



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

Distr. general
3 de diciembre de 2014
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Sexto informe periódico que los Estados partes
debían presentar en 2014**

República Checa*

[Fecha de recepción: 4 de noviembre de 2014]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



Índice

Nota	4
Introducción.....	5
Cumplimiento de cada uno de los artículos de la Convención.....	6
Artículo 1	
Definición legislativa de la discriminación por razones de sexo.....	6
Marco institucional para la igualdad de género	8
Artículo 2	
Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer	13
La violencia contra la mujer.....	17
Cooperación internacional para el desarrollo	27
Artículo 3	
Garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales.....	28
Artículo 4	
Medidas especiales de carácter temporal	30
Artículo 5	
Medidas para cambiar los hábitos sociales y culturales.....	32
Medidas para la adecuada comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de los hombres.....	35
Artículo 6	
La lucha contra la trata de personas.....	36
Prostitución	38
Artículo 7	
Participación de las mujeres en la vida política y pública.....	39
Elecciones a la Cámara de Diputados	40
Elecciones presidenciales	41
Administración del Estado	42
La judicatura	42
Las empresas	43
Artículo 8.....	44
Artículo 9.....	44
Artículo 10	
Igualdad entre los géneros en la educación.....	44

Artículo 11	
Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo	47
Medidas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad	55
Artículo 12	
Medidas para eliminar la discriminación en la atención médica	56
Artículo 13	
Medidas para eliminar la discriminación en otras esferas de la vida económica y social	60
Artículo 14	
Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales	66
Artículos 15 y 16	
Promoción de la igualdad de género ante la ley y en asuntos civiles, relaciones de parentesco y asuntos vinculados al matrimonio	68
Artículo 20	
Sesión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer .	69

Nota

El Gobierno de la República Checa aprobó el informe mediante su resolución de 27 de octubre de 2014.

El presente informe fue elaborado por el Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación a partir de la información proporcionada por las autoridades de la administración central del Estado de la República Checa, las unidades superiores de autogobierno territorial, organizaciones no gubernamentales (ONG) y sin fines de lucro, el sector académico y los interlocutores sociales.

Introducción

1. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, solamente la “Convención”) fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 de conformidad con su artículo 27 1).
2. Fue ratificada en nombre de la República Socialista de Checoslovaquia el 17 de julio de 1980 en Copenhague (Dinamarca) y, con arreglo al artículo 27 2), entró en vigor para la República Socialista de Checoslovaquia el 18 de marzo de 1982.
3. En 1994, la República Checa sometió a la consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante, solamente el “Comité”) el informe inicial sobre la Convención, que abarca el período 1993-1994. El Comité examinó el informe los días 26 y 27 de enero de 1998. En su sesión del 8 de agosto de 2002, el Comité examinó el segundo informe periódico de la República Checa correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 1995 y el 30 de junio de 1999. El 17 de agosto de 2006, el Comité examinó el tercer informe periódico de la República Checa correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 1999 y el 31 de diciembre de 2003. En octubre de 2010, el Comité examinó los informes periódicos cuarto y quinto combinados, que abarcan el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de julio de 2008.
4. Posteriormente, el 22 de octubre de 2010, el Comité emitió sus Recomendaciones Finales (CEDAW/C/CZE/CO/5), en las que instaba a la República Checa a presentar, entre otras cosas, el sexto informe periódico en octubre de 2014. El sexto informe periódico abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2014. Este informe describe especialmente los importantes cambios que se han producido desde la compilación del anterior informe periódico y responde a los problemas puestos de relieve por el Comité en las Recomendaciones.
5. El informe describe las medidas jurídicas y de otra índole que se han adoptado y que reflejan los progresos conseguidos en la eliminación de la discriminación contra la mujer y los importantes cambios producidos en la condición jurídica y social de la mujer y en el ejercicio de su igualdad con el hombre, así como los procedimientos seguidos con objeto de eliminar los obstáculos que subsisten para que la mujer participe en la vida política, social, económica y cultural.
6. El informe ha sido elaborado por la Dependencia de Igualdad de Género de la Oficina del Gobierno de la República Checa, con material facilitado por los órganos de la administración central, las regiones, el Defensor Público de Derechos, el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, el Tribunal Supremo Administrativo, representantes de las asociaciones de empleadores y los sindicatos, las instituciones científicas y las organizaciones sin fines de lucro que se dedican a apoyar la igualdad entre hombres y mujeres. El informe ha sido también objeto de examen por el Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer.
7. En su versión checa, el informe no utiliza exclusivamente el género masculino como es habitual en el idioma checo, sino que utiliza ambos géneros. Con ello intenta cumplir el objetivo de eliminar los estereotipos de género, porque las pruebas de asociación constatan que el masculino genérico se relaciona con la imagen de un hombre e influye en el establecimiento de una visión estereotipada del mundo.

8. El autor del informe es consciente de la diferencia filosófica entre las expresiones “igualdad de género” e “igualdad entre hombres y mujeres”, aunque a los efectos del presente informe, estas expresiones se consideran sinónimas.

Cumplimiento de cada uno de los artículos de la Convención

Artículo 1

Definición legislativa de la discriminación por razones de sexo

9. El 1 de septiembre de 2009 entró en vigor la Ley núm. 198/2009, Recop., de igualdad de trato y medios jurídicos de protección contra la discriminación (Ley de lucha contra la discriminación), que introdujo enmiendas en algunas leyes. La Ley de lucha contra la discriminación dispone además la prohibición general de discriminar establecida en la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales¹. Conforme a la normativa de la Unión Europea (UE), la Ley de lucha contra la discriminación es una reglamentación exhaustiva del derecho a la igualdad de trato. Conforme a la Ley de lucha contra la discriminación, el acoso, el acoso sexual, el hostigamiento criminal, cualquier orden para discriminar y la incitación a la discriminación entran también en la definición de discriminación. La discriminación por razones de sexo incluye asimismo la discriminación por razones de embarazo, maternidad o paternidad e identificación sexual. Conforme al artículo 4 de la Convención, la Ley de lucha contra la discriminación dispone que las medidas adoptadas para evitar o compensar las desventajas derivadas de la pertenencia de una persona a un grupo definido sobre la base de cualquiera de los motivos de discriminación, y que ofrecen igualdad de trato y de oportunidades a dicha persona, no podrán considerarse discriminación.

10. La función del organismo de fomento de la igualdad conforme a las directivas pertinentes de la UE² la desarrolla, desde el 1 de diciembre de 2009, el Defensor Público de Derechos. Las personas que creen ser víctimas de discriminación por razones de sexo pueden recurrir al Defensor Público de Derechos y presentarle sus reclamaciones particulares. En los casos justificados, se les presta asistencia metodológica a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación³. En el ámbito de la discriminación, el Defensor Público de Derechos tiene facultades especiales para investigar, no solo los procedimientos de las oficinas

¹ Resolución núm. 2/1993, Recop., del Consejo Nacional de la República Checa, relativa a la proclamación de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales como parte integrante del orden constitucional de la República Checa.

² Por ejemplo, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

³ Para más información, véanse las disposiciones del artículo 21 b a) de la Ley núm. 349/1999, Recop., relativa al Defensor Público de Derechos.

administrativas, sino también a particulares, con miras a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de trato.

