



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

Distr. general  
22 de mayo de 2009  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados  
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la  
eliminación de todas las formas de discriminación contra  
la mujer**

**Informes periódicos combinados cuarto y quinto de los Estados  
Partes**

**República Checa**

*Nota:* el presente informe se publica sin revisión editorial.



## **Cuarto y quinto informes periódicos sobre el cumplimiento de**

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

#### **Correspondientes al período comprendido entre el 1º de enero de 2004 y el 31 de julio de 2008**

El Gobierno de la República Checa tomó nota del informe mediante su resolución No. 275 de 9 de marzo de 2009.

El presente informe fue elaborado por el Comisionado de Derechos Humanos del Gobierno a partir de la información proporcionada por las autoridades administrativas del Estado central de la República Checa, las unidades superiores de autogobierno territorial y organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro.

## Índice

Introducción .....	6
Cumplimiento de cada uno de los artículos de la Convención .....	8
<b>Art.1</b> .....	8
<b>Garantías institucionales para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres</b> .....	8
<b>Art. 2</b> .....	9
<b>Medidas legislativas (inciso b)</b> .....	9
<b>Protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas</b>	
<b>(inciso c)</b> .....	10
<b>Violencia en el hogar</b> .....	11
<b>Violaciones</b> .....	15
<b>Art. 3</b> .....	15
<b>Medidas para proteger el pleno desarrollo y adelanto de la mujer</b> .....	16
<b>Medidas no legislativas</b> .....	16
<b>Art. 4</b> .....	16
<b>Medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer</b> .....	16
<b>(párrafo 1)</b> .....	16
<b>Art. 5</b> .....	18
<b>Medidas destinadas a la modificación de los patrones socioculturales (inciso a)</b> .....	18
<b>Medidas orientadas a la comprensión adecuada de la maternidad como función social y al reconocimiento de la responsabilidad común de los hombres (inciso b)</b> .....	21
<b>Art. 6</b> .....	21
<b>Prostitución y trata de personas</b> .....	21

<b>Art. 7</b> .....	24
<b>Participación en la formulación y la ejecución de las políticas gubernamentales y ejercicio de funciones públicas (inciso b))</b> .....	24
<b>Elecciones a la Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa</b> .....	25
<b>Elecciones al Senado del Parlamento de la República Checa</b> .....	25
<b>Elecciones a las asambleas regionales</b> .....	25
<b>Elecciones a las asambleas municipales</b> .....	25
<b>Art. 8</b> .....	26
<b>Art. 9</b> .....	26
<b>Art. 10</b> .....	26
<b>Vigencia de las mismas condiciones de orientación en materia de empleo y ocupación y acceso a los estudios en todas las categorías de la enseñanza y en todos los tipos de capacitación profesional (inciso a))</b> .....	26
<b>Eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino (inciso c))</b> .....	27
<b>Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia (inciso h)</b> .....	27
<b>Art. 11</b> .....	29
<b>Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo (párr. 1)</b> .....	29
<b>Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo (inciso b)</b> .....	29
<b>Medidas legislativas</b> .....	29
<b>Medidas adoptadas por las autoridades administrativas del Estado</b> .....	29
<b>Medidas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad</b> .....	30
<b>(párr. 2)</b> .....	30
<b>Medidas legislativas</b> .....	30
<b>Servicios sociales de apoyo necesarios para permitir la conciliación de las obligaciones familiares y laborales (inciso c)</b> .....	32
<b>Art. 12</b> .....	33
<b>Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica y garantizar a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo</b> .....	33

<b>Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica (párrafo 1)</b> .....	33
<b>Art. 14</b> .....	34
<b>Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales</b> .....	34
Información sobre medidas adoptadas para aplicar la Declaración de Beijing.....	35
Cuadros .....	37

## Introducción

1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante solamente la “Convención”) fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 de conformidad con el párrafo 1 de su artículo 27.
2. Fue ratificada en nombre de la República Socialista de Checoslovaquia el 17 de julio de 1980 en Copenhague (Dinamarca) y, con arreglo al párrafo 2 del artículo 27, entró en vigor para la República Socialista de Checoslovaquia el 18 de marzo de 1982.
3. En 1994, la República Checa sometió a la consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante solamente el “Comité”) el informe inicial sobre la Convención, que abarca el período 1993-1994. El Comité examinó el informe los días 26 y 27 de enero de 1998. En su sesión del 8 de agosto de 2002, el Comité examinó el segundo informe periódico de la República Checa correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 30 de junio de 1999. El 17 de agosto de 2006, el Comité examinó el tercer informe periódico de la República Checa correspondiente al período comprendido entre el 1º de julio de 1999 y el 31 de diciembre de 2003.
4. Posteriormente, el Comité emitió sus Recomendaciones Finales<sup>1</sup> (en adelante solamente las “Recomendaciones”), en las que instaba a la República Checa a presentar, entre otras cosas, el cuarto informe periódico conjuntamente con el quinto informe periódico en marzo de 2009.
5. Los informes periódicos cuarto y quinto abarcan el período comprendido entre el 1º de enero de 2004 y el 31 de julio de 2008. Fueron compilados de conformidad con las normas generales sobre la forma y el contenido de los informes periódicos<sup>2</sup>. Describen pues especialmente los importantes cambios que se han producido desde la compilación del tercer informe periódico y responden a los problemas puestos de relieve por el Comité en las Recomendaciones.
6. Los informes describen las medidas jurídicas y de otra índole que se han adoptado y que reflejan los progresos conseguidos en la eliminación de la discriminación contra la mujer y los importantes cambios producidos en la condición jurídica y social de la mujer y en el ejercicio de su igualdad con el hombre, así como los procedimientos seguidos con objeto de eliminar los obstáculos que subsisten para que la mujer participe en la vida política, social, económica y cultural.
7. En sus recomendaciones, el Comité expresó su preocupación por la falta de información sobre la mujer romaní. La Ley relativa a los miembros de las minorías nacionales<sup>3</sup> no permite que los organismos de la administración pública mantengan registros de los miembros de minorías nacionales. Los datos relacionados con la nacionalidad, conseguidos de resultados del censo o de cualquier otra ley especial, no pueden ser utilizados con propósitos distintos de aquellos por los cuales hubieren sido recabados y registrados y tienen que ser destruidos después de su procesamiento estadístico. No obstante, se citan en el informe ciertos datos sobre la mujer romaní obtenidos tras diversos estudios e investigaciones.

---

<sup>1</sup> Recomendaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: República Checa, CEDAW/C/CZE/CO/3, 25. 8. 2006

<sup>2</sup> Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos: HRI/GEN/2/Rev.5.

<sup>3</sup> Apartado 2 del artículo 4 de la Ley No. 273/2001 Recop. sobre los derechos de los miembros de minorías nacionales, en su forma modificada.

8. En su versión checa, el informe utiliza exclusivamente el género masculino, que también se refiere a personas del género femenino (masculino genérico). Esta práctica obedece únicamente al propósito de facilitar la referencia.

## Cumplimiento de cada uno de los artículos de la Convención

### Art.1

1. El Comité expresa su preocupación (**cláusulas 9 y 10 de las Recomendaciones**) por el hecho de que todavía no se haya adoptado una Ley general contra la discriminación, que contendría una definición de la discriminación contra la mujer de conformidad con el artículo 1 de la Convención, y recomienda que dicha definición se incorpore a la legislación nacional. El proceso de adopción de la Ley de igualdad de trato y medios jurídicos de protección contra la discriminación y de modificación de determinadas leyes (la “Ley contra la discriminación”) continuó en 2007, y en julio de 2007 se presentó el proyecto de ley a la Cámara de Diputados para su examen. La Cámara de Diputados examinó el proyecto de ley en el segundo semestre de 2007, dejando constancia de ello en el Comunicado de Prensa de la Cámara de Diputados No. 253. El proyecto fue estudiado por un total de cuatro comisiones de la Cámara de Diputados, de las cuales tres recomendaron su aprobación. Tras su aprobación por la Cámara de Diputados, en marzo de 2008, y por el Senado, en abril de 2008, el Presidente de la República Checa vetó el proyecto de ley el 16 de mayo de 2008. En consecuencia, el proyecto de ley volvió a la Cámara de Diputados de la República Checa para un nuevo examen. El Proyecto de Ley contra la discriminación define términos como la discriminación directa e indirecta, el acoso, el acoso sexual, la persecución, etc. Organizar la discriminación e incitar a ella también se considera discriminación. Al ser la Convención directamente vinculante de conformidad con el artículo 10 de la Constitución (véase más abajo) y tener su aplicación prioridad sobre la ley, las disposiciones de la Ley contra la discriminación se interpretarán con arreglo a la Convención.
2. La adopción de la Ley contra la discriminación cuenta con el respaldo de organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, especialmente en lo que respecta a la institución, en virtud de dicha Ley, de un departamento especial de lucha contra la discriminación en la oficina del Defensor del Pueblo. Así, esta última debería pasar a ser un “órgano de la igualdad”, con arreglo a lo previsto por las directivas de la UE pertinentes<sup>4</sup>.

### Garantías institucionales para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

3. El Comité repite sus recomendaciones al Estado Parte para reforzar la estructura institucional del aparato estatal existente e insta al nombramiento de una persona con experiencia para que actúe como coordinador de cuestiones de género (**cláusula 12 de la Recomendación**). Hasta diciembre de 2007, los aspectos técnicos del programa en relación con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se encomendaban al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y en concreto al Departamento de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Desde el 1º de enero de 2008, la coordinación del programa de igualdad de oportunidades es competencia del Ministro de Derechos Humanos y Minorías Nacionales del Gobierno de la República Checa.

<sup>4</sup> Por ejemplo, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico;

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo;

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.



4. En 2001, el Gobierno creó un órgano asesor, el Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer (en adelante solamente “Consejo”), que elabora propuestas dirigidas a promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sus miembros representan a departamentos del Gobierno y a empresas, así como al público profesional y general.
5. Además, con el fin de garantizar un trabajo más intensivo en determinados ámbitos, el Consejo creó en 2003-2008 grupos de trabajo temporales o permanentes, como el Comité de Prevención de la Violencia en el Hogar y el Comité de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre en la Familia y la Vida Laboral.
6. En virtud de una resolución gubernamental promulgada en 2005, todos los ministerios están obligados a disponer la creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo o dos a tiempo parcial para un empleado con dedicación exclusiva al asunto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
7. El Ministerio de Defensa creó un grupo de trabajo para la resolución del asunto de la igualdad de trato para el hombre y la mujer. Se trata de un órgano consultivo con capacidad de iniciativa del Director de RRHH del Ministerio de Defensa. Siguiendo el mismo patrón, el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes y el Ministerio del Interior han creado un grupo de trabajo permanente sobre la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre como órganos asesores para su dirección.
8. En 2005, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaboró un “Manual para el camino hacia la igualdad entre la mujer y el hombre” y otro manual titulado “Por qué y cómo elaborar un plan de igualdad entre la mujer y el hombre”. Ambos se utilizaron como material de consulta para la capacitación en materia de igualdad entre la mujer y el hombre, y son resultado del proyecto de hermanamiento aplicado en asociación con Suecia en el marco del programa PHARE de la UE. El proyecto, titulado “Mejoramiento de los mecanismos institucionales públicos para el establecimiento, la práctica y el control del trato igualitario del hombre y la mujer”, está orientado a fortalecer y perfeccionar aún más los mecanismos de aplicación institucional de la política de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer. Este proyecto tuvo como resultado una propuesta de garantías institucionales para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer que resultaran apropiadas para la República Checa. El proyecto de hermanamiento tuvo una duración de un año y concluyó el 31 de julio de 2003.
9. Las publicaciones citadas se distribuyeron a departamentos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro y otras instituciones interesadas (por ejemplo, centros escolares).

## **Art. 2**

10. Durante el período que se examina no se han producido cambios significativos con respecto a las cuestiones relativas a los incisos a), d), e), f) y g) del artículo 2.

### **Medidas legislativas (inciso b)**

11. El nuevo Código Laboral, aprobado en 2006<sup>5</sup>, prohíbe cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales. Para obtener más información, véase el

---

<sup>5</sup> Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada, que sustituyó a la Ley No. 65/1963 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

artículo 11, Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

12. La nueva Ley del seguro sanitario<sup>6</sup> elimina parcialmente la desigualdad en el ámbito de la prestación de asistencia financiera en períodos de maternidad (véase más abajo).
13. La Ley No. 135/2006 Recop. por la que se modifican determinadas leyes en materia de protección contra la violencia en el hogar entró en vigor el 1º de enero de 2007 y supuso la modificación de la Ley de Policía de la República Checa<sup>7</sup>, que ha instituido en la legislación checa la figura de la expulsión (orden de alejamiento), así como los derechos y obligaciones de los órganos policiales checos en relación con su aplicación. Para conocer más detalles sobre la aplicación de dicha Ley, véase el apartado “Violencia en el hogar”.

**Protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas (inciso c)**

14. Un importante componente del sistema jurídico checo es el principio constitucional regulado en el artículo 10 de la Constitución de la República Checa, con arreglo al cual todos los acuerdos internacionales promulgados cuya ratificación haya sido aprobada por el Parlamento y que sean vinculantes para la República Checa formarán parte del ordenamiento jurídico; en el caso de que alguna disposición de un acuerdo internacional contravenga una ley, se aplicará el acuerdo internacional. Esto supone que, si se constata un conflicto entre una ley y un acuerdo internacional que forma parte del ordenamiento jurídico de la República Checa, quienes apliquen la ley pertinente deben otorgar primacía al acuerdo internacional. Es el Tribunal Constitucional quien decide la abolición de leyes o de determinadas disposiciones que entren en conflicto con el orden constitucional. Los convenios internacionales en materia de derechos humanos siguen utilizándose como normas de referencia para los procedimientos sobre control de normas y, por tanto, se consideran parte del orden constitucional.
15. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional incluye dos decisiones relativas a la cuestión que nos ocupa. El objeto del examen era la disposición relativa a la distinta edad de jubilación en función del número de niños criados<sup>8</sup>, que favorece a las mujeres, y a la diferente estipulación de la obligación para hombres y mujeres en relación con la presentación de la solicitud de jubilación<sup>9</sup>.
16. El primer caso guardaba relación con la distinta edad de jubilación de hombres y mujeres, que se rige por la Ley de seguros de pensión<sup>10</sup>. La edad de jubilación de los hombres nacidos antes de 1936 es de 60 años, mientras que la de las mujeres nacidas antes de ese mismo año es de 53-57 años, dependiendo del número de hijos criados, es decir, la edad de jubilación de las mujeres que no criaron ningún hijo es de 57 años, mientras que la de las que criaron uno es de 56 años, la de las que criaron dos es de 55, la de las que criaron tres o cuatro es de 54, y la de las que criaron cinco hijos o más es

<sup>6</sup> Ley No. 187/2006 Recop. sobre el seguro sanitario, en su versión modificada.

<sup>7</sup> Ley No. 283/1991 Recop. sobre la Policía de la República Checa, modificada por la inserción de las secciones 21a-21d y las secciones 42k-42n. La nueva Ley No. 273/2008 Recop. sobre la Policía de la República Checa, que ha mantenido la orden de alejamiento, entró en vigor el 1º de enero de 2009.

<sup>8</sup> Fallo No. Pl. ÚS 53/04.

<sup>9</sup> Fallo No. Pl. ÚS 42/04.

