



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

Distr. general  
8 de enero de 2024  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

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

**Séptimo informe periódico que Chequia debía presentar  
en 2020 en virtud del artículo 18 de la Convención\*\*\***

[Fecha de recepción: 3 de noviembre de 2023]

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.  
\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



## Artículo 1

### Definición jurídica de la discriminación de género

1. Todas las personas tienen garantizados sus derechos y libertades fundamentales, independientemente de su sexo, raza, color, idioma, credo y religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional o étnica, posición económica, nacimiento u otra condición, en virtud de la Ley Constitucional núm. 2/1993 (recop.), la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales, en su forma modificada (en lo sucesivo, “Carta”), que forma parte del ordenamiento constitucional de Chequia.

2. El derecho a la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación se explicitan en la Ley núm. 198/2009 (recop.) de Igualdad de Trato y Medios Jurídicos de Protección contra la Discriminación y de Modificación de Determinadas Leyes (Ley contra la Discriminación), en su forma modificada (en lo sucesivo, “Ley contra la Discriminación”). En la Ley contra la Discriminación se establecen, entre otras cosas, los ámbitos en los que está prohibido discriminar, se exponen conceptos fundamentales, se definen los motivos inadmisibles de discriminación y se establecen los medios jurídicos de protección contra la discriminación. En virtud de la Ley, están prohibidas tanto la discriminación directa como la indirecta. Con arreglo a su artículo 2 2), se consideran discriminación el acoso, el acoso sexual, la persecución, la orden de discriminar y la incitación a discriminar.

3. El ordenamiento jurídico de Chequia permite a las posibles víctimas de discriminación estar representadas en las actuaciones judiciales en que soliciten protección por una entidad jurídica que tenga entre las actividades enunciadas en sus estatutos la protección contra esa discriminación. Más concretamente, esa posibilidad está consagrada en el artículo 26 3) de la Ley núm. 99/1963 (recop.), el Código de Procedimiento Civil, en su forma modificada. En su artículo 133a 1) a) y c), el Código de Procedimiento Civil facilita la condición probatoria del demandante como posible víctima de una discriminación de género mediante la denominada carga compartida de la prueba. Si la parte demandante alega ante el tribunal hechos de los que puede deducirse que ha habido discriminación, la parte demandada está obligada a demostrar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato.

4. En lo que respecta a la incorporación de la Convención en la jurisprudencia de los tribunales checos, cabe mencionar la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2016 en la causa núm. 33 Cdo 2039/2015, en la que la sección competente de la Sala de lo Civil y Mercantil aludió a las observaciones finales de fecha 10 de octubre de 2010 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su interpretación de las disposiciones de la Ley núm. 326/1999 (recop.) de Residencia de Extranjeros en el Territorio de la República Checa y de Modificación de Determinadas Leyes, en su forma modificada. Las ideas principales de la Convención también se reflejan en la práctica decisoria del Tribunal Supremo mediante la aplicación del derecho nacional o europeo.

5. En cuanto a la jurisprudencia nacional sobre la discriminación, en 2020 la Oficina del Defensor Público de los Derechos llevó a cabo un estudio de las decisiones dictadas por los tribunales checos en los procesos por discriminación entre 2015 y 2019. El número de demandas había aumentado respecto del período comprendido entre 2010 y 2014<sup>1</sup>, pasando de 56 entre 2010 y 2014 a 90 entre 2015-2019. En el período 2015-2019, el tercer

<sup>1</sup> [https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum\\_judikatura-DIS.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf).

motivo de discriminación más frecuente fue el sexual, con 18 demandas, de las que 15 guardaban relación con el trabajo y el empleo.

6. Desde el 1 de diciembre de 2009, el Defensor Público de los Derechos (en lo sucesivo, “Ómbudsman”) actúa como organismo de fomento de la igualdad, de conformidad con las directivas de la UE. El Ómbudsman es otra de las instituciones públicas señaladas en el artículo 2 c) de la Convención que garantiza la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. Las personas que consideran que son víctimas de discriminación de género (también en los supuestos de embarazo, paternidad e identidad de género) pueden dirigir su demanda al Ómbudsman. En los casos justificados, el Ómbudsman presta asistencia metodológica con miras a la presentación de una petición para que se inicien actuaciones por discriminación. Además, en materia de discriminación, el Ómbudsman está facultado para examinar las actividades tanto de las autoridades administrativas como de los particulares para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato.

7. En cuanto a la labor dirigida a sensibilizar acerca de la Convención y las actividades del Comité, el Departamento de Igualdad de Género (en lo sucesivo, el “Departamento”) sigue publicando traducidas al checo las recomendaciones generales del Comité en el sitio web de la secretaría del Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género (en lo sucesivo, el “Consejo”).

### **Mecanismos institucionales para la igualdad de género**

8. La Estrategia Gubernamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la República Checa para 2014-2020 (en lo sucesivo, “Estrategia 2014-2020”) se aprobó mediante la resolución del Gobierno de la República Checa (en lo sucesivo, “Gobierno”) núm. 931 de fecha 12 de noviembre de 2014. La Estrategia de continuación para 2021-2030 (en lo sucesivo, “Estrategia 2021+”) se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 269 de 8 de marzo de 2021. Las estrategias son documentos gubernamentales para la aplicación de la política de igualdad de género en Chequia que tienen por objeto proporcionar un marco para la adopción de medidas de la administración pública que contribuyan al logro de la igualdad de género.

9. La Estrategia 2014-2020 se aplicó por medio de Planes de Acción anuales para la Igualdad de Género (que el Gobierno viene aprobando desde 1998) y se incluyó como anexo en el informe anual sobre la igualdad de género.

10. El informe sobre la igualdad de género es un resumen periódico que facilita información sobre la evolución de la igualdad de género. Se incluyó en él el informe sobre la aplicación de la Estrategia 2014-2020, en el que se evaluaba la aplicación de esa estrategia y de los Planes de Acción para la Igualdad de Género. Desde 2014, el informe sobre la igualdad de género contiene las recomendaciones del Consejo como órgano consultivo del Gobierno.

11. Los documentos de aplicación de la Estrategia 2014-2020 comprendían también los Planes de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género, el Plan de Acción para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en Puestos Decisorios para 2016-2018 (en lo sucesivo, “Plan de Acción para la Representación Equilibrada”), y el Plan de Acción de la República Checa para la Aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, relativa a las Mujeres y la Paz y la Seguridad y Resoluciones Conexas para 2017-2020 (en lo sucesivo, “Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2017-2020”).

12. La Estrategia 2021+ es el segundo documento marco gubernamental para aplicar la política de igualdad de género en Chequia. El aspecto fundamental es el vínculo

que establece con las políticas implementadas o coordinadas a nivel de la UE. La Estrategia 2021+ también está estrechamente vinculada a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y se basa en algunas de las recomendaciones de las organizaciones internacionales. La Estrategia 2021+ parte de un enfoque interseccional. Además, algunas de sus medidas están específicamente dirigidas a grupos de mujeres especialmente desfavorecidos (como las mujeres mayores de 65 años, las romaníes o las madres solteras).

13. Las medidas de la Estrategia 2021+ se financian principalmente con cargo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+), en particular su programa operativo de empleo+, y a las subvenciones del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Noruega. No obstante, la Estrategia 2021+ incluye también medidas que repercuten directamente en el presupuesto del Estado, sobre todo relacionadas con el aumento de la asignación de algunos programas de subvenciones existentes.

14. La Estrategia 2021+ está dividida en ocho capítulos temáticos. El capítulo de trabajo y cuidados se centra principalmente en eliminar las desigualdades de género en el mercado laboral y en el cuidado de los hijos y otras personas dependientes. El capítulo dedicado a la adopción de decisiones gira en torno a la baja representación de las mujeres en la vida política y en otros puestos decisorios de interés público. El capítulo de seguridad aborda la violencia doméstica y sexual y la seguridad en el espacio público, incluido el ciberespacio. El capítulo de salud se centra en las desigualdades de género en la atención de la salud, incluidas la atención durante el parto y la atención posnatal. Las desigualdades de género en la educación, la ciencia y la investigación se abordan en el capítulo dedicado a los conocimientos. El capítulo de sociedad se centra en la eliminación de los estereotipos de género, la reducción de las desigualdades de género en los medios de comunicación y la cultura y la prestación de apoyo al sector civil. El capítulo de relaciones exteriores gira en torno a la igualdad de género en la política exterior. El último capítulo, dedicado a las instituciones, tiene por objeto asegurar un nivel suficiente de capacidad en la administración pública para promover con eficacia la igualdad de género y aplicar la Estrategia 2021+.

15. La Estrategia 2021+ se ha concebido como una estrategia abierta: los objetivos específicos pueden ir seguidos de otros conjuntos de medidas y planes de acción relacionados tanto con subsectores como con la dimensión regional. Algunos ejemplos son el plan de acción para prevenir la violencia doméstica y de género o el plan de acción relativo a la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad.

16. Desde 2000, la Oficina de Estadística Checa y la Oficina del Gobierno de la República Checa (en lo sucesivo, “Oficina del Gobierno”) editan la publicación anual *Focus on Women and Men*, que es un compendio de datos estadísticos sobre las diferencias entre mujeres y hombres en diversos ámbitos de la vida. En la Estrategia 2021+ se pide a la Oficina del Gobierno que presente a la junta editorial de *Focus on Women and Men* al menos una vez al año propuestas para optimizar la recopilación de datos y que formule recomendaciones para otros actores pertinentes, lo que contribuirá a racionalizar en mayor medida el sistema de recopilación de datos.

17. La agenda para la igualdad de género, por ser una agenda transversal, depende de la Oficina del Gobierno desde el 1 de enero de 2015, y su coordinación está a cargo del Departamento desde el 1 de enero de 2017. Antes de 2017, era responsabilidad de la Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Derechos Humanos y Protección de las Minorías. La existencia de un Departamento independiente ha reforzado la aplicación de la agenda a nivel simbólico, esto es, en lo que respecta al reconocimiento de su importancia y su carácter transversal, y también en la práctica, ya que ha hecho posible que las subareas del Departamento se aprueben y lleven a cabo con mayor rapidez. Además de implementar y coordinar la agenda, el

Departamento ejerce como secretaria del Consejo, sus comités y sus grupos de trabajo.

18. El cargo de Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, que tenía entre sus competencias la igualdad de género, se suprimió en diciembre de 2017. Posteriormente, la agenda para igualdad de género pasó a ser responsabilidad del Ministro de Justicia, con efecto a partir del 13 de diciembre de 2017. Desde el 11 de julio de 2018, la igualdad de género es responsabilidad del Primer Ministro. Ese traspaso de la responsabilidad al Primer Ministro llevó a restablecer, en junio de 2018, el cargo de Comisionado del Gobierno para los Derechos Humanos.

19. El Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género, que se creó en 2008, es un órgano consultivo permanente del Gobierno en materia de igualdad de género. Está integrado por el Comisionado del Gobierno para los Derechos Humanos, representantes de los ministerios, la Oficina del Defensor Público de los Derechos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otros expertos. Con arreglo a los estatutos del Consejo, la administración pública está representada a nivel de Viceministros o Secretarios de Estado. El Presidente del Consejo es el miembro del Gobierno responsable de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades; actualmente ocupa el cargo el Primer Ministro.

20. El Consejo cuenta actualmente con los siguientes órganos de trabajo sobre ámbitos concretos relacionados con la igualdad de género:

- Comité para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer (creado en 2008);
- Comité para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos Decisorios (creado en 2009);
- Comité sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Género (creado en 2009);
- Comité sobre Política Social, Familia y Cuidados (creado en 2009);
- Grupo de Trabajo sobre los Hombres y la Igualdad de Género (creado en 2012);
- Grupo de Trabajo sobre Obstetricia y Partería (creado en 2013);
- Grupo de Trabajo sobre el Apoyo a Programas de Subvenciones para Actividades de Utilidad Pública en el Ámbito de la Igualdad de Género;
- Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de la Mujer Romaní (creado en 2021).

21. En 2020 se creó el Grupo de Trabajo sobre las Repercusiones de la Pandemia de COVID-19 en las Cuestiones de Género, que se disolvió en 2022.

22. En noviembre de 2012, la Unidad de Igualdad de Género comenzó a ejecutar un proyecto para optimizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las instituciones de la República Checa cofinanciado por el programa operativo de recursos humanos y empleo. El proyecto finalizó el 30 de noviembre de 2015. Su ejecución hizo necesario aumentar el número de puestos en la Unidad de Igualdad de Género.

23. A la finalización del proyecto de optimización, se puso en marcha otro sobre la aplicación de la Estrategia Gubernamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la República Checa para 2014-2020 y de otras actividades conexas, cofinanciado por el programa operativo de empleo, que estuvo en ejecución del 1 de febrero de 2016 al 31 de diciembre de 2022.

24. Al margen de ese proyecto, durante el período examinado se financiaron con cargo al presupuesto del Estado dos puestos fijos en el Departamento. En 2017, el Departamento tenía 12 puestos fijos, dos de ellos a tiempo parcial. En el período 2018-2021, el número de puestos fijos bajó a 11, de los que uno era a tiempo parcial. En 2022, el Departamento contaba con 11 puestos fijos a tiempo completo.

25. Durante el período examinado, el Departamento también llevó a cabo un proyecto sobre la violencia doméstica y de género, la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y el apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y otro de mejora de la capacidad y apoyo metodológico para la prevención de la violencia doméstica y de género, que aún no ha finalizado. Ambos proyectos se cofinancian con cargo a las subvenciones de Noruega (véase información más detallada en la sección dedicada al artículo 2).

26. Con la resolución del Gobierno núm. 347 de 30 de mayo de 2018 se aprobó la norma sobre el cargo de coordinador ministerial para la igualdad de género, en la que se establece, entre otras cosas, el lugar que ocupa el coordinador ministerial para la igualdad de género (en lo sucesivo, “punto focal de cuestiones de género”) en el ministerio, las características del puesto, el horario laboral, la cualificación y las competencias del puesto. No obstante, la norma constituye una recomendación, no una exigencia.

27. Con el fin de unificar los enfoques que se aplican actualmente en las auditorías de género y definir los criterios mínimos de las auditorías, la Oficina del Gobierno publicó en 2015 la norma para las auditorías de género, que se puso a prueba en el período 2016-2022. Posteriormente, se preparó un análisis de las auditorías de género realizadas. Sobre la base de las conclusiones del análisis, se está elaborando una norma revisada.

28. En 2015, la Oficina del Gobierno publicó una metodología para evaluar las consecuencias en función del género de los textos presentados al Gobierno. Su propósito es mejorar la evaluación de las consecuencias en función del género de los textos legislativos y no legislativos que se someten a la consideración del Gobierno. Desde 2018, el Departamento viene organizando seminarios dirigidos a los funcionarios públicos sobre esa evaluación y sobre el uso de la metodología. Además, al 22 de mayo de 2023 se habían hecho tres análisis sobre la utilización de la metodología que pusieron de manifiesto el escaso uso de la evaluación de las consecuencias en función del género y que contenían una lista de recomendaciones.

29. En el período 2021-2023, la Oficina del Gobierno y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) pusieron en marcha el proyecto “Fortalecimiento de la capacidad gubernamental para asegurar una reconstrucción inclusiva y con perspectiva de género: apoyo a una mejor aplicación de los objetivos de igualdad de género en la República Checa”, financiado por la Comisión Europea en el marco de su instrumento de apoyo técnico. El objetivo del proyecto es examinar y fortalecer el marco institucional para la igualdad de género en Chequia. Con ese fin, examina las maneras en que se promueve la igualdad de género a nivel gubernamental y ofrece recomendaciones de la OCDE. Entre los productos principales del proyecto cabe mencionar un informe en el que se examina el marco institucional y dos planes de acción para los ministerios seleccionados, a saber, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

30. La Estrategia 2021+ se aplica a través del programa de subvenciones de la Oficina del Gobierno de Apoyo a las Actividades de Utilidad Pública en el Ámbito de la Igualdad de Género. El programa de subvenciones se estableció en 2015 y su administración es competencia del Departamento. Su propósito es apoyar las actividades de las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro (ONG) que

contribuyen a la aplicación de la Estrategia 2021+. A partir de 2022, las actividades de igualdad de género de los municipios también recibirán ayudas del programa de subvenciones. La dotación anual del programa ascendió a 7 millones de coronas checas entre 2015 y 2018. A partir de 2019, el monto ha sido de 4 millones de coronas checas. Las actividades que promueven la igualdad de género también reciben un apoyo parcial de los programas de subvenciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (programa de subvenciones familiares), el Ministerio del Interior (programa de subvenciones para la prevención de fenómenos socialmente patológicos), el Ministerio de Justicia (desarrollo de servicios para las víctimas de delitos) y el Ministerio de Cultura (programa de subvenciones para la producción cinematográfica y los medios de comunicación centrado en la popularización de la producción de contenidos y en la profesionalización de los medios de comunicación para apoyar proyectos de periodistas de ambos sexos, entre otros de mentoría y liderazgo, con el objetivo de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos decisorios de los medios de comunicación).

31. Entre abril de 2017 y marzo de 2020, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte ejecutó un proyecto de optimización de la salvaguardia institucional de la igualdad de género en el Ministerio. El proyecto fue financiado por el Fondo Social Europeo en el marco del programa operativo de empleo y con cargo al presupuesto del Estado. El monto asignado fue de 6.869.344,88 coronas checas. El objetivo principal del proyecto era afianzar la igualdad de género en las estructuras del Ministerio, incorporar la perspectiva de género en la labor del Ministerio y asegurar el funcionamiento del sistema una vez finalizado el proyecto.

