



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

Distr. general
18 de diciembre de 2002
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la
Discriminación contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los
Estados partes de conformidad con el artículo 18
de la Convención sobre la eliminación de todas
las formas de discriminación contra la mujer**

**Informe inicial e informes periódicos segundo
y tercero combinados de los Estados partes**

Malta*

* El presente documento se publica sin haber sido sometido a revisión editorial.



Artículo 1 Definición de la discriminación contra la mujer

1.1 El marco legislativo

La expresión *discriminatorio* se define en la propia Constitución como **dar a personas diferentes un trato distinto atribuible total o principalmente a su respectiva raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo y por razón del cual las personas de una categoría cualquiera de este tipo estén sometidas a incapacidades o limitaciones a las que no estén en cambio expuestas personas de otra categoría o se les conceda, por el contrario, privilegios o ventajas que no se otorguen a personas de categoría distinta** (artículo 45 3)).

Además, el párrafo 1 del artículo 45 obliga al Estado a no legislar disposición alguna que sea discriminatoria tanto por sí misma como por sus efectos. La legislación está definida en el artículo 124 de la Constitución como cualquier instrumento que tenga fuera de ley o cualquier norma legislativa no escrita.

La palabra “discriminación” tiene una interpretación muy amplia que abarca no solamente las leyes del Parlamento, sino también la legislación subsidiaria de cualquier designación, en particular los reglamentos, las normas, las órdenes y los estatutos. Se aplica de la misma manera a los usos del comercio y otras costumbres que se consideran de carácter vinculante.

El artículo 26 en la Parte V.5.13 es una nueva sección sobre la protección contra la discriminación en el empleo que se acaba de introducir en la ley del trabajo propuesta. El artículo 26 se ocupa de la discriminación tanto en el proceso de contratación, como durante el curso del empleo. La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 incluye la discriminación entre las cuestiones que se refieren al Tribunal Industrial (artículo 30).

Dentro del marco legislativo maltés, se encuentra una serie de elementos de legislación diferentes, tanto de carácter genérico como específico, que estipulan la igualdad entre los sexos, junto con una serie de recursos que se pueden utilizar si se infringe alguna de las disposiciones que se encuentra en la ley que salvaguarda la igualdad entre los sexos. La legislación principal que trata de esta cuestión es la siguiente:

- La Constitución de Malta
- La Ley de la Convención Europea de 1987
- La Ley de empleo y servicios de formación de 1990
- El Código Civil
- La Ley de seguridad social de 1987 y la Ley del impuesto sobre la renta de 1949
- La Ley de educación de 1988
- La Ley de ciudadanía maltesa de 1964
- La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002.

En estos momentos se está redactando una ley sobre la violencia contra las mujeres. En octubre de 2002 se presentó un proyecto de ley titulado “Una ley para

promover la igualdad entre hombres y mujeres”. La legislación propuesta se está debatiendo en estos momentos en el Parlamento. En mayo de 2001 se publicó un Libro Blanco por el que se establece un tribunal de familia. El objetivo del Libro Blanco es cristalizar las cuestiones determinadas con respecto al establecimiento de un Tribunal de Familia y permitir un período de tiempo para el debate público sobre las propuestas definitivas del Gobierno. El Tribunal de Familia se concibe como un foro judicial que tiene jurisdicción sobre todos los asuntos relacionados con la familia.

La nueva legislación de Malta sobre el derecho laboral, la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002, tiene por objeto promover, facilitar y contribuir activamente al desarrollo constante de una sociedad que incluya a todos por medio del ofrecimiento de servicios personalizados de calidad y mediante el fomento y la asistencia a las personas, las familias y las asociaciones comunitarias para participar en la lucha contra la exclusión social, garantizar la igualdad de oportunidades para todas, con especial hincapié en los miembros más vulnerables de la sociedad.

Después de la Ley de relaciones de empleo y relaciones profesionales propuesta para la consulta pública en el primer trimestre de 2002 vio la luz el Libro Blanco sobre la igualdad de género. El proyecto de Libro Blanco abarca todos los aspectos del trato discriminatorio entre hombres y mujeres. Los rasgos más notables incluyen la discriminación en el empleo y el empleo autónomo, la enseñanza y la formación profesional, el hostigamiento sexual, la publicidad, la propuesta nueva Comisión nacional para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como los procedimientos y los reglamentos civiles.

1.2 La Constitución de Malta

La Constitución de Malta garantiza la igualdad entre las mujeres y los hombres. La Constitución es la ley suprema del país y, a consecuencia de ello, si cualquier otra ley se aparta de la Constitución, la Constitución prevalece y la otra ley, dada su falta de consistencia, es nula (artículo 6 de la Constitución de Malta).

El Gobierno de Malta ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 8 de marzo de 1991. En julio de 1991 se introdujeron enmiendas constitucionales en el sentido de que el Estado garantizaba la no discriminación hacia sus ciudadanos con pocas excepciones. El párrafo 2 del artículo 45 establece que **nadie podrá ser tratado de un modo discriminatorio por persona alguna que actúe en virtud de una ley escrita o en desempeño de funciones de un cargo o autoridad públicos**. Otra importante disposición fue la promulgación del párrafo 10 del artículo 45 que dispone un período de dos años durante el cual ha de derogarse cualquier legislación discriminatoria.

Así pues, a partir del 1º de julio de 1993, cualquier ley que no corresponda al artículo 45 de la Constitución, que trata de las diversas formas de discriminación, puede impugnarse ante los tribunales locales de la misma manera que, por ejemplo, la discriminación política, a menos que entre dentro de las excepciones establecidas por la Constitución.

Además, el artículo 32 de la Constitución de Malta garantiza la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto al compromiso de Malta con los derechos humanos fundamentales, el primer artículo de la Constitución establece que:

Malta es una república democrática fundada en el trabajo y en el respeto de los derechos y las libertades fundamentales de la persona.

Además, la ley maltesa sobre la igualdad entre los sexos se centra en dos disposiciones constitucionales que prohíben la discriminación basada en el sexo, a saber, el artículo 14 y el artículo 45, que fueron enmendados ambos mediante la Ley XIX de 1991.

Aunque esta sección entra en el ámbito del Capítulo II (Declaración de Principios) de la Constitución, cuyas disposiciones no son ejecutables, son principios fundamentales del gobierno del país.

La jurisprudencia existente en Malta sobre este artículo de la Constitución ha afirmado el principio de que las prácticas discriminatorias incluyen aquellas que son discriminatorias en sus efectos.

Las disposiciones constitucionales sobre la discriminación constituyen una garantía contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de sexo por parte del Estado. En las relaciones entre los particulares, la discriminación por motivos de sexo está prohibida en determinadas leyes que reglamentan diversas esferas, tales como la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 y leyes subsidiarias que reglamentan las relaciones entre el empleador y el empleado.

El artículo 26 en la Parte V, “Protección contra la discriminación relacionadas con el empleo” es un nuevo artículo introducido en la nueva ley del trabajo y trata de la cuestión de la discriminación tanto en el proceso de contratación como durante el curso del empleo.

Además, el artículo 4 del proyecto de Ley sobre igualdad de género abarca la discriminación en el empleo, complementando las disposiciones presentadas en la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002. El artículo 4 refuerza el principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres con respecto al acceso al empleo. Se refiere también a la obligación del empleador de eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El artículo 5 del proyecto de Ley sobre igualdad de género obliga al empleador a proporcionar un informe siempre que se haya formulado una alegación de discriminación, incluidos los procedimientos utilizados por el empleador en las cuestiones que supuestamente han constituido una discriminación.

Después de las enmiendas constitucionales de 1991 se corrigieron las leyes discriminatorias que reglamentaban el estado civil, la ley de familia, los pasaportes, las operaciones bancarias, el comercio, los impuestos sobre la renta y la seguridad social. Por consiguiente, las prácticas y los procedimientos departamentales se concordaron con las disposiciones constitucionales sobre la igualdad de género.

El proyecto de ley sobre igualdad de género que se está debatiendo actualmente en el Parlamento incluirá la directriz 97/80/EEC sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por motivos de sexo.

1.3 La Ley de la Convención Europea de 1987

La Ley de la Convención Europea de 1987 garantiza los derechos humanos fundamentales consagrados en la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950. Esos derechos están

garantizados a todos independientemente del sexo. Mediante esta Ley el Primer Protocolo de la Convención también se incorporó plenamente en la legislación nacional de Malta.

1.4 La Ley del Empleo y los servicios de formación de 1990 (Ley No. XXVIII de 1990), enmendada en 1995

La Ley de empleo y servicios de formación de 1990 dispone la constitución de la Corporación de Empleo y Formación, cuya función es proporcionar empleo y servicios de formación. En el apartado b) del párrafo 6 del artículo 15 de dicha Ley se dispone que la discriminación por motivos de sexo es un delito.

1.5 El Código Civil

Las reformas introducidas en el Código Civil corrigieron las prácticas discriminatorias en el derecho de la familia (capítulo 16 de la Edición Revisada de las Leyes de Malta). El marido ya no es el cabeza de la comunidad de bienes que se administra ahora por ambos cónyuges. Además, algunos actos extraordinarios requieren el consentimiento de ambos cónyuges.

Un paso hacia la eliminación de la discriminación contra las mujeres casadas se remonta a la promulgación de la Ley XLVI de 1973 por la cual, entre otras cosas, se permitió a las mujeres casadas entrar en relaciones contractuales en su propio nombre y representarse a sí mismas en los procedimientos judiciales sin el consentimiento ni la asistencia de sus maridos.

En virtud de la Circular No. 103/80 de la Oficina del Primer Ministro, de fecha 31 de diciembre de 1980, se eliminó la prohibición del matrimonio y las empleadas ya no deben dimitir de su empleo al contraer matrimonio.

La Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952 relativa al sector privado fue enmendada también en virtud de la Ley XI de 1981, artículo 34 (14). Esta Ley se enmendó para permitir a las mujeres casadas permanecer empleadas a tiempo completo. Un empleador no puede despedir a una empleada por motivos de matrimonio.

El apartado 2) del artículo 2 de la legislación propuesta sobre igualdad de género define la “discriminación por motivos de sexo” de la siguiente manera:

- Dispensación de trato distinto a los hombres y a las mujeres sobre la base de su sexo;
- Trato diferente a las mujeres por razones de un embarazo actual o posible o un parto;
- Trato distinto a hombres y mujeres sobre la base de la paternidad, las responsabilidades familiares o alguna otra razón relacionada con el sexo.

1.6 Protección del embarazo y la maternidad

El permiso por embarazo y parto (permiso de maternidad), con sueldo completo, se implantó para todas las mujeres que trabajan a tiempo completo en Malta mediante la Ley No. XI de 1981, que enmendó la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952.

En virtud del Aviso Legal 92 de 2000 en el Reglamento para la protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000 se añadió una semana de permiso especial para que el permiso de maternidad durara 14 semanas.

Los párrafos 17) y 20) del artículo 34 proporcionan una garantía a las empleadas contra los despidos en relación con el permiso de maternidad. Una empleada a tiempo completo no puede ser despedida por su empleador durante el período del permiso de maternidad o durante el período de cinco semanas posteriores a este permiso en que es incapaz de trabajar debido a un estado patológico derivado del parto.

La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 proporciona una protección amplia de las mujeres casadas y las empleadas embarazadas contra el despido.

En 1996 se publicaron reglamentos relacionados con la protección de las trabajadoras embarazadas en el lugar del trabajo mediante el Aviso Legal No. 72, citado en el Reglamento para la protección de la maternidad en el lugar de trabajo de 1996. Este reglamento salvaguarda a las trabajadoras embarazadas y a las mujeres que dan a luz de llevar a cabo cualquier tipo de trabajo que ponga en peligro su salud y seguridad o la salud de su niño. Asimismo, prevé la seguridad del empleo si el empleador asigna una tarea a una trabajadora embarazada para evitar los riesgos a la salud y la seguridad del embarazo o del niño que no ha nacido todavía. Este reglamento estipula además que una mujer embarazada no debe exponerse a determinados agentes físicos, biológicos y químicos enumerados en el anexo al reglamento.

Dicho reglamento fue derogado y el 11 de abril de 2000 se publicó el Reglamento para la protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000 (LM 92 de 2000), que entró en vigor el 1º de enero de 2001. Este reglamento contiene todas las garantías previstas en el reglamento de 1996 y concuerda la legislación maltesa con la Directiva 92/85/CE de la Unión Europea sobre la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas y las trabajadoras que han dado a luz recientemente o están criando. Además, las mujeres embarazadas y que acaban de dar a luz pueden acogerse a otra semana de permiso de maternidad antes o después del permiso de maternidad previsto en la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952. El reglamento de 2000 (al igual que el de 1996) estipula que a las trabajadoras embarazadas no se les exige realizar tareas nocturnas si son dañinas para la madre, el embarazo o el niño. Además, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a tomarse tiempo libre, sin pérdida de sueldo ni de cualquier otra prestación, para asistir a revisiones anteriores al parto si éstas tienen lugar durante las horas de trabajo.

Para permitir a las trabajadoras embarazadas utilizar una semana de permiso especial no remunerado inmediatamente antes o inmediatamente después de las 13 semanas pagadas de permiso de maternidad a las que tienen derecho, el Aviso Legal 92 de 2000 estipula que las prestaciones financieras del período total del permiso no remunerado, junto con el permiso de maternidad, debe ser la paga correspondiente a 13 semanas. Las empleadas del Gobierno pueden utilizar el permiso parental como

permiso especial no remunerado después del permiso de maternidad. Esto corresponde a la política del Gobierno destinada a aumentar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Mediante la Circular No. 16/2001 de la Oficina del Primer Ministro, de fecha 30 de marzo de 2001, se avisó a todos los empleados gubernamentales de que de conformidad con el Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000, las empleadas gubernamentales tienen derecho a una semana de permiso especial no remunerado que se utilizará inmediatamente antes o inmediatamente después de las trece semanas de permiso de maternidad pagado según lo previsto en el artículo 18 de la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952. Esto da derecho a la trabajadora al 93% de su paga completo de 14 semanas.

1.7 Ley de seguridad social y Ley del impuesto sobre la renta

En 1993 se introdujeron enmiendas al Código Civil que definía la función del marido como el único cabeza de familia, antes de lo cual el marido tenía plena autoridad sobre los hijos menores de edad y la propiedad comunitaria, incluida su administración. La Ley XXI de 1993, por la que se enmendó el Código Civil, redujo el dominio indiscutido de los padres y de los maridos dentro de la familia y estipuló que ambos cónyuges se colocaran en un pie de igualdad en la administración de los bienes comunes y en relación con los hijos.

A consecuencia de estas enmiendas se enmendaron la Ley de seguridad social de 1987 y la Ley del impuesto sobre la renta de 1949.

La enmienda a la Ley de seguridad social de 1987 se refería a la definición de “cabeza de familia”. Si bien antes de la enmienda se reconocía que el marido era el único cabeza de familia, las nuevas disposiciones definen al cabeza de familia de la siguiente manera:

La persona que, a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia (artículo 2).

Las enmiendas a la Ley del impuesto sobre la renta de 1949 hizo que las mujeres casadas fueran responsables junto con sus maridos por el pago del impuesto sobre la renta calculado sobre la base de los ingresos y las ganancias. Antes de la enmienda el marido era legalmente responsable por la presentación de la declaración de la renta y del pago de los impuestos tanto por él mismo como por su mujer. El primer conjunto de enmiendas introducidas en 1990 creó una situación en que el marido y la mujer podían optar por el cómputo separado de los ingresos. Sin embargo, el marido seguía siendo responsable por la declaración de la renta y el pago de impuestos. Después de la promulgación de la Ley XX de 1996 las mujeres casadas tuvieron la oportunidad de firmar la declaración de la renta junto con sus maridos. Esta ley también dio la posibilidad a la mujer para ser elegida, con consentimiento de ambos cónyuges, como el cónyuge responsable por los impuestos sobre los ingresos imponibles. Aunque la declaración de la renta puede ser firmada por uno de los cónyuges, como el cónyuge responsable, la Ley especifica que en todos los casos se supone que la declaración se ha hecho con el consentimiento de ambos cónyuges.

1.8 Ley de educación de 1988

La educación primaria se hizo obligatoria para todos en 1946, mientras que la educación secundaria se volvió obligatoria independientemente del sexo en 1970. En

1972 se crearon escuelas de formación profesional a nivel secundario y la edad para abandonar la escuela se elevó a 16 años en 1974. En 1971 se implantó la enseñanza terciaria gratuita.

La edad obligatoria de escolaridad significa cualquier edad entre cinco y 15 años. Se considera que una persona tiene edad de asistencia obligatoria a la escuela si entra en estos parámetros.

El Estado tiene la obligación de promover la educación y la instrucción y de garantizar que las escuelas y las instituciones sean accesibles para todos los ciudadanos malteses para un desarrollo pleno de la personalidad y la posibilidad de ser empleados.

El Estado tiene el derecho de reglamentar la enseñanza por medio del establecimiento de un programa de estudios nacional mínimo y un mínimo nacional de condiciones para todas las escuelas.

1.9 Legislación sobre la ciudadanía maltesa

La legislación relativa a la ciudadanía está reglamentada por el Capítulo III de la Constitución y por la Ley de ciudadanía, título 188. A partir del 10 de febrero de 2000, es decir, cuando se promulgaron las últimas enmiendas a la legislación sobre ciudadanía, la Constitución contiene solamente los principios generales relativos a la ciudadanía maltesa, mientras que todas las disposiciones detalladas relativas a esta cuestión se han incorporado en la Ley de ciudadanía maltesa (título 188).

Entre otras disposiciones, dicha Ley reglamenta quién se convierte en ciudadano de Malta por nacimiento en Malta o por descendencia y también estipula el orden de la obtención de la ciudadanía maltesa por inscripción o por naturalización. Los cónyuges de los ciudadanos de Malta pueden adquirir la ciudadanía maltesa mediante inscripción y, a consecuencia de las mencionadas enmiendas, pueden retener su ciudadanía extranjera.

Una característica importante de las enmiendas promulgadas durante los años ha sido la posibilidad de que los niños nacidos fuera de Malta de madres maltesas adquieran la ciudadanía maltesa. En el caso de los niños nacidos después del 1º de agosto de 1989 esta adquisición es automática, mientras que en el caso de los niños nacidos durante el período comprendido entre el 21 de septiembre de 1964 y el 31 de julio de 1989 la ciudadanía maltesa se puede adquirir mediante inscripción.

1.10 Políticas oficiales sobre discriminación

Durante los últimos dos decenios los Gobiernos malteses han reafirmado constantemente su decisión de tratar de lograr la igualdad entre hombres y mujeres. En 1987 se adoptó un enfoque integrado para garantizar la igualdad y el adelanto de las mujeres en las esferas jurídica, civil, política, económica y social de la sociedad maltesa. El programa de trabajo del Gobierno de 1987 decía lo siguiente:

El Gobierno eliminará la discriminación entre hombres y mujeres para lograr una igualdad completa entre los sexos. La legislación propuesta se complementará por medidas prácticas que darán un mayor significado a esta igualdad.

Como primer paso hacia la aplicación de las políticas del Gobierno sobre la igualdad de género, se estableció mediante decisión del Gabinete el mecanismo

nacional para cuestiones relacionadas con las mujeres. En 1989 el mecanismo nacional, bajo la responsabilidad del Ministro para la Política Social, se componía de la Comisión para el Adelanto de la Mujer (un órgano asesor) y la entonces Secretaría para la Condición Igual de las Mujeres. En 1994 esta Secretaría subió de categoría convirtiéndose en un Departamento dentro de las estructuras de la administración pública.

Desde su creación el mecanismo nacional ha garantizado que las necesidades y las preocupaciones de las mujeres se tengan plenamente en cuenta en el desarrollo y la aplicación de las políticas y los programas del Gobierno.

Se consideró máxima prioridad el aumento de conciencia sobre la igualdad de género, tanto por parte de los responsables por la adopción de políticas como del público en general. Entre otros ámbitos importantes que se trataron estaban los siguientes: reformas legislativas; educación (acceso a la igualdad de oportunidades, actitudes del personal docente ante la diferenciación de género, contenidos de los libros de texto y otro material docente); igualdad de oportunidades en el empleo; mejora de las condiciones de trabajo; conciliación de las responsabilidades relacionadas con la familia y el trabajo. Se adoptaron medidas para mejorar la respuesta a la violencia en el hogar y se crearon dependencias sobre violencia en el hogar y maltrato de niños. También se dio importancia a la implantación de estadísticas desagregadas por sexo. Asimismo, se asignó prioridad a la adopción de decisiones, y se adoptaron iniciativas especiales para aumentar la presencia de las mujeres en la política, en la administración pública y como representantes en los órganos públicos.

1.11 La administración pública – Estacode

En 1989 se hicieron enmiendas a Estacode, el manual administrativo más importante de la administración pública. Esas enmiendas estaban relacionadas con la nueva política oficial a favor de la igualdad de género, la igualdad de oportunidades en el empleo y las prácticas no discriminatorias en el lugar de trabajo.

La Oficina del Primer Ministro emitió circulares dirigidas a los Ministros, los Secretarios Parlamentarios y los Jefes de Departamento para hacer públicas las políticas sobre igualdad de género y para garantizar su aplicación. La Circular 133/89 de la Oficina del Primer Ministro, sobre igualdad de género, señalaba a la atención la política oficial sobre igualdad de género y la recientemente establecida Comisión para el Adelanto de la Mujer. En la misma circular el Primer Ministro, que en aquella época también era el Ministro responsable por la administración pública, advertía de que las nuevas prácticas que reflejaban la igualdad de género debían ser adoptadas por los funcionarios públicos para garantizar lo siguiente:

- i) Había que prestar la debida consideración a las preocupación de las mujeres en la redacción de todas las leyes y en la aplicación de la política gubernamental;
- ii) Antes de la redacción de cualquier ley nueva debían celebrarse consultas con el mecanismo nacional sobre igualdad de género;
- iii) En todas las circular de la administración pública debía utilizarse un lenguaje neutro para eliminar los estereotipos sexuales;

iv) Los anuncios de puestos vacantes tenían que estar abiertos a ambos sexos, tanto hombres como mujeres, y no debían exigirse cualificaciones diferentes, especialmente de las mujeres solicitantes;

v) Debían crearse las circunstancias propicias para permitir a las empleadas disfrutar de la igualdad de las oportunidades en el proceso de ascenso y en la adopción de decisiones.

La Circular 37/90 de la Oficina del Primer Ministro sobre las juntas de selección y la discriminación sexual trata de los procedimientos que han de seguirse en la composición de las juntas de selección y los criterios para la selección, la formación y los ascensos en el empleo. Estas directrices tienen por objeto corregir las prácticas discriminatorias en la selección y en la contratación y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Las principales directrices dicen lo siguiente:

i) Las juntas de selección deben estar compuestas tanto por mujeres como por hombres;

ii) Las solicitudes presentadas por mujeres y por hombres deben tramitarse exactamente de la misma manera;

iii) Cuando sea posible, hay que levantar actas de las entrevistas en que se especifiquen las razones para el nombramiento o el rechazo de un solicitante;

iv) Es preciso evaluar a las personas de acuerdo con su capacidad personal para llevar a cabo una determinada tarea sin discriminación sobre la base del sexo o el estado civil;

v) Las preguntas que se formulen durante las entrevistas deben estar relacionadas con los requisitos del puesto. No se deben hacer preguntas personales sobre el matrimonio o los planes de la familia ya que constituyen un prejuicio contra las mujeres;

vi) No se debe presuponer que solamente los hombres o solamente las mujeres son capaces de llevar a cabo determinados tipos de trabajo;

vii) En caso de ascenso, cuando los requisitos principales para el ascenso a un puesto son la capacidad general y las cualidades personales, hay que tener cuidado para examinar favorablemente a los candidatos de ambos sexos con diversos antecedentes laborales y experiencia general.

1.12 La administración pública – Código de Ética

La igualdad de género en la administración pública está consagrada en el Código de Ética promulgado en 1994. El artículo F, conducta personal y profesional, y el apartado 26, en particular, prohíben la discriminación sobre la base del sexo, el estado civil o el embarazo, entre otros factores, por parte de los funcionarios públicos.

1.13 Violencia contra la mujer

En virtud de la legislación maltesa está prohibido cualquier tipo de violencia, independientemente del sexo de la víctima que padece esta violencia.

El Código Penal, que prohíbe todos los tipos de violencia, hace una distinción sin embargo cuando se trata de daños físicos. Cuando se infligen daños físicos a una mujer embarazada que son la causa de un aborto o que aceleran el parto, el delito

está punible con penas mucho más graves. Cuando los daños físicos graves producen un aborto son punibles con una pena de prisión de nueve meses a nueve años, mientras que si aceleran el parto, son punibles con penas de prisión de tres meses a tres años.

En virtud de una enmienda introducida en 1993, el Código Civil da facultades al cónyuge que es víctima del abuso para solicitar al tribunal que ordene al perpetrador del abuso que abandone el hogar conyugal al principio mismo de las actuaciones para la separación matrimonial.

1.14 Hostigamiento sexual

La Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994 ofrece a los trabajadores protección contra el hostigamiento sexual.

El Código de Ética que reglamenta la conducta personal y profesional de los funcionarios públicos, en particular el artículo F y el párrafo 26, afirman categóricamente que los funcionarios públicos no deben ejercer el hostigamiento en las prácticas laborales por motivos, entre otros, de sexo, estado civil y preferencia sexual.

1.15 Oficina del Ombudsman (véase 2.9, 11.27)

La oficina del Ombudsman se creó y está reglamentada por la Ley XXI de 1995 del Ombudsman (capítulo 385 de las Leyes de Malta). La Ley establece el nombramiento del Ombudsman, sus funciones, los procedimientos que han de seguirse durante y después de la investigación, así como confiere todas las facultades necesarias al Ombudsman para el ejercicio de sus funciones.

El Ombudsman es un funcionario del Parlamento, nombrado por el Presidente que actúa por recomendación de al menos dos tercios de los Miembros de la Cámara de Representantes, para investigar los actos, las omisiones, las decisiones y las recomendaciones hechas en el ejercicio de sus funciones administrativas por determinadas autoridades públicas. El Ombudsman es independiente e imparcial.

Tras el nombramiento el Ombudsman debe abandonar cualquier interés, posición, misión o pertenencia a una asociación que pueda afectar su imparcialidad, independencia y credibilidad. Los Miembros de la Cámara de Representantes, los miembros de los consejos locales y los funcionarios no pueden ser nombrados Ombudsman mientras permanezcan en el cargo.

El Ombudsman ocupa el puesto durante cinco años y puede ser nombrado otra vez para un plazo consecutivo de cinco años. Puede ser despedido, por una incapacidad demostrada de desempeñar sus funciones o faltas de conducta probadas, por el Presidente tras una comunicación de la Cámara de Representantes apoyada por no menos de dos tercios de los Miembros de la Cámara.

En el ejercicio de sus funciones el Ombudsman no está sujeto a la dirección ni el control de persona o autoridad alguna.

Al ser independiente e imparcial, el Ombudsman no es un abogado de un denunciante ni un defensor de una autoridad pública. Acepta la denuncia, investiga los hechos y llega a una conclusión sin miedo ni preferencia por parte alguna.

La Ley se aplica a estas autoridades incluso cuando la persona a la que se aplique haya actuado de acuerdo con las recomendaciones recibidas o después de haber celebrado consultas de acuerdo con la ley, o después de haber observado los requisitos jurídicos.

Artículo 2

Obligaciones de eliminar la discriminación

2.1 Convenciones internacionales

El Gobierno de Malta ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1991. Malta también ha ratificado las siguientes convenciones internacionales que están relacionadas con la igualdad de género:

- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración de 1951
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958
- Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer de 1952
- Convención sobre los Derechos del Niño de 1989
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957.

Las disposiciones de las convenciones internacionales no se pueden invocar ante los tribunales de Malta, ni tampoco pueden aplicarlas directamente los tribunales, ya que tras la ratificación, los tratados y las convenciones no se convierten automáticamente en parte de la legislación de Malta. Para que adquieran fuerza de ley el Parlamento debe aprobar una ley separada. Así ocurrió con la Convención europea para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y su Primer Protocolo, que se incorporaron en la legislación nacional maltesa por medio de la Ley sobre la Convención Europea (Ley XIV de 1987).

2.2 Marco jurídico e institucional

Los derechos contenidos en las convenciones internacionales mencionadas se garantizan por medio de un marco jurídico e institucional establecido. Hay recursos y sanciones que corresponden a cualquier acto público y privado de discriminación. La legislación principal relativa a la igualdad de género está contenida en la Constitución de Malta de 1964, en la Ley sobre la Convención Europea de 1987, el Código Civil, el Código Penal, la Ley de educación de 1988, la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994, la Ley de la salud y la seguridad profesional de 2000 y la Ley de ciudadanía de Malta de 1964, y los tribunales de Malta aplican las condiciones contenidas en ellas.

Además, los ciudadanos de Malta tienen derecho a dirigir una petición al Secretario General del Consejo de Europa en el caso de que se hayan agotado los recursos locales. Este derecho está contenido en la Ley de la Convención Europea de 1987.

2.3 La Constitución de Malta

La Constitución de Malta, que es la ley suprema del país, garantiza la igualdad entre las mujeres y los hombres y confiere la obligación al Estado de asegurar la igualdad de género. Después de la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Constitución de Malta se enmendó en julio de 1991 para incluir entre los principios contenidos en ella la igualdad de derechos de los hombres y las mujeres de disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Además, se enmendó el artículo 14 mediante la Ley XIX de 1991 que estipula la remuneración igual por trabajo igual.

El Capítulo IV de la Constitución enumera los derechos y las libertades fundamentales de la persona y el párrafo 3 del artículo 45 define el término “discriminatorio”. Este artículo fue enmendado mediante la Ley XIX de 1991.

2.4 El Tribunal Constitucional

La institución que proporciona un recurso por la violación de los derechos humanos es el Tribunal Constitucional. Los casos en que el Tribunal Constitucional está investido de la jurisdicción están expresamente fijados en la Constitución de Malta, a diferencia de otros tribunales. Así por ejemplo, las enmiendas a las normas que rigen el Tribunal Constitucional pueden, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 66 de la Constitución, ser modificadas únicamente por medio de una mayoría de dos tercios de la Cámara de Representantes.

El párrafo 2 del artículo 95 de la Constitución define y delimita la competencia del Tribunal Constitucional. Enumera los casos en que el Tribunal tiene jurisdicción en primera instancia sin posibilidad de más apelaciones y enumera aquellos casos en que el Tribunal Constitucional tiene únicamente competencia en apelación.

El Tribunal Constitucional tiene competencia en apelación en cuatro casos, el primero de los cuales dispone que el Tribunal es competente para escuchar apelaciones en relación con decisiones dictadas por la Sala Primera del Tribunal Civil relativas a la puesta en vigor de las disposiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La misma norma figura en el párrafo 4 del artículo 46 de la Constitución. El procedimiento empezará tras una solicitud y la audiencia debe celebrarse lo más pronto posible. Estas normas, que se dictaron mediante el Aviso Legal LVIII de 1974, disponen que el solicitante debe indicar cuál de las disposiciones de derechos humanos ha sido violada y qué recurso se está solicitando. En el caso de que esto no se haga, no se producirá la nulidad de los procedimientos, sino que tendrá que presentarse una nota a este efecto.

A pesar de que una solicitud se basa en una alegación de violación de una o más disposiciones, nada impide al Tribunal determinar que los hechos violan otro derecho fundamental u otros derechos. Además, el Tribunal está facultado para dictaminar otro recurso que considere apropiado que no sea el que figura en la solicitud. Esta facultad se diferencia del reglamento aplicable en otros casos, según el cual un tribunal no puede dictaminar un recurso que vaya más allá de lo que se solicita en el auto de procesamiento. Esta flexibilidad garantiza la rapidez del proceso.

El párrafo 3 del artículo 46 dispone que si una cuestión relacionada con la violación de algún derecho humano se plantea ante un tribunal que no sea la Sala

Primera del Tribunal Civil o el Tribunal Constitucional, ese tribunal tiene la obligación de remitir la cuestión a la Sala Primera del Tribunal Civil, a menos que considere que la cuestión es meramente frívola o enfadosa. No se puede apelar contra esta decisión. Por consiguiente, se puede solicitar un recurso por presuntas violaciones de derechos humanos directamente por medio de una solicitud a la Sala Primera del Tribunal Civil, o mediante una remisión hecha por otro tribunal a la Sala Primera del Tribunal Civil. En este caso también si la Sala Primera decide que la alegación de una violación de derechos humanos es frívola y enfadosa no se puede presentar una apelación ante el Tribunal Constitucional.

La Sala Primera del Tribunal Civil puede emitir las órdenes, los autos y las directrices que considere apropiados con el fin de garantizar la puesta en vigor de cualesquiera de las disposiciones de derechos humanos siempre que el tribunal pueda, si lo considera necesario, declinar el ejercicio de sus facultades en cualquier caso en que esté satisfecho de que se han ofrecido los medios adecuados de recurso correspondientes a la presunta contravención a la persona involucrada en virtud de otra ley.

2.5 Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales

La Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales es parte de la legislación de Malta a consecuencia de la promulgación de la Ley de la Convención Europea de 1987. Las disposiciones contenidas en ella pueden aplicarse en la Sala Primera del Tribunal Civil y, tras la presentación de una apelación, en el Tribunal Constitucional. En 1987 Malta ratificó el derecho a la petición individual y, por consiguiente, cualquier persona puede presentar una petición a la Comisión Europea de Derechos Humanos si considera que sus derechos han sido menoscabados por una decisión del Tribunal Constitucional. En lo que respecta a las alegaciones de violación de derechos humanos y libertades fundamentales enumerados en la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la decisión definitiva.

En un caso relativo a un transexual, un hombre de nacimiento que más adelante se convirtió en mujer, se le denegó el derecho a cambiar su pasaporte y su tarjeta de identidad para mostrar que su sexo era ahora femenino. En el caso Jane (se utilizó un nombre diferente durante todas las actuaciones para proteger la identidad del demandante) contra el Director del Registro Público, la Sala Primera del Tribunal Civil en su dictamen sostuvo que la incapacidad por parte de la ley de proporcionar un recurso concreto para un transexual que quisiera cambiar su nombre y sexo en sus documentos personales después de una operación de cambio de sexo violaba el derecho fundamental a la vida privada. El Tribunal decidió el caso a favor de Jane mediante lo siguiente:

- Encontró una violación del derecho de Jane a la protección de su vida privada, aunque a su juicio no hubo violación de su derecho a la libertad de tratos inhumanos y degradantes;
- Ordenó la corrección del certificado de nacimiento de Jane y de los documentos que estaban protegidos por la confidencialidad; y
- Pidió que se redactara una ley específica para ofrecer un recurso a los transexuales.

2.6 Ley de empleo y servicios de formación de 1990 (Ley No. XXVII de 1990) enmendada en 1995

Esta Ley dispone el establecimiento de un Organismo Nacional de Empleo y una Corporación de Empleo y Formación y reglamenta el empleo y los servicios de formación.

Además, esta Ley específicamente prohíbe la discriminación por razones de sexo con respecto a las personas que busquen empleo por conducto de la Corporación de Empleo y Formación.

La violación de esta disposición acarrea una pena de un mínimo de 500 liras maltesas y un máximo de 5.000. Es importante señalar que esto constituye una pena bastante dura en comparación con las penas que disponen otras leyes.

2.7 Hostigamiento sexual

La protección contra el hostigamiento en el lugar de trabajo, incluido el hostigamiento sexual, está prevista en virtud de la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994.

Cualquier persona que contravenga dicha disposición y cualquier persona que conspire, intente, ayude, encubra, aconseje o actúe por intermedio de otra persona para contravenir esta disposición será punible, tras la condena, a penas de prisión por un período no superior a dos años o una multa no superior a dos mil liras, o tanto la multa como la pena de prisión. Además, el tribunal debe ordenar que se cancelen todas las licencias, garantías y permisos en nombre de esa persona.

La Ley de igualdad de géneros que se está debatiendo actualmente en el Parlamento incluirá una versión enmendada de la protección contra el hostigamiento en el lugar de trabajo que es paralela a la parte 10 del artículo 29 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002.

2.8 Protección contra el despido de un empleo

La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 protege a las mujeres casadas y a las trabajadoras embarazadas del despido. El párrafo 17 del artículo 36 dispone que una trabajadora a tiempo completo no puede ser despedida por su empleador durante el período de su permiso de maternidad. Se puede buscar resarcimiento contra un despido injusto para los empleados del sector privado mediante el Tribunal Laboral creado por el artículo 26 de la Ley de relaciones profesionales de 1997, en su forma enmendada en 2000. Además, el artículo 81 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 establece las facultades del Tribunal en casos de despido.

Los empleados de la administración pública tienen derecho a apelar contra la terminación de su empleo ante la Comisión de la Administración Pública, establecida por la Constitución de Malta.

El proyecto de ley sobre la igualdad de género en el párrafo 2 de su artículo 2 prohíbe:

- a) El trato distinto a hombres y mujeres sobre la base del sexo;
- b) El trato de una mujer de forma distinta por razones de embarazo presente o posible o parto;

c) El trato de hombres y mujeres de forma diferente sobre la base de su paternidad, las responsabilidades familiares o alguna razón relacionada con el sexo;

d) Cualquier trato basado en una disposición, criterio o práctica que perjudique una proporción considerablemente mayor de miembros de un sexo a menos que la disposición, el criterio o práctica sean apropiados y necesarios y puedan justificarse por factores objetivos no relacionados con el sexo.

2.9 Funciones del Ombudsman (véase 1.15, 11.27)

La Oficina del Ombudsman es otra institución establecida en virtud de la Ley del Ombudsman de 1995, enmendada en 1997, para llevar a cabo investigaciones de denuncias sobre actos, omisiones, decisiones y recomendaciones de los Ministerios gubernamentales, departamentos, oficinas públicas y otros organismos controlados por el Gobierno que se han efectuado en ejercicio de sus funciones administrativas. El Ombudsman también tiene autoridad para adoptar decisiones sobre casos de discriminación que supuestamente involucran a la administración del Gobierno y de los organismos controlados por el Gobierno. La presunta discriminación incluye la discriminación sexual.

La mayor parte de las investigaciones se realizan a consecuencia de una denuncia recibida de la parte directamente afectada, aunque el Ombudsman puede iniciar una investigación por su propia iniciativa. El Ombudsman es independiente en el sentido de que en el ejercicio de sus funciones no está sujeto a la dirección o control de cualquier otra persona o autoridad. Nombra al Ombudsman el Presidente que actúa de acuerdo con una resolución apoyada por dos tercios de la Cámara de Representantes. El Ombudsman puede ser apartado de su cargo por el Presidente tras una resolución de la Cámara apoyada por al menos dos tercios de sus miembros.

Desde el principio del mandato del Ombudsman en 1995 hasta finales del año 2000, 7.443 personas recurrieron a los servicios proporcionados por la Oficina. Durante todo este período el Ombudsman recibió 4.298 denuncias escritas y 3.145 solicitudes verbales.

De las denuncias escritas, 4.219 fueron cerradas para finales de 2000. Cerca del 74% se encontraba dentro de la jurisdicción del Ombudsman. Se inició una investigación en 1.744 casos, de los cuales ocho fueron investigaciones iniciadas por el propio Ombudsman. Las denuncias recibidas se referían a la interpretación equivocada o rígida de leyes, normas, reglamentos y políticas, discriminación impropia, falta de transparencia, incapacidad de proporcionar información, retrasos indebidos o incapacidad de actuar, falta de justicia o equilibrio, controversias contractuales y pagos atrasados por parte de departamentos y organismos gubernamentales.

Los casos se cerraron por alguna o varias de las siguientes razones:

- 884 casos fueron apoyados y se aceptó la recomendación sobre un recurso, o fueron resueltos por el organismo durante el curso de la investigación;
- 860 casos no se sostuvieron;
- En 1.364 casos en los cuales no se llevó a cabo una investigación oficial, se aconsejó a los demandantes que recurrieran al organismo como primera medida o se les prestó asistencia;

- 1.111 casos eran inadmisibles para la investigación debido a que el organismo de que se trataba estaba fuera de la jurisdicción, o había actuaciones pendientes de un tribunal o las denuncias eran frívolas, triviales o estaban fuera de plazo.

Además de las denuncias escritas, la Oficina trató 3.145 solicitudes verbales hechas personalmente mediante una visita a la Oficina, o por teléfono o fax.

Una de las razones principales para el número relativamente alto de las denuncias recibidas en relación con la población de Malta es que es una isla pequeña, de modo que el servicio que proporciona la Oficina es muy conocido y de fácil acceso. La Oficina del Ombudsman publica las notas de los casos para dar una muestra de las denuncias que se tramitan.

Las notas de los casos que se publican dos veces al año por el Ombudsman se refieren al trato discriminatorio de mujeres. Estos casos incluyen lo siguiente.

Una empleada en la administración pública se quejó de que se le había negado el derecho al permiso de maternidad debido a que tenía un contrato a tiempo parcial. Cuando lo solicitó le negaron el permiso a causa de que el personal eventual tiene derecho únicamente a dos días de permiso por parto. El permiso de maternidad equivalente a trece semanas con paga completa es una prestación en virtud de la Ley de regulación de las condiciones de empleo que, de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil, no se aplica a los empleados de la administración pública.

El Ombudsman llegó a la conclusión de que la razón para la no aprobación del permiso en el caso de empleadas que trabajan 35 o más horas a la semana era injusta, especialmente teniendo en cuenta que esta prestación es permisible por la ley en relación con los empleados en el sector privado. Por consiguiente, la demanda se sostuvo y se recomendó que se concediera a la demandante el permiso de maternidad solicitado. También se recomendó que se revisara la política sobre esta cuestión. La recomendación se aceptó y la Oficina de Gestión y de Personal emitió una circular comunicando la revisión de la política (caso No. 1.777).

En otro caso una empleada a tiempo parcial que había presentado una solicitud para un puesto a tiempo completo en la División de Educación en el sector público se quejó de que en el momento en que la junta de selección de la Comisión de la Administración Pública la convocó a una entrevista, la solicitante estaba acompañando a su hijo gravemente enfermo en un tratamiento médico en el extranjero. A la vuelta, inmediatamente después de la muerte del hijo, el proceso de selección se había terminado, aunque se había asegurado a la solicitante que sería entrevistada más tarde. Por recomendación del Ombudsman, la Comisión de la Administración Pública se avino a volver a convocar la junta de selección, siempre y cuando si la entrevista tuviera éxito, la Comisión de la Administración Pública examinara su nombramiento.

Se recibió otra queja de una empleada bancaria que consideraba que se la había tratado injustamente cuando su candidatura se pasó por alto en un proceso de ascenso a una categoría más alta. Descubrió a consecuencia de las investigaciones realizadas que la junta de selección había penalizado a las empleadas que tenían un permiso de cuidado del niño, permiso de maternidad o que regresaban de un permiso especial análogo. Por esta razón, aunque la denunciante había tenido unas calificaciones sobre el desempeño muy altas por parte de sus superiores inmediatos, la junta de selección le dio una calificación muy baja por los méritos.

El Ombudsman llegó a la conclusión de que las calificaciones de las candidatas en la misma situación que la denunciante debido a su género o problemas de familia eran injustas. Afirmó que la denunciante había sido objeto de trato injusto y discriminatorio porque había ejercido sus derechos. Este tipo de discriminación era contrario a la política gubernamental y, por consiguiente, se mantuvo la denuncia (caso No. 1.951).

Otro ejemplo reciente es el de una empleada en el Departamento de Sanidad en la administración pública. De acuerdo con las notas del caso publicadas en octubre de 2000, la empleada alegó que se le denegó el permiso de maternidad mientras todavía estaba en un permiso sin remuneración aprobado para estudios. El Ombudsman llegó a la conclusión de que si bien la denuncia no estaba justificada, la empleada podía tener derecho a prestaciones de maternidad si reunía los requisitos derivados de la Ley de seguridad social de 1987.

2.10 Eliminación de la discriminación

En 1991, cuando el Parlamento aprobó las enmiendas constitucionales sobre la igualdad entre los sexos, concedió un período de dos años durante el cual toda la legislación maltesa debía revisarse para eliminar todas las disposiciones que fueran contrarias a las disposiciones sobre discriminación sexual incorporadas en la Constitución. El párrafo 10 del artículo 45 estipulaba que desde el 1º de julio de 1993 cualquier ley que no correspondiera al artículo 45 de la Constitución podía impugnarse en los tribunales locales.

2.11 Reformas legislativas

Después de las enmiendas mencionadas, se emitió la circular MSP 35/91, por la cual todos los jefes de departamentos gubernamentales recibieron instrucciones para:

- i) Revisar las leyes y procedimientos aplicados por sus departamentos respectivos;
- ii) Revisar las prácticas discriminatorias existentes; y
- iii) Presentar propuestas para corregir estas prácticas discriminatorias.

A consecuencia de esta revisión se enmendaron varias leyes en la Constitución. Estas leyes incluyen el Código Civil, el Decreto sobre Pasaportes de 1928, la Ley de seguridad social de 1987, la Ley del impuesto sobre renta de 1949, el Código Penal y la Ley de ciudadanía maltesa de 1964. Otras leyes promulgadas después de 1993 reflejan también la igualdad de género. Por ejemplo, la Ley de empleo y servicios de formación de 1990, la Ley de radiodifusión de 1991 y la Ley de educación de 1988.

Se han introducido enmiendas importantes en el Código Civil por medio de la Ley XXI de 1993 en lo que respecta a la ley relativa a la familia. Se hicieron cambios radicales para conceder iguales derechos a las mujeres casadas y para dar a los matrimonios iguales derechos relativos a la autoridad paterna y a la administración de los bienes comunes. Anteriormente el Código Civil establecía que el marido era el único cabeza de familia, quien tenía plena autoridad sobre los niños menores de edad y los bienes comunes adquiridos después del matrimonio junto con su administración. La Ley XXI de 1993 enmendó el Código Civil y redujo la dominancia indiscutida del padre y del esposo en la familia. También dispuso que ambos cónyuges

ges se encontraran en un pie de igualdad en sus relaciones recíprocas, así como en relación con sus hijos.

Después de las enmiendas introducidas en el Código Civil, se hicieron otras enmiendas al Reglamento sobre Pasaportes de 1993 en el sentido de que para expedir el pasaporte de un menor se necesita la firma de ambos padres. Aunque la Oficina de Pasaportes exige ambas firmas, cualquiera de los padres puede presentar la solicitud, las fotografías necesarias, así como los certificados y las tarjetas de identidad del padre y de la madre del menor.

La Ley de enmienda de la seguridad social de 1991 revocó el apartado c) del párrafo 3) del artículo 17 que decía **cualquier contribución aportada por una mujer antes de la fecha de su matrimonio no se tendrá en cuenta en una reclamación de las prestaciones hechas después de esa fecha**. Esta disposición era discriminatoria, ya que significaba que después de contraer matrimonio las empleadas estaban obligadas a pagar desde el principio las contribuciones a la Seguridad Nacional. En 1996 se introdujo otra enmienda a la Ley de seguridad social de 1987 relativa a la definición del cabeza de familia. Antes de la enmienda la ley reconocía al marido como al único cabeza de familia. Las nuevas disposiciones definen al cabeza de familia como **la persona que, a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia**. Las prácticas discriminatorias restantes que se han encontrado en la Ley de seguridad social se corregirán para finales de 2002.

El Código Penal (Ley No. XXIX de 1990) revocó el artículo 236 que se refería al adulterio y a las penas relacionadas con éste.

Las enmiendas de 1994 al Código Civil hicieron posible que las mujeres actuaran como jurados. Si bien antes era posible únicamente que una mujer actuara como jurado gracias a su solicitud, las nuevas enmiendas al Código Civil disponen que cualquier persona puede ser convocada como jurado independientemente de su sexo. Además, estas enmiendas disponen también que una persona que tenga a su cargo a una familia o a una persona que padece una enfermedad física o mental puede estar exenta de prestar servicios como jurado.

En 1989 se enmendó la Ley del impuesto sobre la renta de 1949 a fin de que los ingresos de la mujer pudieran computarse separadamente de los del marido. En 1996 esta Ley se enmendó una vez más para eliminar la discriminación contra las mujeres casadas. Gracias a la Ley XX de 1996 las mujeres casadas pueden presentar una declaración conjunta de la renta con sus maridos. Antes de la promulgación de esas disposiciones el marido era la única persona reconocida para presentar la declaración de la renta en nombre suyo y de su cónyuge. Los cónyuges tienen derecho a elegir al cónyuge responsable, sea el marido o la mujer.

Gracias a las enmiendas a la Ley de ciudadanía de Malta de 1964 (Ley IV de 2000), una mujer maltesa que se instala en el país de su marido puede solicitar una ciudadanía doble o múltiple manteniendo su ciudadanía maltesa.

Una mujer maltesa que contraiga matrimonio con un no residente de Malta no debe abandonar su país de origen, ya que su marido ahora tiene derecho a inscribirse como ciudadano de Malta pasado un plazo de cinco años desde la fecha del matrimonio y siempre y cuando los cónyuges hayan vivido juntos durante ese período.

En virtud de la nueva disposición (Parte III de la Ley X de 2000), cualquier persona que en el momento o después del día señalado contrae matrimonio con una

persona que es o se convierte en ciudadano de Malta tendrá derecho, después de presentar la solicitud de forma establecida y tras prestar juramento de lealtad, ser inscrita como ciudadana de Malta después de haber vivido con su cónyuge durante cinco años.

La Parte X de la Ley X de 2000 dice:

Es legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

2.12 Prácticas departamentales

Además de revisar y enmendar la legislación discriminatoria, se pidió a todos los departamentos gubernamentales y a las organizaciones paraestatales que revisaran las prácticas actuales y corrigieran las que eran discriminatorias hacia la mujer. La Circular 5/94 de la Oficina del Primer Ministro se emitió para dar instrucciones a los departamentos gubernamentales y a las organizaciones paraestatales a fin de que concordaran sus prácticas con las enmiendas de 1993 a la Constitución de Malta y al Código Civil (Ley de la familia).

La mayoría de los cambios en las prácticas gubernamentales reflejan la legislación que reconoce el consentimiento mutuo de los cónyuges y elimina la etnocentricidad. Cambió la redacción de los formularios tales como los certificados de nacimiento y defunción; los procedimientos de arrendamiento de tierras a los agricultores; los procedimientos relativos al préstamo de libros de las bibliotecas públicas; también se modificaron los formularios relativos a la autoridad parental emitidos por el Departamento de Educación.

2.13 Código de Ética para los funcionarios públicos

En 1994 un nuevo código de ética para los funcionarios en la administración pública estipuló que los funcionarios públicos no pueden hostigar o discriminar en las prácticas laborales, entre otras cosas, por razones de sexo, estado civil, embarazo y preferencia sexual.

2.14 Violencia contra las mujeres

Los delitos relacionados con la violencia contra las mujeres se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Violencia en el hogar;
- Abusos sexuales.

En virtud de la legislación interna de Malta las disposiciones contra la violencia basada en el género, junto con los recursos, están previstos tanto en el Código Penal como en el Civil. Se está preparando una legislación destinada específicamente a la violencia en el hogar.

2.15 Legislación penal sobre la violencia

En virtud del Código Penal las lesiones corporales son un delito cuya gravedad varía. Puede ser grave, excusable o leve o con pocas consecuencias, con penas que oscilan entre la multa y la prisión. La ley de Malta distingue entre las lesiones corporales infligidas a una persona y las lesiones corporales infligidas a una mujer em-

barazada y que causan un aborto. Este último caso se considera más grave y, por consiguiente, es punible con penas mayores que si simplemente acelera el parto.

Muchos casos de violencia en el hogar se consideran lesiones corporales leves cuando van acompañados de contusiones sin fracturas y requieren un período breve de recuperación. Cuando las lesiones corporales son leves, se inician las actuaciones tras la denuncia de la parte agraviada que puede solicitar también al tribunal que constriña al acusado mediante lo que se conoce como garantía personal, normalmente por un período de un máximo de un año. Además, la parte acusadora en el caso es también la parte agraviada (artículo 373 del Código Penal).

Los delitos de violación y de atentado violento contra el pudor se enumeran bajo el título *Delitos contra la paz y el honor de las familias y contra la moral* en el Código Penal. La definición de violación que figura en el Código es cópula con violencia. Las penas que se prescriben por este delito son penas de prisión por un período de tres a nueve años, con o sin confinamiento solitario. No se hace distinción alguna entre la violación dentro o fuera del matrimonio. Además, los derechos de las mujeres dentro del matrimonio se fortalecieron mediante la introducción de la enmienda sobre igualdad de derechos en la Constitución de Malta en 1991 y las amplias reformas resultantes de la condición de la mujer casada en virtud de la Ley Civil en 1993.

El atentado violento contra el pudor está definido en el Código Penal, pero consiste a cualquier atentado sexual que no constituya violación o ningún otro delito enumerado en el Código Penal. Cualquier persona considerada culpable de este delito es punible con penas de prisión de tres meses a un año, con la posibilidad de aumento de la prisión en casos de circunstancias agravantes.

2.16 Legislación civil sobre la violencia

Una víctima de abusos en el hogar puede iniciar actuaciones civiles para una separación personal contra el cónyuge perpetrador del abuso. En virtud de una enmienda introducida en 1993, el artículo 470 del Código de Organización del Procedimiento Civil dispone que un cónyuge puede, al principio mismo de las actuaciones encaminadas a una separación personal, solicitar al tribunal que decida a cuál de los cónyuges le corresponde abandonar el hogar conyugal. Ello constituye un recurso importante y una salvaguardia para las mujeres maltratadas que, en el pasado, eran renuentes a emprender actuaciones de este tipo para evitar trastornos a consecuencia de su partida del hogar conyugal que son especialmente perjudiciales para los hijos.

2.17 Otras medidas para eliminar la violencia contra las mujeres

Hoy día ha aumentado la consciencia de la violencia contra las mujeres. En enero de 1991 el Ministro de Política Social creó un equipo interdepartamental sobre la violencia contra las mujeres. Este equipo reunió a representantes de los departamentos gubernamentales más importantes, a los sindicatos y a las organizaciones no gubernamentales. El cometido del equipo era la evaluación de la incidencia de la violencia contra las mujeres en la sociedad maltesa y la formulación de un Plan de Acción para combatir esta violencia, la violación y el hostigamiento sexual.

El informe presentado por el equipo contenía diversas recomendaciones sobre medidas concretas que habían de adoptarse por medio de la legislación y por parte

de las organizaciones no gubernamentales que trabajan en el ámbito de la violencia en el hogar, la violación y el hostigamiento sexual.

El Plan de Acción se puso en práctica con una serie de medidas, las más importantes de las cuales eran el establecimiento de la Dependencia de Violencia en el Hogar junto con la Dependencia de Protección del Niño. En julio de 1997 dos oficiales de la Policía Metropolitana de Londres visitaron Malta para dar conferencias al personal de la Dependencia de Violencia en el Hogar y a los nuevos inspectores de policía sobre violencia en el hogar. Esta visita formaba parte de un programa entre la Dependencia de Violencia en el Hogar y la Policía a fin de crear mayor conciencia y ofrecer apoyo a las víctimas. En 1998 se publicó un Libro Blanco sobre la legislación relativa a la violencia en el hogar y en marzo de 2000 se presentó al Ministro de Política Social un proyecto de ley sobre violencia en el hogar.

El objetivo principal de la Dependencia de Violencia en el Hogar es prestar apoyo a las víctimas de abusos, ayudarles a encontrar vivienda cuando se necesita, ponerlas en contacto con otros servicios necesarios y dotarlas de capacidad. Esta Dependencia ofrece también servicios para los hombres que tienen por objeto ayudar a los autores de los delitos a controlar su conducta violenta. La Dependencia también se dedica a la prevención de la violencia mediante educación.

Como parte de su labor, la Dependencia ha formulado también directrices para médicos y enfermeras, la policía, los trabajadores sociales, el clero y los asesores, para permitirles detectar los abusos violentos de las mujeres y tratar de forma apropiada a las víctimas de la violencia.

Además, la Dependencia de Violencia en el Hogar ha establecido dos grupos de apoyo para las mujeres maltratadas y antes ofrecía una línea de apoyo para las víctimas de abusos, tanto adultos como niños, que ahora está en manos del servicio Supportline 179.

Durante el mes de enero de 2001 se remitieron a la Dependencia 26 casos nuevos y se reabrieron cinco casos. En febrero de 2001 la Dependencia recibió 21 nuevas remisiones y 13 casos se reabrieron. La Dependencia, desde que se abrió en 1994, trató más de 2.000 usuarios.

En Malta el primer hogar para víctimas de violencia en el hogar se estableció hace ya unos años por religiosas. El hogar está financiado mediante recaudación de fondos, pero también recibe subvenciones financieras del Estado. Existe otro hogar administrado por la Iglesia que el Estado subvenciona. En 2000 se abrió un hogar administrado por el Estado para admitir a mujeres maltratadas y a sus hijos. Lleva este último servicio la agencia APPOGG bajo la dirección de la Dependencia de Violencia en el Hogar.

En 1993 se estableció dentro de la patrulla policial para combatir el vicio una sección de apoyo a las víctimas, compuesta principalmente por mujeres policías cuya tarea consiste en investigar los casos de violencia en el hogar que le remite la policía de distrito. Esta sección, junto con la capacitación sobre género que reciben las policías en formación en la Academia de Policía, proporciona a una víctima de abusos el apoyo necesario, la comprensión y la asistencia por parte de la policía en el momento de denunciar el delito y durante la investigación.

La inclusión de esta dependencia en la patrulla policial dedicada a combatir el vicio garantiza una competencia general a sus miembros que les permite adoptar

medidas en cualquier lugar, aunque debe presentarse un informe en la comisaría de distrito. Los miembros de esta dependencia policial también remiten a las víctimas a todos los servicios disponibles, en particular la Dependencia de Violencia en el Hogar, tratamiento médico (esta remisión la hace también la policía de distrito) y el hogar para mujeres maltratadas.

2.18 Mecanismo nacional para la igualdad de género

El mecanismo nacional se compone de la Comisión para el Adelanto de la Mujer y el Departamento para las Mujeres en la Sociedad y cae bajo la responsabilidad del Ministerio para la Política Social.

El mandato de la Comisión para el Adelanto de la Mujer es el siguiente:

- Promover una sociedad que abarque a todas las mujeres y respete la diversidad de su experiencia (sin discriminación basada en la edad, situación social, estado civil, raza, creencias religiosas, discapacidad, etc.);
- Promover la igualdad de género y el adelanto de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural de la sociedad de Malta;
- Asesorar sobre el fortalecimiento del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres;
- Garantizar que la legislación de Malta refuerce el principio de igualdad de género, proporcione protección contra la discriminación y permita a las mujeres lograr la igualdad en la práctica;
- Asesorar y ayudar al Gobierno en la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Trabajar para edificar una sociedad, unas comunidades, familias y lugares de trabajo, de educación y de ocio que sean totalmente libres de todas las formas de violencia contra las mujeres, al mismo tiempo tratando de mejorar la situación de las mujeres que son víctimas de violencia;
- Garantizar que las mujeres de Malta participen plenamente en la adopción de decisiones a todos los niveles;
- Procurar lograr una sociedad que garantice el bienestar total y la salud de las mujeres y sus familias.

El Departamento para las Mujeres en la Sociedad es el brazo ejecutivo de la Comisión para el Adelanto de la Mujer. Los objetivos del Departamento son los siguientes:

- Promover y fomentar la aplicación eficaz del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida de Malta;
- Promover la corresponsabilidad eficaz de las mujeres y los hombres en la vida pública, así como dentro de la familia;
- Garantizar que en la promulgación de todas las leyes y en la aplicación de las políticas gubernamentales la función de las mujeres reciba la atención más plena;

- Aumentar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones a todos los niveles;
- Tratar de crear las circunstancias necesarias que permitan a las mujeres asumir posiciones de liderazgo y responsabilidad a todos los niveles del proceso de desarrollo de Malta y a todos los niveles de gestión.

El mecanismo nacional carece de mandato para ayudar a las mujeres a entablar actuaciones en los tribunales u otras actuaciones legales. Sin embargo, oficialmente ayuda a la tramitación de las denuncias de las mujeres sobre discriminación sexual.

El Libro Blanco propuesto sobre la legislación en materia de igualdad de género publicado en marzo de 2002 establece que la discriminación basada en el sexo es:

- a) Otorgar un trato diferente a los hombres y a las mujeres sobre la base del sexo;
- b) Tratar a las mujeres de formas diferentes a causa de un embarazo existente o posible o el parto;
- c) Tratar a los hombres y a las mujeres de forma distinta sobre la base de la paternidad, las responsabilidades familiares o por cualquier otra razón relacionada con el sexo;
- d) Cualquier tratamiento basado en una disposición, un criterio o una práctica que menoscabe una proporción sustancialmente alta de miembros de un sexo a menos que la disposición, el criterio o la práctica sean apropiados y necesarios y se puedan justificar por factores objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Nada en el apartado b) de este artículo debe interpretarse como discriminación en la medida en que este trato

- a) Se dispensa para otorgar especial protección a las mujeres durante el parto o el embarazo;
- b) Constituye medidas con el fin de lograr una igualdad palpable entre los hombres y las mujeres.

Artículo 3

El desarrollo y el adelanto de las mujeres

3.1 Política de igualdad de género

El Gobierno de Malta ha reafirmado constantemente su compromiso con el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres. En 1987 se adoptó un enfoque integrado para procurar lograr la igualdad y el adelanto de las mujeres en las esferas jurídica, civil, política, económica y social en la sociedad de Malta. El Programa de Trabajo del Gobierno de 1987 decía categóricamente que: **el Gobierno eliminará la discriminación entre los hombres y las mujeres para lograr la igualdad total entre los sexos. La legislación propuesta se complementará con medidas prácticas que darán mayor peso a esta igualdad.**

Después de las elecciones de 1998, el Gobierno se planteó un programa completo para aplicar la igualdad de género en todos los estratos de la sociedad, avanzando desde una igualdad de oportunidades hasta las medidas en pro de la igualdad

de resultados. Se han determinado cinco ámbitos principales de preocupación para las medidas concretas:

- Integración de las cuestiones de género;
- Participación de las mujeres en la adopción de decisiones;
- La participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la conciliación de las responsabilidades relacionadas con el trabajo y la familia;
- La eliminación de la violencia contra las mujeres;
- Apoyo a las madres solteras y a las mujeres que son víctimas del uso indebido de drogas y de alcohol.

3.2 Mecanismo nacional sobre igualdad de género

En 1989 se estableció el mecanismo nacional sobre igualdad de género con los siguientes objetivos principales:

- Promover la igualdad de género;
- Eliminar la discriminación basada en el sexo;
- Promover el adelanto de las mujeres en las esferas política, económica, cultural y social.

El mecanismo nacional está integrado por la Comisión para el Adelanto de la Mujer y el Departamento para las Mujeres en la Sociedad. Estas dos entidades se encuentran bajo la responsabilidad del Ministro para la Política Social. La Comisión para el Adelanto de la Mujer proporciona asesoría en cuanto a política sobre igualdad de género. Está integrada por 10 miembros de ambos sexos que se reúnen una vez al mes. Además de proporcionar asesoramiento de política, la Comisión aumenta la conciencia pública sobre las cuestiones de igualdad, principalmente a través de debates públicos, estudios e investigaciones, publicaciones, programas de información y cooperación con los profesionales de los medios de comunicación.

El Departamento para las Mujeres en la Sociedad aplica las políticas sobre igualdad de género. Estimula las iniciativas y garantiza que las decisiones, las políticas y los programas del Gobierno tengan repercusiones positivas para las mujeres. Sigue de cerca el progreso de la legislación y supervisa cualesquiera acontecimientos resultantes. El Departamento trata de destacar la responsabilidad de cada Ministerio y departamento para garantizar la igualdad de género en las políticas y los programas pertinentes. Se alienta a los departamentos a que tengan en cuenta las preocupaciones de las mujeres y a que desarrollen proyectos que tengan repercusiones favorables para las mujeres. La incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las estructuras gubernamentales se logra gracias a los centros de coordinación sobre igualdad de género. Estos funcionarios determinan los cambios que se precisan en sus medios respectivos de trabajo para lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.

Los logros alcanzados en Malta se materializaron en el compromiso político de eliminar la discriminación contra las mujeres. Además, el intenso e incansable trabajo realizado por el mecanismo nacional ha creado una conciencia pública sobre las cuestiones de igualdad de género y ha traducido en acción el discurso sobre la igualdad de oportunidades.

El mecanismo nacional ha garantizado que las necesidades y las preocupaciones de las mujeres se tienen plenamente en cuenta en el desarrollo y la aplicación de las políticas y los programas del Gobierno. La prioridad principal era aumentar la conciencia sobre la igualdad de género entre los responsables por la adopción de políticas y el público en general, junto con medidas en otras esferas importantes, a saber:

- La eliminación de leyes y prácticas discriminatorias;
- El acceso a la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo;
- La conciliación de las responsabilidades familiares y de trabajo;
- Aumento de la presencia de las mujeres en el proceso de adopción de decisiones;
- Respuesta a la violencia en el hogar;
- Consolidación de los datos concretos relativos al género;
- Mantener los datos desglosados por género;
- Información constante al público sobre los programas y las medidas formuladas para mejorar la situación de las mujeres.

Desde su creación, el mecanismo nacional ha sido la fuerza motriz que ha producido un cambio en la situación jurídica de las mujeres de Malta. Por consiguiente, desde una situación de inferioridad las mujeres han ascendido gradualmente a una situación en pie de igualdad con los hombres. Las mujeres disfrutan ahora de la igualdad de oportunidades en la educación y participan más plenamente en el mercado de trabajo y en la vida pública.

Entre 1989 y 1993 la labor del mecanismo nacional estaba dirigida a lo siguiente:

- La promoción y el fortalecimiento del principio de igualdad;
- La eliminación de toda la discriminación jurídica contra las mujeres;
- La garantía de una igualdad de hecho.

En la primera etapa, entre las prioridades figuraban:

- Campañas para aumentar la conciencia sobre el género entre los responsables por la formulación de políticas y el público en general;
- Una revisión de la legislación para eliminar cualquier discriminación basada en el género;
- La modificación de varias leyes para conceder protección contra la discriminación basada en el género;
- Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres a todos los niveles de la educación, la formación y el empleo;
- Programas de formación sobre igualdad de género para los funcionarios públicos.

Entre 1993 y 1996 el mecanismo nacional continuó promoviendo la igualdad de género no sólo en el sector público, sino también en el sector privado. Colaboró estrechamente con las instituciones nacionales, los profesionales de los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales y los órganos constituidos. Se

reunieron y publicaron estadísticas desagregadas por sexo. Al mismo tiempo el mecanismo nacional continuó el proceso de cambios legislativos y la mejora de las condiciones de trabajo para las mujeres. El debate público se amplió a nuevas esferas, centrándose especialmente en lo siguiente:

- La función de los medios de comunicación en la promoción de la igualdad;
- La representación adecuada de las mujeres en las posiciones más altas de la adopción de decisiones, en particular en los órganos públicos;
- Cuestiones relacionadas con la salud de las mujeres;
- La eliminación de la violencia contra las mujeres;
- La conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.