<sup>10</sup> Ley No. 155/1995 Recop. sobre seguros de pensión, en su versión modificada.

de 53. La edad de jubilación de los hombres nacidos entre 1936 y 1968 se establece en función del año de nacimiento<sup>11</sup>. En el caso de las mujeres, la edad de jubilación se establece teniendo en cuenta, por un lado, la edad y, por otro, el número de hijos criados<sup>12</sup>. La edad de jubilación de los hombres nacidos después de 1968 es de 65 años; la de las mujeres nacidas después de ese mismo año y que no criaron ningún hijo o que criaron uno es también de 65 años, la de las que criaron dos es de 64, la de las que criaron tres es de 63, y la de las que criaron cuatro es 62<sup>13</sup>. En su fallo relativo a este asunto, el Tribunal Constitucional decidió que una ley determinada que favorezca a un grupo o a una categoría de personas con respecto a otra no puede considerarse per se una violación del principio de igualdad. Si la disposición en cuestión se deroga, las mujeres-madres se verían privadas de una ventaja, sin que se le concediese la misma ventaja a los hombres-padres en igualdad de condiciones con las mujeres-madres. Por este motivo, el Tribunal Constitucional desestimó una petición de abolición de dicha disposición.

17. En el segundo caso, el Tribunal Constitucional evaluó las disposiciones de la Ley de seguros de pensión<sup>14</sup> y la Ley de aplicación de la seguridad social<sup>15</sup> y analizó la categoría de igualdad. Las disposiciones cuestionadas habían impuesto a los hombres el deber de solicitar la participación en el seguro de pensión en el plazo de dos años tras el término del cuidado del niño, mientras que a las mujeres no se les imponía dicha condición. De conformidad con su jurisprudencia establecida, el Tribunal Constitucional dictaminó que la igualdad debe percibirse como un término relativo y añadió que cualquier distinción entre sujetos en una situación comparable debe perseguir una meta legítima basada en motivos objetivos y razonables. Además, cualquier vulneración de un derecho fundamental debe cumplir el principio de proporcionalidad. Al comparar el interés público relativo, que era la gestión eficiente con fondos públicos, con una vulneración del principio de igualdad de trato, específicamente en relación con el derecho a la seguridad material adecuada en la vejez<sup>16</sup>, el Tribunal Constitucional dictaminó que dicha infracción era inadecuada y concluyó que se había vulnerado el principio de igualdad, por lo que abolió las disposiciones cuestionadas.
18. El Tribunal Supremo se ocupó de la cuestión de la discriminación contra la mujer en 165 causas, siendo las más numerosas las que trataban de violencia en el hogar y violación. **(Véase el Cuadro No. 1 Número de delitos penales individuales relativos a violencia en el hogar y violación)**

### **Violencia en el hogar**

---

<sup>11</sup> La edad de jubilación de un hombre nacido en 1936 es de 60 años más dos meses, la de un hombre nacido en 1937 es de 60 años más cuatro meses, etc., siendo el límite máximo 65 años.

<sup>12</sup> Anexo No. 1 a la Ley No. 155/1995 Recop. sobre seguros de pensión, en su versión modificada, Edad de jubilación de los asegurados nacidos en el período comprendido entre 1936 y 1968.

<sup>13</sup> De conformidad con el apartado 4 del artículo 32 de la Ley No. 155/1995 Recop. sobre seguros de pensión, en su versión modificada, la condición relativa al cuidado de los hijos, impuesta en relación con los derechos de pensión de vejez de las mujeres, se cumple en el caso de una mujer que haya cuidado o lleve cuidando durante al menos diez años un hijo menor de edad. Si la mujer asumió el cuidado del niño después de que éste hubiese cumplido ocho años, esta condición se cumple si la mujer ha cuidado o lleva cuidando personalmente al menor durante al menos cinco años. Esta condición no se aplica si la mujer interrumpió el cuidado del niño antes de que éste alcanzase la mayoría de edad.

<sup>14</sup> Apartado 3 de la sección 5 de la Ley No. 155/1995 Recop. sobre seguros de pensión, en su versión modificada.

<sup>15</sup> Apartado 4 de la sección 6 de la Ley No. 582/1991 Recop. sobre la organización y la aplicación de la seguridad social, en su versión modificada.

<sup>16</sup> Art. 1 y apartado 1 del artículo 3 conjuntamente con el apartado 1 del art. 30 de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales.

19. Entre los años 2006 y 2008, el Consejo de Europa organizó una campaña para combatir la violencia contra las mujeres a la que también se sumó la República Checa. El Ministerio del Interior asumió la garantía de la campaña en 2007, y también preparó un informe final sobre las actividades nacionales de la República Checa.
20. En 2006, 422 agentes de policía de toda la República Checa recibieron cursos de capacitación sobre actividades prácticas en virtud de la Ley 134/2006<sup>17</sup>. A partir de 2007, 12.000 agentes de policía recibieron cursos de capacitación sobre el ejercicio de los derechos de la Policía en la República Checa en el ámbito de la violencia en el hogar. Al mismo tiempo, se presta considerable atención a cuestiones de violencia en el hogar y acecho en asignaturas separadas impartidas por la Academia de Policía de la República Checa.
21. En relación con la aplicación de esta Ley (**cláusula 16 de la Recomendación**), cabe señalar que el primer año de su aplicación práctica ha demostrado que la Ley constituye un amplio marco jurídico para la prevención de la violencia en el hogar, ya que permite impedir peligrosos ataques contra la vida y la salud por medio de la expulsión policial. Al mismo tiempo, crea condiciones para la prestación de asistencia psicológica y sociojurídica inmediata a personas amenazadas por la violencia en el hogar en centros de intervención y fomenta la cooperación interdisciplinaria entre organizaciones estatales, municipales y no estatales que participan en la prevención de la violencia en el hogar y la prestación de asistencia a personas amenazadas por la violencia en el hogar y sus hijos menores de edad.
22. En la República Checa existe un total de quince centros de intervención operativos, lo que resulta conforme con los requisitos del Comité (**cláusula 16 de las Recomendaciones**). Los centros de intervención tienen la obligación de prestar asistencia a todas las personas amenazadas por la violencia en el hogar, es decir, no sólo a las personas que han sido notificadas a la Policía de la República Checa, sino también a personas que acuden al centro de intervención “directamente de la calle”. Los datos estadísticos permiten comparar los contactos efectuados con los contactos realizados exclusivamente sobre la base de la información transmitida por la Policía de la República Checa.
23. A través de los centros de intervención de la República Checa, en 2007 se registraron un total de 862 decisiones de la Policía de la República Checa relativas a la restricción de entrada de una persona violenta a la residencia común, o a su expulsión de la misma. En dichos casos, la Policía tuvo en cuenta incidentes anteriores a la hora de evaluar los riesgos de cada situación. Un total de 1.833 personas estaban directamente amenazadas por la violencia en el hogar en 2007 (adultos amenazados y niños presentes en incidentes violentos e intervenciones de la Policía de la República Checa), y contaban con la protección de la figura de la expulsión. (**véase el Cuadro No. 2 Personas condenadas en 2004-2007 por maltrato de una persona con la que compartían hogar**)
24. Se registraron 58 casos de expulsión reiterada. En relación con los 862 casos de expulsión/alejamiento, un total de 892 adultos (858 mujeres y 34 hombres) estuvieron expuestos directamente a la violencia en el hogar. En el período mencionado, la Policía de la República Checa registró un total de 941 niños que habían sido testigos de intervención policial y el incidente violento que motivó la intervención. De un total de 862 personas expulsadas del hogar común, 854 eran hombres y 8, mujeres. En cuanto al tipo de relación entre el agresor y la víctima de violencia, en la mayoría de

<sup>17</sup> Ley No. 135/2006 Recop. por la que se modifican determinadas leyes en materia de protección contra la violencia en el hogar.

los casos era conyugal —467 casos (54%)—, seguida de la cohabitación —205 casos—, la violencia intergeneracional —134 casos— y las parejas divorciadas —55 casos—. Un pequeño número de expulsiones ocurrieron en parejas de hecho, hermanos y otras relaciones. Los datos correspondientes al período en cuestión del año 2007 muestran diferencias considerables entre las diferentes regiones de la República Checa. El promedio anual de expulsiones por región es de 61,6 casos.

25. En 2007, los centros de intervención registraron un total de 3.942 contactos con personas amenazadas vinculadas a órdenes de expulsión (2.880 contactos telefónicos, 587 contactos personales en el centro de intervención, 153 contactos personales durante el desplazamiento de la Policía al lugar de residencia y 322 contactos por escrito). Los servicios prestados por los centros de intervención son utilizados de forma desigual por otras personas amenazadas. En 2007, 15 centros de intervención registraron un total de 5.364 contactos más con usuarios del servicio (sin incluir contactos profesionales) que demandaban información, consejos, apoyo y asistencia en relación con casos de violencia en el hogar. La cifra media de contactos de todo tipo usuarios del servicio alcanzó los 620 contactos por centro de intervención en 2007.
26. Durante 2007, es decir, el primer año de aplicación práctica de la Ley sobre la protección contra la violencia en el hogar, las personas amenazadas por la violencia en el hogar comenzaron a remitir sus solicitudes de fallo preliminar<sup>18</sup> directamente a tribunales civiles, incluso en situaciones no precedidas por una orden de expulsión policial de diez días. Del total de 862 decisiones policiales en materia de expulsión o restricción de entrada, 337 personas amenazadas presentaron una solicitud de requerimiento provisional para ampliar el período de expulsión. En el 73,5% de los casos (es decir, en 190), el tribunal admitió la solicitud y amplió el plazo; el 14% de estas solicitudes no se aceptaron.
27. Una formación especial destinada a empleados de departamentos regionales de protección sociojurídica de menores<sup>19</sup>, organizada tras la adopción de nueva legislación, proporcionó a estos empleados la información pertinente sobre las leyes relativas a la violencia en el hogar, especialmente en relación con la familia, la legislación civil y penal, y las leyes administrativas y en materia de seguridad social.
28. El objetivo del Comité de Prevención de la Violencia en el Hogar, establecido el 1º de enero de 2008 en la plataforma del Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer, es crear una estrategia nacional de lucha contra la violencia en el hogar y garantizar la coordinación interdepartamental de dicha estrategia. El Comité supervisa los registros estadísticos de diversas formas de violencia en el hogar, impulsa las medidas legislativas necesarias y promueve la educación de los profesionales.

---

<sup>18</sup> Todo fallo preliminar, de conformidad con el apartado 1 del artículo 74 de la Ley No. 99/1963 Recop., Código de Procedimiento Civil, en su versión modificada, puede ser dictado por el juez presidente, de ser necesario, antes de la incoación del procedimiento, a fin de establecer con carácter provisional las relaciones entre las partes, o si existe el temor de que la aplicación de la decisión judicial pueda estar amenazada. Por solicitante de fallo preliminar se entiende la persona cuya vida, salud, libertad o dignidad humana se ven gravemente amenazadas por la conducta de la persona contra la que se dirige la solicitud.

<sup>19</sup> De conformidad con los incisos a)-c) de la sección 1 de la Ley No. 359/1999 Recop. sobre la protección sociojurídica de los niños, por protección sociojurídica de los niños se entiende, en particular, la protección de los derechos del niño a un desarrollo positivo y a un cuidado adecuado, la protección de los intereses justificados del niño, incluida la protección de sus activos y de los esfuerzos dirigidos a la reparación de funciones familiares insuficientes.

29. El Comité de Prevención de la Violencia en el Hogar prepara actualmente, con la participación de las autoridades de la administración central del Estado y organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, un Plan de Acción Nacional para la Prevención de la Violencia en el Hogar. Está previsto que dicho Plan se dirija a los siguientes grupos: víctimas femeninas y masculinas (subgrupos: extranjeras y mujeres con dificultades sociales o de salud), niños, personas de edad avanzada, personas que han cometido actos de violencia en el hogar, instituciones asistenciales (por ejemplo, psicólogos, asistentes sociales, médicos, etc.) y el público en general.
30. Las actividades en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres recibieron un impulso considerable gracias a una campaña pública de información sobre la inadmisibilidad de la violencia en el hogar, elaborada en cooperación con el Departamento de Prevención de Delitos del Ministerio del Interior, que publicó un folleto informativo titulado “Cómo evitar el peligro y no convertirse en víctima”, y que contenía advertencias en forma de historias que llamaban la atención sobre situaciones reales. Junto con las historias, se presentaban tres categorías de consejos y recomendaciones prácticas. Además, al final del folleto figuraban los números de teléfono de la Policía y los centros de asistencia pertinentes. El folleto se distribuyó en centros de asistencia ginecológica de varias ciudades, centros de formación profesional y escuelas secundarias en las que se impartían cursos destinados a una mayoría de alumnas. Además, se publicó en revistas especializadas, como “Policista” (Agente de Policía).
31. Como consecuencia del acuerdo alcanzado con la organización sin fines de lucro “Bílý kruh bezpečí”, en junio de 2008, el Ministerio del Interior distribuyó a las unidades de la Policía de la República Checa y a la Policía local/municipal un material pedagógico en DVD titulado “Una barrera contra la violencia en el hogar”. Para el público en general, el Ministerio del Interior publicó una documentación titulada “STOP a la violencia en el hogar”.
32. El mayor proyecto organizado por el Ministerio del Interior en cooperación con la organización no gubernamental sin fines de lucro COOLHELP, que promueve la lucha contra la violencia en general, es la campaña denominada “Pulsera NO A LA VIOLENCIA”, que transmite su mensaje mediante pulseras de silicona que se distribuyen en instituciones benéficas. El color negro-púrpura de las pulseras representa el color de los moratones. Las presentaciones que acompañaban a la campaña se publicaron en revistas, diarios y programas de televisión de la Televisión Checa y el canal TV Nova<sup>20</sup>.
33. En relación con el asunto de la violencia intergeneracional en el hogar cometida no sólo contra mujeres de edad avanzada, en 2007 el Ministerio del Interior puso en marcha una campaña titulada “Edad (in)segura”, que se centraba en sensibilizar a las personas de edad avanzada sobre las posibilidades de protección contra la violencia en el hogar.
34. Las medidas destinadas a brindar apoyo y protección a las víctimas no sólo parten de las autoridades estatales, sino también de las autoridades de unidades territoriales autónomas y, especialmente, de organizaciones no estatales que dedican parte de sus

<sup>20</sup> La Televisión Checa es una entidad jurídica que presta, de conformidad con el apartado 1 de la sección 2 de la Ley No. 438/1991 Recop. sobre la Televisión Checa, en su versión modificada, un servicio público en el ámbito de la transmisión de televisión. TV Nova es un canal de televisión privado que emite programas bajo una licencia expedida por el Consejo de Radiodifusión, con arreglo a la Ley No. 231/2001 Recop. sobre la explotación de las transmisiones de radio y televisión y sobre la modificación de otras leyes, en su versión modificada.

actividades a prestar asistencia especial a las víctimas de la violencia en el hogar y a proteger sus derechos. El sector no estatal está representado por diversas organizaciones no gubernamentales (como, por ejemplo, Bílý kruh bezpečí<sup>21</sup>, ROSA, o.s.<sup>22</sup>, o ProFem, o.p.s.<sup>23</sup>), que no sólo se ocupan de la violencia en el hogar, sino también en la violencia contra las mujeres en general. Las organizaciones sin fines de lucro dedicadas a asuntos de violencia en el hogar, violencia contra las mujeres y derechos de la mujer están asociadas en Koordona<sup>24</sup>, entidad que organiza conferencias y seminarios a nivel nacional e internacional.