11. La enmienda de la Ley núm. 435/2004, relativa al empleo, que entró en vigor el 1 de enero de 2012, modificó el artículo 4 para eliminar la duplicación contenida en la Ley de lucha contra la discriminación y la Ley del empleo. La Ley de lucha contra la discriminación describe los ámbitos en que se prohíbe la discriminación, define los conceptos básicos, describe los motivos prohibidos de discriminación y establece los medios jurídicos de protección contra la discriminación. Por esta razón, la Ley del empleo solo impone una nueva obligación de respetar la igualdad y prohíbe cualquier discriminación en el ejercicio del derecho al empleo.

12. En 2011, el Tribunal de Justicia Europeo dictó una decisión en el asunto C-236/09 Test-Achats, que se remite a la Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Con esta decisión, en vigor desde el 21 de diciembre de 2012, el Tribunal de Justicia Europeo abolió la opción de aplicar diferencias proporcionadas en las primas y prestaciones de seguros para los hombres y mujeres asegurados cuando la utilización del sexo sea un factor determinante en la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y precisos. En cumplimiento de esta decisión se aprobó la Ley núm. 99/2013, Recop., por la que se introducían enmiendas en determinadas leyes aplicables a los seguros y seguros de pensiones debido a la supresión de las excepciones al principio de igualdad de trato aplicable en el derecho de la UE. El objeto de esta Ley es aplicar el criterio del Tribunal de Justicia Europeo y ampliar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al sector de los seguros para lograr la compatibilidad del derecho checo con el derecho europeo.

13. En relación con la utilización de la Convención en los tribunales de la República Checa, cabe hacer referencia, por ejemplo, a la sentencia del Tribunal Supremo núm. 30 Cdo. 4277/2010, de 13 de diciembre de 2012, que estableció que, a nivel internacional, la protección contra la discriminación está regulada en los convenios y convenciones que son vinculantes para la República Checa, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre los Derechos del Niño. La sentencia se refería a la discriminación racial.

14. Con respecto a la visibilidad de la Convención y la labor del Comité, la Dependencia de Igualdad de Género sigue difundiendo las recomendaciones generales del Comité en el sitio web de la secretaría del Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer (en adelante, el “Consejo”). El proyecto, financiado con los fondos noruegos y denominado “Violencia doméstica y violencia por razones de sexo / Integración del principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y promoción de la conciliación de la vida laboral y la vida privada” (en adelante, el “Proyecto CZ 13”), cuya aplicación ha iniciado la Dependencia de Igualdad de Género en marzo de 2014, incluirá, entre otras cosas, una publicación que informa sobre la Convención, las actividades del Comité y sobre el marco institucional para la igualdad de género en el país. Su publicación, en formato impreso y electrónico, está prevista durante 2015.

Marco institucional para la igualdad de género

15. El Comité, en sus Recomendaciones Finales dirigidas a la República Checa, invita a reconsiderar la posibilidad de nombrar a un ministro especial encargado de la igualdad de género y de fortalecer los poderes y recursos de las instituciones que velan por la igualdad entre hombres y mujeres. El cargo de Ministro para los Derechos Humanos y Minorías Nacionales estuvo en vigor hasta el 29 de marzo de 2010. Tras la dimisión del Ministro para los Derechos Humanos y Minorías Nacionales en octubre de 2010, el programa de derechos humanos, que incluye la igualdad de género, pasó a ser responsabilidad del Comisionado de Derechos Humanos del Gobierno. Después, y con efectos a partir del 1 de diciembre de 2011, el programa de igualdad de género, incluida la secretaría del Consejo, pasó a depender del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Tras el nombramiento del nuevo Gobierno en enero de 2014, se restableció la independencia del cargo de Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, actualmente ostentado por Jiří Dienstbier, y el programa de igualdad de género se trasladó a su ámbito de competencia el 1 de julio de 2014.

16. El órgano consultivo gubernamental para la igualdad entre hombres y mujeres es el Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer. El Consejo se creó en 2001 y sus miembros son representantes de los distintos ministerios, los interlocutores sociales, el sector académico, la sociedad civil y otros expertos. Actualmente, el Consejo tiene al menos los siguientes órganos de trabajo para las esferas concretamente relacionadas 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 de Adopción de Decisiones (creado en 2009);
- Comité sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres (creado en 2009);
- Comité para la Conciliación de la Vida Laboral, Privada y Familiar (creado en 2009);
- Grupo de Trabajo sobre los Hombres y la Igualdad entre los Géneros (creado en 2012).

17. En este contexto, puede considerarse un éxito no solo que se hayan creado satisfactoriamente el Consejo y los distintos comités y grupos de trabajo, sino que estos (especialmente en los últimos años) estén realmente activos y emprendan muchas iniciativas orientadas a promover de la igualdad entre mujeres y hombres.

18. Como ya se ha mencionado, hasta el 1 de diciembre de 2011, el programa de igualdad de género, incluida la secretaría del Consejo, dependía del Ministro para los Derechos Humanos (o del Comisionado de Derechos Humanos del Gobierno). Posteriormente, desde el 1 de diciembre de 2011 hasta el 30 de junio de 2014, el programa de igualdad de género, incluida la secretaría del Consejo, pasó a depender del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Desde el 1 de julio de 2014, el programa vuelve a ser responsabilidad del Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, que es también Presidente del Consejo, y depende de la Oficina del Gobierno.

19. Basándose en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la República Checa aprobó en 1998 un plan de acción nacional denominado “Las prioridades y los procedimientos del Gobierno con miras a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer” (en lo sucesivo, las “Prioridades”). Las Prioridades son un documento estratégico fundamental en el ámbito de la igualdad de género a nivel gubernamental. Se trata de un documento que el Gobierno checo aprueba anualmente, una parte del cual es tanto un informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el año natural anterior como una lista de tareas para los distintos departamentos para el año natural siguiente (o para un período más prolongado), las denominadas medidas actualizadas. Para que las Prioridades se apliquen con éxito son necesarios varios factores: capacidad suficiente de las personas responsables de su aplicación y control, pertinencia y continuidad de las tareas impuestas y, por último pero no menos importante, la voluntad de conseguirlas. En su resolución núm. 348 de 15 de mayo de 2013, el Gobierno de la República Checa, entre otras cosas, prevé la elaboración de un documento estratégico a mediano plazo para garantizar la igualdad de género en el país.

20. En noviembre de 2012, la Dependencia de Igualdad de Género puso en marcha la aplicación del proyecto “Optimización del apoyo institucional para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la República Checa” (en adelante, el “Proyecto de Optimización”), financiado con cargo al Programa Operativo de Recursos Humanos y Empleo. El proyecto responde a la actual situación de la igualdad de género en la República Checa, donde, en comparación con otros países (especialmente de la UE), sigue habiendo muchos problemas por resolver, como la baja tasa de empleo de las mujeres respecto a la de los hombres, la escasa utilización de formas flexibles de trabajo, las enormes dificultades a que se enfrentan las madres para reincorporarse al mercado del trabajo, una importante diferencia salarial entre hombres y mujeres (la llamada desigualdad salarial por razón de género), la escasa representación de las mujeres en los puestos decisivos y muchos más. La finalidad básica del proyecto es elaborar herramientas y políticas eficaces para promover la igualdad de género a nivel gubernamental.