3.3 Medidas posteriores a la Conferencia de Beijing

Después de la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer el mecanismo nacional estableció un Plan Nacional de Acción que abarcaba los años 1997 a 2000:

- La incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todos los sectores de la sociedad de Malta por medio del fortalecimiento del mecanismo nacional, la educación y la formación sobre la igualdad de género y la coordinación con los profesionales de los medios de comunicación.
- El aumento de la representación de las mujeres en la adopción de decisiones dando a las mujeres una voz más eficaz en el Parlamento, los consejos locales, los partidos políticos, los sindicatos, las juntas y los comités públicos, las delegaciones del Gobierno, la administración pública, el poder judicial y en la educación, el empleo, la salud y la economía.
- La conciliación de las responsabilidades de la familia, el trabajo y cívicas gracias a la igualdad de oportunidades en el empleo y una mayor coordinación entre los empleados, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales.
- La eliminación de la violencia contra las mujeres, en particular de la violencia en el hogar.
- Asistencia a las mujeres para superar los problemas sociales, en particular las familias uniparentales, y a las mujeres con problemas relacionados con las drogas, el alcohol y el juego.
- Continuación del proceso de reformas legislativas para garantizar la eliminación de la discriminación por razones de género.
- La igualdad de acceso a la educación y a la capacitación, con referencia particular al ámbito de las nuevas tecnologías, y a la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género por medio del sistema de educación.
- La mejora de la salud de las mujeres prestando atención adecuada a las cuestiones relacionadas con la salud de las mujeres, tales como el cáncer de mama, la salud mental y emocional y la salud y la seguridad ocupacional.
- Cooperación con las organizaciones internacionales, por medio de la aplicación eficaz de las convenciones internacionales que promueven el adelanto de las mujeres y que han sido ratificados por el Gobierno de Malta, junto con la

aplicación de la Plataforma de Acción aprobada en la Conferencia Mundial de Beijing y el Plan de Acción sobre la Mujer y el Desarrollo de la Secretaría del Commonwealth, aprobado en Malta en 1995.

- La aplicación, la supervisión y la evaluación del Programa de Acción para 1997-2000.

Cada sección del Programa de Acción para 1997-2000 especificaba lo siguiente:

- Los objetivos principales que habían de lograrse;
- Las metas necesarias;
- La determinación de los vínculos y las asociaciones con las instituciones y los órganos;
- Las estrategias:
- Las medidas concretas que habían de adoptarse para la aplicación del Programa y para su supervisión y evaluación.

El mecanismo nacional está formulando otro Plan de Acción para 2001-2005. También se está centrando en la incorporación de la perspectiva de género dentro del Gobierno.

3.4 Logros alcanzados después de la Conferencia de Beijing

Durante el último decenio se ha revisado la legislación de Malta y se ha corregido la mayoría de las prácticas discriminatorias.

Las prácticas discriminatorias pertenecen en particular a la Ley de Seguridad Social de 1987 y el Reglamento de los Trabajadores Portuarios de 1993, en virtud del Decreto sobre los trabajadores portuarios. Está previsto que toda la legislación que sigue siendo discriminatoria se elimine para finales de 2002.

Las leyes principales que garantizan ahora los derechos de las mujeres de Malta son las siguientes:

- La Constitución de Malta;
- La Ley de la Convención Europea de 1987, por la que se aplica la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950;
- El Código Civil que reglamenta la legislación de la familia.

En 1991 se incorporó en la Constitución de Malta el derecho a la protección y al recurso contra la discriminación basada en el sexo. La Constitución también permite expresamente medidas temporales especiales destinadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y los hombres.

En 1987 se incorporó directamente en la legislación nacional de Malta la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. La Convención es aplicable en el Tribunal Civil y, después de la presentación de una apelación, en el Tribunal Constitucional.

En 1993 se enmendó la legislación sobre la familia para eliminar la discriminación contra las mujeres en el matrimonio. Ambos cónyuges tienen ahora iguales derechos y responsabilidades en el matrimonio, una responsabilidad compartida por

sus hijos y una responsabilidad compartida por la administración de la propiedad adquirida durante el matrimonio. Antes de 1993 las mujeres casadas eran jurídicamente inferiores a sus maridos, ya que el Código Civil reconocía a los maridos como al único cabeza de familia, con autoridad sobre los hijos y la administración del patrimonio de la pareja.

Las enmiendas introducidas en la Constitución y el Código Civil produjeron cambios en diversas otras leyes que discriminaban contra las mujeres. Por ejemplo, el Código Penal, el Servicio de Jurados, los Reglamentos sobre Pasaportes de 1993 y la Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1949 corrigieron las prácticas discriminatorias. La Ley de la Seguridad Social de 1987 está en espera de enmiendas que eliminen unas prácticas discriminatorias persistentes. También se hicieron reformas en las políticas y las prácticas departamentales que hacen que concuerden con la Constitución y las disposiciones sobre la ley de familia contenidas en el Código Civil.

Malta ha ratificado y aplicado las principales convenciones internacionales que tienen repercusiones favorables sobre el adelanto de las mujeres, tales como:

- La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- La Carta Social Europea;
- El Convenio No. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración;
- El Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

3.5 Educación

Las mujeres de Malta disfrutan de la igualdad de acceso a la educación, que es gratuita a todos los niveles, desde el jardín de infancia hasta la universidad. En el último decenio se ha registrado un número cada vez mayor de mujeres que continúan sus estudios después del grado obligatorio. Hoy día las mujeres constituyen el 54% de la población de estudiantes en la Universidad de Malta. Sin embargo, las mujeres no están representadas por igual en todos los ámbitos de estudio, aunque esto está cambiando gradualmente. Si bien antes las mujeres se concentraban principalmente en las facultades de las artes, la educación y la salud, un gran número de mujeres entran ahora en las Facultades de Derecho, Ciencias, Medicina y Cirugía, y Economía, Gestión y Contabilidad. Las materias menos populares entre las mujeres son Arquitectura, Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica y Eléctrica. La mayoría de los estudiantes en esas Facultades son hombres. Muchos adultos hoy día vuelven a los estudios, tanto en el grado secundario como terciario. Entre estos estudiantes adultos un número sustancial son mujeres. A diciembre de 2000 había un total de 323 estudiantes adultos, 147 de los cuales eran mujeres (cuadro 3.1).

3.6 Empleo

Las oportunidades de trabajo para las mujeres, en particular en la fuerza de trabajo a tiempo parcial, han aumentado considerablemente. La idea del trabajo fuera del hogar, en particular entre las mujeres casadas, es relativamente nueva, ya que solamente en 1981 las funcionarias pudieron permanecer empleadas después de la eliminación de la “prohibición” del matrimonio que siguió en vigor hasta diciembre

de 1980. La parte correspondiente a las mujeres en la oferta de trabajo era el 29% en 2000, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres era el del 2,2%.

Las condiciones de trabajo de las empleadas en el sector público mejoraron para corregir la discriminación por razones de sexo. En la Oficina de Gestión y de Personal de la Oficina del Primer Ministro se adoptaron políticas para permitir al personal docente a tiempo parcial, la mayoría del cual son mujeres, permiso sin sueldo pleno que se concede al personal a tiempo completo. Otra medida fue que las empleadas gubernamentales adquirieron el derecho a permiso de maternidad completo (13 semanas) en caso de partos prematuros. Las enfermeras que trabajan en los hospitales y en las clínicas estatales recibieron el permiso de trabajar de forma ocasional durante su permiso de maternidad no retribuido.

Otra cuestión importante de la que se ocupó la Oficina del Primer Ministro fue eliminar el lenguaje sexista en los anuncios para las solicitudes de puestos emitidas a través de circulares de la Oficina en la Gaceta Gubernamental. El lenguaje utilizado en las circulares se revisó y se hizo un mayor esfuerzo para garantizar que los puestos vacantes anunciados estuvieran abiertos igualmente a las mujeres y a los hombres. La eliminación del lenguaje con sesgo de género en las solicitudes para optar a un puesto alentaron a las mujeres a presentarse a puestos que tradicionalmente eran ocupados por hombres.

La Organización de Desarrollo del Personal, que proporciona capacitación a los funcionarios públicos, también está incluyendo una perspectiva de género en su formación. Un ejemplo de ello es el curso de formación sobre técnicas de entrevistas para los funcionarios que actúan en juntas de selección. Una sesión especial se dedica a la igualdad de las oportunidades y a la forma de evitar el sesgo basado en el sexo. Se insta a los funcionarios a que hagan evaluaciones de la forma más objetiva posible. También se les alienta a que sean conscientes del peligro de tener creencias sobre las diferencias de sexo en la capacidad y las características físicas y a resistirse a esas creencias en todo momento.

En 1988 se introdujo por primera vez en Malta la contratación de mujeres para el servicio postal. Por consiguiente, el Departamento de Correos introdujo bicicletas adecuadas para las mujeres, ya que las que se utilizaban anteriormente eran adecuadas solamente para los hombres. También se introdujeron carretillas para aliviar las cargas pesadas, no solamente para las mujeres, sino también para los hombres.

La Universidad de Malta estableció un Comité de Cuestiones de Género en 1991 y ha redactado una serie de procedimientos para hacer frente a las denuncias de hostigamiento sexual. El Comité también ha participado en el establecimiento de un centro de cuidados diurnos para los niños en la Universidad, abierto al personal académico y administrativo y a los estudiantes. El servicio se ofrece durante todo el año.

3.7 Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares

La conciliación de las responsabilidades laborales y familiares es uno de los ámbitos principales de preocupación determinados por el mecanismo nacional después de la Conferencia Mundial de Beijing. A pesar de que las mujeres disfrutaban de iguales oportunidades en la educación, muchas de ellas siguen encontrando difícil permanecer en el mercado de trabajo durante el nacimiento y la crianza de los hijos y para conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Se han adoptado varias medidas para ayudar a las trabajadoras a conciliar el trabajo y la familia. Las empleadas tienen derecho a un permiso de maternidad de 13 semanas con paga completa. A partir de enero de 2001 una empleada embarazada puede tomar un permiso de una semana al principio o al final del permiso de maternidad. Esta semana no está remunerada.

Los empleados del sector público, tanto hombres como mujeres, disfrutaban de un permiso de paternidad no remunerado de 12 meses y una interrupción de tres años en la carrera no remunerada. En junio de 1999 por medio de la Circular de la Oficina del Primer Ministro 25/99 se introdujo una reducción de la jornada laboral y un permiso por responsabilidades.

En 1974 se abrieron jardines de infancia estatales gratuitos. Éstos existen en cualquier ciudad o aldea. Los niños menores de cinco años, que es la edad obligatoria para asistir a la escuela, pueden inscribirse en estos jardines de infancia, permitiendo a más mujeres participar en la fuerza de trabajo. La inscripción es posible a partir de los tres años.

Entre las otras medidas adoptadas desde 1995 figuran las siguientes:

- i) Mejores condiciones de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial. Los empleados que trabajan 20 o más horas y cuyo trabajo es su fuente principal de ingresos (la mayoría de los cuales son mujeres) disfrutaban de prestaciones proporcionales, tales como vacaciones, permiso para enfermedad y por desgracia familiar;
- ii) El permiso de paternidad no remunerado de un año, del que disfrutaban las empleadas en el sector público, se ha ampliado para abarcar a los hombres que también trabajan en el sector público;
- iii) La introducción de una interrupción de la carrera de tres años, para permitir a los empleados del sector público atender a los niños menores de cinco años;
- iv) La introducción de programas de escuelas de verano para los niños de las escuelas primarias.

Además, se reforzaron los reglamentos relacionados con la protección de las trabajadoras embarazadas en el lugar de trabajo.

3.8 Protección de la maternidad

El Reglamento sobre la Protección de la Maternidad en los lugares de trabajo de 2000 se publicó el 11 de abril y entró en vigor el 1º de enero de 2001. Este reglamento, que se publicó en virtud de la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994 trata de aumentar todavía más la protección de que disfrutaban las embarazadas o las mujeres que han dado a luz recientemente o están criando a

sus hijos en el lugar de trabajo. El reglamento introduce además una semana de permiso especial que pueden utilizar las mujeres al principio o al final de las trece semanas del permiso de maternidad. El permiso especial de una semana de duración no está remunerado.

Una mujer embarazada debe informar a su empleador de su estado, quien a su vez evalúa las circunstancias perjudiciales para su salud y seguridad.

Después de realizar la evaluación, el empleador debe informar a la trabajadora embarazada o que está criando o a la trabajadora que acaba de dar a luz de la naturaleza y el grado de cualquier peligro presente en el lugar de trabajo. El empleador nunca puede obligar a la trabajadora a realizar tareas que la expondrían a los riesgos determinados.

Cuando se haya determinado que existe un riesgo para la salud y la seguridad de la empleada, el empleador tiene que hacer todo lo posible por eliminar los riesgos que haya determinado, lo cual se puede hacer mediante al ajuste de las condiciones de trabajo o los horarios de la empleada en cuestión o bien asignando a la empleada otra tarea que no la expone a estos riesgos y que está acompañada de las mismas condiciones que su trabajo anterior. Si el empleador no pudiera hacerlo, debe otorgar a la empleada una extensión de su permiso de maternidad para todo el período necesario para proteger su salud y seguridad o la de su niño, tanto nacido como que no haya nacido todavía.

Una trabajadora embarazada o una trabajadora que acaba de dar a luz o está criando a su hijo puede seguir desempeñando trabajos nocturnos a menos que ese trabajo sea perjudicial para su salud. En tal caso la empleada debe presentar un certificado médico al empleador donde conste este hecho. Si el médico del empleador no está de acuerdo con lo que consta en el certificado médico presentado por la empleada, el Director de Relaciones Laborales debe decidir definitivamente la cuestión teniendo en cuenta únicamente los intereses de la salud y la seguridad de la empleada. En cualquier caso, no se puede exigir que una empleada que esté embarazada o que haya dado a luz o esté criando lleve a cabo trabajos nocturnos entre la octava semana que precede a la fecha prevista del parto y la vigésimo primera semana después del comienzo del embarazo, puesto que en ese período se asume automáticamente que este tipo de trabajo sería perjudicial para la salud de la empleada y de su hijo.

Cuando una empleada se acoge a las disposiciones sobre el permiso de maternidad o las otras disposiciones de los reglamentos que tienen por objeto protegerla a ella o a su hijo, disfruta de las mismas garantías contra el despido previstas en la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952.

3.9 Las mujeres en la adopción de decisiones

La representación de las mujeres en la adopción de decisiones es fundamental para la igualdad de género ya que el número de mujeres que ocupan altos cargos es bajo. Durante los últimos años se han adoptado medidas positivas para aumentar la representación de las mujeres a todos los niveles de la adopción de decisiones.

En los últimos cuatro años el porcentaje de mujeres en las cinco escalas superiores de la administración pública aumentó del 5% en 1997 al 12% en 2000. En el poder judicial se nombró a tres mujeres magistrados. Sin embargo, todavía no se ha nombrado a ninguna mujer juez. En el servicio diplomático, se nombraron mujeres

para el puesto de consejero y en 2001 una mujer fue nombrada al puesto de embajadora no residente.

El mecanismo nacional ha adoptado diversas medidas destinadas a aumentar la participación de las mujeres en la política, tanto a escala local como nacional. Los profesionales de los medios de comunicación participaron en las iniciativas para trasladar el mensaje al público en general. El mecanismo nacional también trabajó con los partidos políticos para alentar a las mujeres a superar los obstáculos culturales en el ámbito de la política.

El mecanismo nacional ha tenido éxito en la campaña, en particular gracias a las declaraciones públicas hechas por los dirigentes de los partidos políticos. Éstos alientan a las mujeres a presentarse a elecciones y les proporcionan apoyo adecuado durante las campañas electorales.

El mecanismo nacional organiza periódicamente programas de formación para las mujeres consejeras que trabajan a nivel local. Estos programas ofrecen a las mujeres los instrumentos apropiados para una carrera política.

A consecuencia de los esfuerzos y las iniciativas se han registrado en el ámbito político diversos acontecimientos positivos. Ha aumentado considerablemente el número de mujeres candidatas que se presentan a las elecciones tanto a los consejos locales como al Parlamento. Además, ha aumentado el número de mujeres elegidas tanto a nivel local como nacional.

3.10 Acceso a las estructuras económicas

Independientemente de su estado civil, las mujeres tienen acceso a préstamos y créditos, pueden tener títulos sobre la tierra y firmar contratos relacionados con los créditos, la propiedad inmobiliaria y las transacciones comerciales, con sujeción a los requisitos de la comunidad de bienes. Cualquier préstamo solicitado por el marido o por la mujer debe tener el apoyo del cónyuge.

Las mujeres solteras pueden administrar bienes independientemente del consentimiento masculino.

Las enmiendas introducidas en 1993 en la Ley de la Familia eliminaron la discriminación contra las mujeres casadas en cuestiones relacionadas con las operaciones bancarias y financieras. Hoy día las mujeres casadas pueden administrar los bienes adquiridos antes del matrimonio (bienes parafernales) y administrar conjuntamente con sus maridos todos los bienes adquiridos durante el matrimonio.

3.11 Prestaciones de la Seguridad Social

Las mujeres pueden disfrutar de los programas de seguridad social relacionados con la familia, el empleo y la jubilación.

Malta tiene un amplio sistema de prestaciones familiares que incluyen lo siguiente: prestaciones de maternidad para las mujeres que no están empleadas; subvención por matrimonio para una persona que ha estado empleada o ha sido trabajadora autónoma durante al menos seis meses; prestaciones para niños correspondientes a cada hijo hasta la edad de 16 años y que se extienden a los hijos entre los 16 y los 21 cuando siguen estudiando a tiempo completo y no reciben remuneración o para esos hijos si se han inscrito para buscar su primer empleo en virtud de la Parte I del Registro de Empleo; asignación para los hijos impedidos; asistencia a las muje-

res indigentes; asistencia a las personas incapaces de trabajar; asignaciones que se pagan a los padres de las familias uniparentales que tengan custodia de sus propios hijos o hijo.

La atención médica en el sector privado es gratuita para todos los ciudadanos de Malta independientemente de sus medios. Esto incluye la atención primaria de la salud y los servicios de hospital. Además, una serie de medicamentos enumerados en la Lista 5 de la Ley de la Seguridad Social son gratuitos. No obstante, se proporciona medicación gratuita también a las personas, cuyos medios se han comprobado, que padecen de enfermedades o trastornos crónicos.

Las viudas tienen derecho a una pensión de viudedad. Las viudas y los padres de familias uniparentales con hijos menores de 16 años pueden buscar empleo sin perder el derecho a las prestaciones sociales. Los viudos tienen derecho a una pensión si están desempleados y tienen la custodia de los hijos menores de edad.

Las mujeres solteras o viudas responsables por familiares impedidos o mayores a tiempo completo tienen derecho a asistencia social y también pueden solicitar una pensión que está sujeta a una investigación de sus medios.

Las empleadas tienen los mismos derechos a los permisos de enfermedad, prestaciones especiales de desempleo, prestaciones por accidente y pensiones de invalidez y jubilación.

3.12 Apoyo a las madres menores de 20 años

En 1989 se inició como un proyecto a pequeña escala un centro para madres en edad escolar regido por la División de Educación. El centro proporciona educación y apoyo a madres menores de 20 años en edad escolar obligatoria.

Se alienta a las madres menores de 20 años a hacer frente a su nueva función y se les dan cursos en habilidades para la educación de los hijos. Existe un servicio de asesoramiento para las madres jóvenes y sus parejas.

3.13 Salud

Malta tiene un compromiso de larga data con la mejora de la salud de su población. Las mejoras sociales básicas —la vivienda, el saneamiento, el suministro de agua potable y la higiene doméstica, junto con un aumento general del nivel de educación— han ayudado a erradicar las enfermedades infecciosas.

La esperanza de vida es más alta que la media europea y mejora constantemente para las mujeres de todas las edades. En 1999 la esperanza de vida al nacer para las mujeres era de 79 años y de 75 años para los hombres.

Las políticas multisectoriales relacionadas con la salud y nutrición han gozado de un amplio apoyo a escala gubernamental.

La División de la Salud periódicamente determina las esferas clave que requieren mejoras en la salud. Estas esferas clave pueden ser causas existentes o posibles de defunción o trastornos evitables o bien problemas psicosociales relacionados con la salud.

En Malta hay igualdad de acceso a los servicios y a las instalaciones de atención de la salud, que son gratuitos, independientemente del sexo, lugar de residencia y clase social.

Se ofrecen servicios prenatales y posnatales gratuitamente. El asesoramiento y los servicios de planificación de la familia se ofrecen por conducto de las clínicas posnatales dentro de los centros de salud.

La salud de las mujeres es una de las cuestiones a las que el mecanismo nacional ha asignado prioridad, un proceso que involucra los medios de comunicación tanto impresos como de radio y teledifusión. Se difunden por la emisora nacional de televisión programas relacionados con la salud de las mujeres y en los hospitales, los centros de salud y entre los estudiantes que asisten a la escuela secundaria se publican y se distribuyen folletos en la lengua maltesa sobre la salud de las mujeres.

En 1990 se introdujo la educación sexual en las escuelas a consecuencia de las propuestas presentadas a la División de Educación por el mecanismo nacional sobre igualdad de género. El Reglamento Nacional del Programa Mínimo de Estudios de 1990 (Nivel secundario) determinó que la educación para la vida de familia era una de las ocho esferas principales que exigían especial atención. En las escuelas secundarias la educación personal y social es una materia obligatoria.

3.14 Eliminación de la violencia contra las mujeres

En enero de 1991 el Ministerio para la Política Social creó un equipo interorganismos sobre la violencia contra las mujeres, que reunió a representantes de los departamentos gubernamentales más importantes, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales. El mandato del equipo incluía la preparación de un informe sobre la situación de la violencia contra las mujeres, la violencia en el hogar, la violación y el hostigamiento sexual, y un Plan de Acción.

En 1992 el equipo presentó al Ministro para la Política Social un informe sobre la violencia contra las mujeres y el hostigamiento sexual en Malta, que incluía diversas recomendaciones para la promulgación de legislación.

Cuando concluyó el mandato del equipo sobre la violencia contra las mujeres en 1993 se creó un foro interinstitucional que evaluó los servicios ofrecidos. En agosto de 1994 se fundó la Dependencia de Violencia en el Hogar junto con la Dependencia de Protección del Niño.

El propósito principal de la Dependencia de Violencia en el Hogar es apoyar y facultar a las víctimas de abusos, ayudarles a encontrar alojamiento cuando lo necesitan y ponerlas en contacto con otros servicios necesarios. Esta dependencia también proporciona un servicio que ayuda a los autores de los delitos a controlar su conducta violenta. Los asistentes sociales ofrecen servicios que permiten a los usuarios aumentar su capacidad. La Dependencia también está dedicada a la prevención de la violencia por medio de la educación y los medios de comunicación.

Además, la Dependencia de Violencia en el Hogar ha establecido dos grupos de apoyo para las mujeres maltratadas. En 1996 se creó una línea de apoyo para las víctimas del maltrato, tanto adultos como niños, administrada por voluntarios formados que ahora está en manos del servicio Supportline 179. En enero y febrero de 2001 la Dependencia recibió, respectivamente, 26 y 21 nuevos casos de violencia en el hogar. En enero de 2001 el servicio para los hombres recibió cuatro nuevas remisiones y en febrero de 2001, otras tres.

En Malta hay un hogar para las víctimas de violencia doméstica que llevan religiosas. El hogar recibe una subvención anual del Estado. Se creó un segundo hogar

para las víctimas de la violencia en el hogar en colaboración entre el Estado y las autoridades eclesiásticas. En 2000 se abrió un tercer hogar administrado por el organismo nacional de bienestar social APPOGG. Acoge a mujeres y a sus hijos.

En 1998 se publicó y se examinó un Libro Blanco sobre la legislación relativa a la violencia en el hogar, y en marzo de 2000 se presentó al Ministro para la Política Social un proyecto de ley sobre violencia en el hogar.

En junio de 1993 se creó una sección de apoyo a las víctimas dentro de la Policía de Malta, que forma parte de la patrulla para combatir el vicio y está integrada por personal femenino. Entre las tareas que lleva a cabo la sección de apoyo a las víctimas figura la investigación de la violencia en el hogar y los delitos sexuales.

Creado en enero de 1996, el servicio de terapia familiar es un servicio psicológico que ofrece terapia a las familias que están sometidas a diversos tipos de estrés. La terapia familiar es un método que se centra en la familia como un sistema total.

El objetivo del servicio de terapia familiar incluye el ofrecimiento a las familias de nuevas maneras de percibir y analizar sus problemas y nuevas vías para hacerles frente. El servicio tiene por objeto ayudar a los clientes a incorporar lo que ocurre durante la terapia en su vida cotidiana, de modo que con el tiempo terminan la terapia que reciben y, armados con nuevos conocimientos, son capaces de hacer frente de forma eficaz a sus vidas.

Se ofrecen también servicios de apoyo a las parejas cuyos casos aparecen ante el Tribunal Civil y son remitidos al Departamento de Bienestar de la Familia. Además, el organismo nacional APPOGG proporciona también servicios judiciales que incorporan servicios tales como visitas de acceso supervisadas, mediación en la separación e informes a los tribunales sobre cuestiones tales como la custodia de los hijos. Se está preparando el establecimiento de un tribunal de familia. En mayo de 2001 se creó una Comisión para la Familia.

3.15 Uso indebido de drogas y alcohol

El organismo financiado por el Estado para la protección del uso indebido de alcohol y drogas (SEDQA) ofrece diversos servicios de apoyo y prevención para los niños, los jóvenes y los adultos. El organismo ofrece asistencia financiera y recursos humanos a las organizaciones no gubernamentales para permitirles que organicen actividades contra el abuso de drogas y alcohol.

Se organizan programas de prevención de las drogas y el alcohol para los estudiantes, los padres y los maestros en las escuelas primarias y secundarias y para el público en general en la comunidad en colaboración con los consejos locales.

3.16 VIH y SIDA

Durante los cursos obligatorios de educación personal y social se informa a los estudiantes en las escuelas secundarias de los peligros de contraer el SIDA y sobre medidas preventivas.

El Departamento de Educación de Salud ha organizado una campaña nacional sobre el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA). El Departamento ha publicado diversos folletos sobre los riesgos de contraer el SIDA y las precauciones necesarias que han de tomarse

para prevenir la propagación de esta enfermedad mortal. Estas publicaciones son gratuitas para el público en general.

3.17 Concienciación pública sobre los derechos jurídicos

El mecanismo nacional ha organizado campañas de información sobre cuestiones relacionadas con las mujeres y sobre la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Estas campañas estaban dirigidas a altos funcionarios públicos, a miembros del poder judicial, a los profesores de estudios sociales y al público en general.

- i) Durante 1990 y 1991 se emitieron por la radio estatal dos series de 13 programas cada una que ofrecían información sobre los derechos jurídicos de las mujeres. También se centraron en estos derechos programas de debate por la radio y la televisión.
- ii) En 1990 se impartió formación sobre la igualdad de oportunidades para los profesores de estudios sociales.
- iii) En 1991 se celebró un seminario de tres días de duración para altos funcionarios públicos sobre los derechos jurídicos de las mujeres y las prácticas discriminatorias.
- iv) También se llevó a cabo una campaña intensa de información relativa a las enmiendas al Código Civil (sobre las disposiciones que abarcan a la familia). La campaña estaba dirigida al público en general, pero también a los miembros de la profesión jurídica, a los consejeros de familia, a los asistentes sociales, a los maestros, a las organizaciones de mujeres, a las organizaciones parroquiales y a las organizaciones de padres.
- v) En 1993 y 1994 se dieron sesiones de información sobre las mismas enmiendas al Código Civil para los funcionarios de la administración pública.
- vi) Se establecieron directrices para concordar las políticas y los reglamentos de los departamentos con los nuevos conceptos introducidos en el Código Civil relativos a la ley de la familia y las disposiciones sobre igualdad de género consagradas en la Constitución de Malta.
- vii) También se celebraron sesiones de información sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para altos funcionarios públicos. Se explicó a los funcionarios el compromiso del Gobierno con la igualdad de género y la responsabilidad de los ministerios y los departamentos en la tarea de garantizar la aplicación de la Convención. Más adelante el Gabinete hizo suyo el proceso de aplicación.
- viii) En 2001 se redactó el informe inicial y el segundo y tercero informes periódicos sobre la Convención.

3.18 Objetivos futuros

En Malta se han conseguido grandes logros durante un breve período de tiempo en la tarea de conseguir la igualdad de género jurídica y de hecho. Sin embargo, el adelanto de las mujeres de Malta, aun siendo importante, sigue siendo motivo de preocupación en determinados ámbitos, en particular en el empleo y en la adopción de decisiones. Aunque las mujeres puedan tener plenos derechos jurídicos e igual

acceso de oportunidades en la educación y el empleo, su participación en el mercado de trabajo es lenta. Aunque han aumentado las ofertas de trabajo, las mujeres tienden a seguir concentradas en trabajos a tiempo parcial de bajo nivel. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo en puestos a tiempo completo en el año 2000 era solamente del 32%. Otro aspecto importante que requiere especial atención y estrategias eficaces es la conciliación de las responsabilidades familiares, laborales y públicas.

En Malta se han determinado cinco esferas principales que exigen un mayor compromiso hacia el logro de la igualdad de hecho:

- La incorporación de la perspectiva de la igualdad de género;
- La conciliación de las responsabilidades laborales y familiares;
- El aumento de la representación de las mujeres en la adopción de decisiones;
- La eliminación de la violencia contra las mujeres;
- El ofrecimiento a las mujeres de instrumentos para superar los problemas sociales relacionados con los hogares uniparentales, las drogas, el alcohol y el juego.

3.19 Incorporación de la perspectiva de género

El 26 de junio de 2000 se emitió la circular de la Oficina del Primer Ministro 24/2000 sobre la incorporación de la perspectiva de género por parte del Jefe del Servicio Público y fue remitida a los ministros y los secretarios parlamentarios, así como a altos funcionarios públicos. En la circular se esbozaba la política del Gobierno relativa a la incorporación de la perspectiva de género y sus repercusiones.

Esta política fue refrendada por el Gabinete durante una reunión celebrada el 8 de marzo de 1999. El Gabinete reafirmó su compromiso de promover la igualdad de género y adoptar una estrategia de incorporación de la perspectiva de género para el logro de la igualdad de hecho de las mujeres de Malta. También aprobó las recomendaciones formuladas por el Ministro para la Política Social para el comienzo de medidas concretas.

Antes de esa decisión, el Gobierno de Malta, junto con otros gobiernos, había hecho suya la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. En la Conferencia se había determinado que la incorporación de la perspectiva de género era la estrategia principal para el logro de la igualdad de género.

Ya antes de la Conferencia de Beijing, el Gobierno de Malta había introducido el concepto de la incorporación de la perspectiva de género, ya en 1989, por medio de la Circular 133/89 de la Oficina del Primer Ministro.

En esa circular, se instó a los Ministros, a los Secretarios Parlamentarios, a los Jefes de Departamentos gubernamentales y a los jefes de corporaciones paraestatales a que, entre otras cosas, integraran las preocupaciones de las mujeres en todas las políticas. Además, se decía concretamente en la Circular 133/89 que en la redacción de leyes y en la aplicación de políticas gubernamentales había que prestar la debida atención a los problemas de las mujeres. Se recomendó también que antes de redactar cualquier nueva ley, las repercusiones en cuanto a género de la ley debían examinarse con el mecanismo nacional sobre la igualdad de género.

Después de que el Gabinete volviera a refrendar la incorporación de la perspectiva de género, el 8 de marzo de 1999, el Ministro para la Política Social encomendó al mecanismo nacional la tarea de determinar los métodos, los mecanismos y las medidas para la integración de una perspectiva de género en toda la administración pública, en cada Ministerio, departamento y entidad pública, y de redactar un plan de acción para su aplicación.

La Comisión para el Adelanto de la Mujer trató extensamente de la cuestión de la incorporación de la perspectiva de género y se presentó un informe con propuestas y marcos temporales.

3.20 Propuestas para la acción

A continuación figuran las propuestas principales para la acción que indicó el mecanismo nacional en su Plan de Acción para la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública de Malta.

3.21 Declaración de política sobre la incorporación de la perspectiva de género

La publicación de una circular de la Oficina del Primer Ministro sobre las políticas y las repercusiones de la incorporación de la perspectiva de género estuvo dirigida a los Ministros, los Secretarios Parlamentarios, los Directores Generales, los Directores y los Jefes de las entidades financiadas por el Estado.

3.22 Responsabilidad

La responsabilidad por la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género, en diversos grados, debe corresponder, en particular, a los Ministros y los Secretarios Parlamentarios, a los Coordinadores de Políticas, a los Secretarios Permanentes, a los Directores Generales, a los Directores, a los Jefes de las Entidades Paraestatales, a los Directores Adjuntos, a los Jefes de las Dependencias y Secciones y a los Centros de Coordinación sobre la Igualdad de Género.

La aplicación de las políticas de igualdad de género debe constituir el criterio principal del programa de gestión del desempeño de los Secretarios Permanentes, los Directores, los Jefes de las entidades públicas con un acuerdo de desempeño, los Directores Adjuntos, los Jefes de Secciones y Dependencias de Departamentos y los centros de coordinación sobre igualdad de género. Esta medida garantizará la responsabilidad por la incorporación de la perspectiva de género en todos los escalones de la administración pública.

En todos los departamentos y entidades públicos deben nombrarse centros de coordinación sobre la igualdad de género. Para que sean verdaderamente eficaces, es conveniente que estos funcionarios estén por encima del grado de oficial ejecutivo.

3.23 Dependencia de coordinación

El Departamento para las Mujeres en la Sociedad deberá coordinar, supervisar y evaluar la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género. Con este fin debe establecerse una dependencia especial en el Departamento para las Mujeres en la Sociedad integrado por expertos y capacitadores en género.

3.24 Aplicación del marco temporal

El mecanismo nacional debe introducir la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género durante un período de cinco años, es decir, entre 2000 y 2004, trabajando con los diversos ministerios, departamentos y entidades públicas.

El mecanismo nacional para la igualdad de género debe determinar las prioridades y los marcos temporales correspondientes a cada año, empezando con el año 2000.

3.25 Capacitación

La capacitación sobre la incorporación de la igualdad de género y su aplicación, y sobre la evaluación de las repercusiones para el género han de organizarse con carácter periódico para los miembros del Gabinete, los miembros del Parlamento, los Secretarios Permanentes, los Directores, los Jefes de las entidades públicas, los Directores Adjuntos, los Jefes de Sección y Dependencia, así como para los centros de coordinación sobre igualdad de género.

Los cursos introductorios para los funcionarios recién contratados o ascendidos deben incluir la capacitación sobre políticas de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género.

La capacitación debe estar organizada por la Organización de Desarrollo del Personal junto con la Comisión para el Adelanto de la Mujer y el Departamento para las Mujeres en la Sociedad.

El mecanismo nacional también deberá tomar las medidas necesarias para formar a un grupo local de instructores sobre cuestiones de igualdad de género, incorporación de la perspectiva de género y la evaluación de las repercusiones para el género.

3.26 Directrices

Para fomentar los requisitos de la capacitación, el mecanismo nacional deberá preparar:

- Directrices sobre la manera de realizar la evaluación de las repercusiones para el género;
- Directrices sobre la supervisión y la evaluación de las iniciativas relacionadas con el género;
- Directrices sobre la compilación de informes anuales de los departamentos sobre las iniciativas referentes al género.

3.27 Datos desagregados por sexo

La Oficina Nacional de Estadística debe publicar datos sobre las mujeres y los hombres en Malta y determinar las lagunas donde falta o escasea la información, tales como las mujeres en la adopción de decisiones en relación con las políticas, la administración pública y los órganos públicos.

Artículo 4

Aceleración de la igualdad entre hombres y mujeres

4.1 Introducción

En 1987, cuando fue elegido el presente Gobierno de Malta, así como una vez más en 1992, se asumió un firme compromiso político con la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. Los objetivos principales de la política del Gobierno hacia un enfoque integrado de la igualdad de género eran los siguientes:

- La promoción de la igualdad de género;
- La eliminación de la discriminación basada en el sexo;
- El adelanto de las mujeres en las esferas política, económica, social y cultural.

Hoy día esos mismos objetivos se han desarrollado en perspectivas y medidas más amplias.

4.2 Breve sinopsis

Entre las diversas medidas adoptadas por el Gobierno una de las principales fue el establecimiento del mecanismo nacional para la igualdad y el adelanto de las mujeres. Las enmiendas a la Constitución de Malta supusieron que la igualdad de género y la equidad eran un derecho humano fundamental, así como la corrección de las prácticas discriminatorias en el ámbito jurídico, político, económico y social.

Un nuevo paso hacia el logro de la igualdad de hecho fue la introducción de una disposición constitucional con el fin de que se adoptaran medidas temporales para acelerar el proceso de la igualdad de género.

Entre las esferas que exigían atención y medidas inmediatas estaban: un cambio en las actitudes tradicionales y culturales hacia los roles de género; acceso a la igualdad de oportunidades en la educación y la capacitación; acceso a la igualdad de oportunidades en el empleo; igual representación en la adopción de decisiones, en particular en la política, el sector público y las estructuras económicas.

Durante los últimos 13 años entre los logros más importantes figuran las reformas legislativas, la ratificación de las convenciones internacionales relativas a las mujeres, un aumento de la igualdad de oportunidades en la educación, el empleo y algunas prestaciones sociales.

4.3 El mecanismo nacional

En marzo de 1989 el Gabinete estableció un mecanismo nacional para la igualdad de género integrado por la Comisión para el Adelanto de la Mujer (un órgano asesor) y la Secretaría para la Condición Igual de la Mujer. Hoy día la Secretaría se ha convertido en el Departamento para las Mujeres en la Sociedad.

La Comisión para el Adelanto de la Mujer ha garantizado que las necesidades y las preocupaciones de las mujeres se tengan en cuenta en el desarrollo y la aplicación de las políticas y los programas gubernamentales.

Se dio prioridad al aumento de la conciencia pública sobre la igualdad de género entre los responsables para la adopción de políticas y el público en general, junto con las medidas en las esferas críticas, a saber:

- Eliminación de la legislación discriminatoria;
- Acceso a la igualdad de oportunidades en la educación y la capacitación;
- Igualdad de oportunidades en el empleo;
- Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares;
- Aumento de la presencia de las mujeres en la adopción de decisiones;
- Respuesta al problema de la violencia en el hogar;
- Consolidación de las estadísticas desagregadas por sexo;
- Reunión y distribución de la información sobre cuestiones relacionadas con el género.

Se aumentó el conocimiento público de la igualdad de género y de la mejora de la situación de las mujeres mediante seminarios, debates públicos, cursos prácticos, estudios de investigación y publicaciones.

Desde su establecimiento hace una década la Comisión para el Adelanto de la Mujer ha cumplido varios de los objetivos que se había marcado, a saber:

- Aumento de la conciencia sobre la igualdad de género y la situación de las mujeres de Malta;
- Inclusión en el programa público de cuestiones relacionadas con el género, tales como:
 - Acceso a la igualdad de oportunidades en educación, capacitación, empleo y salud;
 - Las condiciones de trabajo de las mujeres;
 - La participación de las mujeres en la adopción de decisiones;
 - La conciliación del trabajo y de la vida de familia;
 - La violencia contra las mujeres;
 - La violencia en el hogar;
 - El hostigamiento sexual;
 - La salud de las mujeres;
 - El reflejo de las mujeres en los medios de comunicación;
- Medidas legislativas que dieron a las mujeres de Malta la igualdad *de jure*, a saber:
 - Enmiendas a la Constitución para la inclusión de la igualdad de género como un derecho fundamental, y para proporcionar protección contra la discriminación basada en el sexo;
 - Enmiendas a: la Ley de la familia (Código Civil), la Ley de seguridad social, la Ley del impuesto sobre la renta, el Código Penal;
 - Inclusión de disposiciones sobre igualdad de género en Estacode;
 - La ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;

- Los procedimientos y las prácticas gubernamentales se concordaron con las disposiciones constitucionales contra la discriminación;
- El establecimiento de la Dependencia de Violencia en el Hogar;
- Mejoras en las condiciones del trabajo a tiempo parcial;
- Introducción de medidas favorables a las familias para los empleados de la administración pública;
- Permiso parental, interrupción de la carrera, permiso por responsabilidad y reducción de la jornada laboral;
- Mejora de las prestaciones y de los servicios sociales para las viudas, las madres menores de 20 años y los cabeza de familias uniparentales;
- Acceso a la igualdad de oportunidades en la educación y la capacitación a todos los niveles.

Después de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing celebrada en 1995 la Comisión para el Adelanto de la Mujer determinó las siguientes prioridades para adoptar medidas:

1. El desarrollo de estructuras para la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todas las esferas y en todos los niveles de la administración pública;
2. Participación plena y equilibrada de las mujeres en la adopción de decisiones, en particular en la política, los órganos públicos y la administración pública;
3. El desarrollo de medidas concretas destinadas a ayudar a los hombres y a las mujeres empleados a reconciliar su trabajo, la familia y las obligaciones cívicas (estructuras de trabajo más flexibles y diversas medidas favorables a las familias);
4. La eliminación total de la violencia contra las mujeres, en particular de la violencia en el hogar y del hostigamiento sexual;
5. Apoyo y asistencia a las mujeres que hacen frente a problemas sociales, prestando especial atención a las madres solteras, a las madres menores de 20 años y a las mujeres toxicómanas y alcohólicas.

4.4 Publicaciones

Los informes anuales de la Comisión para el Adelanto de la Mujer y el Departamento para las Mujeres en la Sociedad proporciona un resumen de las actividades emprendidas por el mecanismo nacional y datos comparativos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad maltesa. Se destacan las esferas en que deben adoptarse medidas para mejorar la calidad de vida de las mujeres y los hombres y se evalúan los logros.

Los informes y las publicaciones se distribuyen ampliamente a los miembros del Parlamento; a los Ministerios y a los departamentos gubernamentales; a las asociaciones de mujeres y a las organizaciones no gubernamentales; a los órganos constituidos y a los medios de comunicación.

4.5 Programas de concienciación acerca del género

Se llevan a cabo periódicamente programas de concienciación sobre cuestiones de género para los funcionarios públicos y los responsables por la adopción de políticas.

Además, los organismos no gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales de mujeres organizan diversos programas para sensibilizar acerca de las cuestiones de género.

En 1994, la Universidad de Malta coordinó un breve curso, al final del cual se entregaba un certificado, en estudios sobre mujeres. Su enorme popularidad condujo a la creación de un nuevo programa con diplomatura sobre género y desarrollo en 1995. El programa con diplomatura tiene una duración de dos años y está copatrocinado por la Comisión para el Adelanto de las Mujeres y el Centro para el Desarrollo de la Participación de los Trabajadores de la Universidad de Malta.

4.6 Programas de formación en concienciación en cuanto a género

Se está haciendo hincapié constantemente en el comienzo de programas de capacitación sobre género en el sistema de educación y de escolaridad. Para proporcionar una guía práctica destinada a aumentar la concienciación, el mecanismo nacional encargó el diseño de un manual impreso para los maestros de escuela y los dirigentes de grupo titulado *Lejn L-Ugwaljanza bejn in-Nisa u l-Irgiel: Programm ta'Gharfien*.

El manual alienta un cambio en las pautas de conducta y actitudes en todas las esferas de la sociedad.

4.7 Órganos públicos

Está aumentando gradualmente la participación de las mujeres en las juntas y los comités nombrados por el Gobierno. A finales del año 2000 la representación de las mujeres equivalía al 18% (cuadro 4.1).

En estos momentos se está actualizando un directorio de las mujeres de Malta que incluye información sobre cualificaciones académicas y experiencia profesional.

4.8 Administración pública

Las mujeres todavía están poco representadas en los niveles superiores de la administración pública. El cuadro muestra que en 2000 solamente había una mujer que había logrado la tercera escala en la administración pública, y únicamente un 12% tiene puestos en las cinco escalas superiores (cuadro 4.2).

4.9 Políticas

Se adoptan diversas iniciativas para abordar la participación de las mujeres en la política, tanto a nivel local como nacional. Se alienta a los partidos políticos a que ayuden a las mujeres a superar los obstáculos culturales y tradicionales adoptando la iniciativa para encontrar a las mujeres que puedan tener éxito al presentarse a las elecciones a la Cámara de Representantes.

Además de alentar a las mujeres a participar más activamente en la política, la Comisión para el Adelanto de la Mujer ofrece asistencia práctica a las candidatas

que consiste principalmente en la oferta de programas de capacitación en conocimientos políticos. En enero de 1996 se organizó un curso titulado “Conocimientos políticos para las candidatas” para aquellas mujeres que se iban a presentar a las elecciones generales que se celebraban al año siguiente.

En febrero de 1997 se organizó un curso análogo para las mujeres que se presentaban a las elecciones a los consejos locales.

La Academia para el Desarrollo de un Medio Democrático (AZAD), un organismo no gubernamental de educación de adultos, organiza cursos análogos sobre el liderazgo y las campañas electorales. El curso se dirige especialmente a las mujeres.

Otro curso titulado “Conocimientos interpersonales para las mujeres consejeras” fue organizado por la Comisión para el Adelanto de la Mujer especialmente para las mujeres que ya prestaban servicios en los consejos locales. El curso tenía por objeto formar a las mujeres consejeras en conocimientos interpersonales básicos y ayudarlas a hacer frente a retos concretos cuando trabajan en un entorno de hombres. Entre los conocimientos que se impartían estaban la dinámica de grupo, la capacidad de comunicación, la organización de campañas y la utilización eficaz de los medios de información.

Para atraer a más mujeres a la política se coordinan campañas de publicidad con los medios de comunicación y sus objetivos son los siguientes: alentar a las mujeres a presentarse como candidatas tanto a los consejos locales como a las elecciones generales y, para garantizar que se elige a más mujeres, tanto como consejeras como miembros del Parlamento.

A consecuencia de los esfuerzos e iniciativas se observan logros positivos en el activo interés de las mujeres a escala local y nacional.

4.10 Medidas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares

En el sector público se tomaron varias medidas para permitir a las trabajadoras equilibrar el empleo y las obligaciones familiares. Estas medidas incluyen:

- Jardines de infancia estatales gratuitos para los niños menores de la edad de escolarización obligatoria empezando desde los tres años;
- Protección del desempleo de las trabajadoras embarazadas según se estipula en la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952, enmendada por la Ley XI de 1981 y la Ley XXII de 2002;
- Reglamento para la protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000, que protege la salud y la seguridad ocupacional de las trabajadoras embarazadas y las trabajadoras que han dado a luz o están criando a su hijo;
- En 1996 mejoraron las condiciones de trabajo de las empleadas que trabajan 20 o más horas a la semana para incluir prestaciones prorrateadas tales como: vacaciones, permiso de enfermedad, lesión, parto y permiso por pérdida en la familia. Los empleados hombres también tienen derecho a dos días de permiso de paternidad en el momento del nacimiento del niño;
- A partir de 2000 se implantaron programas de escuelas de verano para los niños en la edad de escuela primaria.

- Permiso de maternidad: todas las empleadas a tiempo completo tienen derecho a un permiso de maternidad de 13 semanas con remuneración completa y una semana de permiso especial sin remuneración que ha de tomarse inmediatamente antes o después de la decimotercera semana del permiso de maternidad. El permiso de maternidad se concede también a las empleadas eventuales o empleadas a tiempo parcial que trabajan regularmente al menos 35 horas por semana;
- Permiso de adopción: las empleadas que trabajan a tiempo completo y que adoptan a un niño tienen derecho a un permiso de adopción remunerado de cinco semanas, mientras que los hombres, a dos días de trabajo con remuneración completa. Los padres que quieren adoptar a un niño extranjero pueden, además, disfrutar de un permiso no remunerado de tres meses;
- Permiso especial: todos los empleados a tiempo completo tienen derecho a un permiso especial remunerado que abarca a) el matrimonio —tres días de trabajo, y b) pérdida en la familia— dos días de trabajo por la defunción de un pariente cercano. También disfrutan de este tipo de permiso especial los empleados ocasionales y a tiempo parcial sobre la base del prorrateo;
- Permiso de paternidad: los empleados gubernamentales tienen derecho a permiso no remunerado, durante un período de doce meses, tras el nacimiento de un niño. A este permiso puede optar tanto la madre como el padre o ambos pueden compartirlo, y debe utilizarse antes de que el niño alcance los cinco años de edad;
- Una interrupción de la carrera de tres años que puede ser compartida por ambos padres como permiso de paternidad adicional, al que se puede recurrir solamente una vez siempre y cuando el niño tenga menos de cinco años;
- Los empleados que tengan niños en acogida tienen derecho a un permiso especial no remunerado durante un período de un año;
- Permiso de responsabilidad: los funcionarios públicos pueden disfrutar de un permiso no remunerado por responsabilidad para ocuparse de un familiar dependiente, de unos padres mayores, de niños o cónyuges impedidos. Este permiso se concede durante periodos de doce meses cada vez;
- Reducción de la jornada laboral: todos los funcionarios pueden optar a una reducción de la jornada laboral para cuidar a sus niños pequeños menores de ocho años. Esta opción también es posible para los empleados mayores de 50 años que tienen razones médicas o graves razones humanitarias y familiares. Otras razones justificables se pueden considerar con sujeción a las exigencias del departamento. Los empleados que trabajan con una jornada reducida tienen derecho, sobre la base del prorrateo, a: el salario del grado sustitutivo, cualquier prestación relacionada con sus obligaciones, y todos los permisos. La antigüedad de los empleados, las oportunidades de capacitación y la posibilidad de presentarse a puestos no se ven perjudicados por el trabajo con jornada reducida;
- Trabajo eventual/a tiempo parcial: los trabajadores eventuales, que trabajan al menos 40 horas a la semana, tienen derecho a vacaciones y a permiso de enfermedad. El personal de enfermería y médico puede optar al trabajo estacional,

con prestaciones prorrateadas, durante un año de permiso no remunerado de paternidad;

- Atención a los ancianos en centros diurnos, servicios de telecuidado, comidas a domicilio y servicios de tareas diversas en el hogar;
- Servicios de descanso para las familias con miembros discapacitados o con necesidades especiales.

4.11 Cuestiones relacionadas con la salud

La salud de las mujeres también fue una prioridad del mecanismo nacional. Durante el último decenio se han emitido en la televisión nacional y otras emisoras locales programas relacionados con la salud de las mujeres. Además, fueron publicados por la Comisión para el Adelanto de la Mujer tres volantes sobre la cuestión de la menstruación, la histerectomía y la menopausia, que se distribuyeron ampliamente en los hospitales, las escuelas de salud y las escuelas secundarias.

Después de una consulta a escala nacional se creó una política sobre la salud de las mujeres. Las recomendaciones se incluyeron en el plan de política nacional.

La educación sexual empezó a impartirse en las escuelas desde 1990 a consecuencia de propuestas presentadas por el mecanismo nacional sobre la igualdad de género, y hoy está incorporada como materia obligatoria en la escuela secundaria.

4.12 Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres se consideró también prioritaria y se enfocó por medio de estrategias multidisciplinarias que han conducido a la introducción de una gama de servicios y estructuras para la erradicación eficaz de la violencia contra las mujeres. Se estableció un equipo interinstitucional para evaluar la incidencia de la violencia contra las mujeres en la sociedad maltesa y para formular un plan a fin de combatir esta violencia. Este plan se llevó a la práctica con una serie de medidas, la más importante de las cuales fue el establecimiento de una Dependencia de Violencia en el Hogar y de una Dependencia de Protección del Niño.

El objetivo principal de la Dependencia de Violencia en el Hogar es proporcionar apoyo a las víctimas de malos tratos, ayudarlas con un alojamiento adecuado y ofrecer remisiones y contactos con otros servicios de apoyo necesarios. La Dependencia también está dedicada a la prevención de la violencia por medio de la educación y los medios de comunicación.

La Dependencia también se ha encargado de crear grupos de apoyo para las mujeres maltratadas, así como de ofrecer una línea de apoyo para adultos y niños que son víctimas de malos tratos. La línea de apoyo, que ahora está dotada de personal por Supportline 179 está en manos de voluntarios bajo la supervisión de asistentes sociales. En 2000, 271 personas recibieron servicios ofrecidos por la Dependencia.

El personal y los asistentes sociales de la Dependencia colaboran estrechamente con los servicios de alojamiento disponibles para las mujeres maltratadas. Hay tres hogares que son no gubernamentales, dos de las cuales reciben una subvención del Gobierno. El cuarto hogar está administrado por el organismo nacional de bienestar social APPOGG. Las mujeres que residen en el hogar tienen prioridad para

la asignación de vivienda social. Los asistentes sociales siguen de cerca los casos de las mujeres que abandonan el hogar y se instalan en otro sitio.

La Dependencia ha formulado directrices detalladas para los profesionales, tales como los médicos, las enfermeras, la policía, los asistentes sociales y el clero, para permitirles detectar casos de mujeres maltratadas y tratar de forma apropiada a las víctimas de estos malos tratos.

En el programa académico del Instituto de Estudios Forenses de la Universidad de Malta se han incorporado conferencias y seminarios sobre las políticas gubernamentales relacionadas con la violencia en el hogar. Se entrena a los policías a que sepan hacer frente a la violencia contra las mujeres.

En 1993 se estableció una sección especial de apoyo a las víctimas en la policía dentro de la patrulla encargada de combatir el vicio. Esta sección se compone principalmente de mujeres policías cuya tarea es investigar los casos de violencia en el hogar que les remite la policía de distrito. Esta sección, junto con los programas de formación relativos al género en la Academia de Policía, ofrece a las víctimas de maltrato el apoyo necesario, la comprensión y la asistencia por la policía en el momento en que se denuncia el delito y durante las investigaciones. Los miembros de la sección de apoyo remiten a las víctimas a todos los servicios disponibles, incluido el tratamiento médico, la Dependencia de Violencia en el Hogar y los hogares para mujeres maltratadas.

En marzo de 2002 el Ministerio para la Política Social creó un nuevo equipo coordinado de respuesta a la violencia contra las mujeres.

Este equipo está integrado por responsables por la formulación de políticas, dirigentes y otros profesionales de diversos sectores y ministerios, organismos y entidades que entran en contacto con las mujeres que padecen malos tratos, así como sus hijos, y que tienen una función crucial en la prevención de la violencia dentro de la familia.

El objetivo final del equipo es desarrollar y aplicar un plan nacional de acción sobre la violencia contra las mujeres que garantice una respuesta coordinada.

El mandato del equipo se agrupa en cuatro sectores principales: apoyar y facilitar la puesta en vigor de la Ley de la familia y violencia en el hogar; la investigación y el desarrollo de políticas; la educación y el aumento de la conciencia pública; y la coordinación y el establecimiento de redes de proveedores de servicios y profesionales en esta esfera.

Artículo 5

Roles y estereotipos sexuales

5.1 Cambios en las pautas sociales y culturales

Hasta el principio del decenio de 1980 había poca conciencia de la igualdad de género y equidad en Malta. La función de la mujer estaba firmemente asentada dentro y en torno a la familia, mientras que la legislación reconocía a los hombres como cabezas de familia.

Una ley que discriminaba directamente a las mujeres en el empleo era la “prohibición del matrimonio”. Hasta finales de diciembre de 1980 las funcionarias

públicas debían invariablemente firmar un contrato en que aceptaban dejar sus puestos al contraer matrimonio. La “prohibición del matrimonio” servía de recordatorio constante de que a ojos del Estado el lugar de las mujeres casadas no era en el mercado laboral sino en casa.

En virtud de la Circular 103/80 de la Oficina del Primer Ministro de 31 de diciembre de 1980, finalmente se eliminó la prohibición del matrimonio. La Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952 fue enmendada mediante la Ley XI de 1981. La Ley daba el derecho a las mujeres casadas a retener su empleo a tiempo completo y a no poder ser despedidas a causa del matrimonio.

En virtud de la Ley XI de 1981, la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952, en su artículo 2, fue enmendada y se introdujo el permiso de maternidad para las empleadas a tiempo completo. Esta medida entró en vigor el 6 de mayo de 1981 mediante la Circular 47/81 de la Oficina del Primer Ministro. La Ley estipulaba la ausencia del trabajo durante el embarazo y el parto durante un período no interrumpido no superior a 13 semanas con remuneración completa, cinco de las cuales siguen la fecha del parto (una disposición análoga figura en el artículo 4.4.5.1 del Estacode). El Aviso Legal 92/2000 (Reglamento para la protección de la maternidad en los lugares de trabajo) en virtud de la Ley de salud y promoción de la seguridad establece el derecho a una semana extra de permiso de maternidad no remunerado. En la práctica esto permite a las mujeres embarazadas un total de 14 semanas de permiso de maternidad con una remuneración equivalente a 13 semanas del sueldo básico. Al concordar nuestra legislación con la experiencia comunitaria y la Carta Social Europea Revisada, permite al mismo tiempo la ratificación por Malta del Convenio 183 de la OIT sobre el permiso de maternidad. También está prevista la protección del despido durante el permiso de maternidad.

Los cambios sociales y culturales han sido lentos. La parte de las mujeres en el total de la oferta laboral es únicamente del 28%. Al mismo tiempo, el 62% afirma estar cuidando del hogar y la familia según se desprende del censo nacional de 1995.

Está previsto que para finales de 2002 se apruebe la Ley de igualdad de género. Esta Ley prohibirá cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo e incorporará la Directiva 76/207/CEE (igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a los ascensos y las condiciones de trabajo). La Directiva 86/613 (trato igual entre los hombres y las mujeres dedicados a una actividad, incluida la agricultura, como trabajadores autónomos y sobre la protección de las mujeres trabajadoras autónomas durante el embarazo y la maternidad), así como la Directiva 97/80/CE (carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo).

5.2 El mecanismo nacional

El mecanismo nacional para la igualdad de género está integrado por la Comisión para el Adelanto de la Mujer, establecida por el Gobierno en 1989, y el Departamento para las Mujeres en la Sociedad, que es su brazo ejecutivo creado en 1994. Uno de los objetivos principales es promover el adelanto de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural de la sociedad de Malta. Por consiguiente, se creó un plan de acción dirigido a luchar contra los prejuicios y las actitudes tradicionales, así como a fomentar una cultura de igualdad de género y eliminar los roles estereotipados que persisten en la familia, dentro del sistema de enseñanza, en el

mercado de trabajo, en los medios de comunicación, y todo lo que constituye la vida social y política en Malta.

El mecanismo nacional trata de aumentar la concienciación de género en todos los Ministerios y Departamentos del Gobierno y promover políticas para el adelanto de las mujeres. Se ha establecido una estrecha coordinación entre los Ministerios y los Departamentos gubernamentales y la Comisión para el Adelanto de la Mujer por conducto del Departamento para las Mujeres en la Sociedad. Una red de centros de coordinación dentro de cada Ministerio informa al Departamento para las Mujeres en la Sociedad sobre cualquier caso de discriminación contra las mujeres.

El mecanismo nacional trata de sensibilizar a los responsables por la formulación de políticas y a los altos funcionarios mediante la organización de programas de formación que corrigen las prácticas discriminatorias.

Se han celebrado sesiones de sensibilización a las cuestiones de género para: los políticos y los partidos políticos; los responsables por la formulación de políticas (el Gabinete); los altos funcionarios; los integrantes del poder judicial; los profesionales de los medios de comunicación; los sindicalistas; las asociaciones de empleadores; los maestros de escuela; los consejeros de escuela; los consejeros matrimoniales; la policía; los asistentes sociales; las autoridades eclesiásticas; los matrimonios y los jóvenes.

La Comisión para el Adelanto de la Mujer procura integrar la igualdad de género en todos los sectores de la sociedad. Antes de la Conferencia de Beijing, la integración de la perspectiva de la igualdad de género se concentraba en el sector público. Después de la Conferencia de Beijing y Beijing+5, la incorporación de la perspectiva de género se amplió a todas las esferas del sector público. Se están haciendo esfuerzos constantemente por integrar el concepto de igualdad en las actividades a nivel nacional y de influencia.

El mecanismo nacional se encarga de la concienciación pública acerca de:

- La igualdad como un derecho humano básico;
- La igualdad de oportunidades en la educación, la formación y el empleo;
- Estereotipos de género en los libros de texto;
- Condiciones de trabajo en el mercado laboral;
- Cuestiones relacionadas con la salud;
- Violencia contra las mujeres (violencia en el hogar, violación, hostigamiento sexual);
- La conciliación de las responsabilidades familiares y laborales;
- La participación de las mujeres en la jerarquía ocupacional;
- La función de las mujeres en la adopción de decisiones, en particular en política.

Periódicamente se invita a los miembros de la Comisión para el Adelanto de la Mujer como oradores principales en conferencias y seminarios a escala nacional y como participantes en las reuniones internacionales en el extranjero.

Con motivo del Día Mundial de la Mujer, el mecanismo nacional todos los años prepara un programa de actividades para celebrar este evento internacional y promover la concienciación en cuanto a género entre el público en general.

Todos los años se publican informes sobre las actividades y sobre la marcha de los trabajos, tanto en el idioma maltés como en inglés. Los informes presentan un análisis de todas las actividades emprendidas durante el año anterior y proporcionan datos comparativos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad maltesa. También destacan los ámbitos en que han de adoptarse medidas para mejorar la calidad de vida tanto de las mujeres como de los hombres. Los informes sirven para evaluar los logros alcanzados por las mujeres maltesas y ofrecen una evaluación de los resultados de las políticas de género. Estos informes se distribuyen ampliamente.

5.3 La educación y la promoción de la igualdad

La educación es una de las esferas principales de las que se ocupa el mecanismo nacional, como un instrumento doble que conduce a facultar a las niñas y a las mujeres y a promover la igualdad de género en la sociedad maltesa.

Se formulan recomendaciones para las autoridades docentes y se organizan programas de capacitación para los maestros que sensibilizan hacia las cuestiones de género.

En 1998 la Comisión para el Adelanto de la Mujer publicó un manual que incorpora un programa de formación para los maestros y los dirigentes de grupo. El manual está integrado por ejercicios que generan la concienciación en cuanto a género con el fin de modificar el comportamiento y las actitudes habituales en la sociedad de Malta.

5.4 Material de lectura no sexista

La Comisión para el Adelanto de la Mujer se ocupó de la tarea de eliminar los estereotipos de género en los manuales de las escuelas primarias. Se redactó y se publicó un informe en el que se analizaba el contenido de los libros y se hacían recomendaciones sobre la literatura de formación y de educación. Se celebraron reuniones con las autoridades educacionales y con la Facultad de Educación de la Universidad para examinar la revisión de los manuales existentes. Los debates sobre la igualdad de género en la educación se organizaron conjuntamente con la Facultad de Educación y el Sindicato de Enseñantes de Malta.

5.5 Igualdad de acceso a la educación

Los escolares comparten el mismo programa mínimo nacional y se insta a las autoridades educacionales a que garanticen que los niños y las niñas disfruten de la igualdad de oportunidades.

En las escuelas para los niños se ha introducido la economía doméstica, que antes era una asignatura optativa para las niñas, mientras que se ha implantado como asignatura optativa para las niñas el diseño gráfico.

En las escuelas comerciales se ha implantado un programa de educación tecnológica nuevo que sustituye al programa de estudios anterior que discriminaba contra las niñas. El programa de estudios anterior no ofrecía iguales oportunidades

en la educación profesional y la capacitación. Los programas de tecnología se supervisan en cuanto a igualdad y equidad.

Después de las propuestas presentadas por la Comisión para el Adelanto de la Mujer se introdujo en el programa de la escuela secundaria la educación sexual y la educación personal y social.

En estos programas hay un módulo sobre igualdad de género, y la mayoría de los maestros que enseñan esta asignatura han hecho cursos de formación sobre igualdad de género.

La Cámara de Científicos de Malta está dando importancia a la ciencia para las niñas. Aunque la tendencia está empezando a afirmarse gradualmente, las mujeres tienden a optar por materias menos duras fuera de la ciencia.

5.6 Sensibilización de los maestros hacia las cuestiones de género

Para incorporar la perspectiva de la igualdad de género en la educación, el mecanismo nacional recomienda que los docentes a todos los niveles reciban formación en cuanto a igualdad de género y los estudiantes en la facultad de educación de la Universidad de Malta reciben clases obligatorias sobre la diferenciación de género en el aula.

5.7 Incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en la Universidad

La incorporación de la perspectiva de la igualdad a través de la Universidad se ve acompañada por la introducción de un breve curso, que concluye con un certificado, en estudios sobre las mujeres. Se celebraron clases por las mañanas para permitir que las mujeres mayores con responsabilidades familiares pudieran asistir.

El curso se organizó en 1994 y entre las materias figuraban historia, filosofía, religión, geografía, educación, salud, literatura, empleo, medios de comunicación y adopción de decisiones.

Una consecuencia de este curso es un programa a tiempo parcial de dos años, al final del cual se entrega un diploma, sobre el género y el desarrollo. Coordina el curso el Centro del Desarrollo de la Participación de los Trabajadores de la Universidad de Malta y está patrocinado en parte por la Comisión para el Adelanto de la Mujer.

El curso se celebra todos los años y está parcialmente patrocinado por el mecanismo nacional. Los módulos de estudio principales en el primer nivel son la economía, la sociología, la antropología, la psicología y las ciencias políticas. Entre las unidades optativas en el segundo nivel del programa está la salud, la familia, el trabajo y la economía, la literatura y los medios de comunicación.

Recientemente la Universidad de Malta ha empezado a introducir la perspectiva de género en los programas de estudios de todos los cursos que se ofrecen.

También se creó en la Universidad un comité sobre cuestiones de género para supervisar la igualdad de oportunidades y aumentar la conciencia sobre la igualdad de género entre los administradores, el personal docente, los estudiantes y los empleados.

5.8 Medios de comunicación y profesionales de estos medios

El mecanismo nacional coopera estrechamente con los profesionales de los medios de información y organiza seminarios sobre la promoción de la igualdad de género entre este personal.

Los profesionales de los medios de comunicación están al tanto de los informes publicados por las organizaciones internacionales, tales como las Naciones Unidas y la Unión Europea.

En el último decenio se ha registrado un aumento gradual en el número de periodistas mujeres, aunque los puestos relacionados con la adopción de decisiones en los medios de comunicación siguen dominados en gran medida por los hombres.

5.9 Las mujeres y la adopción de decisiones

La representación de las mujeres en la adopción de decisiones es uno de los temas críticos para las mujeres maltesas.

La Comisión para el Adelanto de la Mujer sigue la carrera de las mujeres que ocupan puestos de adopción de decisiones y alienta a los medios de comunicación a que presenten a estas mujeres como modelos para las maltesas jóvenes.

5.10 Política

En el ámbito político se tomaron varias medidas dirigidas a aumentar la participación de la mujer. El mecanismo nacional trabajó con los partidos políticos para alentar a las mujeres a superar los obstáculos culturales en ese ámbito.

El mecanismo nacional ha tenido éxito en la medida de promover este aspecto, en particular a consecuencia de los pronunciamientos públicos relativos a la función de la mujer en la vida pública hechos por todos los dirigentes de los partidos políticos. Además, los partidos políticos han alentado a las mujeres a presentarse como candidatas para las elecciones y les han dado un relieve adecuado durante las campañas electorales.