### **Violaciones**

35. En la **cláusula 16 de sus Recomendaciones**, el Comité expresa, entre otras cosas, su preocupación por la definición actual de la violación. El Parlamento de la República Checa examina actualmente el proyecto de ley elaborado por el Gobierno sobre el nuevo Código Penal, que sustituirá al existente<sup>25</sup>.
36. Según el texto actual del apartado 1 del artículo 241 del Código Penal, se comete una violación cuando una persona obliga a otra por medio de violencia o amenaza de violencia inmediata a tomar parte en un acto sexual o abusa de la indefensión de otra con dicho fin. El proyecto de ley sobre el nuevo Código Penal establece en el apartado 1 de su sección 183 que se comete una violación cuando una persona obliga a otra por medio de violencia, amenaza de violencia inmediata o amenaza de cualquier otro perjuicio, a tomar parte en un acto sexual, o cuando se abusa de la indefensión de otra persona con dicho fin. Además, el nuevo Código Penal contiene elementos constitutivos especiales para este delito e impone una sanción más estricta en los casos en que el delito descrito en el párrafo 1 se haya cometido mediante coito u otra forma de acto sexual comparable al coito.
37. Cualquier forma de gratificación del instinto sexual en el cuerpo físico de otra persona (del mismo o de otro sexo) es considerado un acto sexual por la jurisprudencia. Se contemplan con ello tanto el coito como actos sexuales análogos al coito (por ejemplo, el sexo oral o anal, pero también tocar los senos o los genitales de una mujer y actos similares). En este sentido, se especifica el término “acto sexual análogo” como acto sexual realizado de forma comparable, ya que no significa “acto sexual análogo al coito” sino la realización de un acto sexual de forma análoga (por ejemplo, acto sexual oral). Por tanto, el acto sexual realizado en forma de coito o en forma de un acto sexual análogo siempre se considerará constitutivo de este delito en circunstancias particularmente agravantes, y no se considerará constitutivo de delito en circunstancias ordinarias.

### **Art. 3**

---

<sup>21</sup> [www.bkb.cz](http://www.bkb.cz)

<sup>22</sup> [www.rosa-os.cz](http://www.rosa-os.cz)

<sup>23</sup> [www.profem.cz](http://www.profem.cz)

<sup>24</sup> Coalición de organizaciones contra la violencia en el hogar creada en Praga el 25 de noviembre de 2004 como una amplia asociación de organizaciones que se ocupan de los derechos de la mujer en el contexto de la violencia ejercida contra éstas y de la violencia en el hogar. El objetivo concreto de Koordona es prestar asistencia para la cooperación eficiente de organizaciones sin fines de lucro que defienden los derechos de las mujeres y se oponen a la violencia ejercida contra ellas y a la violencia en el hogar; coordinar y racionalizar la ayuda a las víctimas de la violencia en el hogar y fomentar los cambios de sistema en el ámbito de la violencia en el hogar, la violencia contra las mujeres y los derechos de éstas en general (puede encontrarse más información en [www.koordona.cz](http://www.koordona.cz)).

<sup>25</sup> Ley No. 140/1961 Recop., Código Penal, en su versión modificada. El proyecto de ley del Gobierno sobre el nuevo Código Penal fue aprobado por el Parlamento y publicado en la recopilación legislativa No. 40/2009 con efectos a partir del 1º de enero de 2010.

## Medidas para proteger el pleno desarrollo y adelanto de la mujer

### Medidas no legislativas

38. En 2005, el Ministerio del Interior elaboró y distribuyó un folleto titulado “Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las Fuerzas de Seguridad desde el punto de vista jurídico”. Además, se organizaron una serie de seminarios dentro del programa de educación de los cargos directivos medios con los asuntos: “Protección de los derechos de la mujer y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres” e “Información básica sobre la legislación laboral y la remuneración de los empleados”.
39. En 2003, el Ministerio de Finanzas elaboró una publicación titulada “Orientaciones informativas sobre presupuestación desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres”, que se publicó en 2004. Dicha publicación se distribuyó a ministerios, regiones y ayuntamientos, y se organizó una conferencia con ocasión de su publicación. El objetivo de la campaña mediática era presentar dichas orientaciones presupuestarias y el asunto de la igualdad de oportunidades en general no sólo a los funcionarios públicos, sino también a los representantes de las asambleas municipales que elaboran los presupuestos. En septiembre de 2006, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales inició un proyecto del Programa Comunitario de la UE para la Igualdad de Mujeres y Hombres, denominado Prácticas presupuestarias desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. El proyecto, destinado a actividades educativas (seminarios, manuales, campañas informativas) tuvo una duración de 15 meses. Incluso en este caso, los grupos a los que iba dirigido eran empleados de unidades territoriales autónomas y el público en general a nivel local<sup>26</sup>.

### Art. 4

#### Medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer

##### (párrafo 1)

40. De conformidad con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el Gobierno elabora cada año un documento titulado “Prioridades y procedimientos del Gobierno en el fomento de la igualdad de mujeres y hombres”. En relación con la política de recursos humanos, la mayor parte de los ministerios declaran haber respetado el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la selección de empleados para puestos vacantes y para el nombramiento de puestos directivos. Se da prioridad a la calidad y los requisitos previos profesionales, así como a la capacidad y voluntad de realizar tareas de gestión.
41. El Ministerio de Defensa publicó una directriz interna (orden No. 29/2002 del Boletín del Ministerio de Defensa) que permite adoptar una medida excepcional con carácter temporal (“acción afirmativa”). Con respecto a los resultados de las estadísticas de género elaboradas (véanse los cuadros más abajo: **Porcentaje de mujeres del número total de soldados profesionales** y **Representación de mujeres en los mandos**), dicha medida todavía no se ha promulgado en relación con la naturaleza concreta de las actividades del Ministerio de Defensa.

<sup>26</sup> El resultado del proyecto es el siguiente folleto:

[www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/dokumenty/Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/dokumenty/Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf)



42. En la selección de agentes de policía para relaciones de servicio en unidades de policía o en las relaciones de servicio como tales, no se da ninguna de las formas de discriminación por razón de sexo u otro criterio no relacionado con el servicio. El porcentaje de mujeres agentes de policía en el cuerpo de Policía de la República Checa es comparable al del cuerpo de Policía de cualquier otro Estado Miembro de la Unión Europea (en torno al 16%). Por tanto, durante el período estudiado no se adoptó ninguna acción positiva en estas unidades.
43. Hasta la fecha, los diversos requisitos con distintos límites de tiempo para hombres y mujeres en el marco de la evaluación de la capacidad física de los candidatos al servicio de policía estaban unificados por una instrucción vinculante del jefe de la Policía, con fecha de 20 de diciembre de 2005.

**En el período estudiado no se adoptaron cambios en relación con el párr. 2.**

**Art. 5**

**Medidas destinadas a la modificación de los patrones socioculturales (inciso a)**

44. El Comité insta a que se redoblen los esfuerzos para eliminar los estereotipos persistentes y profundamente arraigados, que son discriminatorios para las mujeres (**cláusula 14 de las Recomendaciones**). En 2006, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Comisionado de Derechos Humanos del Gobierno organizó una campaña de información pública con el lema “Acabemos con los estereotipos”. El objetivo de esta campaña era dirigirse al público, promover un debate abierto y dejar muy clara la necesidad de superar los estereotipos de género. La campaña se centraba específicamente en el empleo, la familia y la administración de los asuntos públicos. En lo referente al empleo, la campaña se centró en las ocupaciones que hasta ahora venían siendo tradicionalmente desempeñadas por hombres o mujeres y en el acceso de las mujeres a puestos directivos. En cuanto a la familia, la campaña se centraba en el equilibrio de las funciones de la mujer y el hombre. En relación con la administración de los asuntos públicos, la campaña se centraba en la participación de las mujeres en la adopción de decisiones y la dirección.
45. Al mismo tiempo, en el período estudiado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó un proyecto titulado “Promoción del acceso de las mujeres y los hombres al empleo en ocupaciones consideradas no tradicionales para ellos”. Dicho estudio identificaba las actitudes de mujeres y hombres frente a los mecanismos que influyen en la selección de un empleo y en su preparación para él. Además, evaluaba el nivel de satisfacción con la elección del empleo tanto en mujeres con trabajos típicamente femeninos como en hombres con trabajos típicamente masculinos, así como las opiniones de mujeres ocupadas en labores típicamente masculinas y viceversa. El estudio indicaba que al público le llama mucho más a menudo la atención la penetración de las mujeres en empleos tradicionalmente considerados de hombres (30%) que la penetración de éstos en profesiones tradicionalmente femeninas (12%).
46. En 2005, la Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa celebró una conferencia con el título “Caminos a través del laberinto: ¿por qué sigue habiendo tan pocas mujeres en la ciencia?”, consagrada a la situación y la posición de las mujeres en la investigación y la ciencia en la República Checa. El objetivo de esta conferencia era intentar dar respuesta a algunas de las siguientes preguntas: ¿Por qué el porcentaje total de mujeres en el número de investigadores de la República Checa es inferior al 30%?; ¿por qué las mujeres sólo están representadas en algunas disciplinas?; ¿por qué las mujeres no consiguen puestos científicos de alto rango? Las recomendaciones surgidas de las discusiones y los debates de los participantes tuvieron como consecuencia un cambio de las normas que regulan la concesión de becas y estudios doctorales en determinadas universidades. A esta conferencia le siguió otra titulada “Transformación, género, ciencia, sociedad”, que presentaba un informe sobre el proyecto “WS Debate”<sup>27</sup> para la República Checa, centrado en la posición de las mujeres en la ciencia desde el siglo XIX hasta el presente y en las medidas y actividades actuales destinadas a resolver varios aspectos de la posición de las mujeres en la ciencia.

<sup>27</sup> Estimular el debate sobre políticas en materia de mujer y asuntos de ciencia en Europa central. El tercer proyecto supone un apoyo específico al Séptimo Programa Marco de la Unión Europea, cuyo objetivo es la estimulación del debate político y público sobre la situación y las perspectivas de las mujeres en las ciencias.

47. Desde 2001, la República Checa cuenta con un “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia”, que funciona como órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ha venido participando desde el principio en una red internacional de organizaciones para la promoción de las mujeres en la ciencia. Es miembro asociado de la Plataforma Europea de Mujeres Científicas desde 2007. Desde su creación, el Centro ha conducido sus actividades siguiendo dos líneas básicas. Dentro de la primera línea, el Centro ha orientado sus actividades desde el principio hacia un impulso de la concienciación sobre cuestiones relativas a la posición de las mujeres en la ciencia (por medio de conferencias, talleres y seminarios, así como de un boletín mensual), ha venido presentando a científicas de renombre y ha centrado sus esfuerzos en entablar un debate entre las personas encargadas de la formulación de políticas sobre la posición de las mujeres en la ciencia. Dentro de su segunda línea de actividad, el Centro contribuye al desarrollo de una base de conocimiento sobre la posición de las mujeres y los jóvenes en la ciencia. Gracias a su participación en proyectos de investigación nacionales y extranjeros, el Centro ha ido construyendo gradualmente una base para la comprensión del funcionamiento de los mecanismos de género en la formación de las carreras educativas y la participación de los jóvenes en la investigación, así como en el funcionamiento de las instituciones científicas, la posición de las mujeres en la ciencia y la dimensión de género en la producción de conocimientos. La información así obtenida se utiliza como base para elaborar medidas orientadas a mejorar la posición de las mujeres y los jóvenes en la ciencia.
48. En 2004, el Ministerio de Industria y Comercio inició un programa titulado “Apoyo a actividades empresariales y promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer”, recogido dentro de la política de subvenciones para organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro para el período 2004-2007. El Ministerio de Industria y Comercio es miembro de un proyecto de asociación denominado “Centros de asistencia para el apoyo a las actividades empresariales de mujeres y la reducción de riesgos a la hora de poner en marcha un negocio”, cuyo principal asociado es Moravská asociace podnikatelek a manažerek Brno<sup>28</sup> (Asociación Morava de Empresarias y Directivas de Brno). El objetivo del proyecto es ofrecer apoyo a las empresas creadas por mujeres y prestarles asistencia sistemática en los tres primeros años de actividad empresarial.
49. El Ministerio de Defensa publica todos los años en los medios de comunicación abundante información sobre el servicio de mujeres en las fuerzas armadas de la República Checa, así como artículos que fomentan la presencia de mujeres en varias subdivisiones y unidades, especialmente en operaciones militares en el extranjero. El ejército de la República Checa está abierto a las mujeres, como confirman las estadísticas. **(Véase el Cuadro No. 3, Porcentaje de mujeres del número total de soldados profesionales; el Cuadro No. 4, Representación de mujeres en los mandos; el Cuadro No. 5, Porcentaje de alumnas y alumnos en escuelas secundarias y universidades militares durante los años académicos 2002-2008).**
50. Asimismo, durante el período estudiado se realizaron varias campañas informativas y educativas (**cláusula 14 de las Recomendaciones**). El Ministerio de Cultura presta su apoyo anual a proyectos que se ocupan, entre otras cosas, de la posición de las mujeres en la sociedad, como el festival internacional de cine dedicado a los derechos humanos “Jeden svět” (“Un mundo”). El Ministerio de Educación, Juventud y Deportes publica un boletín mensual con información sobre la actualidad del ámbito de la ciencia y la

---

<sup>28</sup> Moravská asociace podnikatelek a manažerek Brno es una asociación profesional voluntaria de empresarias y directivas de Moravia y Silesia. El objetivo de la asociación es propiciar un entorno que facilite la comunicación y el intercambio de información entre empresarias y mujeres que ostentan puestos de alta dirección, apoyando así el desarrollo de sus actividades empresariales (véase [www.mapm.cz](http://www.mapm.cz)).

investigación cuyo objetivo es difundir el conocimiento del contexto cultural e histórico de la posición de las mujeres en la ciencia y la investigación.

51. Además, la reforma curricular<sup>29</sup> ha brindado a los centros escolares la posibilidad de aumentar su influencia en el contenido de la educación y el entorno educativo del centro. La reforma acentúa la educación en derechos humanos, incluida la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En este contexto, los textos y manuales del alumno, como “Género en la escuela” o “Manual para una gestión escolar que tenga en cuenta aspectos de género” se han elaborado o están siendo elaborados en colaboración con organizaciones sin fines de lucro como parte del programa EQUAL<sup>30</sup>.
52. En 2006, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pasó a ser socio internacional del proyecto “El papel del hombre en la promoción de la igualdad entre los géneros”, organizado en el marco del programa comunitario sobre la igualdad entre los géneros. Su ejecución corrió a cargo del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos, con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República Checa y el Ministerio de Igualdad de Oportunidades de Luxemburgo como socios internacionales. La función de este proyecto era responder a las preguntas de si los hombres pueden desempeñar plenamente su papel en la vida laboral, familiar y personal, qué garantías otorgan a los hombres los ordenamientos jurídicos de la República Eslovaca, la República Checa y Luxemburgo, y la medida en que los hombres utilizan esas oportunidades y por qué motivos no lo hacen. La participación de la República Checa en el proyecto estuvo representada por los resultados de su estudio sobre hombres en licencia de paternidad, un análisis jurídico y sociológico de la situación en la República Checa. El proyecto terminó con una conferencia especializada titulada “El papel de los padres en la promoción de la igualdad entre los géneros”.
53. Desde 2002, el Gobierno realiza un seguimiento de los cambios de la opinión pública sobre la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer por medio de un estudio titulado “Tendencias de los mecanismos sociales y políticos que afectan a las relaciones entre los géneros”. Todos los años se pregunta sobre igualdad entre los géneros a una muestra representativa de la población de la República Checa y se evalúan las diferencias de opinión del público checo sobre este asunto. Según las últimas tendencias, los habitantes de la República Checa creen que las oportunidades de hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida no están bien equilibradas. La opinión pública estima que los hombres reciben una remuneración más justa por su trabajo. Aproximadamente dos tercios de la población de la República Checa (63,4%) cree que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres para obtener el mismo sueldo por el mismo trabajo<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> La Reforma Curricular es una reforma del sistema escolar de la República Checa cuyo principal objetivo es mejorar la preparación de los niños y los jóvenes para la vida en el siglo XXI. Se ha concebido con la idea de lograr, en particular, un cambio positivo del entorno escolar para hacerlo más democrático y acomodarlo tanto a los alumnos como al personal docente, al tiempo que se garantiza la capacidad de autorreflexión de los centros y el reforzamiento de su cooperación con los agentes sociales.