21. Gracias a la ejecución del Proyecto de Optimización, el personal de la Dependencia de Igualdad de Género se ha ampliado en siete puestos de trabajo en 2013. Dicho proyecto ha contribuido además al restablecimiento de actividades que anteriormente hubo que limitar por falta de recursos humanos; por ejemplo, ahora se controla mejor el material que puede ser objeto de observaciones en el proceso de presentación al Gobierno, las actividades de los distintos comités y grupos de trabajo se han intensificado y están mejor interconectadas, se están desarrollando actividades orientadas a los ciudadanos o a una cooperación más activa con los sectores sin fines de lucro, académico y empresarial y con los coordinadores públicos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También se aprecian mejoras en el ámbito de la cooperación internacional, en el mantenimiento de contactos y en la transferencia de experiencias con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres desde el extranjero. En colaboración con los comités del Consejo, se ha formulado y presentado al Consejo una serie de importantes iniciativas. Por ejemplo, en 2013, las negociaciones para reforzar la capacidad del personal del Departamento de Igualdad de Trato de la Oficina del Defensor Público de Derechos se basaron en la iniciativa del Comité sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres. Una de las

principales consecuencias del proyecto es la creación de la Estrategia de Igualdad de Género para el período 2014-2020 (en adelante, simplemente la “Estrategia”). Además, en el marco del Proyecto de Optimización, en 2014 se elaborará una metodología uniforme para evaluar el impacto sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el material presentado al Gobierno, con miras a la aplicación efectiva del principio de incorporación de la perspectiva de género en las políticas del Gobierno.

22. La Estrategia será el documento marco del Gobierno para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La Estrategia se apoyará en el documento de Prioridades, actualizado anualmente, máxime en lo que respecta al establecimiento de las metas que es necesario lograr en el período comprendido entre 2014 y 2020, mediante la definición de las tareas concretas en las Prioridades y la determinación del llamado nivel mínimo, que se ha alcanzado más o menos en los distintos departamentos y que es necesario seguir manteniendo. La Estrategia proporcionará también un marco más amplio y complementará otros documentos estratégicos y conceptuales del Gobierno relacionados con el programa de género. También servirá como marco básico para futuros planes de acción, que entrarán en detalle en algunos de sus temas, por ejemplo, el Plan de acción para promover la representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos de adopción de decisiones (véase el art. 7) y el Plan de acción para la prevención de la violencia doméstica y la violencia contra la mujer (véase el art. 2). Vinculando cuestiones concretas con una estrategia transversal, será posible mejorar la situación real de programas complejos sistemáticamente no resueltos hasta la fecha, como la discriminación múltiple, o reforzar la perspectiva de género en las esferas para las que ya existen documentos estratégicos (por ejemplo, la exclusión social). En el establecimiento de objetivos y medidas, la Estrategia se vale también de otras fuentes, principalmente de resultados de las encuestas estadísticas nacionales publicadas en su mayoría por el Oficial Jefe de Comunicaciones, y del último informe resumido sobre la aplicación de las prioridades y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Otra valiosa fuente de inspiración en la elaboración de la Estrategia son los documentos europeos e internacionales sobre la igualdad entre hombres y mujeres (como la Convención, las Recomendaciones Generales del Comité, la Declaración de Beijing, las recomendaciones pertinentes del Consejo de Europa y la Estrategia de la UE en materia de igualdad de género para el período 2010-2015).

23. La Estrategia estuvo precedida de un detallado análisis preliminar. En su elaboración participaron representantes de los sectores sin fines de lucro, académico y empresarial, interlocutores sociales y miembros de los comités y grupos de trabajo del Consejo, coordinadores de los departamentos y coordinadores de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Durante la elaboración de la Estrategia se creó un grupo de expertos compuesto por expertos en cuestiones de género, que colabora activamente con la Dependencia de Igualdad de Género. Está previsto que la Estrategia esté finalizada en el segundo semestre de 2014, cuando se celebrará una conferencia para su presentación.

24. El Comité alienta a la República Checa a que amplíe los poderes del Defensor Público de Derechos. A este respecto, la Oficina del Gobierno ha preparado una enmienda a la Ley núm. 349/1999, Recop., sobre el Defensor Público de Derechos, que propone ampliar las competencias del órgano de supervisión incluyendo la de proponer la iniciación de procedimientos al amparo de la Ley de lucha contra la discriminación. El Defensor Público de Derechos podría hacer uso de esta facultad si la violación del derecho a la igualdad de trato afectara a un mayor o a un indeterminado número de personas, o si pudiera poner gravemente en peligro el interés público. En el momento de la elaboración de este informe, la enmienda está en la fase inicial del proceso legislativo. En cuanto a la capacidad del personal de la Oficina del Defensor Público de Derechos, el Departamento de Igualdad de Trato, que en el período objeto del presente informe estaba integrado por entre 5 y 7 abogados y desde 2011 tiene también un sociólogo a tiempo parcial, se ocupa del programa de igualdad de trato. El número de abogados del Departamento de Igualdad de Trato se amplió a diez el 1 de agosto de 2014. Los factores que llevaron a la ampliación de la capacidad del personal de la Oficina del Defensor Público de Derechos fueron, principalmente, la iniciativa del Consejo y la presión del sector civil.

25. Sobre la base de la resolución núm. 464 del Gobierno de 20 de abril de 2005, los distintos ministerios crearon cargos de coordinadores de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (los llamados coordinadores de cuestiones de género), que se ocupan del programa de igualdad de género. Sobre la base de las resoluciones aprobadas periódicamente por el Gobierno respecto al informe resumido sobre la aplicación de las Prioridades, los distintos departamentos crearon también grupos de trabajo para la igualdad de género. La Dependencia de Igualdad de Género presta apoyo metodológico y de coordinación en las actividades de los coordinadores departamentales. Gracias al Proyecto de Optimización, desde 2013 se organizan talleres periódicos de formación y orientación para los coordinadores departamentales.

26. El Comité alienta a la República Checa a fomentar la cooperación con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, los partidos políticos, los profesionales y expertos en el ámbito de la educación, el sector privado y los medios de comunicación. La cooperación del Gobierno con las ONG que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, representantes de los interlocutores sociales, el sector empresarial, instituciones científicas y otros interesados pertinentes forma una parte esencial de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Las ONG desempeñan un papel irremplazable en la promoción de la igualdad de género y la sensibilización de los ciudadanos en esta materia. El Gobierno se propone mejorar la cooperación con las ONG, los interlocutores sociales y demás actores pertinentes, entre otros, mediante la inclusión de sus representantes en el Consejo, sus comités y grupos de trabajo. Los partidos políticos participan en las actividades del Consejo especialmente a través del Comité del Consejo para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos de Adopción de Decisiones, cuyos miembros son siempre dos representantes (un hombre y una mujer) de los partidos políticos pertinentes. Otra forma de cooperación son las subvenciones a los distintos ministerios, destinadas a promover la igualdad de género y la prevención de la violencia doméstica.