El mecanismo nacional ha organizado cursos sobre conocimientos políticos para las mujeres candidatas a las elecciones a escala local y nacional. Otro curso, sobre habilidades interpersonales, se ha organizado concretamente para las mujeres que ya trabajan en los consejos locales. El objetivo de este curso era formar a las mujeres consejeras en lo que respecta a las relaciones interpersonales y ayudarlas a hacer frente a obstáculos concretos cuando trabajan en un entorno de hombres.

Se ha registrado un aumento considerable del número de mujeres candidatas, tanto en los consejos locales como en el Parlamento. Además, ha aumentado especialmente el número de mujeres elegidas a los consejos locales.

5.11 Órganos públicos

Otro aspecto de la adopción de decisiones es la representación de las mujeres en los órganos públicos. Desde 1987 la política oficial era que las mujeres estuvieran representadas en todos los órganos públicos, que incluyen juntas, comisiones, comités y tribunales, en que se requiere el nombramiento del Gobierno. En 1991 se adoptó una decisión de política en el Gabinete para aumentar la presencia de las mujeres en los órganos públicos. Todos los años se distribuye a los Ministros un

recordatorio relativo al nombramiento de mujeres para esas juntas y comités. En 2000 el número de mujeres representadas en los órganos públicos era del 18%.

5.12 El Directorio de mujeres maltesas

Para presentar a los Ministerios nombres de mujeres debidamente cualificadas para prestar servicios en órganos públicos el mecanismo nacional compiló un Directorio de mujeres maltesas.

El Directorio contiene información sobre las cualificaciones, los conocimientos, las actividades y las experiencias de las mujeres procedentes de diversos sectores de la sociedad maltesa. Esta información se da, previa solicitud, a los funcionarios de los ministerios y de los departamentos gubernamentales, y también a las asociaciones locales, a las organizaciones y a los sindicatos.

5.13 La administración pública

El sector público proporciona otra posibilidad de carrera hacia los puestos de adopción de decisiones; sin embargo, las mujeres todavía están poco representadas en los niveles más altos. Estos puestos se conceden principalmente sobre la base de la antigüedad, y las mujeres tenían graves dificultades para acceder a ellos debido a la prohibición de contraer matrimonio que se abolió en diciembre de 1980. Hoy día no hay ni una mujer que tenga el puesto de Secretario Permanente, el puesto más alto en la administración pública (cuadro 5.1).

5.14 El poder judicial

La representación de las mujeres en los puestos importantes del poder judicial sigue siendo baja (cuadro 5.2). Hasta la fecha no hay ninguna mujer que haya sido nombrada juez, aunque se nombraron asistentes judiciales y los jueces nombran con carácter especial arbitradoras judiciales. Actualmente hay cuatro mujeres magistradas. La primera mujer fue nombrada magistrada en 1991.

5.15 Cabeza de familia

Antes de las enmiendas al Código Civil el marido era reconocido jurídicamente como cabeza de familia y toda la legislación estaba basada en esta condición jurídica. El hombre cabeza de familia tenía plena autoridad sobre los hijos menores de edad y los bienes comunes, junto con su administración.

La Ley XXI, de 1993, por la que se enmendó el Código Civil, limitó el dominio indiscutido del padre y del marido en la familia, y dispuso que ambos cónyuges estuvieran en pie de igualdad en sus relaciones recíprocas, con respecto a sus hijos y la administración de la propiedad adquirida por ambos durante el matrimonio.

Después de las enmiendas al Código Civil de 1993, otras enmiendas corrigieron la discriminación contra las mujeres en la Ley de seguridad social y la Ley del impuesto sobre la renta en 1996. Las enmiendas a la Ley de seguridad social se referían a la definición del cabeza de familia. Si bien antes la ley reconocía al marido como **único cabeza de familia**, las nuevas disposiciones definían al cabeza de familia como a **la persona que, a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia**.

Para finales del 2002 se introducirán enmiendas en la Ley de seguridad social de 1987 para eliminar todo resto de discriminación contra las mujeres. En virtud de la Ley una mujer casada cuyo marido no la haya abandonado no puede considerarse autoempleada y, por consiguiente, no puede pagar cotizaciones a la seguridad social como pueden hacer los hombres.

Hasta 1996, de acuerdo con la Ley de impuestos sobre la renta el marido era responsable de las declaraciones sobre la renta y el pago de los impuestos por los ingresos del marido y de la mujer. Una primera serie de enmiendas a la legislación sobre los impuestos hecha en 1990 creó una situación en que el marido y la mujer podían optar por computar por separado los ingresos procedentes de su empleo. En la práctica esto significaba que el marido y la mujer pagarían menos impuestos. No obstante, el marido seguía siendo responsable de la declaración de la renta y de los pagos de impuestos. Después de la promulgación de la Ley XX de 1996, las mujeres casadas pueden firmar la declaración de la renta junto con sus maridos y, por consentimiento mutuo de ambos cónyuges, la mujer puede optar por ser responsable de los impuestos sobre los ingresos que tributan.

5.16 Nulidad del matrimonio

Una demanda de anulación de matrimonio puede ser presentada por una de las partes en el matrimonio y este matrimonio puede declararse nulo si existen las bases definidas expresamente en la legislación. Si la demanda ha sido interpuesta por una de las partes, puede continuarla cualquiera de los herederos.

El matrimonio puede anularse por los siguientes motivos:

- a) Si el consentimiento de cualquiera de las partes ha sido obtenido por violencia física o moral o por miedo;
- b) Si el consentimiento de cualquiera de las partes está viciado debido a un error en la identidad de la otra parte;
- c) Si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante fraude sobre alguna característica de la otra parte que podría, por su naturaleza, perturbar gravemente la vida matrimonial;
- d) Si el consentimiento de cualquiera de las partes está viciado por un grave defecto de discreción de juicio sobre la vida matrimonial, o sus derechos y obligaciones esenciales, o por una grave anomalía psicológica que imposibilita que esa parte cumpla las obligaciones esenciales del matrimonio;
- e) Si una de las partes es impotente, tanto si esta impotencia es absoluta o relativa, pero solamente si la impotencia es anterior al matrimonio;
- f) Si el consentimiento de una de las partes está viciado por una exclusión positiva del propio matrimonio, o por uno o más de los elementos esenciales de la vida matrimonial, o por el derecho al acto conyugal;
- g) Si una de las partes condiciona su consentimiento a una condición referente al futuro;
- h) Si una de las partes, sin estar impedida o deficiente mental, no tuvo en el momento de contraer el matrimonio, incluso por una causa transitoria, facultades suficientes intelectuales o de voluntad para aducir el consentimiento matrimonial;

- i) Si una de las partes se ha negado a consumar el matrimonio.

Si se anula el matrimonio se considerará que los efectos de un matrimonio válido han existido con respecto a los hijos nacidos o concebidos durante el matrimonio declarado nulo.

Hasta 1975 el matrimonio en Malta estaba regulado por la Ley Canónica, y el Tribunal Eclesiástico tenía jurisdicción para decidir sobre cuestiones relacionadas con la validez del matrimonio. Después de la promulgación de la Ley del matrimonio de 1975, los tribunales civiles fueron dotados de jurisdicción para decidir sobre todos los casos de separación personal y nulidad del matrimonio y el Estado únicamente reconocía las decisiones dictadas por los tribunales civiles. En 1995 la situación cambió después de las enmiendas introducidas en la Ley del matrimonio. Los tribunales malteses siguen teniendo jurisdicción en casos de nulidad del matrimonio y separación personal. Sin embargo, después de las enmiendas de 1995 la Ley del matrimonio dispone el reconocimiento de las decisiones dictadas por un Tribunal Eclesiástico siempre y cuando una de las partes en el matrimonio esté domiciliada en Malta o sea ciudadana de ese país. El registro se efectúa por medio del Registro del Tribunal de Apelación, el cual, una vez hecha la solicitud, no entrará a examinar el caso, sino que se asegurará de la existencia de determinados hechos, tales como:

- La competencia del Tribunal para juzgar el caso;
- El derecho de demanda y defensa de las partes;
- Que no haya un juicio contrario que vincule a las partes, pronunciado por un tribunal sobre las mismas bases de nulidad, que se haya convertido en *res judicata*.

Siempre que un caso de nulidad se presente ante el Tribunal Civil y al mismo tiempo ante un Tribunal Eclesiástico, el Tribunal Civil suspenderá las actuaciones cuando el Tribunal Eclesiástico haya aceptado una petición y el canciller del Tribunal Eclesiástico informe debidamente de este hecho al registrador de los Tribunales Civiles. El Tribunal Civil será competente para examinar el caso únicamente si las actuaciones ante el Tribunal Eclesiástico se hayan interrumpido o retirado.

5.17 La conciliación de las responsabilidades de trabajo y de familia

La conciliación de las responsabilidades laborales y familiares fue una de las esferas principales de preocupación que determinó el mecanismo nacional después de la Conferencia Mundial de Beijing. La idea del trabajo fuera de casa para las mujeres maltesas, en particular para las mujeres casadas, es relativamente nueva. No obstante, aumenta constantemente el número de mujeres que buscan trabajo remunerado fuera de su casa. En 2000 el número de mujeres que tenían un trabajo a tiempo parcial como trabajo principal era del 27,4% de las personas con empleo remunerado. Esta cifra ha aumentado desde 1997, en que el porcentaje era del 21,3. La mayor parte del empleo a tiempo parcial para los hombres es en hoteles y en establecimientos de servicio, mientras que las mujeres empleadas a tiempo parcial se concentran en los servicios comunitarios y de negocios.

Esta tendencia parece que ha adquirido un nuevo impulso a juzgar por el aumento considerable del número de mujeres que estudian a nivel superior. En 2001 a las mujeres les correspondía el 54% de todos los estudiantes universitarios. Al

mismo tiempo, la tasa de participación de las mujeres ha aumentado del 28% en 1986 al 31% en 2001.

A pesar de que las mujeres gozan de iguales oportunidades en la educación, a muchas sigue resultándoles difícil permanecer en el mercado de trabajo durante los años de crianza de los hijos y conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

Durante los últimos dos decenios se han adoptado nuevas medidas para permitir a ambos padres que trabajan conciliar sus responsabilidades familiares. Entre estas medidas figuran:

- Permiso de maternidad de 14 semanas con plena remuneración (sector público y privado);
- Guarderías infantiles estatales y gratuitas para los niños entre 3 y 5 años;
- Protección contra el despido de las trabajadoras embarazadas;
- Protección de la salud y la seguridad ocupacionales de las trabajadoras embarazadas y las trabajadoras que han dado a luz;
- La implantación de nuevos arreglos laborales flexibles, tales como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo ocasional;
- Mejores condiciones de trabajo para las empleadas que trabajan más de 20 horas, solamente con jornada parcial (la mayoría de los cuales son mujeres). Estos trabajadores pueden disfrutar, proporcionalmente, de determinadas prestaciones tales como vacaciones, permiso por enfermedad y permiso por pérdida en la familia. Los hombres empleados con jornada parcial también tienen derecho a permiso de paternidad por el nacimiento de un hijo;
- La introducción de un año de permiso de paternidad (no remunerado) en el servicio público para empleados hombres y mujeres, a fin de permitirles atender a sus niños menores de cuatro años;
- La introducción de la posibilidad de interrumpir la carrera durante 3 años (sin remuneración) para los empleados del sector público (tanto hombres como mujeres), para permitirles ocuparse de los hijos menores de cinco años;
- La implantación de programas de escuela de verano para los alumnos de las escuelas primarias durante las vacaciones de verano de dos meses de duración;
- Iniciativas destinadas a ayudar a las personas mayores a llevar una vida independiente: centros diurnos, servicio de atención telefónica, suministro de comidas, servicios de arreglos caseros, asistencia a domicilio, etc.;
- La introducción de servicios de asistencia para las familias que tienen miembros con discapacidades o necesidades especiales.

En Malta se creó una serie de centros privados del cuidado del niño. En 1994 en la Universidad de Malta se abrió una guardería para niños mayores de dos años para acoger a los hijos del personal administrativo y académico y de los estudiantes. La guardería está abierta durante todo el año.

La creación de centros de atención al niño es una de las prioridades del programa nacional.

En julio de 2002 el Ministerio para la Política Social estableció un comité técnico sobre la atención diurna a los niños.

El objetivo del comité es investigar, promover y supervisar el desarrollo coordinado del sector local de la atención diurna a los niños. El mandato incluye: supervisar los acontecimientos en los servicios de prestación de atención diurna a los niños; promover el desarrollo de estos servicios; determinar y ocuparse de los sistemas colaterales que pueden apoyar el desarrollo de servicios para los niños, tales como las cuestiones legislativas y de licencias; y asesorar sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas en el informe del grupo de trabajo sobre atención a los niños.

5.18 Protección de la maternidad

El Reglamento sobre la protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000, que aplica la Directiva 92/85/CEE, se publicó el 11 de abril de 2000 y entró en vigor el 1º de enero de 2001. Este reglamento, publicado en relación con la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994 trata de aumentar la protección de que gozan las mujeres embarazadas, o las mujeres que han dado a luz recientemente o están criando en el lugar de trabajo. Además, el reglamento aumenta la duración del permiso de maternidad de 13 semanas a 14 implantando una semana especial de permiso no remunerado que puede tomarse antes o después del permiso de maternidad.

Cuando una mujer se entera de que está embarazada debe informar inmediatamente a su empleador. El empleador a su vez hará una evaluación de las circunstancias que pueden ser perjudiciales para su salud y seguridad. Como se dice en el párrafo 1 del artículo 3 de este reglamento:

Ninguna trabajadora embarazada, madre o trabajadora que cría a su hijo podrá ser requerida por el empleador para realizar tareas que puedan poner en peligro su salud y seguridad, la seguridad o viabilidad de su embarazo o la salud del niño, según el caso.

Después de realizar la evaluación, el empleador debe informar a la trabajadora embarazada o que cría a su hijo que acaba de dar a luz de la naturaleza y del grado de cualquier peligro que exista en el lugar de trabajo. El empleador no puede obligar a la trabajadora de que se trate a llevar a cabo tareas que la expongan a los riesgos evaluados.

Cuando se determina que existe un riesgo para la salud y la seguridad de la empleada, el empleador debe hacer todo lo posible por eliminar los riesgos determinados, lo cual se puede hacer ajustando las condiciones de trabajo o el horario de la empleada en cuestión o asignando a la empleada a otro trabajo que no la expone a estos riesgos y que tendrá las mismas condiciones que su trabajo anterior. Si el empleador no pudiera hacerlo, debe conceder a la empleada una ampliación de su permiso de maternidad durante todo el período necesario para proteger su seguridad y salud o la de su niño, tanto antes de nacer como después de nacer.

Una trabajadora embarazada o que acaba de dar a luz o está criando a su hijo puede seguir realizando tareas nocturnas a menos que este trabajo sea perjudicial para su salud. En ese caso la empleada puede presentar un certificado médico al empleador donde conste este hecho. Si el médico del empleador no está de acuerdo con el contenido del certificado médico presentado por la empleada, el Director de

Trabajo decidirá de forma concluyente la cuestión teniendo en cuenta únicamente los intereses de la salud y seguridad de la empleada. En cualquier caso, no se requerirá a la empleada embarazada o que acaba de dar a luz o está criando que realice trabajo nocturno entre la octava semana anterior a la fecha prevista del parto y la vigésimo primera semana desde el principio del embarazo, ya que se asume automáticamente que durante este período el trabajo nocturno será perjudicial para la salud de la empleada y de su hijo.

La empleada, cuando se acoja a las disposiciones del permiso de maternidad u otras disposiciones del reglamento destinadas a su protección o a la de su hijo disfruta de las mismas garantías contra el despido que concede el artículo 36 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002.

5.19 Violencia contra la mujer

Se ha dado alta prioridad a la violencia contra las mujeres. En 1991 se creó un equipo de acción interdepartamental sobre violencia contra la mujer integrado por organizaciones voluntarias y sindicatos. Su función consistía en investigar y evaluar la incidencia de la violencia contra las mujeres y preparar un plan de acción para la eliminación de la violencia. El equipo desarrolló programas a corto y largo plazo, que integraban las medidas gubernamentales y los grupos voluntarios para combatir la violencia en el hogar y otros abusos, tales como la violación y el hostigamiento sexual.

A consecuencia de las recomendaciones se crearon dos dependencias especializadas, una sobre la violencia en el hogar y otra sobre la protección del niño.

El objetivo principal de la Dependencia de Violencia en el Hogar es proporcionar apoyo a las víctimas de los abusos, ayudarlas a encontrar un alojamiento adecuado y ofrecerles remisiones y vínculos con otros servicios necesarios de apoyo. La Dependencia proporciona intervenciones de trabajo social. Además, está comprometida con la prevención de la violencia por medio de la educación y los medios de comunicación.

Entre 1995 y 1996, los asistentes sociales de la Dependencia de Violencia en el Hogar trataron aproximadamente 600 casos distintos de violencia. En 2000, hubo 271 personas que recibieron los servicios que ofrece la Dependencia. Se han establecido dos grupos de apoyo que se centran en la formación en conocimientos para el cuidado de los hijos y la terapia de grupo.

La Dependencia de Violencia en el Hogar ha formulado directrices detalladas para los médicos y las enfermeras, la policía, los asistentes sociales, los consejeros y el clero para permitirles detectar los abusos violentos de las mujeres y tratar de forma apropiada a las víctimas de esta violencia.

La Dependencia de Servicios de Protección del Niño ofrece trabajo social especializado para proteger a los niños. En 1996 la Dependencia de Violencia en el Hogar estableció una línea de apoyo para mujeres y niños, víctimas de abusos, y para personas con otros problemas.

Se estableció una sección especial en la policía de apoyo a las víctimas dentro de la brigada para combatir el vicio, integrada principalmente por mujeres policías. La sección de apoyo investiga los casos de violencia en el hogar y de abuso de niños que les remite la policía de distrito.

5.20 Derechos del niño

Los derechos del niño en Malta están reglamentados y orientados mediante una serie de instrumentos jurídicos, así como la Constitución de Malta. Malta también es signatario de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Los artículos del Código Penal relacionados con los niños incluyen lo siguiente:

- i) Descuido de un niño menor de siete años que puede conducir al encarcelamiento (artículo 246);
- ii) Si una persona encontrara a un niño recién nacido abandonado, tiene la obligación de hacer todo lo necesario para salvar al niño e informar a la policía en el plazo de 24 horas; la incapacidad de hacerlo puede conducir a penas de prisión (artículo 248);
- iii) Los padres y los padrastros que obligan o fuerzan a sus hijos a practicar la prostitución cometen un delito penado con el encarcelamiento (artículo 197);
- iv) La corrupción de menores es un delito que está castigado con el encarcelamiento (artículo 203);
- v) Cualquier persona que fomente, ayude o facilite la prostitución de menores comete un delito castigado con penas de prisión (artículo 204);
- vi) Es un delito (castigado con penas de prisión) secuestrar, ocultar, sustituir, esconder el nacimiento o usurpar a un niño (artículo 210);
- vii) Cualquier persona en su sano juicio (los niños están incluidos en esta definición de la persona jurídica) puede presentar una demanda y un informe a la policía (artículo 538).

De acuerdo con el Reglamento para la Protección de Jóvenes en los lugares de trabajo de 2000 los niños menores de 15 años no pueden ser empleados por contrato o de ninguna otra forma.

Lo mismo se aplica a los jóvenes que se encuentran en la edad de escolaridad obligatoria, a menos de que el empleo esté cubierto por una exención emitida en virtud de la Ley de educación.

Entre 1994 y 1996 el Ministerio de Desarrollo Social puso en marcha nuevos servicios especializados para los niños como parte de la reforma del servicio de bienestar social.

5.21 Dependencia de Servicios de Protección del Niño y Centro de Crisis relacionado con los Niños

La Dependencia de Servicios de Protección del Niño, puesta en marcha en septiembre de 1994, está integrada por asistentes sociales que hacen intervenciones de trabajo social y trabajo multidisciplinario en el ámbito del maltrato de niños. El mandato incluye investigaciones, el trabajo con niños y sus guardas y siempre que sea posible se trabaja con los autores de delitos contra los niños.

El Centro de Crisis relacionado con los Niños, conocido como Centro Mariposa, fue desarrollado por la APPOGG, denominada antes Programa de Desarrollo de Bienestar Social. El objetivo de este servicio era ofrecer trabajo multidisciplinario

con niños maltratados. Hoy día dirige este servicio el Departamento de Salud. El servicio funciona por medio de profesionales de la medicina, la psiquiatría, la psicología y el trabajo social tanto en el hogar como mediante entrevistas que responden a las emergencias sin retrasos indebidos. El objetivo principal del Centro es proporcionar evaluación, tratamiento y protección multidisciplinarios de los niños que han sido maltratados por medio de la coordinación de recursos e instalaciones multidisciplinarios y multiinstitucionales.

El Centro tiene la tarea de proporcionar una atmósfera segura y tranquila para los niños que han sido víctimas de maltrato físico y/o abusos sexuales y:

- Pueden ser objeto de reconocimiento médico en un ambiente confortable y no amenazador;
- Pueden examinar sus problemas con la policía, los asistentes sociales y personal paramédico;
- Se acogen al trabajo social de la Dependencia de Servicios de Protección del Niño;
- Se acogen a otros servicios, previa cita, de carácter psicológico, pediátrico, ginecológico, psiquiátrico, etc.;
- Presentan sus casos a la investigación conjunta de la policía y la Dependencia de Servicios de Protección del Niño.

5.22 Castigo de la mujer

En la legislación maltesa no hay disposición que dé derecho al marido a castigar a su mujer. Aunque el Código Penal de Malta no dispone específicamente una sanción en el caso de un marido que castigue a su mujer, esta situación entraría en el ámbito de las disposiciones generales relacionadas con los daños físicos.

Además, los daños físicos pueden ser graves o leves, estando el primer tipo de daños físicos castigado con penas mayores.

5.23 Uso indebido de drogas y de alcohol

El problema del uso indebido de drogas se ha difundido en particular entre los jóvenes de Malta. El Gobierno de Malta ha adoptado una posición seria en relación con este problema y se está redactando un plan nacional de acción.

Una de las iniciativas adoptadas en el ámbito del uso indebido de drogas fue el establecimiento de un organismo contra el uso indebido de drogas y alcohol (SEDQA), que está financiado con fondos del Estado. El organismo ofrece apoyo concreto y servicios de prevención para los niños, los jóvenes y los adultos. Dirige siete centros en el país para el tratamiento, la rehabilitación y la reinserción en la sociedad de toxicómanos y alcohólicos. También se ofrece apoyo psicológico a las familias de los clientes.

El organismo tiene dos líneas de emergencia de 24 horas para toxicómanos y alcohólicos. Además, organiza campañas nacionales periódicas contra la toxicomanía y el alcoholismo, en particular anuncios de televisión dirigidos a personas de todas las edades.

Artículo 6

Eliminación de la explotación de las mujeres

6.1 Legislación sobre el tráfico de mujeres y niñas

La legislación sobre la prevención de la trata de mujeres y niñas ha existido desde 1930, cuando se promulgó la Orden de Supresión de la Trata de Blancas, capítulo 63, de las Leyes de Malta. Esta ley prohíbe la trata de personas, hombres y mujeres, para la prostitución. La ley se ha enmendado varias veces desde su promulgación, habiéndose introducido la última enmienda en 1994.

La Orden prohíbe inducir a una persona, tanto si tiene menos de 21 años de edad como si es mayor, a abandonar Malta con fines de prostitución. Además, la Orden prohíbe el acto de detener a una persona en un prostíbulo y de mantener o gestionar prostíbulos. Se considera delito que una persona alquile o permita el uso de cualquier vivienda o local para la prostitución o fines inmorales.

Para aplicar de forma eficaz esta legislación se estableció la brigada de lucha contra el vicio dentro del Departamento de Policía. La supresión de la prostitución es una de las responsabilidades principales de la brigada de lucha contra el vicio.

6.2 Prostitución

La prostitución de por sí no es un delito penal si se practica a puerta cerrada (en privado) o en un lugar que no es fácilmente accesible. El vagabundeo y la incitación con fines de prostitución o la realización de otros actos inmorales en público contribuye a un delito que es punible por la ley y puede estar castigado con penas de prisión que no excedan los tres meses.

El delito de actos contra la decencia o la moral, cometidos en un lugar público o en lugar expuesto al público se castiga, después de la condena, con una privación de libertad durante un plazo que no exceda los tres meses y una multa. De acuerdo con el artículo 11 del Código Penal, la multa máxima es de 500 liras y la mínima, de 10, a menos que se especifique otra cosa.

Comparecen ante los tribunales diversas personas acusadas de vagabundeo e incitación con fines de prostitución. Cabe añadir que es un delito muy difícil de demostrar en un tribunal, puesto que los tribunales requieren que las prostitutas sean sorprendidas en el acto de vagabundeo o incitación o *flagrante delicto*.

Las prostitutas no tienen licencia, ni tampoco los prostíbulos.

El lenocinio está reglamentado por el artículo 204 del Código Penal, el Capítulo 9 de las Leyes de Malta y se refiere a cualquier persona que induce, instiga o facilita la prostitución de una persona menor de edad para la gratificación de los apetitos sexuales. Este delito se castiga con penas de prisión entre 18 meses y cuatro años.

La Orden de Supresión de la Trata de Blancas, el capítulo 63 de las Leyes de Malta, prohíbe vivir, total o parcialmente, de los ingresos de otra persona que practica la prostitución. La ley establece determinadas presunciones relativas a la situación en que se considera que una persona vive de tales ingresos.

Se presume una falta de consentimiento en el acto sexual siempre y cuando este acto esté acompañado de violencia. Se asume que ha habido violencia si el acto

sexual o cualquier agresión indecente se ha cometido con una persona menor de 12 años, o cuando la víctima sea incapaz de ofrecer resistencia debido a una discapacidad física o mental o por cualquier otra causa que es independiente del acto del delincuente. Se asume también que ha habido violencia si el autor del delito recurre a cualquier artilugio fraudulento.

6.3 Actitud social

En Malta siguen existiendo valores tradicionales arraigados. La prostitución se considera altamente inmoral y el vagabundeo o la incitación a la prostitución en público no se toleran.

En virtud de la legislación penal no se hace distinción si la víctima de la violencia o la violación es una prostituta o cualquier otra persona. Tampoco se hacen distinciones sobre la base del sexo de la víctima. Sin embargo, se considera que el delito tiene agravantes si se ha cometido con personas menores de 18 años y, con más agravantes todavía, se ha cometido con niños menores de 12 años. El Código Penal, en la sección titulada *Sobre los delitos que afectan el buen orden de las familias* enumera una serie de circunstancias que pueden agravar el delito de violación que se castiga con penas máximas de nueve años. Una de las circunstancias agravantes es cuando la persona de la que se ha tenido conocimiento carnal no ha cumplido los nueve años. Cuando la violación tiene agravantes, la pena aumenta en un grado.

La violación está castigada por la legislación independientemente de la condición del delincuente. La violación se convierte en un delito cuando hay vínculo sexual con violencia y el comienzo de la ejecución de un delito.

6.4 Protección jurídica

Las leyes que reglamentan la trata de mujeres y la explotación de la prostitución están consagradas en la Orden de Supresión de la Trata de Blancas de 1930, Capítulo 63 de las Leyes de Malta, y el Código Penal, Capítulo 9 de las Leyes de Malta.

6.5 Vigilancia de la inmigración y la emigración

Las personas que llegan a Malta reciben un visado de turista válido durante tres meses. La solicitud de extensión del visado está limitada a tres meses como máximo.

Las solicitudes de visado se examinan. La sospecha de cualquier actividad ilícita frena la extensión del visado y se obliga al solicitante a abandonar la isla.

En virtud de la Ley de refugiados de 2000 una persona no se considera “refugiada” si ha cometido un grave delito no político fuera de Malta antes de llegar a Malta.

6.6 Leyes y políticas protectoras

El artículo 199 del Código Penal establece que cualquier persona que secuestre a otra con la intención de abusar de ella o casarse con esta persona será punible con la privación de libertad entre nueve y dieciocho meses. Cualquier persona que ayude a otra a cometer el delito es castigada como cómplice.

La única ley que reglamenta la ceremonia del matrimonio es la Ley de matrimonio de 1974, enmendada en 2000. En Malta los matrimonios pueden ser tanto religiosos como civiles. En el primero de los casos el matrimonio se celebra en la iglesia de acuerdo con los ritos canónicos. En el segundo caso el matrimonio se celebra en el Registro Público.

6.7 Venta de los servicios sexuales de una mujer

Esta actividad es ilegal en virtud de la Orden de Supresión de la Trata de Blancas.

6.8 Obstáculos que eliminan la explotación de la prostitución y la trata de mujeres

No existen tales obstáculos.

6.9 Orden de Supresión de la Trata de Blancas

La Orden de Supresión de la Trata de Blancas y el Código Penal prohíben tales delitos. Si una persona practica la prostitución fuera de Malta, no está castigada en Malta. Sin embargo, la persona que obligue y envíe a otra al extranjero con este fin puede ser castigada si vive o está presente en Malta.

Artículo 7 Vida política y pública

7.1 La función de las mujeres en el ámbito político

El objetivo principal del mecanismo nacional para la igualdad de género investido en la Comisión para el Adelanto de la Mujer y el Departamento para la Mujer en la Sociedad consiste en garantizar que las mujeres tengan una voz clara en la sociedad compartiendo la adopción de decisiones a todos los niveles y en todos los sectores y asumiendo puestos de dirección y responsabilidad.

Desde el principio el mecanismo nacional se centró en este ámbito. Se hizo un estudio de la representación de las mujeres en los órganos nombrados por el Gobierno y se adoptaron medidas para aumentar el número de mujeres en estos órganos. También se adoptaron medidas para aumentar el número de mujeres en el ámbito político.

7.2 El derecho a voto

Las mujeres obtuvieron el derecho de voto y de presentarse a las elecciones el 5 de septiembre de 1947.

Después de la independencia de Malta del gobierno colonial en septiembre de 1964, se introdujeron en la Constitución maltesa los derechos y las libertades fundamentales de la persona. El derecho de voto se otorgó a los ciudadanos de Malta que eran mayores de 21 años, que habían residido en Malta durante los dos años anteriores a la inscripción para las elecciones o durante períodos continuados de 12 meses.

En 1974, cuando Malta se convirtió en República, el derecho de voto se otorgó a todos los ciudadanos de Malta que habían llegado a la edad de 18 años, residían en Malta o, durante los 18 meses anteriores a la inscripción, habían sido residentes de

Malta durante un período continuado de seis meses o durante un período que sumara los seis meses.

Las elecciones de los miembros de la Cámara de Representantes se celebran a más tardar cada cinco años y tres meses después de la primera reunión del Parlamento. Las elecciones se celebran sobre la base de la representación proporcional por medio de un voto único transferible.

En 1993 tuvo lugar la descentralización y se introdujeron los consejos locales. La Ley de consejos locales de 1993 reglamenta los 67 consejos que gestionan los servicios básicos en todas las comunidades locales. Las elecciones a los consejos locales se celebran cada tres años.

Para los fines de las elecciones a los consejos locales se publica una lista de personas que no son ciudadanos de Malta pero que tienen derecho a votar. El derecho de voto se concede a los extranjeros sobre la base de reciprocidad, y hasta la fecha los ciudadanos del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tienen ese derecho. Después de la entrada en la Unión Europea se enmendará el capítulo IX de la Ley de consejos locales de 1993 concediendo el derecho a todos los ciudadanos de la Unión Europea a votar en las elecciones a los consejos locales de acuerdo con la Directiva 94/80/CE.

Los registros electorales incluyen a todos los ciudadanos de Malta que reúnen las condiciones establecidas en la Constitución.

La votación no es obligatoria y no se permite la votación por poderes. Los hombres no pueden votar en lugar de las mujeres de su familia y nada impide que las mujeres se presenten a las elecciones o voten en ellas tanto a escala nacional como local, o en referendos. Este artículo está reafirmado mediante el título 11 (14) de la Constitución de Malta.

El país disfruta de un alto grado de estabilidad política con pleno respeto por los derechos humanos. Un alto porcentaje de la población participa plenamente en todos los procesos normales de la política democrática. En las últimas elecciones nacionales celebradas en 1998 la participación de los votantes fue del 90%. El número de mujeres que se presentaron a las elecciones fue de 30 en comparación con 252 hombres. Seis mujeres fueron elegidas al Parlamento.

El Parlamento de Malta se compone de la Cámara de Representantes y el Presidente de Malta. Actualmente hay 13 divisiones electorales y 65 miembros del Parlamento. En 1987 se introdujeron enmiendas a la Constitución para garantizar que el partido que tenga la mayoría absoluta de los votantes gobierne, de ser necesario, mediante escaños añadidos.

El Portavoz de la Cámara de Representantes puede ser nombrado de entre los miembros de la Cámara o fuera de ella. Goza de todos los privilegios parlamentarios.

El Jefe del Estado es el Presidente de la República que se nombra cada cinco años por resolución de la Cámara de Representantes.

7.3 Representación de las mujeres en el Parlamento

Aunque la mitad del electorado son mujeres, éstas todavía están poco representadas en el servicio público. No hay cupos para las mujeres en el Parlamento ni

hay escaños reservados. Por ahora no existe un comité en el Parlamento que trate específicamente de los problemas de las mujeres.

Hay pocas mujeres que se presenten a las elecciones. Desde 1976 su representación en las elecciones generales no ha sido superior al 10%. En las elecciones generales más recientes celebradas en 1998 el número de mujeres candidatas era de 30 en comparación con un total de 282 (cuadro 7.1). El porcentaje de parlamentarias mujeres en 1998 era de 9,2 (cuadro 7.2).

Por primera vez se eligió a una mujer al Parlamento en 1947, y se nombró Presidenta de Malta en 1982.

7.4 El Gabinete

Aunque la autoridad ejecutiva recae sobre el Presidente, que actúa por asesoramiento del Primer Ministro o Gabinete, el nombramiento de ministros es la prerrogativa del Primer Ministro. Los ministros deben ser miembros de Parlamento. Aparte del Primer Ministro, actualmente hay 13 ministros del Gabinete, uno de los cuales es una mujer. Los ministros pueden servirse de la asistencia de Secretarios Parlamentarios, también nombrados por el Primer Ministro. Actualmente hay cinco Secretarios Parlamentarios hombres (cuadro 7.3).

7.5 Partidos políticos

Los dos partidos políticos más importantes son el Partido Nacionalista y el Partido Laborista de Malta. Otro partido que participa regularmente en las elecciones nacionales es el Partido de los Verdes de Malta, que no está representado en el Parlamento.

Ambos partidos políticos tienen un alto porcentaje de miembros mujeres. Cada partido tiene una sección para las mujeres que lleva a cabo programas de educación cívica destinados a aumentar la conciencia de las mujeres de la vida política. Aunque la participación de las mujeres en los partidos políticos es considerable, su representación en los órganos rectores es escasa.

7.6 Campañas: representación de las mujeres en el Parlamento

Durante los últimos años el mecanismo nacional ha centrado la atención en la participación de las mujeres en el ámbito político. No hay obstáculos jurídicos que impidan la participación de las mujeres, sin embargo, hay pocas que se presenten a las elecciones y menos aún que consigan ser elegidas.

El mecanismo nacional ha trabajado con los partidos políticos para que se adoptaran medidas positivas que ayudaran a las mujeres a superar los obstáculos culturales en política. A consecuencia de ello, se modificaron las estructuras internas para alentar a las mujeres a adoptar un papel más activo. Los partidos políticos respectivos organizan campañas de educación y formación para las mujeres.

Los cursos dedicados a las mujeres tienen por objeto ayudar a las mujeres a desarrollar capacidad de liderazgo, capacidad de comunicación y de llevar a cabo campañas, seguridad y un espíritu de afirmación, eficacia personal, un mayor sentido de dirección de la carrera y la determinación para lograr objetivos. Hoy día las mujeres que han asistido a estos cursos tienen un puesto en el Parlamento, en los consejos locales o en diversos órganos públicos.

7.7 Campañas: representación de las mujeres en los consejos locales

Cuando en 1993 se implantó la descentralización en Malta, el mecanismo nacional garantizó que las mujeres estuvieran representadas en los consejos locales. En las dos semanas anteriores a las elecciones a los consejos locales se iniciaron campañas con dos objetivos: para alentar a que más mujeres se presentaran a las elecciones y para persuadir al electorado de que votara a las mujeres.

En la primera ronda de las elecciones celebrada entre 1993 y 1994 en la televisión nacional se mostraron anuncios, y se publicaron anuncios en los medios de comunicación impresos para alentar a las mujeres a destacarse y presentarse a las elecciones. Varios anuncios estaban dirigidos a los votantes.

Actualmente en una serie de lugares se celebran periódicamente elecciones a los consejos locales. En cooperación con los profesionales de los medios de comunicación se publican diversos materiales sobre la participación de las mujeres en los distintos medios de comunicación. Personas destacadas e influyentes, tales como los dirigentes de los partidos políticos, los políticos y las organizaciones no gubernamentales, hacen llamamientos públicos. Se da publicidad a las mujeres candidatas mediante la aparición en los programas de televisión y radio, entrevistas y reuniones con los políticos.

7.8 Programas de formación en política

El mecanismo nacional organiza cursos para las mujeres candidatas a escala nacional y para las consejeras que trabajan a escala local. Estos programas proporcionan los instrumentos apropiados para una carrera política.

En enero de 1996 se organizó un curso para las mujeres que se iban a presentar a las elecciones generales. Dirigió el curso un experto extranjero y se organizaron sesiones sobre la planificación de las campañas electorales y la capacidad de comunicación. El curso generó una magnífica publicidad para las mujeres candidatas. Antes de las elecciones generales de 1998 no se organizaron programas de formación.

Todos los años se organiza un seminario sobre técnicas de campaña para las mujeres candidatas como parte de un programa de apoyo para las mujeres que se presentan a elecciones a escala local. En enero de 2001 se celebró un curso práctico de preparación para la campaña electoral para las mujeres que se presentaban a las elecciones a los consejos locales en marzo de 2001. El tema del curso era liderazgo y técnicas de comunicación, y el propósito era formar a las mujeres consejeras en las técnicas básicas interpersonales y ayudarlas a superar los obstáculos en un medio de trabajo de hombres.

7.9 Establecimiento de redes

El mecanismo nacional fomenta el establecimiento de redes entre las candidatas a escala nacional y local y con las mujeres de las organizaciones no gubernamentales.

7.10 Elecciones a los consejos locales

El 10 de marzo de 2001 se celebraron elecciones a consejos locales en 20 lugares diferentes en Malta y Gozo.

Los resultados hacen pensar en una tendencia ascendente en el número de consejeras que va desde el 16,4% en 1998 al 18,6% en 2001 (cuadro 7.5).

7.11 Desarrollo positivo

A consecuencia de los esfuerzos y las iniciativas, se ha observado un desarrollo positivo, y en particular cabe destacar:

- Un aumento del número de mujeres candidatas;
- Un aumento del número de las mujeres elegidas, tanto a los consejos locales como al Parlamento;
- El nombramiento por primera vez de una mujer como portavoz de la Cámara de Representantes;
- El nombramiento de mujeres ministras;
- El nombramiento de dos candidatas elegidas como presidentas de dos comités parlamentarios.

Artículo 8 Representación y participación internacional

8.1 Participación en las reuniones y conferencias internacionales

Las mujeres maltesas tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres de asistir a reuniones y conferencias internacionales y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Asisten a las reuniones y conferencias internacionales funcionarios no solamente del Ministerio de Relaciones Exteriores, sino también de otros Ministerios del Gobierno. Esta asistencia con frecuencia depende del tema de la reunión o conferencia. Cuando asisten a una reunión o conferencia únicamente participantes de Ministerios que no son de Asuntos Exteriores, esta participación en la mayor parte de los casos se coordina por este último Ministerio. Asisten a las reuniones internacionales funcionarios de los niveles más altos del Ministerio correspondiente. Sin embargo, estas delegaciones con frecuencia integran a funcionarios de niveles más bajos.

Durante los últimos años ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en las reuniones internacionales. Hay más mujeres que antes que trabajan en la administración pública a los niveles ocupacionales más diversos. El número de mujeres que ocupan puestos más altos ha aumentado como consecuencia directa del incremento del número de graduadas universitarias en la administración pública. Además, las mujeres casadas optan cada vez más por permanecer en el empleo. La tendencia es que a medida que más mujeres ocupen puestos más altos, será más frecuente su participación en las reuniones internacionales.

En el Ministerio de Asuntos Exteriores la representación en la mayoría de reuniones y conferencias internacionales es a nivel de director. En 1999 se nombraron las dos primeras mujeres Directoras en el Ministerio de Asuntos Exteriores. En 2001 se nombró a otra mujer a un puesto de Directora Adjunta. Aunque el desequilibrio de género claramente ha cambiado, los puestos más altos dentro del Ministerio siguen dominados por los hombres. Las Directoras del Ministerio con frecuencia forman parte de las delegaciones que dirige el Ministro de Asuntos Exteriores o el Primer Ministro.

8.2 Participación en la labor de las organizaciones internacionales

Las diplomáticas que trabajan en las misiones acreditadas ante las organizaciones internacionales se encuentran en pie de igualdad con sus contrapartes masculinos. No obstante, por ahora no hay ni una mujer que sea jefa o jefa adjunta de misión.

8.3 Servicio diplomático

En el servicio diplomático maltés hay igualdad de oportunidades de empleo. La relación entre el número de hombres diplomáticos y de mujeres en este servicio cada vez es menor. En los últimos dos concursos públicos para la contratación de funcionarios en el servicio diplomático gubernamental, celebrados en noviembre de 1999 y septiembre de 2000, respectivamente, las solicitantes mujeres fueron más numerosas que los hombres. En el año 2000 cinco mujeres y dos hombres fueron nombrados segundos secretarios. La primera mujer entró en el servicio diplomático maltés en 1966. Para finales de 2000 el número de mujeres diplomáticas había aumentado a 22, lo cual equivale al 28% del cuerpo diplomático de Malta. No existen programas para alentar a las mujeres a entrar en el servicio diplomático, y dada la mencionada tendencia se considera que esos programas no son necesarios.

En marzo de 2001 Malta nombró a la primera mujer embajadora no residente, y en julio de 2002, a la primera embajadora residente.

En 1998 fue nombrada la primera diplomática al grado de consejera, mientras que la primera mujer primera consejera se nombró en el año 2000. Por ahora no se ha nombrado a ninguna mujer consejera superior (cuadro 8.1).

El puesto más alto que tiene una mujer entre el personal no diplomático del Ministerio de Asuntos Exteriores es de directora.

Las diplomáticas maltesas tienen las mismas oportunidades que los hombres de ser enviadas a embajadas de Malta en el extranjero. Hasta la fecha la mayoría de diplomáticas han sido destinadas a países occidentales.

Las diplomáticas maltesas tienen igualmente las mismas oportunidades que los hombres de asistir y participar en reuniones internacionales y de participar en la labor de organizaciones internacionales. No hay obstáculos evidentes que impidan el ascenso de las mujeres en el Ministerio de Asuntos Exteriores. Si los adelantos han sido lentos, se debe a los mismos factores que han obstaculizado el ascenso de las mujeres en otros ámbitos del empleo.

Artículo 9 Nacionalidad

9.1 Principios y disposiciones principales

Malta obtuvo la independencia del dominio británico en 1964. La Constitución de Malta fue promulgada mediante la Orden de Independencia de Malta, de 1964, y el Capítulo III de dicha Constitución está dedicado a la ciudadanía. La Constitución estableció que las personas nacidas en Malta antes del 21 de septiembre de 1964, uno de cuyos padres hubiera nacido en Malta, se convertían automáticamente en ciudadanos de Malta el 21 de septiembre de 1964. Establecía además que las personas nacidas en Malta después de la independencia adquirirían la ciudadanía maltesa simplemente por nacimiento en Malta (*jus soli*).

También se estableció el principio de que un ciudadano de Malta no podía tener otra ciudadanía y que si una persona que fuera ciudadana de Malta tuviera cualquier otra ciudadanía siendo menor, esta persona tenía que decidir qué ciudadanía mantendría al cumplir 18 y 19 años. Además, los ciudadanos malteses que, siendo adultos, obtenían la ciudadanía de cualquier otro país, dejaban automáticamente de ser ciudadanos de Malta. Asimismo, los ciudadanos que adquirían la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización tenían que renunciar a cualquier otra ciudadanía en el plazo de seis o tres meses, según el caso.

Tal vez resulte apropiado señalar que en el caso de un niño nacido en el extranjero, la ciudadanía maltesa solamente se podía obtener si el padre era ciudadano de Malta en el momento del nacimiento del niño. Es decir, una mujer maltesa no podía transmitir su ciudadanía a su hijo nacido fuera de Malta (a menos que no estuviera casada).

La Ley de ciudadanía de Malta se promulgó en 1965 para completar las disposiciones sobre ciudadanía en la Constitución y establecer disposiciones para la obtención de la ciudadanía maltesa mediante inscripción (en el caso de los ciudadanos del Commonwealth, cinco años después de residir en Malta) y mediante naturalización (en el caso de todos los demás extranjeros, seis años después de residir en Malta).

La Ley de inmigración promulgada en 1970 estableció las disposiciones para el control de la inmigración de los extranjeros a las islas maltesas.

Durante los años se han hecho diversas enmiendas a la legislación, especialmente el 13 de diciembre de 1974 cuando Malta se declaró República. Se produjeron cambios importantes en 1989 cuando el Parlamento aprobó las Leyes No. XXIII, XXIV y XXV, que enmendaban la Constitución, la Ley de ciudadanía de Malta y la Ley de inmigración, respectivamente. Esas enmiendas tenían por objeto:

- Permitir a los emigrantes de Malta tener una ciudadanía doble;
- Otorgar los mismos derechos al marido extranjero de una ciudadana de Malta que los de la mujer extranjera de un ciudadano de Malta; y
- Garantizar que los extranjeros casados con ciudadanas de Malta continuaran disfrutando de los privilegios de residencia y empleo después de la defunción del cónyuge maltés.

Una vez más se hicieron importantes cambios en la mencionada legislación cuando se promulgaron las Leyes No. III y IV de 2000 el 31 de enero de 2000 y entraron en vigor el 10 de febrero de 2000. Por medio de estas leyes:

- Todas las disposiciones detalladas sobre ciudadanía se eliminaron de la Constitución y se incorporaron en la Ley de ciudadanía de Malta, reteniendo de este modo los principios fundamentales de la Constitución;
- Se convirtió en norma la doble ciudadanía, que antes era una excepción limitada a los emigrantes malteses. Un ciudadano de Malta puede tener otra ciudadanía u otras ciudadanía (ciudadanía múltiple);
- Los extranjeros casados con ciudadanos de Malta pueden solicitar la ciudadanía maltesa por motivo de su matrimonio únicamente si han estado casados por lo menos cinco años;

- Los niños nacidos de madres maltesas entre el 21 de septiembre de 1964 y el 31 de julio de 1989 tendrán derecho de ser inscritos como ciudadanos de Malta.

9.2 Enmiendas de 1989 al Capítulo III de la Constitución

9.2.1 Doble ciudadanía

El párrafo 3 del artículo 26 de la Constitución se enmendó para permitir a los emigrantes malteses tener doble ciudadanía. Esto era posible únicamente si el país del que eran ciudadanos reconocía el concepto de doble nacionalidad. En ese caso una persona que reuniera todos los requisitos necesarios no dejaba de ser ciudadano de Malta si adquiría la ciudadanía del país de adopción. Por ejemplo, si una persona se convertía en ciudadano del Canadá el 20 de agosto de 1978 antes de la enmienda, se consideraba que esa persona no había dejado de ser ciudadana de Malta a partir de esa fecha.

9.2.2 Efectos de la doble ciudadanía sobre los niños nacidos en el extranjero después de que el padre se hubiera convertido en ciudadano del país al que había emigrado

Antes del 1º de agosto de 1989 cuando nacía un niño extranjero de un hombre ex ciudadano de Malta (es decir, una persona que era ciudadana de Malta y que había renunciado a la ciudadanía maltesa después de adquirir la ciudadanía del país al que había emigrado) ese niño no se consideraba ciudadano de Malta al nacer.

Desde entonces, sin embargo, el padre (a partir del 1º de agosto de 1989) recuperaba su condición anterior de ciudadano de Malta con efectos a partir de la fecha en que adquiría la nacionalidad extranjera, el niño también adquiriría la ciudadanía maltesa con efectos desde su fecha de nacimiento, ya que su padre se consideraba ciudadano de Malta en el momento del nacimiento del niño.

9.2.3 Ciudadanía maltesa por nacimiento en Malta

Antes del 1º de agosto de 1989, una persona nacida en Malta se consideraba ciudadana por el mero hecho de nacer en Malta. Se enmendó la Constitución para limitar esta adquisición. A partir del 1º de agosto de 1989 una persona nacida en Malta se convertirá en ciudadana de Malta únicamente si uno de los padres:

- Es ciudadano de Malta; o
- Ha nacido en Malta, ha emigrado y ahora es ciudadano de otro país.

9.2.4 Ciudadanía maltesa para las personas nacidas en el extranjero

Antes de agosto de 1989, una persona nacida en el extranjero adquiría la ciudadanía maltesa si en el momento de su nacimiento el padre era ciudadano de Malta nacido él mismo en Malta o que había adquirido la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización.

A partir del 1º de agosto de 1989, una persona nacida en el extranjero se convertirá en ciudadana de Malta si uno de sus padres es ciudadano de Malta, según se explica en el párrafo anterior. Es decir, desde dicha fecha un niño nacido en el extranjero de una mujer ciudadana de Malta también se convertirá en ciudadano de Malta por descendencia.

9.2.5 Ciudadanía maltesa a través del matrimonio

Antes de agosto de 1989 una mujer extranjera casada con un ciudadano de Malta o una persona que se había convertido en ciudadana de Malta tenía derecho a convertirse en ciudadana de Malta por inscripción.

A partir del 1º de agosto de 1989 este derecho se ha concedido también a los maridos extranjeros de una mujer ciudadana de Malta.

Además, este derecho es aplicable también a una viuda o a un viudo de:

- Una persona que se habría convertido en ciudadana de Malta el 21 de septiembre de 1964 si esa persona no hubiera muerto antes de esa fecha; o
- Una persona que era ciudadana de Malta en el momento de la defunción de esta persona.

Sin embargo, en todos los casos el Ministerio responsable por las cuestiones relacionadas con la ciudadanía maltesa debe asegurarse de que la concesión de ciudadanía a esta persona no es contraria al interés público.

9.2.6 Ciudadanía maltesa por adopción

Antes de enero de 1977 una persona legalmente adoptada por ciudadanos de Malta se convertía en ciudadana de Malta por adopción. Sin embargo, a partir de esa fecha ya no era posible adquirir la ciudadanía maltesa por medio de la adopción.

La Constitución se volvió a enmendar para volver a introducir la obtención de ciudadanía mediante adopción. A partir de agosto de 1989 un niño se convierte en ciudadano de Malta por adopción siempre y cuando el niño tenga menos de diez años en la fecha de la adopción.

9.3 Enmiendas de 1989 a la Ley de ciudadanía de Malta (Título 188)

9.3.1 Ciudadanía maltesa mediante naturalización

A partir de agosto de 1989 cualquier persona puede naturalizarse ciudadana de Malta si esa persona ha residido en Malta durante al menos cinco años.

9.3.2 Naturalización como ciudadanos de Malta de personas que pueden demostrar su descendencia de una persona nacida en Malta y que son ciudadanos de un país al que en su caso el acceso está limitado

Una nueva disposición del párrafo 4 del artículo 3 de la Ley hace posible que una serie de personas, la mayoría de las cuales residen en el extranjero, soliciten la ciudadanía maltesa si:

- Son ciudadanos de un país que no sea el país en que están residiendo; y
- Su acceso al país del que son ciudadanos está limitado; y
- Pueden demostrar su descendencia de una persona nacida en Malta.

Sin embargo, el Ministro responsable de las cuestiones relacionadas con la ciudadanía maltesa debe asegurarse de que la concesión de la ciudadanía a estas personas no es contraria al interés público.

9.4 Enmiendas de 2000 a la legislación sobre ciudadanía

Enmiendas al Capítulo III de la Constitución

El Capítulo III de la Constitución se ha enmendado mediante la Ley III de 2000 para que aparezcan allí solamente los principios generales relativos a la ciudadanía maltesa. Todas las disposiciones detalladas sobre la ciudadanía se han incorporado en la Ley de ciudadanía de Malta (Título 188).

El artículo 22 de la Constitución se ha sustituido por lo siguiente:

- La adquisición, posesión, renuncia y pérdida de la ciudadanía maltesa será reglamentada por la Ley;
- La ciudadanía doble o múltiple se permite de acuerdo con cualquier ley que esté en vigor en Malta.

Los artículos 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31 de la Constitución se han derogado.

Se ha cambiado la numeración de los artículos 28 y 29 por los artículos 23 y 25 respectivamente.

9.5 Enmiendas de 2000 a la Ley de ciudadanía de Malta (Capítulo 188)

9.5.1 Ciudadanía doble o múltiple

La Ley No. IV de 2000 ha introducido enmiendas a la Ley de ciudadanía de Malta para dar efecto a nuevas disposiciones que rigen la ciudadanía doble o múltiple:

El artículo 7 introduce un nuevo principio fundamental:

Será legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

Esto significa que si un ciudadano de Malta adquiere otra ciudadanía el 10 de febrero de 2000 o después de esa fecha —día en que todas las disposiciones de la nueva ley entraron en vigor— esta persona puede tener esta otra ciudadanía junto con la ciudadanía maltesa.

Esto significa también que un menor que es ciudadano de Malta y posee también una ciudadanía extranjera, así como las personas que el 10 de febrero de 2000 tenían más de 18 años pero todavía no habían cumplido 19 y poseían dos ciudadanía, por ejemplo, la maltesa, que adquirieron por descendencia, y otra ciudadanía que adquirieron por nacimiento en un país extranjero, pueden poseer ambas ciudadanía indefinidamente.

El artículo 9 de la Ley estipula que se considerará que una persona nacida en Malta o en el extranjero que fue ciudadana de Malta por nacimiento o descendencia y que residió fuera de Malta por un período de al menos seis años y que adquirió o retuvo la ciudadanía de otro país nunca ha dejado de ser ciudadana de Malta.

Los hijos nacidos en el extranjero de emigrantes malteses, que el 10 de febrero de 2000 eran mayores de 19 años y que siempre habían residido en el país de nacimiento, automáticamente vuelven a adquirir la ciudadanía maltesa.

El artículo 8 de la Ley estipula que una persona que, antes de febrero de 2000 había dejado de ser ciudadana de Malta porque había perdido la ciudadanía maltesa

al adquirir una ciudadanía extranjera o porque no llegó a renunciar a la ciudadanía extranjera dentro de los plazos prescritos por la ley, tendrá derecho a volver a adquirir la ciudadanía maltesa mediante inscripción.

Los antiguos ciudadanos de Malta que habían nacido o adquirido la ciudadanía maltesa en septiembre de 1964 o después de esa fecha, pero que no habían residido en el extranjero durante al menos seis años y las personas que eran ciudadanas de Malta mediante inscripción o naturalización y perdieron su ciudadanía, ahora tienen derecho a inscribirse como ciudadanos de Malta. Esas personas, sin tener que reunir los requisitos sobre residencia e independientemente de donde residan ahora (en Malta o en el extranjero), pueden presentar una solicitud para inscribirse como ciudadanas de Malta.

Cabe observar que los antiguos ciudadanos de Malta que adquirieron la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización obtendrán la ciudadanía Malta únicamente si el Ministro responsable por las cuestiones de ciudadanía se ha asegurado de que este hecho no es contrario al interés público.

En todos los casos en que un nacional extranjero tiene que presentar una solicitud para obtener la ciudadanía maltesa (es decir, cuando la ciudadanía se obtiene mediante un acto voluntario) es importante que el solicitante verifique la posibilidad de perder la ciudadanía del país de origen debido al acto voluntario.

9.5.2 Ciudadanía maltesa por medio del matrimonio

Antes del 10 de febrero de 2000 el cónyuge extranjero de un ciudadano de Malta podía solicitar la inscripción como ciudadano de Malta inmediatamente después del matrimonio. La situación ha cambiado. Después de las enmiendas introducidas en la Ley el cónyuge extranjero puede solicitar la ciudadanía de Malta únicamente si ha estado casado con un ciudadano de Malta durante al menos cinco años y sigue viviendo con el cónyuge maltés en el momento de la presentación de la solicitud de ciudadanía (artículos 4 y 6 de la Ley).

Un extranjero cuyo cónyuge maltés muera antes del quinto año de matrimonio tiene derecho a solicitar la ciudadanía maltesa después de un período de cinco años desde la fecha del matrimonio y con la condición de que el cónyuge extranjero estuviera todavía viviendo con el cónyuge maltés en el momento de la defunción de este último.

Se ha enmendado la ley para hacer posible que los extranjeros que estén separados *de jure* o *de facto* de su cónyuge maltés tengan derecho a la ciudadanía siempre y cuando la separación se haya producido después del quinto año de matrimonio y los cónyuges vivieran juntos durante el período de cinco años.

9.5.3 Obtención de la ciudadanía maltesa por los hijos cuya madre era ciudadana de Malta en el momento de su nacimiento

Antes de las enmiendas introducidas en 1989 a Ley, solamente el padre transmitía la ciudadanía a los hijos. A partir de agosto de 1989 Malta implantó la transmisión de la ciudadanía maltesa a través de la madre. Los niños nacidos en el extranjero de una mujer que era ciudadana de Malta tienen derecho a la ciudadanía maltesa.

Se ha introducido otra enmienda en la Ley para dar la oportunidad a todas las personas que hubieran nacido el 21 de septiembre de 1964 o antes de esa fecha o antes del 1º de agosto de 1989 de obtener la ciudadanía maltesa por medio de la inscripción. Independientemente de si esas personas residen en Malta o en el extranjero y sin tener que reunir los requisitos relativos a la residencia, pueden solicitar la inscripción como ciudadanos de Malta y retener esta ciudadanía junto con la ciudadanía existente.

Cuando un nacional extranjero solicita la ciudadanía maltesa, si la ciudadanía se obtiene mediante un acto voluntario, el solicitante debe verificar si puede perder la ciudadanía de su país a consecuencia de un acto voluntario.

9.5.4 Un niño recién nacido abandonado en Malta se considerará ciudadano de Malta

Antes de las enmiendas, un niño recién nacido abandonado en Malta se consideraba haber nacido en Malta. Sin embargo, no podía optar a la ciudadanía maltesa, ya que no se sabía si uno de sus padres era ciudadano de Malta, un requisito previo para un niño nacido en Malta para obtener la ciudadanía al nacer. Por tanto, ese niño era apátrida.

Ahora la Ley se ha enmendado para que un niño de este tipo se considere ciudadano de Malta hasta que se establezca su derecho a otra ciudadanía.

9.6 Menores

El artículo 11 de la Ley de Ciudadanía de Malta establece la naturalización de un menor como ciudadano de Malta. Tanto la madre como el padre pueden conferir la nacionalidad al menor. El Código Civil establece la autoridad paterna conjunta.

Nuevos reglamentos sobre el pasaporte que complementan el Decreto sobre Pasaportes llevan a la práctica las disposiciones del Código Civil. Después del 1º de abril de 2001, los particulares de un menor que no ha cumplido los 16 años solamente se pueden incluir en el pasaporte que posea el padre, la madre, el tutor, la tutora, el curador, o la curadora que sean válidos en esta fecha o después de ella. Después de esa fecha no se emitirá un pasaporte conjunto y los menores tienen que solicitar un pasaporte separado.

9.7 Reglamento sobre pasaportes

El formulario de solicitud exige que ambos cónyuges proporcionen detalles sobre su matrimonio. Una mujer casada o separada debe presentar el certificado de matrimonio y el número de pasaporte de su marido. Si el marido no tiene pasaporte, son fundamentales el certificado de nacimiento del marido y del padre del marido.

El pasaporte se cambia cada vez que la persona cambie de nombre. Si una mujer decide mantener su apellido después del matrimonio tiene que cambiar el pasaporte. Debe solicitar un nuevo pasaporte diez días antes del matrimonio tras la presentación del certificado de la proclamación del matrimonio y este pasaporte solamente lo puede recoger uno de sus padres o uno de los padres del novio antes del matrimonio y tras rellenar un formulario de retirada que obliga a la persona que recoja el pasaporte a no entregarlo antes de que haya tenido lugar el matrimonio.

Artículo 10

Educación

10.1 Educación

Los principales propósitos y objetivos del sistema de educación de Malta se establecen en la Constitución y en la Ley de educación de 1988 (Ley XXIV de 1988).

La Constitución impone las siguientes obligación al Estado:

- El ofrecimiento de educación primaria obligatoria que será gratuita en todas las escuelas estatales;
- El ofrecimiento de becas y asistencia financiera para garantizar el derecho de la persona a lograr el nivel más alto de resultados académicos;
- El desarrollo de la investigación cultural y científica y tecnológica;
- El desarrollo de la formación profesional.

Otro artículo de la Constitución consagra el derecho de las personas discapacitadas a la educación.

La Ley de educación (1988) amplía las disposiciones de la Constitución y es el principal instrumento jurídico que rige el ofrecimiento de educación en las islas de Malta. De acuerdo con las disposiciones constitucionales, las obligaciones del Estado son las siguientes: promover la educación y la instrucción; garantizar la existencia de un sistema de escuelas e instituciones accesible a todos los ciudadanos malteses que esté destinado a lograr el pleno desarrollo de la personalidad, incluida la capacidad de cualquier persona de trabajar; proporcionar las escuelas y las instituciones donde no existan.

La Ley reconoce también el derecho del Estado de establecer un programa de estudios mínimo para todos los sectores del sistema docente, independientemente de si las escuelas están administradas por el propio Estado o por organizaciones. De la misma manera, el Estado tiene el derecho de establecer unas condiciones mínimas que sus propias escuelas privadas o de la iglesia tienen que cumplir.

Como parte de las iniciativas constantes de perfeccionamiento del personal, la División de Educación organiza cursos que se imparten en el trabajo a gran escala sobre diversos temas y ámbitos educativos. Además, concede fondos para las tesorerías universitarias y becas que se ofrecen en virtud de diversos acuerdos bilaterales y multilaterales y a consecuencia de la participación en organizaciones internacionales, tales como el Consejo de Europa, el Commonwealth y la UNESCO.

La legislación reconoce también los derechos individuales básicos.

La legislación establece la enseñanza obligatoria entre las edades de cinco y dieciséis años, reconociendo de hecho la idea imperante en Malta de la importancia de la educación (la mayoría de los niños empiezan asistiendo a guarderías a la edad de tres años).

La legislación reconoce también la condición profesional de los maestros.

La Ley de 1988 obliga al Estado a proporcionar enseñanza universitaria gratuita a todos los estudiantes que reúnan los requisitos de ingreso necesarios. Al

cumplir los requisitos necesarios para inscribirse en un curso, cualquier estudiante tiene el derecho de elegir el curso que quiera sin limitaciones algunas debidas al *numerus clausus* u otros factores.

La enseñanza posterior a la enseñanza obligatoria se ofrece gratuitamente a todos los estudiantes que decidan continuar sus estudios después de haber terminado la enseñanza secundaria a la edad de 16 años.

El Departamento de Estudios Avanzados y Enseñanza de Adultos es responsable de promover, desarrollar y coordinar la enseñanza posterior a la secundaria y la enseñanza de adultos.

Este Departamento es responsable de lo siguiente:

- Ofrecer cursos de estudios avanzados y de formación profesional a los estudiantes que han pasado la edad de los estudios obligatorios;
- Organizar programas de aprendizaje en colaboración con la Corporación de Formación para el Empleo y ofrecer becas de manutención a los estudiantes inscritos en esos programas;
- Compilar, publicar y distribuir todos los años un ejemplar del Prospecto de Cursos Posteriores a la Escuela Secundaria a aproximadamente 5.000 graduados de la escuela secundaria que asisten a escuelas estatales y no estatales;
- Organizar, gestionar y desarrollar el Centro de Difusión de la Enseñanza a través de los medios de comunicación, en particular el canal de televisión Educación 22;
- Organizar y administrar cursos para adultos y cursos nocturnos en diversos centros.

Malta tiene una larga tradición de organizar y gestionar cursos para adultos y cursos nocturnos para los estudiantes y adultos en diversos centros. Cada mes de agosto se publica un catálogo de los cursos para adultos y de los cursos nocturnos. Por lo general ejemplares de este catálogo se distribuyen a los consejos locales, las bibliotecas de distrito y las diversas empresas industriales. El sitio de la web del Departamento proporciona información detallada sobre estos cursos.

Durante el año 2000 el departamento ofreció aproximadamente 235 cursos a unos 6.700 estudiantes en una variedad de materias, desde materias académicas hasta cursos de formación profesional, ocio y cursos de desarrollo cultural.

Desde el establecimiento en 1989 de la Comisión para el Adelanto de la Mujer, se dio prioridad a formar y facultar a las mujeres por medio de la igualdad de oportunidades en la educación y en el logro de cualificaciones académicas. Se dieron recomendaciones a las autoridades docentes sobre la igualdad de acceso a la educación; se creó un programa de estudios común para las escuelas para los muchachos y para las niñas; se eliminaron las observaciones sexistas de los manuales de la escuela primaria; se introdujo la educación sexual en las escuelas; se implantaron clases por las mañanas para los adultos; se llevó a cabo labor de sensibilización en cuanto a problemas de género entre el personal docente; se incorporó una perspectiva de género en las materias que se enseñan en la escuela y en la Universidad de Malta.

Se organizó una serie de seminarios públicos sobre estas cuestiones conjuntamente con la División de Educación, la Facultad de Educación de la Universidad de Malta y la Unión Maltesa de Maestros.

10.2 Enseñanza gratuita

La enseñanza en todas las instituciones estatales, desde el jardín de infancia hasta la universidad, es gratuita. Los estudiantes que tienen edad de asistir a la escuela obligatoria tienen acceso a manuales y transporte gratuitos.

El Estado subvenciona las escuelas que son propiedad de la Iglesia Católica y están administradas por ella. Esta disposición se formalizó después del acuerdo de 1991 entre el Gobierno de Malta y la Santa Sede, según el cual el Estado reiteró el reconocimiento del derecho a la libertad de educación. El pago de las escuelas privadas está parcialmente subvencionado.

También se ofrece enseñanza gratuita y formación especializada a aquellos que quieren conseguir un certificado en comercio y formación profesional. Se perfeccionaron los programas de aprendices para mejorar los conocimientos de los comerciantes, y se puso en marcha un programa de aprendizaje técnico.

Los estudiantes que han terminado los estudios obligatorios reciben becas del Estado.

La Ley de educación de 1988 prevé la creación de oportunidades de trabajo para los estudiantes que han terminado la escuela secundaria y los licenciados en educación, bajo la supervisión de las autoridades docentes durante los meses de verano. Los estudiantes reciben remuneración del Estado.

10.3 Programa mínimo nacional de estudios

El programa mínimo nacional de estudios para los diversos niveles del sistema de educación se introdujo en 1990, y todas las escuelas estatales, de la iglesia y privadas siguen ese programa.