<sup>30</sup> La iniciativa comunitaria EQUAL, puesta en marcha por la Comisión Europea, es una de las cuatro iniciativas comunitarias financiadas con cargo a los Fondos Estructurales. Cada Estado Miembro que desea participar en EQUAL ha de elaborar un Programa de la iniciativa comunitaria EQUAL (en lo sucesivo, simplemente “CIP EQUAL”). La autoridad de gestión de CIP EQUAL en la República Checa es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta Iniciativa promueve la cooperación internacional en materia de desarrollo y promoción de nuevos instrumentos de lucha contra toda forma de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo.

<sup>31</sup> Los resultados están publicados en la siguiente dirección:

[www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/archiv/trendy-2007.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/archiv/trendy-2007.pdf)

**Medidas orientadas a la comprensión adecuada de la maternidad  
como función social y al reconocimiento de la responsabilidad  
común de los hombres (inciso b)**

54. El apartado 1 del artículo 32 de la nueva Ley del seguro de enfermedad<sup>32</sup>, con efectos a partir del 1º de enero de 2009, permite la rotación entre la madre y su cónyuge (o el padre del niño) en el cuidado de los hijos y concede el derecho a una prestación económica por maternidad al cónyuge de la madre o al padre del niño que haya celebrado un acuerdo por escrito con la madre. En ese caso, los pagos de la prestación económica por maternidad a la madre quedan suspendidos y la prestación comienza a abonarse al hombre con cargo a su propio seguro de enfermedad y viceversa. No obstante, dicho acuerdo puede celebrarse por un período que no puede comenzar hasta el inicio de la séptima semana posterior al nacimiento. Por tanto, la nueva Ley del seguro de enfermedad ha eliminado la situación en la que la amplia mayoría de los hombres que habían decidido cuidar del niño sólo tenían derecho a la prestación parental, que era inferior a la prestación económica por maternidad.
55. En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la paternidad activa, el Gobierno tiene la intención de introducir una licencia de una semana destinada a los padres como parte de un Conjunto de medidas de fomento de la familia, un paquete legislativo aprobado por la Resolución gubernamental No. 1451 de 19 de noviembre de 2008. El objeto de esta nueva propuesta de “prestación por paternidad”, que pasará a constituir una nueva prestación del seguro de enfermedad<sup>33</sup>, será brindar asistencia financiera a los padres que hayan decidido suspender temporalmente el ejercicio de sus actividades remuneradas y asumir el cuidado de su hijo recién nacido, tanto solos como de forma conjunta con la madre del niño. Parece también deseable permitir el refuerzo de la relación entre el padre y su hijo en las primeras etapas de su vida, lo que permitirá a aquél identificarse más fácilmente con su papel de progenitor. El padre del niño tendrá derecho a la prestación. El hombre considerado padre del niño a efectos de esta prestación será el que figure registrado en la partida de nacimiento del menor como padre. El derecho a la “licencia de paternidad” se condicionará al cuidado personal del niño. El asegurado (el padre del niño) tendrá que iniciar la “licencia de paternidad” a más tardar tras las seis primeras semanas de vida del niño y la “prestación por paternidad” se abonará una semana después del comienzo de dicha licencia.

**Art. 6**

**Prostitución y trata de personas**

56. El Comité considera preocupante que la República Checa todavía no haya ratificado la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (**cláusula 17 de las Recomendaciones**). La República Checa firmó la Convención y su Protocolo complementario el 12 de diciembre de 2000. Aunque el sistema jurídico de la República Checa cumple casi todos los requisitos impuestos por el Protocolo a los Estados signatarios, la República Checa sigue sin poder ratificar la Convención y su Protocolo debido a la falta de legislación que establezca la responsabilidad de las personas jurídicas por determinados delitos. La República

<sup>32</sup> Ley No. 187/2006 Recop. sobre el seguro de enfermedad, en su versión modificada.

<sup>33</sup> En virtud de la Ley No. 54/1956 Recop. sobre el seguro de enfermedad de los empleados, en su versión modificada, se abonan con cargo al seguro de enfermedad las siguientes cuatro prestaciones: la prestación por enfermedad, la prestación abonada por cuidado de un familiar, la prestación de homogeneización en el embarazo y la maternidad y la prestación monetaria por maternidad.

Checa es consciente de la crucial importancia de este requisito para el enjuiciamiento de quienes cometan delitos de trata de personas, debido a la frecuente participación de personas jurídicas, como empresas que gestionan hoteles, bares, clubes nocturnos, salones de juegos, agencias de contratación de empleo en el extranjero, compañías de viajes y transporte, imprentas y editoriales que producen pornografía y otras empresas, en este tipo de delitos. En estos casos, la notoria lentitud de la asistencia jurídica internacional y otros problemas con las pruebas frustran la posibilidad de atribuir la responsabilidad individual por esta actividad criminal. A principios de 2008, el Gobierno aprobó<sup>34</sup> el Concepto de Lucha contra la Delincuencia Organizada. Actualmente, el Ministerio del Interior trabaja en un asunto que pretende regular la Ley de responsabilidad administrativa de personas jurídicas por actos ilegales que deben perseguirse de conformidad con los acuerdos internacionales contra la delincuencia organizada.

57. El Comité solicita información actualizada sobre las medidas adoptadas con respecto a la prevención de la trata de personas (**cláusula 18 de las Recomendaciones**). El Ministerio del Interior gestiona la mayor parte de los problemas de trata de personas y prostitución, y ha ejecutado varios programas en el período estudiado, como el titulado “Apoyo y protección de las víctimas de la trata de personas”. En 2005, se celebró el siguiente acto educativo en el marco del programa PHARE<sup>35</sup>: “Aptitudes de investigación y cumplimiento de la ley en la trata de personas”.
58. Las medidas adoptadas para la prevención de la trata de personas se basan en su mayoría en tareas establecidas en la Estrategia Nacional para la lucha contra la trata de personas con fines de explotación sexual en la República Checa en 2005-2007<sup>36</sup>. El Ministerio del Interior inició una campaña de información preventiva sobre asuntos relacionados con la trata de personas que se centraba en la población amenazada y en el público en general, que se elaboró y distribuyó en folletos a las instituciones de gobierno y autogobierno pertinentes (oficinas del trabajo, departamentos sociales de las autoridades de unidades territoriales autónomas, centros de enseñanza secundaria, centros de formación profesional o misiones diplomáticas extranjeras en la República Checa) y ejecutó un proyecto piloto de una campaña de información relativa a la trata de personas y centraba en la demanda.
59. Entre las actividades de educación preventiva más importantes dirigidas al público profesional en general, cabe mencionar las mesas redondas regionales. El objetivo principal de estos actos es la constitución de redes, es decir, la creación de oportunidades para invitar a la misma mesa a personas cruciales que abordan (o podrían abordar) asuntos de trata de personas en la región e identificar posibles ámbitos de cooperación en la zona.
60. Otra de las actividades de utilidad fue un estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) relativo a los motivos que llevan a los clientes de servicios sexuales comerciales a buscar prostitutas. La actividad se inspiraba en el hecho de que los clientes son probablemente quienes más a menudo entran en contacto con las víctimas de la trata de personas, aun sin ser conscientes de ello, y quienes en mayor medida pueden contribuir a la identificación de las víctimas. A dicho estudio siguió

<sup>34</sup> El Concepto fue aprobado por la Resolución del Gobierno de la República Checa No. 64 de 23 de enero de 2008.

<sup>35</sup> PHARE constituye el principal canal de cooperación financiera y técnica destinado a ayudar a los países de Europa central y oriental en la preparación para su adhesión a la Unión Europea. El programa llegó a su término en la República Checa a finales de 2006.

<sup>36</sup> La Estrategia Nacional fue aprobada por la Resolución del Gobierno de la República Checa No. 957 de 20 de julio de 2005.

inmediatamente una campaña piloto centrada en los clientes, que se celebró de abril a agosto de 2006 en dos regiones fronterizas de la República Checa, Pilsen y la región de Moravia meridional, y se dedicó a describir los síntomas de la trata de personas y la prostitución involuntaria. Al mismo tiempo, la campaña ofrecía a los clientes de servicios sexuales la posibilidad de informar de forma segura y anónima sobre cualquier sospecha y saber más en torno a las actividades criminales de la trata de personas. Basándose en la valoración positiva obtenida por esta campaña, el Ministerio del Interior decidió proseguirla a nivel nacional, de nuevo bajo la coordinación de la OIM y en cooperación con las organizaciones no gubernamentales La Strada ČR<sup>37</sup> y Arcidiecézní charita Praga, el Proyecto Magdala<sup>38</sup>. Operadores de organizaciones no gubernamentales asociadas responden a informes telefónicos desde números conocidos, y existe también una página web<sup>39</sup> en tres idiomas con amplia información sobre la trata de personas, en la que pueden enviarse correos electrónicos, participar en foros de debate, etc.

61. También son importantes las actividades preventivas dirigidas a estudiantes de la enseñanza secundaria, superior y universitaria que lleva a cabo el Ministerio del Interior. Su objetivo es informar de los riesgos de los delitos sexuales (proxenetismo y trata de personas) y otras actividades de riesgo relacionadas (prostitución), así como sobre los riesgos vinculados a la búsqueda de trabajo en el extranjero.
62. Cabe señalar que el nivel de conocimiento del público en general sobre la trata de personas es muy bajo en comparación con otros Estados europeos. La sensibilización pública se relaciona con los demás ámbitos: las grandes cantidades de fondos invertidos en las actividades realizadas por la Policía, organizaciones no gubernamentales y demás entidades también se reflejan en el método y los resultados de la revisión judicial de casos concretos, etc.
63. La República Checa ha comenzado a participar en proyectos internacionales de prevención de la trata de personas en los países de origen. Entre las importantísimas actividades realizadas cabe destacar, por ejemplo, el proyecto de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en Moldova o la cooperación con Eslovaquia en la elaboración de un programa eslovaco destinado a las víctimas de la trata de personas. Además, la OIM organizó una serie de seminarios que también incluían un elemento relacionado con la prevención de la trata de personas titulado “Asistencia en la estabilización de migrantes potenciales y prevención de la migración ilícita de menores” y una serie de conferencias sobre la “Promoción del desarrollo de la gestión fronteriza de las migraciones”.
64. El Sistema de Apoyo y Protección a las Víctimas de la Trata de Personas, fundado en 2003, también tiene por objetivo motivar a las víctimas a cooperar con los organismos

<sup>37</sup> La Strada ČR, o.p.s. es una organización no gubernamental sin fines de lucro dedicada a la resolución de asuntos de trata de personas. La filial checa de La Strada se fundó en 1995 y es uno de los miembros fundadores de una red internacional presente en nueve países europeos: los Países Bajos, Polonia, Bulgaria, Belarús, Moldova, Macedonia, Bosnia y Herzegovina y Ucrania. Las principales actividades de esta organización se centran en tres ámbitos: iniciativas para influir en las medidas conceptuales y sistemáticas adoptadas por el Gobierno en el ámbito de la trata de personas en favor de las personas afectadas, actividades de prevención y educación y prestación de asistencia social a las personas afectadas.

<sup>38</sup> La misión del Proyecto Magdala es ayudar a las mujeres que ejercen la prostitución a volver a tener una vida normal. El objetivo de este servicio social es brindar a las mujeres que ejercen la prostitución una oportunidad de cambiar su estilo de vida actual, permitirles asumir su pasado y ayudarlas en su integración en la sociedad.

<sup>39</sup> [www.rekni-to.cz](http://www.rekni-to.cz), [www.sage-es.cz](http://www.sage-es.cz), [www.say-it.cz](http://www.say-it.cz)

activos en procedimientos penales. El “Modelo de apoyo y protección de las víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual” se propuso en el mismo año. Este modelo piloto cambió su nombre en abril de 2004 y pasó a denominarse “Programa de Apoyo y Protección a las Víctimas de la Trata de Personas en la República Checa”. Este programa se formalizó e institucionalizó en 2005, al tiempo que se creó el Mecanismo Nacional de Coordinación. En julio de ese año se firmaron por primera vez acuerdos entre el Ministerio del Interior y determinadas organizaciones no gubernamentales sobre cooperación en la prestación de apoyo y protección de las víctimas de la trata de personas. A partir de entonces, se celebraron de forma reiterada por períodos de un año. Con la creación de este programa, la República Checa siguió el ejemplo de otros países europeos (como Italia, Bélgica y los Países Bajos) que consideran la asistencia a las víctimas un instrumento eficaz de lucha contra la trata de personas. Desde 2005, el programa abarca todas las formas de trata de personas.

65. Un total de 16 víctimas de la trata de personas se inscribieron en el programa en el período comprendido entre abril de 2004 y enero de 2005. Las víctimas inscritas habían sufrido la trata no sólo con fines de prostitución forzada, sino también de trabajo forzado. A finales de 2007, el número de víctimas inscritas ya ascendía al 33. Todas cooperaron con la Policía de la República Checa y, en algunos casos, contribuyeron en gran medida a la investigación de varios tipos de actividad criminal. Desde 2003 hasta finales de 2008, se habían inscrito en el programa un total de 89 víctimas.
66. El programa tiene en cuenta las características específicas del delito de trata de personas, especialmente su marcado carácter latente, así como el trauma sufrido y la vulnerabilidad de las distintas víctimas. Como se ha mencionado, el objetivo del programa es prestar apoyo a las víctimas, garantizar la protección de sus derechos humanos y su dignidad y motivarlas a testificar.
67. Asimismo, en 2008 el Ministerio del Interior comenzó la ejecución del Sistema de Información: Víctimas de la Trata de Personas, que contendrá los elementos necesarios para mantener un registro de las víctimas de este delito en el marco del programa.
68. Varios cursos de capacitación para trabajadores de organizaciones no gubernamentales, miembros del cuerpo de Policía y de la Policía de extranjería y empleados de las barreras de detención, impartidos en 2005, se centraron en la identificación de las víctimas de la trata de personas y en su motivación para la cooperación con las fuerzas del orden.

## **Art. 7**

### **Participación en la formulación y la ejecución de las políticas gubernamentales y ejercicio de funciones públicas (inciso b))**

69. En 2004, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales trazó una visión general de la estructura de género en los puestos de poder y adopción de decisiones. Dicho estudio<sup>40</sup> constató que la representación de mujeres en puestos de relevancia política en la República Checa y a nivel regional sigue siendo baja. El carácter masculino de la escena política checa se refleja en su funcionamiento cotidiano, en sus patrones de conducta y comportamiento y en sus mecanismos de interacción.

<sup>40</sup> [www.mpsv.cz/files/clanky/961/02\\_zprava.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf)



70. La participación de las mujeres en el proceso de adopción de decisiones durante el período estudiado se resume en los cuadros **Nos. 8.1-8.5**.
71. El número de mujeres que, durante el período estudiado, trabajaban en la judicatura, en todos los niveles de la Fiscalía, en el Servicio Penitenciario, en el Servicio de Libertad Condicional y Mediación y en el Instituto de Criminología y Prevención Social se resume en los cuadros **Nos. 9.1-9.7**.
72. La aplicación de los principios de igualdad entre los géneros en la elaboración de leyes sigue debatiéndose en relación con el asunto de la igualdad de representación de mujeres y hombres en los órganos electos.
73. En 2007, con ocasión del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, se celebró una conferencia con participación internacional titulada “¡Que no nos asusten las cuotas! La promoción de la entrada de la mujer en la política: una posibilidad de aplicar instrumentos afirmativos”. En relación con la conferencia, se publicó una recopilación de las intervenciones bajo el mismo nombre<sup>41</sup>.

#### **Elecciones a la Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa**

74. El 2 y 3 de junio de 2006 se celebraron elecciones a la Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa, de las que salieron elegidas 31 diputadas (el 15,5%).
75. La cifra total de candidatos fue de 4.985, de los cuales 1.383 (el 27,74%) eran mujeres.