27. Basándose en la iniciativa del Comité del Consejo sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, el Consejo respaldó el establecimiento de un programa independiente de subvenciones para las ONG en la esfera de la igualdad de género para 2014 y años posteriores. En el marco de esta iniciativa, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales anunció el 31 de octubre de 2013 un procedimiento de concesión de subvenciones denominado “Programa de subvenciones en apoyo de las actividades de interés público de las organizaciones no gubernamentales que se ocupan de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” para el año 2014, por un importe total de 5 millones de coronas checas (CZK). En 2014 han recibido apoyo diez ONG que se ocupan de la igualdad de género. Este programa de subvenciones fue transferido en 2014, junto con el programa de igualdad de género y la secretaría del Consejo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la Oficina del Gobierno, y se espera que continúe aplicándose en los próximos años.

28. Las regiones y los municipios, como autoridades locales, desempeñan una importante función en la promoción de la igualdad de género a nivel regional. Las ciudades de la República Checa siguen teniendo la oportunidad de sumarse a la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Hasta ahora, se han adherido a la Carta cuatro ciudades de la República Checa, a saber, Milotice, Staňkovice, Zaluží y el distrito 18 de Praga, Letňany. La Asociación de Ciudades y Municipios de la República Checa está preparando actualmente, en colaboración con la ONG Forum 50%, un proyecto dentro del programa “Demos una oportunidad a los hombres y a las mujeres”, financiado con los fondos noruegos, en el que una de las actividades previstas es la sensibilización y la difusión de la Carta, así como la revisión de la recopilación de datos estadísticos sobre la representación de hombres y mujeres en la política local. En colaboración con el Comité del Consejo sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, se iniciará un debate sobre la creación del puesto de coordinador de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el gobierno local.

29. Desde 2006, el Ministerio del Interior organiza el concurso “Autoridad del Año ‘a partes iguales’ – Respeto de la Igualdad de Oportunidades”. El objetivo es sensibilizar a las autoridades públicas sobre esta cuestión y apoyar la aplicación de las políticas de igualdad de género y el principio de incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de los órganos de la administración pública del país. En 2014 tuvo lugar el octavo concurso anual. Las regiones también promueven la igualdad de género en sus propios proyectos, por ejemplo, Karlovy Vary, Ústí nad Labem y Liberec en el proyecto “Trabajando Juntos”, orientado a mejorar la empleabilidad y el empleo de las personas mayores de 50 años y a probar formas flexibles de trabajo, como el trabajo compartido. Algunas oficinas regionales han creado también puestos de coordinadores de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 2

Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer

30. Como se ha señalado anteriormente, el 1 de enero de 2009 entró en vigor la Ley de lucha contra la discriminación, que, entre otras cosas, establece los medios jurídicos de protección contra la discriminación y estipula que, en caso de vulneración de los derechos y obligaciones dimanantes del derecho a la igualdad de trato o en caso de discriminación, la persona afectada por esta conducta tiene derecho a exigir que la otra parte cese en su conducta discriminatoria, que se eliminen las consecuencias de la discriminación y también una indemnización razonable⁴. La carga de la prueba en los litigios por discriminación se basa en el principio de la carga compartida de la prueba, según el cual la víctima de la discriminación debe exponer ante el tribunal los hechos de los que se pueda deducir que ha habido discriminación directa o indirecta, y, posteriormente, la parte demandada debe probar que no se ha infringido el principio de la igualdad de trato⁵.

31. Entre otros medios de protección contra la discriminación están la posibilidad de recurrir a la autoridad superior de control que corresponda (por ejemplo, la Inspección de Comercio de la República Checa, la Inspección de Trabajo, etc.) o tratar de llegar a una solución amistosa mediante el procedimiento de mediación⁶. El Defensor Público de Derechos desempeña también una importante función (véase el art. 1).

32. La experiencia del Defensor Público de Derechos demuestra que el principal problema de adoptar medidas para poner fin a la discriminación contra la mujer es el bajo porcentaje de casos denunciados e investigados (la presentación de pocas denuncias). En el desempeño de su función, el Defensor Público de Derechos se enfrenta a la reticencia de las víctimas de la discriminación a presentar sus denuncias ante un tribunal. El Defensor Público de Derechos cree que este hecho está relacionado principalmente con la falta de conocimiento de la posibilidad de este procedimiento, la desconfianza general de los ciudadanos en la imparcialidad de la justicia checa o su escasa disposición o incapacidad para asumir los costos dimanantes.

33. En el período comprendido entre el 1 de agosto de 2008 y el 30 de junio de 2014, el Defensor Público de Derechos recibió un total de 1.161 denuncias por violación del derecho a la igualdad de trato. Se determinó la existencia de discriminación en 66 casos (datos estadísticos hasta finales de 2013). Se presentaron en total 128 denuncias en relación con la discriminación por motivo de género (20 en 2010, 30 en 2011, 42 en 2012 y 36 en 2013). En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el Defensor Público de Derechos se ocupó de los siguientes casos:

⁴ Para más información, véase el art. 10 de la Ley núm. 198/2009, Recop., de lucha contra la discriminación.

⁵ Para más información, véanse las disposiciones del art. 133 de la Ley núm. 99/1963, del Código de Procedimiento Civil.

⁶ El 1 de septiembre de 2012 entró en vigor la Ley núm. 202/2012, Recop., de Mediación, que modifica algunas otras leyes. Su finalidad es que todas las personas puedan resolver sus conflictos de forma alternativa, a través de un método de rápida solución amistosa, con la asistencia de una tercera parte neutral que dirige la reunión de las partes para lograr un acuerdo mutuamente aceptable.

- discriminación salarial por razones de sexo⁷;
- concesión de becas posdoctorales⁸;
- no conseguir un trabajo por causa de maternidad o paternidad⁹;
- distinción entre hombres y mujeres en la concesión de las prestaciones derivadas de planes de pensiones¹⁰;
- trato desigual ex lege (por imperativo legal) en la prestación de servicios de atención médica¹¹.

⁷ En el marco de esta investigación, el Defensor Público de Derechos afirmó entre otras cosas que, cuando el empleador paga a sus empleados mediante un sistema que carece de transparencia, debe acreditar en el posible procedimiento judicial que su sistema es neutral y no conlleva discriminación salarial (expediente núm. 89/2012/DIS/HRH, para más información véase http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Diskriminace_v_odmenovani_z_duvodu_pohlavi.pdf).

⁸ En el marco de esta investigación, el Defensor Público de Derechos afirmó entre otras cosas que, si el impacto de normas aparentemente neutrales para interrumpir el trabajo en proyectos dotados de becas posdoctorales es tal que pueden llegar a discriminar a una persona por motivos de maternidad o paternidad, este supuesto reuniría las características constitutivas de la discriminación indirecta, en el sentido de lo dispuesto en el art. 3.1 de la Ley de lucha contra la discriminación [y en el art. 2.1 b) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación]. El motivo prohibido en este caso sería el género, porque la discriminación por motivos de embarazo, maternidad o paternidad se considera discriminación por motivos de sexo, según la Ley de lucha contra la discriminación (disposiciones del art. 2.4 de dicha Ley). (Expediente núm. 81/2012/DIS/ZO; para más información, véase http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf).