A lo largo de los años, una revisión del programa de estudios nacional fue seguida por una conferencia nacional sobre recomendaciones y de aplicación del nuevo programa nacional en junio de 2000. El 26 de enero de 2000 se nombró un comité directivo nacional sobre la aplicación del programa de estudios mínimo nacional.

El 1º de septiembre de 2000 entró en vigor el programa mínimo nacional en virtud del Aviso Legal 132 de 2000 relacionado con la Ley de educación (Título 327) titulado reglamento sobre el programa nacional de estudios.

En enero de 2001 se hizo aplicable el plan estratégico para la aplicación del programa de estudios nacional mínimo en espera de su confirmación por el Gobierno.

La creación y la utilización del plan de desarrollo escolar se volvieron obligatorias para todas las escuelas en Malta en Gozo, tanto escuelas de la iglesia como independientes, de forma inmediata y a más tardar el 1º de octubre de 2000.

El Comité Directivo Nacional creó 16 grupos especializados sobre la cuestión, uno de los cuales se ocupará del género y el programa de estudios nacional mínimo.

El grupo sobre género redactó recomendaciones sobre políticas, estructuras y procesos que incluyen lo siguiente:

Políticas

- Preparar legislación para garantizar la igualdad de género;
- Garantizar que el personal administrativo y docente nombrado esté sensibilizado al género;
- Salvaguardar al personal mediante un Código de Prácticas;
- Exigir que las escuelas implanten una política de igualdad de género;
- Redactar una declaración de política escrita sobre la igualdad de oportunidades de género;
- Establecer directrices para la eliminación de los estereotipos de género;
- Establecer un marco para garantizar que la igualdad de género impregna todos los nuevos programas del programa de estudios mínimo nacional.

10.4 Jardines de infancia y escuelas primarias

La enseñanza en los jardines de infancia está abierta para la inscripción de niños mayores de tres años. En toda ciudad y aldea hay una escuela primaria y un jardín de infancia dependiente de ella. La asistencia a los jardines de infancia es facultativa.

La enseñanza primaria dura seis años. Las clases en las escuelas primarias nunca exceden los 30 alumnos y la mayoría de los maestros están formados profesionalmente. Todas las escuelas primarias ofrecen enseñanza correctiva.

10.5 Enseñanza secundaria

Los alumnos que hayan terminado con éxito la enseñanza primaria pasan a la enseñanza secundaria. Esta enseñanza dura cinco años y conduce a los exámenes para el certificado de enseñanza secundaria de la Universidad de Malta y el Certificado General de Enseñanza a nivel medio.

10.6 Cursos de formación profesional

Los cursos de formación profesional se imparten también a nivel secundario y pos secundario obligatorio de la enseñanza. En el año académico 2000/2001 las mujeres constituían el 33% de los estudiantes en los cursos de formación profesional y se concentraban principalmente en clases dominadas por las mujeres, es decir, peluquería y belleza y operaciones bancarias, seguros y secretaría.

Hasta el año 2000 el Departamento de Estudios Avanzados y de Enseñanza de Adultos era responsable de 13 escuelas que ofrecían cursos a tiempo completo para los estudiantes que hubieran terminado los estudios obligatorios. En agosto de 2000 se creó el MCAST, una fundación establecida gracias a una escritura pública. Se ha publicado el estatuto del colegio y se ha nombrado la primera junta de directores según requiere el estatuto.

10.7 Educación inclusiva

Está en vigor una política de educación inclusiva, según la cual las escuelas principales ofrecen servicios de enseñanza a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, mentales, sensoriales y emocionales. Para atender los

requerimientos de los alumnos con necesidades de enseñanza especiales en las escuelas generales, la División de Educación, junto con la Facultad de Educación de la Universidad de Malta, organizan una serie de cursos, después de los cuales se entrega un certificado, para formar a facilitadores (ayudantes de clase de los maestros). La División de Educación y la Facultad de Educación organizan también cursos de posgrado para los maestros que quieren avanzar en sus estudios para convertirse en coordinadores de necesidades educacionales especiales en las escuelas corrientes.

10.8 Centros de necesidades especiales

Para completar la política de educación inclusiva, las escuelas especiales se han convertido ahora en centros de necesidades especiales. En esos centros se ofrecen equipos e instalaciones especiales, tales como habitaciones multisensoriales, piscina de hidroterapia, complejos programas y equipos informáticos, etc. Los niños con necesidades especiales en una escuela corriente reciben programas educacionales individualizados, y se ofrece un apoyo apropiado en los maestros de las escuelas corrientes y a los padres de los alumnos.

10.9 Servicios de apoyo

La División de Educación ofrece una gran variedad de servicios de apoyo a las escuelas; entre éstos figuran:

Servicios de orientación y asesoramiento, que proporcionan orientación en cuanto a programa de estudios, formación profesional y personal a los estudiantes de las escuelas secundarias y pos secundarias y asesoramiento a los alumnos de las escuelas primarias y secundarias, que está a cargo de maestros de asesoramiento y orientación capacitados. Entre su labor figuran ejercicios de transición de un sector a otro, el ejercicio facultativo a los 13 y 14 años de edad, orientación para los cursos de educación después de los 16 años, seminarios sobre carreras, visitas de orientación sobre carreras y folletos de información.

Centro para las Madres Escolares: hacia finales de 1996 la División de Educación inauguró oficialmente un centro para ayudar a las alumnas madres menores de 18 años. Este servicio ayuda a las niñas que se quedan embarazadas con una asistencia inmediata, así como asesoramiento y formación en conocimientos para la crianza de los hijos. El asesoramiento se extiende también a la pareja de la niña y a los padres.

El servicio de trabajo social de escuela, que proporcionan asistentes sociales capacitados, tiene por objeto ayudar a los alumnos y a los estudiantes que tienen problemas relacionados con la asistencia regular a la escuela, y proporciona vínculos entre la escuela y el hogar por medio de visitas y las intervenciones necesarias en los casos apropiados.

El servicio psicológico escolar es responsable de determinar, proponer y aplicar métodos de tratamiento de los problemas psicológicos de los niños escolares para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de los alumnos.

El servicio médico educacional proporciona asesoramiento a los directores de las escuelas, al personal, a los padres y a la propia División de Educación, acerca de aspectos relacionados con la salud, enfermedades y problemas, para asegurar un desarrollo saludable de los alumnos en los medios docentes.

El servicio de bibliotecas escolares ofrece apoyo a las escuelas en forma de asesoramiento sobre bibliotecas, compra, clasificación y catalogación de libros, en apoyo del programa escolar.

La organización de servicios juveniles se encarga de las asociaciones de escuelas y de los intercambios, especialmente a nivel europeo. Proporciona apoyo cultural y de otro tipo a las escuelas a escala nacional y dirige un centro para estudiantes tanto malteses como extranjeros.

El servicio de deportes trata de promover y organizar programas variados y apropiados de actividades deportivas, mejorando el desarrollo personal de los alumnos y estudiantes.

El programa de escuelas seguras trata de proporcionar un medio escolar seguro para todos los alumnos y estudiantes que asisten a la escuela obligatoria, especialmente por los servicios de seguridad de niños (maltrato infantil), y servicios contra la intimidación y el uso indebido de sustancias.

El servicio de terapia de arte proporciona ayuda por medio de actividades artísticas a personas que tienen dificultades psicológicas.

La Dependencia de Educación Complementaria, que administra el Departamento de Programas Escolares, proporciona educación correctiva en todas las escuelas primarias a cargo de profesores de apoyo.

10.10 Universidad

Durante el curso académico 2000/2001 había un total de 7.953 estudiantes en la Universidad. El número de estudiantes mujeres aumentó considerablemente y fue superior al de los hombres al alcanzar el 54% del total (cuadro 10.1).

En 2000 se graduó un total de 1.717 estudiantes, 890 de los cuales eran mujeres, a las que correspondió el 52% del número total de graduados (cuadro 10.2).

El Centro de Desarrollo de la Participación de los Trabajadores de la Universidad de Malta coordina un diploma en género y desarrollo, que está parcialmente subvencionado por la Comisión para el Adelanto de la Mujer. Este programa, que dura dos años y es a tiempo parcial, se imparte por las mañanas y es especialmente popular entre las mujeres que vuelven a la educación.

10.11 Universidad de la Tercera Edad

La Universidad de la Tercera Edad se creó el 23 de enero de 1993 con objeto de organizar programas especialmente preparados para ser enriquecedores desde el punto de vista intelectual y cultural y al mismo tiempo informativos. La institución ofrece sus servicios a personas mayores de 60 años.

En el curso académico 1998/1999, la Universidad de la Tercera Edad acogió a 853 personas, 595 de las cuales eran mujeres.

10.12 Educación para adultos

Las clases de mañana y tarde de educación para adultos son especialmente populares entre las mujeres. La Dependencia de Educación de Adultos organiza clases básicas de maltés, inglés y matemáticas. Una serie de cursos están organizados junto con otros órganos. Entre éstos figuran conocimientos para la educación de los hijos,

cursos básicos de educación para las fuerzas armadas de Malta, cursos de inglés para el personal que forma parte de la misión italiana y cursos para refugiados. En marzo de 1999 había un total de 987 estudiantes que asistían a esos cursos, de los cuales 702 eran mujeres.

10.13 Cursos para mujeres que vuelven a los estudios

El Ministerio para la Política Social coordina y la Corporación de Formación y Empleo y la Oficina de Cooperativas organizan cursos para mujeres que vuelven a los estudios. El curso dura ocho semanas y se faculta a las mujeres gracias a sesiones de desarrollo de la personalidad.

10.14 Igualdad de oportunidades en la educación

El nivel de educación en Malta aumenta constantemente. La matriculación de mujeres en los tres niveles principales de educación en Malta en el año 2000 se muestra en el cuadro 10.3.

El número de mujeres que asisten a cursos de enseñanza general secundaria y pos secundaria aumentó en un 1% entre 1999 y 2000, mientras que la matrícula en las escuelas de formación profesional secundarias y pos secundarias descendió en un 10% durante el mismo período. La parte correspondiente a las mujeres en la enseñanza universitaria en el curso académico 2000/2001 era del 54%.

10.15 Correlación entre la participación en el mercado y los logros académicos

Más del 50% de las mujeres que participan en la fuerza de trabajo a tiempo completo tienen un nivel secundario de educación. Además, el 14% de las trabajadoras han logrado el nivel superior de enseñanza en comparación con el 9,5% de los hombres. Entre las personas que buscan activamente empleo, el 6,5% de las solicitantes mujeres han tenido formación posterior a los estudios obligatorios en comparación con el bajo porcentaje del 3,6% de hombres desempleados graduados superiores. El cuadro 10.4 muestra a las personas que buscan activamente empleo mediante la inscripción en la Corporación de Empleo y Formación. Estas personas entran en la categoría de desempleados. La población inactiva, por otra parte, incluye a las personas que no están inscritos como personas que buscan cualquier tipo de actividad económica. El último grupo incluye a las mujeres que, para fines del censo, afirman *cuidar de la casa y la familia*.

10.16 Gastos en educación

Durante el período de enero a diciembre de 1998 el gasto periódico total era de 59 millones de liras maltesas y el gasto total de capital era de 9,1 millones de liras maltesas.

10.17 Personal docente

El personal docente total tanto en escuelas estatales como privadas siguió aumentando durante el curso 1998/1999 alcanzando los 7.907, el 2,3% más que en el curso 1997/1998. El total de las mujeres dedicadas a la labor docente ascendía a 4.754, lo cual equivale al 60% del total.

La relación alumno-maestro en el sector privado para el nivel de primario y el nivel secundario, incluido el pos secundario, siguió siendo la misma, de 1:20 y 1:11, respectivamente.

10.18 Becas

Hombres y mujeres reciben becas y ayudas de estudio basadas en la aptitudes y la capacidad.

Artículo 11 Empleo

11.1 El empleo de las mujeres

El perfil de empleo de las mujeres se basa en datos estadísticos. Existen dos fuentes de datos estadísticos. El estudio de la fuerza laboral, administrado por la Oficina Nacional de Estadística, y los datos del empleo administrativo compilados por la Corporación de Empleo y Formación.

El cuadro 11.1 representa el total de la oferta laboral para 1999 y 2000, que incluye a todas las personas económicamente activas, es decir, las personas con un trabajo y las que buscan activamente empleo. En el cálculo se incluye únicamente a las personas dedicadas a un trabajo a tiempo completo y que están oficialmente inscritas como desempleadas.

11.2 Estructura por edades de la población que trabaja

La característica dominante de la pauta del empleo de las mujeres a tiempo completo es el alto nivel de participación en el mercado de mujeres en edades comprendidas entre los 20 y los 24 años. La actividad económica a tiempo completo desciende bruscamente después de la edad de 25 años, lo cual revela una tendencia a las labores domésticas entre las mujeres que se encuentran en la llamada “mejor” edad para el trabajo. Parece ser que hay una tendencia gradual ascendente en la participación en el mercado entre las mujeres en las edades medias, posiblemente a causa de las obligaciones menos apremiantes relacionadas con el matrimonio, las labores domésticas y la crianza de los hijos.

11.3 Diferencial de sueldo en el empleo a tiempo completo

El salario bruto medio procedente de la ocupación principal de las personas empleadas era de 5.014 liras maltesas al año. El 50% de todas las personas empleadas percibían un sueldo bruto de menos de 4.300 liras por su ocupación principal. El sueldo bruto más común procedente de la ocupación principal era de 3.000 liras maltesas, que equivale al sueldo mínimo. El 25% de todas las personas empleadas percibían un sueldo bruto de más de 5.772 liras maltesas al año de su ocupación principal.

Entre mayo de 1999 y mayo de 2000 el sueldo medio percibido por los trabajadores a tiempo completo era de 4.739 liras maltesas al año. Con una media anual de 4.196 liras, las mujeres percibían 707 liras menos que los hombres, cuyo sueldo medio era de 4.983 liras maltesas.

Las conclusiones del estudio de la fuerza laboral de 2000 que llevó a cabo la Oficina Nacional de Estadística revelan que la tendencia en la diferencia de sueldo es constante en todas las categorías ocupacionales. Los factores determinantes son que las mujeres, en promedio, podrían percibir menos por el mismo trabajo y que los hombres tienden a ocupar puestos más altos que por lo general van acompañados de sueldos más altos.

11.4 Ocupaciones de las mujeres

El aumento en la población ocupada de forma remunerada en los últimos años estuvo generada en gran medida por el sector de servicios del mercado. La parte respectiva de la producción directa y los servicios no relacionados con el mercado descendió registrando la transición gradual de la economía maltesa de las actividades primarias e industrializadas hacia los sectores relacionados con los servicios.

En diciembre de 2000, 26.808 mujeres, en comparación con 61.916 hombres, estaban empleadas en el sector privado; 12.693 mujeres y 35.286 hombres estaban empleados en el sector público.

En el sector público las mujeres se agrupan principalmente en el sector de la educación y de la salud. En el sector privado, se concentran en el comercio al por mayor y al por menor y en la manufactura de alimentos, calzado, ropa, productos químicos, productos de cuero y elaboración del cuero, maquinaria electrónica, impresión e industrias conexas.

La mayoría de los trabajos que realizan las mujeres en las empresas industriales tienen una orientación doméstica, o bien se componen de operaciones rutinarias que no requieren conocimientos especiales. Las mujeres son más numerosas que los hombres en la fuerza de trabajo de la mayoría de las empresas que trabajan en la industria. Al mismo tiempo, son las mujeres las que ocupan, casi sin excepción, los puestos que están más bajos en la jerarquía y puestos de secretaría. Los hombres, por el contrario, están distribuidos de forma más regular en todos los niveles de la organización y siguen disfrutando de un casi monopolio de los puestos de gestión y de supervisión.

11.5 Empleo a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial es un fenómeno generalizado que ha caracterizado el movimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Es una forma de empleo que posiblemente ha permitido, e incluso ha alentado a las mujeres con obligaciones familiares a participar en la fuerza de trabajo remunerada.

En 2000 el empleo total a tiempo parcial era de 36.522 personas, de las cuales 20.633 eran hombres y 15.889 mujeres. El empleo a tiempo parcial como ocupación principal ocupaba a 18.689 personas, de las cuales 7.250 eran mujeres casadas y 4.082, solteras. El empleo a tiempo parcial como ocupación secundaria para los empleados que ya tenían un trabajo a tiempo completo era de 17.833 personas, de las cuales 1.815 eran mujeres casadas y 2.742, solteras.

El Decreto sobre normas nacionales de trabajo a tiempo parcial de 1996 (Aviso Legal No. 61 de 1996) entró en vigor el 9 de abril de 1996. El Aviso Legal No. 61 de 1996 establece las prestaciones prorrateadas de todos los permisos que incluyen vacaciones, permiso de enfermedad, maternidad, pérdida en la familia, matrimonio y lesión, calculados sobre la base del permiso mínimo aplicable a los empleados a

tiempo completo en ocupaciones análogas con el mismo empleador. Sin embargo, estas prestaciones proporcionales se aplican únicamente a aquellos trabajos a tiempo parcial que son la fuente principal de ingresos y siempre y cuando el número de horas trabajadas no sea menor de las 20 horas por semana. Las prestaciones prorrateadas de los permisos se otorgan a los empleados en la profesión docente que trabajan a tiempo parcial durante no menos de 14 horas a la semana. El problema que encierra este sistema es que es posible que empleadores no escrupulosos eviten este compromiso empleando al personal a tiempo parcial durante un número de horas inferior al límite establecido.

El artículo 25 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 establece que los empleados a tiempo parcial no serán tratados de una forma menos favorable que los empleados comparables a tiempo completo. La nueva ley prevé también la información oportuna sobre la disponibilidad de puestos a tiempo parcial y tiempo completo en el lugar de trabajo, así como el acceso a la formación profesional o a las oportunidades de promoción de carrera.

La Corporación de Empleo y Formación recientemente ha introducido el trabajo a tiempo parcial en su sitio de la web. Este registro permite a los trabajadores que quieren trabajar a tiempo parcial presentar sus datos en línea donde los pueden ver los empleadores que buscan trabajadores de este tipo.

Las personas que buscan trabajo a tiempo parcial pueden enumerar tres preferencias de trabajo y presentar su *curriculum vitae*. El *curriculum vitae* aparece únicamente en una zona restringida del sitio de la web al que tienen acceso sólo empleadores acreditados.

Las personas en busca de empleo pueden presentar sus datos al registro desde sus propias computadoras o bien en los consejos locales y los centros de empleo de la Corporación de Empleo y Formación.

Se informa a los solicitantes por correo electrónico de que su *curriculum vitae* ha aparecido en la lista. Los *curriculum vitae* aparecen durante 30 días, pero los solicitantes pueden eliminarlos antes. También son posibles extensiones durante un período de 30 días.

Los empleadores que buscan trabajadores a tiempo parcial y que tienen acceso a la zona restringida del sitio de la web de la Corporación de Empleo y Formación (www.etc.org.mt) pueden ver los datos del solicitante y, si lo consideran apropiado, pueden ponerse en contacto con el solicitante y proponerle empleo.

11.6 Desempleo

El número total de desempleados inscritos en el año 2000 era de 6.583. Las mujeres inscritas para las prestaciones de desempleo constituían solamente el 14% del total de los desempleados en 2000. El número relativamente bajo de mujeres inscritas como desempleadas puede indicar posiblemente una mayor participación de las mujeres en la economía no estructurada (cuadros 11.2, 11.3).

11.7 Trabajo en el hogar y trabajo voluntario

El trabajo que no está en el mercado y que incluye la producción en el hogar y el trabajo voluntario no tiene valor de intercambio y no se incluye en las estadísticas nacionales. Las amas de casa a tiempo completo no perciben prestaciones por el

trabajo doméstico y no tienen derecho a una pensión cuando alcanzan la edad de 60 años. Un estudio realizado en el año 2001 por Frances Camilleri para la Comisión para el Adelanto de la Mujer hace pensar que las mujeres dedican en promedio 11 horas al día a tareas que benefician principalmente a los demás. El cuestionario se centraba en una muestra representativa de 800 mujeres de edades comprendidas entre 18 y 60 años y buscaba información sobre la contribución social y económica de las mujeres por medio de un análisis de contenido y los datos sobre utilización del tiempo.

11.8 Las mujeres en la administración

La representación de las mujeres en la adopción de decisiones y en la gestión es todavía insuficiente y es una de las esferas principales de que se ocupa específicamente el plan nacional de acción para la igualdad de género. Se prevé que en unos pocos años habrá más mujeres preparadas para ocupar puestos de gestión dado el gran número de mujeres que están optando por estudiar gestión a nivel superior.

11.9 La administración pública

La administración pública está elaborando un plan de acción para aumentar el número de mujeres en puestos directivos. En los niveles más altos de la administración pública, es decir, la escala es de 1 a 5, un 12% de representación de mujeres es bajo. En el año 2000 había una mujer en la escala más alta. Había 15 mujeres en la escala 4, y 44 mujeres en la escala 5. No hay mujeres en el nivel de secretario permanente. El cuadro 11.4 muestra los primeros tres grados más altos en la administración pública.

11.10 Adopción de decisiones económicas

Hay pocos datos sobre las mujeres y la adopción de decisiones económicas, especialmente en los ámbitos relacionados con la propiedad de empresas. En 1994 las mujeres constituían el 12,5% (691) de un total de 5.507 personas que tenían puestos altos y medios en el sector privado. Esta cifra aumenta hasta el 26,5% para las mujeres que están empleadas (cuadro 11.5).

En 1994 las mujeres ocupaban puestos de gestión únicamente en cuatro de las 10 empresas comerciales principales. Éstas eran: TeleMalta Corporation con cuatro mujeres en puestos de gestión (40%), seguida por AirMalta Co. Ltd., con tres (5,2%), Brand International Ltd. con una mujer (12,5%), y EneMalta Corporation también con una mujer (10%). SGS Thomson Ltd., la empresa que tiene un porcentaje más alto de mujeres empleadas (41%) estaba totalmente gestionada por hombres. Por otra parte, TeleMalta Corporation tenía un alto porcentaje de mujeres en puestos de gestión —40%— en relación con el porcentaje de mujeres empleadas: 9,9% (cuadro 11.6).

En el sector bancario en 1994 las mujeres ocupaban únicamente el 10,5% del total de los puestos de gestión. A.P.S. Bank era el único banco que no tenía mujeres gestoras, mientras que el Lombard Bank y el Central Bank tenían únicamente el 4,16% y el 6,6% respectivamente en sus puestos de gestión ocupados por mujeres (cuadro 11.7). Aunque esta información es algo anticuada, sin embargo es indicativa de las tendencias del mercado de trabajo en Malta.

11.11 Sindicación

Los datos sobre la sindicación de las mujeres trabajadoras no son exhaustivos. Solamente en 1992 se exigió a los sindicatos que presentaran información desagregada por sexo sobre su composición. De acuerdo con las disposiciones de la Ley de relaciones profesionales, los sindicatos deben presentar un informe anual sobre su composición al Secretario de los Sindicatos. Los informes se publican en la Gaceta del Gobierno. La mayoría de los sindicatos cumplen esta disposición jurídica. No obstante, varios pequeños sindicatos y la Asociación Médica de Malta hasta la fecha nunca han publicado datos sobre su composición desglosados por género.

Se calcula que en junio de 2000 aproximadamente el 46% de la fuerza de trabajo a tiempo completo de 42.384 pertenecían a sindicatos (cuadro 11.8).

11.12 Nivel de sindicación

Hay una gran escasez de mujeres que ocupen puestos elevados en los sindicatos, incluso en ámbitos del mercado laboral que están dominados por las mujeres, tales como el sector de las manufacturas, la venta al por mayor y la venta al por menor. Hay únicamente tres mujeres de los 55 miembros del consejo nacional de la Unión General de Trabajadores y otras dos mujeres en total de 28 funcionarios que trabajan en el comité ejecutivo nacional del Union Haddiema Maghqudin, el segundo sindicato del país.

11.13 Formación en gestión

Está aumentando la formación de conocimientos de gestión destinada a las mujeres. La Organización de Desarrollo del Personal lleva cursos de formación relacionados con la gestión para los empleados de la administración pública. Sin embargo, pocas mujeres han aprovechado esta formación puesto que por ahora los cursos se han ofrecido a funcionarios que ya ocupan puestos altos en la administración pública, donde las mujeres están insuficientemente representadas.

11.14 Igualdad de oportunidades en la educación y formación

Durante los últimos 10 años se ha observado un aumento considerable de las oportunidades de educación y formación. Las mujeres participan más que nunca en los programas de educación, en particular los programas dirigidos a los adultos: programas de alfabetización, clases para adultos de mañana y tarde. También hubo un incremento considerable en el número de mujeres estudiantes en el nivel de enseñanza posterior a los estudios obligatorios.

11.15 Enseñanza pos secundaria (escuela semisuperior)

En los últimos años ha habido un incremento constante de mujeres estudiantes en la enseñanza posterior a la obligatoria. En marzo de 1999 a las mujeres correspondía el 57,7% del total de los estudiantes mayores de 16 años en edad de asistir a la escuela semisuperior de la Universidad (cuadro 11.9).

11.16 Nivel superior

En el curso académico 1999/2000 el número de mujeres matriculadas en la Universidad de Malta superó al de los hombres, siendo el 52,4%. De un número total de estudiantes de 7.375, 3.864 eran mujeres (cuadro 11.10). Además, las mujeres

parecen estar menos concentradas en los ámbitos de estudio dominados por las mujeres. Están presentes en la mayor parte de facultades y departamentos. La ingeniería mecánica y eléctrica sigue siendo la carrera menos popular entre las mujeres (cuadros 11.10 y 11.11).

Está aumentando el número de personas que se gradúan de la Universidad de Malta con títulos, diplomas o certificados. En 1999 había 1.022 mujeres graduadas, en comparación con 958 hombres (cuadro 11.12).

11.17 Formación profesional

Se ofrece enseñanza y formación especializada a todos aquellos que quieren adquirir cualificaciones en oficios, capacidades prácticas, artesanía o actividades técnicas o comerciales. También se ofrecen diversos programas para aprendices, abiertos tanto a hombres como a mujeres jóvenes. Los estudiantes que se apuntan a estos programas reciben formación de su empleador. Sin embargo, las mujeres siguen apartadas de la formación profesional que suele estar dominada en su mayoría por hombres.

Datos procedentes del Departamento de Estudios Avanzados y Educación para Adultos sobre el año académico 2000-2001 indican que las mujeres en los cursos de formación profesional constituyen únicamente el 33% de la población total de estudiantes, y se concentran principalmente en cursos relacionados con la peluquería y la belleza, así como secretariado y seguros.

También está aumentando la participación de las mujeres en los cursos de formación profesional y en los cursos de readiestramiento organizados por la Corporación de Empleo y Formación.

El objetivo estratégico de la Corporación de Empleo y Formación es crear la igualdad de oportunidades. La Corporación ofrece programas breves de formación basados en la competencia en conocimientos relacionados con los oficios o la labor de oficina destinados para el empleo eficaz de los recursos humanos. Desde su establecimiento en 1991, se organizaron varios cursos concretamente para adultos en conocimientos de oficinista y dactilógrafo. Estos cursos estaban abiertos tanto para los hombres como para las mujeres, pero asistieron a ellos principalmente mujeres. Las mujeres de cualquier edad pueden entrar en cualquier curso existente. Mujeres mayores de 30 años de vez en cuando se han sumado a cursos en conocimientos de oficina, dactilografía, informática, recepción y venta al por menor.

La creación de la igualdad de oportunidades es uno de los objetivos estratégicos de la Corporación Empleo y Formación. Sus objetivos principales para lograrlo son los siguientes:

- Avanzar hacia una política de incorporación de la perspectiva de género adoptada por el Gobierno mediante la facilitación de una cultura de igualdad de acceso a la formación y al empleo para las mujeres y para los hombres, promoviendo políticas activas de mercado laboral, prestando atención a los obstáculos que impiden a las mujeres la búsqueda de un empleo productivo y el autoempleo, y garantizando que las mujeres se beneficien de formas flexibles de organización del trabajo;
- Tratar de reducir el desfase de género en las tasas de desempleo entre mujeres y hombres apoyando activamente el incremento del empleo de las mujeres, y

promoviendo al mismo tiempo la igual representación en los diversos sectores y ocupaciones;

- Promover la introducción de políticas que tienen en cuenta a la familia y aumentar al máximo los resultados de estas iniciativas para beneficiar a las mujeres;
- Prestar especial atención a las mujeres y a los hombres que vuelven al trabajo, tratando de eliminar los obstáculos a este empleo y buscando oportunidades de formación y readiestramiento para adaptar los conocimientos a las necesidades del mercado contemporáneo.

Las mujeres que están buscando empleo por primera vez y las mujeres que vuelven al trabajo tienen mucho interés en los cursos de formación que ofrece la Corporación de Empleo y Formación ya que comprenden que el medio de negocios, que cambia rápidamente, exige una formación y un readiestramiento apropiados. En 1998-1999 el 47% de todos los pasantes eran mujeres, es decir, 1.560 mujeres de un total de 3.314 (cuadro 11.13).

También se alienta a las mujeres pasantes a que se dediquen a oficios no tradicionales. Por ejemplo, varias mujeres han participado en cursos sobre incendios y seguridad, organizados para el personal de seguridad.

Las mujeres que quieren mejorar o desarrollar nuevos conocimientos antes de entrar en el mercado laboral, especialmente conocimientos de oficina y de informática, muestran especial interés hacia los programas de la Corporación. Los cursos relacionados con el trabajo de oficina cuentan con un público casi exclusivamente femenino.

La Corporación de Empleo y Formación recientemente ha iniciado la elaboración de un registro de empleo a tiempo parcial, gracias al cual los empleadores y los empleados pueden comparar sus solicitudes y la disponibilidad, respectivamente. Esto evidentemente es un gran paso adelante, en particular para las mujeres casadas que con frecuencia siguen prefiriendo jornadas laborales cortas.

11.18 Cursos para la instrucción de mujeres que regresan al trabajo

El programa para mujeres que vuelven al trabajo se ideó para los instructores que más adelante participarían en la formación de mujeres que van a regresar al mundo laboral. El programa promueve un conocimiento especializado de esta categoría de empleo. El curso se desarrolló conjuntamente con el Centro de Desarrollo de Participación de los Trabajadores de la Universidad de Malta y la Red de Mujeres que vuelven al trabajo en Londres. Hoy día un curso análogo para las mujeres que vuelven al trabajo está coordinado por el Ministerio para la Política Social y organizado por la Corporación de Empleo y Formación en colaboración con la Oficina de Cooperativas. Ambas entidades están bajo la dirección del Ministerio para la Política Social.

11.19 Legislación sobre el empleo

La legislación maltesa sobre el empleo está encarnada en las siguientes leyes:

- i) La Constitución de Malta;
- ii) La Ley de la Convención Europea de 1987;

- iii) Reglamento emmendado de las fábricas (trabajo nocturno de las mujeres) de 1989;
- iv) Ley de empleo y servicios de formación de 1990;
- v) Ley de promoción de la salud y la seguridad ocupacionales de 1994, Reglamento para la protección de la Maternidad en los lugares de trabajo de 2000;
- vi) Ley del Organismo de Salud y Seguridad Ocupacionales de 2000;
- vii) Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002;
- viii) Estacode
(Código de Ética para los Empleados del Sector Público).

El Gobierno de Malta está preparando un libro blanco sobre la Ley de igualdad de género que tiene por objeto introducir nuevas leyes sobre igualdad de oportunidades en el empleo, la no discriminación, el hostigamiento sexual, el salario igual por trabajo de igual valor y la carga de la prueba.

11.20 La Constitución de Malta

La Constitución de Malta, la ley suprema del país, hace una importante declaración de política con respecto a la igualdad de oportunidad en el empleo en su primer capítulo donde se dice que:

Malta es una República democrática basada en el trabajo y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales del individuo.

El artículo 14 establece que:

El Estado tratará de garantizar en particular que las mujeres trabajadoras disfruten de los mismos derechos y de los mismos sueldos por el mismo trabajo que los hombres.

El Capítulo II de la Constitución establece determinados principios que son fundamentales para el Gobierno de Malta y que el Estado debe aplicar al redactar la legislación.

El Gobierno puede adoptar medidas especiales para acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, de acuerdo con el párrafo 11 del artículo 45 de la Constitución (véase el Anexo A) el Gobierno de Malta está autorizado para emprender medidas positivas para las mujeres no solamente en el sector público, sino también en el ámbito privado, siempre y cuando estas medidas estén razonablemente justificadas en una sociedad democrática.

11.21 Ley de la Convención Europea de 1987

Las disposiciones de la Convención europea sobre derechos humanos y libertades fundamentales y su Primer Protocolo se incorporaron en la legislación maltesa mediante la Ley XIV de 1987.

La Convención Europea se puede aplicar en la Sala de Primera Instancia del Tribunal Civil y, tras la presentación de una apelación, en el Tribunal Constitucional. El 30 de abril de 1987 Malta ratificó el derecho de la petición individual, y

cualquier persona puede dirigirse a la Comisión Europea de Derechos Humanos si se considera agraviada por una decisión del Tribunal Constitucional.

11.22 La Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952

La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 establece las condiciones relativas a las relaciones de empleo y a las relaciones profesionales. La Parte IV establece la protección legislativa contra la discriminación relacionada con el empleo, como, por ejemplo, el trabajo de igual valor, la victimización y el hostigamiento. La Parte V de la Ley establece la protección contra el despido injusto, incluido el de las mujeres con permiso de maternidad.

El Ministro para la Política Social en breve nombrará una junta designada Junta de Relaciones de Empleo. Las funciones de la junta consistirán en hacer recomendaciones al Ministro sobre cualquier norma mínima nacional y las condiciones sectoriales del empleo.

Hasta que se establezca la junta de relaciones de empleo, las normas de empleo son establecidas por las juntas laborales y los consejos de salarios.

La Junta Laboral es un órgano asesor tripartito que representa a los sindicatos, a los empleados y a personas independientes. Los consejos de salarios, que son órganos tripartitos, formulan propuestas para la emisión de decretos sobre la reglamentación de salarios, que se publican antes de su presentación al Ministro responsable del trabajo. A continuación el Ministro emite estas propuestas mediante orden estatutaria. Las órdenes de normas nacionales, por otra parte, son emitidas por el Ministro como reglamentos estatutarios por recomendación de la Junta Laboral. Ejemplos de estas órdenes de normas nacionales son la paridad de salarios, N.S.O. de 1974, y el salario semanal mínimo, N.S.O. de 1976.

La necesidad de actualizar la legislación laboral y profesional se planteó por primera vez en 1992 y se hizo una revisión radical de la Ley de regulación de las condiciones de empleo en la nueva legislación. La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2000 se basa en los puntos fuertes de la ley anterior, introduciendo al mismo tiempo innovaciones de gran alcance en otros ámbitos, en particular en la mejora del trato igual de las mujeres en el empleo.

La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 permitirá a Malta:

- a) Aplicar el reglamento de la Unión Europea sobre la legislación laboral;
- b) Firmar y ratificar la Carta Social Europea Revisada;
- c) Ratificar los siguientes Convenios de la OIT:
 - i) 183 – Protección de la maternidad
 - ii) 177 – Trabajo en el hogar
 - iii) 173 – Protección de la reclamación de los trabajadores (insolvencia del empleador)
 - iv) 171 – Convenio sobre el trabajo nocturno
 - v) 158 – Terminación del empleo
 - vi) 156 – Trabajadores con responsabilidades familiares

vii) 150 – Administración laboral.

La nueva Ley permitió la consulta pública mediante un debate público general y la recopilación de las reacciones del público. La Comisión para el Adelanto de la Mujer, el Consejo Nacional de Mujeres y el Comité Universitario sobre Cuestiones de Género presentaron, entre otras, recomendaciones sobre la nueva legislación laboral.

11.23 Aplicación e incumplimiento de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002

Los artículos 43 y 47 de la Ley tratan de la aplicación y del incumplimiento de las disposiciones de la Ley. El artículo 46 especifica que el Ministro tiene facultades para nombrar funcionarios del Departamento de Relaciones Profesionales y Empleo para los fines de la Ley. Estos funcionarios tienen la facultad de entrar **libremente y sin aviso previo** en cualquier local que puede ser inspeccionado en virtud de la Ley; pueden llevar a cabo una investigación de cualquier tipo, ensayo o averiguación que consideren necesario y pueden interrogar solos o en presencia de testigos al empleador o a los empleados o pedir que se les muestre cualquier libro, registro u otros documentos.

Una persona que se haya determinado que es culpable de contravenir las disposiciones de la Ley puede ser castigada con multas que oscilan entre un mínimo de 100 liras y un máximo de 1.000 liras, como en el caso de un empleador que no paga los salarios o que no permite vacaciones remuneradas.

La nueva legislación establece que cualquier persona que contravenga las disposiciones del reglamento será culpable de un delito y, tras ser condenada, podrá ser sancionada con una multa.

11.24 Relaciones profesionales

La Ley de empleo y relaciones profesionales es el instrumento legislativo único más importante que reglamenta las relaciones profesionales en Malta.

La Ley reglamenta cinco aspectos principales, a saber:

- a) La inscripción en los sindicatos y las asociaciones de empleadores;
- b) Las restricciones en cuanto a la responsabilidad jurídica respecto de los actos adoptados en el proceso de un conflicto laboral;
- c) Resolución voluntaria obligatoria de conflictos laborales;
- d) El establecimiento del Tribunal Industrial como mecanismo para resolver controversias laborales; y
- e) La jurisdicción exclusiva del tribunal industrial en casos de despidos injustos.

Las revisiones a la ley de relaciones profesionales se sometieron a consulta pública junto con las propuestas para la revisión de la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952 que fue aprobada en el Parlamento en 2002 en virtud de la Ley de empleo y relaciones profesionales.

11.25 El Tribunal Industrial

La Ley de empleo y relaciones profesionales dispone el establecimiento de un Tribunal Industrial que tiene competencia para decidir en todas las controversias laborales que se le remiten y, además, tiene jurisdicción exclusiva en todos los casos de presunto despido injusto. Un empleado o una persona que actúe en su nombre puede presentar por escrito una reclamación afirmando que se ha producido un despido injusto y remitir este documento al Ministerio responsable por el Departamento de Trabajo que a su vez remitirá el caso al Tribunal Industrial. Hay que presentar una solicitud al Ministro a más tardar cuatro meses después de la fecha efectiva de la presunta infracción. Las mujeres empleadas pueden recurrir al Tribunal Industrial si presentan reclamaciones de despido injusto debido a discriminación por motivos de sexo.

Puesto que se preveía que la propuesta nueva Ley de relaciones de empleo aumentaría el volumen de trabajo del Tribunal, se requerían revisiones al Tribunal Industrial.

Además, las modificaciones propuestas relacionadas con las facultades del Tribunal son consecuencia de la ampliación de la jurisdicción exclusiva del Tribunal. Los cambios incluyen lo siguiente:

- a) En los casos de despido injusto tiene que haber una solicitud específica del denunciante de ser incorporado o contratado otra vez;
- b) El Tribunal ahora tiene determinados parámetros específicos para determinar el monto de la indemnización, en particular la edad del trabajador y el nivel de especialización que pueden afectar su posibilidad de ser empleado.

11.26 La administración pública

La Constitución establece la Comisión de la Administración Pública que reglamenta la contratación de empleados para la administración.

Reglamenta la administración pública el Estacode, el manual administrativo más importante de la administración pública.

11.27 El Ombudsman (véase 1.15, 2.9)

La Oficina del Ombudsman es una institución creada en virtud de la Ley del Ombudsman de 1995 para investigar denuncias sobre actos, omisiones, decisiones y recomendaciones de todos los órganos gubernamentales, los Ministerios, los Secretarios Parlamentarios y los funcionarios públicos, en particular todos los organismos controlados por el Gobierno y los consejos locales, cuyos actos, omisiones o decisiones se adoptan en ejercicio de sus funciones administrativas.

El Ombudsman también tiene autoridad para tratar los casos de presunta discriminación impropia en que está involucrada la administración del Gobierno y actos de los organismos controlados por el Gobierno.

La mayor parte de las investigaciones se emprenden a consecuencia de una denuncia recibida de una parte directamente afectada, pero el Ombudsman puede iniciar una investigación independientemente de una denuncia. El Ombudsman es independiente en el ejercicio de sus obligaciones y no está sujeto a la dirección o control de ninguna otra persona o autoridad.

11.28 La Ley de empleo y servicios de formación de 1990

La ley de empleo y servicios de formación de 1990 estableció la Corporación de Empleo y Formación **para proporcionar y mantener un servicio de empleo, para encontrar un empleo adecuado y para ayudar a los empleadores a encontrar empleados adecuados.** Además, proporciona **cursos de formación u otros programas con el fin de ayudar a las personas que quieren incorporarse a una ocupación remunerada, o que quieren mejorar o actualizar la calidad de sus conocimientos con el mismo fin.**

La Corporación tiene dos centros de trabajo principales. Los centros de trabajo de la Corporación prestan servicios a las personas que buscan empleo, y las oportunidades de trabajo del momento en el sector privado así como la información sobre capacitación se despliega y se pone a disposición. Entre los usuarios figuran personas que se han inscrito como desempleados, las personas entre dos trabajos, las personas que buscan trabajo por primera vez y las personas que vuelven al trabajo. En los centros de trabajo se mantiene un registro de las personas que buscan empleo a tiempo parcial.

Los empleadores del servicio público tienen la obligación de buscar candidatos de la lista de personas desempleadas que están inscritas en la Corporación.

La Corporación ayuda a los empleadores tanto del sector público como privado en sus esfuerzos por contratar a personal adecuado. Al mismo tiempo se ayuda a los desempleados a volver al empleo lo antes posible, tanto mediante una colocación directa, como después de una capacitación. Gracias a sus contactos con los programas de formación de los empleadores, la Corporación apoya activamente a las personas con discapacidad para que encuentren y mantengan un empleo adecuado.

La Ley de empleo y servicios de formación de 1990 garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo y la formación.

La Ley se complementa ahora por la Ley de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de 2000 que trata de garantizar que las personas con discapacidad no son objeto de discriminación injusta cuando se los contrata o cuando su candidatura se examina para un ascenso.

11.29 Salario mínimo nacional

De acuerdo con el Decreto sobre el Salario Mínimo Nacional, cualquier empleado a tiempo completo debe percibir el salario mínimo establecido por el Decreto. Además, la Ley de regulación de las condiciones de empleo establece que cada empleado tiene derecho a recibir una bonificación de fin de año, pagadera en dos plazos, y una bonificación especial, pagadera también en dos plazos.

Los empleados a tiempo completo y los empleados a tiempo parcial que trabajan un mínimo de 20 horas por semana también tienen derecho a las fiestas habituales con remuneración plena.

11.30 Paridad de salarios

Las mujeres maltesas disfrutaban de la paridad de salarios tanto en el sector público como el privado. Para enero de 2003 se espera que se promulgue una nueva legislación que aplique la Directiva 75/117 de la Unión Europea sobre el pago igual por trabajo de igual valor.

El primer paso hacia la eliminación de las disparidades tradicionales entre los empleados hombres y mujeres se adoptó en 1967 cuando empezaron a subir por etapas los sueldos/salarios de las empleadas gubernamentales con el fin de alcanzar la plena paridad para 1971. A consecuencia de ello, a partir del 1º de abril de 1967 los salarios de las empleadas del Gobierno fueron aumentando con incrementos anuales hasta que se encontraron a la par con los salarios/sueldos de los empleados que hacían el mismo trabajo. El Decreto sobre las Normas Nacionales de Paridad de Salarios de 1974, que entró en vigor el 2 de octubre de 1974, estableció una escala de incrementos que condujo al logro de la paridad de sueldos en el sector privado, con efectos a partir del 1º de abril de 1976.

Este Decreto de 1976, que estableció el salario nacional mínimo, también dictaminó que en caso alguno los salarios pagaderos a una empleada con respecto a un trabajo igual podían ser menores que el de los hombres. Todavía no hay jurisprudencia en que una mujer haya instituido actuaciones afirmando que gana menos que sus contrapartes masculinas por el mismo trabajo en el mismo ámbito. Esto se puede atribuir principalmente a que la remuneración igual por trabajo igual se ha establecido como principio desde el decenio de 1970 y está plenamente aceptada en la sociedad maltesa.

Los sindicatos, como representantes de los trabajadores, y el Departamento de Relaciones Industriales y de Empleo, vigilan que el derecho a igual remuneración no sea meramente letra muerta en la legislación sino que sea un principio respetado y observado en todos los sectores.

11.31 Horarios de trabajo

En el sector público se observa una semana de 42 horas. Las horas de trabajo se distribuyen en un período de cinco días, con excepción de los departamentos donde tienen que establecerse turnos. Las horas de trabajo en el sector público están reglamentadas por el Estacode.

En el sector privado (incluidas las empresas paraestatales), las horas normales de trabajo están reguladas mediante a) convenios colectivos y b) decretos de reglamentación que establecen las normas mínimas en los diversos sectores en que se aplican. Los consejos de salarios fijan las horas semanales mínimas de trabajo apropiadas para cada industria. En el sector privado las horas de trabajo semanales normales no exceden las 48, y se está estableciendo la tendencia hacia la semana laboral de 40 horas.

11.32 Permiso de vacaciones

Todos los empleados a tiempo completo tienen derecho a cuatro semanas de trabajo y cuatro días laborables de permiso por vacaciones con remuneración. Los derechos de permiso de vacaciones son además de las fiestas públicas anuales estatutarias.

Además del permiso por vacaciones remunerado, los decretos de reglamentación de los salarios dan derecho a los empleados a permiso de enfermedad, permiso especial (nacimiento de un niño, matrimonio o pérdida familiar), permiso por lesión y permiso para prestar servicios como jurados. El Aviso Legal 61 de 1996 estipula prestaciones prorrateables que incluyen permiso por parto, pérdida familiar, matrimonio, lesión, enfermedad y vacaciones a que tienen derecho los trabajadores a

tiempo parcial empleados durante 20 o más horas a la semana y cuyo trabajo a tiempo parcial es su trabajo principal. La Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952 dispone las condiciones del permiso de maternidad.

11.33 Maternidad

El Aviso Legal 92/2000 (Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo) publicado en virtud de la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo establece el derecho al aumento en una semana de permiso de maternidad no remunerado de acuerdo con los compromisos internacionales. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un total de 14 semanas de permiso con una remuneración equivalente a 13 semanas del sueldo básico. Al ajustar nuestra legislación al *acquis communautaire* y la Carta Social Europea Revisada, permite que Malta ratifique el Convenio No. 183 de la OIT sobre el permiso de maternidad.

La nueva Ley establece el monto mínimo de permiso que ha de tomarse antes y después del parto. En cualquier caso después del parto se debe tomar un período de seis semanas de permiso de maternidad en todos los casos. Además, la empleada tendrá derecho a elegir cuándo utilizar las ocho semanas de permiso de maternidad restantes, pero en cualquier caso este permiso debe tomarse, total o parcialmente, inmediatamente antes o inmediatamente después del período de seis semanas después de la fecha del parto.

En el caso de una empleada cuyo parto no se produce en las ocho semanas a partir de la fecha en que comienza el permiso de maternidad, no tendrá que reanudar el trabajo antes de que pasen cinco semanas después de la fecha del parto; sin embargo, solamente tendrá derecho al pago del sueldo equivalente a las 13 semanas de permiso remunerado.

Los párrafos 17) a 20) del artículo 34 tratan de la terminación del empleo en relación con el permiso de maternidad. La primera norma es que una empleada a tiempo completo no puede ser despedida por su empleador durante el período de su permiso de maternidad o durante el período de cinco semanas después de este permiso durante el cual es incapaz de trabajar debido a un estado patológico derivado del parto. Aunque el permiso de maternidad termina cinco semanas después de la fecha del parto, una empleada puede recibir una extensión de otras cinco semanas si está certificado que persiste el estado patológico derivado del parto. No obstante, este tiempo extra se deducirá del derecho a permiso de enfermedad, y cualquier período subsiguiente no estará acompañado de remuneración. Esto significa que durante este período, las 13 semanas de permiso de maternidad más las cinco semanas de tiempo extra, el empleador no puede poner fin al empleo de la trabajadora.

El párrafo 20) del artículo 34 es especialmente importante porque establece que cuando una empleada no reanuda el trabajo o, si dimite en el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación del trabajo sin una buena causa convincente, debe pagar al empleador una suma equivalente a los salarios que ha recibido durante el permiso de maternidad.

11.34 Protección contra el despido

La Ley de empleo y relaciones profesionales protege a las mujeres casadas y a las trabajadoras embarazadas contra el despido.

La legislación subsidiaria a esta Ley contiene también disposiciones sobre el derecho a permiso con motivo del nacimiento del niño, del que pueden disfrutar los padres. Así, por ejemplo, el padre tendría derecho a dos o tres días de permiso de paternidad dependiendo del Decreto sobre Reglamento de Salarios que rige la profesión del padre.

11.35 Protección ocupacional de las trabajadoras embarazadas

El Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo, en virtud de la Ley de promoción de la seguridad e higiene del trabajo de 1994, se publicó en 1996 para salvaguardar a las trabajadoras embarazadas y a las mujeres que han dado a luz de realizar cualquier tipo de trabajo que pueda poner en peligro su salud y seguridad o la salud del niño. En 1996 el reglamento fue sustituido por el Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000 que aplica la directiva 92/85 de la Unión Europea sobre las trabajadoras embarazadas.

11.36 Hostigamiento sexual

La Ley del organismo de salud y seguridad ocupacional de 2000 se promulgó para sustituir la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994. En la introducción esta Ley establece que el lugar de trabajo no solamente debe estar libre de peligros para la salud, sino también de peligros para la integridad psicológica de los trabajadores.

Otras disposiciones que reglamentan el hostigamiento, pero solamente en el sector público, se encuentran en el Código de Ética para los Empleados de la Administración Pública.

La protección contra el hostigamiento y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se ha introducido mediante el artículo 29 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002. Este artículo refleja las disposiciones de los artículos 7 y 26 de la Carta Social Europea Revisada. El Gobierno considera que el hostigamiento y el hostigamiento sexual son cuestiones importantes en la política general destinada a alentar una participación mayor de las mujeres en el mercado laboral, proporcionando al mismo tiempo protección adecuada en un panorama social en que la presencia de las mujeres en los puestos de adopción de decisiones necesita fomento constante.

El Tribunal Industrial en la nueva legislación laboral también tiene competencias para investigar los casos de hostigamiento y ofrecer un recurso o una indemnización en los casos aplicables. Además, la infracción de este artículo constituye un delito y, por tanto, es punible en virtud del artículo 32 de la Ley.

El artículo 9 de la legislación propuesta sobre igualdad de género complementa la propuesta relativa al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo contenida en la Ley de empleo y relaciones profesionales. El hostigamiento sexual se define de la siguiente manera:

- Someter a otra persona a un acto de intimidad física;
- Solicitar favores sexuales de otra persona;
- Someter a otra persona a cualquier acto o conducta con connotaciones sexuales, en particular palabras habladas, gestos o la producción, el despliegue o la difusión de cualesquiera palabras escritas, fotografías u otro material, cuando el acto, las palabras o la conducta encuentran un rechazo en la persona a las

cuales están dirigidos y se pueden considerar razonablemente como ofensivos, humillantes o intimidatorios a la persona a la que están dirigidos.

El artículo de este proyecto de ley amplía este concepto a las personas responsables por cualquier lugar de trabajo, establecimiento docente o entidad que proporcione formación u orientación profesionales y a cualquier establecimiento en que se ofrecen al público bienes, servicios o alojamiento.

El proyecto de ley obliga a estas personas a no permitir que otra persona que tenga derecho a estar presente en ese lugar, o utilice sus servicios, sea objeto de hostigamiento sexual.

11.37 Trabajo nocturno

El trabajo nocturno está regido por el Reglamento del trabajo nocturno de las mujeres en las fábricas de 1952 (Aviso gubernamental 114/52) y por la enmienda al Reglamento del trabajo nocturno de las mujeres en las fábricas de 1989.

Las mujeres no pueden realizar trabajo nocturno en las fábricas **durante un período de 11 horas consecutivas, incluido el intervalo entre las 22 horas y las 5 horas del día siguiente**. Sin embargo, las enmiendas al Reglamento de fábricas de 1989 facultan al Director de Trabajo a emitir exenciones en aquellos casos en que **el sistema de producción requiere el empleo de mujeres en más de dos turnos y el Director ha aprobado por escrito el trabajo nocturno con sujeción a las condiciones que le parezcan necesarias, siempre y cuando no se exija que las mujeres realicen trabajo nocturno voluntariamente**.

El Director de Trabajo estableció las siguientes condiciones para la cuestión de los permisos relativos al empleo de mujeres en turnos de noche:

- No se exigirá que las mujeres trabajen de noche sin haber consentido a ello por escrito;
- Una mujer que haya dado su consentimiento por escrito respecto del trabajo nocturno será exenta de los turnos de noche.

El permiso deja de aplicarse si el empleador reduce el número de turnos a dos o deja de organizar trabajo por turnos. El permiso es válido durante un período de seis meses y puede renovarse a solicitud del empleador. El Director de Trabajo tiene derecho a retirar el permiso en cualquier momento si se desprende de las investigaciones que no se han cumplido las condiciones escritas o si se producen abusos en el lugar de trabajo y el empleador no ha tomado las medidas preventivas necesarias.

El Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo de 2000 prohíbe además el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas entre la octava y la vigésimo primera semana de embarazo.

El proyecto de ley y el proyecto de aviso legal aprobados por el Gobierno y publicados en el Libro Blanco sobre la Ley de relaciones de empleo y la Ley de relaciones profesionales de 2001 permitirá a Malta ratificar y aplicar el Convenio 171 de la OIT sobre trabajo nocturno.

11.38 Prestaciones relacionadas con el trabajo

Generalmente los trabajadores tienen derecho a varias prestaciones relacionadas con el trabajo en lo que respecta al permiso de enfermedad, pensiones de vejez, lesiones y discapacidad.

Los planes de seguridad social en Malta se dividen en contributivos, no contributivos y mixtos. Todas las personas empleadas de forma remunerada, tanto hombres como mujeres, deben contribuir a la seguridad social y tienen derecho a las mismas prestaciones. Solamente las mujeres casadas que no tienen un empleo remunerado no tienen derecho a pagar contribuciones al seguro nacional.

11.39 Permiso de enfermedad remunerado

Los decretos sobre reglamentación de salarios prevén un mínimo de permiso de enfermedad remunerado. La duración de los permisos de enfermedad puede ser distinta, pero en caso alguno es menor de dos semanas de trabajo con remuneración completa. En la mayor parte de los casos este permiso va seguido de un período de permiso con media paga. En la administración pública los derechos al permiso de enfermedad son de 30 días con remuneración completa seguidos de otros 30 días con media paga. En caso de lesión laboral los decretos de reglamentación del sueldo estipulan un máximo de 12 meses de permiso con remuneración completa.

El Ministro para la Política Social emite los decretos de regulación de salarios sobre la base del asesoramiento de los consejos de salarios. Hay 31 consejos de salarios, nombrados en virtud de la Ley de empleo y relaciones profesionales que asesoran al Gobierno sobre cualesquiera cambios necesarios en los salarios y las condiciones de empleo de los empleados en los diversos sectores de la industria.

Una persona autoempleada no tiene derecho a prestaciones por enfermedad a menos que el Director de Servicios Sociales se asegure de que la persona que presenta la solicitud para esta prestación por lo general está autoempleada y, a no ser por la discapacidad, seguiría empleada.

11.40 Prestaciones por desempleo

Una persona que reúne los requisitos necesarios sobre contribución y que no ha llegado a la edad de jubilación tiene derecho a una prestación por desempleo por cualquier día de empleo, excluidos los domingos, siempre y cuando esté inscrita de acuerdo con la Ley de empleo y servicios de formación de 1990.

Cuando una persona desempleada es cabeza de familia y los ingresos semanales totales (teniendo en cuenta a todos los miembros del hogar) no exceden la tasa de la escala para ese hogar, esta persona tendrá derecho a una prestación especial de desempleo. Además, independientemente de que el cabeza de familia haya tenido un empleo asegurado o no, también tiene derecho a asistencia social.

11.41 Prestaciones por lesión e invalidez

Cuando una persona empleada tiene una lesión causada por accidente que se desprende de su trabajo o adquirida en el curso de su empleo o autoempleo, o ha desarrollado determinadas enfermedades debido al carácter de su trabajo, tiene derecho a prestaciones por lesión.

En caso de que el accidente o la enfermedad profesional derivada del lugar de trabajo tenga como consecuencia la pérdida de facultades físicas o mentales, esta persona tiene derecho a una subvención por lesión o a una pensión por lesión.

Además, los empleados tienen derecho a una pensión de invalidez o a una pensión de invalidez aumentada o a una pensión mínima nacional si no son capaces de un empleo adecuado o regular a tiempo parcial o de un empleo autónomo debido a un trastorno grave y/o permanente o una discapacidad física o mental (que no sea un trastorno o una perturbación mental menor).

11.42 Pensión de jubilación

La edad de jubilación es de 60 años para las mujeres empleadas y de 61 para los hombres. Una persona tiene derecho a una pensión de jubilación, a una pensión aumentada de jubilación o a una pensión mínima nacional o a una pensión mínima nacional aumentada según las tasas establecidas en la Ley de Seguridad Social de 1987 con efectos desde la fecha de la jubilación. No obstante, en el caso de las mujeres empleadas la pensión es pagadera desde la edad de 60 años. Los hombres empleados tienen derecho a la pensión a los 61 años.

Una persona menor de 65 años no tiene derecho a recibir una pensión de jubilación si está empleada de forma remunerada y sus ingresos exceden el salario mínimo. Sin embargo, una persona que tiene un empleo remunerado y que es mayor de 65 años y cuyos ingresos exceden el salario mínimo tiene derecho a una pensión de jubilación.

11.43 Servicio doméstico

En 1971 el Ministro de Trabajo estableció un consejo de sueldos del servicio doméstico. En ejercicio de sus facultades conferidas mediante el artículo 8 de la Ley de reglamentación de las condiciones de empleo se emitió un decreto de regulación de salarios por medio del Aviso Legal 7 de 1976. Este reglamento se enmienda periódicamente y se actualizó por última vez en 1993. Clasifica a los trabajadores domésticos en diversos grupos de acuerdo con sus horas de trabajo y otras disposiciones y especifica un salario mínimo y una tasa mínima de horas extraordinarias para cada grupo. Esta amplia ley dispone también el número de comidas que tienen que recibir, así como el mínimo de horas diarias y semanales de descanso, vacaciones, permiso de enfermedad y permiso por lesión.

11.44 Derechos de inmigración

El Departamento de Ciudadanía y Asuntos de Expatriación es responsable por la administración de las disposiciones relativas a la Ley de inmigración y al artículo 44 de la Constitución. A ese respecto la función del Departamento en lo que respecta a las cuestiones de migración consiste en confirmar los derechos a la libertad de circulación o la condición de persona exonerada, la cuestión de las licencias de empleo y los permisos de residencia. El Departamento aplica una política ad hoc según la cual el prometido o la prometida extranjeros, seis meses antes del matrimonio con un ciudadano de Malta, tienen derecho a una licencia de empleo.

11.44.1 Libertad de circulación y condición de persona exonerada

La Constitución define la libertad de circulación como el derecho a circular libremente por toda Malta, el derecho a residir en cualquier parte de Malta, el derecho a abandonar Malta y el derecho a entrar en Malta.

Una persona que tiene derecho a la libertad de circulación se considera una persona exonerada en virtud de las disposiciones de la Ley de inmigración y no necesita un permiso del Oficial Principal de Inmigración (Cuartel General de la Policía) para residir en Malta y puede trabajar en Malta sin una licencia de empleo.

Una persona tiene derecho a la libertad de circulación si:

1. Es ciudadano o ciudadana de Malta;
2. Si ha nacido en Malta (de un padre nacido también en Malta si este nacimiento se produjo antes del 21 de septiembre de 1964) y, habiendo emigrado, haya dejado de ser ciudadana de Malta (también puede optar a ciudadanía doble);
3. Si es la mujer no maltesa de un ciudadano de Malta que adquirió la ciudadanía de Malta por nacimiento en Malta, o una persona que disfruta de la libertad de circulación siempre y cuando siga viviendo con su marido maltés;
4. Es el marido no maltés de una ciudadana de Malta, cuyo matrimonio se celebró antes del 24 de abril de 2001, y ha estado casado durante al menos cinco años y sigue viviendo con su mujer maltesa;
5. Es el cónyuge no maltés de un ciudadano de Malta, cuyo matrimonio tuvo lugar el 24 de abril de 2001 o después de esa fecha, y ha estado casado durante al menos cinco años y sigue viviendo con su cónyuge maltés;
6. Es el viudo o la viuda de un ciudadano de Malta que ha adquirido la ciudadanía maltesa por nacimiento en Malta o de una persona que disfruta de la libertad de circulación y seguía viviendo con su marido o mujer en el momento de la defunción de éste o de ésta. Además, tiene que haber estado casado o casada con esa persona al menos cinco años, o, de no ser por la muerte de esa persona, habría estado casado durante al menos cinco años;
7. Es el hijo o la hija no malteses de un ciudadano de Malta que adquirió la ciudadanía de Malta por nacimiento en Malta o de una persona que disfruta de la libertad de circulación. En este caso tiene derecho a la libertad de circulación hasta que cumpla 21 años.

11.44.2 Confirmación del derecho a la libertad de circulación

Como se indica a continuación se requerirá la confirmación del derecho a la libertad de circulación de una persona que tiene un pasaporte extranjero.

Debe cumplimentarse debidamente un formulario de solicitud y a continuación se expide una carta. Esta carta debe presentarse al Oficial Principal de Inmigración en el Cuartel General de la Policía en Floriana, para que se inscriba en el pasaporte una confirmación indicando que el portador de éste tiene derecho a la libertad de circulación.

Documentos necesarios:

- A) Si el solicitante es un emigrante que ha regresado se necesitan los siguientes documentos:
1. Certificado de nacimiento;
 2. Certificado de nacimiento del padre;
 3. Certificado de matrimonio de los padres;
 4. Certificado de adquisición de la ciudadanía que se tiene en ese momento (en los casos aplicables);
 5. Pasaporte;

Además:

6. Pruebas documentales relativas al período de emigración.

Si la solicitante es una antigua ciudadana de Malta que está o estuvo casada, también se requerirá una copia del certificado de matrimonio. Además, si el marido es o fue ciudadano de Malta, también se necesitará su certificado de nacimiento, el certificado de nacimiento de su padre y el certificado de matrimonio de sus padres.

- B) Si el solicitante es el cónyuge no maltés de un ciudadano de Malta, se requieren los siguientes documentos:
- a) Certificado de matrimonio del solicitante;
 - b) Certificado de nacimiento en que se muestren los nombres de los padres;
 - c) Pasaporte;

También se requieren del marido o mujer:

- d) Certificado de nacimiento;
- e) Certificado de nacimiento del padre;
- f) Certificado de matrimonio de los padres;
- g) Pasaporte;
- h) Tarjeta de identidad.

Si el cónyuge del solicitante es un emigrante que ha regresado que tiene un pasaporte no maltés, se requiere lo siguiente:

- i) Certificado de adquisición de la ciudadanía que tiene en estos momentos (en los casos aplicables), y
- j) Pruebas documentales relativas a su período de emigración.

- C) En el caso del hijo o la hija de un emigrante que regresa, además de los documentos mencionados en la sección A) supra, en los casos aplicables, se requiere el certificado de nacimiento del hijo o la hija donde consten los nombres de los padres y el pasaporte. Además, si el solicitante es el padre, se requiere también su certificado de matrimonio.

En el caso del hijo o la hija de un ciudadano de Malta, se necesitan los siguientes certificados:

Del hijo o la hija:

- i) Certificado de nacimiento donde consten los nombres de los padres;
 - ii) Pasaporte (en los casos aplicables);
 - iii) El certificado de nacimiento del padre o la madre;
 - iv) El certificado de nacimiento del abuelo paterno o materno;
 - v) El certificado de matrimonio de los abuelos paternos o maternos;
 - vi) El certificado de matrimonio de los padres;
 - vii) El pasaporte del padre o la madre;
 - viii) La tarjeta de identidad del padre o la madre;
- D) Si el solicitante es el viudo o la viuda de un ciudadano de Malta o de un emigrante que ha regresado, deben presentarse los documentos que figuran en la sección B) supra según el caso, junto con una copia del certificado de defunción del marido o la mujer.

11.44.3 Disfrutan de la condición de persona exonerada:

- Los ciudadanos de Malta;
- Los emigrantes que han regresado y que disfrutan de libertad de circulación;
- Los cónyuges no malteses de un ciudadano de Malta o de un emigrante que ha regresado;*
- La viuda o el viudo de un ciudadano de Malta o de un emigrante que regresa;*
- El hijo o la hija o el hijastro o la hijastra no malteses de un ciudadano de Malta o de un emigrante que regresa hasta que cumpla 21 años.

11.44.4 Los documentos necesarios para la confirmación del derecho a la condición de persona exonerada son los siguientes:

Si el solicitante es:

- Un emigrante que regresa que disfruta de la libertad de circulación;
- El cónyuge no maltés de un ciudadano de Malta o de un emigrante que ha regresado;
- La viuda o el viudo de un ciudadano de Malta o de un emigrante que ha regresado;
- El hijo o la hija no malteses de un ciudadano de Malta o de un emigrante que ha regresado.

El solicitante puede seguir el mismo procedimiento que la confirmación del derecho a la libertad de circulación.

* En estos casos la condición de persona exonerada se conserva mientras el cónyuge siga casado y viviendo con la persona o, en el caso de una viuda o un viudo, hubiera estado viviendo con el cónyuge maltés en el momento de su defunción.

En determinados casos se puede pedir al solicitante que proporcione documentos adicionales además de los indicados.

Cuando los nacimientos, los matrimonios o las defunciones se han producido en Malta o en Gozo, o fuera de Malta, el solicitante debe proporcionar los certificados originales.

11.45 Política de igualdad de género

En 1989, de acuerdo con la política oficial de igualdad de género, se introdujeron enmiendas en el Estacode (el manual de organización de la administración pública) a favor de la igualdad de género, la igualdad de oportunidades en el empleo y las prácticas laborales no discriminatorias.

La Oficina del Primer Ministro envió circulares a los Ministros, los Secretarios Parlamentarios y otros jefes de la administración pública para promover y garantizar la igualdad entre los sexos. La circular de la Oficina del Primer Ministro 119/89 que trata de la igualdad entre los sexos se emitió para señalar a la atención a las personas que ocupan puestos administrativos clave en la administración pública el establecimiento del mecanismo nacional sobre la igualdad entre los sexos. En esa circular, el Primer Ministro de aquel momento, que al mismo tiempo era el Ministro Responsable para la Administración Pública, recomendaba, entre otras cosas, lo siguiente:

- i) En la redacción de todas las leyes y en la aplicación de la política gubernamental era preciso prestar la debida atención a las preocupaciones de las mujeres;
- ii) En todas las circulares de la administración pública debía utilizarse un lenguaje neutro para eliminar los estereotipos sexuales;
- iii) Los anuncios de puestos vacantes debían estar abiertos a ambos sexos, tanto a los hombres como a las mujeres, y no se podían exigir cualificaciones diferentes a las mujeres y a los hombres;
- iv) Era preciso crear las circunstancias apropiadas para permitir a las mujeres empleadas disfrutar de la igualdad de oportunidades en el proceso de ascenso y en la adopción de decisiones.