## **Artículo 2**

### **Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer**

32. Desde 2009, la Ley contra la Discriminación es el instrumento jurídico fundamental de protección contra la discriminación. Regula, entre otras cosas, los medios jurídicos de protección contra la discriminación que incluyen, entre otros, además de la protección judicial, la posibilidad de dirigirse a una autoridad superior o de control competente (como la Inspección de Comercio Checa o la Oficina Estatal de Inspección de Trabajo) y de llegar a una solución amistosa mediante la mediación. El Ómbudsman también desempeña un papel importante.

33. El Ómbudsman lleva recomendando desde 2012 a la Cámara de los Diputados del Parlamento de la República Checa (en lo sucesivo, “Cámara de los Diputados”) que apruebe una ley de asistencia letrada gratuita para mejorar la situación de las víctimas de la discriminación con insuficiencia de recursos. A fin de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, el Ministerio de Justicia redujo en 2017 las tasas judiciales aplicables cuando la denuncia presentada es de discriminación. La Ley núm. 549/1991 (recop.) de Tasas Judiciales, en su forma modificada, se modificó en varias ocasiones durante el período examinado; entre otras cosas, se modificaron los criterios de exención. Por ejemplo, la Ley núm. 297/2021 (recop.) de Indemnización Única a las Personas Esterilizadas en Contravención de la Ley y de Modificación de Determinadas Leyes Conexas, hizo extensiva la exención de las tasas judiciales a los casos relacionados con la indemnización para las personas esterilizadas en contravención de la ley, con efecto a partir del 1 de enero de 2022. Además, la modificación de la Ley núm. 85/1996 (recop.), de Ejercicio de la Abogacía, en su forma modificada (Ley núm. 258/2017 (recop.)), en vigor desde el 1 de julio de 2018, complementó significativamente el sistema de asistencia letrada regulado en los códigos procesales. La Ley de Ejercicio de la Abogacía establece el derecho de toda persona que no reúna las condiciones para la designación de abogado

por el tribunal, o que no pueda obtener servicios jurídicos de otro modo, a que el Colegio de Abogados checo designe a un abogado para que le preste asesoramiento jurídico o servicios jurídicos, previa petición.

34. El Ómbudsman colabora con la alianza de ONG *ad honorem* para la prestación de asistencia letrada gratuita.

35. Entre 2014 y 2021, el Ómbudsman recibió unas 3.046 denuncias de vulneración del derecho a la igualdad de trato, de las que 191 eran por discriminación de género (38 en 2014, 53 en 2015, 55 en 2016, 48 en 2017, 39 en 2018, 38 en 2019, 37 en 2020 y 26 en 2021). El Ómbudsman tuvo ante sí, entre otros, casos de discriminación en el acceso a la vivienda o los servicios, la atención de la salud, la educación y el empleo. En cuanto a los asuntos de índole laboral, las denuncias comprendieron casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, despidos por paternidad, reestructuración de puestos en la función pública o despidos durante el período de prueba a raíz de la notificación de embarazo al empleador. También hubo denuncias por discriminación en la vivienda. Las conclusiones de estas y otras denuncias por discriminación se pueden consultar en el sitio web del Ómbudsman.

36. Los órganos de inspección de trabajo están autorizados para controlar que los empleadores individuales respeten la prohibición de la discriminación y de la desigualdad de trato. Esos órganos recibieron 318 denuncias en 2016, 298 en 2017, 286 en 2018, 99 en 2019, 65 en 2020, 257 en 2021 y 276 en 2022. Por lo que respecta a la igualdad de trato y la no discriminación, las denuncias que con mayor frecuencia recibe la inspección tienen que ver con el “acoso” en el lugar de trabajo (acoso laboral en general o por parte de un superior) o con otras formas de conducta del empleador por las cuales no se ofrecen a los empleados unas condiciones de trabajo satisfactorias. La desigualdad de trato en ámbitos específicos, como la jornada laboral o el salario, se denuncia con menos frecuencia. Las denuncias relativas al incumplimiento de la prohibición de discriminar por uno de los motivos legalmente previstos son poco frecuentes.

37. La Oficina Estatal de Inspección de Trabajo participó en la ejecución de un proyecto sobre la igualdad de género en el mercado laboral con especial atención a la (des)igual remuneración de mujeres y hombres (en lo sucesivo, “un 22 % a la igualdad”). Durante el período examinado, esa participación dio lugar a que se prestara especial atención a las auditorías sobre la igualdad de remuneración. En 2021 se detectaron 5 casos de incumplimiento de la igualdad de trato, 3 de discriminación y 1 de desigualdad de remuneración. En 2022, se detectaron 15 casos relacionados con la desigualdad de trato, la discriminación o la desigualdad de remuneración. En 11 casos, se descubrió que se había incumplido la obligación de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores. En 2 casos, el empleador incumplió la prohibición de discriminar. En otros 2, no se garantizó la igualdad de remuneración. Debido a la falta de capacidad para detectar la desigualdad de remuneración y determinar lo que es trabajo igual y trabajo de igual valor, la Oficina Estatal de Inspección de Trabajo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puso a prueba la herramienta analítica Logib en las actividades de supervisión. Se está elaborando una metodología para las auditorías sobre la igualdad de remuneración, centrada en lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

38. Los órganos de inspección de trabajo no solo vigilan la igualdad de trato y la no discriminación en el lugar de trabajo, sino que además prestan asesoramiento para crear conciencia sobre esas cuestiones. La Oficina Estatal de Inspección de Trabajo también sigue impartiendo capacitación a los inspectores especializados a los que se ha confiado ese ámbito de la inspección.



## Agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad

39. El Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2017-2020 se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 12 de 9 de enero de 2017. El plan de acción estaba estrechamente vinculado a la Estrategia 2014-2020, de la que era uno de los documentos de aplicación.

40. La aplicación del plan de acción ha hecho posible obtener logros específicos, como el nombramiento de la primera mujer general del Ejército de la República Checa y la política de marketing sin estereotipos de género de la Universidad de Defensa, que promueve sistemáticamente oportunidades de estudio para las mujeres. También se animó a las mujeres soldados y policías a participar en misiones militares y civiles en el extranjero.

41. El Plan de Acción de la República Checa para la Aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las Mujeres y la Paz y la Seguridad y Resoluciones Conexas para 2021-2025 (en lo sucesivo, “Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025”) se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 1218 de 23 de noviembre de 2020. Chequia se ha fijado los objetivos siguientes en el Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025:

- Fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos relacionados con la paz y la seguridad;
- Aumentar de manera sistemática la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos relacionados con la paz y la seguridad;
- Participar activamente en el fortalecimiento de la prevención de los conflictos mediante la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género;
- Prestar y apoyar una cooperación para el desarrollo y la transformación y una ayuda humanitaria adecuadas que den respuesta a las necesidades de las mujeres y las niñas.

42. El Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025 contiene medidas específicas conducentes al logro de esos objetivos. Además de ese Plan, el Gobierno aprobó la creación de un grupo de trabajo interministerial sobre la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad que venía funcionando de manera informal.

43. El Ministerio de Defensa tiene su propio plan de acción relativo a la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, adoptado con ocasión del 15º aniversario de la aprobación de la resolución 1325 (2000) en 2015.

## Medidas de política exterior

44. La protección de los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres y las niñas, sigue siendo el objetivo central de la política exterior checa. En consonancia con el Concepto de Política Exterior y el Concepto para la Promoción de los Derechos Humanos y la Cooperación Transicional, Chequia procura fortalecer la posición de la mujer en la sociedad, promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y denuncia activamente la violencia contra las mujeres y las niñas, incluida la violencia sexual en los conflictos armados, tanto en las reuniones de las Naciones Unidas como en el Consejo de Europa y en otras organizaciones internacionales.

45. Como miembro del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Chequia promueve activamente los derechos de las mujeres y las niñas, en particular en cuestiones relacionadas con la participación de la mujer en la vida política y pública. Desde 2013 copatrocina una resolución dirigida a la participación en condiciones de igualdad en la vida política y pública, incluido el fortalecimiento de la participación de las mujeres y las niñas (la resolución fue propuesta por última vez en septiembre de 2021). En el marco del examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos, Chequia ha formulado, entre otras cosas, recomendaciones centradas en los abusos sexuales y la trata de mujeres, la discriminación de género, la erradicación de la clitoridectomía y la lucha contra la violencia sexual y de género, incluida la violencia doméstica.

46. El Departamento de Derechos Humanos y Política de Transformación del Ministerio de Relaciones Exteriores supervisa el Programa de Subvenciones para una Cooperación Transformadora, en cuyo marco se ejecutan proyectos para educar y aumentar la sensibilidad hacia los derechos humanos y apoyar los procesos de democratización y a la sociedad civil en todo el mundo. La igualdad de género se incorpora en las etapas de definición y evaluación/selección de proyectos como prioridad horizontal en todos los proyectos que se ejecutan. De conformidad con la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la República Checa para 2018-2030, se incorporan criterios transversales, incluida la igualdad de género, en los programas de cooperación con todos los países prioritarios de la cooperación bilateral para el desarrollo y en los formularios de identificación de todos los programas y proyectos de desarrollo. El cumplimiento de esos criterios se evalúa continuamente en el marco del seguimiento y la evaluación de los programas y proyectos de cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria. En enero de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores certificó la Metodología para la Evaluación de los Principios Transversales de la Cooperación Checa para el Desarrollo, que incluía el principio transversal de la igualdad de género. La organización INESAN elaboró la metodología en el marco del proyecto TAČR con el fin de que sirviera de base en la determinación, la formulación y el seguimiento de los proyectos.

47. La igualdad de género es una prioridad transversal (horizontal) de la ayuda humanitaria de conformidad con las prioridades transversales establecidas en la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la República Checa para 2018-2030. Los informes provisionales y finales, así como las actividades de seguimiento y evaluación de los proyectos, sirven de base para determinar en qué medida se cumple la prioridad. Algunos proyectos humanitarios atienden específicamente a las necesidades de grupos especialmente vulnerables, entre ellos las mujeres. Cabe mencionar entre las actividades respaldadas las destinadas a prevenir la violencia de motivación sexual y el tratamiento de las consecuencias sociales y de salud de sus manifestaciones; proporcionar protección y medios de subsistencia a las mujeres desplazadas y a las madres solteras; asegurar el acceso de las adolescentes a la educación, así como protección frente a la violencia; y prestar atención sanitaria y nutricional a las mujeres embarazadas y las niñas menores de edad. Esos proyectos se financian mediante la concesión de subvenciones a ONG checas y donaciones en efectivo a programas pertinentes de las organizaciones humanitarias internacionales competentes, en particular el UNICEF.

48. A raíz de la agresión militar de Rusia contra Ucrania, el Ministerio de Relaciones Exteriores anunció una convocatoria de solicitudes de subvención para proyectos de ayuda humanitaria bajo el título “Subvenciones para fines especiales destinadas a organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro en el marco de la ayuda humanitaria”, convocatoria de subvenciones “Ayuda urgente a Ucrania”. Cinco proyectos que se recomendó financiar recibieron un monto total de 46.450.000 de coronas checas en subvenciones. Los proyectos se centraron, entre otras cosas, en la

asistencia psicológica y psicosocial a las víctimas de la guerra, con especial atención a las necesidades de las mujeres y los niños. En diciembre de 2022, Chequia concedió una subvención al Fondo de Población de las Naciones Unidas. El Fondo se centró en la prestación de servicios de salud materna, la creación de centros para desplazados internos y víctimas de la violencia sexual, con especial atención a la prestación de asistencia psicológica y letuada, la capacitación de profesionales de la salud, y la puesta a disposición de equipos móviles de atención de la salud sexual y reproductiva y de profesionales de asistencia psicosocial.

## Artículo 3

### Garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales

49. El Consejo Gubernamental de Derechos Humanos es un órgano consultivo del Gobierno en materia de derechos humanos. Con arreglo a sus estatutos, ocupa la Presidencia del órgano el miembro del Gobierno responsable de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, que actualmente es el Primer Ministro. La Oficina del Gobierno asegura el funcionamiento del Consejo Gubernamental de Derechos Humanos y del Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género.

50. Chequia es parte en ocho de los nueve instrumentos fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas; aún no ha firmado y, por tanto, no ha ratificado, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares.

51. En el período examinado se ratificaron los siguientes tratados internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas:

- La Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (firma el 19 de diciembre de 2016; ratificación el 8 de febrero de 2017);
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones (firma el 30 de abril de 2015; ratificación el 2 de diciembre de 2015);
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (firma el 30 de marzo de 2007; ratificación el 24 de agosto de 2021).

52. En el período examinado se ratificaron los siguientes tratados internacionales de derechos humanos del Consejo de Europa:

- Protocolo núm. 15 de enmienda del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (firma el 5 de noviembre de 2013; ratificación el 18 de marzo de 2015);
- Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual (Convenio de Lanzarote) (firma el 17 de julio de 2014; ratificación el 2 de mayo de 2016);
- Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (firma el 2 de mayo de 2016; ratificación el 29 de marzo de 2017);
- Convenio del Consejo de Europa contra el Tráfico de Órganos Humanos (firma el 15 de marzo de 2015; ratificación el 21 de septiembre de 2017);
- Protocolo Adicional al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y la Dignidad del Ser Humano con respecto a las Aplicaciones de la Biología y la Medicina (firma el 24 de octubre de 2017; ratificación el 16 de mayo de 2019);

- Protocolo Adicional al Convenio Relativo a los Derechos Humanos y la Biomedicina sobre la Investigación Biomédica (firma el 11 de mayo de 2018; ratificación el 12 de mayo de 2020);

53. A raíz de la observación final núm. 19, Chequia informa de que, mediante la resolución del Gobierno núm. 114 de 8 de febrero de 2016, se encomendó al Ministro de Justicia que presentara al Gobierno una propuesta de medidas legislativas para asegurar la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul). El Ministerio de Justicia incluyó el proyecto de modificaciones legislativas en la Ley núm. 287/2018 (recop.) de modificación de la Ley núm. 40/2009 (recop.), Código Penal, en su forma modificada (en lo sucesivo, “Código Penal”), y en algunas otras leyes, que entraron en vigor el 1 de febrero de 2019.

54. La posibilidad de presentar la propuesta de ratificación del Convenio de Estambul dio lugar a un debate sobre su contenido. Por mandato del Consejo, el Departamento preparó un folleto en el que se respondía a algunas de las preocupaciones relacionadas con la ratificación del Convenio de Estambul y se incluía un análisis sobre la aplicación del Convenio en determinados países del Consejo de Europa. El análisis pone de manifiesto que las preocupaciones expresadas con más frecuencia en Chequia no tienen razón de ser a la luz de la práctica de los países estudiados y de las recomendaciones del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) y del Comité de las Partes. Por el contrario, después de ratificar el Convenio de Estambul, los Estados han adoptado medidas para prevenir la violencia contra la mujer, han intensificado las actividades de sensibilización y a menudo han aumentado la financiación destinada a esas medidas.

55. Con el fin de celebrar un debate serio sobre la ratificación del Convenio de Estambul, se organizaron seminarios y conferencias dirigidos a los parlamentarios y al público en general en las regiones.

56. El Ministerio de Justicia sometió la propuesta de ratificación del Convenio de Estambul al procedimiento de comentarios interministeriales el 2 de febrero de 2020. Una vez considerados todos los comentarios sustantivos y tras la firma conjunta con el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Justicia presentó una propuesta de ratificación al Gabinete el 27 de julio de 2020. Sin embargo, el entonces Ministro de Justicia retiró la propuesta de la reunión del Gabinete, y la consideración sobre la ratificación del Convenio de Estambul se aplazó. Al término de la legislatura, el Gobierno no había debatido la propuesta. Después de las elecciones de octubre de 2021 y la formación del nuevo Gobierno, el Ministerio de Justicia pospuso el plazo para considerar la ratificación hasta el 31 de enero de 2023, a fin de dar tiempo suficiente al debate político. El 21 de febrero de 2023, el Ministerio de Justicia volvió a someter la propuesta de ratificación del Convenio de Estambul al procedimiento de comentarios interministeriales.

## **Artículo 4**

### **Medidas especiales de carácter temporal**

57. La legislación permite adoptar medidas especiales de carácter temporal. El artículo 7 2) de la Ley contra la Discriminación establece que no se consideran discriminatorias las medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas de una persona por pertenecer a uno de los grupos definidos por uno de los motivos contemplados en el artículo 2 3), entre los que figura el sexo, y a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades. Por consiguiente, aunque no es obligatorio adoptar

medidas de ese tipo, las entidades tienen la seguridad de que no incurrirán en discriminación si lo hacen.

58. La recomendación del Consejo de que se eliminen los obstáculos y se creen las condiciones necesarias para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos decisorios (en lo sucesivo, “Estrategia +1”) fue aprobada por el Gobierno en 2016. La recomendación proporciona una sinopsis de las herramientas para promover una representación equilibrada en los puestos decisorios y lograr al menos un porcentaje del 40 % en la representación de mujeres y hombres. Los ministerios y otras autoridades centrales informarán al Gobierno una vez al año de las medidas adoptadas. En noviembre de 2022 se ultimó la metodología para la Iniciativa sobre la Implementación de la Estrategia +1, incluidos sus ejemplos de buenas prácticas. Ese mismo mes se impartió capacitación dirigida a los puntos focales de cuestiones de género.