⁹ En el marco de esta investigación, el Defensor Público de Derechos afirmó entre otras cosas que, durante las entrevistas de trabajo, el empleador no puede realizar a los candidatos preguntas sobre la crianza y el cuidado de los hijos. Dicha conducta puede considerarse acoso, que es una forma de discriminación. Si la decisión de no aceptar al candidato al puesto de trabajo se basa en la información así obtenida, se trata de un supuesto de discriminación indirecta por motivos de sexo. Lo mismo puede decirse cuando el candidato al empleo se niega a contestar a preguntas ilegales y, como consecuencia, se suspenden las negociaciones sobre la relación laboral. (Expediente núm. 146/2012/DIS/HRH; para más información, véase http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/146-2012-DIS-HRH-ZZ.pdf).

¹⁰ En el marco de esta investigación, el Defensor Público de Derechos afirmó entre otras cosas que las diferencias por razón de género en el pago de las prestaciones de seguridad social constituyen discriminación, así como el incumplimiento administrativo de la obligación de respetar la igualdad de trato (expediente núm. 14/2013/DIS/HRH; para más información, véase http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/zbozi_a_sluzby/14-2013-DIS-ZZ.pdf).

34. Las autoridades de inspección laboral (la Oficina Estatal de Inspección del Trabajo y las oficinas regionales de inspección laboral) están autorizadas, en virtud de la Ley núm. 251/2005, Recop., de la inspección del trabajo, para comprobar el cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación laboral (especialmente el Código de Trabajo y sus reglamentos de aplicación, la Ley del Empleo y sus normas y reglamentos de aplicación y la normativa de seguridad y protección de la salud de los trabajadores). Entre las funciones de las autoridades de inspección laboral está la supervisión de la prohibición a los empleadores de discriminación y desigualdad de trato. Las inspecciones se realizan siempre ex officio, y en algunas de ellas se utilizan propuestas recibidas de empleados en activo o ex empleados.

35. De todas las propuestas realizadas en relación con las inspecciones, resultaron determinantes para detectar casos de desigualdad de trato y discriminación entre un 3% y un 4%. En el siguiente cuadro se muestra la evolución del número de casos propuestos para inspección recibidos por las autoridades de inspección laboral en los años 2008 a 2013:

Cuadro 1
Número de casos propuestos para inspección recibidos por las autoridades de inspección laboral en el período 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de casos propuestos	5 561	6 079	6 192	5 930	11 131	10 923
Basados en casos de desigualdad de trato o discriminación	191	203	226	244	371	401
Número de casos de desigualdad de trato detectados	107	104	129	109	94	162
Número de multas	13	14	29	24	69	75
Importe total de las multas (en miles de CZK)	367	811	779	780	2 700	2 460

¹¹ En el marco de esta investigación, el Defensor Público de Derechos afirmó entre otras cosas que el decreto de aplicación, que clasifica a las mujeres en función de la edad y condiciona la posibilidad de poner fin al embarazo a la edad y al número de hijos que una mujer ha dado a luz, podría considerarse discriminatorio si tal régimen jurídico diferenciado no tiene un motivo médico (y por tanto un fin legítimo) pertinente que justifique esta distinción en la prestación de servicios de atención médica, y si dicha norma no es necesaria y apropiada. Si una ley excluye *a priori* a un determinado grupo de personas del acceso a los servicios médicos por razones de edad o sexo (maternidad o paternidad), se trata de un supuesto de discriminación directa por imperativo legal (disposiciones de los arts. 2.3 y 4 de la Ley de lucha contra la discriminación). (Expediente núm. 32/2011/DIS/ZO; para más información, véase http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/zdravotni_pece/32-2011-DIS-ZO-ZZ.pdf).

36. En su mayoría, los casos propuestos para inspección no se refieren solamente a esta esfera, sino que incluyen también diversos ámbitos laborales y, entre otras, la esfera de la discriminación y la desigualdad de trato. En los registros de la Oficina Estatal de Inspección del Trabajo se puede comprobar el número de casos propuestos en relación con la desigualdad de trato en su conjunto (es decir, incluyendo discriminación, desigualdad de trato, intimidación, etc.). En general, las denuncias se refieren directa y solamente a casos esporádicos de discriminación. Además, es necesario contar con casos de calificación incorrecta de un acto como discriminación, aunque esta práctica no cumpla los elementos que la definen. La admisibilidad o la capacidad probatoria de los casos propuestos para inspección se cifra en aproximadamente una cuarta parte de ellos. Las denuncias recibidas en relación con actuaciones de los empleadores suelen recaer en el ámbito de la administración pública (educación, diversas autoridades y servicios sociales). En el sector empresarial, la mayoría se refiere a tiendas, restaurantes y otras empresas de producción.

37. La esfera de la desigualdad de trato y la discriminación en el empleo la supervisan las autoridades de inspección laboral desde 2012 (hasta 2012, esta función la desempeñaban las oficinas de empleo). Si las autoridades descubren que en la selección de un empleado se da preferencia a un género específico (por ejemplo, en los anuncios de una oferta concreta de trabajo), suelen imponer al empleador la penalización correspondiente.

38. Aunque se trata de una esfera con pocos incidentes en lo que respecta al número total de casos propuestos para inspección y al total de infracciones de la ley detectadas en la jurisdicción de las autoridades laborales, la Inspección Estatal del Trabajo y sus oficinas regionales prestan cada vez más atención al problema de la discriminación y la desigualdad de trato. Los controles sobre la igualdad de trato ya son una parte ordinaria de la asignación de las principales tareas en el ámbito de las relaciones y las condiciones laborales (la esfera de la salud y la seguridad en el trabajo normalmente no los incluye, porque tiene un enfoque muy específico). Todos los casos propuestos para inspección (orientados a esta esfera o a otras) reciben la debida atención.

39. El Comité recomienda a la República Checa que garantice la prestación de asistencia jurídica gratuita en los casos de lucha contra la discriminación. Es el Colegio de Abogados de la República Checa el que debe prestar esta asistencia jurídica gratuita, pero por el momento los abogados carecen de motivación para prestarla y no existe una reglamentación general sobre su utilización real en los procedimientos judiciales. Las recomendaciones del Defensor Público de Derechos a este respecto no se han tenido en cuenta hasta la fecha. En relación con la prestación de asistencia jurídica gratuita, es posible entre otras cosas remitirse a los párrafos 2 y 3 del artículo 18 de la Ley de la Abogacía, que establece que una persona que no cumple los requisitos para que el tribunal le asigne un abogado y que no puede solicitar los servicios jurídicos previstos en esta Ley, tiene derecho, previa petición inicial por su parte, a un abogado designado por el Colegio de Abogados de la República Checa. El Colegio de Abogados puede, en su decisión de nombrar al abogado, precisar también otras condiciones para la prestación de los servicios jurídicos, como la obligación de prestar asistencia jurídica de forma gratuita o por unos honorarios reducidos, si la situación de los bienes y rentas del solicitante lo justifica. Esta normativa no se ha modificado desde 2008.