11.46 Contratación y ascensos en la administración pública

En cuanto a las entrevistas de contratación y ascenso que se llevan a cabo para llenar vacantes en la administración pública, la circular 37/90 de la Oficina del Primer Ministro, titulada "*Tribunales de entrevistas y discriminación sexual*" ofrece directrices sobre la composición de los tribunales de entrevistas y el establecimiento de criterios para la selección, la formación y el ascenso en el empleo. Estas directrices tenían por objeto hacer las entrevistas más objetivas y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Las directrices principales recomendaban lo siguiente:

- i) Los tribunales de entrevistadores no deben estar compuestos exclusivamente por hombres. Hay que elegir a más mujeres para estos tribunales.
- ii) Las solicitudes procedentes de mujeres y de hombres deben tramitarse exactamente de la misma manera.
- iii) Siempre que sea posible deben mantenerse las notas de las entrevistas mostrando por qué los solicitantes fueron nombrados o no.

- iv) Hay que evaluar a la persona de acuerdo con su capacidad personal para desempeñar un determinado trabajo sin discriminación sobre la base del sexo o el matrimonio.
- v) Las preguntas que se formulen durante las entrevistas deben estar relacionadas con los requisitos del puesto. No se deben hacer preguntas sobre los planes de matrimonio o intenciones familiares porque se pueden interpretar como un prejuicio contra las mujeres.
- vi) No se debe partir de la base que solamente los hombres o solamente las mujeres serán capaces de llevar a cabo determinados tipos de trabajo.
- vii) En los casos de ascenso, cuando el requisito principal para el ascenso es la capacidad general y las cualidades personales, hay que procurar considerar favorablemente a los candidatos de ambos sexos con diversos historiales profesionales y experiencia general.

La Organización de Desarrollo del Personal, el departamento que organiza la formación de los funcionarios públicos, también ha organizado cursos sobre técnicas de entrevistas y sobre igualdad de oportunidades, destinado especialmente a los funcionarios que actúan en las juntas de selección. El programa abarcaba no solamente una metodología sistemática para la selección y las entrevistas de los candidatos, sino también una sesión especial dedicada a la igualdad de oportunidad y a la forma de evitar el sesgo sexual. Se instó a los funcionarios que evaluaran de la forma más objetiva posible; también se les alentó a que fueran conscientes del peligro de tener convicciones sobre diferencias sexuales en la capacidad y las características físicas, y evitarlas en todo momento.

11.47 Conciliación del trabajo y la familia

El Gobierno de Malta está comprometido con el desarrollo de iniciativas y medidas de apoyo para ayudar a los trabajadores a conciliar las responsabilidades laborales con las familiares.

La administración pública está a la cabeza de la aplicación de las políticas que favorecen a la familia.

Los empleados de la administración pública tienen derecho a:

- 13 semanas de permiso de maternidad con paga completa y una semana extra no remunerada. También tienen derecho al permiso de maternidad las trabajadoras eventuales y a tiempo parcial que trabajan 35 horas a la semana o más;
- Se concede un permiso especial con remuneración completa a los empleados a tiempo completo para el matrimonio (tres días de trabajo) y pérdida familiar (dos días de trabajo). Se concede un permiso de paternidad de dos días para el nacimiento de un hijo. Los derechos de permiso especial para los trabajadores a tiempo parcial y eventuales está prorrateado, siempre y cuando trabajen al menos 20 horas a la semana;
- Permiso de paternidad de 12 meses no remunerados con motivo del nacimiento de un hijo. El permiso de paternidad puede ser compartido (no simultáneamente) si ambos padres son funcionarios públicos, y debe utilizarse antes de que el hijo cumpla cinco años. Además, se conceden tres años de interrupción

de la carrera solamente una vez, y este permiso debe solicitarse antes de que el hijo tenga cinco años;

- Se concede un permiso no remunerado de responsabilidad para los cuidados de un familiar dependiente, y familiares discapacitados y mayores. Este permiso se concede durante un año y puede ser renovado en años sucesivos;
- Reducción de las horas laborables con prestaciones prorrateadas para atender a los hijos menores de ocho años. Los empleados mayores de 50 años pueden acceder a una jornada laboral reducida por razones médicas y humanitarias. También se pueden acoger a una jornada reducida para el cuidado de cónyuges dependientes, los padres o los hijos.

Las disposiciones para los empleados que quieren trabajar una jornada reducida se concede durante un año y puede renovarse en años sucesivos.

11.48 Permiso no remunerado para la adopción de hijos

De acuerdo con el programa del Gobierno de promover políticas favorables a la familia dentro de la administración pública, desde diciembre de 1999 los funcionarios públicos pueden optar a un permiso especial no remunerado de un año de duración para adoptar a un niño. Se permite un permiso no remunerado adicional siempre y cuando en cada período de cuatro años se haya utilizado un total de un año de permiso no remunerado.

11.49 Permiso de adopción

A partir de 1991 las funcionarias a tiempo completo tienen derecho a cinco semanas de permiso de adopción con remuneración completa y un permiso especial no remunerado de 12 meses para el cuidado de los niños adoptados.

Los padres adoptivos tienen derecho a dos días laborables de permiso con remuneración completa.

Se da consideración especial a los padres que adoptan a un niño de un país extranjero. Estos padres tienen derecho a un permiso adicional de tres meses no remunerado.

11.50 Atención al niño

Los centros de atención al niño en Malta son privados y costosos. Tradicionalmente se considera que la responsabilidad de cuidar a los niños corresponde a la madre. Sin embargo, en 1994 en la Universidad de Malta se creó una guardería que atiende a niños del personal académico y administrativo, así como a los niños de los estudiantes, que gozó enseguida de popularidad y tiene una buena reputación desde entonces.

Artículo 12

Igualdad en el acceso a la atención de la salud

12.1 Política nacional de salud

Malta es signataria de la política de salud de la OMS para Europa. La política general social y de atención de la salud tiene por objeto proporcionar redes amplias

de salud y de apoyo social centradas en la familia a través de la asociación con los ciudadanos y otros organismos. Los objetivos declarados del Gobierno en la mejora de la salud de la población son los siguientes:

- Garantizar la igualdad en la salud mediante la adopción de políticas que proporcionan igual acceso a los servicios de salud, mejorar el estado de la población, con atención particular a las personas en situación de desventaja, y garantizar que todas las personas tienen una oportunidad justa para realizar su pleno potencial de salud;
- Prolongar la vida aumentando la esperanza de vida y reduciendo las muertes prematuras;
- Prolongar la vida aumentando la longevidad pese a la mala salud, reduciendo o minimizando los efectos adversos de la enfermedad y la discapacidad, promoviendo tipos de vida sanos, mejorando el medio físico y social y en general mejorando la calidad de vida.

12.2 Atención primaria de la salud: breve sinopsis

Malta ha adoptado el planteamiento de la atención primaria de la salud de la OMS como parte de la política de salud del país. La atención primaria de la salud se ofrece gratuitamente a todos los ciudadanos. El Departamento de Atención Primaria de la Salud ofrece un médico generalista y un servicio de enfermería por medio de los centros de salud situados estratégicamente (siete en Malta y uno en Gozo). Estos servicios se ven complementados en las ciudades y las aldeas por las clínicas locales de distrito.

Se ofrecen servicios de medicina general, tanto en clínicas, como visitas a domicilio, 24 horas al día, siete días a la semana en cuatro centros de salud, y de 8.00 a 17.00 entre semana, y de 8.00 a 13.00 los sábados en otros tres centros de salud. El servicio cubre solamente las emergencias de las 17.00 a las 6.00, de lunes a viernes, y de las 13.00 de los sábados a 8.00 los lunes. Junto con el servicio de medicina general se ofrece una sala de tratamiento de enfermería en los centros de salud.

Las clínicas de distrito tienen un horario fijo de lunes a viernes. Las horas de visita oscilan entre una a tres horas diarias, y las clínicas están abiertas en días concretos de dos a tres veces por semana. Varias clínicas abren todos los días.

Además de la medicina general y los servicios de enfermería, los centros de salud ofrecen también una diversidad de otros servicios médicos y de atención a la salud en la comunidad, tales como la clínica de consultas médicas, clínica oftalmológica, clínica ginecológica y de obstetricia y antenatal, clínica de fisioterapia, clínica de podología, clínica de acupuntura, clínica de patología del lenguaje (este servicio es accesible en varias clínicas de distrito), clínica dental (odontólogo e higienista dental), clínica de salud mental, clínica de electrocardiografía, clínica para lactantes, servicios de radiografía, servicio de investigación de la sangre, clínica para la diabetes, servicios de inmunización.

Aparte del servicio de medicina general, todas las demás clínicas están organizadas con un sistema de citas sucesivas, que están computadorizadas en todos los centros de salud con excepción de dos.

En los centros de salud también se proporcionan servicios de farmacia, y los medicamentos son gratuitos para los pacientes del programa V para enfermedades crónicas y para grupos de bajos ingresos, según lo determina una prueba de ingresos.

También se ofrece un servicio gratuito de enfermería a domicilio a las personas que no pueden salir de la casa y a los pacientes con enfermedades agudas y crónicas y los diabéticos.

Todos los servicios se proporcionan gratuitamente y son accesibles a todos los ciudadanos malteses.

Un servicio de salud en las escuelas ofrece un programa de supervisión dentro de las escuelas normales, en que se destaca la detección temprana de las enfermedades y de los efectos físicos, la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades. Incluye una revisión médica de los niños durante el ingreso en la escuela y a los ocho y doce años, así como un control de visión y audición y un programa de inmunización contra el sarampión, las paperas, la rubéola, la hepatitis B y la tuberculosis.

Una clínica dental para las escuelas, situada en un centro de salud de Floriana, ofrece tratamiento dental gratuito a los niños de edades comprendidas entre los cinco y los 15 años. Este servicio incluye una clínica dental pediátrica especializada para los niños con problemas dentales más graves y los servicios de un consultor ortodontista.

En 1999 el 8,3% del producto nacional bruto se destinó a la atención de la salud.

En 1999 la tasa de mortalidad infantil era de 7,2 por 1.000 nacidos vivos. La tasa para los hombres era de 8,3; para las mujeres, de 6,1.

El acceso de la población al agua potable es superior al 99%.

De acuerdo con el último censo de población realizado en 1995 el porcentaje total de viviendas dotados de escusados que se vacían en el sistema de alcantarillado público era del 97,7%. El porcentaje de viviendas con escusados que se vacían en un pozo negro era del 2,3%.

En 2000 las tasas registradas de cobertura de inmunización para las siguientes vacunas eran:

Difteria/tétanos:	93,77%
Tos ferina:	92,04%
Sarampión/paperas/rubéola:	85,52%
Poliomielitis:	93,8%

Tuberculosis: la última campaña se llevó a cabo en el año académico 1997-1998 para el grupo de edad de 12 a 14 años en las escuelas de las iglesias, independientes y estatales. La tasa de cobertura en las escuelas estatales era del 73% y en las escuelas de la iglesia independiente era del 94,2%. En estos momentos se está desarrollando la campaña de la vacuna BCG para este curso académico.

Los datos que se han proporcionado no están diferenciados por localidad o sexo.

En 1999, la esperanza de vida al nacer era de 77,3 años. La esperanza de vida para las mujeres era superior a los 79,3 años en comparación con los 75,1 años para los hombres.

La proporción de la población que tiene acceso a personal capacitado para el tratamiento de las enfermedades y las lesiones comunes, con un suministro regular de los 20 medicamentos esenciales, a distancia de una hora a pie o en medios de transporte es del 100%.

La sección de vigilancia de las enfermedades del Departamento de Salud Pública es el centro nacional que recibe notificaciones de las enfermedades contagiosas notificables de forma estatutaria en Malta. Es responsable por la reunión, interpretación, análisis y distribución sistemáticos y constantes de datos e información relacionados con las enfermedades bajo vigilancia. Asimismo es responsable de la investigación de los brotes de enfermedades y de proporcionar conocimientos nacionales especializados sobre la lucha y la prevención de las enfermedades transmisibles. La sección de vigilancia de las enfermedades está equipada con recursos para la identificación, la supervisión y el control de los brotes de enfermedades transmisibles.

Se reciben notificaciones de los médicos y de los laboratorios de diagnóstico médico. Los oficiales médicos de la sección de vigilancia de las enfermedades verifican los casos de los que se ha notificado y los investigan con la colaboración de los inspectores de salud de la Dependencia de Protección de la Salud.

Los datos reunidos se utilizan para publicar informes periódicos que se distribuyen localmente y a otros centros de enfermedades contagiosas y a grupos de trabajo europeos.

La intoxicación por alimentos es uno de los trastornos del que se informa con más frecuencia. Algunas enfermedades infecciosas se han empezado a notificar más comúnmente y a recibir particular atención. Entre éstas figura la enfermedad por meningococos y la enfermedad del legionario.

Un equipo de gestión de los brotes los trata a medida que se producen, siendo el más común la intoxicación por alimentos.

Para los casos de parálisis flácida aguda existe una vigilancia activa. Se llevan a cabo controles para inspecciones concretas tales como la hepatitis B y la brucelosis. Recientemente se ha llevado a cabo una vigilancia constante de la gripe por los médicos de medicina general.

El Laboratorio Público de Salud ofrece apoyo técnico al Departamento de Salud Pública.

Se establecen comités especiales para examinar las respuestas nacionales a brotes en otros países, como, por ejemplo, la peste, el virus Ébola, el cólera. Este proceso incluye la supervisión de los pasajeros, la supervisión de los barcos y aviones y la adopción de medidas de salud pública necesarias, en particular el establecimiento de planes para situaciones imprevistas.

En asociación con el Departamento de Servicios Veterinarios y de la Sección de Lucha contra los Roedores de la Sección de protección de la salud, respectivamente, se lleva a cabo la supervisión estrecha y la lucha contra infecciones endémicas tales como la brucelosis y el tifus murino.

La Dependencia de Salud Ocupacional del Departamento de Salud Pública cumple la función de controlar al personal empleado y a los estudiantes que asisten a cursos de enseñanza superior en Malta.

La Dependencia pulmonar de este mismo Departamento controla a éstos, junto con los refugiados y los solicitantes de asilo para la detección de la tuberculosis.

La Inspección de Salud del Departamento de Salud Pública últimamente ha pasado por una reestructuración para mejorar sus funciones. Las islas maltesas se han dividido en seis regiones principales, teniendo cada una de ellas una oficina regional. Las funciones de cada oficina regional se han dividido entre dos secciones separadas, una responsable por el control de los alimentos y la otra por la salud ambiental, incluidas otras cuestiones de salud pública.

La Dependencia de Seguridad Alimentaria de la Inspección de Salud tiene como función principal la investigación de la incidencia de la intoxicación por alimentos. También es responsable del mantenimiento del Registro Nacional de Establecimientos Alimentarios y de ayudar al Organismo Maltés de Turismo con su programa de reclasificación de los establecimientos de alojamiento.

La Dependencia de Salud Ambiental de la Inspección de Salud tiene como función principal el ensayo y la supervisión del agua para baños, los servicios periódicos y el agua de las piscinas. Asimismo es responsable de la investigación de las denuncias relacionadas con el ruido y la contaminación del aire, incluido el aire dentro de los establecimientos.

Los servicios portuarios de salud del Departamento de Salud Pública tienen la función de verificar la documentación, inspeccionar, probar y dar el visto bueno a los alimentos importados y exportados y a los productos farmacéuticos.

En cuanto a la atención primaria de la salud, las personas mayores tienen derecho a servicios médicos gratuitos accesibles en los centros de salud.

Se fomenta al máximo la participación de la comunidad gracias a los vínculos con los consejos locales y las organizaciones no gubernamentales y la participación de esos organismos en el suministro de servicios de atención de la salud en la comunidad. Los consejos locales están involucrados en la remodelación y la reubicación de las clínicas de distrito y las organizaciones no gubernamentales en el suministro de servicios especiales para los grupos de la comunidad en situación de desventaja, por ejemplo, los discapacitados y los toxicómanos.

El Departamento de Promoción de la Salud, junto con la División de la Salud, recibe fondos del Gobierno central para organizar campañas que destacan cuestiones relacionadas con el estilo de vida que determinan la situación de la nación en cuanto a salud, por ejemplo, el consumo de tabaco, la nutrición, las enfermedades de transmisión sexual, el cáncer de piel y la actividad física, entre otras cosas. Todas las campañas se utilizan a nivel nacional; sin embargo, hay cuestiones concretas que exigen un enfoque más centrado, como el amamantamiento. El departamento también organiza programas para ayudar a las personas que necesitan ayuda para dejar de fumar o perder peso. Existen clínicas para dejar de fumar que trabajan junto con los centros de salud. Existe también y está en funcionamiento una clínica genitourinaria para tratar las infecciones de transmisión sexual.

12.3 Servicios de salud

Hoy día hay 214 mujeres (el 21%) entre el número total de médicos inscritos en la lista principal de los registros del Consejo Médico de Malta de 2000. Sin embargo, solamente 23 (el 11,1%) de estas mujeres médicas se graduaron antes de 1980. Hoy día el número está aumentando de forma considerable.

En el Departamento Médico las mujeres constituyen un 60% dominante de la fuerza de trabajo, aunque ocupan únicamente el tercio de los puestos de gestión del Departamento y otros puestos más altos. El puesto de director de los servicios de enfermería lo ocupa una mujer.

El cuadro 12.1 muestra la distribución de los grados de enfermería que ocupan las mujeres enfermeras.

En Malta hay un hospital general de enfermedades agudas y otro más pequeño en Gozo. Otros hospitales más pequeños ofrecen servicios que van desde la psiquiatría hasta la rehabilitación geriátrica aguda y cuidados más institucionales. Todos estos hospitales están financiados con fondos públicos. La atención primaria de la salud gratuita se ofrece en siete centros de salud en Malta, distribuidos sobre una base geográfica, y otro centro de salud en Gozo. Estos centros de salud ofrecen atención primaria de la salud gratuita, en particular un servicio de medicina general a domicilio de 24 horas, así como una serie de clínicas especializadas, incluidas de obstetricia y ginecología y clínicas para lactantes. Los centros de inmunización también están situados en los centros de atención primaria de la salud.

Además de los centros de salud, en todas las ciudades y aldeas hay una serie de pequeños dispensarios. Éstos están dotados con una enfermera y un médico y están abiertos durante una serie de horas, dos o tres veces por semana. La atención primaria de la salud se complementa por un servicio eficiente y de precios razonables de medicina general en toda Malta y Gozo.

En la isla hay dos hospitales generales privados y una serie de clínicas privadas.

12.4 Tendencias demográficas

La población goza de un alto nivel de vida en comparación con los niveles registrados en la Unión Europea. Existe el acceso universal a la atención de la salud gratuita a nivel primario, secundario y terciario con una fuerza de trabajo altamente capacitada y cualificada. Tanto el sector público como el privado ofrecen atención de la salud. Ambos están complementados por un sector de voluntarios activo y abnegado.

El total de la población residente de Malta y Gozo ha crecido de forma lineal desde 1974 y ahora asciende a 380.204 personas a 1999, representando un incremento de casi el 7% desde 1990. La población está dividida casi por igual entre hombres y mujeres, manteniendo estas últimas una proporción ligeramente más alta de aproximadamente el 1% del total.

El número de nacimientos es superior constantemente a las defunciones en aproximadamente 2.500 todos los años, descendiendo gradualmente las tasas brutas de natalidad y defunciones casi de forma paralela. La emigración ha descendido a niveles muy bajos, mientras que el número de migrantes que regresan y el número de expatriados y refugiados ha estado aumentando constantemente.

El número modal de hijos por familia es de dos y hay pruebas de que la crianza de los hijos se está aplazando para después de los primeros años de matrimonio.

La edad media de la población residente está aumentando principalmente a consecuencia del descenso de las tasas de mortalidad en los grupos de edad más jóvenes. Las proyecciones de población hacen pensar que la población de las personas mayores en relación con el sector económicamente productivo aumentará de forma importante.

La tasa de dependencia, es decir, la relación de la población de mayores de 65 años y la población de 0 a 14 años, era de 48,1 en 1999. El efecto probable de este aumento demográfico será un incremento cada vez más rápido en la demanda y las presiones sobre los servicios de salud, acompañado de grandes costos.

12.5 Esperanza de vida

La esperanza de vida al nacer ha ido aumentando constantemente y hoy está por encima de la media europea. El problema es análogo para la esperanza de vida a los 15 años y a los 45 años. En 1978 la esperanza de vida era de 68,08 años para los hombres y de 72,08 años para las mujeres. En 1999 la esperanza de vida aumentó a 79,3 años para las mujeres y a 75,1 año para los hombres. La esperanza de vida es constantemente mejor para las mujeres que para los hombres a todas las edades.

12.6 Mortalidad

La tasa bruta de mortalidad, es decir, el número de defunciones por 1.000 personas, era de 8,2 en 1999, marginalmente superior al 8,06 calculado el año anterior. Al mismo tiempo, la tasa bruta de mortalidad infantil era de 7,2.

12.7 Fecundidad

Todos los países europeos han experimentado una disminución de fecundidad durante el último siglo, aunque algunos pocos todavía están al final de su transición demográfica. El comienzo y la velocidad de este proceso no ha sido uniforme en todos los países. En el norte la tendencia a la baja en la fecundidad empezó mucho antes que en los países meridionales. En el caso de Malta, la tasa bruta de natalidad, es decir, el número de nacimientos por 1.000 personas, era de 18,5 en 1979. Para 1999 había descendido a 11,4, y se prevé que siga disminuyendo en el futuro. En 1999 en Malta se registraron 4.308 niños nacidos vivos. Este número de niños nacidos vivos era el más bajo de los últimos 50 años.

12.8 Cuidado antenatal

A todas las mujeres maltesas se les ofrecen cuidados gratuitos antenatales, durante el parto y después del parto.

La proporción de las mujeres embarazadas que tienen acceso a personal capacitado durante el embarazo es del 100% y la proporción que han utilizado estos servicios para el parto es también del 100%. En 1999 la tasa de mortalidad materna era de 23,2 por 100.000 nacidos vivos (solamente un caso de mortalidad).

Los cuidados antenatales los ofrecen los obstetras y sus equipos de médicos, enfermeras y comadronas en los centros de salud y en el hospital general. Incluye un seguimiento periódico durante todo el embarazo con un reconocimiento general y la

supervisión del aumento de peso, la tensión arterial, la orina, un examen abdominal, del movimiento del feto y del corazón del feto. Al menos un reconocimiento por ultrasonido se ofrece a todas las mujeres en torno a la vigésima semana de embarazo. Se hacen análisis de sangre durante la primera visita al médico. Las clases antenatales están coordinadas por un equipo de comadronas. En estas clases se da máxima prioridad a la nutrición.

El número mayor de partos se produce en el hospital con la atención de un equipo obstétrico. Hay una sala de operaciones, que forma parte del complejo, y que se utiliza tanto para operaciones de cesárea previstas como de emergencia. Pediatras de guardia asisten al parto en los casos necesarios y garantizan los cuidados neonatales inmediatos cuando resulta preciso. En los casos necesarios hay una dependencia especial de atención al niño dotada con todos los adelantos tecnológicos. Después de un parto normal no complicado la madre y el niño permanecen dos noches en el hospital donde reciben cuidados médicos y de enfermería. Las comadronas y las enfermeras asesoran a las madres sobre el amamantamiento. Las madres no protegidas reciben una vacuna contra la rubéola. A las seis semanas se fija una cita de seguimiento tanto para la madre como para el niño. El sector privado ofrece un servicio comparable.

El Departamento de Salud tiene un programa especial, creado hace muchos años, a través del Departamento de Obstetricia y Ginecología, que trata los problemas de fecundidad, principalmente utilizando métodos convencionales, la estimulación química de los ovarios y la inseminación artificial utilizando el esperma del marido. En el servicio público no se utiliza el esperma de donantes.

12.9 Nacimientos

La tasa bruta de natalidad, es decir, el número de niños nacidos vivos por 1.000 personas para la población a mediados de año, era de 11,4 en 1999.

Esta tasa muestra un descenso en comparación con las cifras para los años anteriores. La tasa bruta de natalidad más alta nunca registrada fue de 39,3 en 1944. Para 1980 la cifra había disminuido más de la mitad (17,6), mientras que la tasa para 1999 muestra un descenso todavía mayor (cuadro 12.5).

En 1998, de 4.488 niños nacidos vivos, 2.180 (el 48%) eran mujeres y 2.308, hombres. La tasa para los partos de fetos nacidos muertos por 1.000 nacimientos era de 4,0 (cuadro 12.6).

En 1998 los nacimientos según la edad de la madre y el padre eran especialmente comunes entre los 25 y los 29 años, seguido del grupo de edad entre los 30 y los 34. El número de niños nacidos vivos de madres maltesas menores de 20 años era de 234. Esto equivale al 5,2% de todos los niños nacidos vivos de mujeres maltesas de todas las edades que se muestra en el cuadro 12.7.

No se registraron nacimientos de fetos muertos de mujeres menores de 20 años. Hubo 18 nacimientos de este tipo entre las mujeres de todas las edades.

12.10 Mortalidad materna e infantil

Entre 1991 y 1998 hubo cuatro defunciones derivadas de la maternidad.

La mortalidad infantil era del 5,3 por 1.000 nacidos vivos en 1998. Considerando que las estadísticas maltesas incluyen a los recién nacidos que pesan entre 500 y 1.000 gramos (que no es el caso de otros países), y que el aborto es ilegal (por tanto puede haber partos de niños con defectos de nacimiento), la tasa de mortalidad infantil es muy baja (cuadro 12.8).

12.11 Causas principales de la mortalidad infantil

Las causas principales de la mortalidad en la infancia y la niñez están relacionadas con las lesiones de nacimiento y el parto difícil, así como malformaciones congénitas (cuadro 12.9).

12.12 Aborto

El aborto es ilegal en Malta en virtud del Código Penal de 1845. El artículo correspondiente es el 241 que establece la sanción de encarcelamiento por un plazo de 18 meses a tres años para cualquiera que cause el aborto de una mujer embarazada, tanto con su consentimiento como sin él. Lo mismo se aplica a las mujeres que consiguen provocar el aborto. El artículo se enmendó solamente una vez, en 1981, mediante la Ley XLIX, exclusivamente para suprimir las palabras “trabajos forzados” de la referencia al “encarcelamiento”.

12.13 Las diez principales causas de defunción

Las 10 causas más comunes de defunción utilizando categorías únicas se muestran en el cuadro 12.10. Éstas constituyen el 53,8% de todas las defunciones. No es sorprendente que las enfermedades circulatorias sean las primeras en esta comparación, determinando esta categoría como “el asesino número uno”.

Si las causas se agrupan por género, las causas más comunes para hombres y mujeres se muestran en el cuadro 12.11 y 12.12, respectivamente. Para los hombres estas causas constituyen el 58,0%, y para las mujeres, el 56,7% del total de las defunciones para ese sexo. Las enfermedades circulatorias para las mujeres y las enfermedades cardíacas isquémicas para los hombres figuran entre las más comunes de todas las causas de defunción y muestran que no hay diferencia entre los sexos para esta categoría.

12.14 Posibles años de pérdida de vida

Desde el punto de vista socioeconómico, la mortalidad prematura es un tema sumamente importante, ya que disminuye la fuerza de trabajo disponible y tiene repercusiones en la tasa de dependencia. Con este fin los “años posibles de pérdida de vida antes de los 65 años” (que es un punto de partida bastante arbitrario) se utilizan para cuantificar el efecto de las defunciones en la fuerza de trabajo. Al sumar las diferencias en edad desde el punto de 65 años y la edad de la defunción de las personas menores de esa edad, se puede determinar la suma total de años posiblemente perdidos. En el cuadro 12.13 se muestran las diez enfermedades más importantes que contribuyen al mayor número de años posibles de pérdida de vida. Sin embargo, se han excluido las causas que se producen en el período prenatal o debido a defectos congénitos, ya que éstos inflan las cifras debido a la diferencia entre la edad

que se toma como punto de partida (65 años) y la edad en que ocurren (normalmente 0 años), lo cual da como resultado una diferencia posible máxima. La primera causa es el infarto de miocardio, determinando una vez más la suma importancia de la enfermedad cardíaca isquémica que debe destacarse como máxima prioridad para la planificación y la adopción de medidas. Los tumores malignos, especialmente de pulmón y mama, pero también del colon, del cerebro y la leucemia linfocítica tienen unas repercusiones económicas importantes en nuestra sociedad al igual que en otros países del mundo desarrollado. Los suicidios y las muertes por accidente también contribuyen a una gran pérdida de años posibles de vida.

12.15 Muerte por toxicomanía

De acuerdo con los códigos internacionales de clasificación, las muertes por toxicomanía se inscriben como tales y no se incluyen entre los suicidios. Esto se debe a la extrema dificultad de establecer si la muerte se ha producido por una sobredosis o con intento de suicidio. La experiencia indica que la mayoría de las muertes por consumo de drogas son de hecho accidentales, ya que es muy fácil lograr niveles en la sangre letales. Puesto que la calidad y el contenido de las drogas son muy diferentes, una serie de usuarios que mueren de hecho pueden haberse inyectado la dosis habitual con resultados letales, ya que la droga podía ser más fuerte que la que obtenían normalmente o incluso contener más impurezas.

En 1998 hubo nueve muertes por sobredosis entre los residentes, de los cuales tres eran mujeres. Su edad oscilaba entre los 18 y los 78 años. El cuadro 12.14 muestra las muertes por sobredosis.

12.16 Suicidios

El suicidio es una de las cuestiones que de vez en cuando atrae la atención de los profesionales de diversas disciplinas. Esto se produce por el interés que siempre genera el suicidio. Por consiguiente, es decisivo que se saquen las conclusiones apropiadas, ya que se pueden dar diversas interpretaciones y conclusiones a partir de la misma información. Hay que aclarar los siguientes puntos:

- El suicidio plantea problemas para su identificación, y a veces puede resultar sumamente difícil decidir si la muerte fue por suicidio, si fue por homicidio o accidental;
- Desde la perspectiva del Departamento de Salud, es la policía la que se encuentra en mejor situación para tomar una decisión en la mayor parte de los casos; sin embargo, se intercambia información entre los dos departamentos para ayudar a llegar a la conclusión más correcta posible;
- El suicidio está acompañado por un estigma, por tanto, es preciso que cuando las pruebas no sean concluyentes, afirmar que la muerte ha sido accidental o indeterminada.

El número de suicidios aumentó en dos de 13 en 1996 a 15 en 1997. Once eran hombres y cuatro, mujeres. La proporción de hombres a mujeres era de 2,8:1. La escala de edad eran 70 años, con una edad mínima de 17 y una máxima de 87. La edad media era de 34 años. A diferencia de muchas otras causas de defunción, no hubo suicidios entre los 65 y 84 años.

Estas cifras son muy parecidas a las de los años anteriores. De hecho, se pueden esperar de un año a otro cambios menores en la frecuencia de suicidios tanto por regresión lineal como logarítmica.

La forma más común de muerte por suicidio es por herida de bala. Esta forma de suicidio está limitada a los hombres de 25 a 34 años. La siguiente forma más común de suicidio está igualmente distribuida entre el ahorcamiento y el salto de un lugar alto. Los grupos de edad son más amplios: 15 a 64/15 a 94, y entre estas formas de suicidio figuran mujeres.

12.17 Anticoncepción

Robin Milne y Robert Wright de la Universidad de Glasgow llevaron a cabo en Malta un estudio longitudinal. Se seleccionó una muestra de la población de 1.011 mujeres en 1971 y 1993.

El estudio sugiere un descenso en la tasa de fecundidad que no ha sido resultado de un incremento en el uso de anticonceptivos, sino de un cambio en los métodos anticonceptivos utilizados. Aunque un número importante de parejas siguen utilizando la abstinencia y el método del ciclo para la anticoncepción, la proporción de estas parejas ha disminuido. Los métodos modernos sustituyen los métodos tradicionales, siendo los más populares los anticonceptivos orales. La esterilización es un método adoptado por un número pequeño, aunque importante.

El estudio indica además que en 1971 no hubo casos de aborto, en comparación con un caso del que se informó en 1993.

Hay varios métodos anticonceptivos disponibles que se utilizan ampliamente. El Servicio Nacional de Salud no los ofrece gratuitamente. Los anticonceptivos orales se expiden en las farmacias previa presentación de una receta de un médico. Los dispositivos intrauterinos pueden insertarse en las clínicas del servicio público, aunque los médicos pueden poner objeciones a este procedimiento sobre la base de sus creencias religiosas. No se requiere la autorización del marido.

El servicio público no ofrece operaciones de vasectomía o ligadura de trompas con fines de anticoncepción, con excepción de algunos raros casos por razones médicas y con el consentimiento explícito y escrito de la pareja.

El Departamento para la Promoción de la Salud publicó en 1996 un folleto sobre los diversos métodos de anticoncepción en la lengua maltesa.

12.18 Embarazos de menores de 20 años

Aunque la anticoncepción es accesible y con frecuencia gratuita, se ha observado que las mujeres muy jóvenes que son sexualmente activas piden asesoramiento médico solamente cuando surge un problema.

Se distribuyó ampliamente en las escuelas una publicación sobre la reproducción y el ciclo menstrual.

En 2000 se registró un número total de 240 partos de mujeres de 19 años y más jóvenes, y el 64% se inscribió como niños ilegítimos.

A principios de 1999 se puso en marcha en Malta el Sistema Nacional de Información Obstétrica vinculado al proyecto OBSQID de la OMS. Es un sistema de información nacional basado en los casos que reúne datos relacionados con las

madres y los niños en un formulario normalizado del sistema y que todas las instalaciones públicas y privadas para nacimientos en Malta y Gozo presentan al Departamento de Información Sanitaria. El sistema incluye a todas las madres (maltesas y no maltesas) que han dado a luz en los hospitales o las clínicas de las islas maltesas.

12.19 Sexualidad y reproducción

En Malta hay varios servicios psicosociales relacionados con la sexualidad y la reproducción. Ofrecen estos servicios el Estado y una organización no gubernamental laica conocida como Cana Movement.

A escala gubernamental, la información, el asesoramiento y el apoyo continuo se ofrecen por medio del sistema de educación de la División de Salud, y por conducto del Departamento de Servicios para los Niños y la Familia.

La División de Educación ofrece:

- Un programa para madres de edad escolar que ofrece asesoramiento y apoyo pre y posnatal;
- Un programa de orientación y asesoramiento;
- Un programa de trabajo social.

Como parte de la instrucción religiosa católica se ofrece en las escuelas maltesas la educación sexual, en cuanto a relaciones y tipos de vida. También se ofrece educación sexual en el servicio de orientación y asesoramiento al que tienen acceso todas las escuelas secundarias, y los alumnos de las escuelas secundarias que optan por las ciencias. Además, los alumnos de las escuelas secundarias asisten a seminarios y charlas organizados periódicamente por la División de Educación.

La División de Educación estableció una dependencia para madres en edad escolar. El servicio se ocupa de las muchachas que se quedan embarazadas durante los años de enseñanza obligatoria. El servicio incluye orientación sobre conocimientos prácticos, cuestiones financieras y presupuestos, atención del niño y parto. También alienta a las muchachas a que continúen sus estudios y les ayuda con la búsqueda de trabajo. Durante el curso académico 2000-2001, hubo 35 muchachas de 18 años o más jóvenes que asistieron a un programa en la dependencia de madres en edad escolar. Otras 15 que ya habían dado a luz asistían a reuniones de un grupo de apoyo. Otras 40 muchachas recibían asesoramiento de la dependencia mientras asistían a la escuela o al trabajo. Diecinueve muchachas no asistieron a la escuela durante el curso académico 2000-2001 debido al embarazo o al parto.

El Departamento de Obstetricia y Ginecología de la División de Salud ofrece servicios gratuitos a los cuales el acceso es universal. Además de los servicios de los hospitales, también hay clínicas en los centros de salud pública. El Departamento de Servicios para los Niños y la Familia ofrece apoyo a las mujeres y las adolescentes en relación con la sexualidad y problemas conexos. Ofrecen información y asistencia a trabajadores sociales y profesionales cualificados, principalmente médicos y psicólogos.

12.20 Servicios del Estado

Dentro del Servicio de Salud Pública se ofrecen servicios de planificación de la familia en los siguientes lugares:

- Clases antenatales que dan comadronas en forma de información y asesoramiento;
- Clínicas ginecológicas de los centros de salud de los hospitales, en que ginecólogos y obstetras reciben individualmente a las pacientes;
- Clínicas de bienestar de la familia posnatales en los centros de salud.

12.21 Servicios de las ONG

La organización no gubernamental católica Cana Movement introdujo sus servicios de planificación de la familia en 1956. Trabaja a escala nacional y de distrito desde una oficina central y una serie de centros de distrito. Los servicios que ofrece son accesibles y gratuitos.

Entre los servicios que ofrece Cana Movement figuran los siguientes:

- Educación e información sobre la sexualidad humana en el contexto de la preparación para el matrimonio ofrecida a todas las parejas que están comprometidas. Durante esos cursos las parejas tienen una sesión sobre la sexualidad humana y la reproducción y otra sesión sobre la planificación de la familia. Las otras sesiones abarcan las relaciones, el asesoramiento jurídico, el aprendizaje de la planificación de la familia natural, clases sobre el parto para las mujeres embarazadas, apoyo a las mujeres solteras embarazadas, asesoramiento a personas o parejas en relaciones difíciles y a los que tienen problemas sexuales y reproductivos, u otros problemas interrelacionales, asesoramiento y apoyo a las víctimas de la violación y de la agresión sexual.

12.22 VIH y SIDA

La conciencia pública sobre los riesgos del VIH y el SIDA ha aumentado en toda la población gracias a diversas iniciativas de promoción de la salud, programas escolares y la amplia utilización de los medios de comunicación. Hasta octubre de 2000 había solamente tres casos notificados de SIDA en mujeres y 45 en hombres. De éstos dos mujeres y 40 hombres murieron. La forma de transmisión para las mujeres ha sido el contacto heterosexual (dos casos) y la transmisión vertical (de madre a hijo) (un caso). Entre los hombres, la forma de transmisión más común ha sido en hombres homosexuales y bisexuales (25 casos) y la hemofilia/trastorno de coagulación (13 casos).

Periódicamente se organizan programas de educación sobre el riesgo del VIH y del SIDA. Estos programas proporcionan información concreta sobre los factores de riesgo, las formas de transmisión, la prevención y las precauciones. El Departamento de Salud, las ONG y la Iglesia proporcionan servicios especializados de asesoramiento. Gran parte de la promoción de salud con respecto al SIDA está a cargo de mujeres dedicadas a la promoción de la salud, asesoras y educadoras, ya que las mujeres constituyen la mayoría en el equipo de atención primaria de la salud. Hoy día hay una clínica de enfermedades de transmisión sexual dirigida por un hombre.

El Departamento de Promoción de la Salud se ocupa satisfactoriamente de la información sobre las enfermedades de transmisión sexual, en particular el SIDA. Este Departamento también proporciona oradores y publicaciones para los programas de información, dirigidos especialmente a los estudiantes y los jóvenes.

El Departamento de Promoción de la Salud ha organizado una campaña a escala nacional sobre el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA). El Departamento ha publicado varios folletos sobre los riesgos de contraer el VIH y a continuación el SIDA y las precauciones necesarias que se pueden tomar para impedir la propagación de esta enfermedad. El público en general puede conseguir estas publicaciones gratuitamente. Ha aumentado la conciencia del SIDA. Todos los años se celebra en Malta el Día Mundial del SIDA.

Durante los cursos obligatorios de educación personal y social se informa a los alumnos de las escuelas secundarias sobre las enfermedades de transmisión sexual, en particular el SIDA, y sobre las medidas preventivas.

12.23 Circuncisión femenina

La circuncisión femenina no se practica en Malta.

12.24 Comisión contra el Uso Indevido de Drogas y Alcohol y otras Dependencias

La Comisión Nacional contra el Uso Indevido de Drogas, Alcohol y otras Dependencias es el principal órgano de formulación de políticas que reúne a los expertos y a los ejecutores de los departamentos gubernamentales, a los profesionales y a las organizaciones de voluntarios para examinar cuestiones de política, hacer recomendaciones y supervisar la calidad de los servicios que se ofrecen en el ámbito del uso indebido de sustancias.

12.25 Sedqa

La Sedqa es un organismo ejecutivo financiado por el Gobierno que está dedicado a:

- Coordinar las diversas iniciativas en una estrategia dirigida;
- Desarrollar y gestionar los servicios gubernamentales tanto en la prevención como en los cuidados;
- Desarrollar sistemas de información activos que permitan al Gobierno adoptar medidas oportunas y eficaces;
- Garantizar que el sector disponga de recursos humanos adecuadamente capacitados.

A largo plazo la estrategia del Organismo consiste en actualizar los servicios existentes e introducir nuevos servicios que respondan a las necesidades de todos los clientes. Además, el Organismo colabora activamente con las organizaciones no gubernamentales que trabajan en este sector, y les presta apoyo, para impedir la duplicación de recursos y proporcionar nuevos servicios.

El Organismo tiene tres divisiones operacionales principales, a saber: servicios de prevención, división de política y desarrollo de servicios y servicios de atención que cuentan con el apoyo de dos equipos: administración y personal y finanzas.

12.25.1 Servicios preventivos y de comercialización social

La estrategia preventiva está dirigida a introducir un planteamiento general de la prevención del uso indebido de sustancias. La estrategia se centra principalmente

en las personas de alto riesgo, a saber, los jóvenes y los marginados. La estrategia nacional facilita la tarea de compartir recursos y promueve programas comunes entre los diversos factores principales en el sector.

La sección de prevención organiza diversas actividades constantes para permitir y facultar a las personas y a las organizaciones que trabajan a escala local a fin de que puedan llevar a cabo sus propios programas de prevención. En varios entornos sanitarios, especialmente en las escuelas, a escala de la comunidad y en el lugar de trabajo, se organizan también programas de promoción de salud y prevención.

12.25.2 Servicios de atención

Se ha finalizado un plan estratégico de tres años para los servicios de tratamiento a fin de proporcionar servicios continuos a los clientes que padecen del uso indebido de sustancias y a sus familias. Los principales servicios de atención se componen de lo siguiente:

- Servicios con base en la comunidad que proporcionan equipos multidisciplinarios que ofrecen apoyo a las personas que tienen un problema de drogas o alcohol y a sus familias;
- Clínicas ambulatorias en el Hospital St. Luke para la desintoxicación de drogas y para los clientes que tienen problemas de alcohol;
- Servicios de desintoxicación en el Hospital Dar Impenn, donde, además de la desintoxicación, se ofrece a los clientes asesoramiento y psicoterapia. Los clientes pueden optar por retornar a los servicios de la comunidad o entrar en un programa de rehabilitación en régimen de residencia a largo plazo en Kommunita Santa Marija, Luqa o Caritas San Blas;
- El programa de rehabilitación de drogas e internamiento en Kommunita Santa Marija ofrece a los residentes un amplio programa basado en la terapia de modificación de la conducta que permite a los clientes llevar una vida normal sin la necesidad de recurrir a las drogas. Para los clientes con un problema de alcoholismo, en Dar Zernieq en Floriana se ofrecen programas de rehabilitación cortos en régimen de internamiento. Este centro también ofrece programas diurnos para estos clientes.

Estos servicios se componen de un programa de rehabilitación diurna para alcohólicos basado en la comunidad que atiende las necesidades sociales, psicológicas y emocionales de los clientes y su entorno. Se ofrece a los participantes apoyo de grupo y apoyo individual. La terapia de grupo se ofrece a las personas que tienen un problema con la bebida, a sus parientes y a la gente próxima. Los clientes también se benefician de actividades ocupacionales y sociales y sesiones de seguimiento y de atención posterior al tratamiento.

En el proceso de rehabilitación se hace hincapié en el asesoramiento de apoyo, junto con la función del compañero/cónyuge y la familia del toxicómano.

Aunque cada vez hay más casos de dependientes entre los jóvenes, la distribución por edades del cliente de los servicios de atención a los alcohólicos se concentra principalmente entre el grupo de edad de adultos y de edad mediana.

Hay poca información epidemiológica sobre las pautas de la bebida de la población maltesa. Un estudio de atención primaria de 1992 indicaba que el 39% de la

población adulta consume bebidas alcohólicas en un momento u otro. La proporción más alta de “bebedores” se encuentra en el grupo de edad entre 15 y 24 años. Hay muchos más hombres (el 59%) que consumen alcohol que mujeres (el 22%).

12.26 Personas con necesidades especiales

El Gobierno estableció la Comisión Nacional para las Personas Discapacitadas que reúne los recursos del servicio público con los que ya existían en el sector de voluntarios.

Las funciones de la Comisión son: garantizar que se aplique el programa gubernamental para las personas con discapacidad; coordinar la labor entre los distintos departamentos gubernamentales involucrados; determinar las necesidades y los requisitos de las personas con discapacidad, sus familias y los órganos de voluntarios respectivos; servir de vínculo con todas las organizaciones pertinentes y proporcionar servicios centralizados que se consideran necesarios para lograr sus objetivos.

La política prevista a corto plazo de la Comisión incluye la evaluación de los servicios de los sectores de educación y empleo para las personas con discapacidad para adoptar las medidas necesarias a fin de mejorar la situación donde sea preciso. El objetivo de la Comisión es complementar y apoyar la labor de las organizaciones de voluntarios.

A lo largo de los años la Comisión se ha centrado en lo siguiente: igualdad de oportunidades, la participación de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones, la prevención de la minusvalía, la discapacidad y la invalidez, la rehabilitación, la seguridad social y los ingresos financieros, la educación y la capacitación, el empleo, la recreación, la cultura, la religión, el deporte, la información y la educación para el público en general.

La dependencia de igualdad de oportunidades establecida dentro de la Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad se creó oficialmente en el primer trimestre de 2000. La Dependencia es responsable de recibir, investigar, negociar y buscar reparación jurídica respecto de las denuncias por personas con discapacidad acerca de presuntos actos de discriminación sobre la base de su discapacidad.

También es responsable de llevar a cabo campañas y proporcionar información sobre diversos aspectos de la Ley de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (Título 413). La Dependencia emplea a un coordinador a tiempo completo y contrata los servicios de un equipo de profesionales de medicina, arquitectura, psicología y abogacía cuando se investigan las denuncias.

12.27 Las personas mayores

En 1987 se creó un mecanismo nacional que atiende las necesidades de las personas mayores. La política nacional consiste en ayudar a las personas mayores a llevar una vida independiente.

Este objetivo se concibió mediante:

- Asistencia a domicilio y otros servicios personales y generales para permitir a las personas mayores llevar la vida más independiente posible en sus propios hogares;

- Alojamiento en hostales y servicios de atención diurna en centros locales para ayudar a las personas mayores a llevar una vida activa en un medio conocido;
- Las mejores condiciones posibles para las mejoras de salud y rehabilitación en instituciones geriátricas y la promoción de estudios y de educación gerontológicos;
- Residencia en instituciones para las personas mayores que no pueden beneficiarse de los servicios indicados.

12.28 Atención a las personas mayores

La población maltesa está envejeciendo. Se prevé que para el año 2030 las personas mayores (de 60 y más años) constituyan cerca del 25% de la población, de los cuales más del 42% tendrán 75 años o más.

En el contexto de un envejecimiento sano esto significa desarrollar planes de acción que proporcionen condiciones y servicios favorables para las personas mayores, y para el número creciente de personas mayores en las décadas futuras.

Se pueden prever determinadas tendencias en la salud y capacidad funcional entre la población de personas mayores de los futuros decenios. Por una parte, la salud y la capacidad funcional de las personas menores de 75 años mejorarán y estas personas buscarán mejores oportunidades para permanecer activas y participar en diversas esferas de la sociedad; por otra parte, el gran aumento en el número de personas de 80 y más años después del año 2000 inevitablemente conducirá a un aumento del número de personas frágiles y discapacitadas que tendrán dificultades para hacer frente a las tareas de la vida cotidiana y, por tanto, necesitarán servicios sociales de salud y personalizados mayores. Por consiguiente, los esfuerzos deben centrarse en el mantenimiento del buen estado físico y la autonomía de las personas mayores durante el mayor tiempo posible.

Esto significa adoptar medidas contra los estados que se pueden prevenir en las personas que envejecen, así como para educarlas a llevar una vida sana, como por ejemplo, la forma de hacer frente a la presión y prevenir las enfermedades, y la necesidad de ejercicio y nutrición adecuados.

Malta fue uno de los primeros países de Europa que abordó una serie de medidas importantes en la vía de hacer frente a los retos de una sociedad que envejece. En 1987 se nombró por primera vez a un secretario parlamentario especialmente para los cuidados de las personas mayores con el fin de crear un departamento para las personas mayores y establecer estructuras organizacionales y servicios. Este departamento ya se ha creado.

El reto consistía en revolucionar el concepto tradicional de apoyo oficial a las personas mayores que hasta aquella fecha consistía en proporcionar salud institucional y el pago de prestaciones financieras por parte del Estado. El objetivo principal ahora es proporcionar apoyo psicosocial y atención especializada de rehabilitación para las personas mayores en su propio medio, retrasando con ello, si no evitando, la necesidad de admisión en una institución. La presión que significa crear más servicios basados en la comunidad para sustituir la gran dependencia de los cuidados institucionales representa un llamamiento para la creatividad en las estructuras de los servicios.

Algunos de los servicios que se han introducido hasta la fecha para las personas mayores de 60 años y otras personas con necesidades especiales son los siguientes: programa de ayuda a domicilio y atención a domicilio, servicios de atención telefónica, comidas a domicilio y servicios de arreglos en la casa.

Para proporcionar rehabilitación a corto plazo se creó un hospital especial. El Zammit Clapp Hospital para la rehabilitación de las personas mayores está financiado por el Estado, pero gestionado por una organización autónoma, la Fundación para Ciencias y Servicios Médicos. Proporciona instalaciones de atención especializada de alta calidad y modernas para los pacientes de edad que tienen por objeto permitirles recuperarse hasta un grado que les permita regresar a sus propias casas. El hospital ofrece también servicios de capacitación para los doctores, las enfermeras y los trabajadores sanitarios en otras disciplinas para que trabajen con un equipo multidisciplinario en la atención de las personas mayores.

Para las personas de edad que requieren cuidados institucionales, se han establecido varias residencias comunitarias con todos los servicios modernos en diversas localidades para proporcionar alojamiento en residencias a las personas de edad que proceden de la misma zona geográfica a fin de que puedan mantener el contacto tanto físico como emocional con su propia comunidad.

Entre otros acontecimientos importantes figuran los siguientes:

- El establecimiento en 1988 del Instituto Internacional de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento para promover la investigación internacional y la formación constante en geriatría y gerontología.
- El establecimiento del Instituto de Gerontología dentro de la Universidad de Malta en 1989. El Instituto ofrece cursos de posgrado en gerontología y geriatría y cursos de formación de corta duración para los trabajadores sanitarios que trabajan con las personas mayores. También dirige la Universidad de la Tercera Edad que promueve las actividades educacionales, culturales y de recreación de los mayores de 60 años.
- El establecimiento del Consejo Nacional para las Personas Mayores, un órgano consultivo que proporciona asesoramiento y promueve los derechos de las personas de edad con miras a mejorar su bienestar, su integración social y la calidad general de vida.
- La organización en 1993 del premio anual Anzjan tas-Sena (Premio de la Persona de Edad del Año). Este premio reconoce a las personas mayores de Malta nombradas por el público general que:
 - Prestan servicios voluntarios a las personas necesitadas;
 - Muestran iniciativa y actividad que inspira a otros;
 - Establecen o dirigen alguna organización de voluntarios o promueven la concienciación respecto de las personas que tienen problemas.

12.29 Salud y seguridad ocupacionales

La Ley de salud y seguridad ocupacionales se promulgó a finales de 2000 y entró en vigor en enero de 2002. Incorpora una serie de disposiciones de la Directiva 89/391/CEE de la Unión Europea sobre la introducción de medidas para fomentar las mejoras de la salud y la seguridad en el trabajo. La nueva Ley establece

un nuevo organismo de salud y seguridad ocupacionales y consolida todavía más las infraestructuras existentes. Se prevé que en virtud de la nueva Ley se publique un nuevo cuerpo de legislación subsidiaria.

12.30 Protección de la maternidad

El Reglamento de protección de la maternidad en el lugar de trabajo de 2000 se publicó el 11 de abril y entró en vigor el 1º de enero de 2001. Este reglamento, que se publicó en virtud de la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994, trata de aumentar todavía más la protección de que disfrutaban las mujeres embarazadas, o las mujeres que acaban de dar a luz o que están criando en el lugar de trabajo. Además, el reglamento aumenta el permiso de maternidad de 13 semanas a 14 con plena remuneración.

Cuando una mujer descubre que está embarazada debe informar a su empleador de su estado, quien a su vez evaluará las circunstancias que pueden ser perjudiciales para su salud y seguridad.

Después de llevar a cabo la evaluación, el empleador debe informar a la trabajadora embarazada o que está criando o a la trabajadora que acaba de dar a luz sobre la naturaleza y el grado de cualquier peligro presente en el lugar de trabajo. El empleador nunca podrá obligar a la trabajadora a llevar a cabo tareas que la expongan a los riesgos determinados.

Cuando se determina que existe un riesgo para la salud y la seguridad de la empleada, el empleador tiene que hacer todo lo posible por eliminar los riesgos que se han determinado y esto se puede hacer ajustando las condiciones de trabajo o el horario de la empleada en cuestión o asignando a la empleada a otra tarea que no la exponga a estos riesgos y que tiene que tener las mismas condiciones que su trabajo anterior. Si el empleador no puede hacerlo, debe otorgar a la empleada una ampliación de su permiso de maternidad por todo el período necesario para proteger su salud o seguridad o la su hijo, tanto nacido como todavía sin nacer.

Una trabajadora embarazada o una trabajadora que acaba de dar a luz o está criando puede continuar realizando trabajo nocturno a menos que este trabajo sea perjudicial para su salud. En este caso la empleada debe presentar un certificado al empleador donde conste este hecho. Si el médico del empleador no está de acuerdo con el contenido del certificado médico presentado por la empleada, la cuestión será decidida de forma concluyente por el Director de Trabajo teniendo en cuenta el único interés de la salud y la seguridad de la empleada. En cualquier caso, una empleada que está embarazada o que acaba de dar a luz o está criando no podrá realizar trabajo nocturno entre la octava semana que precede la fecha prevista del parto y la vigésimo primera semana después del comienzo del embarazo puesto que se asume automáticamente que durante este período el trabajo nocturno sería perjudicial para la salud de la empleada y su niño.

La empleada que se acoge a las disposiciones sobre el permiso de maternidad u otras disposiciones del reglamento para su protección y la de su hijo disfruta de las mismas garantías contra el despido del empleo que otorgan la Ley de regulación de las condiciones de empleo.

12.31 Revisión antenatal

La Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994, enmendada por el Reglamento de protección de la maternidad en el lugar de trabajo de 2000, establece además que una trabajadora embarazada tiene derecho a horas libres para asistir a las revisiones antenatales sin pérdida alguna de remuneración o prestaciones.

Desde el 30 de marzo de 2001 las mujeres embarazadas tienen derecho a una semana de permiso no remunerado especial que ha de utilizarse inmediatamente antes o inmediatamente después de la decimotercera semana de permiso remunerado de maternidad al que tienen derecho. El Aviso Legal 92 de 2000 estipula que la prestación financiera del período total de este permiso no remunerado junto con el permiso de maternidad debe ser una remuneración correspondiente a las 13 semanas. Las empleadas gubernamentales todavía pueden utilizar el permiso parental como un permiso especial no remunerado después del permiso de maternidad. Esto corresponde a la política gubernamental dirigida a aumentar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

12.32 Hostigamiento sexual en el lugar de trabajo

La Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994 trata del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y dispone que este lugar no solamente debe estar libre de peligros para la salud, sino también de amenazas para la integridad psicológica de los trabajadores.

Otras disposiciones que se refieren al hostigamiento, pero que abarcan exclusivamente al sector público, se encuentran en el Código de Ética para los empleados de la administración pública. Los funcionarios públicos no deben hostigar ... **en las prácticas de trabajo, por motivo de sexo, situación en cuanto a matrimonio, embarazo, preferencias sexuales ...**

La protección contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se está introduciendo por medio del artículo 29 en la propuesta nueva Ley laboral titulada Ley de relaciones de empleo de 2001. El Tribunal Industrial también tiene competencias para investigar casos de hostigamiento proporcionando un recurso o una indemnización en los casos aplicables. La infracción de este artículo constituye un delito contra la Ley propuesta y, por tanto, se puede enjuiciar en virtud del artículo 32 de la Ley.

Además, el artículo 9 del proyecto de Ley No. 112 titulado Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres de 2002 complementa la propuesta relativa al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo contenida en la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002.

El artículo 9 del proyecto de Ley No. 112 de 2002 extiende el concepto de hostigamiento sexual a las personas responsables por cualquier lugar de trabajo, establecimiento docente o entidad que ofrezca formación profesional u orientación, y a cualquier establecimiento en que se ofrecen al público bienes, servicios o alojamiento.

El proyecto de Ley obliga a estas personas a no permitir que otra persona que tiene derecho a estar presente en el lugar o utilice sus servicios sea objeto de hostigamiento sexual.

12.33 Estado de salud de las mujeres maltesas: breve sinopsis

La salud de la población maltesa en comparación con otros países de Europa Occidental en líneas generales es satisfactoria. Tradicionalmente se utilizan para medir la situación de salud general de un país indicadores tales como la esperanza de vida y las tasas de mortalidad infantil. Estos indicadores tienden a reflejar el desarrollo socioeconómico general de un país y no únicamente la eficacia del servicio de sanidad.

La esperanza de vida ahora es más alta que la media europea y siempre es mejor para las mujeres que para los hombres de todas las edades. La esperanza de vida al nacer en 1999 era de 79 años para las mujeres y de 73 años para los hombres.

La mortalidad infantil, un indicador básico de la salud de una nación, era del 7,2 por 1.000 nacidos vivos en 1999. En los últimos años se ha visto un descenso constante de la mortalidad infantil, de acuerdo con los logros conseguidos en otros países europeos. Teniendo en cuenta que las estadísticas maltesas incluyen a los recién nacidos que pesan entre 500 y 1.000 gramos, así como a los que nacen antes de las 22 semanas de gestación (que no es el caso de otros países) y que el aborto es ilegal en Malta (por tanto, puede haber más nacimientos de niños con defectos congénitos), la tasa sin duda alguna es baja.

La mortalidad perinatal, que incluye a los mortinatos, también ha estado disminuyendo constantemente y ha llegado a la media europea. En 1999 la tasa de mortalidad perinatal era de 10,83 por 1.000 nacimientos totales (incluidos los mortinatos). Por las razones mencionadas anteriormente, la tasa una vez más se puede considerar bastante baja.

Las razones para estas tendencias favorables en la mortalidad infantil y perinatal pueden deberse en parte al hecho de que todas las madres maltesas se benefician de un programa amplio de atención prenatal, que se comparte entre los sectores de salud público y privado, y que alrededor del 98% de los partos se produce en hospitales o clínicas privadas bajo la supervisión de comadronas capacitadas y especialistas en obstetricia en los casos de alto riesgo.

También contribuyen a las bajas tasas de mortalidad infantil y perinatal el servicio pediátrico de los hospitales, en particular una unidad de cuidados intensivos de alta calidad para los recién nacidos, el servicio pediátrico comunitario y el creciente nivel educacional de las madres maltesas en general.

12.34 Mortalidad derivada de la maternidad

En los últimos 13 años ha habido entre 0 y 2 muertes maternas al año. En el período de 1991 a 1996 hubo únicamente cuatro muertes maternas en total. No obstante, la tasa de mortalidad materna era de 11,2 por 100.000 nacidos vivos. Cuando se utilizan promedios ajustados de cinco años parece que la mortalidad materna era superior que la media europea entre 1979 y 1980, pero descendió a los niveles de la media de la Unión Europea a finales del decenio de 1980.

12.35 Mortalidad a todas las edades

En 1998 hubo 3.044 defunciones, de las cuales 1.463 (el 48%) eran de mujeres y 1.581 (el 52%) eran de hombres.

12.36 Mortalidad prematura

Este es un término que se da a las defunciones ocurridas antes de la edad de 65 años. En 1998 hubo un total de 585 defunciones de personas menores de 65 años. De éstas personas, 209 (el 36%) eran mujeres y 376 (el 64%) eran hombres. Además de las importantes repercusiones socioeconómicas en cuanto a años productivos de pérdida de vida, la mortalidad prematura también es un importante indicador de una enfermedad significativa en la población y de ámbitos en que las medidas preventivas producirían la mayor cantidad de beneficios para el individuo y la comunidad. Entre las mujeres, el mayor número de años prematuros de pérdida de vida está causado por el cáncer de mama y la enfermedad cardíaca isquémica. En los hombres el número mayor de años prematuros de pérdida de vida está causado por la enfermedad cardíaca isquémica, el cáncer de pulmón y los accidentes.

12.37 Enfermedades circulatorias

Las enfermedades circulatorias, que incluyen la enfermedad cardíaca isquémica y el infarto son las causas principales de defunciones tanto para mujeres como para hombres. En 1998 hubo 1.333 defunciones a causa de enfermedades circulatorias, entre las cuales 675 correspondían a mujeres y 658, a hombres. Esto constituye el 44% de todas las defunciones en ambos sexos. Los factores de riesgo más importantes de las enfermedades circulatorias son el tabaquismo, la presión arterial elevada, el colesterol alto, la obesidad y la actividad física insuficiente.

12.38 La enfermedad cardíaca isquémica

En 1998 hubo 682 defunciones por enfermedad cardíaca isquémica. De éstas, 338 (el 50%) se produjo en mujeres y 334 (el 50%) se produjo en hombres. La gran diferencia en cuanto a muertes prematuras entre los dos géneros que se ha mencionado antes se debe principalmente al mayor riesgo en los hombres de tener una enfermedad cardíaca isquémica a una edad más temprana. Así, por ejemplo, en el grupo de edad de 45 a 54 años, la tasa de mortalidad a causa del infarto de miocardio en los hombres es cuatro o cinco veces mayor que en las mujeres. A medida que pasan los años, esta diferencia en el riesgo decrece progresivamente. En general, las mujeres están protegidas contra el infarto de miocardio durante su vida reproductiva.

En 1994, 405 (el 5%) de todas las admisiones por enfermedades agudas correspondían al ataque al corazón. De este número, 272 eran hombres (el 6,7% de las admisiones de hombres) y 133, mujeres (el 3,6% de las admisiones de mujeres). De todos estos casos, 162 de hombres y 29 de mujeres se produjeron antes de la edad de 65 años. En el caso de una mujer y de 27 hombres, se produjeron antes de los 45 años. Estas cifras ilustran las diferencias de género para esta enfermedad.

12.39 Apoplejía

En 1998 hubo 322 defunciones por apoplejía. De éstas, 155 (el 48%) se produjeron en mujeres y 167 (el 53%), en hombres. En 1994 éstas constituían el 4% de todas las admisiones en hospitales por enfermedades agudas. Hubo 133 casos en hombres (3,3% de todas las admisiones de hombres) y 183 en mujeres (el 4,9% de todas las admisiones de mujeres). Cuarenta y dos hombres y 34 mujeres tuvieron una apoplejía antes de cumplir los 65 años, entre los cuales dos hombres y cuatro mujeres tenían menos de 45 años. Estas cifras muestran que no parece haber una diferencia apreciable entre los sexos en cuanto a incidencia de la embolia.

12.40 Cánceres

En 1997 hubo 1.229 nuevos casos de cáncer en la población maltesa. De éstos, 609 se produjeron en hombres, mientras que 260, en mujeres. Tanto para los hombres como para las mujeres, la incidencia y la mortalidad del cáncer aumentan con la edad. El aumento en la incidencia del cáncer relacionado con la edad empieza antes en las mujeres a consecuencia de los cánceres que se originan en la mama y en los órganos genitales femeninos, que afectan a grupos de edad más jóvenes que los cánceres de pulmón y de vejiga, siendo éstos últimos más comunes en los hombres. Debido a la tendencia de que el cáncer de mama y de los órganos genitales femeninos afecta a las mujeres a una edad relativamente más joven, el cáncer ocurre con más frecuencia en las mujeres jóvenes que en los hombres jóvenes.

Los cánceres más comunes en las mujeres en el período de 1993 a 1997 eran de mama (29%), cutáneo no melanótico (12%) y de colon y recto (10%). En el período correspondiente el tipo de cáncer más común en los hombres era el pulmón (15%), el colon y recto, la próstata y la vejiga (9% cada uno).

En 1997, 683 malteses murieron de cáncer. Entre esas personas 388 eran hombres y 295, mujeres. La mayoría de las defunciones se produjeron entre los 65 y los 79 años de edad. En las mujeres la causa más común era el cáncer de mama (24%), de colon (9%) y de páncreas (8%). Entre los hombres los más comunes fueron el de pulmón (26%), de estómago (8%) y de colon (8%).

En 1999, la incidencia general del cáncer en Malta era más baja que la media de la Unión Europea para los hombres y aproximadamente igual de la media europea para las mujeres. Las tasas de incidencia en los diversos países están afectadas más o menos por la pauta de incidencia de los cánceres más comunes diagnosticados.

Las tasas general de supervivencia del cáncer para las mujeres son mejores que para los hombres. Esto se debe al pronóstico de los tipos de cáncer más comunes en los dos sexos. El cáncer de pulmón, que es el cáncer más común en los hombres, tiene un pronóstico relativamente malo en comparación con el pronóstico para el cáncer de mama, que es el tipo más común de cáncer en las mujeres. Las tasas de supervivencia de todos los cánceres tanto para las mujeres como para los hombres son buenas en comparación con las tasas de supervivencia en otros países europeos.

12.41 Cáncer de mama

El cáncer de mama es el tipo de cáncer que se diagnostica más comúnmente en las mujeres maltesas. En el período entre 1993 y 1997 le correspondía cerca del 30% de los nuevos casos diagnosticados de cáncer, así como de las defunciones por cáncer en mujeres. En promedio cerca de 184 casos nuevos y 90 defunciones se atribuyen a este cáncer todos los años.

El cáncer de mama es un cáncer predominantemente femenino, aunque ocasionalmente se produce en hombres con una relación de 84:1. El riesgo de contraer cáncer de mama para las mujeres durante toda la vida antes de los 74 años es de uno en 13, mientras que el riesgo de morir de cáncer de mama antes de la misma edad es de uno en 31.

Las tasas de incidencia aumentan con la edad desde aproximadamente los 30 años.

La incidencia en las mujeres maltesas es ligeramente superior que el promedio de la Unión Europea y se acerca a la tasa de los Países Nórdicos, que tienen tasas más altas de este cáncer que los países meridionales (siendo Malta una excepción), que tienen las tasas más bajas de este tipo de cáncer. Quedan por establecer por medio de estudios epidemiológicos locales internacionales la importancia relativa de factores genéticos, nutricionales, sociales y ambientales. Y lo que es más importante, las tasas de supervivencia son semejantes a las de otros países europeos.