#### **Elecciones al Senado del Parlamento de la República Checa**

76. Las elecciones al Senado del Parlamento de la República Checa se celebraron el 5 y 6 de noviembre de 2004 en 27 circunscripciones de la República Checa. De los 197 candidatos, 37 (el 18,78%) eran mujeres, al igual que tres de los 27 electos (es decir, el 11,11%). En octubre del mismo año se celebraron elecciones parciales al Senado del Parlamento de la República Checa. De los doce candidatos presentados, una era mujer, aunque no logró estar entre los dos senadores elegidos.

#### **Elecciones a las asambleas regionales**

77. Las elecciones a las asambleas regionales se celebraron en noviembre de 2004 y en ellas resultaron elegidos un total de 675 candidatos, 102 de los cuales (el 15,11%) eran mujeres.

#### **Elecciones a las asambleas municipales**

78. Las elecciones a asambleas municipales se celebraron en octubre de 2006 y en ellas resultaron elegidos un total de 62.426 candidatos, 15.588 de los cuales (el 24,97%) eran mujeres.
79. Por consiguiente, puede concluirse que la mayor representación de mujeres se da a nivel local.

---

<sup>41</sup> [www.padesatprocent.cz/docs/Nebojme\\_se\\_kvot.pdf](http://www.padesatprocent.cz/docs/Nebojme_se_kvot.pdf)

**Art. 8**

No hubo cambios durante el período estudiado.

**Art. 9**

No hubo cambios durante el período estudiado.

**Art. 10**

**Vigencia de las mismas condiciones de orientación en materia de empleo y ocupación y acceso a los estudios en todas las categorías de la enseñanza y en todos los tipos de capacitación profesional (inciso a))**

80. La República Checa no realiza distinciones por razón de sexo u otras en relación con la incorporación al sistema educativo, incluidos los cursos de educación permanente.
81. El Comité expresa su preocupación por la persistencia de la vulnerable situación y la falta de interés por las mujeres y niñas romaníes (**cláusula 21**). Las actividades centradas en la participación de las mujeres y niñas romaníes en la educación aplicadas en el período estudiado cumplen el plan de acción de la Década de la Inclusión Romani 2005-2015. Cabe señalar que el número de niñas romaníes matriculadas en centros de enseñanza secundaria y universidades está aumentando (reciben el apoyo del Ministerio de Educación, Juventud y Deportes por medio de un programa de subvenciones que presta apoyo a los alumnos romaníes de secundaria). Uno de los temas del programa de apoyo a la integración de la comunidad romaní es la preparación preescolar de los niños romaníes y el compromiso de los padres con estas actividades. Los centros escolares disponen de asistentes pedagógicos para los alumnos procedentes de entornos socialmente desfavorecidos. La mayoría de estos asistentes son mujeres<sup>42</sup>.
82. Con respecto a la educación, es un hecho que una parte considerable de las niñas romaníes se enfrentan a importantes obstáculos a la hora de asistir a la escuela de forma asidua. Por tanto, pierden una oportunidad de prosperar en el mercado de trabajo. Algunos de los motivos de estas dificultades son el bajo nivel socioeconómico de la familia y otros problemas vinculados. La Agencia de Inclusión Social en Localidades Romaníes, que puso en marcha su operación piloto en febrero de 2008, tiene por objetivo la mejora de la calidad de vida de los habitantes de estas localidades, deteniendo la expansión de los guetos romaníes y creando el modelo más efectivo posible de uso de la financiación, en particular la procedente de los Fondos Estructurales Europeos, con fines de integración de la comunidad romaní.
83. Las medidas adoptadas con el fin de incrementar la participación de las niñas en ramas técnicas siguen aplicándose; parece darse un leve aumento en el número de niñas que estudian dichas materias (**véanse los Cuadros Nos. 6.1-6.3 Número total de estudiantes/Número de niñas/Número de niños**).
84. El ascenso profesional de las empleadas en el ámbito de la ciencia y la investigación se produjo a un ritmo levemente menor en el período estudiado con respecto al período anterior (**véanse los Cuadros Nos. 7.1-7.5 Número de investigadores/técnicos**).

<sup>42</sup> Véase, por ejemplo, los informes periódicos sexto y séptimo de la República Checa sobre la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD/C/CZE/7).

**Eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino  
y femenino  
(inciso c)**

85. El Ministerio de Educación, Juventud y Deportes ha creado un equipo ministerial independiente para programas sociales en materia de educación que coordina el cumplimiento de la igualdad entre los géneros en los centros escolares y en el ámbito de la ciencia, y pone en marcha medidas dirigidas a la aplicación de la igualdad. Además, dicho Ministerio organizó en el período estudiado un amplio número de cursos para trabajadores pedagógicos relacionados con asuntos de género<sup>43</sup>.
86. El Ministerio de Transporte ejecutó varios proyectos como, por ejemplo, las breves películas educativas de la serie “Mujer al volante” o la campaña “Conductor/a del año”. El objetivo de la serie “STOP: Mujer al volante” era subrayar el papel de las conductoras como participantes responsables y de pleno derecho en la circulación por carretera.

**Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar  
la salud y el bienestar de la familia (inciso h)**

87. La capacitación conducente a un comportamiento sexual responsable (salud reproductiva) forma parte de los Programas Educativos Marco (el Programa Educativo Marco para la educación preescolar, la educación primaria, la educación secundaria, la educación secundaria con capacitación deportiva y la mayor parte de los Programas Educativos Marco para centros de formación profesional secundaria). La educación sexual en el Programa Educativo Marco de la enseñanza primaria se incluye en la asignatura El hombre y su mundo en el primer nivel y El hombre y la salud en el segundo nivel, dentro de la rama de estudios Educación Sanitaria. Debido a las dimensiones individuales y sociales de la salud, la rama de estudio Educación Sanitaria tiene una vinculación muy estrecha con el tema transversal Personalidad y Educación Social.
88. La educación en las ramas educativas citadas se centra en la creación y el desarrollo de las competencias esenciales de los alumnos, ayudándoles, entre otras cosas, a comprender que la salud es el valor esencial de la vida, a utilizar los procedimientos preventivos que se conocen para influir en la salud, a reforzar los métodos de decisión y apoyarse en la promoción sanitaria proactiva en cualquier situación de la vida, a vincular las actividades y conductas relacionada con una salud y unas relaciones interpersonales saludables con actitudes éticas y morales fundamentales, la fuerza de voluntad, etc.
89. Las asignaturas relativas al cuerpo humano, las diferencias sexuales entre el hombre y la mujer, la adolescencia biológica y psicológica, la vida en común, la crianza de los hijos, los principios de la educación sexual, la higiene íntima y psicológica, las vías de transmisión del VIH/SIDA, los comportamientos seguros (incluido el uso seguro de Internet), la protección frente a los abusos sexuales, etc., contribuyen al logro de los resultados esperados en el primer nivel de la educación primaria. Estas asignaturas siguen ampliándose en el segundo nivel de la educación primaria, con especial énfasis

---

<sup>43</sup> Por ejemplo, el curso titulado “Prueba de orientación ocupacional a base de imágenes”, que familiariza al alumno con el proceso de selección de la posterior senda educativa, la selección de niños y niñas y su enfoque sobre la selección; o el curso “Principios comunitarios y gestión de equipos eficaz en institutos educativos”, que facilitaba información sobre la gestión de equipos, su función y la igualdad de acceso y puesto de hombres y mujeres en los equipos de trabajo.

- en la adolescencia y la salud reproductiva, y especialmente en las experiencias sexuales prematuras, el embarazo y la crianza de hijos por parte de menores, los trastornos de identidad sexual, la protección frente a las enfermedades venéreas y las formas ocultas de violencia. El contenido es común para niños y niñas. Si el centro escolar lo desea, algunos temas pueden tratarse por separado.
90. El Ministerio de Salud anuncia regularmente un programa de subvenciones denominado “Programa Nacional de Salud” orientado a la prestación de asistencia a largo plazo al interés por la relación activa y la responsabilidad por la salud y su refuerzo en familias, centros escolares, empresas, municipios y otras comunidades a través de la ejecución de proyectos de promoción de la salud. El programa incluye un proyecto a largo plazo de mejora de la salud de la población de la República Checa con el lema “Salud para todos en el siglo XXI”, que tiene también como objetivo una reducción considerable del número de jóvenes que siguen patrones de comportamiento perjudiciales para la salud, como el consumo de drogas, tabaco y alcohol.
  91. Estos programas incluyen soluciones a problemas de embarazo, mejorando, en particular, el acceso a la atención prenatal y perinatal. La mejora de la atención de la salud prestada a las mujeres durante el embarazo, cubierta por el seguro médico, comprende lo siguiente: un examen prenatal exhaustivo con ingreso en clínica prenatal, la expedición de un documento de identidad para mujeres embarazadas con una lista de los exámenes necesarios durante todo el período de embarazo, un examen regular en la clínica prenatal y un examen cardiotocográfico ambulatorio cinco veces al año. Además, las mujeres embarazadas tienen derecho a un examen ultrasonográfico entre las semanas 18ª y 20ª y entre las semanas 30ª y 32ª del embarazo, o a un examen ultrasonográfico con varios especialistas y un examen ultrasonográfico de pelvis en caso de patología de embarazo.
  92. El Ministerio de Salud promueve proyectos dirigidos a la mejora de la salud reproductiva de las mujeres, la mejora de los hábitos alimentarios (incluidos los de las embarazadas) y la promoción de la lactancia materna. La República Checa está de acuerdo con las recomendaciones del Fondo Mundial de la Salud y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en relación con la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción a los alimentos no lácteos para lactantes sólo tras el sexto mes de edad y la continuación de la lactancia materna con alimentos para lactantes hasta que el niño cumpla dos años.
  93. El Programa Nacional de Salud también resolvió el problema de la reducción del número de embarazos no deseados en adolescentes, prestando atención a la promoción de la educación específica de los jóvenes sobre la prevención de las conductas de riesgo y la puesta a disposición de métodos anticonceptivos adecuados. El Ministerio de Salud coopera en esta tarea con la Sociedad de Planificación Familiar y Educación Social y con el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes.
  94. Se ha registrado un desarrollo positivo en relación con la tasa de aborto en la República Checa. El número de abortos está disminuyendo, principalmente debido a la expansión del mercado de la anticoncepción de última generación, a su uso y a la educación. El número de abortos ha caído en los últimos años de 100.000 a 30.000 al año. Un 76% de los abortos se practicaron utilizando el método del miniaborto<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Varios Estados europeos no mantienen registros de los miniabortos. El ginecólogo realiza una “regulación de la menstruación” sin identificar por qué se interrumpieron las menstruaciones y si la causa fue un aborto. En una situación en la que el miniaborto constituye casi el 80% de los abortos totales, es evidente que su inclusión o no en el número total de abortos es de suma relevancia.

## **Art. 11**

### **Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo (párr. 1)**

#### **Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo (inciso b)**

##### **Medidas legislativas**

95. El nuevo Código Laboral entró en vigor el 1° de enero de 2007<sup>45</sup>. Este Código Laboral prohíbe toda discriminación en las relaciones laborales. Obliga a las empresas a garantizar la igualdad de trato a todos los empleados con respecto a sus condiciones de trabajo, su remuneración y otras prestaciones de rendimiento monetario y rendimiento de valor monetario, su formación profesional y su oportunidad de prosperar en la carrera profesional u otras promociones en el empleo. A diferencia del anterior Código, el nuevo no define términos como discriminación directa e indirecta, acoso, acoso sexual, persecución, organización e instigación a la discriminación, sino que se remite a la Ley contra la discriminación, que todavía no se ha aprobado<sup>46</sup>. La Ley contra la discriminación también debe regular los medios jurídicos de protección contra la discriminación en las relaciones laborales<sup>47</sup>.
96. El Código Laboral contiene una definición negativa de lo que no se considera discriminación y permite al empleado adoptar medidas temporales orientadas a lograr la igualdad de representación de hombres y mujeres. Por consiguiente, la diferencia de trato no se considera discriminación si de la naturaleza de las actividades o conexiones laborales se deduce que el motivo pertinente constituye un requisito sustancial y decisivo en relación con el rendimiento del trabajo a realizar por el empleado y que resulta necesario para la realización del mismo; el objetivo que persigue dicha excepción del principio de igualdad de trato debe justificarse y el requisito debe ser adecuado<sup>48</sup>.
97. Los términos citados se definen en virtud de la Ley del empleo<sup>49</sup>, que también establece que, si durante el ejercicio del derecho al empleo se produce una violación de los derechos y obligaciones derivados del principio de igualdad de trato o cualquier discriminación, la persona afectada tiene derecho a exigir el cese de tal infracción y la eliminación de sus resultados, así como a solicitar un resarcimiento adecuado. Si la dignidad o el respeto de una persona se ven considerablemente afectados, dicha persona tiene derecho a una compensación monetaria por daños inmateriales. No obstante, la esfera afectada por la Ley del empleo —la política de empleo— es distinta de la afectada por el Código Laboral. Las relaciones laborales (es decir, las relaciones derivadas del establecimiento de una relación de empleo) se rigen por el Código Laboral.

##### **Medidas adoptadas por las autoridades administrativas del Estado**

98. La instrucción vinculante del jefe de la Policía, con fecha de 20 de diciembre de 2005, unificó las condiciones de evaluación de la capacidad física de los candidatos. La

<sup>45</sup> Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>46</sup> Apartado 2 de la sección 16 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>47</sup> Sección 17 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>48</sup> Apartado 3 de la sección 16 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>49</sup> Artículo 4 de la Ley No. 435/2004 Recop. relativa al empleo, en su versión modificada.

evaluación de los resultados conseguidos ha dejado de considerar la edad y el sexo del candidato.

99. El Cuadro **No. 10.1** presenta una comparación del salario bruto mensual de hombres y mujeres.

**Medidas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad**

(párr. 2)

**Medidas legislativas**

100. El Código Laboral se basa en considerable medida en la legislación anterior en lo referente a la protección del embarazo y la maternidad<sup>50</sup>.
101. Toda empleada tiene derecho a una licencia de maternidad de 28 semanas para el parto y el cuidado del recién nacido; toda empleada que haya dado a luz a dos o más niños tiene derecho a 37 semanas de licencia de maternidad. Habitualmente, las empleadas comienzan su licencia de maternidad al entrar en la sexta semana anterior a la fecha prevista de parto, aunque no antes de la octava semana anterior a dicha fecha. Toda empleada que utilice menos de seis semanas de su licencia de maternidad antes del parto por haberse adelantado éste tiene derecho a la licencia de maternidad desde su fecha de inicio hasta que expire el plazo de 28 semanas (o 37, en el caso de que hubiese dado a luz a dos o más niños al mismo tiempo). No obstante, toda empleada que utilice menos de seis semanas de su licencia de maternidad antes del parto por otras razones sólo obtendrá la licencia desde la fecha de nacimiento del niño hasta que expire el plazo de 22 semanas (o 31, en el caso de que haya dado a luz a dos o más niños al mismo tiempo). En el caso de que el bebé nazca muerto, la empleada tiene derecho a 14 semanas de licencia de maternidad<sup>51</sup>.
102. La licencia de maternidad en relación con un parto nunca podrá ser inferior a 14 semanas y en ningún caso podrá rescindirse o interrumpirse antes de haber transcurrido seis semanas a partir del nacimiento del niño.
103. El derecho a la licencia de maternidad también se aplica a las empleadas que hayan asumido el cuidado de algún niño en sustitución del cuidado parental y con el respaldo de una decisión de la autoridad pertinente, o a quienes hayan asumido el cuidado de un niño cuya madre haya muerto. La licencia de maternidad se concederá a dicha empleada por un período de 22 semanas a contar a partir de la fecha en la que se haya hecho cargo del niño (o 31 semanas si la empleada ha asumido el cuidado de dos o más niños), aunque nunca podrá superarse la fecha en la que el niño cumpla un año de edad<sup>52</sup>.
104. Si, por causas médicas, el niño es transferido a una guardería u otro establecimiento médico y la empleada regresa al trabajo, la licencia de maternidad quedará interrumpida y la parte no utilizada se concederá a partir el día en que el niño abandone la institución y vuelva al cuidado de la empleada, pero sólo hasta que cumpla tres años de edad. Si la empleada deja de cuidar al niño y, por este motivo, su

<sup>50</sup> La Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada, sustituyó al anterior Código Laboral, es decir, la Ley No. 65/1965 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>51</sup> Sección 195 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>52</sup> Sección 197 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

tutela se confiere a la familia o a una institución en sustitución del cuidado parental, o si la empleada tiene un hijo internado temporalmente en una guardería o en cualquier establecimiento similar por causas no médicas, no tendrá derecho a la licencia de maternidad por el período en el que no cuide del niño. Si el niño muere mientras la empleada disfruta de su licencia de maternidad, ésta tendrá derecho a licencia durante las dos semanas posteriores al fallecimiento, pero sólo hasta la fecha en la que el niño habría cumplido un año de edad<sup>53</sup>.