40. Desde 2012, el Defensor Público de Derechos recomienda a la Cámara de Diputados que pida al Gobierno que legisle y regule la prestación de la asistencia jurídica gratuita. Desde 2012, el Defensor Público de Derechos colabora con la asociación ciudadana Pro Bono Alliance, que representa a algunas víctimas de discriminación en los tribunales de forma gratuita. En 2012, Pro Bono Alliance representó a 2 víctimas de discriminación por razón de discapacidad y a 1 por razón de edad. Los tres casos se resolvieron satisfactoriamente, y se llegó a un acuerdo extrajudicial sobre las reclamaciones de las víctimas. En 2013, la asociación remitió otros tres casos al Defensor Público de Derechos. En uno de ellos se alegaba discriminación por razón del sexo. Las partes llegaron a un acuerdo amistoso. Los otros dos casos se referían a la discriminación por razón de edad (finalmente, las personas decidieron no interponer acciones judiciales).

41. Se va a producir un importante cambio que contribuirá a fortalecer la Ley de asistencia jurídica gratuita, y es la promulgación de la Ley de asistencia jurídica gratuita con cargo al Estado, que, conforme a la labor legislativa del Gobierno checo prevista para los años 2015 a 2017, debería someterse a la aprobación del Ministerio de Justicia a finales de 2015. La entrada en vigor de la Ley está prevista para diciembre de 2016. La finalidad de esta Ley es establecer un sistema de asistencia jurídica y garantizar su prestación a las personas físicas y jurídicas que, por sus necesidades económicas, no pueden contratar los servicios jurídicos que les permiten ejercer y proteger adecuadamente sus derechos.

La violencia contra la mujer

42. El Gobierno aprobó, mediante su resolución núm. 262 de 13 de abril de 2011, el Plan Nacional de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica para el período 2011-2014 (en adelante, el “Plan”). El proyecto de plan fue elaborado por el Comité del Consejo para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer, que está formado por representantes de ministerios, ONG y otras organizaciones que luchan activamente contra la violencia por razón de género.

43. El Plan responde a la actual situación en la República Checa, donde, según los datos del Ministerio del Interior y el Ministerio de Justicia y las estadísticas de los centros de investigación y los proveedores de servicios sociales, la violencia doméstica sigue siendo un grave y extendido fenómeno social. El Plan aspira a encontrar una solución sistémica y general a este problema. El Plan incluye 32 tareas impuestas por los distintos ministerios y otras entidades. Las actividades están orientadas a los siguientes ámbitos: apoyo para las personas que están expuestas al riesgo de sufrir violencia doméstica, protección de los niños afectados por la violencia doméstica, trabajo con las personas violentas, educación y colaboración interdisciplinar, sociedad y violencia doméstica, análisis y estudios y legislación. El órgano encargado de coordinar la aplicación del Plan es el Ministerio del Interior, en cooperación con la Oficina del Gobierno. Todos los años, el Gobierno de la República Checa recibe un informe resumido sobre la ejecución del Plan en el período en cuestión. La supervisión del cumplimiento de todas las tareas la realizará el Consejo para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer, que además emitirá su opinión sobre los informes resumidos y formulará recomendaciones para la ejecución eficaz de las tareas.

44. En su resolución núm. 31 de 8 de enero de 2014, el Gobierno encargó al Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, como Presidente del Consejo, junto con el Ministro del Interior, que le presentara, a más tardar el 31 de diciembre de 2014, un plan de acción para la prevención de la violencia doméstica y la violencia contra la mujer para el período 2015-2018. Este plan de acción está siendo elaborado por el Comité del Consejo para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer y servirá, entre otras cosas, para aplicar las disposiciones del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (en lo sucesivo, el “Convenio de Estambul”). La República Checa todavía no ha suscrito el Convenio de Estambul; ahora bien, su firma y ratificación están previstas en un futuro inmediato.

45. Durante la aplicación del Plan Nacional de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica en estos años, se han logrado varios éxitos parciales:

- Apoyo a las actividades de los equipos multidisciplinarios en los centros de intervención;
- Apoyo a la especialización de algunos equipos de policía en casos de violencia doméstica (por ejemplo, en Brno o en Ostrava);
- Mejora de la formación de jueces y fiscales en la Academia Judicial;
- Puesta en marcha de proyectos piloto orientados a trabajar con las personas violentas;
- Organización de conferencias y seminarios para intercambiar buenas prácticas.

46. El desafío en el próximo período de ejecución del Plan sigue siendo, en particular, el apoyo en la compleja labor que debe realizarse con las familias que sufren violencia doméstica (incluido el tratamiento de las personas violentas), el apoyo a la prevención primaria en el sistema educativo y asegurar la disponibilidad de servicios sociales especializados para las personas afectadas por la violencia doméstica.

47. Con respecto a la asistencia a las víctimas de la violencia doméstica, es importante subrayar la aprobación de la Ley núm. 45/2013, Recop., de Víctimas de Delitos, que entró en vigor el 1 de agosto de 2013. La Ley de Víctimas de Delitos refuerza considerablemente los derechos de las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de la violencia doméstica y otras formas de violencia por razón de género. La Ley tiene por objeto definir los derechos de la víctima como persona que merece una especial atención del Estado y el procedimiento para la prevención de la victimización secundaria, regular la prestación de asistencia financiera a las víctimas por el Estado y establecer una base jurídica para la cooperación entre el Estado y las organizaciones que prestan asistencia a las víctimas. La Ley de Víctimas de Delitos se refiere específicamente a la llamada víctima especialmente vulnerable, que, conforme a esta Ley, gozará de un mayor nivel de protección. Especialmente vulnerables son, entre otras, las víctimas de la trata de personas, las víctimas de delitos contra la dignidad humana en materia sexual o de delitos que implican violencia o amenazas de violencia, si en este caso hay un mayor riesgo de lesiones secundarias por la edad o el sexo de la víctima. De conformidad con la Ley de Víctimas de Delitos, las ONG y otras entidades inscritas en el registro de

proveedores pueden prestar asistencia a las víctimas de delitos, lo que incluye la asistencia gratuita de expertos a las víctimas especialmente vulnerables. La lista de proveedores de asistencia a las víctimas de delitos obra en el Ministerio del Interior. Otro importante cambio es el establecimiento de medidas cautelares en los procesos penales, que posibilita una mayor protección de las víctimas de delitos durante dichos procesos.

48. El 1 de enero de 2007 entró en vigor la Ley núm. 135/2006, Recop., por la que se modifican determinadas leyes en materia de protección contra la violencia doméstica. Esta Ley, entre otras cosas, otorgó nuevos poderes a la policía de la República Checa, como la figura de la expulsión, que es una medida cautelar encaminada a proteger a las personas expuestas al riesgo de sufrir violencia doméstica y que se impone sin tener en cuenta los posteriores delitos de la persona violenta. El 1 de enero de 2014 entró en vigor la Ley núm. 292/2013, Recop., sobre procedimientos judiciales especiales, que regula ampliamente el procedimiento civil en el ámbito de la violencia doméstica.