12.42 Cáncer de cuello de útero

El cáncer de cuello de útero corresponde aproximadamente el 2% de todos los nuevos casos de cáncer, así como de las defunciones de cáncer en las mujeres. Entre 1993 y 1997 hubo 15 nuevos casos de cáncer de cuello de útero en las mujeres. Las tasas de incidencia empiezan a aumentar a partir de los 20 años llegando al punto máximo más pronto que la mayor parte de otros cánceres en las edades comprendidas entre 50 y 59 años, y a continuación decrecen ligeramente con el paso de los años. El riesgo para una mujer de contraer durante su vida el cáncer de cuello de útero antes de la edad de 74 años es de uno en 160, y el riesgo de morir de este cáncer antes de los 74 años es de uno en 425.

El cáncer de cuello de útero ahora se considera una enfermedad sexualmente transmitida, estrechamente relacionada con la infección transmitida por el virus de papiloma humano. Por consiguiente, el riesgo aumenta con el comienzo temprano de la actividad sexual y las múltiples parejas.

Antes en Malta el cáncer de cuello de útero era una enfermedad de mujeres muy mayores y hasta hace pocos años la incidencia y la mortalidad eran las más bajas en Europa. Actualmente la pauta está cambiando con rapidez y el cáncer de cuello de útero se convierte en una enfermedad de mujeres mucho más jóvenes. Ahora es el tercero más bajo en Europa con unas tasas de supervivencia similares a las de otros países europeos. Esta modificación de pautas refleja el cambio rápido de las normas socioculturales en Malta.

12.43 Cáncer de útero (cáncer de endometrio)

En el período de 1993 a 1997 hubo aproximadamente 43 nuevos casos de cáncer de endometrio cada año. A este cáncer le corresponde cerca del 7% de todos los cánceres diagnosticados en mujeres. El riesgo para una mujer de contraer este cáncer antes de la edad de 74 años es de uno en 45, mientras que el riesgo de morir de este cáncer antes de esa edad es de uno en 180. Las tasas de incidencia aumentan con la edad y los factores de riesgo para este cáncer están relacionados con un alto nivel hormonal de estrógenos, al igual que en el caso del cáncer de mama. De hecho, este cáncer se diagnostica con más frecuencia entre las mujeres posmenopáusicas.

La incidencia es la segunda más alta en Europa, después de Italia que está la primera en la lista. Sin embargo, este cáncer tiene un pronóstico relativamente bueno y las tasas de supervivencia son buenas y son aproximadamente las mismas que en otros países europeos.

12.44 Cáncer de ovarios

Todos los años hay aproximadamente 32 nuevos casos de cáncer de ovarios diagnosticados, a los que corresponde cerca del 5% de todos los casos de cáncer

diagnosticados en mujeres. Las causas de este cáncer no se entienden bien. La detección con frecuencia ocurre en una etapa tardía cuando la enfermedad está difundida y, por tanto, el pronóstico es malo. Las tasas de incidencia aumentan con la edad y empiezan en la niñez. La incidencia de cáncer de ovarios en Malta es la quinta en frecuencia entre los países de la Unión Europea. Las tasas de supervivencia, aunque bajas, son aproximadamente las mismas que en otros países de la Unión Europea. El riesgo de que una mujer contraiga durante su vida este tipo de cáncer antes de la edad de 74 años es uno en 72, mientras que el riesgo de morir de este cáncer antes de los 74 años es uno en 104.

12.45 Enfermedades de los órganos reproductivos

Debido a sus órganos reproductivos, las mujeres pasan por diversos cambios fisiológicos normales durante su vida, así como tienen estados patológicos que son, por tanto, característicos de las mujeres.

El ciclo menstrual se ve acompañado en algunas mujeres de dolor abdominal superior al normal o hemorragias excesivas, tanto en lo que respecta a la cantidad como a la duración. Las mujeres que tienen hemorragias excesivas y al mismo tiempo una dieta no equilibrada durante los años pueden padecer anemia por deficiencia de hierro que requerirá tratamiento.

El comienzo de la menopausia varía, así como la gravedad y la calidad de los síntomas. Algunas mujeres necesitan terapia de sustitución hormonal, mientras que otras pueden evitarlo.

Algunas mujeres se quedan embarazadas fácilmente, mientras que una de cada 10 parejas tiene problemas de infertilidad. Las causas de la infertilidad no solamente se deben a los problemas por parte de la mujer, sino a veces la causa reside en el hombre. Algunas mujeres pasan los meses de embarazo y el parto sin tener problemas indebidos, mientras que otras experimentan una variedad de síntomas: náuseas matinales, diurnas y nocturnas, dolor de espalda, hinchazón de tobillos y aumento de la presión arterial que puede requerir hospitalización. Una serie de mujeres no tienen efectos secundarios físicos del embarazo, algunas tendrán cicatrices de cesárea, otras prolapso de hemorroides, mientras que otras pueden unos años después desarrollar cistocele, rectocele y diversos grados de prolapso de útero. Naturalmente, estos últimos trastornos no son exclusivos de mujeres que han tenido hijos. También pueden producirse naturalmente a consecuencia del envejecimiento.

El sistema reproductivo puede infectarse produciendo una enfermedad inflamatoria pélvica, mientras que también sirve de entrada para las enfermedades de transmisión sexual, en particular las infecciones herpéticas, las infecciones clamídicas, la gonorrea y la sífilis (sumamente infrecuente), la infección por el virus del papiloma que puede convertirse en cáncer de cuello de útero, la hepatitis B y el SIDA. Desde 1986 ha habido tres casos de SIDA notificados en mujeres y 45 en hombres. De estas personas, dos mujeres y 40 hombres han muerto. Se calcula que hay al menos 1.000 personas infectadas con el VIH entre los residentes malteses. La forma de transmisión para las mujeres ha sido el contacto heterosexual (dos casos) y la transmisión de madre a hijo (un caso). Entre los hombres la forma más común de transmisión ha sido la actividad homosexual o bisexual (25 casos) y el trastorno hemofílico/de coagulación (13 casos). Esta última forma de transmisión es responsable por el primer caso de SIDA en Malta.

La disfunción sexual también puede constituir un problema. Además de las causas orgánicas, o a consecuencia de cambios locales debidos a la menopausia que se pueden corregir, puede deberse a una serie de problemas emocionales o psicológicos. Las mujeres también pueden padecer de brotes concretos de depresión relacionados con su ciclo reproductivo. Éstos son variables, tanto en frecuencia como en gravedad. Entre ellos figuran la tensión premenstrual, la depresión posparto, la depresión y raramente la psicosis, y la depresión posmenopáusica.

En el sistema reproductivo también pueden formarse tumores benignos y malignos.

12.46 Depresión

Se considera que la depresión en general es común entre las mujeres. En el estudio de atención primaria realizado en Malta en 1992, se informaba de que el 5,2% de hombres de 15 y más años y el 10,3% de mujeres de 15 y más años tomaban tranquilizantes.

La prevalencia de la depresión entre las mujeres puede deberse en parte a los cambios hormonales que tienen a lo largo de su vida, y también a las presiones indebidas que la sociedad les impone. Un ejemplo es el gran número de madres jóvenes que trabajan y que tratan de lograr un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales. Estas mujeres cada vez más son el centro de influencias contradictorias de su cultura de género. Por una parte, se destaca su función doméstica, y se espera que permanezcan en casa con sus familias, pero por otra parte, se espera que al mismo tiempo sigan una carrera y contribuyan a la economía más amplia. Estos conflictos de rol han aumentado considerablemente las presiones en las vidas de muchas mujeres modernas.

12.47 Osteoporosis

La osteoporosis se detecta principalmente en mujeres mayores posmenopáusicas. Es el efecto de la reducción de la masa ósea que se produce como un proceso natural de envejecimiento, pero está más marcado en las mujeres, en particular después de la menopausia. La actividad física insuficiente empeora esta enfermedad.

La osteoporosis puede producir fracturas espontáneas o fracturas después de una lesión mínima. Es muy corriente la caída con una fractura del cuello del fémur. Otros lugares de fractura son las vértebras lumbares y torácicas, la parte superior del húmero y la parte inferior del radio. El dolor de espalda más persistente es una característica más tardía y se debe al colapso de varias vértebras que producen una pérdida de estatura y cifosis.

La osteoporosis se puede prevenir si durante toda la vida se ha tenido un consumo suficiente de calcio, principalmente en forma de leche de vaca. Otro factor es la vitamina D, que en Malta se deriva del sol. En las mujeres posmenopáusicas se puede prescribir la terapia de sustitución hormonal de acuerdo con los beneficios previstos.

La obesidad es un problema nacional de salud. Solamente un tercio de la población maltesa adulta tiene el peso corporal deseado. Los demás tienen sobrepeso o son obesos, siendo la proporción de mujeres en esta categoría mayor que la de los hombres. Este cuadro se refleja también en las mujeres embarazadas. Un estudio

en 1985 mostró que el 42% de las mujeres embarazadas tenían sobrepeso y el 14% eran obesas. Las mujeres embarazadas que son obesas tienen más probabilidades de tener complicaciones que las mujeres con un peso medio. Con el avance de la edad hay un incremento correspondiente en la proporción de las personas con sobrepeso y obesas. Este incremento, no obstante, es más evidente en las mujeres.

12.48 Diabetes

En 1987 el estudio nacional sobre la diabetes reveló que el 10% de la población de 34 años y más tenía diabetes, mientras que otro 13% tenía perturbaciones de tolerancia de glucosa. Con el paso de los años, tanto la diabetes como los trastornos de tolerancia de glucosa se vuelven más comunes, pero este incremento está más marcado en las mujeres. Los estudios han demostrado que cerca de un 1% de las mujeres desarrollan diabetes durante el embarazo y que cerca del 14% de mujeres dan muestras de trastornos de tolerancia de glucosa a mitad del tercer mes. Esto significa que una parte considerable de estas mujeres tienen un riesgo demostrablemente más alto de desarrollar la diabetes en el futuro. Las mujeres maltesas que se vuelven diabéticas durante el embarazo por lo general son mayores, pesan más de lo normal y han tenido más de un embarazo. La diabetes durante el embarazo puede afectar gravemente el desarrollo del niño y su fisiología. Si es suficientemente grave puede también llevar a la muerte. Además, los niños de madres diabéticas tienen el doble de probabilidades de tener malformaciones congénitas.

12.49 Sistema de gestión de género en el sector de sanidad

En junio de 2001 Malta recibió una invitación para participar en el octavo curso práctico regional sobre el sistema de gestión de género celebrado por la Secretaría del Commonwealth en colaboración con la Asociación Médica del Commonwealth para desarrollar un plan de acción para Malta. Al elaborar este plan, los delegados trataron de integrar el programa para la salud en la estrategia nacional de incorporación de la perspectiva de género que está desarrollando el mecanismo nacional para las mujeres dentro de todo el servicio público.

El sistema de gestión de género en el sector de la salud se inició en octubre de 2001. Es el primero en Malta, y su filosofía, misión, propósito y objetivos son los siguientes:

Filosofía

Un sector de salud que ofrezca servicios sostenibles y sensibles al género en el cual tanto los hombres como las mujeres participen y se valoren como asociados en pie de igualdad.

Misión

Garantizar:

- Atención de la salud accesible y de calidad y servicios conexos que respondan a las necesidades y a las prioridades de las mujeres y los hombres;
- Igualdad de oportunidades para la plena participación de las mujeres como responsables por la adopción de decisiones;

- Que las opiniones y las perspectivas particulares de las mujeres y los hombres contribuyan al desarrollo y a la mejora del sector de salud.

Propósito

Integrar el género en el sector de la salud por medio de políticas, programas, iniciativas y una supervisión sistemática y periódica.

Objetivos

- Garantizar que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas de salud;
- Fortalecer los vínculos dentro del sector de la salud y con el mecanismo nacional para las mujeres, las organizaciones no gubernamentales y otros participantes importantes para influir en los resultados relacionados con la salud;
- Aumentar al máximo las plenas posibilidades de las mujeres en el sector de salud, especialmente a niveles más altos;
- Crear la capacidad para promover la conciencia de género a todos los niveles del sector de salud;
- Garantizar que todas las iniciativas y oportunidades relacionadas con la formación (especialmente para el avance de la carrera) tengan en cuenta la perspectiva de género;
- Integrar el género en todas las campañas, programas e iniciativas de promoción de la salud presentes y futuros;
- Garantizar la sensibilidad hacia el género en la formulación de la Carta de los Pacientes.

Artículo 13 Prestaciones sociales y económicas

13.1 Prestaciones sociales

La Ley de Seguridad Social de 1987 (capítulo 318) reglamenta las prestaciones sociales en Malta, estableciendo un plan nacional de seguridad social. Aplica esta Ley el Departamento de Seguridad Social que ofrece apoyo financiero a los sectores de la comunidad que necesitan un nivel de vida adecuado. Los hombres y las mujeres se benefician por igual de los planes de seguridad social.

Las mujeres casadas pueden recibir prestaciones de la Seguridad Social en su propio nombre.

La Ley de Seguridad Social se enmendó en 1991 para derogar el apartado c) del párrafo 3 del artículo 17 que decía **cualesquiera contribuciones aportadas por una mujer antes de la fecha de su matrimonio no se tendrán en cuenta en una reclamación de estas prestaciones hecha después de esa fecha**. Esta disposición era discriminatoria, ya que las empleadas tenían que empezar a contribuir al plan de seguridad social desde el principio después de contraer matrimonio.

La Ley se enmendó una vez más en 1996 para cambiar la definición de “cabeza de familia”. Si antes la ley reconocía al marido como “único cabeza de familia”, las

nuevas disposiciones definen al cabeza de familia como **la persona, que a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia** (artículo 2).

Los planes de seguridad social en Malta se dividen en contributivos, no contributivos y mixtos.

13.2 Planes contributivos

Hay dos clases de contribuciones: las contribuciones de la Clase Uno que son pagaderas respecto de las personas empleadas y de la Clase Dos que pagan las personas empleadas de forma independiente. Toda persona mayor de 16 años y que todavía no se ha jubilado está asegurada o bien como una persona empleada, o una persona empleada independientemente o una persona con ocupación propia. Solamente las mujeres casadas que no tienen un empleo remunerado están exentas de hacer aportaciones al plan de seguridad nacional.

Las prestaciones que se perciben gracias a los planes contributivos son las siguientes:

Prestaciones a corto plazo: prestaciones de desempleo, prestación especial de desempleo, prestación por enfermedad y prestación por lesión.

Prestaciones a largo plazo: pensiones de jubilación, pensiones de dos tercios, pensiones de viudedad, pensiones de invalidez, pensión de familiar superviviente, pensión de viudo, asignación suplementaria de orfandad y pensión de los padres.

Pagos únicos: subvención de matrimonio, subvención de segundo matrimonio, gratificación por discapacidad.

Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a estas prestaciones, siempre que hayan pagado los montos requeridos de aportaciones a la seguridad social.

Por tanto, una mujer casada que no haya sido abandonada por su marido y que no perciba ingresos por su propio empleo, un empleo autónomo o una ocupación propia no puede pagar aportaciones a la seguridad social en su propio nombre y, por consiguiente, no puede disfrutar de las prestaciones de seguridad social en virtud del plan contributivo. Las únicas excepciones están relacionadas con la pensión de viudedad o de familiar superviviente, siendo la última una pensión relacionada con los ingresos pagadera a cualquier viuda cuyo marido tenía derecho a una pensión de dos tercios o cuyo marido habría tenido derecho a una pensión si hubiera alcanzado la edad de jubilación en el momento de su defunción.

Se prevé que para finales de 2002 se introduzcan enmiendas a la Ley de Seguridad Social de 1987, según las cuales la posición de las mujeres casadas se igualará a la de los hombres casados de acuerdo con las Directivas 1.408/71 y 574/72 de la Unión Europea.

Todas las prestaciones, pensiones y asignaciones pagaderas en virtud de un plan contributivo, según se dispone en la Ley de Seguridad Social de 1987, están sujetas a que se hayan pagado las aportaciones.

13.2.1 Prestaciones de desempleo

Una persona que satisfaga las condiciones pertinentes de aportación y que no haya llegado a la edad de jubilación tiene derecho a prestaciones de desempleo por

cualquier día de desempleo, excluidos los domingos, siempre y cuando se haya inscrito como desempleada de acuerdo con la Ley de empleo y servicios de formación de 1990.

Cuando una persona desempleada es el cabeza de familia cuyos medios semanales totales (teniendo en cuenta a todos los miembros de la familia) no exceden la tasa de la escala para esta familia establecida en la Parte I del capítulo 6 de la Ley, esta persona tiene derecho a una prestación especial de desempleo. Además, independientemente de si el cabeza de familia haya tenido un empleo sujeto a seguro o no, puede también tener derecho a asistencia social después de un control de ingresos. Si el cabeza de familia es una mujer que no puede dedicarse a una ocupación remunerada debido al cuidado de los hijos tendrá derecho a asistencia social.

13.2.2 Prestaciones de enfermedad

Una persona empleada que satisfaga las condiciones sobre aportación de la seguridad nacional tiene derecho a una prestación de enfermedad por cada día de incapacidad para el trabajo. No obstante, el número de días consecutivos respecto de los cuales se puede pagar la prestación de enfermedad no puede exceder los seis y no se paga durante los primeros tres días de este período de incapacidad para el trabajo debido a enfermedad.

Una persona empleada de forma autónoma no tiene derecho a una prestación de enfermedad a menos que el Director de Seguridad Social se asegure de que la persona que solicite esta prestación normalmente tiene una ocupación autónoma y si no hubiera sido por la incapacidad habría estado ocupada de forma autónoma.

13.2.3 Prestaciones por lesión

Cuando una persona empleada padece de una lesión causada por accidente derivado del empleo o la ocupación autónoma, o ha desarrollado determinadas enfermedades especificadas en la Ley debido a la naturaleza de su trabajo, tiene derecho a una prestación de lesión.

En el caso de que el accidente o la enfermedad laboral producida por el lugar de trabajo tenga como consecuencia la pérdida permanente de facultades físicas o mentales no inferior al 1%, la persona de que se trata tiene derecho a una subvención por lesión o a una pensión por lesión.

Esto se aplica siempre y cuando una persona no tenga derecho al mismo tiempo a una subvención o a una pensión por lesión y a una prestación por lesión.

13.2.4 Pensión de invalidez

Los empleados tienen derecho a una pensión de invalidez o a una pensión de invalidez aumentada o a una pensión nacional mínima si están incapacitados para un empleo adecuado a tiempo completo o un empleo regular a tiempo parcial o a una ocupación autónoma debido a una enfermedad seria y/o grave o un menoscabo físico o mental. El solicitante debe haber estado empleado continuamente en un empleo a tiempo completo o un empleo a tiempo parcial o una ocupación a tiempo parcial durante un período no inferior a los 12 meses.

13.2.5 Pensión de jubilación

En la Ley de Seguridad Social de 1987 se hace una diferencia entre la edad pensionable o la edad de jubilación de un hombre en comparación con la de una mujer. La edad pensionable para los hombres es de 61 años y de 60 para las mujeres.

Una persona tiene derecho a una pensión de jubilación, o a una pensión de jubilación aumentada o a una pensión nacional mínima o a una pensión nacional mínima aumentada a una de las tasas establecidas en la Ley de Seguridad Social de 1987, con efecto desde la fecha de la jubilación, siempre y cuando se hayan satisfecho todas las condiciones en cuanto a aportación y se haya presentado una solicitud en el plazo de seis meses después de la jubilación. Si la solicitud se presenta más tarde será efectiva exclusivamente a partir de esa fecha.

Una persona menor de 65 años no tiene derecho a una pensión de jubilación si tiene un empleo remunerado y sus ingresos exceden el salario mínimo. Sin embargo, una persona mayor de 65 años que tenga un empleo remunerado y cuyos ingresos excedan el salario mínimo tiene derecho a una pensión de jubilación.

13.2.6 Pensión de dos tercios

Una persona tiene derecho a una pensión de dos tercios si ha estado empleada o ha estado ocupada de forma autónoma durante al menos 10 años y se ha jubilado el 16 de enero de 1979 o después de esa fecha. Además, debe haber pagado la tasa apropiada de aportación desde cualquier momento después del 21 de enero de 1979.

Una persona empleada o con empleo autónomo tendrá derecho a la tasa completa de las pensiones de dos tercios, que asciende a dos tercios de sus ingresos, si ha hecho una aportación equivalente a cinco contribuciones durante un período de 30 años.

13.2.7 Pensión de viudedad

En cuanto a las pensiones de viudedad, una viuda cuyo marido haya satisfecho las condiciones pertinentes de aportación en virtud de la Ley de la Seguridad Social de 1987 en la fecha de su defunción, tiene derecho a una pensión de viudedad o a una pensión de familiar supérstite o a una prestación de viudedad. Esta última es una prestación que se concede a una viuda cuyo marido ha muerto a consecuencia de una lesión personal causada por un accidente derivado de su empleo o de su ocupación autónoma o de una enfermedad profesional.

Una viuda tiene derecho a esta pensión independientemente de si está empleada o no. Sin embargo, una viuda que tiene un empleo remunerado solamente tiene derecho a una de esas pensiones siempre y cuando sus ingresos no excedan el salario mínimo o si ha alcanzado la edad de 65 años.

El monto de la pensión aumenta si la viuda tiene a su cargo a personas menores de 16 años.

Cuando una viuda tiene a su cargo o cuidado a niños menores de 16 años, puede participar en un empleo remunerado siempre y cuando los ingresos que perciba por encima del salario mínimo nacional por semana se deduzcan del monto de la pensión de viudedad.

Si una viuda vuelve a casarse, después de contraer matrimonio inmediatamente deja de tener derecho a esta pensión. En lugar de ello recibirá una suma global en forma de subvención por nuevo matrimonio equivalente a 52 veces la tasa semanal de la pensión de viudedad. Si la viuda recibía una pensión de familiar supérstite, tendrá derecho a 52 veces la tasa semanal de la pensión de viudedad que se le habría pagado antes de este nuevo matrimonio.

Además, la ley establece que lo expuesto se aplica, *mutatis mutandis*, en el caso de un viudo que inmediatamente antes de la muerte de su mujer dependía de sus recursos económicos para su supervivencia y que, aunque inmediatamente antes de su defunción no dependiera de sus recursos financieros para su vida, a consecuencia de su muerte abandona cualquier ocupación remunerada temporal o permanente que tuviera antes de su muerte para ocuparse de sus hijos e hijas dependientes que forman parte de su hogar.

13.2.8 Pensión de familiar supérstite

Es una pensión relacionada con los ingresos pagadera a una viuda cuyo marido tenía derecho a una pensión de dos tercios o cuyo marido habría tenido derecho a una pensión si hubiera llegado a la edad de jubilación en el momento de su defunción.

13.2.9 Asignación de orfandad

Cualquier persona que tenga a su cuidado a un niño menor de 16 años que es de otra persona tendrá derecho, si ambos padres del niño están muertos, a una asignación de orfandad siempre y cuando al menos uno de los padres haya pagado las aportaciones de la seguridad social.

13.2.10 Asignación suplementaria de orfandad

Esta asignación es pagadera a cualquier persona que tiene a su cuidado al hijo o a la hija de padres que han muerto y al menos uno de ellos hubiera pagado las aportaciones correspondientes. Una persona tendrá derecho a una asignación suplementaria de orfandad si el niño tiene una edad comprendida entre los 16 los 21 años y no tiene un empleo remunerado o está empleado pero percibe menos del sueldo nacional mínimo.

13.2.11 Pensión de los padres

Esta pensión es pagadera a un padre de una persona empleada que haya muerto a consecuencia de una enfermedad profesional o un accidente de trabajo y de cuyos recursos financieros, antes de la muerte del hijo o la hija, dependiera exclusivamente para su vida.

13.2.12 Subvención por matrimonio

La subvención de matrimonio se concede, tras el matrimonio, a una persona, hombre o mujer, que ha estado empleada o ha tenido una ocupación autónoma durante al menos seis meses en cualquier momento antes del matrimonio. La subvención de matrimonio se compone de un solo pago. Esta prestación no se concede automáticamente y para recibirla hay que presentar una solicitud.

Una persona que contrae matrimonio legalmente más de una vez tiene derecho a una subvención de matrimonio respecto de cada matrimonio siempre y cuando entre un matrimonio y otro haya estado empleada o haya tenido un empleo autónomo durante al menos seis meses.

13.2.13 Subvención por nuevo matrimonio

Es una subvención pagadera a una viuda que vuelve a casarse y, por tanto, pierde el derecho a su pensión de viudedad equivalente aun año de pensión.

13.2.14 Donación por discapacidad

Esta donación se paga a una persona después de una lesión en el trabajo y cuando el grado de discapacidad se calcula entre el 1% y el 19%.

13.3 Plan no contributivo

El plan no contributivo abarca lo siguiente:

- i) Las pensiones de vejez, para los ciegos, las personas impedidas mental y físicamente y las personas que atienden a otras.
- ii) Asistencia social para los desempleados y las personas incapaces de trabajar, asistencia de emergencia para mujeres indigentes y asistencia para mujeres solas o viudas que se ocupan de familiares mayores o discapacitados a tiempo completo.
- iii) Asistencia médica para los enfermos, asistencia para la lepra y la tuberculosis, asistencia médica gratuita y en relación con prótesis, y una subvención para la leche para un niño menor de 40 semanas al que hay que quitar el pecho o que no puede ser amamantado por razones de salud.

Todas las prestaciones no contributivas se pagan siempre y cuando se haya realizado un estudio de los medios financieros de toda la familia y se haya demostrado que los ingresos de la familia son inferiores a un mínimo determinado. La excepción a esta norma es la asistencia por lepra y tuberculosis, puesto que no se hace estudio de los medios.

13.3.1 Pensión nacional mínima

Una persona que no tenga derecho a una pensión por servicios puede percibir una pensión nacional mínima. En el caso de un hombre casado que mantiene a su mujer esta pensión puede equivaler a cuatro quintas partes del salario nacional mínimo. En el caso de cualquier otra persona esta pensión equivaldría a dos tercios del salario nacional mínimo.

13.3.2 Pensión de vejez

Una persona que haya alcanzado la edad de 60 años, sea ciudadana de Malta y normalmente resida en Malta y cuyos ingresos semanales no excedan la tasa más alta de la pensión de vejez de acuerdo con su categoría, tiene derecho a una pensión de vejez.

13.3.3 Pensión por discapacidad y pensión para los invidentes

Una persona con una discapacidad grave o una persona ciega mayor de 16 años cuyos ingresos semanales no excedan el monto establecido en la Ley de Seguridad Social de 1987 tiene derecho a una pensión por discapacidad. Además, tiene que poseer un certificado de que padece de una grave subnormalidad mental o está gravemente discapacitada o padece de parálisis cerebral y es ciudadana de Malta.

Además, una persona invidente que tiene al menos 14 años y que posee un certificado de ser invidente tiene derecho a una pensión para los invidentes. La persona en cuestión debe ser ciudadana de Malta residente en Malta cuyos ingresos no excedan el salario nacional mínimo.

13.3.4 Pensión del cuidador

Esta pensión se concede a los ciudadanos de Malta que se ocupan, solos y a tiempo completo, de un padre, hermano, hermana, abuelos, tío, tía, suegro o suegra, cuñado o cuñada que debido a la invalidez no se pueden levantar de la cama o de una silla de ruedas. Además, estos familiares deben vivir en la misma casa que la persona que dispensa los cuidados y los ingresos anuales de ésta no deben exceder el 60% del salario nacional mínimo.

13.3.5 Asistencia de emergencia

Se concede a una mujer a la que el cabeza de familia haya dejado indigente hasta el punto de que se vea internada en una institución para la atención y el bienestar de este tipo de personas.

13.3.6 Asistencia por enfermedad

Es pagadera a las personas que padecen de una enfermedad o trastorno crónicos que requieren una dieta especial.

13.3.7 Asistencia por tuberculosis

Es pagadera a un cabeza de familia o a cualquier miembro de la familia que padezca de tuberculosis o haya padecido de esta enfermedad durante los últimos cinco años. Esta asistencia no depende de un control de los ingresos.

13.3.8 Asistencia por lepra

Es pagadera al cabeza de familia o a cualquier miembro de la familia que recibe tratamiento por lepra.

13.3.9 Asistencia social por desempleo

Una persona que sea cabeza de familia y que está incapacitada para el empleo debido a una enfermedad grave o a un defecto físico o mental tiene derecho a recibir asistencia social.

Si el cabeza de familia es una mujer que no puede realizar un trabajo remunerado debido a las responsabilidades familiares, ésta tiene derecho a asistencia social. Lo mismo se aplica a un hombre o a una mujer que la Corporación de Empleo y Formación haya declarado imposible de emplear.

Si en una familia hay una mujer soltera o viuda y que también está desempleada, tanto si está inscrita como tal o no, y se ocupa, ella sola, a tiempo parcial y periódicamente de un pariente que padece de una grave subnormalidad mental o una grave discapacidad, o de un pariente que es mayor de 60 años y no puede cuidar de sí mismo o de sí misma, esta persona también tiene derecho a asistencia social.

13.3.10 Asistencia médica

Los cabeza de familia con bajos ingresos tiene derecho a asistencia médica gratuita a causa de una discapacidad física o mental, enfermedad o trastorno que no requiere tratamiento en un hospital. Esta asistencia se concede al cabeza de familia independientemente de si es él o un miembro de su familia quien padece la enfermedad.

13.3.11 Prestación de maternidad

Las mujeres desempleadas que están embarazadas y que han empezado el octavo mes de embarazo tienen derecho a prestación de maternidad. Esta prestación se paga a las ciudadanas embarazadas que residen localmente y que no tienen derecho a las prestaciones de maternidad en virtud de la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952. Se pagan las últimas ocho semanas de embarazo y las primeras semanas después del parto.

13.4 Planes mixtos

En cuanto a los planes mixtos, las prestaciones familiares que entraña esta categoría son las siguientes: asignación por niños, asignación por niños discapacitados y prima familiar.

13.4.1 Asignación por hijo

La Ley de Seguridad Social de 1987 da derechos a las ciudadanas residentes locales de Malta a una prestación por niño para cuidados de los hijos menores de 16 años y en caso de que los ingresos de la familia no excedan un monto estipulado (actualmente 10.270 liras maltesas). Esta prestación se seguirá pagando para los hijos entre las edades de 16 y 21 años que están matriculados en una institución de enseñanza a tiempo completo y que no reciben remuneración. También se paga cuando el hijo se inscribe para su primer empleo en virtud de la parte 1 del Registro de Empleo.

La beneficiaria de esta prestación es la madre, a menos que el padre demuestre que responde a los intereses del niño que este pago se le abone a él. Existe una prestación extra para los niños con discapacidad.

Las prestaciones por hijos se pagan también a los cabezas de familia uniparentales encargados de la custodia de sus hijos.

13.4.2 Prestación por hijos con discapacidad

La prestación se paga a las ciudadanas de Malta que residen localmente y que tienen a su cargo a un hijo que padece de parálisis cerebral o una grave anomalía mental o con una grave discapacidad o que tienen un hijo menor de 14 años que es ciego. Si los dos padres tienen un empleo remunerado, se tendrá en cuenta únicamente el ingreso más alto, siempre y cuando no exceda las 13.270 liras maltesas al año.

13.5 Familias uniparentales

Cada vez aumenta más el número de familias con hijos dependientes menores de 16 años que son uniparentales, debido a la muerte, la separación, el divorcio o el nacimiento del hijo fuera del matrimonio. De acuerdo con el censo de 1995, el número de estas familias era de 7.462.

Hay casi cuatro veces más mujeres cabezas de familia uniparentales (5.914) que hombres (1.548). La mayoría de las familias uniparentales (el 70%) no tienen hijos menores de 18 años. Unas pocas familias uniparentales tienen uno (16,8%), dos (8,8%), tres o más (4,2%) hijos dependientes. De todas las familias uniparentales, únicamente 1.822 mujeres y 405 hombres tienen hijos dependientes.

El número más alto de mujeres de este grupo que tienen hijos dependientes es entre las edades de 35 y 44 años. Dentro de este grupo de edad, muchas mujeres tienen uno (376), dos (259), tres o más (152) hijos dependientes. Las mujeres más jóvenes de las familias uniparentales tienen menos hijos dependientes.

El número mayor de padres solos está compuesto por 3.801 viudas y 1.019 viudos. 281 mujeres y 28 hombres son padres solos que nunca se han casado. 1.028 mujeres y 235 hombres son padres solos separados. Solamente 140 mujeres y 50 hombres son padres solos que han anulado el matrimonio o se han divorciado. 647 mujeres casadas y 235 hombres casados afirman también ser padres solos.

Como porcentaje de todos los padres solos, la proporción de mujeres (el 65,8%) y hombres (64,3%) que son viudos es análoga. No obstante, hay un porcentaje más alto de mujeres madres solas (4,8%) que hombres padres solos (1,8%) que no están casados y nunca se han casado. Hay poca diferencia entre las mujeres separadas (el 17,4%) y los hombres (el 15,2%), y entre las mujeres divorciadas o que han anulado el matrimonio (el 2,4%) y los hombres (el 3,2%).

En las familias uniparentales hay más hijos mayores que pequeños. El número mayor de hijos mayores corresponde al número mayor de padres solos viudos o separados. Esto indica que la mayoría de los hijos en las familias uniparentales no nacieron de madres solteras.

13.6 Prestaciones por familia

Malta tiene un amplio sistema de prestaciones familiares, que incluyen: prestación de maternidad, prestación por hijos, prestación por hijos con discapacidad, asistencia social y donación para leche.

Algunas de las prestaciones familiares que entran en la categoría de los planes no contributivos están subordinadas a un estudio de los ingresos y los requisitos para percibir la prestación dependen de diversos factores. En el caso de la asistencia social, el pago se abona al cabeza de familia, mientras que en el caso de la prestación de maternidad, la prestación por hijos y la prestación por hijos discapacitados, los pagos se abonan a la madre o a la mujer que tiene la custodia del hijo o de los hijos, incluso si la custodia se comparte por igual con el cabeza de familia.

Las enmiendas de 1993 al Código Civil ampliaron el concepto de autoridad paterna a autoridad parental, que debe ejercerse por consentimiento mutuo por ambos padres.

Todas las mujeres solteras y casadas tienen el mismo acceso a las prestaciones sujetas a un estudio de ingresos que paga el Departamento de Seguridad Social. Los requisitos para cobrar estas prestaciones dependen de las circunstancias financieras y no del estado civil.

Las diversas prestaciones que se pagan debido a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social de 1987 se abonan mediante cheque o mediante una transferencia directa a la cuenta bancaria del cliente.

Las prestaciones por familia se pagan directamente a la unidad familiar. Sin embargo, en el caso de los hijos que se encuentran en una institución, la prestación por hijos o la prestación por hijos con discapacidad se pagan directamente a la institución que está cuidando al niño.

13.7 Vivienda social

El Departamento de Vivienda Social ofrece viviendas sociales. El Departamento ofrece otros alojamientos a los sectores de la comunidad que viven en viviendas de calidad inferior a lo establecido, promoviendo con ello un nivel de vida aceptable compatible con la dignidad humana.

Los clientes principales son las familias que viven de prestaciones y aquellas que tienen bajos ingresos y que no pueden obtener por sus propios medios una vivienda adecuada. También el Departamento se encarga de las personas que se encuentran sin hogar.

El objetivo principal del Departamento es proporcionar alojamiento a las familias necesitadas en virtud de la Ley de vivienda de 1949 (Capítulo 125).

Estos servicios están a disposición de todos los ciudadanos malteses independientemente de que sean parejas casadas, familias monoparentales o personas solteras, sea cual fuere su género o creencias.

13.8 Organismo de Vivienda

Los programas del Organismo de Vivienda que asisten a las personas y a los grupos incluyen lo siguiente:

- Parejas comprometidas que se preparan para casarse;
- Parejas casadas;
- Padres solos con hijos dependientes;
- Personas separadas (legalmente o de facto) con hijos solteros;
- Personas con discapacidad;
- Viudas y viudos con hijos dependientes o padres mayores que viven en la misma casa;
- Personas que viven solas o con padres mayores;
- Hermanos que viven en la misma casa.

En el primer trimestre de 2001 el Organismo de Vivienda publicó un anuncio para solicitudes por un total de 131 unidades de vivienda, 99 de las cuales se pusieron a la venta a precios subvencionados y el resto (32) se alquilaron. Las unidades

de vivienda incluyen casas pequeñas, casas adosadas y apartamentos y la asignación se basa en un sistema de puntos. Este sistema se compone de una evaluación de los ingresos y las ganancias de los solicitantes, además de otros factores, tales como el estado actual de su vivienda y la edad del solicitante. El 12% de las viviendas está reservado para las personas con discapacidad.

13.9 Acceso a créditos financieros

Las mujeres, tanto casadas como solteras, ahora tienen acceso a préstamos, hipotecas y otras formas de créditos financieros. Las mujeres pueden administrar sus propios bienes que han sido adquiridos antes del matrimonio. Las mujeres administran conjuntamente con sus maridos la comunidad de bienes que incluye todos los bienes adquiridos, comprados o tomados en enfiteusis, por el marido o por la mujer desde la fecha del matrimonio hasta su terminación y todos los ingresos recibidos por los cónyuges con exclusión de los bienes o los ingresos que se hayan heredado.

En virtud del Código Civil, la comunidad de bienes se administra conjuntamente por ambos cónyuges, lo cual funciona automáticamente desde la fecha del matrimonio, a menos que la pareja opte por una separación completa de bienes o bien la comunidad de bienes residuales bajo administración separada en que el marido y la mujer administran plenamente sus propios bienes separados durante el matrimonio y una vez terminado el matrimonio los bienes residuales de ambos esposos se suman.

Cuando se aplica la comunidad de bienes, existe un presunto consentimiento mutuo de ambos cónyuges en el caso de la administración ordinaria, y en los asuntos diarios, tales como el cobro de alquiler, la compra incluso a crédito de materias básicas tales como los productos alimentarios, y el arrendamiento, siempre y cuando el alquiler sea moderado. La administración ordinaria requiere la firma únicamente de uno de los cónyuges. Los actos de administración extraordinaria corresponden a los cónyuges juntos. El artículo 1.322 del Código Civil da una lista exhaustiva de los actos de administración extraordinaria, que incluyen, entre otros, la compra y la venta de propiedad inmobiliaria, la constitución de hipotecas, el empréstito y el crédito, la fianza, la entrega de bienes como garantía de una deuda, la compra de propiedad inmobiliaria en forma de arrendamiento con opción de compra o a crédito.

En virtud de la nueva ley, ambos cónyuges son responsables por las deudas de la comunidad de adquisiciones con todos sus bienes, incluso los parafernales. Antes de las enmiendas introducidas en el Código Penal los bienes parafernales de la mujer estaban exentos de esta responsabilidad.

Las directrices emitidas por los bancos locales relativas a estas prestaciones económicas distinguen entre los servicios de sobregiro, los préstamos y otras prestaciones bancarias. Respecto a los sobregiros y a otros servicios bancarios, existen dos opciones posibles. El primer servicio se concede a un cónyuge particular que esté ejerciendo un comercio o un negocio o que lo necesita, siempre que el cónyuge actúe como fianza. En este caso ambos cónyuges hipotecan los bienes garantizados por el deudor principal y lo mismo se aplica a los bienes garantizados por la fianza. La segunda opción se aplica a los casos en que ambos cónyuges se dedican al comercio o eligen voluntariamente esta opción prefiriéndola a la primera. En este caso el servicio se proporciona a ambos cónyuges, y ambos cónyuges son responsables como deudores principales *in solidum*.

En cuanto a los préstamos, si el préstamo se necesita junto con otros servicios bancarios, las opciones mencionadas se aplican también. En todos los demás casos, el préstamo se concede a ambos cónyuges, y por tanto ambos figuran como deudores principales. Sin embargo, el acceso al crédito basado en una garantía sigue siendo un obstáculo importante para muchas mujeres que son amas de casa a tiempo completo y cuyo trabajo no tiene valor en el mercado y no está remunerado.

La mujer puede garantizar el pasivo de su marido sin necesidad de tener la autoridad de los tribunales. Antes de que las enmiendas de 1993 entraran en vigor, aunque el marido podía garantizar libremente los pasivos de su mujer, la mujer no podía hacerlo sin la autoridad de un tribunal. Además, se da un grado más alto de protección a la mujer ya que los bancos exigen que, en el caso de que el marido aparezca como garantía para un tercero, es obligatoria la firma de la mujer.

En virtud de la ley maltesa, la prenda se define como un contrato creado en forma de garantía por una obligación. En el caso de que ambos cónyuges ofrecen en prenda sus bienes en favor del banco, ambos cónyuges tienen que firmarla. Estas firmas deben ser legalizadas por el director del banco, en cuya ausencia tienen que ser legalizadas por un abogado o un notario.

Aunque se requiere la firma de ambos cónyuges, en la práctica uno de ellos puede conceder libremente un poder a otro. Sin embargo, en lo que respecta a los actos de administración extraordinaria y compromiso, el poder puede hacerse por medio de una escritura pública o un escrito privado y debe estar legalizado por un abogado o un notario y contener una declaración del abogado o el notario de que ha advertido al cónyuge que da el poder a otro de la importancia y las consecuencias de este acto.

En el caso de una cuenta bancaria a nombre de uno de los cónyuges, solamente puede retirar el dinero este cónyuge. En otras palabras, no se necesita el consentimiento del otro cónyuge, ni el otro cónyuge tiene derecho a impedir al titular de la cuenta retirar este dinero a menos que recurra a una orden de embargo o cualquier orden de un tribunal.

En virtud de la ley maltesa no existen las hipotecas para vivienda, pero en cambio existen los créditos con garantía hipotecaria. La legislación maltesa define esta figura como un derecho creado con relación a la propiedad de un deudor o un tercero a beneficio del acreedor como garantía por el cumplimiento de una obligación.

En virtud de la comunidad de bienes, ambos cónyuges deben hipotecar, mientras que en régimen de separación de bienes y la comunidad de bienes residuales bajo administración separadas, es suficiente si hipoteca el cónyuge a cuyo nombre está registrada la propiedad inmobiliaria.

Los bancos comerciales ofrecen préstamos para vivienda hasta un máximo de 30 años a personas solas y a los matrimonios.

Los procedimientos de préstamos se ajustan a las enmiendas hechas en 1993 en el Código Civil de la siguiente manera:

- i) Los préstamos que entran bajo la comunidad de bienes deben efectuarse invariablemente en nombre de ambos cónyuges. Además, ambos cónyuges deben firmar la solicitud de préstamo, o la escritura del préstamo, así como cualquier otra forma de carga que debe firmarse, tales como formulario de garantía, formulario de prenda y formulario de solicitud de seguros.

ii) Las mismas normas se aplican a la comunidad de bienes residuales bajo administración separada.

iii) En el caso de separación de bienes, se aplican las mismas normas y condiciones que a las personas solteras. Si el préstamo se concede a un hombre o a una mujer, los bancos insisten en obtener la garantía de la otra parte.

Un solicitante de préstamo debe tener al menos 18 años y no se requiere el consentimiento del padre.

En 1996 se hicieron varias enmiendas a la Ley del impuesto sobre la renta de 1949, enmendada en 2001, según la cual el marido es responsable de hacer la declaración de la renta y el pago de los impuestos sobre la renta correspondientes a los ingresos tanto del marido como de la mujer. Un primer conjunto de enmiendas a la misma Ley hecho en 1990 creó una situación en que el marido y la mujer podían optar por el cómputo separado. Esto significó que los ingresos de la mujer ya no se agregaban a los ingresos totales del marido para la evaluación de todo el año. Aunque en la práctica esto significaba que el marido y la mujer pagarían menos impuestos, el marido siguió siendo responsable de la declaración de la renta y los pagos. Después de la promulgación de la Ley XX de 1996, las mujeres casadas tuvieron la oportunidad de firmar la declaración de la renta junto con sus maridos. Esta ley también dio la posibilidad a la mujer de ser elegida, por consentimiento de ambos cónyuges, como el cónyuge responsable por los impuestos sobre los ingresos imponibles.

13.10 Deporte

Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidad en las actividades de recreación, el deporte y todos los aspectos relacionados con la vida cultural. La participación en estas actividades se fomenta desde los primeros días de escuela.

Las mujeres que tienen interés por el deporte participan en competiciones locales y representan al país en diversos tipos de deporte en el extranjero, en particular la natación, el judo, el tenis, el atletismo y los bolos.

Aunque las mujeres pueden participar en cualquier deporte, es mucho mayor el número de mujeres en todos los deportes con excepción del tradicional deporte femenino del balonvolea. Todos los años se concede el premio de deportista del año.

Los malteses no llevan una vida físicamente activa. El estudio MONICA de 1984 mostró que algo menos del 50% de hombres entre los 25 y los 44 años no son activos y esta situación aumenta con la edad. Tres de cada cuatro mujeres son físicamente inactivas, con pocos cambios con la edad.

Está prevista la construcción de un centro regional de deporte para alentar a los atletas locales y para mejorar las instalaciones deportivas del país a tiempo para recibir los juegos de pequeñas naciones europeas que están programados en Malta en 2003.

Artículo 14

Mujeres rurales

14.1 Características físicas

Malta se compone de un grupo de islas situadas en el centro del Mediterráneo. El archipiélago consta de tres islas habitadas, Malta, Gozo y Comino, y otras dos islas no habitadas. Malta se encuentra a 93 kilómetros al sur de Sicilia y a 288 kilómetros del punto más cercano del continente Norafricano (Túnez).

La superficie total es de 316 kilómetros cuadrados. La distancia más larga en Malta es de 27 kilómetros y su punto más ancho es de 14,5 kilómetros.

Malta no tiene montañas ni ríos. Se caracteriza por una serie de montes bajos con campos en bancales. La costa tiene muchos entrantes y ofrece numerosos puertos, bahías, calas, playas de arena y cuevas rocosas.

El clima de Malta es cálido y saludable. No hay vientos fríos, nieblas, nieves ni heladas. Las precipitaciones duran períodos cortos y llegan a promedio a 578 mm al año. La temperatura media es 14,1 grados centígrados en invierno (de noviembre a abril) y 32 grados centígrados en verano (mayo a octubre).

A finales de 1999 la población residente en Malta era de 380.201 personas y se componía de 188.589 hombres y 191.612 mujeres. Desde el último censo realizado en 1995, la población ha aumentado en un 2,4%.

Las dimensiones de Malta permiten una fácil accesibilidad. Las mejoras en la infraestructura y en los medios de transporte han disminuido las grandes diferencias entre las zonas rurales y urbanas. Los malteses pueden ver emisoras de televisión locales y extranjeras y se publican diaria y semanalmente varios periódicos tanto en maltés como en inglés, los dos idiomas oficiales de Malta.

4.2 La agricultura en Malta

Hasta hace un par de décadas, la agricultura era uno de los pilares principales de la economía maltesa. Sin embargo, igual que en otros países, la urbanización ha conducido a una disminución de las actividades agrícolas. Las limitaciones de recursos terrestres y acuáticos han obligado a los agricultores que quedan a cultivar en invernaderos en lugar de campos abiertos y a dedicarse a la cría de animales en explotaciones agrícolas más concentradas.

La introducción de la tecnología moderna, de la cría moderna, de técnicas de cultivo mejoradas y de la micropropagación han producido un sistema agrícola bastante complejo. Sin embargo, los gastos generales que crecen constantemente tienden a favorecer la importación de productos agrícolas que resulta económicamente ventajosa.

En estos momentos no hay cifras recientes relativas a la fuerza de trabajo agrícola, aunque se está llevando a cabo un censo de la agricultura.

Sobre la base de los datos disponibles, la presencia de las mujeres en las explotaciones agrícolas locales parece relativamente escasa. Una serie de trabajadoras agrícolas mujeres están inscritas junto con su padre o su marido para fines de la declaración de la renta. Los datos disponibles muestran que hay más mujeres en la cría

de animales que en el cultivo, y más mujeres agricultoras en la isla de Gozo que en Malta.

De acuerdo con el último censo de la agricultura de 1990-1991, había solamente 1.510 agricultores a tiempo completo en Malta, de los cuales 110 eran mujeres. De un total de 21.418 agricultores a tiempo parcial, 8.762 eran mujeres (cuadros 14.1 y 14.2). Estos datos incluyen a los agricultores que se dedican al cultivo tanto en campo abierto como en invernaderos.

Las estadísticas recientes muestran que 205 agricultores se dedican al cultivo en invernaderos, tres de los cuales son mujeres.

Se ha producido un descenso en el total de la tierra cultivable y un aumento de las tierras de regadío. La cantidad de tierra cultivable en las islas maltesas se fijó provisionalmente en 10.738,4 hectáreas, que hoy ha disminuido en 396 hectáreas en comparación con el censo de 1991. La superficie de tierra cultivable de secano ha disminuido en 763 hectáreas hasta 8.240,4 hectáreas en comparación con la superficie citada en 1991. Por otra parte, ha habido un incremento de las tierras de regadío hasta 1.143 hectáreas.

La mayoría de la tierra agrícola se concentra en la región noroccidental. El 56,2% de toda la tierra agrícola se encuentra en esta región. Esta región tiene 679 trabajadores agrícolas a tiempo completo y 4.942 a tiempo parcial, mientras que Gozo y Comino tienen 127 a tiempo completo y 2.494 a tiempo parcial.

Cerca del 71% de todas las personas que ocupan tierras o bien la cantidad de 8.088 tienen menos de una hectárea de tierra cultivable.

El cuadro que se indica muestra el número de hombres y mujeres que se dedican a la cría de ganado y de aves en Malta a junio de 2001 (cuadro 14.3).

Las mujeres rurales son conscientes de sus derechos legales, debido principalmente a la pequeña distancia entre las zonas rurales y urbanas. Las zonas rurales tienen el mismo acceso a las líneas de comunicación que las urbanas. Tanto en las zonas rurales como urbanas se tiene acceso a las campañas sobre los problemas relacionados con las mujeres.

14.3 Atención de la salud

Malta disfruta de un nivel de vida relativamente alto. Existe un acceso universal a la atención gratuita de la salud a nivel primario, secundario y terciario, con un personal médico y paramédico altamente especializado y cualificado. Proporcionan la atención de la salud el Estado y el sector privado.

La atención de la salud en Malta se caracteriza por un sistema de atención de la salud amplio, altamente especializado y con financiación pública. En este sistema público la atención de la salud primaria, secundaria y terciaria se ofrece gratuitamente. Existen centros de salud esparcidos en las islas de Malta y Gozo sobre una base geográfica, que se ocupan de las necesidades médicas de las personas que viven tanto en zonas urbanas como rurales. Estos centros de salud ofrecen atención primaria de la salud profesional gratuita, incluidos servicios a domicilio de 24 horas, servicios de medicina general, así como una serie de clínicas especializadas, incluida la obstetricia y la ginecología y los centros para lactantes. En los centros de atención primaria de la salud también hay centros de inmunización. Además de los centros de salud, en las ciudades y las aldeas hay una serie de pequeños dispensarios.

Éstos están dotados de una enfermera y un médico y están abiertos durante varias horas dos o tres veces por semana. Dadas las pequeñas dimensiones de la isla, los centros de salud son de fácil acceso.

Existen varios métodos anticonceptivos que se utilizan ampliamente. Éstos no se ofrecen gratuitamente a los ciudadanos por medio del Servicio Nacional de Salud. Los métodos de barrera se adquieren en muchos puntos de venta. Los anticonceptivos orales se venden en las farmacias previa presentación de una receta médica. La ley no requiere la autorización del marido para que las mujeres casadas soliciten servicios médicos, incluidos de planificación de la familia.

A principios de 1995 el mecanismo nacional para la igualdad de género publicó una serie de folletos sobre la salud en las mujeres: la menstruación, la histerectomía, la menopausia. Estas publicaciones se distribuyeron en centros de salud y en escuelas secundarias, tanto en zonas urbanas como rurales, y también en el hospital estatal.

También ofrece servicios de planificación de la familia Cana Movement, una organización no gubernamental que se creó para formar e instruir a las parejas maltesas. Estos programas educacionales se imparten tanto en cursos preparatorios para el matrimonio, en sesiones de asesoramiento y sesiones especiales sobre planificación de la familia. Los cursos organizados por Cana Movement son obligatorios para las parejas, tanto residentes en zonas rurales como urbanas, que optan por un matrimonio religioso. La planificación de la familia entra en dos categorías, a saber: la educación para una paternidad responsable y la enseñanza práctica de los métodos de planificación de la familia. Cana Movement organiza otros cursos en preparación para el matrimonio. Gracias a sus servicios de asesoramiento ofrece asistencia a las personas, independientemente de su estado civil, con respecto a cuestiones sexuales, morales y jurídicas.

Cana Movement organiza también reuniones y seminarios para los matrimonios a fin de examinar la vida de familia, la educación de los hijos y la planificación de la familia. Los matrimonios examinan cuestiones tales como el divorcio, el aborto, la infidelidad y las responsabilidades.

La oficina principal de Cana Movement está situada en el centro de Floriana y es de fácil acceso. El movimiento tiene otros seis centros regionales y uno en Gozo.

Las mujeres tienen acceso a asesoramiento sobre planificación de la familia en las clínicas ginecológicas y a través del servicio de atención posnatal que ofrece el Gobierno. Los servicios de planificación de la familia se ofrecen en:

- Clases antenatales en forma de información y asesoramiento;
- Entrevistas personales con ginecólogos en hospitales y las clínicas ginecológicas de los centros de salud;
- Clínicas de bienestar de la familia posnatales en los centros de salud.

14.4 Esperanza de vida

La esperanza de vida, tanto en zonas rurales como urbanas, ha estado mejorando constantemente desde 1980 y ahora es superior a la media europea. Asimismo, es mejor para las mujeres que los hombres de todas las edades. En 1999, la esperanza

de vida de las mujeres al nacer era de 79,3 años, mientras que la de los hombres, de 75 años.

La tasa de mortalidad de las mujeres rurales y urbanas es parecida. La tasa bruta de mortalidad (defunciones por 1.000 personas de la población a mediados del año) era de 8,1 en 1999. Considerando que las estadísticas maltesas incluyen a los recién nacidos con un peso entre 500 y 1.000 gramos (que no es el caso de otros países) y que el aborto es ilegal (de modo que puede haber más partos de niños con defectos congénitos), la tasa de mortalidad infantil es muy baja. La tasa bruta de mortalidad infantil (defunciones de menores de un año por 1.000 nacidos vivos) era de 7,2 a finales de 1999.

14.5 Educación

Los muchachos y las muchachas en las zonas urbanas y rurales de Malta tienen igualdad de acceso a la educación a todos los niveles. La educación es obligatoria entre las edades de cinco y de 16 años. La mayoría de los niños empiezan a asistir al jardín de infancia a la edad de tres años. En las escuelas estatales hay coeducación a nivel primario y escuelas separadas para muchachos y muchachas a nivel secundario.

La enseñanza obligatoria y posterior a la obligatoria es gratuita. Además, los alumnos de la escuela reciben manuales gratuitos y el transporte a la escuela y de la escuela también es gratuito.

Los jardines de infancia estatales son gratuitos y admiten a niños a partir de la edad de tres años. En cada ciudad o aldea, tanto en las zonas urbanas como rurales, hay una escuela primaria y un centro anexo para jardín de infancia. La asistencia a estos centros es voluntaria.

14.6 Formación en agricultura

En Malta hay dos escuelas comerciales y un instituto técnico que ofrecen formación en agricultura y horticultura comercial. El Colegio G. Micallef de Agricultura forma a los alumnos en la horticultura comercial y cría de ganado, así como en asistencia veterinaria.

La escuela de agricultura Danny Cremona y la escuela de agricultura Kelinu Galea enseñan teoría y práctica agrícolas. De los 133 estudiantes que asistieron a estas escuelas en 1999, todos eran hombres. Asisten a estas escuelas alumnos de edades comprendidas entre los 14 y los 20 años. En Gozo hay una escuela comercial de agricultura del mismo nivel.

A nivel superior en la Universidad de Malta se estableció un instituto de agricultura. Los estudiantes pueden hacer estudios que terminan con un diploma, y pueden adquirir el grado de licenciado o de doctor en agricultura. En 1999 había un total de 37 alumnos, 14 de los cuales eran mujeres.

El analfabetismo entre los agricultores se ha reducido considerablemente. Los agricultores jóvenes que ocupan el lugar de sus padres en la administración de las explotaciones asisten a más reuniones o seminarios educacionales. También hay cada vez más contactos con empresas extranjeras para actualizar los conocimientos y la tecnología. Sin embargo, hasta la fecha no se han publicado cifras específicas.

La sección del servicio de extensión del Departamento de Agricultura organiza reuniones para agricultores cada dos semanas, en que se examinan diversas materias,

desde el cultivo de diversas especias y las enfermedades en la cría de animales hasta las últimas tecnologías de agricultura.

14.7 Servicios de préstamo y subvenciones

El Departamento de Agricultura, por medio de su Sección de Préstamos y Subvenciones, ayuda a los agricultores a solicitar prestaciones para la construcción de invernaderos, depósitos de agua y edificios agrícolas, y para comprar maquina agrícola. Los agricultores también utilizan las subvenciones que proporciona el Departamento de Agricultura en que se ofrece un porcentaje reducido de la compra de acuerdo con el tipo de producto que se adquiere, tanto si es maquinaria como otros recursos agrícolas.

El Departamento de Agricultura tiene un acuerdo con los tres bancos comerciales principales, es decir, Bank of Valletta, HSBC (el antiguo Mid-Med Bank) y el APS Bank, para los préstamos bancarios para los agricultores. Tanto el APS como el HSBC proporcionan a los clientes agricultores un plan de préstamos con intereses subvencionados. Este plan permite a los clientes obtener un préstamo máximo de 10.000 liras maltesas con una tasa de interés subvencionada del 4,5%. El resto de los intereses lo paga el Departamento de Agricultura.

El Banco de Valletta tenía un plan de tres partes al 4,5% para un préstamo máximo de 10.000 liras maltesas, y al 3,5% para un préstamo máximo de 5.000 liras maltesas. No obstante, ambos planes han desaparecido en 2000.

Las solicitud de préstamos o subvenciones se hace conjuntamente por el marido y la mujer.

14.8 Adopción de decisiones

En el Departamento de Agricultura las mujeres desempeñan funciones importantes en todos los sectores departamentales, incluidos los servicios físicos, de visita a las explotaciones, medios de comunicación, tecnología de laboratorios y de asesoramiento. Por otra parte, en el sector privado las mujeres ocupan puestos de oficina. Una de las cooperativas agrícolas tiene a una presidenta.

La representación de las mujeres en los principales órganos públicos nombrados por conducto del Ministerio de Agricultura y Pesquería es baja. En 2000 solamente el 6% de las personas que figuraban en comités, juntas, comisiones y tribunales dentro del Ministerio eran mujeres.

Artículo 15 Igualdad ante la ley y en cuestiones civiles

15.1 Igualdad ante la ley

La legislación maltesa en cuanto a igualdad se centra en tres disposiciones constitucionales que se consagraron en la Ley XIX de 1991, es decir, los artículos 14, 32 y 45 de la Constitución de Malta.

El artículo 32 de la Constitución de Malta garantiza la igualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 45 de la Constitución que forma parte del Capítulo IV titulado “Derechos y libertades fundamentales de la persona” establece en el párrafo 1) del artículo 45 la garantía por parte del Estado a la igualdad entre los sexos.

Los términos “ley” y “discriminación” se definen en el artículo 124.

15.2 Mujeres casadas

En 1993 se hizo una gran reforma del Código Civil (capítulo 16 de la edición revisada de las leyes de Malta), respecto de las disposiciones que tratan del derecho de la familia para corregir la práctica discriminatoria contra las mujeres en el matrimonio.

Ambos cónyuges tienen los mismos derechos y responsabilidades en el matrimonio y una responsabilidad conjunta con respecto a sus hijos. Los bienes adquiridos durante el matrimonio se administran conjuntamente. Hasta 1993 las mujeres casadas eran jurídicamente inferiores a sus maridos. El Código Civil reconocía al marido como el único cabeza de familia, con autoridad sobre los hijos y la administración del patrimonio de la pareja.

Las enmiendas a la legislación en 1996 corrigieron todavía más la discriminación contra las mujeres casadas que figuraban en la Ley de la Seguridad Social de 1987 y la Ley del impuesto sobre la renta de 1949.

Las enmiendas en la Ley de la Seguridad Social se referían a la definición del cabeza de familia. Si bien antes la ley reconocía al marido como el único cabeza de familia, las nuevas disposiciones definen al cabeza de familia como **la persona que, a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia.**

Por medio de la Ley XX de 1996 se hicieron diversas enmiendas a la Ley del impuesto sobre la renta de 1949, la cual antes consideraba que el marido era el responsable por hacer la declaración sobre la renta y por el pago de los impuestos correspondientes a las ganancias tanto suyas como de su mujer. Una primera serie de enmiendas en 1990 creó la situación en que el marido y la mujer podían optar por un cómputo separado. En la práctica esto significa que el marido y la mujer pagarían menos impuestos; sin embargo, el marido seguía siendo responsable por la declaración y por los pagos. Después de la promulgación de la Ley XX de 1996, las mujeres casadas tuvieron la oportunidad de firmar la declaración de la renta junto con sus maridos. Esta ley también dio la posibilidad a la mujer de ser elegida, por consentimiento de ambos cónyuges, como la cónyuge responsable de los impuestos sobre los ingresos imponibles. Aunque la declaración de la renta lleva la firma del cónyuge responsable, los cónyuges son responsables conjuntamente por el pago de los impuestos que les corresponden.

15.3 Derechos parentales

Cuando en 1993 se enmendó el capítulo 16 del Código Civil mediante la Ley XXI, las mujeres casadas obtuvieron el derecho a sumarse a la autoridad parental junto con sus maridos. Si bien antes el Código Civil hablaba de “autoridad paterna”, este concepto se modificó y se cambió por el de “autoridad parental”, que ha de ser ejercida de común acuerdo por ambos padres. Sin embargo, si uno de los padres muere, ejerce la autoridad parental el padre superviviente. En el caso de un desacuerdo entre los padres en cuestiones de particular importancia, el Código Civil prevé la posibilidad de recurso ante el Tribunal de Jurisdicción Voluntaria. El

Tribunal se limita a sugerir una solución que, a su juicio, responde a los mejores intereses del niño y de la familia. No obstante, si persiste el desacuerdo entre los padres y la cuestión es de importancia fundamental, el juez que preside puede, a petición conjunta de ambos cónyuges, determinar la cuestión él mismo teniendo en cuenta el interés superior de la familia y de la vida de familia.

Otra innovación es el reconocimiento específico que se da a los niños mayores de 14 años que han de ser escuchados por el Tribunal en esos casos (si el juez lo considera oportuno), de acuerdo con los principios establecidos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Además, la autoridad parental conjunta se extiende a la representación conjunta de los niños en cuestiones civiles y a la administración conjunta de los bienes del niño.

Se redactaron nuevos reglamentos sobre pasaportes que complementan el Decreto de Pasaportes de 1928 para poner en vigor las disposiciones del Código Civil relativas a los derechos parentales conjuntos. Ahora se necesita la firma de ambos padres para expedir un pasaporte a nombre de un menor.

Los menores pueden viajar con el pasaporte de cualquiera de los padres siempre y cuando en esta cuestión se haya obtenido previamente el consentimiento de ambos padres. A partir del 1º de abril de 2001 ya no se puede incluir a los menores en el pasaporte de los padres o en los nuevos pasaportes expedidos después de esa fecha.

15.4 Derecho a concertar contratos y administrar bienes

Las mujeres maltesas, tanto solteras como casadas, tienen acceso a préstamos y créditos, pueden tener títulos de propiedad sobre la tierra y pueden contratar en su propio nombre, incluso en relación con el crédito, la propiedad inmobiliaria y las transacciones comerciales.

Las mujeres solteras pueden administrar bienes sin la injerencia ni consentimiento de un hombre.

Desde la entrada en vigor de las enmiendas al Código Civil en 1993, mediante la Ley XXI, las mujeres casadas tienen derecho a administrar los bienes adquiridos antes del matrimonio (bienes parafernales) y a administrar conjuntamente con sus maridos todos los bienes adquiridos durante el matrimonio.

El primer paso importante hacia la eliminación de la discriminación contra las mujeres casadas en Malta se remonta a la promulgación de la Ley XLVI de 1973, según la cual, entre otras cosas, se permitió a las mujeres casadas firmar contratos en su propio nombre y representarse a sí misma en actuaciones judiciales sin el consentimiento ni la asistencia de sus maridos. Con esto se puso fin a una situación en que las mujeres casadas en la práctica no tenían capacidad jurídica. Las enmiendas a la ley de la familia han eliminado la discriminación anterior a que hacían frente las mujeres casadas en el ámbito fundamental de los asuntos bancarios y financieros.

Los problemas principales que tienen las mujeres que aspiran a integrarse en el sector económico son más bien sociales y culturales y no jurídicos.

Sin embargo, el acceso a las finanzas para una mujer no es fácil y los arreglos crediticios con los bancos siguen siendo difíciles.

No existen datos sobre la propiedad de las mujeres sobre la tierra y los bienes inmuebles.

A consecuencia de las enmiendas al Código Civil de 1993 las mujeres casadas han adquirido el derecho a administrar no solamente los bienes que les pertenecían antes del matrimonio (bienes parafernales), sino también a administrar, junto con sus maridos, el patrimonio adquirido por ambos cónyuges durante el matrimonio. Aunque se ha mantenido el concepto de separación judicial de bienes en virtud del artículo 1.332 del Código Civil, la legislación dispone ahora que la separación de bienes es únicamente para proteger los intereses de ambos cónyuges.

15.5 La comunidad de bienes

Los matrimonios en Malta están regidos por la comunidad de bienes, que es el sistema dominante de administración de los activos que pertenecen a los cónyuges. La comunidad de bienes incluye todos los ingresos obtenidos, y todos los bienes adquiridos (comprados, o tomados en enfiteusis) por el marido o la mujer desde la fecha del matrimonio hasta su terminación e incluye todos los ingresos derivados de estos bienes.

La comunidad de bienes se aplica también en el caso de un matrimonio celebrado en el extranjero entre personas que más adelante se establecen en Malta con respecto a cualesquiera bienes adquiridos después de su llegada.

La comunidad de bienes equivale a una asociación de bienes entre los cónyuges, según la cual todos los bienes que adquieren, tanto de forma conjunta como separada, con su trabajo o sus ahorros durante el matrimonio pertenece por igual a ambos. A consecuencia de las enmiendas introducidas en el Código Civil en 1993 la posición con respecto a la comunidad de bienes, aunque se ha mantenido, se modificó radicalmente.

A consecuencia de estas enmiendas el marido y la mujer fueron colocados en un pie de igualdad. La administración ordinaria de bienes y el derecho a perseguir judicialmente o ser perseguido respecto de esta administración ordinaria corresponde a cualquiera de los cónyuges, mientras que los actos de administración extraordinaria, y el derecho a perseguir judicialmente o ser perseguido respecto de tales actos, o de buscar una solución de compromiso respecto de cualquier acto, corresponde a ambos cónyuges conjuntamente.