59. De conformidad con el artículo 8 3) c) de la Ley núm. 21/1992 (recop.) de Banca, las entidades bancarias están obligadas a velar por que se aplique una política que promueva la diversidad en la selección de los miembros del órgano estatutario, los miembros del consejo de administración y los miembros de la junta directiva. Dos de los siete miembros del consejo del Banco Nacional Checo son mujeres, incluida la Vicegobernadora.

60. La Ley núm. 256/2004 (recop.) de Entidades del Mercado de Capitales, en su forma modificada, establece la obligación de que los emisores pertinentes describan en sus informes anuales la aplicación de la política de diversidad, por ejemplo respecto de los criterios de edad, sexo o educación y experiencia, e incluyan en ellos información sobre los objetivos de la política de diversidad, su aplicación y los resultados de aplicarla en el ejercicio económico correspondiente. Si el emisor no aplica la política de diversidad, ha de justificar los motivos. El Departamento evaluó el cumplimiento de esa obligación y, de las 26 empresas sujetas a ella, solo 7 indicaron en sus informes anuales de 2020 que tenían una política de diversidad en vigor (12 empresas indicaron no disponer de esa política y respecto de 7 no se halló o divulgó la información). Habida cuenta del escaso cumplimiento de la obligación, el Departamento, en colaboración con el Ministerio de Finanzas y el Banco Nacional Checo, elaboró un manual sobre la manera de exponer la política de diversidad en los informes anuales que contiene ejemplos de buenas prácticas.

61. En 2023 se empezó a transponer la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

## **Artículo 5**

### **Medidas para eliminar los estereotipos de género**

62. Una de las prioridades de Chequia es determinar de manera sistemática maneras de eliminar eficazmente los estereotipos de género y los prejuicios inconscientes en todas las esferas y a todos los niveles de la sociedad. La Estrategia 2021+ aborda la cuestión de forma específica en el capítulo de sociedad y la tiene en cuenta en otros capítulos como prioridad horizontal (por ejemplo, en los de trabajo y cuidados, conocimientos o salud).

63. En lo que se refiere a las disciplinas de estudio, las mujeres siguen siendo mayoría en educación, crianza, y salud y atención social. Los hombres suelen elegir estudios y trayectorias profesionales de las áreas de la ingeniería, la fabricación, la construcción y las TIC; no obstante, desde 2005 se ha registrado un incremento del

porcentaje de alumnas que cursan estudios en esas áreas. Lograr que aumente la participación de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) también es uno de los objetivos del Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027) de la UE, implementado, entre otras cosas, a través del proyecto “Girls Go Circular”, que se ha concebido principalmente para niñas de 14 a 19 años de edad y les enseña aptitudes digitales y empresariales y conocimientos sobre la economía circular a través del aprendizaje electrónico. Cada año, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, en colaboración con el Centro Nacional de Contacto sobre Género y Ciencia del Instituto de Sociología de la Academia de Ciencias checa (en lo sucesivo, el “Centro Nacional de Contacto”), concede el Premio Milada Paulová de Investigación a mujeres, con lo que se crean modelos de conducta para que las estudiantes sigan un camino no estereotipado.

64. Durante el período examinado se adoptaron medidas para combatir los estereotipos de género en el empleo y la educación. Se capacitó a orientadores, mediadores laborales y otros empleados de la Oficina de Empleo de la República Checa sobre los estereotipos de género y las maneras de evitarlos al ofrecer oportunidades de empleo. Se incluyeron en el Plan de Acción para la Representación Equilibrada medidas encaminadas a introducir la publicidad con perspectiva de género y a crear comités de selección de composición mixta en cuanto al género. La mayoría de los ministerios han aplicado esas medidas.

65. La distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos se promovió con la campaña gubernamental en los medios de comunicación “¡Esto es Igualdad!”, emitida en 2017. Los anuncios de televisión de la campaña mostraban a hombres que se acogían a la licencia parental o a mujeres que se turnaban con sus cónyuges en el cuidado de sus hijos y se reincorporaban antes al trabajo. La campaña “¡Esto es igualdad!” sigue abordando los estereotipos de género en su sitio web, en las redes sociales y en su material promocional.

66. Comprender y aplicar el principio de la igualdad de género en la sociedad sigue siendo uno de los principales objetivos de la educación escolar en virtud de la Ley núm. 561/2004 (recop.) de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria, Formación Profesional Superior y Educación de Otro Tipo, la Ley de Educación, en su forma modificada (en lo sucesivo, “Ley de Educación”). Se ha preparado apoyo metodológico sobre los enfoques que tienen en cuenta el género para el cuerpo docente y los alumnos. Además, el manual para orientadores educativos y asesores sobre perspectivas de carrera se ha actualizado con ejemplos de carreras sin estereotipos de género. La lucha contra los estereotipos de género se intensificará en el contexto de los exámenes de los programas educativos marco y la elaboración de los libros de texto y el material didáctico.

67. El Departamento también prestó especial atención a la cuestión de los estereotipos de género en la vida política. La publicación “Análisis sobre los estereotipos de género y las maneras en que se presenta a mujeres y hombres en las campañas electorales” (en checo) se centró en los programas electorales, los debates preelectorales y las maneras en que se presentó a las mujeres en las campañas electorales legislativa de 2017 y presidencial de 2018.

68. En 2021 se dictó una importante resolución judicial relativa a la publicidad sexista, de la que durante mucho tiempo solo se han ocupado las ONG, en particular la asociación ciudadana NESEHNUTÍ. El Tribunal Administrativo Supremo dictaminó en la causa de Index Čechy s.r.o. que un folleto que mostraba el cuerpo casi desnudo de una mujer sin que la imagen tuviera relación alguna con el servicio anunciado era contrario a las buenas costumbres, rebajaba la dignidad humana y constituía discriminación contra la mujer. Con arreglo a la decisión del Tribunal, el mensaje publicitario no solo tiene una función promocional, sino también cultural, ya

que refleja la realidad social y puede moldearla. Por consiguiente, según el Tribunal Administrativo Supremo, es importante que la publicidad no presente fenómenos socialmente indeseables que degraden la posición de la mujer en la sociedad.

## **Violencia doméstica y de género**

69. Desde 2011 se han aprobado en Chequia planes de acción para prevenir y combatir la violencia doméstica. Cuando el Plan de Acción Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica 2011-2014 (en lo sucesivo, “Plan de Acción de Violencia Doméstica 2011-2014”) llegó a su fin, se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 126 de fecha 23 de febrero de 2015 el Plan de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género 2015-2018 (en lo sucesivo, “Plan de Acción de Violencia Doméstica 2015-2018”). Cuando este concluyó, se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 318 de fecha 6 de mayo de 2019 el Plan de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género 2019-2022 (en lo sucesivo “Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022”). Los preparativos para llevar a cabo un plan de acción de continuación comenzaron en 2022.

70. En comparación con el Plan de Acción de Violencia Doméstica 2011-2014, en los correspondientes a los períodos 2015-2018 y 2019-2022 se amplió el enfoque con el fin incluir en ellos otras formas de violencia de género definidas en el Convenio de Estambul. Según los datos estadísticos disponibles, en Chequia esas formas de violencia son principalmente las violaciones, los abusos sexuales y el hostigamiento criminal peligroso; por tanto, se les ha prestado más atención en los planes de acción de continuación. Tanto el Plan de Acción de Violencia Doméstica 2015-2018 como el Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 se basaron en la aplicación de un enfoque específico de género a esas formas de violencia, con lo que se reconocieron las necesidades específicas de género de las mujeres y los hombres tanto en su papel de personas en riesgo como de perpetradores de los actos de violencia. Lo que se pretende con los planes de acción de continuación es reflejar la interseccionalidad entre medidas y abarcar al mismo tiempo todas las formas de violencia doméstica y de género, con independencia del género de las personas que cometen los actos de violencia y de las personas en riesgo de sufrirlas.

71. La elaboración de los planes de acción de violencia doméstica estuvo a cargo de la Unidad de Igualdad de Género (en el caso del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2015-2018) o del Departamento (en el caso del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022), en colaboración con el Comité para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer, que es un órgano de trabajo del Consejo. El Comité reúne a expertos en violencia doméstica y de género de la administración pública, las ONG y los proveedores de servicios sociales, el mundo académico, las fuerzas de policía y la administración de justicia.

72. Los planes de acción de violencia doméstica responden a la situación actual en Chequia, donde la violencia doméstica sigue siendo un fenómeno social grave y generalizado, según datos del Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y las estadísticas de los centros de investigación y los proveedores de servicios sociales.

73. El Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 contenía 24 medidas y 68 productos divididos en tres esferas estratégicas: prevención, protección y apoyo a las personas en situación de riesgo (incluidos los niños), y acceso a la justicia.

74. Las prioridades principales del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 incluían garantizar la disponibilidad regional de servicios especializados para las personas en riesgo de violencia y sus hijos, como centros de acogida, alojamientos para casos de emergencia y asistencia telefónica en emergencias, además de programas de terapia para

personas violentas. También mejoraba la capacitación, la orientación metodológica y la cooperación de las profesiones de ayuda y se centraba en la prevención de la violencia mediante actividades de sensibilización y educación escolar. En 2021, el Gobierno aprobó una actualización del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 que incluía, entre otras cosas, nuevas medidas para prevenir la ciberviolencia, la violencia contra los hombres y las mujeres de edad y una mayor protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género durante las crisis, como la pandemia de COVID-19 y las medidas restrictivas conexas. La entrada en vigor de la Ley núm. 250/2016 (recop.) de Responsabilidad por los Delitos y Procedimiento Aplicable permitió imponer la obligación de someterse a un programa adecuado de gestión de la agresividad o la conducta violenta a las personas que cometen actos de violencia en las relaciones íntimas. También se ha ampliado la protección de las personas que comparecen en juicios de faltas (por ejemplo, protección de los datos personales).

75. El Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 contenía 34 medidas para 2020, de las que 15 (44,1 %) se aplicaron, 14 (41,2 %) se aplicaron parcialmente y 5 (14,7 %) no se aplicaron. Si se incluyen también las medidas aplicadas parcialmente o no aplicadas en 2019, en 2020 debían aplicarse 50 medidas. De ese total, se aplicaron 15 (30 %), se aplicaron parcialmente 18 (36 %) y no se aplicaron 17 (34 %). El último informe sobre la ejecución del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022 indica que de las 61 medidas con plazo de aplicación en 2021 o parcialmente aplicadas o no aplicadas en años anteriores, 23 (37,7 %) se aplicaron, 17 (27,9 %) se aplicaron parcialmente y 21 (34,4 %) no se aplicaron.

76. Chequia sigue careciendo de servicios especializados para las víctimas de la violencia doméstica y de género y sus hijos. La modificación de la Ley núm. 108/2006 (recop.) de Servicios Sociales, en su forma modificada, supondrá un cambio importante a este respecto, ya que promoverá la especialización y la disponibilidad de servicios sociales para las víctimas de la violencia doméstica y de género. En la legislatura anterior, el Gobierno no debatió el proyecto de modificación. Está previsto que el texto vuelva a someterse a consideración en 2023.

77. Desde 2020, el Ministerio de Finanzas administra un programa sobre los derechos humanos, la inclusión de los romaníes y la prevención de la violencia doméstica y de género que se financia con subvenciones de Noruega. El monto aproximado asignado al programa es de 580 millones de coronas checas, de los que unos 156 millones se han destinado a la esfera de violencia doméstica y de género del programa, repartidos a lo largo de cuatro años.

78. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sigue aplicando un programa de subvenciones relativo a la familia y la protección de los derechos del niño. La prevención de la violencia contra la mujer y el niño, incluida la violencia doméstica y sexual, recibe apoyo en el marco de las esferas de subvención de actividades preventivas en apoyo de las familias y de apoyo al trabajo con niños y familias de la Agenda de Protección Social y Jurídica del Niño. La asignación económica del programa de subvenciones ascendió a un monto comprendido entre 94 y 100 millones de coronas checas anuales entre 2015 y 2019. La asignación se incrementó hasta los 120 millones de coronas checas en 2020 y los 140 millones en 2021.

79. Desde 2013, el Ministerio de Justicia administra un programa de subvenciones para el desarrollo de servicios para las víctimas de delitos que presta servicios a las víctimas de delitos sobre la base de la Ley núm. 45/2013 (recop.) de Víctimas de Delitos (en lo sucesivo, “Ley de Víctimas”). La asignación económica fue de 6,6 a 10,4 millones de coronas checas al año entre 2015 y 2021.

80. El Ministerio del Interior siguió aplicando un programa de subvenciones para prevenir los fenómenos socialmente patológicos que gira en torno a la prevención de



la violencia doméstica y los delitos contra las personas de edad. El programa de subvenciones apoya proyectos centrados en el trabajo con las personas violentas. Su asignación fue de 1,6 a 2 millones de coronas checas anuales entre 2015 y 2022. En 2022 se redujo un 6 %, hasta un monto de 1.880.000 coronas checas.

81. También se aumentó el presupuesto destinado a servicios sociales. Las subvenciones con cargo al presupuesto del Estado para los proveedores de servicios sociales, que ascendieron a 8.570 millones de coronas checas en 2015, pasaron a ser de 18.600 millones de coronas checas en 2019. En 2021 se destinaron 21.410 millones de coronas checas a las subvenciones en esa esfera.

82. En virtud de la Ley de Víctimas y desde el 1 de julio de 2021, se considera especialmente vulnerables a las víctimas de la violencia contra la mujer, sin que sea necesario evaluar esa mayor vulnerabilidad caso por caso. Las víctimas especialmente vulnerables requieren un trato particularmente sensible que respete sus necesidades particulares. Por ese motivo, se establece que su interrogatorio debe ser particularmente sensible y tener en cuenta las circunstancias específicas que hacen que la víctima sea especialmente vulnerable. Debe hacerse de manera que no sea necesario repetirlo, y deben adoptarse medidas, siempre que sea posible, para evitar el contacto visual directo con la persona contra la que se dirigen las actuaciones o con el sospechoso, si la víctima así lo desea. En las diligencias previas al juicio, lleva a cabo el interrogatorio una persona capacitada para ello en locales adaptados o acondicionados destinados a ese fin. Solo pueden hacerse preguntas sobre la vida íntima de la víctima si son necesarias a fin de aclarar hechos relevantes para las actuaciones penales. Esas preguntas deben formularse con mucha amabilidad y ser exhaustivas, para que no haya que repetir el interrogatorio; su formulación debe adecuarse a la edad, la experiencia personal y el estado psicológico de la víctima, y siempre con la sensibilidad necesaria. Además, la víctima tiene derecho a oponerse al enfoque dado a una pregunta en cualquier momento.

83. En ese contexto, es necesario mencionar uno de los principios básicos de la Ley de Víctimas, según el cual la policía de la República Checa (en lo sucesivo, “policía”), las autoridades de aplicación de la ley y de justicia penal y otras autoridades públicas, las entidades inscritas en el registro de proveedores de asistencia a las víctimas de delitos, los proveedores de servicios sanitarios, los expertos, los intérpretes, los abogados defensores y los medios de comunicación están obligados a respetar la personalidad y la dignidad de la víctima, a dirigirse a ella con cortesía y amabilidad, y a adaptarse a ella en la medida de lo posible. Al mismo tiempo, se exige respetar el principio de prevención de la revictimización y la no discriminación de la víctima.

84. En 2021 se aprobó la modificación de la Ley núm. 273/2008 (recop.) de Policía de la República Checa, en su forma modificada, gracias a la cual se considera automáticamente persona en situación de riesgo a cualquier niño que resida en un hogar común en el que estén teniendo lugar actos de violencia. Los agentes de policía tienen la obligación de facilitar a la persona expulsada información sobre la asistencia a personas que presentan un comportamiento violento o brindarle la posibilidad de someterse a un programa de terapia para perpetradores de actos violentos.

85. Durante el período examinado, se siguió capacitando a los agentes de policía en materia de violencia doméstica. También se imparte capacitación periódica a los especialistas en metodología de las direcciones regionales y los departamentos territoriales de policía sobre las víctimas de delitos y la violencia doméstica y de género. Con arreglo a la Orden núm. 291/2017 del Presidente de la policía, esos especialistas imparten capacitación sobre la violencia doméstica y las víctimas de delitos a los agentes de la policía antidisturbios y del servicio de policía judicial e investigación penal. En 2021 recibieron capacitación 4.315 agentes de policía. En el marco de un acreditado programa de capacitación que incluyó capacitación práctica

sobre la comunicación con las víctimas de la violencia doméstica y las víctimas especialmente vulnerables en la sala de interrogatorios, se capacitó a otros 24 especialistas en metodología. En un proyecto financiado con las subvenciones de Noruega, la Oficina del Gobierno empezó a capacitar a la policía en 2022 para aumentar sus competencias sobre el discurso de odio sexista en línea y la ciberviolencia de género.

86. La Academia Judicial capacita a jueces y fiscales en materia de violencia doméstica. En los últimos años, la capacitación se ha centrado particularmente en la aplicación de la Ley de Víctimas (entre otras cosas, el derecho a la protección contra la revictimización por las fuerzas del orden y la justicia penal), las medidas provisionales en el ámbito de la prevención de la violencia doméstica, y los derechos de las víctimas en las actuaciones penales. La Academia Judicial también organiza capacitación centrada específicamente en la violencia doméstica. También se está impartiendo capacitación en materia de justicia civil, que aborda la regulación de la violencia doméstica en la Ley núm. 89/2012 (recop.), Código Civil (en lo sucesivo, “Código Civil”) y el contexto procesal en la Ley núm. 292/2013 (recop.), de Procedimientos Judiciales Especiales. Sobre la base de las medidas del Plan de Acción de Violencia Doméstica 2019-2022, la Academia Judicial ofrece anualmente cursos para pasantes judiciales, jueces y fiscales sobre la toma de decisiones en materia de custodia de los hijos y modificación del contacto entre el progenitor violento y el niño; un curso para jueces sobre la toma de decisiones judiciales en los casos de violación y otras formas de violencia contra la mujer; y capacitación dirigida a profundizar en la especialización de los fiscales en los casos de violencia doméstica y de género.