49. Desde 2007 se controlan permanentemente los datos sobre las expulsiones. Desde la institución de esta figura en 2011, todos los años (a excepción de 2008) se refleja una tendencia ascendente en el número de personas objeto de expulsión. En 2011 se registró el mayor número de casos denunciados (1.430), aproximadamente un 66% por encima del registrado en 2007 (862). En 2102 hubo un ligero descenso en el número de expulsiones (1.400), tendencia que continuó en 2013, con un total de 1.367 expulsiones. El número de casos de expulsión reiterada en 2013 fue de 188, lo que supone un 14% de todos los casos de expulsión. En el siguiente cuadro se presenta una visión general del número de expulsiones dictadas entre los años 2007 y 2013:

Cuadro 2
Número de expulsiones dictadas en el período 2007-2013¹²

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de personas objeto de expulsión	862	679	789	1 058	1 430	1 400	1 367

50. De todas las expulsiones que se dictaron en 2013, la policía checa identificó a 1.988 personas como personas vulnerables, entre ellas, 172 hombres, 1.401 mujeres y 415 menores. En su mayoría, se trataba de casos de violencia en la convivencia (503) y la cohabitación de la pareja (422). El grupo de edad más vulnerable se fijó entre los 27 y los 40 años (587). Dentro de los casos de expulsión, hubo un total de 773 familias, entre las que se contaban 1.420 menores, que vivían bajo la amenaza de la violencia doméstica. Al margen de los casos de expulsión, en 2013 recurrieron a los centros de intervención 3.883 personas, entre ellas, 433 hombres, 3.346 mujeres y 103 niños. Conforme a la jurisprudencia establecida, el delito de malos tratos contra una persona con la que se convive en un hogar común (artículo 199 de la Ley núm. 40/2009, Recop., Código Penal) se define como el maltrato de una persona allegada o de otra persona que vive bajo el mismo techo que el agresor,

¹² Para más información, véase la Asociación de empleados de los centros de intervención de la República Checa: Estadísticas. Disponible en http://www.domacinasili.cz/domaci-nasili/?page_id=255.

caracterizado por un mayor grado de crudeza y crueldad y cierto carácter permanente. No es necesario que las personas maltratadas sufran problemas de salud como consecuencia de dicho maltrato, sino que basta con que dicha conducta cruel, temeraria o dolorosa sea considerada por la persona maltratada como una grave injusticia¹³. Según la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de agosto de 2011, el maltrato también puede producirse en forma de ataque verbal, que consiste en proferir insultos vulgares y crueles e insultos caracterizados por su brutalidad y crueldad¹⁴. El maltrato de las personas que viven bajo el mismo techo a menudo adopta otras formas, como la explotación económica y la violencia psicológica. En este ámbito es apropiado citar, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo en el expediente núm. 7 Tdo 342/2011, de 30 de marzo de 2011, que establece que la conducta del agresor en cuanto al maltrato a otra persona debe tratarse como un todo, por lo que, aunque los ataques físicos sean solamente aislados, pero existe coacción psicológica habitual, puede concluirse que la violencia psicológica unida al maltrato físico ocasional conduce a que la persona afectada viva en una constante tensión mental y perciba la conducta del agresor como una grave injusticia. El Tribunal Supremo respondió en los casos en que también consideró la conducta del culpable como maltrato en el seno del hogar, sin que la intensidad de dicha conducta pueda trivializarse por el hecho de que la mujer maltratada no demuestre en público su descontento con su matrimonio, porque es típico que las personas maltratadas traten en principio de negar y esconder este hecho y actuar ante otros disimulando su situación.

51. En 2013, la policía de la República Checa registró un total de 572 casos de delito de maltrato en el seno del hogar. En comparación con el año anterior, se produjo un descenso de casos de aproximadamente un 5%. En relación con este delito, en 2013 se iniciaron actuaciones penales contra 392 personas, entre ellas, 14 mujeres. En el siguiente cuadro se muestra la tendencia en el número de delitos de maltrato en el seno del hogar en el período estudiado.

Cuadro 3
Número de delitos de maltrato en el seno del hogar en el período 2008-2013¹⁵

<i>Delitos de maltrato en el seno del hogar</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Casos detectados	522	507	568	661	603	572
Casos resueltos	425	410	477	534	494	445
Número de personas acusadas	400	384	436	485	463	392
– entre ellas, número de mujeres	18	16	18	11	13	14

52. En 2013, el número de personas condenadas por delito de maltrato en el seno del hogar se redujo un 9%, hasta 293. Del total de personas condenadas en 2013,

¹³ Para más información, véase la decisión del Tribunal Supremo en el expediente núm. 3 Tdo 1160/2005.

¹⁴ Para más información, véase la decisión del Tribunal Supremo en el expediente núm. 3 Tdo 963/2011-32.

¹⁵ Para más información, véanse los resúmenes estadísticos sobre la delincuencia en la página web de la policía checa. Disponibles en <http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistics>, statistical summaries-kriminality.asp.

solo 10 eran mujeres (el 2,9% de todas las personas condenadas). Las sentencias de prisión con suspensión de la pena (197) siguen prevaleciendo sobre las sentencias de prisión sin suspensión de la pena (90). En el siguiente cuadro se muestran los datos estadísticos sobre el número de personas condenadas por delito de maltrato en el seno del hogar.

Cuadro 4
Número de personas condenadas legalmente por el delito de maltrato en el seno del hogar en el período 2008-2013¹⁶

<i>Número de personas condenadas legalmente por el delito de maltrato en el seno del hogar</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de personas condenadas	281	238	271	283	321	293
– entre ellas, número de mujeres	5	8	9	9	11	10
Sentencias sin suspensión de la pena	72	56	68	75	96	90
Sentencias con suspensión de la pena	200	171	201	205	219	197

53. En cuanto a los datos estadísticos sobre la incidencia de la violencia doméstica, los estudios profesionales realizados por instituciones científicas y ONG son fundamentales para identificar el problema de la violencia doméstica en toda su magnitud. En 2012, el centro de consulta para proyectos de mujeres proFem publicó un estudio titulado *Impacto económico de la violencia doméstica*¹⁷. En febrero de 2012 se realizó, a los fines de este estudio, una encuesta representativa a 3.000 mujeres de la República Checa de entre 18 y 65 años de edad. La encuesta demostró que el 40% de las mujeres han experimentado alguna forma de violencia por parte de su pareja, y el 11% de las encuestadas respondió que habían sufrido violencia en el año anterior. El impacto económico de la violencia doméstica en la República Checa en 2010 se estimó en un total de 1.328.200.000 coronas (en este cálculo se incluyen los costos de la policía, los fiscales, los tribunales, los expedientes de infracción, las subvenciones para la prestación de servicios sociales, la atención médica, el costo de las prestaciones por desempleo y la licencia de enfermedad).

54. La asociación ciudadana ROSA llevó a cabo en 2011 una encuesta entre 172 estudiantes de secundaria y alumnas de entre 16 y 20 años sobre su experiencia con la violencia en las relaciones. Esta encuesta refleja que, en 2011, casi todos los estudiantes conocían algún caso de violencia en su vecindario. El 17% de los estudiantes dijeron que habían presenciado violencia doméstica entre sus padres¹⁸.