105. Para intensificar en el cuidado del niño, el empleador está obligado a proporcionar la licencia parental a la empleada y al empleado cuando lo soliciten: la madre la obtendrá una vez que expire la licencia de maternidad y el padre, a partir del parto y por el período solicitado, pero sólo hasta la fecha en la que el niño cumpla tres años de edad. Ambos pueden disfrutar simultáneamente de las licencias parental y de maternidad<sup>54</sup>.
106. Toda empleada que haya asumido el cuidado del niño en sustitución del cuidado parental por decisión de la autoridad competente o de un niño cuya madre haya fallecido también tendrá derecho a la licencia parental.<sup>55</sup>
107. La protección de las empleadas embarazadas y de los empleados con la licencia parental o de maternidad está garantizada por las disposiciones en virtud de las cuales el empleador puede poner fin a la relación laboral previa notificación al empleado exclusivamente por los motivos previstos en la legislación<sup>56</sup>. La notificación debe efectuarse por escrito, enviarse al empleado y razonarse. De lo contrario, se considerará no válida<sup>57</sup>. El empleador no podrá notificar su cese al empleado durante el período de protección, es decir, cuando la empleada esté embarazada o disfrutando de la licencia parental o de maternidad<sup>58</sup>. Dicha prohibición de cese de la relación laboral mediante aviso no se aplica a los casos de ceses debidos a cambios externos de organización (disolución o traslado total o parcial del empleador). La prohibición de notificación de cese tampoco se aplica a los casos en los que el empleador tenga derecho a poner fin a la relación laboral con efectos inmediatos, salvo para las empleadas en licencia de maternidad.
108. Si, antes de que comience su licencia de maternidad, una empleada recibe una notificación en la que se detallen las razones que han llevado al empleador a poner fin a la relación laboral con efectos inmediatos y está previsto que el período de notificación termine durante su licencia de maternidad, el período de notificación terminará al mismo tiempo que la licencia de maternidad.
109. Todo empleado podrá acudir a los tribunales para solicitar una declaración de invalidez del cese de la relación laboral y pedir al empleador que lo mantenga en su puesto. Si el tribunal decide que la notificación no es válida, el empleado tiene derecho a una compensación salarial igual a los ingresos medios correspondientes a la totalidad del período en el que no recibió trabajo<sup>59</sup>.
110. Toda empleada que regrese al trabajo una vez finalizada su licencia de maternidad volverá a recibir el mismo trabajo y a realizar su labor en el mismo lugar que antes de su partida. Si ello es imposible porque el trabajo original ha dejado de existir o el lugar

---

<sup>53</sup> Sección 198 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>54</sup> Sección 196 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>55</sup> Sección 197 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>56</sup> Sección 52 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>57</sup> Sección 50 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>58</sup> Sección 53 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>59</sup> Secciones 69 y 72 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

ha sido cerrado, el empleador la asignará al puesto y lugar acordes con su contrato laboral<sup>60</sup>.

111. El Código Laboral establece condiciones laborales especiales para determinados empleados, entre ellos las embarazadas<sup>61</sup>. Si una empleada embarazada desempeña una labor prohibida para trabajadoras en su estado<sup>62</sup> o clasificada como peligrosa para su embarazo por un informe médico, el empleador deberá transferirla temporalmente a otro trabajo adecuado para ella en el que pueda percibir los mismos ingresos que con el trabajo actual. Si una empleada embarazada que trabaja de noche solicita su transferencia a un trabajo diurno, el empleador estará obligado a aceptar dicha solicitud. Toda empleada que, sin ser responsable de ello, perciba ingresos inferiores en el puesto al que ha sido transferida recibirá una prestación de homogeneización para compensar dicha diferencia.
112. Las empleadas embarazadas y los empleados y empleadas que asuman el cuidado de niños de hasta los ocho años de edad no podrán participar en viajes de trabajo fuera del municipio en el que se ubique su lugar de trabajo o residencia sin su consentimiento y sólo serán transferidos con su consentimiento previo. El empleador no podrá asignar horas extraordinarias a mujeres embarazadas.
113. El empleador está obligado a transferir a la empleada a otro trabajo, entre otros, en los casos siguientes:
  - si una empleada embarazada o lactante o una madre hasta el término del noveno mes posterior al parto realiza cualquier labor cuya ejecución esté prohibida a tales empleadas o haya sido clasificada como peligrosa para su embarazo o maternidad por un informe médico
  - a petición de una empleada embarazada o lactante o madre hasta el término del noveno mes posterior al parto que trabaje de noche<sup>63</sup>.

**Servicios sociales de apoyo necesarios para permitir la conciliación de las obligaciones familiares y laborales (inciso c)**

114. En lo referente a la conciliación de las obligaciones laborales y familiares, el Gobierno estudia la adopción de medidas que amplíen el alcance de los servicios que prestan atención individual a los niños, es decir, la introducción y promoción de la atención a la infancia, especialmente en relación con los niños en edad preescolar, en un entorno que sea lo más cercano posible al familiar. Una de estas medidas es la introducción de la ayuda parental mutua, que constituye un servicio de atención a la infancia informal prestado con carácter individual con la finalidad de ayudar a los tutores legales en su cuidado de los niños, creando así condiciones que mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<sup>60</sup> Sección 47 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>61</sup> Secciones 239-241 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.

<sup>62</sup> De conformidad con el Decreto No. 288/2003 Recop., por el que se establecen los tipos y lugares de trabajo prohibidos a las mujeres embarazadas, lactantes, madres hasta el término de los nueve meses posteriores al parto y menores, así como los términos en los que dichas labores podrán ser realizadas con carácter excepcional por menores como parte de un programa de formación profesional. Dichas labores incluyen las vinculadas con una carga física excesiva en relación con cambios en el organismo durante el embarazo, en las que las mujeres podrían exponerse a golpes o vibraciones.

<sup>63</sup> Sección 37 de la Ley No. 262/2006 Recop., Código Laboral, en su versión modificada.



115. En su Conjunto de medidas de fomento de la familia, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propone una modificación de la cualificación exigida a los empresarios o individuos que desempeñan actividades comerciales registradas como “Cuidado cotidiano de los niños menores de tres años”. Además, el Ministerio propone una modificación de las condiciones higiénicas de funcionamiento de la actividad comercial citada y de la actividad comercial no registrada No. 72 “Cuidado y educación extraescolares, organización de cursos y capacitación, incluidas actividades de impartición de clases”. El objeto de la modificación propuesta es ampliar la oferta de servicios de atención individual a la infancia. Como condición para su desempeño, dichas actividades han de realizarse en el hogar del empresario o en cualquier otro espacio apropiado, y sólo podrán prestarse a un máximo de cuatro niños simultáneamente.
116. Otra medida propuesta por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es la introducción de un servicio de atención a la infancia prestado con carácter no comercial: una miniguardería. Esta propuesta se corresponde en principio con la propuesta relativa a las patentes comerciales. No obstante, no se trata de un tipo de servicio comercial sino de un servicio prestado con mayor frecuencia por el empleador de los padres en el puesto de trabajo de los padres o en cualquier otro lugar apropiado y accesible. Por su organización, dicha atención será tan cercana a la vida del niño en la familia como sea posible. La propuesta establece asimismo las condiciones higiénicas, los requisitos de espacio, los requisitos relativos al mobiliario, el servicio de comedor y la cualificación profesional y los deberes del prestador de la atención.

## **Art. 12**

### **Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica y garantizar a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo**

#### **Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica (párrafo 1)**

117. En la **cláusula 23**, el Comité expresa su preocupación por el informe del Defensor del Pueblo de diciembre de 2005 relativo a la esterilización involuntaria y no informada de las mujeres romaníes. En 2006, el Ministerio de Salud terminó de investigar las quejas específicas sobre esterilización de mujeres en la República Checa (un total de 80 quejas). El equipo consultivo creado para el examen de las mujeres relacionadas con la esterilización practicada durante la prestación de atención sanitaria concluyó que se habían cometido errores, pero en ningún caso consistían en una campaña de carácter nacional o basada en políticas raciales o nacionales. Se trató de errores cometidos por establecimientos médicos concretos. En algunos casos, no se habían cumplido todas las condiciones impuestas por la directriz pertinente; en otros, el equipo constató errores administrativos; y, en casos aislados, el equipo detectó errores de prescripción médica. Una comisión central de expertos creada para investigar estos casos estimó que el procedimiento aplicado durante la prestación de atención médica en los casos de esterilización había sido correcto.
118. En la gran mayoría de los casos, el principal problema de la esterilización practicada tanto a hombres como a mujeres fue el método de obtención del consentimiento previo informado de los pacientes. En el transcurso de la revisión de estas cuestiones, se constató que la obtención del consentimiento informado también había supuesto un importante problema en el pasado en otros ámbitos médicos. Las operaciones quirúrgicas se realizaron entre 1961 y 2004 y, en nueve casos, no pudieron presentarse documentos médicos, ya que habían sido destruidos por inundaciones.

119. De todos los casos examinados:

- la esterilización no se practicó en 12 casos, es decir, las alegaciones relativas a la esterilización eran falsas;
- las condiciones establecidas por la Directriz del Ministerio de Salud de la República Checoslovaca de 17 de diciembre de 1971 sobre la práctica de la esterilización se cumplieron íntegramente en 14 casos;
- las condiciones de la directriz citada no se cumplieron íntegramente en 44 casos, en 36 ocasiones debido a deficiencias administrativas;
- en ocho casos se constataron dudas sobre la autenticidad de las firmas (tres cruces, etc.).

120. Todas las esterilizaciones se realizaron basándose en las indicaciones de un médico. Los asistentes sociales no están autorizados a indicar ninguna intervención o examen médicos, incluida la esterilización. Desde 2001, año de entrada en vigor del Convenio sobre los derechos humanos y la biomedicina, se han examinado cinco casos.

121. La cuestión de los derechos del paciente acababa de regularse en una enmienda a la Ley de atención de la salud pública<sup>64</sup> adoptada en 2007, que amplió materialmente los derechos del paciente y su persona más cercana en relación con la participación en la prestación de atención sanitaria. Se establece expresamente que cualquier intervención médica únicamente puede realizarse con el consentimiento del paciente, a menos que la legislación dicte lo contrario. Además, debe informarse al paciente adecuadamente y con antelación sobre la intervención propuesta, sus riesgos, los beneficios del tratamiento y las consecuencias en caso de negarse a recibirlo.

122. El asunto de las esterilizaciones volverá a regularse en detalle en el proyecto de ley sobre servicios médicos específicos (actualmente pendiente de la aprobación del Gobierno de la República Checa). Dicho proyecto de ley amplía considerablemente los derechos de los pacientes y acentúa, entre otros, los derechos de los pacientes privados de la capacidad para realizar actos jurídicos y de los pacientes que tienen mermada su capacidad de realizar actos jurídicos hasta tal punto que son incapaces de otorgar su consentimiento a recibir un servicio médico.

## Art. 14

### **Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales**

123. El Ministerio de Salud ha organizado desde 2001, con buenos resultados, varios proyectos y actos en cooperación con la organización no gubernamental sin fines de lucro Český svaz žen<sup>65</sup> (Unión de Mujeres Checas), como “Mujer Rural”, “Mujer Consumidora”, “Mujer y Legislación Alimentaria” o “Mujer e Igualdad de Oportunidades”. En 2006, el Ministerio de Salud organizó, en cooperación con la Unión de Mujeres Checas una conferencia titulada “Mujeres y futuro en las zonas rurales”. En 2008, el Ministerio de Salud resaltó especialmente el documento gubernamental titulado “Programa de desarrollo rural: oportunidades de financiación

<sup>64</sup> Ley No. 20/1966 Recop. de atención de la salud pública, en su versión modificada.

<sup>65</sup> Český svaz žen es una organización no gubernamental de mujeres con carácter voluntario para el beneficio y en aras del interés de las mujeres y sus derechos ([www.csz.cz](http://www.csz.cz)).

rural después de 2006”. Desde 2007, la financiación de planes de entidades rurales a través de este programa ha pasado a ser una de las fuentes de financiación de servicios públicos en zonas rurales, como la educación, el transporte, los servicios sociales y las actividades recreativas cívicas en los ayuntamientos.

124. Con ocasión del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos<sup>66</sup> en 2007, la Unión de Mujeres Checas organizó, en cooperación con el Ministerio de Salud, una conferencia sobre la cuestión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la República Checa dedicada, entre otras cosas, a la condición jurídica de la mujer en las explotaciones agrícolas familiares o al método de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre a nivel regional.
125. Al mismo tiempo, se celebraron varias conferencias y seminarios en distintas regiones sobre diferentes asuntos, como “La mujer en las regiones rurales y el acceso a los servicios”, “La mujer en regiones rurales y el acceso al empleo y la educación”, “Explotaciones agropecuarias familiares —empleo de familiares— riesgos e implicaciones”.
126. Desde el punto de vista regional, el Consejo de Acuerdos Económicos y Sociales creado en la región de Moravia meridional estudia propone y fomenta soluciones a problemas relacionados con el desarrollo económico y social en la región, especialmente con respecto al empleo y el desarrollo de los recursos humanos, las condiciones para la realización de actividades empresariales y servicios públicos, como el servicio de transporte, la asistencia sanitaria, los centros de enseñanza, la asistencia social y las condiciones sociales de la población.

#### Información sobre medidas adoptadas para aplicar la Declaración de Beijing

127. El Comité solicita la plena aplicación de la disposición de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing durante el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Convención (**cláusula 33**). El Departamento de Igualdad de Mujeres y Hombres, instituido en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde el 1º de enero de 1998, y que funciona como coordinador del programa nacional relativo a la condición de la mujer en la sociedad, elabora un informe resumido sobre los resultados del plan de acción nacional para la creación de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre (“Prioridades y procedimientos del Gobierno para el cumplimiento de la igualdad de hombres y mujeres”<sup>67</sup>). Desde el principio, el plan de acción nacional se elaboró conforme al cumplimiento de las conclusiones de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por las Naciones Unidas en Beijing en septiembre de 1995. La validez y actualidad de la Plataforma de Acción de Beijing se confirmó en marzo de 2005, en el 49º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. El plan de acción nacional para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en la República Checa se centra en siete de las doce esferas de especial preocupación que figuran en la Plataforma de Acción de Beijing y que son pertinentes para la República Checa:
  - promoción del principio de la igualdad del hombre y la mujer como parte de la política del Gobierno,
  - salvaguardias legales de los requisitos previos para la igualdad del hombre y la mujer e incremento del nivel de concienciación;

<sup>66</sup> Iniciativa de la Unión Europea.