87. En 2018 y 2019, el Ministerio del Interior puso en marcha el proyecto “No cierres los ojos ante la violencia doméstica III”, en cuyo marco se hizo una prueba piloto de 15 dispositivos de aviso con tecnología que permite a una persona en riesgo pedir ayuda inmediata con solo pulsar un botón. Hasta el momento, el proyecto se ha ejecutado en el territorio de la Dirección Regional de Policía de la región de Bohemia Central (departamentos territoriales de Kladno y Příbram).

88. El 18 de septiembre de 2017, el Gobierno aprobó el Concepto de Política Familiar. Las víctimas de la violencia doméstica y de otros delitos se identifican en el Concepto como personas en riesgo de exclusión social (un grupo de personas que está en una situación de riesgo inmediato para la salud o la vida). El Concepto también incluye medidas destinadas a prestar servicios de prevención primaria. Actualmente se está preparando una nueva Estrategia de Política Familiar.

89. La Ley núm. 135/2006 (recop.), que entró en vigor el 1 de enero de 2007, hizo posible expulsar del hogar común a la persona violenta. Las estadísticas sobre el número de personas expulsadas han sido objeto de un seguimiento continuo desde 2007. Si bien se registró un acusado aumento desde las 862 expulsiones anuales de 2007 a las 1.430 de 2011, el número de personas expulsadas se ha estabilizado gradualmente entre las 1.250 y las 1.350 al año. No obstante, durante la pandemia de COVID-19, en 2020 y 2021, el número de expulsiones bajó a 958.

90. Salvo un ligero descenso en 2018, el número de delitos penales por maltrato a un conviviente registrados por la policía entre 2014 y 2019 se estabilizó entre 515 y 541 casos anuales. Sin embargo, en 2020 se registró un acusado descenso, hasta los 428 casos. En 2021 se registraron 403 casos, lo que supone un nuevo descenso de 25 casos. La tasa de resolución de delitos fue del 57,1 %, lo que representa una disminución del 2,7 % con respecto al año anterior. Así pues, la pandemia de COVID-19 y las medidas restrictivas conexas ocasionaron una disminución tanto de la tasa de expulsiones de personas violentas del hogar común como del número de delitos de maltrato gestionados por la policía. No obstante, es preciso analizar en

mayor profundidad y de manera independiente las causas de esos descensos. El maltrato de los convivientes sigue mostrando un patrón de género evidente: los datos indican que entre el 95 % y el 98 % de las personas enjuiciadas anualmente son hombres.

91. El 6 de abril de 2022, el Gobierno aprobó la Estrategia de Prevención del Delito para 2022-2027, incluido su plan de aplicación. La Estrategia de Prevención del Delito tiene siete prioridades, cada una de las cuales tiene sus propios objetivos estratégicos, que posteriormente se desarrollan en 50 objetivos específicos y casi 200 medidas.

## **Violación y acoso sexual**

92. En años anteriores, la policía registraba anualmente entre 600 y 700 casos de violación. Sin embargo, según estudios de expertos, esa cifra supone aproximadamente entre el 5 % y el 10 % de los casos efectivos<sup>2</sup>. El número de delitos de violación denunciados pasó de 639 a 773 en 2021, lo que representa un aumento de 134 y el mayor incremento total de los últimos 13 años. La tasa de resolución de las violaciones denunciadas fue del 58,0 % el año anterior. Por lo general, los autores son hombres. Las mujeres representaron el 1,3 % de las personas enjuiciadas en 2021 (una disminución del 0,4 % respecto del año anterior).

93. En 2021, la Oficina del Gobierno, en el marco del proyecto financiado con las subvenciones de Noruega, organizó 126 talleres para niños y jóvenes sobre la prevención de la violencia sexual. El interés por la capacitación es tan elevado que no es posible satisfacer plenamente la demanda con las capacidades actuales. En 2021 se capacitó a 2.475 personas. Además, en 2021 se celebraron dos sesiones de capacitación exhaustiva para futuros docentes: una en la Facultad de Educación de la Universidad de Masaryk (abril de 2021), en la que se capacitó a 11 personas, y otra en la Facultad de Educación de la Universidad de Ostrava (noviembre de 2021), en la que las personas capacitadas fueron 14.

94. En 2019, la Oficina del Gobierno, en colaboración con la Oficina del Defensor Público de los Derechos, publicó un manual dirigido a las autoridades sobre la prevención del acoso sexual en la administración pública. El manual, que se distribuyó a los ministerios y a otros organismos públicos, tiene por objeto ayudar a las autoridades a prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo y a gestionar los casos de acoso sexual con sensibilidad y eficacia. Además, tras su publicación se impartió capacitación a los Secretarios de Estado y a los Jefes de los departamentos de recursos humanos sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, en colaboración con la Oficina del Defensor Público de los Derechos y la Sección de Función Pública del Ministerio del Interior. En 2021 se celebraron cuatro sesiones de capacitación dirigidas a oficinas de la administración pública.

95. Durante todo el año 2021 tuvieron gran repercusión en los medios de comunicación y en el espacio público varios casos destacados de acoso sexual y violencia sexual. En ese contexto, se ha vuelto a abrir un debate de toda la sociedad sobre la necesidad de revisar y volver a tipificar el delito de violación. Varias organizaciones que prestan asistencia a las víctimas de la violencia doméstica y sexual señalaron la necesidad de volver a tipificar el delito para que incluya la falta de consentimiento. Cuando se constituyó la Cámara de los Diputados después de las elecciones de octubre, se creó en la Comisión de Asuntos Constitucionales y Jurídicos

<sup>2</sup> <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>, [https://www.profem.cz/shared/clanky/970/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA\\_sexualni%20nasili\\_2021%20-%20Copy%201.pdf](https://www.profem.cz/shared/clanky/970/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA_sexualni%20nasili_2021%20-%20Copy%201.pdf).

la Subcomisión sobre Violencia Doméstica y Sexual, que seguirá ocupándose de este asunto. El 22 de septiembre de 2022, el Consejo adoptó una resolución en la que se destacaba la necesidad de volver a tipificar el delito de violación de modo que su esencia fuera la falta de consentimiento de la víctima a las relaciones sexuales. En la resolución, el Consejo recomendaba al Ministro de Justicia que presentara al Gobierno un proyecto de modificación del Código Penal para que la tipificación del delito de violación con arreglo a lo dispuesto en su artículo 185 incluyera una referencia explícita a la falta de consentimiento.

96. En 2021, la Oficina del Gobierno publicó los resultados de un estudio sociológico sobre la incidencia del acoso sexual en el transporte público. Según el estudio, en Chequia, una de cada tres mujeres y uno de cada diez hombres han sufrido acoso sexual en el transporte público. El 18 % de las personas tienen sensación de inseguridad frente al acoso sexual cuando viajan en transporte público. Un número ligeramente inferior de encuestados (14 %) declaró sentirse amenazado durante la pandemia. Las mujeres (24 % frente al 10% de los hombres) y los jóvenes declaran niveles más altos de preocupación. El estudio también investigó qué podía aumentar la sensación de seguridad de los pasajeros. La mayoría de los encuestados se decantó por los botones de emergencia (66 %), una implicación mayor de la policía (54 %) y la capacitación de conductores y cobradores sobre cómo responder a los incidentes de acoso sexual (48 %).

## Artículo 6

### Lucha contra la trata de personas

97. Las víctimas de la trata de personas pertenecen a un grupo de víctimas especialmente vulnerables para las que la Ley de Víctimas prevé medidas especiales que eviten agravar el estrés y reducir el riesgo de que sufran más daño y una revictimización, más allá del tratamiento general que se dispensa a todas las víctimas. Se ha protegido a las mujeres de la trata y la prostitución forzada mediante la tipificación como delitos de la trata, el proxenetismo y la incitación a mantener relaciones sexuales. Con efecto a partir del 1 de julio de 2021, se introdujo una modificación legislativa en el delito de incitación a mantener relaciones sexuales (artículo 202 del Código Penal). La definición actual abarca a los delincuentes que mantienen relaciones sexuales con niños o practican la autogratisfación sexual, la exposición u otra conducta similar con niños para su propia satisfacción sexual, siempre que ofrezcan, prometan o proporcionen una remuneración, ventaja o beneficio al niño o a otra persona. La misma protección jurídica se aplica a las mujeres y niñas inmigrantes si el delito se comete en territorio checo.

98. Las víctimas de la trata de personas pueden incurrir en responsabilidad penal por sus actos. Sin embargo, el hecho de que la comisión del acto punible obedezca directamente a su condición de víctimas puede considerarse una eximente respecto de la ilegalidad del acto (extrema urgencia). Si se cumplen las condiciones, también se puede dispensar del castigo o reducir excepcionalmente la pena de prisión.

99. Las mujeres víctimas de la trata que residen ilegalmente en Chequia están sujetas a la reglamentación administrativa de expulsión habitual, como cualquier otro extranjero que reside ilegalmente en el país. Sin embargo, si participan en el Programa de Apoyo y Protección a las Víctimas de la Trata de Personas y cooperan en las actuaciones penales, pueden obtener la residencia y otros beneficios previstos en el Programa. Se les informa de la posibilidad de participar en el Programa y se les da tiempo para decidir.

100. Chequia aprobó la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para 2016-2019, a la que siguió como continuación la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para 2020-2023. Todos los años se publica un informe sobre la situación de la trata de personas. Las estrategias se financian con cargo al presupuesto del Ministerio del Interior. El Programa de Apoyo y Protección a las Víctimas de la Trata de Personas se financia mediante procedimientos de contratación pública.

101. La Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para 2020-2023 contiene los objetivos específicos siguientes: combatir la trata de niños; fortalecer la identificación de las víctimas; prevenir la trata de personas y prestar asistencia a las víctimas; y colaborar en la lucha contra la trata de personas a escala nacional e internacional.

102. Respecto de todos los delitos, incluida la trata de personas, las estadísticas de la policía únicamente revelan el número de delitos por su finalidad; en consecuencia, no es posible facilitar el número de víctimas. Sin embargo, a partir de 2022, el número de víctimas de la trata de personas se recoge en las estadísticas de los tribunales y las fiscalías, y el Ministerio de Justicia las recopila de forma centralizada. La mejora en la reunión de datos sobre la trata de personas es una de las tareas incorporadas en la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para 2020-2023.

103. En 2017 se aprobó una nueva orden del Presidente de la policía sobre las actividades relacionadas con la trata de personas que implantó principalmente la intervención de funcionarios de enlace para las minorías, en una labor pareja a la que desarrollan los agentes de la policía de inmigración. La intervención de funcionarios de enlace para las minorías en el sistema policial de lucha contra la trata de personas obedece a que un porcentaje significativo de los casos detectados e investigados han estado y siguen estando relacionados con la comunidad romaní y las localidades socialmente excluidas.

### **Situación de los refugiados de Ucrania**

104. A raíz de la agresión de Rusia contra Ucrania, al 2 de abril de 2023 se habían emitido casi 504.107 órdenes temporales de protección en Chequia. En 2022, Chequia fue el país de la UE con mayor número de órdenes expedidas per cápita. Según un estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de julio de 2022, el 35 % de las personas llegadas de Ucrania eran niños, y de las personas en edad de trabajar, el 72 % eran mujeres. Desde el comienzo del conflicto, Chequia presta la asistencia y el apoyo necesarios a las personas que abandonaron Ucrania a causa de la guerra, en el marco de su sistema de servicios sociales. Actualmente, los ciudadanos ucranianos tienen derecho a una prestación humanitaria equivalente al nivel mínimo de subsistencia durante 150 días tras la concesión de la protección temporal. Las personas vulnerables —como las mujeres embarazadas o las madres a cargo de niños pequeños— tienen derecho a la prestación transcurrido ese período. En el primer año de la agresión de Rusia contra Ucrania, Chequia gastó 28.500 millones de coronas checas en la ayuda a los refugiados y solicitantes de asilo ucranianos.

## Artículos 7 y 8

### Participación de la mujer en la vida política y pública

105. Según el artículo 21 3) de la Carta, el derecho de voto es universal, igual y secreto. Por consiguiente, todos los ciudadanos adultos de Chequia tienen derecho a votar sin restricción alguna por motivos de raza, color, pertenencia a una nación o nacionalidad, idioma, sexo, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. El votante ejerce el derecho en persona; la votación por poder no está autorizada.

106. Según el artículo 21 4) de la Carta, los ciudadanos pueden acceder en pie de igualdad a cargos electivos y otros cargos públicos. No está permitido establecer limitaciones por razón de sexo.

107. En 2014, el Ministerio del Interior, en colaboración con el Ministerio de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, presentó un proyecto de ley para introducir un porcentaje mínimo de mujeres y hombres en las listas de candidatos a las elecciones a la Cámara de los Diputados y a las asambleas regionales. El 30 de abril de 2015, el proyecto de ley se sometió a la consideración del Gobierno, que lo debatió en su reunión del 1 de julio de 2015, pero no lo aprobó, lo que paralizó el proceso legislativo. Sin embargo, algunos partidos políticos han adoptado voluntariamente cuotas para garantizar una representación equilibrada. El Partido Verde introdujo cuotas internas en sus estatutos ya en 2011. El Partido Socialdemócrata Checo (ČSSD) adoptó las cuotas internas en 2014, pero las suprimió en 2019 cuando aprobó sus nuevos estatutos.

108. En 2021 comenzó la ejecución de la medida de la Estrategia 2021+ que gira en torno a la formulación de medidas legislativas alternativas para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la política. Se creó un grupo de trabajo de expertos para debatir la posibilidad de introducir normas sobre la representación de mujeres y hombres en las listas de candidatos. Además, en septiembre de 2021, el Departamento y la Embajada de la República de Chile organizaron el seminario “La experiencia de Chile respecto de las cuotas de género en las listas de candidatos”. Para finales de 2023 deben estar listas las soluciones alternativas a las medidas legislativas para promover el equilibrio de género en la vida política. Posteriormente, deberá presentarse la propuesta sobre la medida más adecuada para promover el equilibrio de género en las listas de candidatos.

109. Mediante la resolución del Gobierno núm. 632 de fecha 11 de julio de 2016 se aprobó el Plan de Acción de Representación Equilibrada. Fue el primer documento estratégico integral a nivel gubernamental centrado específicamente en la representación equilibrada.

110. El Plan de Acción de Representación Equilibrada contenía 35 medidas que debían aplicarse a lo largo de su período de ejecución. Entre sus logros parciales cabe mencionar la promoción gradual de la publicidad con perspectiva de género, la creación de comités de selección de composición mixta en cuanto al género y la publicación de un manual dirigido a los partidos políticos (Quince sugerencias sobre las maneras de apoyar a las mujeres en los partidos y movimientos políticos).

111. Otra herramienta para promover una mayor representación de las mujeres en los puestos decisivos es la auditoría de género. Tanto en el Plan de Acción de Representación Equilibrada como en las Medidas Actualizadas de 2018 de las Prioridades y los Procedimientos del Gobierno para Promover la Igualdad de Género se encomendaba la realización de auditorías de género. A finales de 2022, la mayoría de los órganos de la administración central las llevaban a cabo.

112. Se siguieron realizando actividades de sensibilización sobre la representación de mujeres en puestos decisorios. En 2016, el Departamento, en colaboración con el Comité para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Vida Política y los Puestos Decisorios, organizó un taller sobre la promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política. El taller se centró, entre otras cosas, en analizar el estado de la situación, el sexismo en las campañas electorales y las recomendaciones para apoyar la participación de las mujeres en la vida política. En 2019, el Departamento y la OSCE organizaron el seminario “Más mujeres en política: ¿cómo lograrlo?”. Durante el seminario se presentaron las normas internacionales y se celebraron una mesa redonda con representantes de los partidos políticos y un taller práctico. Asistieron al seminario representantes de siete partidos y movimientos políticos, incluidos seis partidos con representación en la Cámara de los Diputados. En 2021, se celebró el seminario “El género y la República Checa. ¿Por qué no hay mujeres en política?”, en apoyo de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los partidos y movimientos políticos. El seminario tenía por objeto promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en la vida política, así como la participación de los jóvenes en la política. Asistieron al seminario representantes de cinco partidos y movimientos políticos.

113. La Estrategia +1 se aprobó en virtud de la resolución del Gobierno núm. 466 de fecha 23 de mayo de 2016. Surgió como respuesta a la persistente escasa representación de mujeres en los puestos decisorios de la administración pública. Constituye una herramienta práctica en forma de medidas a través de las cuales las autoridades públicas pueden lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos decisorios.

114. La Estrategia 2021+ tiene entre sus objetivos aumentar la representación de mujeres en puestos decisorios (no solo de los poderes públicos y de las administraciones central y local, sino también de la dirección de empresas) y en la vida política. El capítulo relativo a la adopción de decisiones contiene 2 objetivos estratégicos, 9 objetivos específicos y 34 medidas.