El Código Civil ofrece una lista exhaustiva de todos aquellos actos que se consideran actos de administración extraordinaria y, por tanto, cualquier otro acto que no está mencionado en la ley supone ser un acto de administración ordinaria. Sin embargo, en situaciones dudosas cada caso debe considerarse según sus propios méritos. La legislación establece también los casos en que uno de los cónyuges puede realizar actos de administración extraordinaria independientemente. El primer caso en el cual esto es posible se da cuando un cónyuge, mediante una escritura pública o un escrito privado (legalizado según las condiciones del artículo 634 del Código de Organización y Procedimiento Civil) nombra al otro cónyuge su mandatario. Otro caso es cuando uno de los cónyuges está fuera de Malta o si existe algún otro impedimento respecto de este cónyuge y en ambos casos no existe tal autorización, el otro cónyuge puede realizar este acto necesario de administración extraordinaria de bienes independientemente una vez obtenida la autorización del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria.

Sin embargo, el Tribunal en estos casos no puede conceder una autorización para realizar actos de administración extraordinaria en general, sino que esta autorización estará limitada a un acto concreto. Si este acto consiste en la alienación de propiedad de cualquier derecho real sobre propiedad inmobiliaria o la concesión de una hipoteca general o especial, también ha de registrarse en nombre del cónyuge ausente o incapacitado si este cónyuge fuera parte de la escritura de alienación o hipoteca. En cuyo defecto, el registro respecto de terceros es únicamente operacional hacia el cónyuge a cuyo nombre los bienes están inscritos.

El Código Civil se ocupa también de la situación en la cual uno de los cónyuges no consiente a un acto de administración extraordinaria. En tal caso, si el acto es necesario en interés de la familia, el otro cónyuge puede recurrir al tribunal competente para la autorización necesaria para realizar el acto requerido.

Aunque la norma general es que los cónyuges administran sus bienes juntos, el Código Civil prevé las situaciones en que uno de los cónyuges puede verse excluido de la administración de la comunidad de bienes. En tal caso el tribunal competente puede, a solicitud de uno de los cónyuges, excluir al otro cónyuge, tanto de forma general como limitada para fines o actos particulares, de la administración de la comunidad de bienes si este último cónyuge no es competente para administrar o ha administrado mal la comunidad de bienes. En tal caso, la administración de la comunidad recaerá, en la medida en que el cónyuge haya sido excluido, exclusivamente en el cónyuge que no ha sido excluido. Estas consecuencias también se producen en el caso de que uno de los cónyuges esté bajo interdicción o incapacitado y persisten hasta que cesen esta interdicción o incapacidad.

En el caso en que un cónyuge realice un acto que requiere el consentimiento de ambos cónyuges sin el consentimiento necesario del otro cónyuge, este acto puede ser anulado a petición del segundo cónyuge si este acto está relacionado con la alienación o la constitución de un derecho real o personal sobre propiedad inmobiliaria. En el caso de bienes muebles el acto puede ser anulado si los derechos sobre éstos han sido conferidos a título gratuito. Este acto de anulación sólo se puede instituir por parte del cónyuge cuyo consentimiento era necesario durante el período perentorio de tres años desde la fecha en que este cónyuge se enteró del acto, o desde la fecha de inscripción si este acto es inscribible, o desde la fecha de la terminación de la comunidad de bienes, dependiendo de cuál de estos hechos es el primero. No obstante, este derecho se pierde en el momento de la expiración de los tres meses desde la fecha en que se ha notificado este acto al cónyuge mediante un acto judicial, a menos si se ha instituido un proceso dentro de este plazo de tres meses.

15.6 Separación de bienes

Antes del matrimonio, la pareja puede declarar que en lugar de la comunidad de bienes prefiere la separación completa de bienes, según la cual serán propietarios y administrarán sus bienes por separado. Esta opción significa que hay una clara distinción entre los bienes de los cónyuges (adquiridos durante el matrimonio) y cada uno administrará sus bienes sin la influencia del otro. En caso de los matrimonios regidos por la comunidad de bienes, la administración dispone que cada cónyuge puede exigir la separación de bienes si, entre otras cosas, el otro cónyuge lleva sus asuntos de forma desordenada, o bien sobre la base de otros motivos especificados en la ley, tales como la interdicción o incapacitación de uno de los cónyuges.

15.7 Comunidad de bienes residuales bajo administración separada

Un nuevo concepto que reglamenta las relaciones patrimoniales de los cónyuges, introducido mediante enmiendas al Código Civil, es la comunidad de bienes residuales bajo administración separada que está basada en el sistema alemán de comunidad de ganancias devengadas. Esto se refiere a una situación en que los cónyuges, por medio de un contrato de matrimonio, excluyen la aplicación de la comunidad de bienes y optan por un sistema según el cual los bienes adquiridos por ellos durante el matrimonio están en posesión y administración del cónyuge por el cual se han hecho tales adquisiciones. En relación con los terceros, dicho cónyuge los trata como si fuera su propietario exclusivo. Se supone que este sistema está a medio camino entre el sistema de comunidad de bienes y el sistema de separación judicial de bienes. Durante el matrimonio cada cónyuge es libre de adquirir bienes en su propio nombre y de administrarlos o deshacerse de ellos sin el consentimiento del otro. Sin embargo, tras la disolución del matrimonio, todos los bienes adquiridos por ambos cónyuges y que siguen siendo propiedad de ellos se dividirán por igual entre ellos. Los activos que rige este sistema son los activos que forman parte de la comunidad de bienes. En el caso de activos adquiridos conjuntamente por los cónyuges que han optado por este sistema, éstos se administrarán conjuntamente. La parte de cada cónyuge en esta propiedad sólo se puede enajenar *inter vivos* y con el consentimiento del otro cónyuge, o, cuando este consentimiento se niega de forma no razonable, con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, o en una venta judicial en subasta por insistencia de cualquier acreedor de ese cónyuge.

Cabe observar que un cónyuge no tiene permiso de enajenar cualquier activo personal gratuitamente excepto con el consentimiento del otro cónyuge. Esto no se aplica a las donaciones de valor moderado, teniendo en cuenta la condición de las partes y otras circunstancias. En cuyo defecto, se puede instituir un procedimiento de anulación del acto de enajenación a título gratuito por el cónyuge cuyo consentimiento era necesario, durante el período perentorio de un año desde la fecha en que cónyuge fue consciente del hecho, en la fecha de la inscripción, cuando este hecho sea inscribible o en la fecha de la terminación de la comunidad de bienes residuales bajo administración separada, dependiendo de cuál de estos hechos se produzca el primero.

15.8 El hogar conyugal

Otras tres importantes enmiendas que se han introducido en el Código Civil están relacionadas con lo siguiente:

- a) El hogar conyugal;
- b) El apellido de la mujer;
- c) La suspensión del derecho de manutención.

En cuanto al hogar conyugal, la posición anterior en la ley de la familia era que la mujer estaba obligada a vivir con su marido y a seguirlo dondequiera que él considerara necesario establecer el hogar conyugal. Por tanto, en teoría, la mujer no tenía autoridad para decidir dónde se vivía. En 1993 se introdujo un cambio radical en esta situación gracias a las enmiendas al Código Civil que dicen que el hogar conyugal debe establecerse donde los cónyuges determinen por consentimiento mutuo, de acuerdo con las necesidades de ambos cónyuges y los intereses primordiales de la propia familia.

Aunque el hogar conyugal puede haber sido adquirido por alguno de los cónyuges antes del matrimonio y, por tanto, forma parte de los bienes parafernales del cónyuge el hecho de que sea el hogar conyugal impone ciertas obligaciones a este cónyuge. Este último puede enajenar únicamente mediante título inter vivos su derecho sobre el hogar conyugal:

- a) Con el consentimiento del otro cónyuge; o
- b) Cuando este consentimiento se niega de forma no razonable, con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria; o
- c) En una venta judicial mediante subasta a instancias de cualquier acreedor de este cónyuge.

15.9 Apellido de la familia

En virtud de las enmiendas al Código Civil, el apellido de la familia seguía siendo el del marido. No obstante, las mujeres casadas adquirieron el derecho de elegir si tomaban el apellido del marido o retenían su apellido de solteras o se añadían el apellido del marido al suyo propio. Los hijos del matrimonio deben adoptar el apellido del padre, al cual pueden añadir el de la madre. Además, a las mujeres que se habían casado antes de diciembre de 1993, se les concedió un plazo de seis meses para presentar una solicitud en el Registro Público para recuperar su apellido de solteras.

15.10 Manutención de los cónyuges

Un cónyuge contra el cual se haya pronunciado un dictamen de separación no será liberado de la obligación de proporcionar manutención al otro cónyuge. La carga de mantener a la familia ya no corresponde únicamente al marido, sino a ambos cónyuges conjuntamente. El Código Civil dispone que ambos cónyuges, cada cual proporcionalmente a sus necesidades, y a su capacidad de trabajo, tanto dentro del hogar como fuera de él, de acuerdo con los requisitos dictados por el interés de la familia, han de mantener uno al otro y contribuir a las necesidades de la familia. En el caso de separación personal, el cónyuge que haya dado motivos para la separación debe mantener al otro cónyuge.

Tras pronunciar un dictamen de separación personal de los cónyuges, el Tribunal puede emitir la orden de que la manutención se pague en una suma única en lugar de pagos periódicos, por ejemplo, una vez a la semana o al mes. Esto se podría aplicar en el caso de que un cónyuge necesite formación o readiestramiento en una profesión, un arte o un oficio. La suma única también puede ser invertida por el cónyuge en una actividad que genere ingresos. Esta medida tiene por objeto que el cónyuge que debe recibir la manutención se vuelva financieramente independiente o menos dependiente del otro cónyuge, según el caso. En cuanto a la manutención, el cónyuge tiene derecho prioritario en relación con los padres u otros ascendentes.

15.11 Dote

Se han derogado las disposiciones que reglamentaban la dote legal. La dote representaba la contribución de la novia a las necesidades del hogar. Los objetos que constituían la dote se entregaban por la novia o por su familia al novio para contribuir a los gastos del matrimonio. Era el corolario de la responsabilidad jurídica del marido como único responsable de conseguir ingresos para la familia.

Con las nuevas enmiendas al Código Civil (derecho de familia) el marido y la mujer son responsables juntos por las necesidades de la familia y, por consiguiente, el objeto de la institución de la dote ya no tiene razón de ser.

No obstante, la legislación ha conservado la validez de dotes pasadas reglamentadas por la legislación en vigor antes de las enmiendas al Código Civil en 1993.

15.12 Reparación contra la discriminación sexual

Con efecto a partir del 1º de julio de 1993 cualquier persona puede instituir una demanda para la reparación de la discriminación sexual en la Primera Sala del Tribunal Penal.

La Convención Europea, que es parte integrante de la legislación maltesa, se puede aplicar en la Primera Sala del Tribunal Penal y, una vez presentada una apelación, en el Tribunal Constitucional. El 30 de abril de 1987 Malta ratificó el derecho a la petición individual, y cualquier persona puede dirigirse a la Comisión Europea de Derechos Humanos si se considera agraviada por una decisión del Tribunal Constitucional sobre la base de cualquier disposición de la Convención Europea consagrada en la Ley de la Convención Europea de 1987.

En el caso de alegaciones de infracción de las disposiciones relativas a los derechos humanos y las libertades fundamentales de la Constitución, también se puede mandar una denuncia a la Primera Sala del Tribunal Civil y corresponde al Tribunal Constitucional la apelación, que es definitiva.

La Ley de la Convención Europea de 1987, que aplica la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no enumera la libertad de discriminación por sí misma como derecho humano fundamental, pero existe reparación contra la discriminación si cualquier acto infringe otro derecho fundamental consagrado en la Ley. En la Constitución la protección de la discriminación se considera un derecho humano fundamental en sí mismo y está consagrada en el párrafo 1) del artículo 45.

La Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 dispone que una empleada puede buscar reparación en el Tribunal Industrial, entre otros casos, si ha sido despedida del empleo debido al matrimonio o al embarazo.

15.13 Igualdad de trato en los tribunales

Las mujeres y los hombres reciben trato igual en los tribunales malteses, ya que los tribunales reflejan el principio de igualdad de género consagrado en la legislación maltesa. Así pues, las mujeres tienen la capacidad de entablar demandas y de ser demandadas en su propio nombre. En cuanto al testimonio de una mujer, el párrafo 1) del artículo 629 del Código Penal dispone que **cualquier persona en su sano juicio puede ser admitida como testigo a menos que haya objeciones a su competencia**. Por consiguiente, este artículo refleja el principio de que el testimonio de una mujer tiene el mismo peso que el de un hombre.

En virtud de la legislación maltesa cuando una mujer presenta ante los tribunales locales una demanda por perjuicios, tiene derecho a la misma indemnización que un hombre. Además, el trabajo en el hogar se considera una forma de empleo por el cual una mujer tiene derecho a indemnización por perjuicios.

15.14 El poder judicial

En los últimos años un número cada vez mayor de mujeres abogadas han conseguido su licencia. Las abogadas practican su profesión de la misma forma y en las mismas condiciones que los hombres abogados. Además, tienen derecho a representar a sus clientes ante cualquier tribunal integrado en el marco jurídico maltés.

En el curso académico 2000-2001 los estudiantes que aspiraban a dedicarse a la abogacía eran principalmente mujeres. El doctorado en estudios jurídicos dura seis años y se divide según se muestra en el cuadro 15.1.

La representación de las mujeres en los puestos altos del poder judicial sigue siendo escasa. En 1995 había cuatro mujeres magistradas de un total de 16. La primera mujer magistrada fue nombrada en 1991. El sistema jurídico maltés prescribe que para que una persona pueda ser nombrada magistrado, debe ser miembro de la abogacía y debe haber ejercido la profesión durante un mínimo de siete años. Por ahora no ha habido ninguna mujer nombrada juez. Para que una persona pueda aspirar a ser nombrada juez, debe haber practicado la abogacía, haber servido como magistrado, o parcialmente haber practicado lo primero y servido de magistrado durante un período de doce años. Durante el año 2000 el poder judicial no registró cambios en el número de mujeres magistradas en comparación con años anteriores (cuadro 15.2).

15.15 Jurados

Antes de 1994 a las mujeres maltesas no las nombraban automáticamente para un jurado. Las mujeres que querían que su caso se examinara por un jurado tenían que solicitarlo. En 1994 se enmendaron las disposiciones del Código Civil relacionadas con el jurado a efectos de que cualquier ciudadano maltés que haya cumplido la edad de 21 años o más y que resida en Malta puede servir de jurado. Estas personas deben tener un conocimiento suficiente de la lengua maltesa, poseer un buen carácter y ser competentes para servir como jurados (párrafo 1) del artículo 603 del Código Penal). Además, las enmiendas eximen del servicio en un jurado a las personas responsables por el cuidado de una familia o de una persona que padece una grave enfermedad física o mental (párrafo 3) del artículo 604 del Código Penal).

15.16 Asistencia jurídica

En Malta existe asistencia jurídica para todas las personas, incluidas las mujeres maltratadas, que tienen recursos financieros limitados. La asistencia jurídica está prevista en los artículos 911 a 925 del Código de Organización del Procedimiento Civil. Además, el artículo 570 del Código Penal dispone que un abogado para la asistencia jurídica emprende gratuitamente la defensa de cualquier acusado que no haya contratado a otro abogado.

15.17 Elección de residencia

En Malta el domicilio del marido se comunica a su mujer inmediatamente después del matrimonio y ella lo retiene inevitablemente para la duración del matrimonio. Un hijo legítimo nacido durante la vida del padre tiene su domicilio de origen en el país en que esté domiciliado su padre en el momento del nacimiento. Un hijo legítimo que no haya nacido durante la vida de su padre, o un hijo ilegítimo, tiene su domicilio de origen en el país en que esté domiciliada su madre en el momento del

nacimiento. Un niño abandonado o un niño de cuyos padres nada se sabe, tiene su domicilio de origen en el país en que haya sido encontrado o en que haya nacido.

15.18 Libertad de circulación

La Constitución define la libertad de circulación como el derecho a circular libremente por toda Malta, el derecho de residir en cualquier parte de Malta, el derecho de abandonar Malta y el derecho de entrar en Malta. Por tanto, cualquier persona que tenga derecho a la libertad de circulación se considera exenta en virtud de las disposiciones de la Ley de inmigración y no requiere un permiso de residencia.

Uno de los criterios para obtener la libertad de circulación en Malta en virtud de las disposiciones de la Constitución es si la persona es la mujer no residente de un ciudadano de Malta, que ha adquirido la ciudadanía de Malta por nacimiento en Malta, o de una persona que disfruta de la libertad de circulación, mientras la mujer sigue viviendo con su marido. En 1989 se enmendó la Ley de inmigración de 1970 a fin de que los maridos malteses de ciudadanas de Malta se consideraran exentos para los fines de la residencia y del empleo en Malta. Además, la viuda o el viudo no malteses de un ciudadano de Malta siguen disfrutando de estos privilegios de residencia y empleo después de la muerte del cónyuge.

Si un extranjero quiere trabajar en Malta antes del matrimonio para familiarizarse con la situación local de empleo, el posible empleador debe expedirle una licencia de empleo a su nombre. Si se presentan suficientes pruebas documentales a efectos de que el matrimonio se celebrará en el plazo de seis meses, se admite una licencia de empleo válida para los seis meses anteriores al matrimonio. La licencia de empleo ya no es necesaria después de que se haya contraído el matrimonio.

15.19 Nacionalidad

Antes de las enmiendas de 1989 Malta era un Estado de una nacionalidad única y un ciudadano maltés no podía tener ninguna otra nacionalidad. La única excepción a esta norma siguió a una enmienda constitucional hecha en el mismo año que fue consecuencia de la alta tasa de emigración y de emigrantes que regresaban a Malta. Tras ello, los emigrantes malteses podían retener tanto su nacionalidad maltesa como la ciudadanía del país adoptivo, siempre y cuando las leyes de ese país lo permitieran. En este caso, el emigrante dejaba de ser ciudadano de Malta en cuanto adquiría la ciudadanía del país adoptivo.

El solicitante tenía derecho a la doble nacionalidad si era un emigrante maltés que tuviera nacionalidad extranjera después de haber emigrado a un país o a consecuencia de ello. Además, tenía que haber nacido en Malta antes de la Independencia, el 21 de septiembre de 1964, habiendo uno de sus padres nacido en Malta, o nacido en Malta en esa fecha o después de ella, pero antes del 1º de agosto de 1989, y tenía que haber vivido en el país adoptivo, cuya ciudadanía había obtenido, al menos seis años durante los cuales cualquier visita a Malta no debía haber excedido tres meses en un año, o doce meses en total.

Una persona nacida en Malta después del 1º de agosto de 1989 también tendría derecho a doble ciudadanía, pero con diferentes condiciones. A consecuencia de la Ley IV de 2000 ahora es posible que un ciudadano de Malta tenga ciudadanía múltiple. El artículo 7 de la Ley de ciudadanía de Malta dice que:

Será legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

El párrafo 1 del artículo II de la Ley de ciudadanía de Malta de 1964, en su forma enmendada en 2000, que trata de menores dice que:

... el Ministro puede hacer que al hijo menor de un ciudadano de Malta se le conceda un certificado de naturalización como ciudadano de Malta tras la presentación de una solicitud de la forma prescrita por la persona que, de acuerdo con la ley, tiene autoridad sobre él ...

Así pues, tanto la madre como el padre pueden conferir la nacionalidad al menor.

15.20 Pasaporte del menor

En 1993, el Código Civil (derecho de la familia) dispuso la autoridad parental conjunta. Así pues, se necesita la firma de ambos padres para expedir el pasaporte de un menor. No es necesario que ambos padres estén presentes en la Oficina de Pasaportes. Cualquiera de los padres puede presentar la solicitud, junto con los documentos necesarios.

Los menores pueden viajar con el pasaporte de cualquiera de los padres siempre y cuando previamente se haya obtenido el consentimiento de ambos padres. Esto ya no es posible con los pasaportes expedidos después del 1º de abril de 2001.

Artículo 16 Igualdad en el matrimonio y el derecho de la familia

16.1 Igualdad en el matrimonio

El matrimonio en Malta está reglamentado por la Ley de matrimonio de 1975, enmendada más adelante en 1996. Un matrimonio contraído entre dos personas una de las cuales es menor de 16 años es nulo. Sin embargo, si alguna o ambas partes en el matrimonio son menores de 18 años (pero mayores de 16) se requiere el consentimiento de los padres.

En lo que respecta a los procedimientos que preceden el matrimonio, su celebración debe anunciarse inicialmente a través de la publicación del compromiso. En el compromiso debe figurar el nombre, el apellido, el lugar de nacimiento o de residencia de cada una de las personas que se van a casar, y el lugar de celebración del matrimonio. El registrador de matrimonios publicará el compromiso únicamente si se lo solicitan por escrito ambas personas que quieren contraer matrimonio.

El matrimonio ha de contraerse de forma civil, según lo establecido en la Ley de matrimonio, o de forma religiosa. Un matrimonio religioso se contrae de acuerdo con los ritos o las prácticas de la iglesia o religión reconocidas para los fines de la Ley, y a que alguno de los contrayentes o ambos pertenecen o profesan. Una iglesia o religión está reconocida para los fines de la Ley si por lo general está aceptada como iglesia o religión, o si está reconocida como tal por el Ministro responsable por la justicia.

Antes de 1975 el matrimonio estaba reglamentado por el derecho canónico. Cuando se celebraba el acto de matrimonio, toda la jurisdicción en cuanto al matrimonio correspondía a los tribunales de Malta. El matrimonio no tiene efectos jurídicos

a menos que se celebre el acto apropiado de matrimonio y se presente para su inscripción y no antes de estos dos actos. El matrimonio también se puede contraer por poderes con la autorización del Registrador de Matrimonios, siempre y cuando uno de los contrayentes esté en el extranjero, y el otro esté en Malta y el Registrador apruebe razones de peso para permitir que el matrimonio se celebre por poderes.

El matrimonio sigue siendo muy popular en Malta y no se han registrado cambios importantes en el número anual de matrimonios contraídos entre 1989 y 1999. El número más bajo de matrimonios fue de 2.317 en 1995. Fueron 224 matrimonios menos que en 1991, que alcanzó la cifra más alta de 2.541. Solamente un pequeño porcentaje de matrimonios se celebra de forma civil sin celebración religiosa (cuadro 16.1).

Es más probable que las mujeres se casen cuando todavía son muy jóvenes (cuadro 16.2).

Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres para elegir cónyuge. El matrimonio solamente se puede contraer si hay un consentimiento libre.

16.2 Anulación y divorcio

El matrimonio tiene una duración indefinida, contraído entre un hombre y una mujer, y es de naturaleza monógama. La poligamia no está permitida por la ley y los matrimonios polígamos extranjeros no están reconocidos.

La bigamia es un delito penal, y los matrimonios extranjeros polígamos no están reconocidos.

El divorcio no está permitido en virtud de la legislación maltesa. Un divorcio obtenido en otro país, no obstante, será reconocido a efectos legales en Malta siempre y cuando la decisión haya sido dictada por un tribunal competente del país en que se obtuvo el divorcio y del que el marido o la mujer hayan sido ciudadanos o donde hayan estado domiciliados. No obstante, la legislación maltesa prevé la separación personal de un matrimonio autorizada por el tribunal competente. La separación personal no conduce al divorcio.

El matrimonio continuará subsistiendo, pero los cónyuges no estarán vinculados por las obligaciones que crea el contrato de matrimonio. Los cónyuges ya no estarán obligados a cohabitar. Otras obligaciones, tales como la obligación de mantener uno al otro, estarán reglamentadas en el dictamen de separación o en la escritura pública en caso de una separación consensuada.

Un matrimonio puede ser anulado. Una demanda de anulación de matrimonio sólo puede ser iniciada por una de las partes en el matrimonio, incluso si esta parte no puede iniciar un juicio ni ser juzgada. Sin embargo, si la demanda se ha puesto en marcha por una parte en el matrimonio, puede continuarla cualquiera de sus herederos. Si el matrimonio se declara nulo siempre se considerará que los efectos de un matrimonio válido han existido con respecto a los hijos nacidos o concebidos durante el matrimonio. Además, el cónyuge culpable que es responsable de la nulidad del matrimonio debe pagar manutención al otro cónyuge durante un período de cinco años, cesando esta obligación si la persona se casa otra vez de buena fe dentro de este período de tiempo.

Aunque la legislación maltesa no prevé el divorcio, los divorcios extranjeros obtenidos legalmente están reconocidos en Malta.

16.3 Cohabitación

Mientras que la ley abarca la relación jurídica entre la mujer y el marido, no hay disposiciones relativas a las relaciones entre dos personas que viven juntas por consenso. Existen disposiciones únicamente con respecto a los derechos de los hijos ilegítimos.

Además, las viudas no están obligadas a casarse con el hermano del esposo fallecido.

16.4 Compromiso de matrimonio

Es habitual que las parejas maltesas contraigan un compromiso formal antes del matrimonio. El compromiso se puede contraer de forma oficiosa, pero según la tradición se invita a un sacerdote para que lea oraciones y bendiga los anillos de compromiso. La legislación no trata de reglamentar la forma de la ceremonia del compromiso. La institución de la dote se ha abolido.

Cualquiera de las partes comprometidas puede decidir romper la relación y cancelar el matrimonio. Ningún tribunal de Malta tiene jurisdicción, facultades o autoridad para obligar a una parte que haya contraído el compromiso a casarse. Sin embargo, la Ley de promesas de matrimonio dice que si una persona se ha comprometido, mediante promesa, contrato o acuerdo, a casarse con otra persona y esta persona decide suspender el matrimonio y se niega a casarse en un plazo razonable después de la solicitud formulada, la parte abandonada puede demandar a la persona que ha incumplido la promesa por daños y perjuicios.

16.5 El derecho de la familia

El derecho de familia entró en vigor en virtud de la Ley XXI de 1993 por la que se enmendó el Código Civil en lo que respecta a las relaciones matrimoniales.

Antes de las enmiendas, tanto el marido como la mujer se debían mutuamente fidelidad, apoyo y ayuda, pero se declaraba que el marido era el cabeza de familia. Después del matrimonio la mujer adquiría automáticamente el apellido del marido. Además, estaba obligada a vivir con él y a seguirle dondequiera que él considerara apropiado establecer el hogar conyugal. Hoy día las mujeres casadas tienen los mismos derechos que sus maridos en el matrimonio.

16.6 Apellido de la familia

Después de las enmiendas al Código Civil, la familia tenía el apellido del marido. Sin embargo, las mujeres casada obtuvieron el derecho de elegir si tomaban el apellido del marido o mantenían su apellido de solteras. Además, se les dio a las mujeres la posibilidad de optar por añadir su apellido al del marido. Aparte de ello, las mujeres que se habían casado antes de 1993 tenían un período de seis meses para presentar una solicitud al Registrador Público si querían recuperar su apellido de solteras.

En los seis meses entre diciembre de 1993 y junio de 1994, 498 mujeres casadas optaron por recuperar su apellido de solteras, mientras que de 972 mujeres recién casadas, 38 optaron por retener su apellido de solteras.

La mujer puede retener su apellido de soltera siempre y cuando declare su intención de hacerlo al solicitar la publicación del compromiso de matrimonio de acuerdo con la Ley de matrimonio.

Los hijos del matrimonio deben adoptar el apellido del padre, al que pueden añadir el de la madre.

16.7 Asociación en pie de igualdad

El nuevo Código Civil considera a los cónyuges asociados en pie de igualdad.

El párrafo 2) del artículo 2 del Código Civil dice: **Los cónyuges tendrán iguales derechos y asumirán iguales responsabilidades durante el matrimonio.** De esto se desprende que las decisiones han de tomarse conjuntamente, a menos en lo que respecta a los asuntos importantes. La responsabilidad conjunta abarca tres ámbitos principales:

- Elección del hogar conyugal;
- Ejercicio de la autoridad parental;
- Administración de los bienes.

Ninguno de los cónyuges tiene la autoridad de la última palabra en un desacuerdo. En caso de desacuerdo, cualquiera de los cónyuges puede solicitar asistencia jurídica, y el juez trata de lograr un arreglo amistoso tras haber escuchado al cónyuge y a cualquiera de los hijos mayores de 14 años que vivan con los cónyuges. Si no se consigue una solución amistosa en cuestiones de importancia fundamental, tales como la elección del hogar conyugal, el juez, a solicitud conjunta de los cónyuges, determina la cuestión él mismo teniendo en cuenta el interés supremo de la familia. La decisión adoptada por el juez es definitiva y no se puede presentar apelación.

16.8 El hogar conyugal

Los cónyuges eligen el hogar conyugal juntos de común acuerdo, y deben tomar la decisión no solamente de acuerdo con sus propias necesidades, sino también teniendo en cuenta el interés superior de la familia. El marido y la mujer deben actuar juntos incluso en la venta o el alquiler del hogar conyugal. Ninguno de ellos puede vender la casa sin el consentimiento del otro cónyuge. Esta restricción se aplica también cuando la casa es propiedad únicamente de uno de los cónyuges.

El cónyuge propietario puede solicitar la autoridad de un tribunal para vender o renunciar de otro modo a la casa si considera que el consentimiento se niega de forma no razonable, en cuyo caso el tribunal puede utilizar la ley.

Si a pesar de las condiciones expuestas uno de los cónyuges transfiere el hogar conyugal sin el consentimiento necesario, la transferencia puede ser anulada por el otro cónyuge en el plazo de un año desde la inscripción de la transferencia.

Dado que el hogar conyugal es la casa de ambos cónyuges, y ninguno de ellos puede ser desahuciado, las enmiendas de 1993 disponen el derecho legal de habitación del cónyuge superviviente en el hogar conyugal independientemente de si el hogar formaba parte de los bienes comunes de los cónyuges o era la propiedad exclusiva del cónyuge fallecido. Esto se aplica incluso en la ausencia de un testamento e incluso a pesar de un testamento que diga lo contrario. Los cónyuges pueden, conjuntamente, acordar la exclusión de este derecho en una escritura prenupcial o posnupcial.

16.9 Autoridad parental

El matrimonio impone a los cónyuges la obligación de cuidar, mantener, instruir y educar a los hijos. La legislación ha definido de forma amplia el concepto de “cuidados” ampliándolo para incluir “la instrucción y la educación”, más allá del mero cuidado físico. El matrimonio es responsable conjuntamente del cuidado de los hijos y el concepto de *patria potestas* (autoridad paterna). Todas las referencias que antes se hacían a la autoridad paterna ahora se han cambiado por la autoridad parental. La autoridad parental debe ejercerse de común acuerdo.

En caso de desacuerdo, la legislación prevé la posibilidad de recurso al Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, recurso que se hace de forma oficiosa por cualquiera de los padres, que deberá indicar en la solicitud la posible solución considerada más conveniente en esas circunstancias. En tal caso, el Tribunal puede hacer una de las dos cosas siguientes:

a) Si la cuestión no justifica que el Tribunal asuma la autoridad en lugar de los padres, puede indicar cuál de los padres considera más apropiado para adoptar esa decisión concreta; o

b) Debe poder imponer su autoridad, que continuará subsistiendo en el interés del hijo e incluso a pesar del acuerdo de ambos padres sobre una determinada cuestión cuando es claramente perjudicial para el bienestar del hijo.

En estas actuaciones el Tribunal también puede escuchar a los hijos que hayan cumplido la edad de 14 años sobre cuestiones que les afectan directamente.

Ambos padres juntos deben administrar los bienes del hijo, y cualquiera de ellos puede abrir una cuenta bancaria en su propio nombre para el menor o en nombre del menor. Los padres tienen el usufructo de todos los bienes que corresponden al hijo por sucesión, donación o cualquier otro título gratuito.

En el caso de un hijo ilegítimo, el padre que lo reconoce disfruta de todos los derechos de la autoridad parental respecto de éste, aparte del usufructo. Además, el padre también está obligado a mantener y educar a este hijo de acuerdo con sus medios y a continuar manteniéndolo en caso de necesidad incluso después de que el hijo haya alcanzado la mayoría de edad y siempre y cuando no tenga esposo o esposa o descendientes que estén en situación de proporcionar esa manutención. Esta obligación del padre se extiende también a los descendientes legítimos del hijo o la hija fallecidos si los padres supervivientes o los ascendientes legítimos no pueden mantenerlos.

Cualquiera de los padres puede negar la manutención si el hijo se niega, sin causa justificada, a seguir sus instrucciones con respecto a su conducta o educación, o si el hijo se niega a vivir en la casa elegida por el padre y aprobada por el tribunal con este fin, y también en cualquier otro caso en que, de acuerdo con la ley, compete al padre negar la manutención de un hijo legítimo.

Los hijos pueden ser legitimados por un matrimonio subsiguiente o bien por un decreto del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, en cuyo caso los padres y el hijo legitimado están en la misma situación que un padre y un hijo legítimo. Sin embargo, el hijo no adquiere ningún otro derecho derivado de la consanguinidad.

La adopción solamente puede tener lugar con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, y se concede mediante decreto en respuesta a una solicitud de

una persona de cualquier sexo. En el caso de un matrimonio, el decreto de adopción se puede dictar tras la solicitud de los dos cónyuges que deben haber estado casados y viviendo juntos durante un período no inferior a cinco años.

Los cónyuges deben presentar juntos la solicitud. Estas condiciones no se aplican cuando uno de los cónyuges es el padre natural del hijo.

El decreto de adopción no se puede hacer a menos que el solicitante, o en el caso de una aplicación conjunta, uno de los solicitantes:

- Haya alcanzado la edad de 30 años pero todavía no la de 60, y es al menos 21 años mayor que la persona que va a adoptarse;
- O es la madre o el padre de la persona que va a adoptarse y ha alcanzado la mayoría de edad.

Un decreto de adopción no se puede dictar:

a) Respecto de una persona que haya alcanzado la edad de 18 años, excepto a favor de un único solicitante que es la madre o el padre de la persona que va a adoptarse;

b) Si la persona que va a adoptarse es una mujer y el único solicitante es un hombre, a menos que el tribunal se haya asegurado de que hay circunstancias especiales que justifiquen el decreto de adopción;

c) Si el futuro padre adoptivo pertenece a una orden sacerdotal o está comprometido por un juramento religioso solemne;

d) A favor de un tutor respecto de una persona que ha estado bajo su tutoría, excepto después de haber presentado un resumen de su administración o después de haber dado una garantía satisfactoria de que va a presentar este resumen.

En el caso de adopción de una persona ilegítima, es necesario el consentimiento de la madre si está viva, y también es oído el padre natural si ha reconocido que la persona que ha de adoptarse es su hijo, o si el tribunal se ha asegurado de que ha contribuido a su manutención y ha mostrado un interés genuino y continuo en la persona.

Tras la adopción, el hijo adoptado adquiere los mismos derechos de propiedad que tienen los hijos nacidos de un matrimonio legítimo.

16.10 Hijos ilegítimos

Las disposiciones relacionadas con los hijos ilegítimos figuran en el Código Civil.

La legislación maltesa incorpora la tutoría y la curaduría. Aquel menor cuyos padres hayan fallecido, o que hayan renunciado a la autoridad parental, y que no está casado, puede ser objeto de tutoría a menos que alcance la mayoría de edad (18 años) o hasta que contraiga matrimonio. Los tribunales nombran al tutor a petición de cualquier persona.

La legislación dispone también la posibilidad de nombrar a un curador (hombre o mujer) *ad ventrem* (hombre o mujer). Si en el momento de la defunción del marido sin descendencia la mujer declara que está embarazada, el tribunal puede, a petición de cualquier persona interesada, nombrar a un curador con el fin de impedir

la supresión del nacimiento, o la sustitución del hijo y para administrar los bienes hasta el momento del nacimiento según las orientaciones que el tribunal considere apropiadas. La edad de libre consentimiento para contraer matrimonio está reglamentada por la ley.

En virtud de la legislación civil una persona menor de 18 años está bajo la autoridad parental y el control de sus padres, que deben controlar la compañía que tiene un menor, así como los lugares que frecuenta, y las horas del día en que puede estar fuera de la casa.

En virtud de la legislación penal algunos actos constituyen un delito o constituyen un agravante de éste si el sujeto es un menor. En virtud de la legislación penal una persona sigue siendo menor de edad hasta que cumpla la edad de 18 años. Cabe mencionar la legislación sobre corrupción de menores, violación, prostitución de menores en virtud de los artículos 197 y 205 del Código Penal.

Las relaciones sexuales con una persona menor de 18 años se consideran un delito punible con penas de prisión. Además, si una persona tiene relación carnal con un niño menor de 12 años es culpable del delito de violación ya que, de acuerdo con la legislación, un niño menor de esta edad no es capaz de entender la naturaleza de la gravedad del acto y, por tanto, no se considera que haya habido libre consentimiento.

16.11 Bienes de la familia

Después del matrimonio, a menos que se haya estipulado lo contrario, los bienes son bienes de la familia. Las deudas también son deudas de la familia y, por consiguiente, son administradas por ambos cónyuges. No obstante, la ley distingue entre dos tipos de bienes, parafernales y adquiridos.

A menos que los cónyuges alcancen un acuerdo antes o después del matrimonio para excluir la comunidad de bienes, el sistema se aplicará automáticamente después del matrimonio. Sin embargo, si los cónyuges deciden excluir la comunidad de bienes, pueden optar por reglamentar sus bienes comunes mediante lo siguiente:

- a) La separación de bienes; o
- b) La comunidad de bienes residuales bajo administración separada.

Si se excluye la comunidad de bienes, esta opción tiene que hacerse mediante escritura pública e inscribirse en el registro público para el conocimiento de terceros.

16.12 La comunidad de bienes

De acuerdo con la comunidad de bienes, los ingresos y las ganancias se dividen por igual tras la terminación del matrimonio. Los cónyuges tienen la mitad de la parte indivisa de los bienes comunes, ya que lo adquirido por uno de ellos es para el beneficio de ambos. La comunidad de bienes se administra conjuntamente por ambos cónyuges. En el caso de los asuntos cotidianos (administración ordinaria) se presume el consentimiento mutuo. Así, por ejemplo, el marido o la mujer pueden cobrar el alquiler o comprar, incluso a crédito, productos alimentarios u otros artículos necesarios para la familia. El dinero se puede depositar libremente en cuentas bancarias a nombre de cualquier de los cónyuges. Por otra parte, en el caso de actos de administración extraordinaria, tales como la compra o la venta de bienes inmuebles, el derecho a presentar una demanda y a ser juzgado y el litigio de compromiso,

corresponden conjuntamente a los cónyuges. Los arrendamientos con opción de compra requieren el consentimiento de ambos cónyuges.

Si bien la comunidad de bienes se administra conjuntamente, los bienes parafernales del marido o la mujer se administran por separado. Así, por ejemplo, un cónyuge puede vender, alquilar o entregar los bienes parafernales en enfiteusis, etc., sin necesidad de obtener el consentimiento del otro cónyuge. Si uno de los cónyuges vende sus bienes parafernales o hace una escritura de intercambio, los beneficios recibidos o los bienes obtenidos a cambio formarán parte de la comunidad de bienes.

16.13 Separación de bienes

Cuando los cónyuges optan por la separación de bienes, el marido y la mujer administran sus propios bienes de forma separada. Las ganancias obtenidas por separado por el marido y la mujer siguen siendo propiedad del marido o la mujer respectivamente. Aun así, cada cónyuge tiene la obligación de mantener al otro y de contribuir a las necesidades de la familia de acuerdo con su capacidad.

16.14 Comunidad de bienes residuales bajo administración separada

En el caso de comunidad de bienes residuales bajo administración separada, el marido y la mujer administran sus propios bienes separados durante el matrimonio (administración plena), y al terminar el matrimonio, los bienes residuales (positivos o negativos, si hay más pasivos que activos), de los dos se suman.

16.15 Dote

La dote era una costumbre reglamentada por la legislación. Los bienes que formaban parte de la dote estaban administrados exclusivamente por el marido durante el matrimonio. Sin embargo, a partir de diciembre de 1993 el apartado relativo a la dote en el Código Civil se abolió, ya que la costumbre era contraria al principio de la igualdad entre los cónyuges.

16.16 Manutención

Antes de las enmiendas del Código Civil de 1993, el marido estaba obligado a mantener a su mujer independientemente de la riqueza o de la capacidad de obtener ingresos de cualquiera de las partes. A consecuencia de las enmiendas de 1993, el marido y la mujer tienen la obligación recíproca de mantener uno al otro, así como a sus hijos, y de contribuir a las necesidades de la familia. La manutención incluye los alimentos, la ropa, la atención de la salud y la habitación, y los gastos necesarios para la educación de los hijos.

El grado de la obligación de los cónyuges se mide en cuanto a sus medios y capacidad de trabajo, tanto dentro como fuera de la casa, determinados por el interés de la familia. Aunque los cónyuges tienen iguales derechos y responsabilidades dentro del matrimonio, la legislación no exige una contribución idéntica de cada cónyuge. La introducción de la oración **capacidad de trabajo dentro o fuera del hogar** significó una nueva dimensión en el cálculo de la contribución de cada cónyuge. La legislación reconoce otros tipos de contribución, como es el trabajo en la casa.

En caso de separación personal, el cónyuge que haya sido la causa de la separación debe mantener al otro. El cónyuge culpable corre el riesgo también de perder parte de lo que le corresponde de la comunidad de bienes.

La manutención de los hijos corresponde a ambos padres, si los dos tienen un empleo remunerado, cada uno en proporción a sus medios.

El cónyuge tiene un derecho prioritario en relación con los padres u otros ascendientes que puedan requerir la manutención del otro cónyuge en los casos establecidos específicamente en la legislación. Los hijos pueden exigir la manutención por igual de ambos padres. Sin embargo, la obligación de un cónyuge de mantener al otro termina si el último ha abandonado el hogar conyugal sin causa razonable y se niega a volver.

16.17 Separación personal

La separación personal entre un matrimonio tiene lugar después de que un juez la haya pronunciado o haya sido autorizada mediante decreto por el tribunal competente. La obligación de cohabitación de los cónyuges termina con ello a todos los efectos civiles. La separación personal también se puede efectuar por consentimiento mutuo de los cónyuges mediante una escritura pública y con sujeción a la autorización del tribunal. Solamente los cónyuges en cuestión pueden presentar una demanda de separación contra el otro y esta demanda solamente puede estar basada en los motivos establecidos expresamente por la legislación.

En Malta los motivos de separación establecidos por el Código Civil son los siguientes:

- a) Adulterio de uno de los esposos;
- b) Excesos, crueldad, amenazas o lesiones graves contra el cónyuge o sus hijos;
- c) Cuando no se puede esperar razonablemente que los cónyuges continúen viviendo juntos porque el matrimonio se ha roto de forma irrecuperable;
- d) En caso de que uno de los cónyuges haya sido abandonado por el otro durante un período de dos años o más sin razones convincentes.

La parte culpable renunciará a:

- El derecho a la mitad de los bienes adquiridos mediante trabajo principalmente por el otro cónyuge a la fecha en que el tribunal considere que el cónyuge dio motivos para la separación;
- El derecho de manutención;
- Los beneficios que se desprenden de la ley de herencia;
- Los objetos que fueron adquiridos por el otro cónyuge mediante donación.

Durante la tramitación de una demanda de separación personal cualquiera de los cónyuges puede exigir del otro una asignación de manutención proporcional a sus necesidades y los medios del otro cónyuge, y teniendo en cuenta todas las demás circunstancias que afectan a los cónyuges.

La manutención se puede otorgar en pagos mensuales o semanales o bien en una suma única. La suma única puede pagarse en especie mediante la asignación

de bienes inmobiliarios, tanto en propiedad, como usufructo o mediante título de habitación.

El tribunal tiene la autoridad para determinar cuál de los cónyuges residirá en el hogar conyugal. Por consiguiente, el tribunal puede, a petición de uno de los cónyuges durante la tramitación de la demanda de separación, ordenar a uno de los cónyuges que abandone el hogar conyugal. Una vez dictada la sentencia, cualquiera de los cónyuges puede solicitar al tribunal que decida quién ha de quedarse en el hogar conyugal. La decisión del tribunal puede modificarse en caso de un cambio sustancial de las circunstancias.

Durante la tramitación de la demanda, el tribunal puede emitir directrices relativas a la custodia de los hijos que considere necesarios, y al hacerlo, la consideración principal debe ser el bienestar de los hijos. De hecho, los derechos de custodia son factores a los que se da una consideración principal cuando el tribunal decide quién ha de quedarse en el hogar conyugal.

El tribunal puede ordenar, si considera que estas medidas son estrictamente necesarias y teniendo en cuenta todas las circunstancias pertinentes, que los hijos se coloquen bajo la custodia de terceros, o en otras formas de cuidado. No obstante, en este caso las partes retienen su derecho de supervisar la manutención y la educación de sus hijos y están obligadas a contribuir a éstas.

La comunidad de bienes, incluso la comunidad de bienes residuales bajo administración separada, si está en funcionamiento entre los cónyuges, deja de aplicarse después de la separación definitiva. No obstante, el tribunal puede ordenar que determinados activos se retengan en copropiedad entre los cónyuges durante un período determinado de tiempo.

Otro efecto de la separación personal es que el cónyuge culpable renuncia a todas las donaciones que puede haber recibido del otro cónyuge. Además, el cónyuge que está en falta también renuncia a todos los derechos de sucesión. A consecuencia de una separación personal, la mujer puede optar por recuperar su nombre de soltera.

16.18 Herencia

La sucesión en Malta puede ser testada o intestada, y el tipo más popular de testamento entre los cónyuges es el testamento *unica charta*, que hacen el marido y la mujer en un documento único. No es legal que dos o más personas que no sean marido y mujer hagan testamento en un documento único.

Cuando este testamento de *unica charta* es revocado por uno de los testadores con respecto a sus bienes, continúa siendo válido para los bienes del otro. Sin embargo, cuando mediante este tipo de testamento el testador lega al otro la propiedad o el usufructo de todos los bienes, o de la mayor parte de los bienes, el superviviente que revoca el testamento con respecto a sus bienes renunciará, a menos que el cónyuge que ha fallecido haya dispuesto otra cosa, a todos los derechos que puede haber tenido en virtud de este testamento sobre los bienes del cónyuge que ha fallecido. Esto se aplica independientemente si la revocación ha sido hecha por el marido o por la mujer.

Cuando el testador deja hijos o descendientes, el cónyuge supérstite (tanto si es el marido o la mujer) no puede recibir en propiedad más de una cuarta parte de los

bienes del fallecido, y aunque por derecho puede disfrutar del usufructo de parte de los bienes del fallecido, el testador puede legarle el usufructo de todos sus bienes.

Cuando un cónyuge que tiene hijos o descendientes (tanto legítimos como legitimados por un matrimonio subsiguiente o adoptados) ha contraído un segundo matrimonio o un matrimonio subsiguiente, este cónyuge no puede legar a su último cónyuge o cualesquiera de los hijos del segundo matrimonio o del subsiguiente, más de lo que recibirá el hijo menos favorecido de los hijos del matrimonio anterior.

La parte que se lega al cónyuge superviviente está sujeta al descuento de los gastos de la última enfermedad y de los gastos funerarios del cónyuge que ha disfrutado de esta parte. Además, el tribunal puede, para proporcionar su manutención, autorizar al cónyuge superviviente que hipoteque o enajene esta parte en su totalidad o en parte. El cónyuge superviviente tiene derecho a la habitación en el hogar conyugal, si esta habitación es en su totalidad la propiedad del cónyuge fallecido o la tuvo en enfiteusis tanto solo como conjuntamente con el cónyuge superviviente. Este derecho no está limitado por el motivo de que después del fallecimiento del cónyuge, el cónyuge superviviente requiere una parte menor de la vivienda. Este derecho de habitación termina tras el nuevo matrimonio del cónyuge superviviente.

A falta de hijos o descendientes, el cónyuge superviviente tiene derecho a una cuarta parte de los bienes en plena propiedad. Sin embargo, el otro cónyuge puede legar al cónyuge superviviente incluso la propiedad plena de todos sus bienes con sujeción a los derechos de sucesión reclamados por otros parientes. El cónyuge superviviente puede perder estos derechos a consecuencia de determinados motivos, tales como la separación, el haber sido desheredado o la indignidad.

La legislación maltesa prevé la figura de legítima, que es una parte de los bienes del fallecido a favor de los descendientes, y si no hay descendientes, de los ascendientes del fallecido. La legítima se debe en plena propiedad y no es legal que el testador la acompañe con cualquier carga o condición. La legítima se computa sobre la base de todos los bienes, después de deducir las deudas relacionadas con los bienes y los gastos relacionados con el funeral. La legislación prevé también la posibilidad de desheredar al descendiente.

La persona que tiene derecho a una legítima puede ser privada de ella mediante una declaración específica del testador por cualquier motivo a consecuencia del cual una persona puede ser desheredada, razones que deben figurar en el testamento, tales como si el descendiente, sin razón alguna, se haya negado a mantener al testador, o si el descendiente ha agredido al testador o ha sido culpable de crueldad hacia él.

Los hijos ilegítimos reconocidos en el acta de nacimiento, o en cualquier otra escritura pública, tanto antes como después de su nacimiento, o legitimados mediante decreto del tribunal competente, también tienen derecho a la legítima, pero la parte es inferior de la que corresponde por derecho a los hijos legítimos. Las mismas normas sobre la posibilidad de desheredar se aplican también a los hijos ilegítimos.

Cuando no hay un testamento válido o cuando el testador no ha hecho disposiciones sobre la totalidad de sus bienes, o cuando los herederos no pueden o no quieren aceptar la herencia, o cuando el derecho de acrecencia entre los coherederos no se produce, tiene lugar la sucesión intestada, total o en parte, mediante el funcionamiento de la ley. La sucesión intestada se concede a favor de los descendientes, ascendientes, parientes colaterales, hijos ilegítimos y el cónyuge del fallecido. En ausencia de éstos, la sucesión corresponde al Gobierno de Malta.

Los hijos o sus descendientes suceden a su padre y a su madre o a otros descendientes, sin distinción de sexo, y si son fruto del mismo matrimonio o de matrimonios diferentes.

Si hay descendientes, el cónyuge supérstite tiene derecho al usufructo de la mitad de los bienes y tiene derecho a habitar en el hogar conyugal. Además, el tribunal puede autorizar al cónyuge supérstite, para proporcionarle mantenimiento, que hipoteque o enajene la parte que le corresponde total o parcialmente.

Si sobreviven al fallecido hijos ilegítimos, legitimados o reconocidos, el cónyuge supérstite tiene derecho a una tercera parte de los bienes en plena propiedad. Si no sobreviven al fallecido hijos ilegítimos, pero sí ascendientes, hermanos, hermanas o sus descendientes, el cónyuge supérstite tiene derecho a la mitad de los bienes del fallecido en plena propiedad. En ambos casos el cónyuge supérstite tiene derecho a la habitación en el hogar del cónyuge fallecido.

En ausencia de las personas mencionadas, el cónyuge supérstite tiene derecho a la totalidad de la herencia, una vez deducida de ella la parte que puede corresponder a los hijos ilegítimos no legitimados ni reconocidos. Sin embargo, estos derechos no corresponden al cónyuge supérstite si en el momento de la muerte del cónyuge fallecido, los cónyuges estaban legalmente separados y el cónyuge supérstite había perdido estos derechos de acuerdo con la legislación.

Así pues, está claro que la legislación maltesa no hace diferencias entre viudas y viudos ni hijos e hijas. La única diferencia de trato es entre los hijos legítimos e ilegítimos.

16.19 Violencia contra las mujeres

La legislación maltesa no tiene disposiciones que traten específicamente de la violencia física y sexual contra las mujeres legítimas y de hecho. Los artículos que prohíben cualquier forma de violencia se encuentran en el Código Penal y se aplican a todas las personas independientemente del sexo.

En el caso de delitos contra la persona, tales como el homicidio, los daños físicos graves y los daños físicos leves, la sanción aumenta en un grado si los daños se han cometido contra la persona del marido o de la mujer.

En virtud de la legislación maltesa es un delito penal favorecer el aborto.

Si los medios utilizados causan la muerte de la mujer o causan graves daños físicos a su persona, produciendo o no un aborto, el autor del delito puede estar castigado con penas aplicables al homicidio o los daños físicos disminuidos de uno a tres grados.

Puesto que la ley utiliza el término “quienquiera que sea”, incluso el marido puede ser objeto de la misma sanción si es el autor del delito.

En el Código Penal se hace una distinción si los daños físicos se infligen a una mujer embarazada y causan un aborto. Aunque esta consecuencia no es intencionada, se considera más grave y, por tanto, es objeto de un castigo mucho más serio que otras formas de daños físicos. En este caso los graves daños físicos se castigan con penas de prisión de nueve meses a nueve años. Si los daños físicos graves aceleran el parto, pero no causan un aborto, el delito se castiga con penas de prisión de tres meses a tres años.

Al principio de la presentación de la demanda para una separación personal, el Código de Organización y Procedimiento Civil da facultades al cónyuge que es víctima de malos tratos para solicitar al tribunal la orden de que el autor de los abusos abandone el hogar conyugal.

En Malta se ha establecido una serie de estructuras importantes para abordar e impedir la violencia contra las mujeres. En 1991 se creó un equipo para la violencia contra las mujeres dentro del Ministerio para la Política Social a fin de investigar y evaluar la incidencia del problema y presentar informes sobre él. Además, se encargó al equipo que desarrollara programas a corto y largo plazo que integraran las medidas gubernamentales y voluntarias para contrarrestar la violencia en el hogar y otros abusos, tales como la violación y el hostigamiento sexual. El equipo se configuró con representantes de departamentos gubernamentales clave y representantes de organizaciones de voluntarios y sindicatos. En febrero de 1992 el equipo presentó al Ministro para la Política Social un informe y un plan de acción.

Las recomendaciones destacaban las medidas preventivas, los recursos concretos, las reformas jurídicas, así como el fortalecimiento de las estructuras en los departamentos gubernamentales para tener un enfoque integrado de la violencia contra las mujeres. La aplicación del enfoque integrado está a cargo del organismo APPOGG, conocido antes como el Programa de Desarrollo del Bienestar Social, que se creó en 1994 como un organismo público dentro de la Fundación para los Servicios de Bienestar Social bajo los auspicios del Ministerio para la Política Social. El APPOGG trabaja entre las personas que están en una situación difícil, son vulnerables o pobres y para estas personas. También proporciona asistencia en cuanto al desarrollo de servicios a los ministerios y otros organismos dedicados al trabajo social y a la prestación de servicios de bienestar social. Entre los organismos están, entre otros, la Dependencia de Servicios de Protección del Niño, la línea de apoyo 179 y la Dependencia de Desarrollo de la Comunidad, así como la Dependencia de Violencia en el Hogar.

En el plan de acción se recomendaba que entre las medidas correctivas concretas figuraran: intervención en las crisis y rehabilitación; mejora de las instalaciones actuales de alojamiento; el establecimiento de una brigada policial especial; el suministro de información, asistencia médica, asesoramiento, línea de teléfono de ayuda; la aceleración de los procedimientos para prestar asistencia financiera a las mujeres maltratadas; la formación y la colocación en el trabajo de los supervivientes de la violencia.

Entre los planes formulados sobre la reforma jurídica figuraban los siguientes:

- i) Órdenes de protección emitidas a los autores de los delitos para que abandonen la casa y no hostiguen al superviviente. Si la orden no se respetaba sería seguida por el desalojo del autor del delito;
- ii) La violación marital debía considerarse expresamente un delito;
- iii) Restricciones de la libertad del autor de los delitos acusados de grave violencia doméstica y que estaba libre bajo fianza;
- iv) Imposición inmediata de restricciones sobre el comportamiento del autor del delito para salvaguardar a la superviviente antes de que se dictara sentencia.

Aunque como regla general las actuaciones de los tribunales son públicas, el tribunal puede celebrar sesiones a puerta cerrada en casos en que, a su juicio, las

actuaciones conducidas en público pueden ser ofensivas para la moral o pueden causar escándalo.

Cuando concluyó el mandato del equipo, en 1994 se creó el Foro Interinstitucional sobre la Violencia contra las Mujeres dentro del Ministerio para el Desarrollo Social, principalmente para negociar el suministro de los servicios necesarios.

A consecuencia de ello se desarrollaron servicios sociales especializados en el ámbito de la violencia contra las mujeres y la protección de los niños. Se establecieron dos dependencias especializadas: la Dependencia de Violencia en el Hogar y la Dependencia de Protección del Niño.

La Dependencia de Violencia en el Hogar apoya y faculta a las víctimas de abusos, les ayuda a encontrar alojamiento cuando se necesita y les pone en contacto con otros servicios necesarios cuando resulta posible. Además, proporciona servicios para los hombres para ayudar a los violentos a aprender a controlar su conducta violenta. La Dependencia también está comprometida con la prevención de la violencia por medio de la educación y los medios de comunicación, ya que ofrece servicios de creación de la capacidad y de asesoramiento.

La Dependencia de Violencia en el Hogar ha establecido dos grupos de apoyo para las mujeres maltratadas. También ha puesto en marcha una línea de apoyo para adultos y niños víctimas de abusos. La línea de apoyo está financiada por el Estado y se encargan de ella voluntarios formados bajo la supervisión de asistentes sociales. La Dependencia de Violencia en el Hogar y las organizaciones no gubernamentales que trabajan contra la violencia contra las mujeres utilizan diversos medios de comunicación para educar al público sobre la violencia en el hogar y para crear conciencia pública sobre la causa y los efectos de la violencia contra las mujeres. Los miembros de la Dependencia de Violencia en el Hogar aceptan solicitudes para pronunciar conferencias públicas y sesiones de formación sobre el delito de la violencia en el hogar organizados por grupos con base local y organizaciones nacionales. Estos miembros también han participado en conferencias, en cursos sobre la violencia en el hogar para policías después de un curso que concluye con título en criminología en el Instituto de Estudios Forenses de la Universidad de Malta.

La Dependencia de Violencia en el Hogar ha formulado directrices para los profesionales, es decir, la policía, los médicos, los abogados, el clero, los maestros, los asistentes sociales y los consejeros para crear conciencia en cuanto al problema de la violencia y ofrecer propuestas sobre las medidas que han de adoptarse.

En 1993 se estableció la Sección de Apoyo a las Víctimas de la Policía dentro de la patrulla policial para combatir el vicio. La sección está integrada principalmente por mujeres policías y su tarea principal es la investigación de casos de violencia en el hogar remitidos por las comisarías de distrito. La policía tiene una actitud activa apoyando a las víctimas y favoreciendo el enjuiciamiento de los delincuentes.

En junio de 1997 dos oficiales de la Policía Metropolitana de Londres visitaron Malta para pronunciar conferencias al personal de la Dependencia de Violencia en el Hogar y a los recién nombrados inspectores de policía sobre la violencia en el hogar.

El Gobierno subvenciona actualmente un hogar que dirige una orden religiosa femenina y que ofrece refugio temporal a las mujeres maltratadas y a sus hijos menores de diez años. Los niños mayores de diez años se colocan en instituciones. La

Dependencia de Violencia en el Hogar apoya al personal del hogar y ha ayudado a aumentar el nivel de los servicios residenciales. Las mujeres que residen en el hogar son objeto de una evaluación antes de la admisión, y cuando abandonan el hogar, asistentes sociales de la Dependencia de Violencia en el Hogar siguen sus casos. Se ha creado un hogar de segunda fase, donde las mujeres y sus hijos pueden residir durante un largo período de tiempo. El Gobierno subvencionó también este servicio, y bajo los auspicios del APPOGG creó un nuevo servicio de hogar en 2000 de acuerdo con las recomendaciones de una evaluación realizada en 1999 por el Ministerio para la Política Social.

Para ayudar a las mujeres a hacer frente a los gastos de emergencia tras abandonar el hogar se ofrece asistencia financiera en forma de una asignación semanal y fondos de emergencia. Cuando una mujer presenta una demanda para la separación legal, tiene la posibilidad de solicitar prestaciones de la seguridad social.

Las autoridades sanitarias, a saber, los médicos, están obligados por la ley a informar de todos los casos de graves lesiones que puedan encontrar, tales como fracturas, lesiones a órganos internos y desfiguraciones. Durante sus investigaciones la policía habitualmente solicita certificados médicos. Con frecuencia la policía es la primera en recibir informes de violencia y en algunos casos la policía, independientemente del consentimiento de la víctima, inicia actuaciones *ex officio* de algunos casos de lesiones graves.

En Malta todas las personas, incluidas las mujeres maltratadas, que tienen recursos financieros limitados tienen acceso a asistencia jurídica.

Los datos estadísticos recientes muestran que la Dependencia de Violencia en el Hogar recibió 26 nuevas remisiones, y reabrió cinco casos durante el mes de enero de 2001. Durante febrero de 2001 la Dependencia recibió 21 nuevos casos y reabrió 13 casos. En el cuadro 16.3 figuran los casos en la dependencia de enero y febrero de 2001.

Entre tanto, el Gobierno está trabajando en las medidas legislativas sobre la violencia en el hogar.

16.20 Violación

El artículo 198 del Código Penal trata del delito de violación.

En un caso de 1977, República de Malta contra Lawrence Chalmers, el Tribunal sostuvo que una prostituta tiene derecho a la misma protección jurídica que se concede a otras mujeres. Nada impide a una prostituta tener diversas relaciones. No obstante, si se ve obligada a entrar en una relación física, el autor del delito es culpable de violación.

El Código Penal de Malta no tiene disposiciones especiales para la violación y la violencia sexual en el matrimonio. Hasta la fecha no se ha informado de casos de este tipo. Como regla general, con respecto al derecho penal sustantivo, los tribunales malteses siguen la jurisprudencia italiana y los escritos de los juristas.

16.21 Prostitución

Además, el artículo 197 del Código Penal dispone que un marido que obligue o induzca a su mujer, menor de edad, a la prostitución, será castigado con penas de prisión de tres a seis años en confinamiento solitario o en una celda común. Si la

mujer ha llegado a la mayoría de edad el marido puede ser castigado con una pena menor, entre uno y cuatro años.

Una condena en virtud de este artículo significa la pérdida de cualquier autoridad y derecho concedidos al delincuente respecto de la persona o la propiedad de la víctima.

También abarca la prostitución el Decreto de Supresión de la Trata de Blancas que tiene por objeto la supresión de la trata de prostitutas. La ley dispone que cualquier persona que para gratificar la concupiscencia de cualquier otra persona obliga o induce a una mujer mayor de edad o induce o alienta o facilita que una muchacha menor de edad abandone Malta con fines de prostitución en otro lugar será punible, tras la condena, a penas de prisión que no excedan los dos años, en confinamiento solitario o en una celda común. Determinadas circunstancias agravan la sanción. Una vez más, la detención de una mujer o una muchacha contra su voluntad en un burdel o en otros locales utilizados con fines de prostitución habitual, incluso si ella hubiera recurrido a este lugar por su propia voluntad, será castigada, tras la condena, con penas de prisión que no excedan los dos años, a menos que en virtud de otra ley sea aplicable una sanción más dura. En virtud del Decreto la policía inicia los procedimientos *ex officio* sin la necesidad de una denuncia privada.

Además, cualquier persona que, a sabiendas, viva total o parcialmente de los ingresos de la prostitución de otra persona será punible, tras la condena, a penas de prisión que no excedan dos años. Hasta que no se demuestre lo contrario, se considera que una persona a sabiendas vive total o parcialmente de los ingresos de la prostitución, si está demostrado que vive con una mujer o está habitualmente en la compañía de una mujer que practica la prostitución, o ha ejercido control, orientación o influencia sobre los movimientos de esa mujer en cualquier forma que muestre que ayuda, encubre u obliga a la otra persona a la prostitución.

16.22 Planificación de la familia

Aunque Malta no tiene una política nacional en relación con la planificación de la familia, las mujeres y los hombres tienen acceso a la información y a los servicios para la planificación de la familia de Cana Movement, que es una organización religiosa.

En 1999 la tasa de fecundidad era del 11,4 por 1.000 mujeres en edad reproductiva. La tasa bruta de natalidad para 1999 muestra un descenso en comparación con las cifras correspondientes a años anteriores. La tasa bruta de natalidad más alta registrada nunca era de 39,3 en 1944. Para 1980 esta cifra ya se había reducido en más de la mitad (17,6), mientras que la tasa para 1999 muestra un descenso todavía mayor (cuadro 16.4).

El número de madres solteras está aumentando. Los nacimientos ilegítimos para 1998 ascendieron al 8% del total de nacimientos. El número mayor de hijos ilegítimos nace de mujeres jóvenes menores de 24 años (cuadro 16.5).

A nivel gubernamental, se proporciona constantemente información, asesoramiento y apoyo continuo por medio del sistema de educación, la División de la Salud y el Departamento del Niño y Servicios para la Familia.

La División de Educación ofrece:

- Un programa de orientación y asesoramiento;

- Un programa para madres en edad escolar que proporciona asesoramiento y apoyo pre y posnatal;
- Un programa de trabajo social.

La educación sexual forma parte de la enseñanza religiosa católica que se hace en la mayoría de las escuelas. La educación sexual es responsabilidad del Servicio de Orientación y Asesoramiento que se ofrece en las escuelas secundarias. La División de Educación organiza periódicamente seminarios y cursos prácticos sobre educación sexual.

La División de Educación colabora con el Departamento de Promoción de la Salud en la distribución de información y la concienciación en cuanto a educación sexual. Como parte del programa de educación personal y social en las escuelas se ofrece información sobre las enfermedades de transmisión sexual, en particular el SIDA. El Departamento de Promoción de la Salud también ofrece información sobre las enfermedades de transmisión sexual y suministra oradores y publicaciones para los programas de información que tienen como objetivo a los estudiantes.

El Departamento del Niño y Servicios para la Familia ofrece servicios de apoyo a las mujeres y a las adolescentes sobre la sexualidad y problemas conexos. Proporcionan información y asistencia a los asistentes sociales cualificados y médicos y psicólogos. El servicio incluye información sobre sexualidad, métodos anticonceptivos, formas de comportamiento y los riesgos posibles relacionados con las enfermedades. Durante el embarazo y después del parto se ofrece asesoramiento a las futuras madres, especialmente las mujeres solteras.

La División de Educación tiene un servicio para muchachas embarazadas que están en edad de escolarización obligatoria hasta los 16 años.

16.23 Anticoncepción

La anticoncepción es de fácil acceso. Asimismo, es fácil el acceso a ginecólogos o médicos. No obstante, la División de Salud es consciente de que las mujeres jóvenes empiezan a utilizar la protección sexual únicamente después de empezar la actividad sexual o cuando se plantea algún problema.

16.24 Aborto

Ocasionar un aborto es un delito penal. Por tanto, el Gobierno de Malta no se considera obligado por el apartado e) del párrafo 1) del artículo 16 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la medida en que este texto se puede interpretar como que impone una obligación a Malta de legalizar el aborto.

16.25 Cana Movement

Cana Movement es una organización laica establecida en 1956 para atender las necesidades de las familias de Malta. Trabaja a escala nacional y de distrito y los servicios que ofrece son accesibles. Cana Movement tiene una oficina central y seis centros de distrito.

Cana Movement está subvencionada por el Estado. No obstante, depende de la recaudación de fondos para sus actividades. Sus servicios por lo general son gratuitos; y el recurso a los servicios está protegido por la confidencialidad.