<sup>67</sup> [www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/](http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/)

- garantía de la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en el acceso a la actividad económica,
  - homogeneización de la condición social de la mujer y el hombre a la hora de asumir el cuidado de los niños y de los familiares que lo necesiten,
  - consideración de las funciones reproductivas y de las diferencias fisiológicas de la mujer,
  - supresión de la violencia contra las mujeres,
  - supervisión y evaluación de la eficacia de la aplicación de la igualdad de condición de la mujer.
128. El documento de programación titulado “Prioridades y procedimientos del Gobierno para el cumplimiento de la igualdad de hombres y la mujeres” también resalta los objetivos incluidos en el documento de programación de las Naciones Unidas “Declaración del Milenio”. Los Estados Miembros de la Unión Europea tienen la intención de lograr avances en ocho tareas esenciales antes de 2015, los objetivos de desarrollo del Milenio, que suponen un llamamiento a la comunidad internacional para la consecución de una mejora considerable y cuantificable de la calidad de la vida humana. Se ha concedido suma relevancia al objetivo 3: promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. Cada ministerio elabora un documento de programación para la promoción de la igualdad de género en los ámbitos de su competencia<sup>68</sup>. El Departamento de Igualdad recopila los informes sobre el cumplimiento de las prioridades de cada ministerio y los incluye en el “Informe final sobre el cumplimiento de las prioridades”. En su evaluación anual del programa de prioridades del año 2000, el Gobierno pidió a todos sus miembros que integrasen las cuestiones de género en todas sus actividades.

---

<sup>68</sup> Resolución del Gobierno No. 456 de 9 de mayo de 2001.

## Cuadros

**Cuadro No. 1**

<b>Sección del Código Penal</b>	<b>Elementos constitutivos de delito penal</b>	<b>No. de casos</b>
Sección 197a	Violencia contra un grupo de ciudadanos o una sola persona (invocando temor razonable)	5
Sección 204	Proxenetismo	19
Sección 205	Amenaza a la moral pública	3
Sección 215	Crueldad con una persona a cargo (casos en los que ha habido maltrato de menores y mujeres que viven en el mismo hogar que el agresor o maltrato de mujeres en edad de jubilación)	4
Sección 215a	Maltrato de una persona residente en un piso o casa de uso común (violencia en el hogar)	31
Sección 231	Restricción de la libertad personal	13
Sección 232	Privación de la libertad personal	2
Sección 237	Abuso de autoridad	3
Sección 241	Violación	85
		<b>165</b>

**Cuadro No. 2**

**Personas condenadas por un delito definido en la sección 215a de la Ley No. 140/1961 Recop., Código Penal, en su versión modificada**

**Maltrato de una persona residente en un piso o casa de uso común en el año 2004 - 2007**

<b>2004</b>	<b>Número total de personas condenadas*</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>República Checa</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

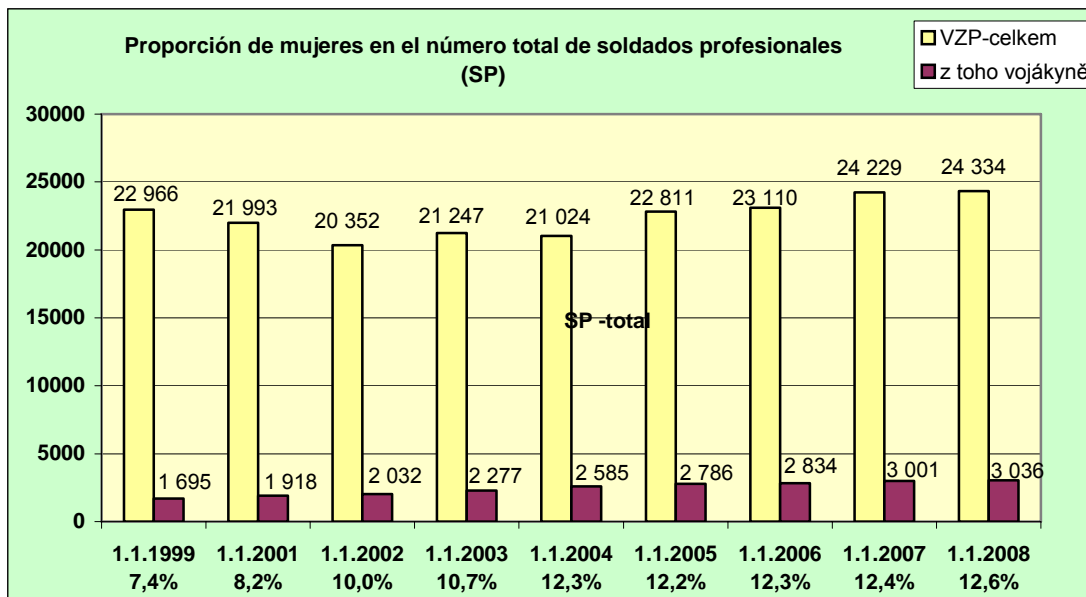
<b>2005</b>	<b>Número total de personas condenadas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>República Checa</b>	<b>134</b>	<b>3</b>	<b>131</b>

\*NB: personas condenadas en el período comprendido entre el 1/6/2004 y el 31/12/2004

<b>2006</b>	<b>Número total de personas condenadas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>República Checa</b>	<b>256</b>	<b>6</b>	<b>250</b>

<b>2007</b>	<b>Número total de personas condenadas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>República Checa</b>	<b>291</b>	<b>8</b>	<b>283</b>

**Cuadro No. 3**



(Leyenda: SP – total, de los cuales mujeres soldado)

**Cuadro No. 4**

Las mujeres están representadas en todos los grados, desde sargento primero a coronel;

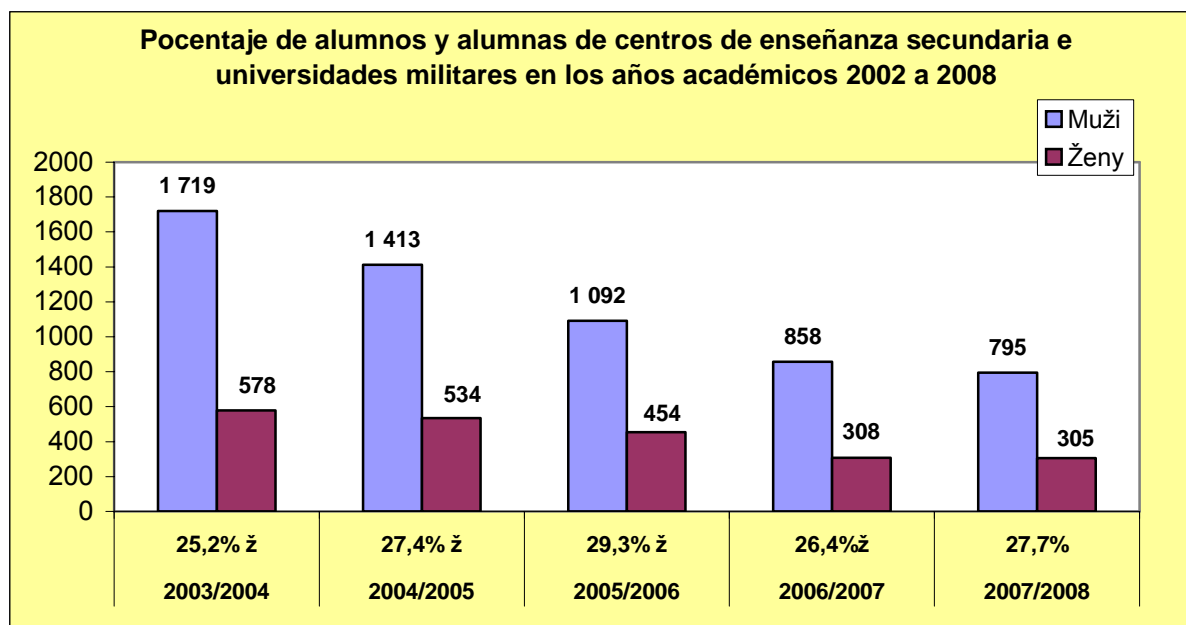
- Los grados más frecuentes son los siguientes

Grado	a 01/01/2008	a 01/01/2007	a 01/01/2006	a 01/01/2005
Oficial técnico superior	954	861	855	704
Oficial técnico	569	608	609	535

- Los grados más elevados que realmente han llegado a alcanzarse son los siguientes:

<b>Grado</b>	<b>a 01/01/2008</b>	<b>a 01/01/2007</b>	<b>a 01/01/2006</b>	<b>a 01/01/2005</b>
Coronel	1	1	0	0
Teniente coronel	16	13	7	4
Mayor	59	53	52	44
Capitán	201	193	162	147

**Cuadro No. 5**



(Leyenda: Hombres - Mujeres)



### **Cuadro No. 6.1**

#### **Números totales de niños/alumnos/estudiantes**

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardín de infancia	286 230	282 183	285 419	291 194
Escuelas primarias	958 860	916 575	876 513	844 863
Escuelas secundarias	579 584	577 605	576 585	569 267
de las cuales, técnicas	177 945	172 412	167 446	161 366
Academias de música	3 426	3 495	3 534	3 606
Escuelas de formación profesional	29 759	28 792	27 650	28 774
de las cuales, técnicas	3 837	3 776	3 507	3 528
Universidades	265 070	289 838	316 456	344 180
de las cuales, técnicas	69 900	74 432	79 506	82 382

Fuente:

ÚIV

### **Cuadro No. 6.2**

#### **Números totales de**

#### **niñas/mujeres**

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardín de infancia	136 930	134 727	136 604	139 808
Escuelas primarias	462 983	442 206	422 041	406 776
Escuelas secundarias	287 439	287 263	287 185	283 399
de las cuales, técnicas	29 897	27 835	25 735	23 297
Academias de música	2 007	2 061	2 091	2 161
Escuelas de formación profesional	20 668	20 065	19 788	20 529
de las cuales, técnicas	656	734	952	808
Universidades	134 869	150 836	167 984	185 948
de las cuales, técnicas	15 806	17 255	19 063	20 468

Fuente:

ÚIV

**Cuadro No. 6.3**

**Número total de  
niños/hombres**

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardín de infancia	149 300	147 456	148 815	151 386
Escuelas primarias	495 877	474 369	454 472	438 087
Escuelas secundarias	292 145	290 342	289 400	285 868
de las cuales, técnicas	148 048	144 577	141 711	138 069
Academias de música	1 419	1 434	1 443	1 445
Escuelas de formación profesional	9 091	8 727	7 862	8 245
de las cuales, técnicas	3 181	3 042	2 555	2 720
Universidades	130 201	139 002	148 472	158 232
de las cuales, técnicas	54 094	57 177	60 443	61 914

Fuente:

ÚIV

**Cuadro No. 7.1**

Número de empleados de I+D hombres/mujeres por tipo de empleo en 2000, 2001, 2006 y 2007 (en EDP)

Tipo de empleo	2000		2001		2006		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Investigadores	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785
	26%	74%	26%	74%	25%	75%	25%	75%
Empleados técnicos	3 038	4 281	3 447	4 662	5 672	10 168	5 641	9 789
	42%	58%	43%	57%	36%	64%	37%	63%
Otros tipos	1 447	1 580	1 399	1 612	2 731	2 891	2 916	2 967
	48%	52%	46%	54%	49%	51%	50%	50%
Total	8 036	16 162	8 699	17 408	15 056	32 673	15 650	33 542
	33%	67%	33%	67%	32%	68%	32%	68%

Fuente: CZSO, Indicadores de investigación y desarrollo para 2001; Indicadores de investigación y desarrollo para 2007.

## Cuadro No. 7.2

Numero de investigadores/as por rama de la ciencia en EDP

Principales ramas de la ciencia	2000		2001		2006		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias naturales	1 288	3 141	1 143	3 026	1 894	5 270	1 882	5 049
Ciencias técnicas	895	5 307	1 058	5 957	1 402	9 953	1 837	11 334
Ciencias médicas	393	516	473	596	1 210	1 284	1.263	1 359
Ciencias agrícolas	400	529	388	525	592	882	624	961
Ciencias sociales	120	191	152	258	862	1 199	796	1 104
Humanidades	455	617	639	772	693	1 027	691	978
Total	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

Fuente: CZSO, Indicadores de investigación y desarrollo para 2001; Indicadores de investigación y desarrollo para 2007.

## Cuadro No. 7.3

Número de investigadores/as por sectores de actividad en EDP

Sector de actividad	2000		2001		2006		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sector empresarial	902	4 625	939	4 814	1 625	9 664	1 829	10 668
Sector público	1 398	3 026	1 553	3 284	2 330	4 234	2 478	4 170
Enseñanza superior	1 220	2 548	1 346	2 903	2 680	5 672	2 762	5 901
Instituciones sin fines de lucro	25	102	15	133	17	45	24	46
Total	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

Fuente: CZSO, Indicadores de investigación y desarrollo para 2001; Indicadores de investigación y desarrollo para 2007.

**Cuadro No. 7.4**

Número de investigadores/as en los sectores público y universitario en EDP – por educación finalizada

	2006		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titulares del título universitario de “profesor”	137	1 081	153	1 155
Titulares del título universitario de “profesor ayudante”	427	1 653	425	1 675
Titulares de doctorado	1 620	3 361	1 680	3 584
Investigadores en estudios de doctorado	775	1 176	866	1 162
Titulados universitarios	1 830	2 380	1 894	2 280
Titulados en formación profesional	29	72	27	38
Personas con título de educación secundaria	183	180	171	159
Personas con título de otros centros	9	4	23	18
<b>Total</b>	<b>5 188</b>	<b>10 231</b>	<b>5 452</b>	<b>10 511</b>

Fuente: CZSO, Indicadores de investigación y desarrollo para 2007.

**Cuadro No. 7.5**

Técnicos y profesionales con educación terciaria (HRSTE) por rama de estudio y sexo; 2000, 2001, 2006 y 2007 en miles de personas (HC)

Rama de estudio	2000		2001		2006		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Programas básicos	0,3	0,6	0,0	0,6	0,6	0,2	0,8	0,2
Ciencias pedagógicas	108,7	37,1	102,7	36,3	120,7	49,5	124,0	51,2
Humanidades y arte	19,8	18,8	22,8	21,9	38,7	29,2	39,3	30,1
Ciencias sociales, empresariales y jurídicas	66,3	78,6	67,3	79,1	109,1	104,4	114,8	113,2
Ciencias naturales	15,5	25,6	14,8	31,3	25,7	48,1	30,6	49,2
Ciencias técnicas	36,4	188,5	39,4	184,4	38,2	200,7	35,4	199,3
Ciencias agrícolas	14,9	36,4	15,0	36,8	19,3	40,6	17,8	35,6
Ciencias médicas	36,1	27,7	37,3	27,0	62,0	29,6	64,0	32,0
Servicios	3,6	20,2	6,3	21,1	8,6	29,4	8,9	28,4
<b>Total</b>	<b>301,7</b>	<b>433,5</b>	<b>305,7</b>	<b>438,5</b>	<b>423,0</b>	<b>531,6</b>	<b>435,6</b>	<b>539,2</b>

Fuente: Encuesta selectiva de población activa (CZCO), 2008

Cuadro No. 8.1

**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES A 31 de diciembre de 2003**

Cargo ⇒	Ministro/	Viceministro		Director de sección			Director de departamento			Otros especialistas			Director de la institución ministerial			Director de oficina exterior		
Ministerio de ↓	H/M	H	M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Transportes y Comunicaciones	H	4	1	13	4	23,5	36	9	20	177	160	47,5						
Finanzas	H	6	1	37	10	21,3	83	73	46,8	547	826	60,2	19	1	5			
Cultura	H	2	1	7	5	41,7	9	15	63	63	140	69	28	5	19			
Desarrollo Regional	H	4	1	16	8	30	29	13	30,9	200	230	53,4						
Defensa: soldados profesionales	H	1	0	33	0	0	97	2	2	379	42	9,9						
empleados civiles <sup>1</sup>		4	1	51	1	1,9	108	22	16,9	532	948	64						
Trabajo y Asuntos Sociales	H	5	2	13	11	45,8	31	29	48,4	181	399	68,7	0	1	100			
Industria y Comercio <sup>2</sup>	H	10	0	29	5	14,7	76	32	30,1	273	326	54,4	11	0	0			
Justicia	H	2	1	11	3	21,4	18	18	50	64	177	73,4	5	1	1,7			
Educación, Juventud y Deportes	M	5	0	24	7	22,6	15	14	48,3	111	273	71,1	0	1	100			

Interior	H	6	1	46	11	19,3	159	67	29,6	1 626	1 553	48,9						
Asuntos Exteriores -sede	H	6	0	30	14	31,8	44	15	25,4	268	374	58,2	5	0	0	94	17	15,3
-extranjero										380	779	67,2						
Salud	M	4	1	10	8	44,4	13	27	68	68	231	77	67	20	23	0	1	100
Agricultura	H	6	0	147 <sup>3</sup>	28	16	83	41	33	398	583	55	6	0	0			
Medio ambiente	H	6	1	25	12	32,4	46	23	33,3	186	287	60,7	14	0	0			
Informática	H	4	2	8	2	20	8	6	42,8	50	63	56						
Gobernación:	H	7	2	21	15	41,7	18	17	48,6	131	228	63,5	8	1	11,1			
	H																	
Total	15H/2M	82	15	521	144	21,6	873	423	32,6	5 634	7 619	57,4	163	30	15,5	94	18	16

1: incl. la sede general; 2: incl. organizaciones presupuestarias y contributivas; 3: incl. depts. de agencias agrícolas y oficinas de catastro

Fuente: información de los ministerios

información.