## **Cámara de los Diputados**

115. En 2021 se celebraron elecciones a la Cámara de los Diputados. El 31,6 % de las candidaturas eran de mujeres, y el porcentaje de mujeres elegidas aumentó hasta el 25,5 % (desde el 22 % de la legislatura anterior), lo que supone un máximo histórico de representación de mujeres tanto en las candidaturas como en los cargos electos. Nueve diputadas fueron elegidas en virtud del sistema de votación preferencial. Las mujeres obtuvieron 566.000 votos preferenciales más en las elecciones de 2021 que en las anteriores (1.215.951 votos preferenciales en total, lo que supone un aumento del 87 %). La campaña de la iniciativa civil “Elige a una mujer”, que animó a los votantes a otorgar su voto preferencial a una mujer, llegó a más de un millón de personas. En octubre de 2022, el 26 % de los diputados eran mujeres (por la dimisión de un diputado que fue sustituido por una diputada).

116. Esa nueva composición de la Cámara de los Diputados cambió de manera relativamente significativa su liderazgo. En comparación con la legislatura anterior (2017-2021), durante la cual ninguna mujer ocupó ni la Presidencia ni ninguna de las cinco Vicepresidencias, en la actual dos de las cinco Vicepresidencias de la Cámara de los Diputados están ocupadas por mujeres. También ocupa la Presidencia una mujer. Con todo, en lo que respecta a la dirección de los órganos de la Cámara de los Diputados, la situación no ha cambiado mucho. Aunque las mujeres representan el 26 % de los diputados de la Cámara, solo 4 de sus 18 comités están presididos por mujeres. De las 14 comisiones, están presididas por mujeres 3. En la legislatura

anterior, 6 de los 18 comités y 1 de las 16 comisiones estuvieron presididas por mujeres.

117. El Departamento actualizó el manual “Quince sugerencias sobre las maneras de apoyar a las mujeres en los partidos y movimientos políticos” en 2022. El manual proporciona a los partidos y movimientos políticos de todo el espectro político recomendaciones específicas y herramientas de probada eficacia para fomentar una mayor participación de las mujeres en la vida política.

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

118. Las elecciones al Senado del Parlamento de la República Checa se celebran cada dos años en un tercio de las circunscripciones. El sistema de elección es mayoritario. Si ningún candidato obtiene más del 50 % de los votos en la primera vuelta, se celebra una segunda, a la que pasan los dos candidatos más votados.

119. El Senado se ha caracterizado durante mucho tiempo por tener la representación de mujeres más escasa, en parte debido al sistema de elección mayoritario. En las elecciones de 2022, las mujeres representaron el 24,4 % de las candidaturas y el 33,3 % de los senadores elegidos. Actualmente, son mujeres el 18,5 % de los senadores.

120. La Presidencia del Senado y una de las cinco Vicepresidencias están ocupadas actualmente por mujeres. Las mujeres presiden uno de los nueve comités y uno de los seis subcomités, pero ninguna de las siete comisiones permanentes.

### **Parlamento Europeo**

121. En mayo de 2019 se celebraron elecciones al Parlamento Europeo, en las que salieron elegidas siete eurodiputadas. Eso significa que las mujeres representan actualmente un tercio de los eurodiputados.

### **Nivel municipal**

122. En las elecciones municipales, la representación de mujeres en las listas de candidatos y entre los cargos electos ha sido tradicionalmente la más alta. En 2022, el 33,3 % de las candidaturas a los consejos municipales y el 29 % de los cargos electos fueron mujeres. En comparación con las elecciones de 2018, esos porcentajes representan un aumento de un 1 %, lo cual significa que se ha registrado un crecimiento continuo, si bien muy gradual, de la representación de mujeres a nivel municipal.

123. La mayoría de las alcaldesas ejercen su cargo en municipios pequeños de menos de 1.000 habitantes (28 %), mientras que en las grandes ciudades de más de 100.000 habitantes, el número de alcaldesas es el más bajo (algo menos del 8 %). Esto indica que, a medida que aumentan los recursos financieros y el tamaño de los municipios, disminuye el número de alcaldesas.

### **Elecciones presidenciales**

124. En enero de 2018 se celebraron las segundas elecciones a la Presidencia de la República Checa por sufragio universal. Aunque se presentaron al cargo nueve personalidades, entre ellos no había ninguna mujer. Esto supuso un importante cambio



respecto de las elecciones de 2013, en las que se presentaron a la Presidencia tres mujeres (un 33 % del total de candidatos presidenciales).

125. Según un análisis de 2018 de la Oficina del Gobierno, la falta de candidatas presidenciales no tuvo mucha repercusión en los medios de comunicación ni suscitó un debate social más amplio sobre el papel de la mujer en la política o las razones que llevan a la asimetría de género en la candidatura al cargo constitucional más alto. Los temas relacionados con la situación de la mujer en la sociedad y con la igualdad de género estuvieron prácticamente ausentes de las campañas de los candidatos. Una de las pocas oportunidades de comentar este tema fue la respuesta de los candidatos a una pregunta sobre su postura ante la campaña #MeToo, que tuvo mucha repercusión en la sociedad checa durante la campaña. Todos los candidatos que respondieron se mostraron reservados o directamente desdeñosos con la campaña.

126. En las elecciones de 2023, tres mujeres anunciaron oficialmente su candidatura a la Presidencia. El tema de la insuficiente representación de las experiencias vitales de las mujeres en la toma de decisiones y en la esfera política está ganando atención, de manera lenta pero segura, en el espacio público y mediático, incluso en el contexto de las próximas elecciones presidenciales. Según una encuesta de STEM/MARK de 2022, el 65 % de los encuestados podía concebir que una mujer ocupara la Presidencia.

## **Administración pública**

127. En diciembre de 2021 se formó el nuevo Gobierno del Primer Ministro Petr Fiala. Desde la dimisión de la Ministra de Medio Ambiente (Anna Hubáčková) en octubre de 2022, forman parte del Gobierno dos mujeres: la Ministra de Defensa (Jana Černošková) y la Ministra de Ciencia, Investigación e Innovación (Helena Langšádlová), lo que representa un 11,8 % de representación de mujeres en el Gabinete. El Gobierno anterior tenía cuatro ministras (las de Finanzas, Trabajo y Asuntos Sociales, Justicia, y Desarrollo Regional).

128. En diciembre de 2021, la representación de mujeres en las Secretarías de Estado era del 27 % (cuatro mujeres). En comparación con 2018, cuando solo una mujer ocupaba el cargo de Secretaria de Estado, el porcentaje supone un cambio relativamente significativo (en 2020 ocupaban ese cargo cuatro mujeres).

129. Mientras que la representación de mujeres entre los Viceministros cayó un 3 % hasta ser del 30 % respecto de 2020, se observa un ligero aumento en la representación de mujeres en los cargos de Director (28 % frente a 26 % en 2020) y Jefe de Dependencia (46 % frente a 42 % en 2020).

130. Las mujeres han estado insuficientemente representadas durante mucho tiempo como embajadoras; en 2022 tenían un porcentaje de representación del 18 %.

## **Justicia**

131. El porcentaje total de juezas en los tribunales de todos los niveles es del 60 %. Sin embargo, están desproporcionadamente infrarrepresentadas en los niveles superiores de la administración de justicia. Las juezas están sobrerrepresentadas en los tribunales de distrito (67 %) y regionales (54 %), pero su representación disminuye en las instancias superiores, con un 44 % en los tribunales municipales, un 35,5 % en el Tribunal Administrativo Supremo y menos del 17 % en el Tribunal

Supremo<sup>3</sup>. A 22 de mayo de 2023, solo estaban cubiertos 12 de los 15 puestos de magistrado del Tribunal Constitucional, y ninguno estaba ocupado por una mujer. No hay mujeres en la cúpula del Tribunal Supremo. No obstante, hay una Vicepresidenta en el Tribunal Administrativo Supremo. La Estrategia 2021+ aborda la segregación vertical de género y encomienda al Ministerio de Justicia que analice las causas específicas de la escasa representación de mujeres en puestos directivos de la administración de justicia y proponga soluciones.

## Empresas

132. La representación de mujeres en la dirección de las empresas en Chequia sigue siendo inferior a la media de la UE. Chequia ocupó el último lugar en el indicador relativo a los puestos decisorios en el ámbito económico (representación de mujeres en la dirección de empresas) del Índice de Igualdad de Género de 2021<sup>4</sup>. Mientras en la UE la representación media de mujeres en las juntas directivas o los consejos de administración de las empresas cotizadas más grandes es del 32 %, en Chequia es un 11 % inferior<sup>5</sup>.

133. La ONG Open Society aborda la cuestión de la representación de mujeres en la dirección de las empresas y analiza, entre otras cosas, la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector privado a través del denominado mapa de género<sup>6</sup>. A finales de 2021, las mujeres solo ocupaban el 10,3 % de las presidencias de los consejos de administración y juntas directivas de las empresas cotizadas de titularidad estatal, autonómica y municipal.

134. En enero de 2022, el Departamento actualizó el análisis de la representación de mujeres y hombres en la dirección de las empresas estatales sobre la base de datos obtenidos de los ministerios. En comparación con 2018, no se habían registrado cambios importantes en las juntas directivas y los consejos de administración. Del total de 520 integrantes de esos consejos y juntas en 65 empresas estatales, son mujeres 83 (16 %). La representación de mujeres en las juntas directivas era del 20 %, y en los consejos de administración, solo del 8 %. En 2018, las mujeres tenían una representación del 17 % en las juntas directivas y del 10 % en los consejos de administración.

135. En 2022, el Departamento evaluó el grado de cumplimiento de los emisores pertinentes de la obligación de describir la aplicación de la política de diversidad en sus informes anuales<sup>7</sup>. De las 26 empresas sujetas a la obligación, solo 7 indicaron en sus informes anuales de 2020 que aplicaban una política de diversidad (12 empresas indicaron no disponer de esa política y respecto de 7 no se halló o divulgó la información). Esa fue la segunda evaluación de la obligación. En la anterior, basada en los informes anuales de 2018, 4 empresas indicaron que aplicaban la política de diversidad (17 empresas declararon que no lo hacían y respecto de 6 no se halló o divulgó la información). En relación con la obligación, en 2021 se elaboró un manual que se incorporó al material del Banco Nacional de Chequia que se remite anualmente

<sup>3</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022107.pdf/64e2a824-15dd-4f17-a11e-0437068351a6?version=1.3>.

<sup>4</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/CZ>.

<sup>5</sup> [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compbm](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm).

<sup>6</sup> <http://www.genderovamapa.cz>.

<sup>7</sup> Se trata de la obligación establecida en el artículo 118 4) l) de la Ley núm. 256/2004 (recop.) de Entidades del Mercado de Capitales, a saber, la obligación de los emisores pertinentes de describir en sus informes anuales la aplicación de la política de diversidad, incluida la determinación de las buenas prácticas en materia de política de diversidad, en relación con criterios como la edad, el sexo o la educación.

a los emisores de valores cotizados con miras a la preparación de sus informes anuales<sup>8</sup>.

136. En 2020, el Comité Europeo de Derechos Sociales publicó una decisión en la que declaraba que Chequia incumplía la Carta Social Europea debido a que no aplicaba medidas funcionales para promover una representación equilibrada de mujeres en los órganos decisorios de las empresas privadas<sup>9</sup>. Las conclusiones de la decisión se reflejaron en la Estrategia 2021+, que incluye diversas medidas encaminadas a aumentar la representación de mujeres en los órganos estatutarios y la alta dirección de las empresas<sup>10</sup>.

137. En 2022 se adoptó la directiva en que se aborda la representación de mujeres en los órganos de gobierno de las empresas, que tiene por objeto lograr un mayor equilibrio de género entre los miembros de las juntas directivas o los administradores no ejecutivos de las sociedades cotizadas. Chequia debe transponer la directiva antes del 28 de diciembre de 2024. Desde 2022, un grupo de trabajo del que forman parte, entre otros, los ministerios de Justicia y Finanzas, trabaja en la transposición de la directiva y la aplicación de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales.

138. La cuestión de la representación de mujeres en las empresas también se afronta a través de la plataforma Business for Society, que organiza el certamen “Mejor empresa responsable”. El certamen reconoce a las empresas checas que aplican herramientas de diversidad. En septiembre de 2018, Business for Society, en colaboración con la Oficina del Gobierno, organizó una mesa redonda para el intercambio de buenas prácticas entre los sectores público y privado. En abril de 2022, la Oficina del Gobierno, en colaboración con Business for Society, organizó otra mesa redonda para el intercambio experiencias y buenas prácticas entre las empresas estatales y las empresas privadas sobre la promoción de la diversidad y prestando especial atención a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos decisorios de las empresas.

## Artículo 9

139. Durante el período sobre el que se informa no hubo cambios respecto de la igualdad de derechos de mujeres y hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad.

## Artículo 10

### Igualdad de género en la educación

140. En Chequia, todas las personas tienen garantizado el derecho a la educación en virtud del artículo 33 de la Carta. Asimismo, el artículo 2 1) de la Ley de Educación establece que la educación se basa en los principios de la igualdad de acceso a la educación de todos los ciudadanos checos o de otro Estado miembro de la Unión Europea, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, creencias o religión, nacionalidad, origen étnico o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

<sup>8</sup> <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Manual-k-popisu-politiky-rozmanitosti-ve-vyrocnich-zpravach.pdf>.

<sup>9</sup> [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],%22ESCDIdentifier%22:\[%22cc-128-2016-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDIdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22]}).

<sup>10</sup> Concretamente, son las medidas 1.5.1 a 1.5.5 del capítulo relativo a la adopción de decisiones.

141. El artículo 2 2) de la Ley de Educación establece como objetivo general de la educación la comprensión y aplicación del principio de igualdad de género en la sociedad. Esa disposición, por tanto, permite adoptar medidas conducentes a la eliminación de los estereotipos de género. Sin embargo, pese a esa disposición jurídica, se ha constatado que algunas escuelas primarias establecen planes de estudios diferenciados para las niñas y los niños en la esfera denominada “Las personas y el mundo laboral”. Algunas escuelas enseñan a los niños tecnología, dibujo técnico o montaje de bicicletas, mientras que las niñas aprenden cuidado del hogar, alimentación y preparación de alimentos.

142. En 2016 entró en vigor la modificación de la Ley de Educación con la publicación del Decreto núm. 27/2016 (recop.) de Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales. Gracias a esa modificación, los alumnos tienen más posibilidades de acceder a medidas de apoyo que les permitan cursar la enseñanza ordinaria. La medida se introdujo en respuesta a la mayor segregación de los alumnos romaníes en centros especiales y de apoyo.

143. En 2020 se adoptaron varios documentos importantes para favorecer la igualdad de género en la educación y la ciencia. El Ministerio de Educación, Juventud y Deporte aprobó la Estrategia para la Política Educativa de la República Checa 2030+ (en lo sucesivo, “Estrategia de Educación”) y el Plan de Fomento de la Igualdad de Género del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte para 2021-2024 (en lo sucesivo, “Plan de Educación”). La Estrategia de Educación es un documento de carácter general e integral, en el que se exponen las prioridades que deben abordarse en el período especificado, en particular en la educación regional, la educación no académica e informal, y el aprendizaje permanente. La Estrategia de Educación tiene dos objetivos estratégicos principales: transformar los contenidos de la educación (OE1) y reducir las desigualdades sociales en la educación (OE2). El objetivo estratégico 2 hace hincapié en la individualización de la enseñanza, lo que debería reforzar significativamente las competencias de los docentes en modalidades y métodos de trabajo innovadores que tengan en cuenta la igualdad de género y presten especial atención a las particularidades de la educación de niñas y niños. El otro objetivo es transformar los contenidos y métodos didácticos para desarrollar el potencial de todos los alumnos en las escuelas, teniendo en cuenta al mismo tiempo la igualdad de género y eliminando los estereotipos de género. El Plan de Educación establece medidas para intensificar el apoyo a la aplicación práctica de la igualdad de género en los procesos internos del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte (en particular la diversidad en el lugar de trabajo) y en sus agendas temáticas. La seguridad escolar se garantiza considerando infracciones especialmente graves de las obligaciones establecidas en la Ley de Educación, que pueden dar lugar a la expulsión condicional del centro, las agresiones verbales graves y reiteradas y las agresiones físicas deliberadas de un alumno al personal del centro o a otros alumnos. En cuanto a la prevención primaria, el Ministerio sigue publicando documentos metodológicos. La recomendación metodológica sobre la prevención primaria de las conductas de riesgo en niños y jóvenes describe las distintas instituciones del sistema de prevención y recomienda procedimientos a los centros y establecimientos escolares para afrontar las conductas de riesgo en niños y jóvenes cuando se producen. El material se centra en fenómenos como la violencia doméstica, las conductas sexuales de riesgo, la homofobia y el acoso escolar, y actualmente está en proceso de actualización. Por ejemplo, en 2020 se publicó un nuevo documento sobre el acoso escolar.

144. En promedio, las mujeres checas alcanzan un nivel educativo superior al de los hombres checos. Mientras los hombres predominan entre los estudiantes que terminan programas de estudios de secundaria sin examen final de madurez (*maturita* (bachillerato)), las mujeres tienen un porcentaje mayor de representación entre

quienes finalizan programas de estudios de secundaria con examen final, de formación profesional superior y universitarios.