Cana Movement procura ayudar a las personas a prepararse para el matrimonio, ayudarles a lograr y mantener un matrimonio exitoso y apoyarlas si el matrimonio se deshace.

Esos objetivos se logran mediante la educación de jóvenes y parejas casadas, el asesoramiento sobre la planificación de la familia, así como servicios de asesoramiento tanto antes como durante el matrimonio. El Movimiento organiza diversos cursos en preparación para el matrimonio y por medio de esos servicios de asesoramiento ofrece asistencia a las personas, casadas o solteras, sobre cuestiones sexuales, morales y jurídicas.

Cana Movement ha sido un pionero en el ámbito de la planificación de la familia en Malta. Ha colocado la cuestión de la planificación de la familia en el contexto de los valores tradicionales y culturales y de las formas de vida que están cambiando. La planificación de la familia se presenta en sus dos aspectos, a saber: la educación para una paternidad responsable y la enseñanza práctica de los métodos de planificación de la familia. La planificación de la familia se imparte en los cursos de preparación para el matrimonio, en sesiones de asesoramiento y en cursos especiales que tratan de la planificación de la familia natural.

Anexo A

Artículo 1

- 1) **Hasta que transcurra un período de dos años a partir del 1° de julio de 1991, no se reputará incompatible con las disposiciones del presente artículo ninguna disposición contenida en las leyes establecidas antes del 1° de julio de 1991, en la medida en que esas leyes prevean un trato diferente para diferentes personas, atribuible total o parcialmente a su respectiva descripción por sexo.**
- 2) **Considerando que toda persona goza en Malta de los derechos y libertades fundamentales del individuo, o sea, el derecho, cualesquiera que sea su raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo, pero con el debido respeto de los derechos y libertades de los demás y en bien del interés público, a lo siguiente:**
 - a) **La vida, la seguridad personal, el disfrute de la propiedad y la protección de la ley;**
 - b) **La libertad de conciencia, de expresión, de reuniones pacíficas y de asociación; y**
 - c) **El respeto de su vida privada y familiar.**

Las disposiciones siguientes del capítulo pertinente de la Constitución tienen por efecto asegurar la protección de los derechos y libertades indicados, con la reserva de las limitaciones contenidas en dichas disposiciones y destinadas a garantizar que el disfrute de esos derechos y libertades por un individuo no perjudique los derechos y libertades de los demás o el interés público.

- 3) El artículo 14 de la Constitución dice:

El Estado promoverá el derecho igual de hombres y mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y con este fin adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por parte de cualquier persona, organización o empresa; en particular, el Estado tratará de garantizar que las mujeres trabajadoras disfruten de iguales derechos y de iguales salarios por el mismo trabajo que los hombres.
- 4) El artículo 21 establece que:

Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables en ningún tribunal, pero los principios contenidos en él son, no obstante, fundamentales para el gobierno del país y será el propósito del Estado aplicar estos principios al establecer leyes.
- 5) El artículo 14 de la Ley de la Convención Europea de 1987 dispone que:

El disfrute de los derechos y libertades plasmados en esta Convención estará garantizado sin discriminación por motivos tales como el sexo, la raza, el color, el idioma, la religión, opiniones políticas o de otro tipo, origen nacional o social, asociación con una minoría nacional, propiedad, nacimiento u otra condición.

- 6) **Cualquier persona que favorezca a otra o utilice discriminación contra ella para el empleo con un empleador mencionado en el apartado 1) de este artículo por motivos de raza, color, sexo, creencias, o por razón de su pertenencia a un partido u otras convicciones políticas o asociaciones será culpable de un delito contra la presente Ley.**
- 7) El artículo 18 de la mencionada Ley define el permiso de maternidad de la siguiente manera:
- Ausencia del trabajo debido al embarazo y al parto durante un período ininterrumpido no superior a 13 semanas de permiso con remuneración completa, cinco de las cuales siguen a la fecha del parto.**
- 8) El párrafo 1 del artículo 8 de la Ley de promoción de la seguridad e higiene en el trabajo de 1994 dice:
- Una trabajadora embarazada tendrá derecho a una semana de permiso especial que se utilizará inmediatamente antes o inmediatamente después del permiso de maternidad al que de todos modos tiene derecho en virtud del artículo 18 de la Ley de regulación de las condiciones de empleo de 1952.**
- 9) **Un empleador no podrá exigir que una trabajadora embarazada, madre o trabajadora que amamanta a su hijo realice un trabajo nocturno si dicha trabajadora presenta al empleador un certificado médico en que consta que el trabajo nocturno tendrá efectos perjudiciales para el embarazo o para la madre o bien para el hijo, según el caso (párrafo 1) del artículo 7).**
- 10) La Ley de educación (Capítulo 327 de las Leyes de Malta) dice:
- Todo ciudadano de la República de Malta tiene derecho a recibir educación e instrucción sin distinciones de edad, sexo, creencias o medios económicos (artículo 3).**
- 11) El apartado 26 dice que:
- Los funcionarios públicos no hostigarán ni discriminarán en la práctica laboral por motivos de sexo, estado civil, embarazo, edad, raza, color, nacionalidad, defecto físico o intelectual, preferencia sexual, o convicciones y lealtades religiosas, políticas o de otro tipo cuando traten con sus colegas y miembros del público.**
- 12) El inciso a) del apartado 2) del artículo 2 dice que:
- Es obligación de un empleador de cualquier persona garantizar que el lugar de trabajo esté libre de peligros innecesarios para la salud y de peligros evitables a la integridad física y psicológica de los trabajadores.**
- 13) El artículo 13 de la Ley describe las funciones del Ombudsman de la siguiente manera:
- El Ombudsman puede investigar cualquier acto realizado por el Gobierno, u otra autoridad, órgano o persona o en nombre de éstos a quienes se aplica esta ley, siendo dicho acto realizado en ejercicio de sus funciones administrativas, a causa de una denuncia dirigida a él o por su propia iniciativa.

- El Ombudsman puede renunciar a ejercer esta autoridad en cualquier caso en que el denunciante tenga o haya tenido a su alcance medios adecuados de reparación en virtud de cualquier otra ley, a menos que considere que no es razonable esperar que el denunciante recurra a tales medios de reparación.
- Cualquier comité de la Cámara de Representantes puede remitir al Ombudsman cualquier petición que tenga ante sí o cualquier otra cuestión a la que se refiera la petición. El Ombudsman investiga y presenta informes sobre tales cuestiones, en la medida en que se encuentran dentro de su jurisdicción.
- El Primer Ministro puede remitir asuntos al Ombudsman para investigación e información, con excepción de una cuestión que sea objeto de procedimientos judiciales.

La jurisdicción del Ombudsman se extiende a las autoridades y los funcionarios públicos mencionados a continuación:

- El Gobierno, incluido cualquier departamento del Gobierno u otra autoridad del Gobierno, cualquier ministro o secretario parlamentario, cualquier funcionario público y cualquier miembro o empleado de una autoridad pública;
- Cualquier órgano estatutario y cualquier asociación u otro órgano en que el Gobierno tiene una participación mayoritaria o sobre el cual tiene control efectivo, incluido cualquier director, miembro, gestor u otro funcionario de tal órgano o asociación, o del órgano que lo controla; y
- Los consejos locales y sus comités, alcaldes, consejeros y personal.

Artículo 2

- 1) **El Estado promoverá el derecho igual de hombres y mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y con este fin adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por cualquier persona, organización o empresa; en particular, el Estado tratará de garantizar que las mujeres trabajadoras disfruten de iguales derechos y de los mismos salarios por el mismo trabajo que los hombres.**
- 2) 45 (3) – **En el presente artículo, la expresión “discriminatorio” significa dar a personas diferentes un trato distinto atribuible total o principalmente a su respectiva raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo y por razón del cual las personas de una categoría cualquiera de este tipo están sometidas a incapacidades o limitaciones a las que no estén en cambio expuestas personas de otra categoría o se les concedan, por el contrario, privilegios o ventajas que no se otorguen a personas de categoría distinta.**
- 3) El apartado b) del párrafo 6) del artículo 15 de dicha Ley dice que:

Cualquier persona que favorezca a cualquier otra o utilice discriminación contra ella para el empleo con cualquier empleador mencionado en el párrafo 1) de dicho artículo por motivos de raza, color, sexo, creencias, o por razón de su partido u otras convicciones políticas o asociaciones será culpable de un delito contra la presente Ley.

- 4) El apartado a) del párrafo 2) del artículo 3 de dicha Ley dice:

Es obligación de un empleador de cualquier persona garantizar que el lugar de trabajo esté libre de cualquier peligro innecesario a la salud y de peligros evitables a la integridad física y psicológica de los trabajadores.

Este principio también está contenido en el apartado b) del párrafo 1) del artículo 9 de la Ley que establece lo siguiente:

Será obligación general del empleador garantizar que se hayan tomado todas las medidas y precauciones razonables para que el medio de trabajo en los lugares de trabajo bajo su control sean razonablemente favorables a la salud y estén libres de presiones físicas o psicológicas evitables.

- 5) El párrafo 17) del artículo 36 de la misma Ley dice que:

Una empleada a tiempo completo no será despedida por el empleador durante el período de su permiso de maternidad o el período de cinco semanas siguiente al final de este permiso en el que es incapaz de trabajar debido a un estado patológico derivado del parto.

- 6) De acuerdo con el artículo 28 de la Ley, el Tribunal Industrial tendrá:

La jurisdicción exclusiva para considerar y decidir sobre todos los casos de despidos presuntamente injustos para los fines que no sean actuaciones respecto de un delito contra cualquier disposición, y la reparación de un trabajador despedido de esta forma por la infracción de su derecho de no ser despedido injustamente ...

- 7) 1) **Un marido que, al sorprender en el acto de adulterio a su mujer y al adúltero, mate o cause daños físicos a ambos o a alguno de ellos en flagrante delito será punible, después de la condena:**

- a) **En caso de homicidio, a penas de uno a seis meses;**
- b) **En caso de graves daños físicos, a penas de tres a 20 días.**

2) **No se emprenderán actuaciones judiciales si los daños físicos son leves.**

3) **Las disposiciones de este artículo no se aplicarán cuando el marido haya actuado como alcahuete de la mujer o haya alentado, instigado, facilitado o consentido su prostitución.**

- 8) El párrafo 26) del artículo F del Código de Ética que trata de la conducta personal y profesional dice que:

Los funcionarios públicos no hostigarán ni discriminarán en las prácticas laborales por motivos de sexo, estado civil, embarazo, edad, raza, color, nacionalidad, defecto físico o intelectual, preferencial sexual, o convicciones o lealtades religiosas, políticas o de otro tipo cuando traten con sus colegas y miembros del público.

- 9) La salvedad del artículo 470 dice:

Siempre y cuando en la solicitud de permiso para presentar una demanda de separación personal en una fecha subsiguiente pero anterior al comienzo de las actuaciones ante el tribunal de jurisdicción contenciosa, se puede presentar una demanda para determinar el monto de una asignación

para **mantención durante el desarrollo de las actuaciones ante el tribunal de jurisdicción voluntaria y el tribunal de jurisdicción contenciosa y para la emisión de un decreto que ordene el pago de esta asignación o una demanda para que el tribunal determine por decreto quién de los cónyuges, en su caso, durante el desarrollo de las actuaciones continúa residiendo en el hogar conyugal.**

Artículo 3

- 1) Como se dice en el párrafo 1) del artículo 3 del reglamento:

Un empleador no podrá exigir a una trabajadora embarazada, madre o trabajadora que amamanta a su hijo que realice un trabajo nocturno que pueda poner en peligro su salud y seguridad, la salud o la viabilidad de su embarazo o la salud de su hijo, según el caso.

- 2) En apoyo de este artículo, el párrafo 1) del artículo 10 del reglamento dice que:

Será ilegal que un empleador despidiera a una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final de su permiso de maternidad.

Artículo 4

- 1) El párrafo ii) del artículo 45 de la Constitución de Malta dice que:

No será aplicable nada de lo contenido en las disposiciones del presente artículo a ninguna ley ni a nada hecho en virtud de la autoridad de una ley, ni a ningún procedimiento o arreglo, en la medida en que esa ley, cosa realizada, procedimiento o arreglo prevea la adopción de medidas especiales tendientes a acelerar *de facto* la igualdad entre hombres y mujeres, y únicamente en la medida en que tales medidas, tomando en consideración la estructura social de Malta, muestren que son razonablemente justificables en una sociedad democrática.

- 2) Otras publicaciones de la Comisión para el Adelanto de la Mujer incluyen lo siguiente:

- *Actas del Seminario sobre la Educación Técnica y la Formación de las Mujeres Maltesas* (1989, versión maltesa)
- *Un estudio del sexismo en los manuales de la escuela primaria maltesa* (1989, versión maltesa)
- *Actas del seminario sobre las mujeres trabajadoras fabriles* (1990, versión maltesa)
- *Informe sobre las mujeres trabajadoras en plantas industriales* (1992, versión maltesa)
- *El derecho de la familia, una breve explicación del proyecto de ley que enmienda el Código Civil* (1993, versiones inglesa y maltesa)
- *Asociados en pie de igualdad en el matrimonio, enmiendas al Código Civil relativas a la familia* (1993, versiones inglesa y maltesa)

- *Actas de seminarios sobre las mujeres y los medios de comunicación* (1994, versión maltesa)
- *Tres folletos sobre la menstruación, la menopausia, la histerectomía* (1995, versión maltesa)
- *El informe nacional sobre las mujeres maltesas* (1995, versión inglesa)
- *Aplicación de la Plataforma de Acción posterior a Beijing* (1996, versión inglesa)
- *Programa de acción 1997-2000* (1996, versión maltesa)
- *Tendencias de género en Malta – Perfil estadístico* (1996, versión inglesa)
- *Manual sobre la conciencia en cuanto a género para maestros de escuelas primarias y secundarias – Hacia la igualdad entre mujeres y hombres* (1998, versión maltesa)
- *Cuestiones de género y estadística: actas de un curso práctico organizado por la Oficina Central de Estadística en colaboración con el Departamento para la Mujer en la Sociedad* (1999, versión inglesa)
- *Las mujeres y los hombres en las islas maltesas: datos estadísticos del Censo de Población y Vivienda* (1999, versión inglesa)
- *Con motivo del décimo aniversario del establecimiento de la Comisión para el Adelanto de la Mujer* (1999, versiones inglesa y maltesa)
- *Folleto: igualdad de género y medidas a favor de la familia en la administración pública maltesa* (2000, versiones inglesa y maltesa)
- *Incorporación de la perspectiva de género en la administración pública de Malta* (2001, versión inglesa)
- *Valores de las mujeres y los hombres en las islas maltesas – Una perspectiva comparada europea* (2000, versión inglesa)
- *Un día en su vida: estudios de la contribución social y económica de las mujeres maltesas* (2001, versión inglesa)
- *Igualdad de género y medidas favorables a la familia en la administración pública de Malta* (2001, versiones inglesa y maltesa)
- *Informes anuales, 1991-2000* (versiones inglesa y maltesa)
- *El bienestar de las mujeres en la sociedad* (2002, versión inglesa)

Artículo 5

- 1) El artículo 214 del Código Penal establece que:

El que sin intención de matar o poner en peligro manifiesto la vida de otro le causara daños físicos o mentales será culpable del delito de lesiones.

Artículo 7

- 1) El párrafo 14 del título 11 de la Constitución de Malta dice que:

El Estado promoverá el igual derecho de los hombres y mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y con este fin adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos ...

Artículo 9

- 1) **El hijo menor de cualquier ciudadano de Malta puede obtener un certificado de naturalización como ciudadano de Malta tras la presentación de una solicitud en la forma prescrita por la que persona que, de acuerdo con la ley, tiene autoridad sobre él.**
- 2) El artículo 135 del Código Civil dice:

Los padres representarán conjuntamente a sus hijos, tanto nacidos como por nacer, en todos los asuntos civiles.

Artículo 10

- 1) **Todo ciudadano tiene derecho a recibir educación e instrucción apropiadas sin distinción por edad, sexo, creencias o medios económicos** (Ley de educación, 1998, artículo 1).
- 2) **Nadie podrá ejercer la profesión de maestro en una escuela y recibir la remuneración correspondiente sin un permiso del Ministerio** (Ley de educación, 1998, artículo 9).

Artículo 11

- 1) El artículo 14 dispone:

El Estado promoverá el igual derecho de hombres y mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y con este fin adoptará las medidas apropiadas para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por cualquier persona, organización o empresa.

El párrafo 1) del artículo 45 de la Constitución dice que:

Ninguna ley podrá contener una disposición que sea discriminatoria tanto por sí misma como en sus efectos.

El párrafo 2) del artículo 45 continúa para estipular que:

Nadie será tratado de forma discriminatoria por una persona que actúe en virtud de una ley escrita o en el ejercicio de funciones públicas o de una autoridad pública.

- 2) El artículo 14 de la Ley XIV dispone que:

El disfrute de los derechos y libertades establecidos en esta Convención se garantizará sin discriminación por motivo alguno, como, por ejemplo, sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro tipo

u origen social, asociación con una minoría nacional, propiedad, nacimiento u otra condición.

- 3) El párrafo 1) del artículo 110 de la Constitución dice que:

La facultad de hacer nombramientos para puestos públicos y de destituir y ejercer el control disciplinario sobre las personas que ocupan estos puestos o actúan en estos puestos corresponderá al Primer Ministro, actuando por recomendación de la Comisión de la Administración Pública.

- 4) El apartado b) del párrafo 6) del artículo 15 de la Ley de empleo y servicios de formación dispone que:

Cualquier persona que favorezca a otra persona para el empleo con un empleador, o utilice discriminación contra ella, ... por motivos de raza, color, sexo, creencias, o por razón de su partido u otras creencias políticas o asociaciones, será culpable de un delito contra la presente Ley.

- 5) El apartado a) del párrafo 2) del artículo 2 dispone:

Es obligación de un empleador de cualquier persona garantizar que el lugar de trabajo esté libre de peligros innecesarios para la salud y de peligros evitables para la integridad física y psicológica de los trabajadores.

- 6) El artículo F, que trata de la conducta personal y profesional, en el artículo 26, entre otras cosas, dispone que:

Los funcionarios públicos no hostigarán ni discriminarán en las prácticas laborales por motivos de sexo, estado civil, embarazo, edad, raza, color, nacionalidad, defecto físico o intelectual, preferencia sexual, o convicciones y lealtades religiosas, políticas o de otro tipo, cuando traten con sus colegas y miembros del público.

- 7) Los consejos de salarios que entran dentro de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002 son los siguientes:

Agricultura e industrias conexas, Industrias de la bebida, Industrias envasadoras, Agentes de despacho aduanero y envío (Burdnara); Cines y teatros; Productos de barro y cristal; Construcción; Trabajadores domésticos; Electrónica; Industria de fabricación de alimentos; Alquiler (automóviles y autobuses privados); Hospitales y clínicas; Hoteles y clubes; Joyería y relojes; Lavanderías; Artículos de cuero e industria del calzado; Papel, plásticos, productos químicos y petróleo; Impresión y publicación; Servicios privados de limpieza; Escuelas privadas; Servicios privados de seguridad; Funcionarios profesionales; Transporte público; Marinos; Sacristanes y custodios; Industrias textiles y conexas; Industrias del tabaco; Equipo de transporte, Industria del metal e industrias conexas; Agencias de viajes y de seguros; Venta al por mayor y el por menor; Carpintería.

Artículo 12

- 1) Como se establece en el párrafo 1) del artículo 3 del reglamento:

Ningún empleador podrá exigir a una trabajadora embarazada, madre o madre que cría a su hijo que realice un trabajo que ponga en peligro

su salud y seguridad, la salud y la viabilidad de su embarazo o la salud de su hijo, según el caso.

- 2) En apoyo de ello el párrafo 1) del artículo 10 del reglamento dice que:

Es ilegal que un empleador despidiera a una trabajadora durante el período entre el comienzo de su embarazo y el final de su permiso de maternidad.

- 3) Esta Ley dispone que:

Es obligación del empleador de cualquier persona garantizar que el lugar de trabajo esté libre de amenazas innecesarias a la salud y de peligros evitables a la integridad física y psicológica de los trabajadores.

Artículo 13

- 1) El apartado a) del párrafo 1) del artículo 6 de la Ley de la Seguridad Social de 1987 dice que:

Una persona que no esté empleada tampoco se considerará persona autoempleada o con ocupación independiente si esta persona es una mujer casada cuyo marido no la ha abandonado.

Artículo 15

- 1) El artículo 14 dice que:

El Estado promoverá el igual derecho de los hombres y las mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y con este fin adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por cualquier persona, organización o empresa; el Estado en particular tratará de garantizar que las mujeres trabajadoras disfruten de iguales derechos y de los mismos salarios por el mismo trabajo que los hombres.

- 2) El artículo 32 de la Constitución de Malta dispone lo siguiente:

Considerando que toda persona goza en Malta de los derechos y libertades fundamentales del individuo, o sea, el derecho, cualesquiera que sea su raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo, pero con el debido respeto de los derechos y libertades de los demás y en bien del interés público, a lo siguiente:

- a) **A la vida, la seguridad personal, el disfrute de la propiedad y la protección de la ley;**
 - b) **La libertad de conciencia, de expresión, de reunión pacífica y de asociación; y**
 - c) **El respeto de su vida privada y familiar.**
- 3) **A reserva de lo dispuesto en los párrafos 4), 5) y 7) del presente artículo, ninguna ley podrá establecer preceptos que sean discriminatorios en sí mismos o por sus efectos.**
- 4) En relación con el mencionado párrafo 1) del artículo 45, el artículo 124 define la “ley” como **cualquier instrumento que tenga la fuerza de ley o cualquiera**

norma jurídica escrita, y el término “discriminatorio” como dar a personas diferentes un trato distinto atribuible total o principalmente a su respectiva raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo y por razón del cual las personas de una categoría cualquiera de este tipo estén sometidas a incapacidades o limitaciones a las que no estén en cambio expuestas personas de otra categoría o se les concedan, por el contrario, privilegios o ventajas que no se otorguen a personas de categoría distinta.

Además, el párrafo 2) del artículo 34 de la Constitución dispone que:

... nadie podrá ser tratado de un modo discriminatorio por persona alguna que actúe en virtud de una ley escrita o en desempeño de funciones de un cargo o autoridad pública.

- 5) Sin embargo, las disposiciones del artículo 149 del Código Civil establecen que:

A pesar de cualesquiera otras disposiciones de este Código, el tribunal puede, una vez demostrada una buena causa, dar directrices respecto de la persona o la propiedad de un menor que considere apropiadas en el interés superior del niño.

- 6) El artículo 75 de la Ley XXI, por la que se enmienda el párrafo 1) del artículo 1.238 del Código Civil, dispone que:

No será legítimo para los futuros cónyuges firmar un acuerdo según el cual cualesquiera de ellos se establece como cabeza de familia, o un acuerdo en derogación de cualesquiera de los derechos que se derivan de la autoridad parental, o de las disposiciones de la legislación relativas a la minoría, o de cualquier norma jurídica prohibitiva.

El artículo 135 dice que:

Los padres representan conjuntamente a sus hijos, tanto nacidos como por nacer, en todos los asuntos civiles.

- 7) El párrafo 3) del artículo 3 del Aviso Legal 131 de 1993 dice que:

Los hijos menores de 18 años no recibirán pasaporte sin el consentimiento escrito tanto del padre como de la madre o, si tanto el padre como la madre están muertos, de su tutor/tutora o curador/curadora.

Artículo 16

- 1) El párrafo 1 del artículo 19 de la Ley del matrimonio dice que:

Además de los casos en que un matrimonio es nulo de acuerdo con cualquier otra disposición de esta Ley, un matrimonio será nulo:

- a) **Si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante violencia, tanto física como moral o por miedo;**
- b) **Si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido por error sobre la identidad de la otra parte;**
- c) **Si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante fraude acerca de alguna cualidad de la otra parte que, por su naturaleza, podría perturbar gravemente la vida matrimonial;**

d) Si el consentimiento de cualquiera de las partes está viciado por un grave defecto de discreción de juicio sobre la vida matrimonial, o sobre sus derechos y obligaciones esenciales, o por una grave anomalía fisiológica que hace imposible para esa parte cumplir las obligaciones fundamentales del matrimonio;

e) Si cualquiera de las partes es impotente, tanto si esta impotencia es absoluta o relativa, pero únicamente si esta impotencia es anterior al matrimonio;

f) Si el consentimiento de cualquiera de las partes está viciado por la exclusión positiva del propio matrimonio, o por uno o más elementos esenciales de la vida matrimonial o por el derecho al acto conyugal;

g) Si cualquiera de las partes condiciona su consentimiento a una condición referida al futuro;

h) Cualquiera de las partes, aunque no impedida o enferma mental, no tenía en el momento de contraer matrimonio, incluso por una causa transitoria, facultades intelectuales suficientes o de voluntad para producir el consentimiento matrimonial.

- 2) El artículo 196 del Código Penal dice que:

Un marido o una mujer que, durante la existencia de un matrimonio legal, contraiga un segundo matrimonio, después de la condena será castigado con penas de prisión de trece meses a cuatro años.

- 3) El artículo 21 de la Ley del matrimonio de 1975 dice que:

Una decisión de un tribunal extranjero sobre la condición de una persona casada o que afecte esta condición será reconocida en Malta para todos los fines si la decisión ha sido dictada por un tribunal competente del país en que cualquiera de las partes en las actuaciones esté domiciliada o de la cual cualquiera de las partes sea ciudadana.

- 4) Los daños que se pueden recuperar son los daños y gastos ocasionados e incluyen daños morales definidos como:

Una suma razonable de dinero en compensación por los perjuicios sufridos, a discreción del tribunal, teniendo en cuenta el carácter y la situación en la vida de las partes, así como todas las demás circunstancias del caso ... (párrafo 2 del artículo 3 de la Ley de promesas de matrimonio de 1834).

- 5) Párrafo 1) del artículo 90 del Código Civil:

El padre que haya reconocido a un hijo ilegítimo tendrá con respecto a él todos los derechos de autoridad parental, salvo el del usufructo jurídico.

Párrafo 2) del artículo 90:

Si los intereses del hijo lo requieren, el tribunal puede ordenar que solamente uno de los padres ejerza el derecho de la autoridad parental; el tribunal también puede restringir el ejercicio de esos derechos y, en casos graves, excluir a ambos padres del ejercicio de esos derechos.

Párrafo 1) del artículo 93:

El padre debe mantener y educar, de acuerdo con sus medios, al hijo ilegítimo que haya reconocido e, incluso más adelante, proporcionar manutención a este hijo, en caso de necesidad, siempre y cuando este hijo no tenga marido o mujer o descendientes en situación de proporcionar esta manutención.

Párrafo 2) del artículo 93:

El padre tiene la misma obligación con respecto a los descendientes legítimos de un hijo o una hija ilegítimos que hayan muerto antes, si su madre o padre supervivientes o sus ascendientes legítimos no pueden hacerlo.

Artículo 95:

La madre, incluso si no ha reconocido al hijo, tendrá las mismas obligaciones y derechos que el padre que ha reconocido al hijo.

Artículo 96:

El padre o la madre, tanto si han reconocido o no al hijo, pueden negar la manutención si este hijo se niega, sin causa justificada, a seguir las instrucciones del padre o la madre con respecto a su conducta y educación.

- 6) *Bienes parafernales* del marido o la mujer, bienes que poseían antes del matrimonio, bienes de cualquiera de ellos heredados después o antes de la fecha del matrimonio, y los bienes que reciben por medio de una donación antes o después de la fecha del matrimonio;

Propiedad adquirida (incluidos los bienes muebles, inmuebles, tanto comprados, como tomados en enfiteusis, y todos los ingresos derivados de estos bienes) por el marido o la mujer desde la fecha de matrimonio hasta su terminación, salvo los bienes parafernales.

- 7) Los motivos por los cuales se puede desheredar a un descendiente son únicamente los siguientes:
- a) **Si el descendiente ha rechazado sin razón alguna la manutención del testador;**
 - b) **Si, en el caso de que el testador haya perdido el juicio, el descendiente lo ha abandonado sin ocuparse de sus cuidados en modo alguno;**
 - c) **Si, en el caso en que el descendiente podía liberar al testador de la cárcel, no lo haya hecho sin razón suficiente alguna;**
 - d) **Si el descendiente ha golpeado al testador, o de otro modo ha sido culpable de crueldad hacia él;**
 - e) **Si el descendiente ha sido culpable de graves lesiones contra el testador;**
 - f) **Si, en el caso de un hijo o una hija u otro descendiente, se prostituye públicamente sin la connivencia del testador;**

g) **En cualquier caso en que el testador, a causa del matrimonio del descendiente, en virtud de las disposiciones del subtítulo II del título I del Libro Primero de este Código, haya sido declarado libre de la obligación de proporcionar manutención al descendiente.**

8) El artículo 241 del Código Penal dispone:

Cualquier persona que mediante bebida, comida, medicina o mediante violencia, o por cualesquiera otros medios, cause el aborto de una mujer embarazada, tanto si la mujer está de acuerdo o no, después de la condena será punible con penas de prisión de dieciocho meses a tres años.

9) **Cualquier persona que, mediante violencia, tenga relaciones sexuales con una persona de cualquier sexo, una vez condenada será punible con penas de prisión de tres a nueve años, en confinamiento solitario o no.**

10) Otros servicios que ofrece Cana Movement incluyen:

- Educación e información sobre sexualidad humana. Esto se ofrece al 90% de todas las parejas comprometidas que asisten a cursos de preparación al matrimonio todos los años;
- Asesoramiento para personas o parejas con relaciones difíciles, y problemas sexuales o de reproducción;
- Apoyo a mujeres solteras embarazadas;
- Conocimientos sobre el cuidado del niño;
- Grupos de recreación para niños pequeños;
- Apoyo a padres solos, en particular viudas y personas que están legalmente separadas de su cónyuge o cuyo matrimonio ha sido anulado.

Anexo B

Artículo 3

Cuadro 3.1

Estudiantes recomendados por madurez – admisión de 1999

<i>Curso</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
B Comercio	3	2	5
B Comunicaciones	1	0	1
B Educación (título)	1	7	8
B Inglés (título)	5	0	5
B Psicología	5	3	8
B Ciencias (título)	1	0	1
B Ciencias (título) salud ambiental	1	0	1
B Ciencias (título) IT	4	0	4
B Ciencias (título) técnico de laboratorio médico	1	1	2
B Ciencias (título) terapia ocupacional	1	0	1
Bachiller en humanidades	10	6	16
BA (título) en administración/trabajo social	0	3	3
BA (estudios de religión)	1	3	4
BA Estudios europeos	0	2	2
BA Estudios jurídicos	8	6	14
BE y A (título)	1	1	2
Certificado IT educación	1	7	8
Certificado de enfermería	1	9	10
Certificado/diploma IT	13	3	16
Diploma en agricultura	3	0	3
Diploma en ciencias ambientales	4	2	6
Diploma en gestión	56	18	74
Diploma en enfermería	0	1	1
Diploma en estudios de religión	2	2	4
Diploma en estudios sociales (género y desarrollo)	11	34	45
Diploma en estudios sociales (relaciones industriales)	14	12	26
Diploma en estudios sociales (salud y seguridad ocupacional)	17	2	19
Diploma en trabajo social	1	7	8
Diploma en juventud	9	16	25
S Th B	1	0	1
Total	176	147	323

Fuente: Universidad de Malta.

Artículo 4

Cuadro 4.1

Comités, juntas, comisiones y tribunales – Finales de 2000

<i>Ministerio</i>	<i>Número de comités, comisiones, juntas y tribunales</i>	<i>Número total de miembros</i>	<i>Mujeres miembros porcentaje</i>
Ministerio de Salud	19	187	30,5
Ministerio de Educación	64	459	29
Ministerio para la Política Social	26	252	25,8
Ministerio de Asuntos Internos	23	208	11,1
Ministerio para Gozo	11	125	11,2
Ministerio de Justicia y Gobierno local	13	87	8
Oficina del Primer Ministro	13	65	13,8
Ministerio de Relaciones Exteriores	6	65	12,3
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	6	42	11,9
Ministerio de Finanzas	18	85	10,6
Ministerio de Servicios Económicos	30	199	8,04
Ministerio para el Medio Ambiente	8	62	6,5
Ministerio de Agricultura y Pesca	10	90	5,6
Ministerio de Turismo	7	74	9,5
Total	254	2000	18,1

Fuente: Departamento para las Mujeres en la Sociedad, Ministerio para la Política Social, Malta.

Cuadro 4.2

Categoría A, empleados gubernamentales

	<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>	
	<i>1997</i>		<i>1998</i>		<i>1999</i>		<i>2000</i>	
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Presidente de la Corte Suprema	1	0	1	0	1	0	1	0
Juez	15	0	16	0	16	0	16	0
Magistrado	13	3	12	4	11	4	12	4
Escala 1								
Fiscal General	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretario Permanente (Ministerio de Finanzas)	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretario Permanente (Oficina del Primer Ministro)	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretario del Gabinete	1	0	1	0	1	0	1	0
Escala 2								
Comisionado de Policía	1	0	1	0	1	0	1	0

	<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>		<i>Diciembre</i>	
	<i>1997</i>		<i>1998</i>		<i>1999</i>		<i>2000</i>	
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Oficial de Grado 2	0	0	2	0	2	0	1	0
Secretario Permanente	11	0	9	0	12	0	13	0
Escala 3								
Embajador	4	0	3	0	1	0	2	0
Presidente (Salud)	0	0	4	0	4	0	7	0
Fiscal General Adjunto	0	0	0	0	1	0	1	0
Comisionado de Policía Adjunto	1	0	1	0	1	0	1	0
Director (clínico)	5	0	4	0	4	0	4	0
Director (odontología)	1	0	1	0	1	0	1	0
Director General	7	0	9	1	11	1	17	1
Oficial de Grado 3	3	0	1	0	1	0	0	0
Escala 4								
Asistente al Fiscal General	2	0	2	0	2	0	2	0
Asistente al Comisionado de Policía	7	0	7	0	7	0	6	0
Jefe A y CE	0	0	5	0	14	0	4	0
Comisionado Electoral Jefe	1	0	1	0	1	0	1	0
Oficial científico jefe	2	0	0	0	0	0	2	0
Oficinista de la Cámara de Representantes	1	0	1	0	1	0	1	0
Consultor	84	0	80	0	83	7	89	7
Director	60	5	60	5	73	7	88	6
Director (laboratorio científico forense)	1	0	1	0	1	0	1	0
Director (servicios de enfermería)	0	1	0	1	0	1	0	1
Director de servicios farmacéuticos	0	1	0	1	0	1	0	1
Oficial de Grado 4	4	0	4	0	1	0	6	0
Oficial de información principal	1	0	1	0	1	0	1	0
Secretario del Presidente	1	0	1	0	1	0	1	0
Consejero Jefe	0	0	2	0	2	0	0	0
Escala 5								
Subdirector de Educación	8	8	8	6	8	7	6	8
Subdirector	0	0	0	0	0	0	108	5
Subdirector (servicios farmacéuticos)	0	0	0	1	0	2	0	2
Registrador ayudante	1	0	4	1	3	1	2	1
Registrador ayudante (registro de tierras)	0	0	0	0	0	1	0	1
Jefe A y CE	6	0	3	0	7	0	4	0
Oficial económico jefe	3	0	2	0	2	0	1	0
Ingeniero jefe	1	0	1	0	2	0	4	0
Inspector jefe de aduanas	2	0	2	0	1	0	2	0
Notario jefe del Gobierno	1	0	1	0	1	0	1	0

	Diciembre		Diciembre		Diciembre		Diciembre	
	1997		1998		1999		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficial de operaciones jefe	0	0	1	0	1	0	1	0
Oficial científico jefe	4	0	2	1	5	1	2	1
Subdirector (ITS)	1	0	1	0	1	0	1	0
Director	12	1	13	1	12	1	5	1
Primer consejero	0	0	1	0	0	0	4	0
Gestor de la inspección de salud	1	0	0	0	1	0	1	0
Gestor de los servicios de enfermería	3	0	3	0	2	0	4	0
Notario del Gobierno (Gozo)	0	1	0	1	0	1	0	1
Oficial del Grado 5	43	0	34	0	31	0	16	4
Oficial médico principal	11	0	7	1	6	5	5	8
Oficial profesional IIIA (IT)	3	0	3	0	2	0	1	0
Gestor de proyectos (IT)	1	0	1	0	1	0	1	0
Oficial principal de control de tráfico aéreo	0	0	1	0	1	0	1	0
Asesor jefe	3	0	2	0	3	0	3	0
Registrador jefe	53	0	43	1	48	8	42	12
Oficial de deportes II	4	0	4	0	4	0	4	0
Superintendente de Policía	12	0	9	0	8	0	23	0
Total	403	20	350	25	408	48	525	64
Porcentaje		5		7		12		12

Fuente: Oficina de Gestión y Personal, Oficina del Primer Ministro, Malta.

Artículo 5

Cuadro 5.1

Estructura superior de la administración pública

	Diciembre de 1998			Diciembre de 1999			Diciembre de 2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Secretarios Permanentes	11	–	11	14	–	14	15	–	15
Directores Generales	9	1	10	11	1	12	17	1	18
Directores	66	7	73	79	9	88	94	8	102
Total	86	8	94	104	10	114	126	9	135

Fuente: Oficina de Gestión y Personal, Oficina del Primer Ministro, Malta.

Cuadro 5.2
El poder judicial

	Diciembre de 1999		Diciembre de 2000	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fiscal General	1	0	1	0
Juez	16	0	16	0
Magistrado	11	4	12	4

Fuente: Departamento para las Mujeres en la Sociedad, Ministerio para la Política Social, Malta.

Artículo 7

Cuadro 7.1
Elecciones generales, candidaturas

	1976		1981		1987		1992		1996		1998	
	No.	%										
Mujeres	7	3,1	10	4,3	12	5	8	3,3	16	9,1	30	10,6
Hombres	219	96,9	221	65,7	230	95	238	96,7	159	90,9	252	89,4
Total	226	100	231	100	242	100	246	100	175	100	282	100

Fuente: Oficina Electoral, Malta.

Cuadro 7.2
Mujeres candidatas y mujeres elegidas al Parlamento, 1947-1998

Año	Candidatos			Parlamentarios			Porcentaje de mujeres
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
1947	122	2	124	39	1	40	2,5
1950	178	9	187	37	3	40	7,5
1951	124	7	131	36	4	40	10,0
1953	166	6	172	39	1	40	2,5
1955	135	7	142	39	1	40	2,5
1962	293	9	302	48	2	50	4,0
1966	259	5	264	48	2	50	2,5
1971	195	4	199	53	2	55	3,6
1976	164	7	171	63	2	65	3,1
1981	170	10	180	63	2	65	3,1
1987	164	9	173	67	2	69	2,9
1992	149	8	157	64	1	65	1,5
1996	159	16	175	65	4	69	5,7
1998	252	30	282	59	6	65	9,2

Fuente: Schiavone, M.J.L.-Elezzjonijiet f' Malta 1849-1992, Storja, Fatti, Cifri La Oficina Electoral, Malta.

Cuadro 7.3
Participación en el Gobierno

	1980		1985		1992		1996		1998	
	Hombres	Mujeres								
Jefe del Estado	1	-	-	1	1	-	1	-	1	-
Portavoz de la Cámara de Representantes	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
Primer Ministro	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Ministros	11	1	14	-	13	-	14	-	12	1
Secretarios Parlamentarios	-	-	2	-	8	-	4	1	5	-

Fuente: Cámara de Representantes, Malta.

Cuadro 7.4
Elecciones generales de 1998

	Candidatos	Electos
Hombres	252	59
Mujeres	30	6
Total	282	65
Porcentaje de mujeres	10,64	9,23

Cuadro 7.5
Elecciones a los consejos locales

	1993/1994	1998	2001
Mujeres	20	23	26
Hombres	120	117	114
Total	140	140	140
Porcentaje de mujeres	14,3	16,4	18,6

Artículo 8

Cuadro 8.1

Mujeres en el servicio diplomático, 1996-2000

Año	Embajadores		Consejeros principales		Primer Consejero		Consejero		Primer Secretario		Segundo Secretario						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total					
1996	21	0	21	-	-	2**	0	2	1***	0	1	13	5	18	13	12	25
1997	20	0	20	-	-	2**	0	2	1***	0	1	21	12	33	7	6	13
1998	12	0	12	2	0	2*	1	0	1	5	1	21	13	34	7	5	12
1999	29	0	29	2****	0	2	-	-	5	1	6	25	17	42	-	-	-
2000	30	0	30	-	-	4**	1	5	11	3	14	15	13	28	2	5	7

Fuente: División de Recursos Humanos, Ministerio de Relaciones Exteriores, Malta.

* Estos consejeros principales están incluidos en la lista de embajadores.

** Uno de estos primeros consejeros está incluido en la lista de embajadores.

*** Este consejero está incluido en la lista de embajadores.

**** Uno de estos consejeros principales está incluido en la lista de embajadores.

Artículo 10

Cuadro 10.1

Estudiantes en la Universidad de Malta, por curso y sexo, 1998-2001

<i>Curso académico</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Porcentaje de mujeres</i>
1988/89	1 616	978	2 594	37,70
1989/90	1 665	1 126	2 791	41,41
1990/91	1 751	1 198	2 949	40,62
1991/92	1 855	1 615	3 470	46,54
1992/93	1 933	1 631	3 564	45,76
1993/94	2 146	2 009	4 155	48,35
1994/95	2 714	2 662	5 376	49,51
1995/96	2 925	3 029	5 954	50,87
1996/97	3 053	3 929	6 345	51,88
1997/98	3 414	3 538	6 952	50,89
1998/99	3 338	3 534	6 872	51,43
1999/00	3 511	3 864	7 375	52,40
2000/01	3 687	4 266	7 953	53,64

Fuente: Universidad de Malta, Malta.

Cuadro 10.2

Títulos, diplomas, certificados (Universidad de Malta)

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Porcentaje de mujeres</i>
1995	648	642	1 290	49,76
1996	695	663	1 358	48,82
1997	865	855	1 720	49,70
1998	779	912	1 691	53,93
1999	958	1 022	1 980	51,62
2000	827	890	1 717	51,83

Fuente: Universidad de Malta, Malta.

Cuadro 10.3

Las mujeres en la enseñanza – 2000

Casa cuna y escuela primaria	21 450
Escuela secundaria y pos secundaria (general)	15 193
Escuela secundaria y pos secundaria (profesional)	1 007
Escuela semisuperior	1 431
Universidad	4 140
Universidad de la tercera edad	612

Fuente: Comunicado No. 18/2001, Oficina Nacional de Estadística, Malta.

Cuadro 10.4
Distribución porcentual de la población (15 y más años) según el nivel de enseñanza más alto logrado – 2000*

	<i>Mujeres</i>			<i>Hombres</i>		
	<i>Empleadas</i>	<i>Desempleadas</i>	<i>Inactivas</i>	<i>Empleados</i>	<i>Desempleados</i>	<i>Inactivos</i>
Nunca asistieron a la escuela	0,0	0,0	3,2	0,4	1,0	4,8
Escuela primaria	8,6	11,9	45,9	18,8	22,3	47,3
Escuela secundaria	56,2	63,1	43,2	56,1	64,3	32,0
Escuela pos secundaria	20,9	18,5	6,3	15,2	8,8	10,1
Enseñanza superior	14,3	6,5	1,4	9,5	3,6	5,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Comunicado No. 18/2000, Oficina Nacional de Estadística, Malta.

* Estimación.

Artículo 11

Cuadro 11.1
Distribución de la oferta laboral

	<i>1999</i>	<i>2000</i>
Oferta laboral	145 901	147 700
Mujeres	41 053	42 384
Hombres	104 848	105 316
Ocupados de forma remunerada	138 206	141 117
Mujeres	39 969	41 466
Hombres	98 237	99 651
Empleados de forma autónoma	15 521	16 018
Mujeres	1 989	2 132
Hombres	13 532	13 886
Inscritos, desempleados	7 695	6 583
Mujeres	1 084	918
Hombres	6 611	5 665

Fuente: Oficina Nacional de Estadística, Malta.

Cuadro 11.2
Desempleados inscritos

	1996	1997	1998	1999	2000
Hombres	5 180	6 047	6 430	6 611	5 665
Mujeres	1 065	1 102	1 007	1 084	918
Total	6 245	7 149	7 437	7 695	6 583
Porcentaje de mujeres	17,1	15,4	13,5	14,1	14,0
Porcentaje oferta laboral	4,4	5,0	5,1	5,3	4,5
Hombres	5,0	5,8	6,1	6,3	5,4
Mujeres	2,8	2,8	2,5	2,6	2,2

Fuente: Comunicado No. 9/2001, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 11.3
Estructura por edades de los desempleados inscritos

	1996	1997	1998	1999	2000
Total	6 245	7 149	7 437	7 695	6 583
Hombres	5 180	6 047	6 430	6 611	5 665
Mujeres	1 065	1 102	1 007	1 084	918
Distribuidos por edades					
Menores de 30 años					
Total	2 505	2 897	2 898	3 013	2 550
Hombres	1 930	2 289	2 337	2 360	2 029
Mujeres	575	608	561	653	521
30 a 49 años					
Total	3 002	3 342	3 565	3 574	3 000
Hombres	2 605	2 958	3 208	3 253	2 720
Mujeres	397	384	357	321	280
50 y más años					

Fuente: Comunicado No. 9/2001, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 11.4
Grados superiores en la administración pública, 2000

	Diciembre de 2000		Total
	Hombres	Mujeres	
Secretarios Permanentes	15	–	15
Directores Generales	17	1	18
Directores	94	8	102

Fuente: Oficina de Gestión y Personal, Oficina del Primer Ministro, Malta.

Cuadro 11.5
Las mujeres en la gestión, 1994

	1994			Porcentaje de mujeres
	Hombres	Mujeres	Total	
Empleados en puestos de gestión	4 816	691	5 507	12,5
Empleados autónomos	2 516	906	3 422	26,5

Fuente: Camilleri F. (1996) Tendencias de género en Malta – Un perfil estadístico, Comisión para el Adelanto de la Mujer.

Cuadro 11.6
Grados de gestión – 10 empresas más importantes

	1994							
	Número de empleados				Gestores			
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
1. Malta Drydocks	3 127	54	3 181	1,7	16	–	16	–
2. EneMalta Corp.	1 749	129	1 878	6,9	9	1	10	10
3. TeleMalta Corp.	1 525	167	1 692	9,9	6	4	10	40
4. Malta Shipbuilding	1 579	21	1 600	1,3	22	–	22	–
5. Air Malta Co. Ltd.	1 119	345	1 464	23,6	55	3	58	5,2
6. SGS Thomson Ltd.	832	581	1 413	41	15	–	15	–
7. Water Services Corp.	913	47	960	4,9	5	–	5	–
8. Dowty O Rings Ltd.	418	270	688	39	2	–	2	–
9. Simonds Farsons Cisk Ltd.	520	54	576	9,4	30	–	30	–
10. Brand International Ltd.	361	207	68	36	7	1	8	12,5

Fuente: Camilleri F. (1996) Tendencias de género en Malta – Un perfil estadístico, Comisión para el Adelanto de la Mujer.

Cuadro 11.7
Puestos de gestión en el sector bancario

	1994			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
Central Bank	71	5	76	6,60
Banco Valleta	193	22	215	10,23
Mid-Med Bank	209	31	240	12,91
Lombard Bank	23	1	24	4,16
A.P.S. Bank	7	–	7	–
Lohombus Corp. Ltd.	8	1	9	11,11
Total	511	60	571	10,50

Fuente: Camilleri F. (1996) Tendencias de género en Malta – Un perfil estadístico, Comisión para el Adelanto de la Mujer.

Cuadro 11.8
Pertenencia a sindicatos, junio de 2000 (sindicatos más importantes)

<i>Sindicato</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Porcentaje mujeres</i>
General Workers Union (GWU)	39 211	9 057	48 268	19
Unjon Haddiema Maghqudin (UHM)	18 309	6 959	25 268	28
Movement of United Bank Employees	1 462	1 438	2 900	50
Malta Union of Teachers (MUT)	3 319	1 878	5 197	36

Cuadro 11.9
Alumnos (16 y más años) matriculados en estudios pos secundarios

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje mujeres</i>
Marzo de 1999	2 053	1 244	809	40

Fuente: Estadísticas de Educación 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 11.10
Estudiantes en la Universidad de Malta, por año y sexo – 1999-2000

<i>Año académico</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Porcentaje mujeres</i>
1988/89	1 616	978	2 594	37,7
1989/90	1 665	1 126	2 791	41,41
1990/91	1 751	1 198	2 949	40,62
1991/92	1 855	1 615	3 470	46,54
1992/93	1 933	1 631	3 564	45,76
1993/94	2 146	2 009	4 155	48,35
1994/95	2 714	2 662	5 376	49,51
1995/96	2 925	3 029	5 954	50,87
1996/97	3 053	3 292	6 345	51,88
1997/98	3 414	3 538	6 952	50,89
1998/99	3 338	3 534	6 872	51,43
1999/00	3 511	3 864	7 375	52,40

Fuente: Informe Anual de 1999, Departamento para las Mujeres en la Sociedad, Malta.

Facultad	1990-1991		1991-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998			
	Mujeres	Hombres	Total									
Centro Europeo de Documentación	-	-	-	-	-	-	1	3	4	11	22	33
Instituto de Estudios Boroque	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	10
Centro de Técnicas Comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	10
Fundación para Estudios Extranjeros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	15	26
Total	1 419	1 823	3 242	1 615	1 855	3 470	2 488	2 473	4 961	3 080	3 169	6 183

Fuente: Estadísticas de Educación 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 11.12
Títulos, diplomas, certificados (Universidad de Malta)

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Porcentaje mujeres</i>
1990	245	183	428	42,75
1995	648	642	1 290	49,76
1996	695	663	1 358	48,82
1997	865	855	1 720	49,70
1998	779	912	1 691	53,93
1999	958	1 022	1 980	51,62

Fuente: Respuesta a la pregunta parlamentaria 808, 20/01/97.

Cuadro 11.13
Perfil de los pasantes que asisten a programas de formación de la Corporación de Empleo y Formación

<i>Tipo de curso</i>	<i>Número total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Porcentaje mujeres</i>
Relacionado con la oficina	3 126	1 552	1 574	49,6
Comercio	188	8	180	4,3
Total	3 314	1 560	1 754	47,0

Fuente: Informe anual 1998-1999, Corporación de Empleo y Formación, Malta.

Artículo 12

Cuadro 12.1
Grados de enfermería – 1999

Director de Servicios de Enfermería	1
Gestores de Departamento de Enfermería.	4
Adjuntos Oficiales de Enfermería	28
Oficiales de plantilla	35
Enfermeras de plantilla	277
Enfermeras contratadas	358
Ayudantes de enfermería	139
Total	842

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, División de Salud, octubre de 2000.

Cuadro 12.2
Indicadores demográficos de 1999 – Islas maltesas

Población maltesa	Mujeres	191 612
	Hombres	188 589
Relación por sexo	Hombres por 1.000 mujeres	984
Nacimientos	Número	4 308
Tasa bruta de natalidad	Nacidos vivos por 1.000, población a mediados de año	11,36
Tasa total de fecundidad		1,7
Número de matrimonios		2 409
Tasa bruta de matrimonios	Matrimonios por 1.000, población a mediados de año	6,35
Edad media del primer matrimonio (en años)	Mujeres	24,49
	Hombres	26,86
Relación de dependencia (0 a 14 años y 65+)		48,1
Esperanza de vida (en años)	Mujeres	79,3
	Hombres	75,1
Tasa bruta de mortalidad (defunciones por 1.000, población a mediados de año)		8,16
Tasa bruta de mortalidad infantil (muertes de menores de 1 año por 1.000 nacidos vivos)		7,2

Cuadro 12.3
Número y tasa de defunciones – 1996-1999

Año	Número			Tasa
	Personas	Mujeres	Hombres	Mortalidad bruta
1996	2 765	1 315	1 450	7,41
1997	2 888	1 356	1 532	7,70
1998	3 044	1 463	1 581	8,06
1999	3 097	1 557	1 540	8,16

Fuente: Comunicado No. 70/2000, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.4
Nacidos vivos: 1996-1999

Año	Islas maltesas			
	Número			Número de nacidos vivos por 1.000 personas a mediados de año
	Total	Mujeres	Hombres	Tasa bruta de natalidad
1996	4 944	2 389	2 555	13,25
1997	4 835	2 288	2 547	12,89
1998	4 488	2 180	2 308	11,89
1999	4 308	2 125	2 183	11,36

Fuente: Comunicado No. 70/2000, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.5
Tasas brutas de natalidad en las Islas Maltesas (1944-1999)

Año	Tasa bruta de natalidad
1999	11,4
1998	11,9
1996	13,3
1990	15,2
1980	17,6
1970	16,3
1960	26,1
1950	32,9
1944	39,3

Fuente principal: Revista demográfica 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.6
Nacimientos

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Nacidos vivos	5 302	5 474	5 147	4 826	4 613	4 944	4 835	4 488
Hombres	2 704	2 804	2 679	2 479	2 403	2 555	2 547	2 308
Mujeres	2 598	2 670	2 468	2 347	2 210	2 389	2 288	2 180
Ilegítimos	106	126	115	139	213	289	356	367
Porcentaje ilegítimos	2,0	2,3	2,2	2,9	4,6	5,8	7,4	8,2
Total por 1.000 personas	14,8	15,1	14,1	13,1	12,4	13,3	12,9	11,9
Total por 1.000 mujeres (de 15 a 49 años)	57,3	58,3	54,2	50,7	48,5	52,9	51,8	48,2
Hombres nacidos por 1.000 mujeres	1 041	1 050	1 085	1 056	1 087	1 069	1 113	1 059

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Mortinatos	26	21	25	37	20	34	29	18
Tasa por 1.000 nacimientos (incluidos mortinatos)	4,9	3,8	4,8	7,6	4,3	6,9	5,9	4,0

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.7
Nacidos vivos por edad de la madre y el padre, 1998

<i>Grupo de edad</i>	<i>Por edad de la madre</i>	<i>Por edad del padre</i>
Menores de 20 años	234	52
20 a 24	927	438
25 a 29	1 561	1 364
30 a 34	1 126	1 298
35 a 39	515	794
40 a 44	122	294
45 a 49	3	59
50 a 54	0	15
55 a 59	0	1
60 a 64	0	2
65+	0	1
Desconocidos	0	168

Fuente: Revista demográfica 1998, Oficina Central de Estadística.

Cuadro 12.8
Mortalidad materno-infantil por 1.000 nacidos vivos

	<i>Defunciones de niños menores de un año</i>			
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Muertes maternas</i>
1991	9,6	12,6	6,5	—
1992	10,8	12,8	8,6	—
1993	8,2	10,5	5,7	1
1994	9,1	9,7	8,5	—
1995	8,9	10,8	6,8	1
1996	10,7	9,0	12,5	1
1997	6,4	6,7	6,1	—
1998	5,3	7,4	3,2	1

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de estadística, Malta.

Cuadro 12.9
Mortalidad infantil por causas seleccionadas

<i>Causas</i>	<i>1991</i>	<i>1992</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>
Total	51	59	42	44	41	53	31	24
Tasa por 1.000 nacidos vivos								
Todas las causas	9,6	10,8	8,2	9,1	8,9	10,7	6,4	5,3
Todas las enfermedades infecciosas	0,2	–	0,6	–	0,4	–	0,4	–
Neumonía y bronquitis y trastornos del sistema respiratorio	0,4	0,2	0,2	–	–	–	–	–
Malformaciones congénitas	3,4	2,9	3,1	10	2,6	2,0	2,1	2,2
Lesiones en el parto y parto difícil	3,2	4,7	2,3	5,2	5,2	7,5	3,1	2,9
Condiciones de la placenta y del cordón umbilical	0,6	1,1	0,2	1,7	–	–	–	–
Estados anóxicos e hipóxicos sin clasificar	0,6	1,7	0,8	0,4	–	–	–	–
Todas las demás causas y causas sin definir	0,4	0,2	–	0,8	0,7	1,2	0,8	0,2

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.10
Causas principales de defunción

<i>Causas de la defunción</i>	<i>Código CIE-10</i>	<i>Número de defunciones</i>
Infarto de miocardio	121	431
Trastorno cardíaco crónico isquémico	125	301
Apoplejía (sin especificar si por hemorragia o infarto)	164	182
Fallo cardíaco	150	140
Cáncer de pulmón	C34	115
Diabetes mellitus, sin especificar	E14	87
Otras enfermedades pulmonares crónicas obstructivas	J44	86
Neumonía, organismo sin especificar	J18	80
Cáncer de mama	C50	70
Úlceras por decúbito	L89	62

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.11
Diez primeras causas de defunción en hombres

<i>Causas de la defunción</i>	<i>Código CIE-10</i>	<i>Número de defunciones</i>
Infarto de miocardio	121	229
Trastorno crónico isquémico del corazón	125	174
Cáncer de pulmón	C34	102
Apoplejía (sin especificar si por hemorragia o infarto)	164	79
Otras enfermedades pulmonares obstructivas crónicas	J44	72
Paro cardíaco	150	63
Neumonía, organismo no especificado	J18	41
Diabetes mellitus	E14	34
Cáncer de estómago	C16	32
Cáncer de colon	C18	31
Cáncer, desconocido el primario	C80	31

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.12
Diez primeras causas de muerte en mujeres

<i>Causas de defunción</i>	<i>Código CIE-10</i>	<i>Número</i>
Infarto de miocardio	121	202
Enfermedad crónica isquémica de corazón	125	127
Apoplejía (sin especificar si por hemorragia o infarto)	164	103
Paro cardíaco	150	77
Cáncer de mama	C50	70
Diabetes mellitus	E14	53
Úlceras por decúbito	L89	44
Neumonía, organismo sin especificar	J18	39
Cáncer, desconocido el primario	C80	28
Cáncer de colon	C18	26

Fuente: Resumen estadístico de 1998, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 12.13
Posibles años de pérdida de vida antes de los 65 años (1997)

Causa de la defunción	Código CIE-10	Años de pérdida de menores de 65 años			Porcentaje total de años de pérdida de vida
		Hombres	Mujeres	Total	
Infarto de miocardio	I21	588	132	720	7,0
Cáncer de pulmón	C34	281	83	364	3,5
Cáncer de mama	C50	0	360	360	3,0
Enfermedad crónica isquémica del corazón	I25	269	43	312	3,0
Cáncer, desconocido el primario	C80	116	150	266	2,6
Leucemia linfoide	C91	224	0	224	2,2
Cáncer de colon	C18	162	57	219	2,1
Cáncer de cerebro	C71	85	128	213	2,1
Suicidio por caída desde una altura	X80	117	68	185	1,8
Motociclista herido en colisión con automóvil, camión o furgoneta	V23	126	45	171	1,7
Restantes		4 498	2 797	7 295	70,6
Total		6 466	3 863	10 329	100

Fuente: Informe anual de mortalidad, 1996-97: Registro Nacional de Mortalidad, Departamento de Información de Salud, Malta.

Cuadro 12.14
Sobredosis de drogas

Género	Edad	Mes de la defunción	Código CIE-10	Causa de defunción
Mujer	18	Junio	X42.0	Sobredosis de heroína
Mujer	57	Septiembre	X61.0	Sobredosis de amitriptileno
Mujer	78	Enero	X61.0	Suicidio por sobredosis de sedante/sustancias psicotrópicas
Hombre	20	Mayo	X42.9	Sobredosis de heroína y alcohol
Hombre	21	Agosto	X42.9	Sobredosis de opiáceos
Hombre	35	Abril	X42.0	Sobredosis de heroína
Hombre	44	Abril	X42.0	Sobredosis de heroína
Hombre	48	Abril	X45.9	Sobredosis de alcohol
Hombre	64	Septiembre	X41.0	Envenenamiento accidental por sedantes/sustancias psicotrópicas

Fuente: Informe anual de mortalidad, 1996-97, Registro Nacional de Mortalidad, Departamento de Información de Salud, Malta.

Cuadro 12.15
Forma de muerte por suicidio

<i>Forma de muerte</i>	<i>Código CIE-10</i>	<i>Número de defunciones</i>	<i>Género</i>	<i>Grupo de edad</i>
Intoxicación por monóxido de carbono	X67	1	M	35 a 44
Ahorcamiento	X70	6	M,F	15 a 64
Herida de bala	X73	12	M	25 a 34
Salto de un lugar alto	X80	7	M,F	15 a 94

Fuente: Informe anual de mortalidad 1996-97, Departamento de Información de Salud, Malta.

Cuadro 12.16
Uso de anticonceptivos: 1971 y 1993

<i>Método</i>	<i>1971</i>	<i>1993</i>
Ninguno	12	14,2
Abstinencia	1	7,9
Ciclo	40	19,4
Coitus interruptus	70	40,6
Preservativo	12	21,9
Diafragma	*	1,0
Anticonceptivos orales	2	15,8
Dispositivo intrauterino	*	2,9
Aborto	*	0,1
Esterilización	1	2,2
Vasectomía	1	2,2
Otros	*	0,2

Fuente: Cambio de pautas en el uso de anticonceptivos en Malta, 1993, de Robin G. Milne y Robert E. Wright.

Cuadro 12.17
Madres menores de 20 años (maltesas y no maltesas) de acuerdo con la edad y el estado civil, 2000

<i>Edad (años)</i>	<i>Estado civil</i>				
	<i>Solteras</i>	<i>Casadas</i>	<i>Viudas</i>	<i>Separadas</i>	<i>Divorciadas</i>
Menos de 15	4	0	–	–	–
15	13	0	–	–	–
16	19	1	–	–	–
17	31	10	–	–	–
18	38	27	–	–	–
19	52	45	–	–	–
Total	157	83	–	–	–

Fuente: Sistema nacional de información obstétrica (NOIS) – Proyecto OMS-OBSQID, Malta.

Artículo 14

Cuadro 14.1
Agricultores a tiempo completo, por sexo y edad

<i>Edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Menores de 19 años	21	1	22
20 a 29	200	12	212
30 a 39	379	27	406
40 a 49	337	34	371
50 a 59	304	23	327
60 a 69	112	9	121
70+	47	4	51
Total	1 400	110	1 510

Fuente: Censo de agricultura, 1990-1991, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 14.2
Agricultores a tiempo parcial, por sexo y edad

<i>Edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Menores de 19 años	270	57	327
20 a 29	1 376	746	2 122
30 a 39	2 741	1 877	4 618
40 a 49	2 947	2 210	5 157
50 a 59	2 001	1 810	3 811
60 a 69	1901	1 340	3 241
70+	1 420	722	2 142
Total	12 656	8 762	21 418

Fuente: Censo de agricultura, 1990-1991, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 14.3
Criadores de ganado y aves

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Aves	–	488
Cerdos	12	167
Cabras y ovejas	325	2 731
Vacas y toros	5	123

Fuente: Departamento de Servicios Veterinarios, Malta.

Cuadro 14.4
Colegio de Agricultura G. Micallef – 1999

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	Total
Horticultura comercial	–	8	8
Cría de animales/asistencia veterinaria	6	18	24

Fuente: Estadísticas de Educación de 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Artículo 15

Cuadro 15.1
Estudios jurídicos – Curso académico 2000-2001 de la Universidad de Malta

	Total	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
B.A. (estudios jurídicos)	352	191	161
Notario público	100	54	46
Doctor en derecho	173	98	75

Fuente: Oficina de Admisión de Estudiantes, Universidad de Malta, Malta.

Cuadro 15.2
El poder judicial – 1999-2000

	<i>Diciembre de 1999</i>			<i>Diciembre de 2000</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Presidente de la Corte Suprema	1	0	1	1	0	1
Jueces	16	0	16	16	0	16
Magistrado	11	4	15	12	4	16
Fiscal General	1	0	1	1	0	1
Adjunto al Fiscal General	1	0	1	1	0	1
Ayudante del Fiscal General	2	0	2	2	0	2
Consejero superior	2	0	2	0	0	0

Fuente: Oficina de Gestión y Personal – Oficina del Primer Ministro, Malta.

Artículo 16

Cuadro 16.1
Número de matrimonios: 1990-1999

<i>Año</i>	<i>Matrimonio en las Islas maltesas</i>	<i>De los cuales, matrimonios civiles</i>
1990	2 498	160
1991	2 541	235
1992	2 377	246
1993	2 476	275
1994	2 483	311
1995	2 317	345
1996	2 370	370
1997	2 414	366
1998	2 376	409
1999	2 409	463

Fuente: Revista Demográfica de las Islas Maltesas, 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 16.2

Número de personas que contraen matrimonio clasificados por edad y género

Edad	1977				1998				1999			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
16 a 19	247	10,2	60	2,5	209	8,9	37	1,5	224	9,2	39	4,6
20 a 24	1 224	50,7	763	31,6	1 208	50,8	738	31,1	1 105	45,8	744	30,8
25 a 29	643	26,6	1 029	42,6	648	27,3	1 020	42,9	745	30,9	1 026	42,5
30 a 34	130	5,4	290	12,0	40	5,9	319	13,4	172	7,1	336	13,9
35 a 39	64	2,7	123	5	72	3,0	106	4,5	70	2,9	127	5,2
40 a 44	47	2,0	55	2,3	34	1,4	53	2,2	38	1,5	49	2,0
45+	59	2,4	94	3,9	65	2,7	103	4,3	24	0,9	32	1,3
Total	2 414				2 376				2 409			

Fuente: Revista Demográfica de las Islas Maltesas, 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 16.3

Servicio de violencia en el hogar 2001

Datos cuantitativos de la asistencia social individualizada	Enero	Febrero
Número de casos actuales	263	253
Casos activos a largo plazo	167	158
Casos pendientes	29	19
Casos en suspenso	67	38
Cierre del período de servicio	40	80

Fuente: Informe sobre la marcha de los trabajos, enero–febrero 2001, SWDP, Malta.

Cuadro 16.4

Tasas brutas de natalidad (1944-1999)

Año	Tasa bruta de natalidad
1999	11,4
1998	11,9
1996	13,0
1990	15,1
1980	17,6
1970	16,3
1960	26,1
1950	32,9
1944	39,3

Fuente: Revista Demográfica de las Islas Maltesas, 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.

Cuadro 16.5
Nacidos vivos por edad de la madre, nacionalidad y legitimidad, 1999

<i>Grupo de edad</i>	<i>Por la edad de la madre</i>		<i>De los cuales, nacimientos ilegítimos</i>	
	<i>Malteses</i>	<i>Otros</i>	<i>Por edad de la madre</i>	<i>Por edad del padre</i>
Todas las edades	4 308	102	434	434
Menores de 20	233	7	151	12
20 a 24	908	22	144	59
25 a 29	1 584	19	67	44
30 a 34	995	24	39	28
35 a 39	463	21	22	23
40 a 44	124	9	11	22
45 a 49	1	–	–	10
50 a 54	–	–	–	5
55 a 59	–	–	–	–
60 a 64	–	–	–	1
65+	–	–	–	–
Desconocidos	–	–	–	230

Fuente: Revista Demográfica de las Islas Maltesas, 1999, Oficina Central de Estadística, Malta.