Cuadro No. 8,2

# **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES**

**A 31 de diciembre de 2004 (fuente: ministerios)**

Cargo ⇒	Ministro	Viceministro		Director de sección			Director de departamento			Otros especialistas			Director de la institución ministerial			Director de oficina exterior		
Ministerio de ↓	H/M	H	M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	Por-centa-je de mujeres (%)
Transporte	1/0	4	1	16	1	16	43	12	22	185	196	51						
Informática	1/0	3	2	9	2	18	7	7	50	52	64	55						
Finanzas	1/0	6	1	35	23	40	82	71	46	433	739	64	19	1	5			
Cultura	1/0	3	1	7	5	42	6	11	65	67	142	68	25	5	17			
Desarrollo Regional	1/0	5	2	15	11	42	34	21	38	120	205	63						
Defensa: soldados	1/0	5	1	84	1	1	199	23	10	918	896	49						
profesionales																		
empleados civiles <sup>1</sup>																		

Trabajo y Asuntos Sociales	1/0	6	1	14	13	48	38	34	47	172	447	72						
Industria y Comercio <sup>2</sup>	1/0	5	0	37	4	10	68	35	34	277	276	50	11	1	8			
Justicia	1/0	5	1	15	4	21	16	17	52	118	194	60	5	1	17			
Educación, Juventud y Deportes	0/1	5	1	22	5	19	19	19	50	128	305	70	9	5	36			
Interior	1/0	6	1	36	11	23	152	64	29	2 128	1 779	43						
Asuntos Exteriores -sede -extranjero	1/0	6	1	30	14	32	48	19	28	256 757	341 420	57 36	5			107	13	11
Salud	0/1	5	1	8	12	60	11	28	72	94	241	67	70	17	20	0	1	100
Agricultura	1/0	5	0	132	30	19	95	47	33	580	1 092	65	6	0	0			
Medio ambiente	1/0	6	1	30	12	29	46	27	37	198	308	61	14	0				
Gobernación: ministro	1/0	3	0	21	9	30	26	19	42	110	191	63				5	1	17
Total																		

1: incluida la sede general; 2: incluidas instituciones ministeriales presupuestarias y contributivas.



Cuadro No. 8.3

**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES****A 31 de diciembre de 2005 (fuente: ministerios)**

Cargo ⇒	Ministro	Viceministro		Director de sección			Director de departamento			Otros especialistas			Director de la institución ministerial			Director de oficina exterior		
Ministerio de ↓	H/M	H	M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Transporte	1/0	4	1	19	2	9,5	32	16	33,3	184	197	51,7						
Informática	0/1	3	1	8	4	33	5	7	58	52	61	54						
Finanzas	1/0	5	1	33	15	31	64	60	48	394	649	62	18	2	10			
Cultura	1/0	3	1	9	4	31	7	15	68	72	149	67	25	5	17			
Desarrollo Regional	1/0	5	2	18	9	33	39	22	26	140	259	65						
Defensa: soldados profesionales empleados civiles <sup>1</sup>	1/0	10	1	82	3	3,5	227	42	15,6	623	633	50,4	70	18	20,5	4	4	50
Trabajo y Asuntos Sociales	1/0	4	2	13	13	50	39	36	48	179	427	70,5						
Industria y Comercio <sup>2</sup>	1/0	5	0	35	6	14,6	69	35	33,7	278	276	49,8	10	1	9			
Justicia	1/0	5	0	12	5	29,4	18	19	51,4	70	163	70	5	0	0			

Educación, Juventud y Deportes	0/1	5	1	22	7	24,1	15	15	50	111	296	72,7	0	1	0			
Interior	1/0	6	1	54	12	18,2	149	65	23,7	1 737	1 471	30	8	2	20			
Asuntos Exteriores -sede -extranjero	1/0	7	1	32	13	28,9	52	23	30,7	244 664	346 528	58,6 44,3	5	0	0	95	16	14,4
Salud	1/0	4	0	11	10	48	16	18	53	95	223	70	71	15	17	0	3	100
Agricultura	1/0	4	1	82	18	18	97	51	35	694	1 080	61	6	0	0			
Medio ambiente	1/0	7	1	28	12	30	50	36	41,8	180	299	62,4	14	0	0			
Gobernación: Ministro	1/0	2	0	20	11	35	29	19	40	120	227	65	0	0	0	5	1	17
Total																		

1: incluida la sede general; 2: las instituciones ministeriales incluyen organizaciones presupuestarias y contributivas.

Cuadro No. 8.4

**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES****A 31 de diciembre de 2006 (fuente: ministerios)**

Cargo ⇒	Ministro	Viceministro		Director de sección			Director de departamento			Otros especialistas			Director de la institución ministerial			Director de oficina exterior		
	H/M	H	M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Ministerio de ↓																		
Transporte	1/0	4	1	19	1	5	35	20	36,4	171	193	53						
Informática	1/0	2	1	8	2	20	7	5	41,7	43	66	60,6						
Finanzas	1/0	6	1	34	11	24	68	64	48	415	640	61	18	2	10			
Cultura	1/0	2	2	9	9	50	4	18	78	67	152	69	26	5	16			
Desarrollo Regional	1/0	3	0	14	10	42	32	23	45	162	292	65	-	-	-	2	1	33
Defensa: soldados		1		43	0	4,6	83	3	11,5	347	55	34,8						
profesionales	0/1	3	1	40	1		79	18		519	407							
empleados civiles <sup>1</sup>																		
Trabajo y Asuntos Sociales	1/0	6	1	12	12	50	41	37	47,4	192	422	69						
Industria y Comercio <sup>2</sup>																		

Justicia	1/0	4	0	10	6	37,5	18	21	53,8	103	193	65,2	5	0	0			
Educación, Juventud y Deportes	0/1	4	1	23	8	25,8	23	16	41	105	285	73	9	9	50			
Interior	1/0	4	0	53	12	18,5	173	77	30,8	15 533	1 640	51,7	15	3	16,7			
Asuntos Exteriores -sede -extranjero	1/0	3	1	26	11	27,7	28	15	34,9	325 728	390 563	54,5 43,3	-	-	-	110	13	10,6
Salud	1/0	3	1	9	13	59,1	17	21	55,3	84	211	71,5	68	16	19	0	2	100
Agricultura	0/1	6	0	75	15	16,7	98	52	34,7	686	1.047	60,4						
Medio ambiente	1/0	5	1	28	12	30	50	39	43,8	183	304	62,4	14	0	0			
Gobernación:																		
ministro																		
Viceprimer ministro	1/0	1	0	14	4	22	26	20	43	47	239	83	-	-	-	6	0	0
Primer Ministro	1/0																	
Total	13/3	57	11	417	127	-	782	449	-	19 710	7 099	-	155	35	-	118	16	-

Cuadro No. 8.5

**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES****A 31 de diciembre de 2007 (fuente: ministerios)**

Cargo →	Ministro	Viceministro		Director de sección			Director de departamento			Otros especialistas			Director de la institución ministerial			Director de oficina exterior		
Ministerio de ↓	H/M	H	M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Transporte	H	6	1	22	2	8,33	60	19	24,05	155	209	57,42	0	0	0,00	-	-	-
Finanzas	H	7	0	32	11	25,58	74	64	46,38	490	712	59,23	17	3	15,00	-	-	-
Cultura	H	6	2	14	10	41,67	7	14	66,67	70	148	67,89	26	6	18,75	-	-	-
Desarrollo Regional	H	4	0	14	12	46,15	34	29	46,03	162	292	64,32	-	-	-	-	-	-
Defensa: soldados profesionales	M	1	0	25	0	0,00	50	0	0,00	369	70	15,95	-	-	-	-	-	-
empleados civiles		4	0	20	3	13,04	42	8	16,00	353	347	49,57	-	-	-	-	-	-
Trabajo y Asuntos Sociales	H																	
Industria y Comercio	H																	
Justicia	H	5	0	11	9	45,00	25	21	45,65	87	196	69,26	-	-	-	-	-	-
Educación, Juventud y	H	4	1	25	16	39,02	15	13	46,43	133	313	70,18	-	-	-	-	-	-

Deportes																		
Interior	H	3	2	52	15	22,39	154	81	34,47	924	1 285	58,17	15	3	16,67	-	-	-
Asuntos Exteriores -sede	H	2	1	26	13	33,33	42	16	27,59	333	385	53,62	-	-	-	-	-	-
-extranjero		-	-	-	-	-	-	-	-	630	560	47,06	100	14	12,28	-	-	-
Salud	H	3	1	13	13	50,00	12	26	68,42	86	199	69,82	66	17	20,48	0	2	100,00
Agricultura	H	5	1	75	21	21,88	99	56	36,13	681	1058	60,84	6	0	0,00	-	-	-
Medio ambiente	H	4	1	34	9	20,93	45	42	48,28	171	312	64,60	14	0	0,00	-	-	-
Gobernación		7	2	17	11	39,29	16	15	48,39	172	233	57,53	-	-	-	-	-	-
Total	16H/2M	69	13	392	157	28,60	716	441	38,12	4.816	6 319	56,75	244	43	14,98	0	2	100,00

Cuadro No. 9.1

**Representación de hombres y mujeres en todos los niveles judiciales (a 31.12)**

<b>AÑO</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
	<b>número</b>	<b>%</b>	<b>número</b>	<b>%</b>
<b>2004</b>	1 082	38	1 799	62
<b>2005</b>	1 098	38	1 822	62
<b>2006</b>	1 140	38	1 855	62
<b>2007</b>	1 160	38	1 868	62

Cuadro no. 9.2

**Porcentaje de juezas en puestos directivos en todos los niveles (%)**

<b>TRIBUNALES</b>	<b>Juez presidente</b>				<b>Juez vicepresidente</b>			
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Tribunales de distrito	44	45	46	46	61	60	57	56
Tribunales regionales	13	13	13	13	40	40	32	40
Tribunales superiores	0	0	0	0	25	25	40	33
Tribunal Supremo	100	100	100	100	0	0	0	0
Tribunal Supremo Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>51</b>

Cuadro No. 9.3

**Representación de hombres y mujeres en todos los niveles de la Fiscalía  
(a 31.12)**

AÑO	HOMBRES		MUJERES	
	Número	%	Número	%
<b>2004</b>	473	44	593	56
<b>2005</b>	514	45	617	55
<b>2006</b>	558	46	643	54
<b>2007</b>	559	47	642	53

Cuadro No. 9.4

**Porcentaje de mujeres fiscales en puestos directivos en todos los niveles de la Fiscalía  
(en %)**

CARGO	2004	2005	2006	2007
Fiscal supremo	100	100	100	100
Fiscal supremo adjunto	0	0	33	33
Fiscal superior	0	0	0	0
Fiscal superior adjunto	0	0	0	0
Fiscal regional	37	29	29	43
Fiscal regional adjunto	46	43	43	37
Fiscal de distrito	43	45	48	46
Fiscal de distrito adjunto	65	60	60	56
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>48</b>



Cuadro No. 9.5

**Representación de hombres y mujeres en el Servicio Penitenciario (a 31.12)**

<b>AÑO</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>2004</b>	8 072	75	2 690	25
<b>2005</b>		75		25
<b>2006</b>	8 065	77	2 471	23
<b>2007</b>	7 977	76	2 519	24

Cuadro No. 9.6

**Representación de hombres y mujeres en el Servicio de Libertad Condicional y Mediación (a 31.12)**

<b>AÑO</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>2004</b>	65	28	170	72
<b>2005</b>	58	25	175	75
<b>2006</b>	72	25	220	75
<b>2007</b>	88	27	244	73

Cuadro No. 9.7

**Representación de hombres y mujeres en el Instituto de Criminología y Prevención Social (a 31.12)**

<b>AÑO</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>2006</b>	14	40	21	60
<b>2007</b>	14	41	20	59

Cuadro No. 10.1

**Salarios brutos medios de hombres y mujeres a partir de encuestas selectivas**

<b>Año</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Hombres	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489
Mujeres	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684
Proporción (en %)	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2

**Proporción del salario medio de las mujeres en relación con el salario medio de los hombres (en %) por categoría de edad**

Categoría de edad/año	2003	2004	2005	2006	2007
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
menores de 19 años	89,1	85,3	86,7	87,1	87,2
20 – 24 años	90,6	89,7	90,1	90,3	87,5
25 – 29 años	85,4	87,0	88,2	88,8	89,1
30 – 34 años	71,6	70,4	71,1	73,3	74,9
35 – 39 años	66,4	66,3	67,3	66,4	66,3
40 – 44 años	70,4	70,3	69,4	69,1	68,1
45 – 49 años	72,0	72,6	71,9	71,6	71,5
50 – 54 años	73,2	73,8	74,1	74,9	74,2
55 – 59 años	83,4	83,4	82,9	80,3	79,9
60 – 64 años	75,5	76,4	77,1	81,9	82,4
mayores de 65 años	65,7	67,2	65,2	71,8	69,2

**Proporción del salario medio de las mujeres en relación con el salario medio de los hombres (en %) por categorías clave de clasificación de empleado**

Categorías clave de clasificación de empleado/año	2003	2004	2005	2006	2007
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Legisladores, directivos	59,2	59,6	60,9	59,9	63,8
Científicos y especialistas de alta cualificación	73,5	73,7	73,0	73,2	72,5
Profesionales técnicos, sanitarios y pedagógicos	75,2	75,3	74,6	74,3	75,2
Empleados administrativos de nivel inferior	80,5	83,0	81,9	82,1	80,8
Operadores de servicios y comercio	74,8	75,1	75,7	75,2	76,8
Trabajadores cualificados de los ámbitos agrario, forestal y pesquero	86,7	86,8	87,8	89,4	86,6
Comerciales, fabricantes cualificados y transformadores	69,7	69,4	70,2	70,0	69,3
Operadores de maquinaria y equipo	74,6	75,6	75,7	76,8	75,8
Obreros y trabajadores no cualificados	77,5	77,8	77,1	79,3	79,1

**Proporción del salario medio de las mujeres en relación con el salario medio de los hombres por nivel educativo (en %)**

---

Educación/año	2003	2004	2005	2006	2007
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Primaria y primaria incompleta	75,0	74,7	74,8	74,7	76,9
Secundaria sin examen final	71,1	72,1	72,5	72,4	71,6
Secundaria con examen final	76,6	77,3	77,6	77,6	77,4
Formación profesional superior y licenciatura	75,3	70,9	73,0	72,6	74,3
Universitaria	65,3	67,3	68,4	68,4	68,8

---