145. La segregación horizontal aún es un problema importante. Si bien no existen barreras jurídicas ni formales que impidan a las jóvenes y a los jóvenes estudiar determinadas disciplinas, desde temprana edad se los encamina a elegir materias diferentes y, en consecuencia, trayectorias profesionales distintas, debido a la persistencia de opiniones estereotipadas sobre la capacidad de las mujeres y los hombres en la sociedad checa. La representación de niñas y niños en los centros de enseñanza preescolar y las escuelas de primaria es, por supuesto, equilibrada. No obstante, las niñas superan en número a los niños en los centros de enseñanza secundaria de todos los tipos, salvo en los que no es preciso realizar el examen de madurez. Las niñas eligen las “disciplinas tradicionalmente femeninas”, como salud y educación, mientras que los niños se decantan por las “disciplinas tradicionalmente masculinas”, como ingeniería mecánica y eléctrica. Con todo, si se comparan los porcentajes de nuevos matriculados y egresados desglosados por sexo, se observa que se ha producido un ligero aumento de los jóvenes que eligen “disciplinas tradicionalmente femeninas” y de las jóvenes que se decantan por “disciplinas tradicionalmente masculinas”. El estudio PISA 2018 reveló que, de los estudiantes con puntuaciones más altas en matemáticas y ciencias, el 8 % de las niñas y el 14 % de los niños se planteaban cursar estudios de CTIM, y el 28 % de las niñas y el 11 % de los niños, del campo de la salud. La segregación horizontal perpetúa las desigualdades persistentes en el mercado laboral, lo que dificulta aún más una redistribución efectiva de la mano de obra con arreglo a la cambiante demanda de conocimientos y aptitudes. Esa situación se traduce más adelante en diferencias salariales por empleo y sector, y también por nivel de prestigio. Por lo general, las ocupaciones “femeninas” se asocian a una remuneración más baja y un menor prestigio.

146. En lo que respecta a la segregación horizontal, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, junto con el Instituto Nacional de Educación<sup>11</sup> y expertos del sector sin fines de lucro, puso a disposición de los docentes en 2017-2018 un portal web<sup>12</sup> en el que se brindaba información sobre la enseñanza con perspectiva de género y las opciones profesionales equitativas en cuanto al género. En noviembre de 2018, el Instituto Nacional de Educación organizó una conferencia titulada “Tecnologías digitales en educación: usos prácticos”, que se centró en la enseñanza de las TIC con perspectiva de género. Algunas universidades también afrontaron la escasa participación de las mujeres en CTIM. Por ejemplo, la Universidad Técnica Checa puso en marcha en 2017 la campaña “Este es mi sitio”, que utilizaba videos publicitarios y modelos de conducta femeninos para alentar la matriculación de las jóvenes en estudios de ingeniería.

147. En 2019, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, en colaboración con la organización Gender Studies, o.p.s., reimprimió el manual metodológico “Elegir carrera sin prejuicios” para contribuir a la educación sobre las perspectivas de carrera en las escuelas. La reimpresión se llevó a cabo en el marco de un proyecto sobre la optimización del aseguramiento institucional de la igualdad de género en el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte.

148. En 2020 se publicó un documento titulado “El camino a la educación con perspectiva de género”, que es una metodología para quienes trabajan con profesionales actuales o futuros de la docencia. La publicación contiene actividades prácticas que pueden incorporarse al aula. El Instituto de Sociología de la Academia

<sup>11</sup> Desde el 1 de enero de 2020, el Instituto Pedagógico Nacional de la República Checa ha asumido las actividades del Instituto Nacional de Educación.

<sup>12</sup> <https://www.nidv.cz/old/gender-ve-skole>.

Checa de Ciencias organizó dos seminarios sobre educación con perspectiva de género.

149. El Instituto de Sociología de la Academia Checa de Ciencias siguió publicando la revista *Gender a výzkum* (Género e investigación). En 2020, se centró, entre otras cosas, en la economía 4.0 y la digitalización del trabajo, que se ha convertido en un asunto destacado y lo fue más aún durante la pandemia.

150. El Plan de Educación es una de las herramientas disponibles para mitigar la segregación horizontal. Incluye medidas como la capacitación de los docentes actuales o futuros para promover la diferenciación interna de la enseñanza y la evaluación no estereotipada de alumnos y alumnas o la introducción o mejora de la educación y la orientación profesional no estereotipada en materia de género.

151. La segregación de género se manifiesta en todas las disciplinas docentes. En 2020, el 99,4 % del personal docente de preescolar eran mujeres. Las mujeres también eran mayoría entre los docentes de primaria (84 %), secundaria (60 %) y formación profesional superior (66 %). En cambio, el 64% del personal académico de las universidades eran hombres. La baja representación masculina en el sector educativo no se debe únicamente a los bajos sueldos y el escaso reconocimiento social, sino también a los estereotipos de género ya mencionados y a la consiguiente percepción de que la profesión de docente de preescolar o primaria no es adecuada para los hombres.

152. En cuanto a la clasificación de empleos, los puestos directivos están ocupados predominantemente por hombres, pese a que la mayoría de los empleados del sector educativo son mujeres. En 2020, las mujeres eran mayoría entre el personal docente con independencia del tipo de centro, salvo las universidades. En cambio, entre los directivos, solo eran mayoría en las escuelas de preescolar y de primaria. No obstante, incluso en esas escuelas había proporcionalmente más hombres en puestos directivos de lo que sería coherente habida cuenta de su representación total en un tipo determinado de escuela. La segregación vertical también persiste en las universidades. En 2019 había un porcentaje ligeramente superior de mujeres entre los profesores universitarios (54,7 % de mujeres frente a 45,3 % de hombres). Sin embargo, en 2020 los hombres eran mayoría entre los profesores auxiliares (41 % de mujeres y 59 % de hombres), los profesores titulares (27 % de mujeres y 73 % de hombres) y los catedráticos (15 % de mujeres y 85 % de hombres). A pesar del aumento constante de la representación femenina entre los catedráticos y profesores titulares, el crecimiento en el último decenio ha sido lento. Mientras entre 2015 y 2020 la variación en el número de catedráticas fue mínimo, se registró un aumento del 2 % en la representación de mujeres entre los profesores titulares en el mismo período.

## Mujeres y ciencia

153. Las mujeres constituyen la mayoría de los egresados universitarios. En 2020 representaban el 62 % de los egresados en ciencias, matemáticas y estadística, pero ese porcentaje no se refleja plenamente en la ciencia y la investigación, donde siguen siendo minoría. Aunque se gradúan más mujeres de la universidad, no eligen una trayectoria profesional científica por diversas razones, entre ellas la financiación y las políticas inadecuadas. Este hecho se refleja en las estadísticas, que muestran que en 2021 las mujeres representaban solo el 27 % de los investigadores. En general, el mayor porcentaje de mujeres en la ciencia y la investigación se da en el sector gubernamental (41 %), seguido del sector de la educación superior (36 %). En cambio, el porcentaje más bajo corresponde al sector empresarial (14 %).

154. En 2021, las mujeres representaban el 43,7 % de los doctorandos, la segunda cifra más baja de la UE. Sin embargo, desde 2010, el número de mujeres que terminan un doctorado ha aumentado más rápidamente que el de hombres. En la mayoría de los países de la UE, el porcentaje de doctoras en TI es baja. Chequia es el segundo país, después de Hungría, con el porcentaje más bajo (16,7 %). Al mismo tiempo, menos de una quinta parte de las mujeres trabajaban por cuenta propia en TI, ciencias e ingeniería, lo que representa el porcentaje más bajo, junto con Eslovaquia, Polonia, Hungría y el Reino Unido. La brecha de género ocasionada por la segregación horizontal se amplifica porque es menos probable que las mujeres emprendan.

155. Una de las herramientas para mejorar este fenómeno es la aprobación de planes de igualdad de género. A nivel institucional, establecen objetivos y medidas para una institución concreta. El Centro Nacional de Contacto ha recibido ayuda para elaborarlos, aplicarlos y reforzar las competencias de las personas responsables. El Centro ha abordado el problema a través de los proyectos internacionales GENDERACTIONplus (2022-2024) y GENDERACTION (2019-2021), que tienen como objetivo promover la consecución de la prioridad 4 del Espacio europeo de investigación (igualdad entre los sexos e integración de la perspectiva de género en la investigación). Uno de los temas del proyecto GENDERACTIONplus es el seguimiento de los planes de igualdad de género. La adopción de los planes se ha visto positivamente influenciada sobre todo por la decisión de la Comisión Europea de que la existencia de un plan vigente sea un requisito para competir por la financiación del programa de apoyo a la investigación Horizonte Europa. Desde 2023, el proveedor más importante de fondos para investigación de Chequia, GA ČR, también exige la existencia de un plan vigente. Según el análisis de la situación actual elaborado por el Centro Nacional de Contacto, en enero de 2023 tenían un plan de igualdad 70 organizaciones de investigación del sector público (66 %). De esa cifra, el 71 % (20 de 28) eran instituciones de educación superior y el 64 % (50 de 78), instituciones públicas de investigación. El mayor aumento en el número de planes se produjo en 2022: mientras que en 2011 tenían un plan de igualdad 11 instituciones, en 2021 lo tenían 69. La mayoría de los planes de igualdad vigentes o previstos para 2022 estuvieron además precedidos de una auditoría de género. Así, durante 2021, las universidades destinaron esfuerzos considerables a cumplir los requisitos europeos y mejorar la igualdad de género en sus entornos institucionales.

156. La Política Nacional de Investigación, Desarrollo e Innovación de la República Checa 2021+ se aprobó en 2020. Es el primer documento estratégico en esta esfera que incluye medidas dirigidas a la igualdad de género (principalmente en materia de desarrollo de los recursos humanos y conciliación). Las medidas concretas para asegurar la igualdad de género en la investigación, el desarrollo y la innovación son las establecidas en la recomendación para que los proveedores de investigación, desarrollo e innovación aborden las condiciones de trabajo en la investigación. La Estrategia 2021+ también es un documento fundamental que establece varios objetivos y prioridades para la igualdad de género en la investigación. Según la evaluación anual, el capítulo de conocimientos es uno de los mejor aplicados, en parte también gracias a los proyectos de acción compartidos CZERA y STRATIN+, financiados por el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, en cuyo marco afronta la cuestión el Centro Nacional de Contacto.

157. El Gobierno aprobó y presentó a la Comisión Europea el Programa Operativo Jan Amos Komenský, que, al margen del presupuesto estatal, es una de las fuentes más importantes de financiación de políticas y medidas en educación, ciencia e investigación. Los objetivos principales del programa son fortalecer la igualdad de género en la educación y aprovechar mejor el potencial de las mujeres en la esfera de la investigación y el desarrollo. Otra fuente destacada de financiación para las

actividades en este ámbito será el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE en el marco del Plan Nacional de Recuperación.

158. En 2021, Chequia apoyó la Declaración de Liubliana sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación, que se presentó durante la Presidencia eslovena del Consejo de la UE.

159. El Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, en colaboración con el Centro Nacional de Contacto, concede desde 2009 a científicas el premio Milada Paulová por su contribución a la ciencia a lo largo de toda su vida. El premio tiene por objeto otorgar un reconocimiento público y económico a la contribución de mujeres eminentes e inspirar con ello a científicas en ciernes o estudiantes. Ya han competido por el premio más de cien personas.

160. El Grupo de Trabajo sobre la Igualdad de Género se creó en el marco del Consejo de Investigación, Desarrollo e Innovación en 2021 para mejorar la igualdad de género en la ciencia y coordinar a los proveedores. La agenda del Grupo de Trabajo se amplió en 2022 para incluir temas relacionados con la situación de las nuevas científicas y las condiciones laborales en general.

## Artículo 11

### Igualdad de género en el empleo

161. Las mujeres no necesitan permiso de su cónyuge o su pareja para elegir su profesión, ocupación o empleo.

162. Las mujeres pueden trabajar en todos los ámbitos laborales e industriales. La Ley núm. 262/2006 (recop.), el Código del Trabajo, en su forma modificada (en lo sucesivo, “Código del Trabajo”), prohíbe dar empleo a mujeres en trabajos que pongan en peligro su maternidad. El Decreto núm. 180/2015 (recop.), relativo a los Trabajos y Lugares de Trabajo Prohibidos, enumera los trabajos que no pueden desempeñar las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y las madres hasta el noveno mes cumplido después del parto.

163. El Código del Trabajo establece explícitamente que todos los empleados de un empleador tienen derecho a igual salario por trabajo igual o por trabajo de igual valor. El Código del Trabajo establece en detalle lo que se entiende por trabajo igual y por trabajo de igual valor. Asimismo, la Ley contra la Discriminación obliga a los empleadores a asegurar la igualdad de trato en materia salarial mediante la adopción de medidas que constituyen una condición previa para la protección efectiva contra la discriminación.

164. A pesar de esa legislación, persiste la brecha salarial de género. En 2020, era del 16,4 %. Chequia sigue encontrándose entre los países de la UE con la brecha salarial de género más alta; sin embargo, también está entre los países que más rápidamente la están cerrando. Un proyecto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, “un 22 % a la igualdad”, está siendo esencial en la lucha contra la brecha salarial de género. En 2022 se aprobó el proyecto de continuación “Igual salario”. El proyecto, que se sigue financiando a través del programa operativo de empleo de la UE, se centra, entre otras cosas, en aumentar la capacidad de la Oficina Estatal de Inspección de Trabajo para vigilar que se respete el derecho a igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor<sup>13</sup>. En el marco del proyecto se elaboraron estudios y análisis sociológicos, económicos y jurídicos centrados, en particular, en la descomposición de la brecha salarial de género, es decir, en el perfeccionamiento del

<sup>13</sup> <https://www.rovnaodmena.cz/>.



cálculo de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y la determinación de sus causas. También se recopilaron buenas prácticas extranjeras, prestando especial atención a determinar políticas y medidas legislativas y no legislativas que fomenten la transparencia a fin de establecer procesos que conduzcan a la reducción de la brecha salarial de género en Chequia. Como parte del proyecto, se ha establecido un centro de asesoramiento jurídico gratuito, se ha puesto a disposición del público una calculadora salarial en línea en el sitio web del proyecto, se ha transferido y sometido a una prueba piloto en el entorno checo la herramienta suiza de análisis de la igualdad salarial para empleadores Logib, y se han elaborado metodologías prácticas para el trabajo igual y el trabajo de igual valor. También se organizó un viaje de estudios a Islandia, donde representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Oficina del Gobierno, la Confederación Checo-Morava de Sindicatos y el sector sin fines de lucro se familiarizaron con la norma islandesa de igualdad salarial ISO 85/2012. El Plan de Acción para la Igualdad Salarial de Mujeres y Hombres para 2023-2026 se aprobó mediante la resolución del Gobierno núm. 1097 de fecha 21 de diciembre de 2022. Las medidas del Plan de Acción se centran, por ejemplo, en el fomento de la transparencia salarial, las inspecciones de igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y personal, y la educación y sensibilización.

165. También se han incluido medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial de género en la Estrategia 2021+, en el objetivo estratégico de reducir la brecha salarial de género del capítulo de empleo y cuidados. Las medidas están dirigidas, entre otras cosas, a fomentar la transparencia salarial, realizar inspecciones de igualdad salarial, hacer un seguimiento de los datos estadísticos e introducir cambios legislativos.

166. La Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento también repercutirá en la transparencia salarial. La Directiva tiene por objeto poner fin al persistente incumplimiento del derecho a la igualdad de retribución mediante la introducción de normas de transparencia salarial que refuercen la posición de los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.

167. La Ley contra la Discriminación prohíbe la discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación. La discriminación por embarazo, maternidad o paternidad y por motivos de identidad de género también se considera discriminación por razón de sexo. Por tanto, los empleadores tienen prohibido discriminar por razón de sexo en el acceso al empleo y no pueden preguntar si una solicitante de empleo está embarazada o planea formar una familia. El Código del Trabajo establece explícitamente que, en conexión con las negociaciones previas al inicio de una relación laboral, el empleador solo puede pedir a la persona datos directamente relacionados con la celebración del contrato de trabajo en cuestión.

168. Debido al cuidado de los hijos, las mujeres tienen menos años de cotización y pensiones más bajas que los hombres. Por ello, en 2018 se aprobó una modificación de la Ley núm. 155/1995 (recop.) de Seguro de Pensiones, que asegura una revalorización más rápida de las pensiones bajas. La pensión básica asciende actualmente al 10 % del salario medio, y no al 9 % previo a la modificación. La Ley núm. 323/2021 (recop.) de modificación de la Ley núm. 155/1995 (recop.) de Seguro de Pensiones, en su forma modificada, y la Ley núm. 582/1991 (recop.) de Organización y Aplicación de la Seguridad Social, en su forma modificada, entraron en vigor en enero de 2023. La modificación aumentó la pensión de vejez en 500 coronas checas al mes por hijo criado. La Ley tiene por objeto reducir la brecha de género en las pensiones que se produce debido al cuidado de los hijos, una brecha que todavía persiste en Chequia. Las mujeres figuran con mayor frecuencia en los grupos

de ingresos más bajos de las pensiones de vejez, y existe una diferencia significativa en las pensiones de vejez de mujeres y de hombres en los grupos de ingresos más altos (por encima de 15.000 coronas checas al mes), en detrimento de las mujeres. En 2021, la brecha de género en las pensiones era del 16,9 %.

169. El teletrabajo es una importante herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. El Código del Trabajo permite utilizarlo, y su uso aumentó considerablemente durante la pandemia de COVID-19. En relación con el teletrabajo, en 2022 se sometió al procedimiento de comentarios interministeriales un proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo. El proyecto de modificación regula las condiciones generales para organizar el teletrabajo y aborda cuestiones relacionadas, por ejemplo, con el reembolso de los costos del teletrabajo y la seguridad en el trabajo. Con arreglo a la declaración programática del Gobierno, también se promueven las modalidades de trabajo flexibles y la conciliación de la vida profesional y personal.

170. El 1 de enero de 2021 entró en vigor una modificación del Código del Trabajo que introduce la institución de un lugar de trabajo compartido en las disposiciones del artículo 317a. En 2023 entrarán en vigor la Ley núm. 216/2022 (recop.) de modificación de la Ley núm. 589/1992 (recop.) de Cotizaciones a la Seguridad Social y Cotizaciones a la Política de Empleo del Estado, en su forma modificada, y otras leyes conexas. El objetivo de la modificación era promover la introducción del trabajo a tiempo parcial. Los empleadores que contraten a personas desfavorecidas en el mercado laboral (mayores de 55 años, progenitores y cuidadores, estudiantes, o personas con discapacidad) con un horario laboral o una carga de trabajo reducidos obtendrán un descuento en las cotizaciones que será de un 5 % por mes natural del total de las bases de cotización de los trabajadores a los que se aplique el descuento. La modificación pretende dar respuesta al reducido porcentaje de ofertas de empleo a tiempo parcial y fomentar su uso, en particular, para ayudar a los progenitores con hijos pequeños a reincorporarse más rápidamente al mercado laboral.

171. En octubre de 2021 se aprobó una modificación de la Ley de Guardería encaminada a asegurar unos servicios de calidad, accesibles y modernos para los más pequeños, desde los 6 meses hasta la edad de escolarización obligatoria, mediante una financiación estatal estable. También se aprobó un nuevo decreto de aplicación de determinadas disposiciones de la Ley, encaminadas a establecer los requisitos aplicables a las instalaciones y el funcionamiento de las guarderías de hasta 12 niños, así como las normas de calidad asistencial y nutricional para los niños menores de 3 años. Gracias a esos cambios, actualmente está teniendo lugar un proceso dinámico de desarrollo de un sistema integral y conectado de servicios preescolares de calidad en Chequia. Al 17 de abril de 2023, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte tenía registradas 1.510 guarderías que sumaban en total 20.323 plazas. Actualmente se está preparando una modificación de la Ley para definir lo que se conoce como guarderías de barrio. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales también supervisa continuamente la calidad y el desarrollo de las guarderías y, para ello, está preparando varios proyectos: la creación de un marco de seguimiento y evaluación sistemáticos y una estrategia de comunicación específica dirigida a los municipios como posibles fundadores.

172. Los niños mayores de tres años tienen derecho a una plaza en los centros de educación preescolar en virtud de la Ley de Educación. En 2018 se introdujo la prestación de cuidado posnatal por paternidad, que los padres pueden utilizar en el momento del nacimiento de su hijo. Esa prestación permite a los padres disfrutar de hasta siete días de licencia y de una prestación del seguro de enfermedad del 70 % de la base diaria de cotización. En relación con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la

conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (en lo sucesivo “Directiva de conciliación”), se han introducido nuevas modificaciones en la prestación de cuidado posnatal por paternidad. Con efecto a partir del 1 de enero de 2022, la prestación se puede disfrutar durante dos semanas (14 días naturales). Desde su introducción, aproximadamente el 40 % de los padres la han utilizado.

173. En 2019, el Ómbudsman publicó la colección de dictámenes núm. 20 sobre discriminación<sup>14</sup>. En 2021, puso de relieve la práctica discriminatoria de suprimir puestos fijos vacantes. Algunas oficinas suprimieron puestos de empleados que disfrutaban de una licencia de maternidad o paternidad como si estuvieran vacantes. El Ómbudsman también propuso medidas correctivas, como la revisión del reglamento de la función pública que establece las normas para presentar reestructuraciones, de forma que quede claramente establecido que, cuando se supriman puestos de trabajo en la función pública, queden excluidos aquellos que estén vacantes temporalmente por licencias de maternidad o paternidad, y que esos puestos, a los efectos de la supresión de puestos, no se consideren vacantes.

174. Los empleadores están obligados a velar por la igualdad de trato en materia de derecho al empleo. Esto significa que deben adoptar medidas en forma de requisitos previos para la protección efectiva contra la discriminación que puedan exigirse razonablemente con arreglo a las buenas costumbres, teniendo en cuenta las circunstancias y condiciones personales de la persona que tenga el deber de garantizar la igualdad de trato. La igualdad de trato también incluye garantizar la igualdad de oportunidades. La Ley contra la Discriminación establece explícitamente que no constituye discriminación la adopción de medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas resultantes de la pertenencia de una persona a un grupo definido por un motivo discriminatorio, incluido el sexo, y a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

175. El Gobierno no ha adoptado ninguna estrategia específica para garantizar la representación de mujeres en las cámaras profesionales y los sindicatos.

## Artículo 12

### Medidas para eliminar la discriminación en la atención de la salud

176. Por término medio, las mujeres checas viven más que los hombres. En 2020, la esperanza de vida al nacer era de 75,3 años en el caso de los hombres y de 81,4 años en el de las mujeres.

177. La mayor esperanza de vida de las mujeres checas también se refleja en su mayor representación en el grupo de edad de mayores de 65 años: en 2020, había 1.248.871 mujeres (23,0 %) y 909.451 (17,2 %) hombres en ese grupo.

178. Un tema que se está abordando en Chequia respecto de la salud de las mujeres es la atención relacionada con el parto. En 2015 se creó en el Consejo el Grupo de Trabajo sobre Obstetricia, integrado por un equipo multidisciplinario de personal médico, personal de partería y expertos en derecho sanitario, estadística, sociología y economía. En 2021 se creó la Comisión de Obstetricia en el Ministerio de Salud, que es un órgano consultivo, catalizador y coordinador del Ministerio de Salud para las cuestiones relacionadas con la obstetricia. Desde su creación, su prioridad ha sido

<sup>14</sup> [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Publikace/sborniky\\_stanoviska/Sbornik\\_Diskriminace.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf).

desarrollar el concepto de atención a la madre y al niño durante el embarazo, el parto y el posparto, que se deriva de la Estrategia 2021+.

179. Chequia tiene una larga tradición de atención preventiva de la salud para las mujeres, las embarazadas y las futuras madres. El seguro de enfermedad cubre las revisiones preventivas anuales de detección del cáncer de cuello uterino a partir de los 15 años. Desde 2012, la vacunación contra el papilomavirus humano a los 13 años está totalmente cubierta por el seguro público de salud, y desde 2018 está cubierta también para los niños de 13 y 14 años. A partir de 2022, la vacunación está cubierta una vez superado el límite de edad si su administración se pospuso por un problema de salud. El cribado del cáncer de mama es un servicio pagado que se realiza cada dos años a las mujeres a partir de los 45 años; el cribado del cáncer colorrectal se efectúa a partir de los 55 años.

180. Chequia obtiene uno de los mejores resultados del mundo en atención patológica a recién nacidos. Según datos de Eurostat, la tasa de mortalidad de niños menores de 1 año en Chequia es muy inferior a la media de la UE. La atención a las mujeres embarazadas en los períodos prenatal y perinatal, incluido el pago de la atención médica (o por indicación médica) durante el parto en una maternidad (establecimiento ginecológico y obstétrico de hospitalización), también está totalmente cubierta por el seguro público de salud. La atención en dispensario está totalmente cubierta para las mujeres embarazadas a partir de la fecha de detección del embarazo. Si la mujer lo desea, un ginecólogo la monitoriza durante todo el embarazo en un dispensario prenatal.

181. La atención durante el parto sigue prestándose exclusivamente en establecimientos de salud. El seguro público de salud únicamente cubre los servicios de partería si los prescribe un médico<sup>15</sup>. El fortalecimiento de la colaboración interdisciplinaria entre diversas profesiones se abordará en el concepto de la atención maternoinfantil que está preparando el Ministerio de Salud.

182. Un tema controvertido es el relativo a la libertad de los progenitores para decidir sobre el método, las circunstancias y el lugar del parto, o el embarazo, el parto y el cuidado posnatal. Por iniciativa del Grupo de Trabajo sobre Obstetricia, el Gobierno recibió a mediados de 2018 la recomendación del Consejo sobre los centros de maternidad independientes. En ella figuraba, entre otras cosas, la recomendación de revisar la legislación, en concreto la Ley núm. 372/2011 (recop.) de Servicios Sanitarios y el Decreto núm. 92/2012 (recop.) de Requisitos Mínimos de Equipamiento Técnico y de Material de los Establecimientos de Salud y Puntos de Contacto de Atención Domiciliaria, a fin de eliminar los obstáculos que impiden abrir centros de maternidad independientes. El Gobierno no ha debatido la recomendación. Sin embargo, en la reunión del Consejo de 22 de octubre de 2018, el Primer Ministro respaldó la apertura de un centro de maternidad piloto en Praga. Posteriormente, el Ministerio de Salud comenzó a trabajar en el apoyo conceptual a las denominadas unidades de atención obstétrica de los hospitales de maternidad, que deben posibilitar los partos dirigidos por un especialista en partería del hospital. La primera unidad de ese tipo, que hace posible que un especialista en partería del hospital dirija el parto previa indicación médica, abrió en 2018. Aunque la unidad no cumple la recomendación del Consejo respecto de los centros de maternidad independientes, supone un avance y amplía las opciones de atención al parto. En años posteriores se han ido abriendo paulatinamente otras unidades. En 2021, al margen de Praga, se crearon unidades de maternidad en Brno y Frýdek-Místek. No obstante, la demanda de los servicios de las unidades sigue siendo muy superior a la oferta. El limitado acceso a los servicios de las unidades, dejando de lado el hecho de que no los hay en

<sup>15</sup> La información facilitada sobre los servicios de partería no se aplica en los partos fisiológicos en establecimientos hospitalarios.

la mayor parte de las regiones, se debe a que, por los servicios que prestan, las futuras madres deben hacer una aportación económica. En su declaración programática de 2022, el Gobierno se comprometió a apoyar a las mujeres en su elección del proveedor de atención de la salud durante el embarazo, el parto y la atención posnatal, poniendo a su disposición servicios de partería e insistiendo en la continuidad de la atención por una sola persona.

183. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo, “TEDH”) ha dictado dos fallos relacionados con el ejercicio de la libre elección parental. En el asunto *Hanzelkovi c. la República Checa*<sup>16</sup>, los demandantes argumentaron principalmente que, a causa de su retorno forzoso al hospital de maternidad, que habían abandonado el día del parto, se había vulnerado su derecho al respeto a la vida privada y familiar en el sentido del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y que no se les había concedido un recurso efectivo contra esa injerencia de las autoridades públicas, como exige el artículo 13 del Convenio. En este asunto, el TEDH consideró que se habían violado el derecho de los demandantes al respeto a la vida privada y familiar y el derecho a un recurso efectivo. En el asunto *Dubská y Krejzová c. la República Checa*<sup>17</sup>, el TEDH concluyó que impedir el ejercicio de la profesión de partería durante los partos en el hogar no constituye una violación del derecho de las madres a la vida privada consagrado en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Sin embargo, en su argumentación, el TEDH alentó a modificar la práctica en Chequia, y solicitó específicamente a las autoridades checas que reevaluaran constantemente las disposiciones jurídicas pertinentes teniendo en cuenta la evolución de la medicina, la ciencia y el derecho.

184. En toda Chequia, las matronas pueden celebrar un contrato con una compañía de seguros de salud. Sin embargo, una investigación de 2018 halló desequilibrios regionales en la prestación de servicios de partería. En algunas regiones, las compañías de seguros tienen suscritos contratos tanto con ginecólogos como con matronas. Debido a ello, los servicios de partería en esas regiones están cubiertos por el seguro público de salud si existe indicación médica. Por tanto, las mujeres de esas regiones pueden elegir al proveedor de atención prenatal y posnatal que prefieran. En otras regiones, en cambio, las mujeres han de abonar los servicios de partería. Según el Ómbudsman, todas las mujeres, con independencia de la región en que residan, deben tener la opción de elegir.

185. En 2021 se aprobó una modificación de la Ley del Seguro Público de Salud, mediante la cual el Ministerio de Salud intentó subsanar algunas de las restricciones legislativas al ejercicio de la partería. En concreto, se ha suprimido la obligatoriedad de la indicación médica para el reembolso de los servicios de partería en los partos fisiológicos en establecimientos hospitalarios. Sin embargo, la modificación no resolvió suficientemente la restricción a la práctica independiente y el pago de los servicios prestados con cargo al seguro público, habida cuenta de que siguen sin reembolsarse las visitas a embarazadas o a madres que acaban de dar a luz si no hay indicación médica. La modificación también aumentó en un año (hasta el 40 cumpleaños) la edad máxima para someterse a una fertilización in vitro con cargo al seguro público de salud.

186. El Ministerio de Salud emitió un dictamen interpretativo sobre los aspectos jurídicos de practicar interrupciones artificiales del embarazo a petición de mujeres extranjeras llegadas de Ucrania en el marco de la oleada migratoria. El dictamen se publicó en checo, ucraniano y ruso. En el segundo semestre de 2021 se puso en marcha un proyecto de sensibilización (“Deja que te ayuden”) dedicado a eliminar las

<sup>16</sup> Sentencia de 11 de diciembre de 2014 en el asunto núm. 43643/10.

<sup>17</sup> Sentencia de la Gran Sala de 15 de noviembre de 2016 en los asuntos núms. 28859/11 y 28473/12.

barreras y los prejuicios que afrontan los profesionales de partería. A través de relatos de partos, una sinopsis histórica del desarrollo de la obstetricia en Chequia, entrevistas con profesionales y trabajadores de la salud y opiniones de otros expertos, el proyecto se dirige tanto al público en general como a los legisladores.

187. La iniciativa civil *Šestinedělky* llevó a cabo en las maternidades una encuesta nacional sobre el apoyo a la lactancia materna entre 2014 y 2017. La encuesta, en la que participaron 3.894 mujeres, demostró que ninguna de las maternidades checas cumplía los diez pasos para una lactancia materna eficaz de la OMS y el UNICEF, a pesar de que algunas de ellas tenían el certificado de hospital amigo del niño. En respuesta, el Consejo impulsó la iniciativa encaminada a implementar plenamente la iniciativa “Hospitales amigos del niño” en 2018. La iniciativa se aprobó el 28 de junio de 2021 con el núm. 11/2021.

188. El Concepto de Política Familiar de 2017 prevé mejorar la calidad de la atención obstétrica en hospitales y maternidades con el fin de dar más privacidad a las madres, respetar sus deseos al planificar el parto y reducir las intervenciones médicas innecesarias, manteniendo al mismo tiempo el alto nivel de calidad actual de la atención obstétrica y neonatal. Al objeto de facilitar orientación experta a los profesionales respecto del desarrollo del concepto de atención maternoinfantil en los períodos prenatal y neonatal, en 2021 el Ministerio de Salud incluyó en su sitio web la traducción al checo de algunas partes de las recomendaciones de la OMS sobre los cuidados durante el parto para una experiencia de parto positiva y sobre la atención prenatal.

189. Las medidas de lucha contra la pandemia afectaron negativamente a las mujeres. Tanto al principio de la pandemia como en 2021, en todo el mundo se registró un deterioro del acceso a las mujeres embarazadas y un menoscabo de sus derechos. Debido a las restricciones, en Chequia las mujeres afrontaron sobre todo limitaciones para tener un acompañante durante el parto y una separación más prolongada de sus hijos si habían contraído la COVID-19. Algunas mujeres, por temor a tener que dar a luz en una maternidad sin el acompañante de su elección, optaron por el parto en el hogar, aunque no lo hubieran planeado así en un principio. En 2021, el Grupo de Trabajo sobre Obstetricia recomendó apoyar la elección de un acompañante para el parto durante la vigencia de las medidas impuestas por la pandemia de COVID-19. A sugerencia del Consejo, el Ministerio de Salud tuvo en cuenta la recomendación y, con efecto a partir del 12 de abril de 2021, suprimió la restricción y permitió a las embarazadas estar acompañadas por la persona de su elección.

190. La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de atender a la salud mental. Según estudios nacionales e internacionales, la salud mental de las mujeres con hijos y los jóvenes se ha deteriorado. Aunque algunos expertos consideran que no se ha registrado un aumento generalizado de la incidencia de las enfermedades mentales en los dos últimos años, sí se ha producido un incremento de sus formas graves. Las mujeres son más propensas a padecer trastornos neuróticos, por estrés y somatomorfos (168.000 mujeres y 66.000 hombres) y a acogerse a licencias de enfermedad por problemas de salud mental durante períodos algo más prolongados. Los hombres exteriorizan más a menudo sus problemas de salud mental (a través del abuso de sustancias, conductas de riesgo o máquinas de juego), son hospitalizados más a menudo por “trastornos relacionados con el consumo de alcohol” y tienen muchas más probabilidades de poner fin a su vida voluntariamente. Las mujeres, en cambio, tienden más a ser hospitalizadas por intentar poner voluntariamente fin a su vida. Las niñas de 15 a 19 años son un grupo especialmente vulnerable a ese respecto. Las redes sociales son una influencia negativa en lo tocante a la salud mental. Según una encuesta sobre los peligros de Internet desde la perspectiva de los niños, el 19,1 % de los encuestados dijeron haber encontrado instrucciones para suicidarse (las

segundas instrucciones más frecuentes, después de las relativas a la fabricación de armas, con el 21,5 %) e instrucciones para autolesionarse (9 %). Otro fenómeno relacionado y muy ligado a las cuestiones de género es el de los trastornos alimenticios, más frecuentes entre las mujeres.

191. La Oficina del Gobierno abordó los problemas de salud mental a lo largo de 2021. En mayo de ese año, organizó un taller dirigido a los empleadores y centrado en los vínculos entre las condiciones laborales y la salud mental. En concreto, el taller abordó el denominado “derecho a desconectar” como una herramienta para eliminar el estrés laboral. Además se analizaron otras herramientas de apoyo a la salud mental de los empleados. En el seminario de aprendizaje mutuo organizado por la Comisión Europea, la Oficina del Gobierno presentó buenas prácticas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud mental. Durante la presentación, se expusieron la Estrategia 2021+ y otras iniciativas, en particular documentos comentados. También se presentó a los participantes el borrador de un folleto para facilitar información a los dispensadores de atención de la salud mental sobre las cuestiones de género.

192. En relación con la observación final núm. 33, Chequia informa de que el Ministerio de Salud ha iniciado una serie de consultas con las partes interesadas para garantizar el acceso de los extranjeros al seguro de salud durante su estancia en el país. El estudio en curso de la situación dará lugar a un análisis que se presentará al Ministerio del Interior, al Ministerio de Finanzas y a otras partes interesadas en un futuro próximo. Aunque actualmente se están barajando varias opciones para resolver el problema, como la promulgación de una nueva ley, la celebración de negociaciones con compañías de seguros comerciales o la introducción de ajustes en el alcance del seguro público de salud, se parte de la premisa de que el acceso de los extranjeros al seguro se garantizará presentando nueva legislación sobre el seguro de salud para extranjeros. En agosto de 2021 entró en vigor una modificación de la Ley núm. 326/1999 (recop.) de Residencia de los Extranjeros, en su forma modificada. Con arreglo a la modificación introducida, los niños nacidos en Chequia de madres con un permiso de residencia de larga duración están cubiertos por el seguro público de salud, si bien solo por tiempo limitado: desde la fecha de nacimiento hasta el final del mes natural en que cumplen 60 días de edad.

193. En relación con la observación final núm. 29, se ha producido un importante avance legislativo. El 1 de enero de 2022 entró en vigor la Ley núm. 297/2021 (recop.) de Indemnización Única a las Personas Esterilizadas en Contravención de la Ley. Las víctimas de una esterilización involuntaria practicada entre 1966 y 2012 tienen derecho a una indemnización de 300.000 coronas checas. Tienen 3 años de plazo para presentar su solicitud a contar desde la entrada en vigor de la Ley. Se calcula que recibirán la indemnización unas 400 mujeres. Sin embargo, según los datos que obran en poder del Ministerio de Salud, es probable que se supere esa cifra, dado que al 21 de marzo de 2023 ya se había indemnizado a 280 solicitantes.

194. Los expertos han insistido en la necesidad de que se tengan en cuenta los aspectos de género que puso de manifiesto la pandemia de COVID-19 desde su inicio, en particular los relativos a la salud. Esos aspectos pueden aplicarse al diagnóstico y tratamiento de otras enfermedades. Al menos en 2020, las mujeres representaron la cifra más alta de infectados (casi 350.000 hombres y 382.000 mujeres). La disparidad pudo deberse a los distintos niveles de exposición al virus, por ejemplo, en el trabajo. En cambio, los hombres fueron mayoría entre los ingresos hospitalarios en casi todos los grupos de edad y en particular en el grupo de 60 a 69 años (6.439 hombres y 4.098 mujeres). La mayor disparidad se registró en el grupo de edad de 80 años o más (6.696 hombres y 10.019 mujeres), que se explica por la mayor esperanza de vida de las mujeres. La tasa de mortalidad también fue mayor entre los hombres, tanto en cifras

absolutas (6.725 hombres y 5.276 mujeres) como por cada 100.000 habitantes (127,5 hombres y 97,2 mujeres). En la primavera de 2021 se publicaron los resultados de un estudio del Ministerio de Salud y de una encuesta sobre la vida durante la pandemia, en la que se analizó la actitud de la población checa hacia la vacunación contra la COVID-19. Los resultados demostraron que el 50 % de las mujeres y el 41 % de los hombres no estaban interesados en vacunarse en diciembre de 2020. Sin embargo, el porcentaje de actitudes negativas disminuyó gradualmente durante 2021 y, según los datos más recientes (febrero de 2022), mantenían su negativa a vacunarse el 12 % de las mujeres y el 10 % de los hombres.

195. En 2020, el número de enfermeros generales (o matronas) era de 96.175, de los que el 98 % (94.065) eran mujeres. Si bien se está registrando una tendencia al alza en el número de hombres que ocupan ese tipo de puestos, todavía es un sector altamente segregado y el aumento en el número de hombres sigue siendo mínimo. Pese a la feminización del sector, que en general se caracteriza por el bajo nivel de ingresos, en los últimos años se ha producido un aumento de los sueldos y salarios de los enfermeros generales. En los últimos cinco años, han aumentado un 71 %. Los sueldos de los empleados de los servicios sociales y de salud han subido un 11,3 % interanual. Al 1 de enero de 2022, los sueldos de los profesionales de la atención de la salud habían aumentado un 6 %. Con todo, las disparidades de ingresos persisten. Por ejemplo, los hombres ganan un 8 % más que las mujeres como enfermeros especialistas. Los sindicatos sanitarios están proponiendo que se unifiquen las retribuciones en el régimen de sueldos.

## Artículo 13

### Prestaciones familiares

196. Con el fin de apoyar el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares, así como la participación de los hombres en el cuidado de los hijos y la formación de un vínculo del padre con el recién nacido, una modificación de la Ley núm. 187/2006 (recop.) de Seguro de Enfermedad introdujo la prestación de cuidado posnatal por paternidad. Desde febrero de 2018, los padres pueden acogerse a una licencia de una semana durante el posparto con una prestación del 70 % de la base diaria de cotización, es decir, del mismo monto que la prestación de maternidad. La condición para percibir la prestación, según el artículo 38a 2) de la Ley de Seguro de Enfermedad, es estar afiliado al seguro de enfermedad. En conexión con la transposición de la directiva de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, se han introducido más ajustes en la prestación de cuidado posnatal por paternidad. Con efecto a partir del 1 de enero de 2022, la prestación se puede disfrutar durante dos semanas (14 días naturales). Desde su introducción, aproximadamente el 40 % de los padres la han utilizado.

197. La modificación de la Ley núm. 117/1995 (recop.) de Ayudas Sociales del Estado introdujo la flexibilidad en el uso de la prestación parental con efecto a partir del 1 de enero de 2018. La modificación tenía por objeto, entre otras cosas, aumentar la participación de los padres en el cuidado de los hijos, ya que estos afirman que la disminución de los ingresos familiares es el obstáculo más frecuente para tomar parte en esa labor. Una modificación posterior de la Ley núm. 117/1995 (recop.) de Ayudas Sociales del Estado aumentó el subsidio parental de 220.000 a 300.000 coronas checas, o de 300.000 a 450.000 coronas checas en los nacimientos múltiples. El aumento de la prestación parental se aplica a todos los progenitores que la soliciten por un hijo menor de cuatro años a partir del 1 de enero de 2020 y a todos los progenitores que empiecen a percibirla en cualquier momento a partir del 1 de enero de 2020. La modificación también aumenta de 46 a 92 horas al mes el límite para la



percepción simultánea de la prestación parental y la ayuda de guardería para niños menores de 2 años.

198. La modificación de la Ley núm. 187/2006 de Seguro de Enfermedad introdujo la prestación por cuidados. Desde junio de 2018, es posible tomarse una licencia laboral de tres meses para cuidar a un allegado y percibir una prestación del 60 % de la base diaria de cotización, es decir, equivalente a la prestación por enfermedad. En relación con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, el requisito de hospitalización para tener derecho a la prestación se redujo a cuatro días (en lugar de los siete anteriores). Además, las personas con un allegado en situación terminal también pueden percibir la prestación y, en esos casos, no se aplica el requisito de hospitalización.

## **Artículo 14**

199. En el período que se examina no se registraron cambios respecto de la igualdad de género en las zonas rurales.

## **Artículos 15 y 16**

### **Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y en los asuntos civiles, familiares y matrimoniales**

200. El principio de igualdad consagrado en el artículo 3 1) de la Carta se aplica a todos los derechos fundamentales, incluido el derecho a la protección ante injerencias injustificadas en la vida privada y familiar, reconocido en su artículo 10 2). La paternidad y la familia están protegidas en el artículo 32 de la Carta, y las mujeres tienen garantizada una atención especial durante el embarazo en virtud del artículo 32 2). El cuidado y la crianza de los hijos es un derecho de los padres reconocido en el artículo 32 4) de la Carta. La Ley contra la Discriminación no se aplica a las relaciones personales. Los tribunales independientes velan por el cumplimiento del derecho de familia.

201. El derecho de familia y las relaciones familiares se rigen por el Código Civil. Los tribunales independientes deciden sobre las relaciones familiares con arreglo al derecho civil. Las normas religiosas y consuetudinarias y las decisiones de los pueblos Indígenas son importantes para Chequia.

202. En virtud del artículo 687 del Código Civil, los hombres y las mujeres tienen los mismos deberes y derechos en el matrimonio y pueden casarse a la misma edad, es decir, a los dieciocho años, que es cuando adquieren plena capacidad jurídica. Los mayores de 16 años y menores de 18 solo pueden contraer matrimonio previa autorización judicial. Únicamente puede presentar la solicitud de matrimonio la persona menor de 18 años que pretende contraer matrimonio, de conformidad con el artículo 367 de la Ley núm. 292/2013 (recop.) de Procedimientos Judiciales Especiales; sus progenitores o tutores no están facultados para hacerlo. Los compromisos, incluidos los de los hijos, no tienen efectos jurídicos. El matrimonio polígamo está tipificado tanto en el derecho civil como en el penal como delito de bigamia en virtud del artículo 194 del Código Penal.

203. El tribunal declarará nulo el matrimonio a petición del cónyuge que haya otorgado su conformidad al casamiento bajo la coacción de violencia o de amenaza de violencia, de conformidad con el artículo 684 del Código Civil. Por tanto, un

matrimonio forzado puede anularse si uno de los cónyuges se ve obligado a contraer matrimonio a la fuerza.

204. En 2018 se presentó a la Cámara de los Diputados de Chequia un proyecto de ley que autorizará el matrimonio de parejas del mismo sexo. Sin embargo, el proyecto de ley no se aprobó durante esa legislatura. El 7 de junio de 2022 se presentó un proyecto de ley similar en la Cámara de los Diputados respecto del cual el Gobierno adoptó una posición neutral. El proyecto de ley se remitió a la Comisión de Asuntos Constitucionales y Jurídicos para su examen.

205. La celebración de matrimonios civiles corresponde a una autoridad pública en virtud del artículo 658 del Código Civil. En los matrimonios religiosos, el oficial del registro civil tiene la obligación de presentar un informe sobre la celebración del matrimonio en la oficina del registro civil del distrito administrativo en que esta tuvo lugar en el plazo de tres días laborables a partir del casamiento, de conformidad con el artículo 666 del Código Civil.

206. Solo los tribunales independientes pueden limitar la responsabilidad parental y la capacidad jurídica para contraer matrimonio. Así se establece en el artículo 673 del Código Civil, que prohíbe el matrimonio con personas cuya capacidad jurídica en esa esfera se haya limitado, y en el artículo 865 2) del Código Civil, que establece que si el tribunal decide limitar la capacidad jurídica de un progenitor, decidirá también sobre su responsabilidad parental.

207. En virtud del artículo 687 del Código Civil, los cónyuges están obligados a respetarse, vivir juntos, ser fieles el uno con el otro, respetar la dignidad del otro, prestarse apoyo mutuo, mantener una comunidad familiar, crear un entorno familiar saludable y cuidar conjuntamente de los hijos. Los cónyuges no tienen derecho a castigarse o disciplinarse mutuamente. El hombre no tiene la condición de cabeza de familia desde 1950. Los cónyuges eligen un apellido común al casarse. Las mujeres no necesitan el consentimiento de su marido para elegir un trabajo o una profesión.

208. Los padres tienen los mismos derechos y obligaciones que las madres hacia sus hijos. Según el artículo 32 3) de la Carta, los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio tienen los mismos derechos. En las relaciones LGBT, los padres no pierden sus derechos.

209. En caso de divorcio, los tribunales deciden sobre la custodia posterior de los progenitores, que puede ser exclusiva, alterna o compartida con arreglo al artículo 907 del Código Civil. Al tomar una decisión, los tribunales tienen en cuenta el interés superior del menor sobre la base del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño. En los casos de violencia familiar, los niños entran en el sistema de protección jurídico-social de la infancia en virtud del artículo 6 de la Ley núm. 359/1999 (recop.) de Protección Jurídico-social de la Infancia. A continuación, los tribunales deben evaluar adecuadamente todas las circunstancias del caso y determinar qué modalidad de custodia es la mejor para el niño.

210. Las madres lesbianas no pierden la patria potestad por su orientación sexual.

211. La Ley núm. 115/2006 (recop.) de Uniones Registradas introdujo la posibilidad de que las parejas del mismo sexo constituyeran uniones registradas, que no son idénticas al matrimonio, sino que difieren en varios aspectos. De conformidad con el artículo 3020 del Código Civil, las disposiciones de las partes primera, tercera y cuarta del Código Civil sobre el matrimonio y sobre los derechos y obligaciones de los cónyuges se aplican de forma similar en las uniones registradas. La segunda parte del Código Civil, que regula el derecho de familia, no se aplica a esas uniones. Así, en las uniones registradas no se establece una sociedad conyugal y una de las partes de la unión registrada no puede adoptar al hijo de la otra parte. El Tribunal

Constitucional tuvo ante sí en 2015 una causa relativa a la adopción de un hijo en una unión registrada y determinó que la exclusión de la adopción del hijo por la pareja de un progenitor no casado es conforme con la Constitución<sup>18</sup>.

212. La ley no regula las uniones informales, pero las reconoce en algunos ámbitos. Por ejemplo, considera a la pareja un allegado. Se asume jurídicamente que las personas que conviven de forma permanente son personas allegadas en el sentido del artículo 22 del Código Civil. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en esas uniones. La formación o disolución de las uniones informales carece de regulación jurídica, y un hombre y una mujer en unión informal no pueden inscribir una unión registrada.

213. La celebración del matrimonio da lugar a la constitución de una sociedad conyugal, si bien la ley admite excepciones. Según el artículo 708 del Código Civil, los bienes comunes de los cónyuges están sujetos a un régimen estatutario, a un régimen contractual o a un régimen establecido por decisión judicial. Según el artículo 716 del Código Civil, los novios y los cónyuges pueden acordar para su matrimonio un régimen patrimonial distinto del estatutario. Para que el contrato sobre el régimen patrimonial del matrimonio surta efecto, debe adoptar la forma de un instrumento público. El contrato no puede excluir ni modificar la disposición sobre los elementos habituales de la vivienda familiar recogida en el artículo 718 del Código Civil. Tampoco debe tener el efecto de excluir la capacidad del esposo de mantener a la familia de conformidad con el artículo 719 del Código Civil. Según el artículo 724 del Código Civil, por motivo grave y a petición de uno de los cónyuges, un tribunal cancelará la sociedad conyugal o limitará su alcance. Con arreglo al artículo 729 del Código Civil, en el régimen de separación de bienes un cónyuge puede disponer de sus bienes sin el consentimiento del otro cónyuge.

214. Ambos cónyuges pueden solicitar el divorcio y declarar nulo el matrimonio.

215. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos de sucesión. El cónyuge pertenece a la categoría de herederos de primer orden, según el artículo 1635 del Código Civil. En las uniones informales, la persona que ha compartido el hogar común con su pareja durante al menos un año antes del fallecimiento de esta y se ha ocupado del hogar común o dependía de ella para su manutención pertenece a la categoría de herederos de segundo y tercer orden en virtud de los artículos 1636 y 1637 del Código Civil.

216. Todos los hijos deben inscribirse en el registro civil en el plazo de tres días hábiles a partir de su nacimiento, de conformidad con el artículo 15 4) de la Ley núm. 301/2000 (recop.) de Registro de los Nacimientos, los Matrimonios y las Defunciones y de los Cambios de Nombres y Apellidos. La inscripción en el registro de nacimientos se realiza a partir de una notificación escrita del alumbramiento de un hijo nacido vivo o muerto, o sobre la base de una notificación verbal del nacimiento de un hijo fuera de un establecimiento de salud, si la madre no ha recibido servicios de salud, de conformidad con el artículo 14 de la Ley. El parto debe ser comunicado al registro civil por el proveedor de atención de salud en cuyo centro haya tenido lugar este. En caso contrario, el médico que primero haya prestado servicios médicos en el parto o después del parto deberá notificar el nacimiento de conformidad con el artículo 15 de la Ley. También están obligados a notificar el nacimiento el padre, representante legal, tutor legal o persona física que hayan tenido conocimiento del mismo. El incumplimiento de esta disposición constituye una infracción por la que se puede imponer una multa de hasta 10.000 coronas checas en virtud del artículo 79a de la Ley.

<sup>18</sup> Decisión del Tribunal Constitucional núm. Pl. ÚS 10/15.

217. El 1 de julio de 2021 entró en vigor la Ley núm. 588/2020 (recop.) de Pensión Alimenticia Sustitutoria para los Hijos a Cargo y de Modificación de Determinadas Leyes Conexas. La Ley regula las condiciones para conceder una pensión alimenticia sustitutoria a un hijo a cargo en los casos en que la persona que tiene el deber de mantener al hijo incumple esa obligación. La pensión alimenticia sustitutoria es una prestación social que concede y financia el Estado.

---