¹⁶ Para más información, véanse los resúmenes estadísticos sobre la delincuencia en la página web de la policía checa. Disponibles en <http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistics>, statistical summaries-kriminality.aspx.

¹⁷ Para más información, véase proFem: *Impacto económico de la violencia doméstica*. 2012. Disponible en: http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf.

¹⁸ Para más información, véase la Asociación ciudadana ROSA: Encuesta entre estudiantes de secundaria sobre la violencia en las relaciones, la percepción de la violencia y la seguridad. Disponible en: <http://rosa-os.cz/k-stazeni/statistiky/>.

55. Conforme a la Ley núm. 108/2006, Recop., de Servicios Sociales, los servicios sociales son los principales encargados de asistir a las víctimas de la violencia doméstica. A 31 de diciembre de 2013, en el registro de proveedores de servicios sociales hay inscritos un total de 407 servicios de este tipo, orientados a grupos específicos como las “víctimas de la violencia doméstica”. En 2013, para garantizar la prestación de los servicios sociales, que incluyen a las “víctimas de la violencia doméstica” entre sus grupos destinatarios, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales concedió subvenciones con cargo al presupuesto del Estado por valor de 230.340.740 coronas. Las víctimas de la violencia doméstica son el principal grupo destinatario de 34 de los servicios sociales. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales concedió subvenciones con cargo al presupuesto estatal a estos servicios por valor de 26.009.000 coronas. De estos servicios, 21 son servicios sociales especializados orientados a un solo grupo destinatario.

56. A 31 de diciembre de 2013, en el registro de proveedores de servicios sociales hay inscritos 17 centros de intervención, como servicios sociales especializados en prestar asistencia a las víctimas de la violencia doméstica. En el siguiente cuadro se reflejan las subvenciones concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a estos centros de intervención¹⁹.

Cuadro 5

Subvenciones concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a los centros de intervención entre los años 2009 y 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Subvenciones concedidas con cargo al presupuesto del Estado para garantizar la prestación de servicios sociales por los centros de intervención (en millones de CZK)	14 424	4 271	2 653	9 041	12 075

57. En el Fondo Social Europeo, las víctimas de la violencia doméstica son un grupo destinatario dentro de una de las esferas de apoyo. En estas se incluyen proyectos en apoyo de la prestación de los servicios sociales previstos en la Ley de Servicios Sociales, que se centran en reintegrar a estas personas en la sociedad o el mercado de trabajo, en mantenerlas activas en el mercado de trabajo o en conseguir que tengan acceso a los servicios que facilitan la reintegración en el mercado laboral. También se financiaron otros proyectos de capacitación de los proveedores de servicios en este ámbito o de transmisión de conocimientos y experiencias de otros países en materia de ayuda directa y prevención de la violencia doméstica. El Fondo Social Europeo ha financiado un total de 39 proyectos relacionados con la violencia doméstica.

58. En 2013, la prioridad del programa de subvenciones del Ministerio del Interior, denominado “Prevención de fenómenos sociales patológicos”, fue la prevención de la violencia doméstica y otros delitos cometidos contra uno de los grupos más vulnerables, las personas de edad, que no suelen tener contacto social,

¹⁹ La financiación de los centros de intervención procede de múltiples fuentes. Además de las subvenciones concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sus respectivas regiones y municipios participan también en la financiación a través de proyectos concretos.

viven aisladas, sufren problemas de salud y dependen del cuidado de otras personas, por lo que están expuestas a diversas formas de violencia. En 2013, el programa de subvenciones financió 6 proyectos de organizaciones sin fines de lucro, por un valor total de 1.435.000 coronas. En 2012, este programa de subvenciones se centró en trabajar con las personas violentas, y financió 7 proyectos durante este período por un valor total de 1.614.000 coronas.

59. La financiación de los proyectos de ONG y otras entidades dedicadas a la prevención de la violencia doméstica está también garantizada por el programa “Demos una oportunidad a los hombres y a las mujeres”, financiado con los fondos noruegos. La primera convocatoria de propuestas en el marco de este programa se realizó en el primer semestre de 2014. Este programa centra su atención en la violencia doméstica y en la igualdad entre hombres y mujeres. La asignación total para el período 2014-2016 ha sido de 154 millones de coronas.

60. En 2014, la Dependencia de Igualdad de Género inició la ejecución del Proyecto CZ 13, financiado por los fondos noruegos. Una de sus actividades es la puesta en marcha de una campaña en los medios de comunicación que tiene por objeto despertar la conciencia social sobre los problemas relacionados con la violencia doméstica y la violencia por razón de género. La campaña en los medios incluirá una campaña de televisión, vallas publicitarias luminosas en el entorno urbano, sitios web, campañas en las redes sociales y otras herramientas de apoyo como folletos y otro tipo de material. Este material deberá colocarse, entre otros lugares, en los centros médicos, los centros de maternidad y determinados servicios sociales. El inicio de la campaña de sensibilización social está previsto para 2015.

61. Entre otras actividades planificadas en el contexto del Proyecto CZ 13 en el ámbito de la prevención de la violencia doméstica y por razón de género, cabe señalar la financiación de la investigación en esta esfera, la promoción del intercambio de experiencias y buenas prácticas a través de seminarios y conferencias profesionales, y la evaluación, por el Comité del Consejo para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer, de las políticas de prevención de la violencia doméstica y por razón de género. En el marco del Proyecto CZ 13, la Oficina del Gobierno estableció una asociación con la ONG noruega “Alternativ til Vold” (Alternativa a la violencia), la cual, entre otras cosas, participa en la preparación del Plan de acción para la prevención de la violencia doméstica y la violencia contra la mujer para el período 2015-2018.

62. En 2012 y 2013, en el marco del Proyecto CZ 13 y la cooperación bilateral con la ONG Alternativ til Vold, la Dependencia de Igualdad de Género, en cooperación con la Misión Permanente de la República Checa ante las Naciones Unidas, organizó un seminario durante las sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. El tema del seminario de 2013, en cuya organización también participaron la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la ONG Alternativ til Vold, Zambia y el Perú, fue “La experiencia en la ejecución de planes de acción para la prevención de la violencia doméstica y por razón de género”. En 2014, la Dependencia de Igualdad de Género organizó un seminario sobre “La violencia contra la mujer y su impacto en el mercado de trabajo”, que fue presentado por la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Michaela Marksova. En este proyecto participaron la República Eslovaca, la ONG Alternativ til Vold y el Lobby de Mujeres Checas.

63. Por lo que se refiere a la capacitación y la educación de los agentes de policía en el ámbito de la violencia doméstica, este tema forma parte de los planes de estudios cuatrienales de la Academia de Policía y la Escuela Secundaria de Policía de Holešov en las siguientes materias: Derecho, Lucha contra la Delincuencia, Estudios Cívicos, Seminario de Ciencias Sociales, Tecnología de la Información y las Comunicaciones y Seguridad. En la esfera de la educación terciaria, dichos temas se incluyen en todos los programas educativos en los siguientes módulos o asignaturas: Derecho Penal, Funciones Policiales, Lucha contra la Delincuencia, Criminología, Psicología, Multiculturalismo, Comunicación y Ética Policial, Derecho Administrativo, Ética, Psicología para Agentes de Policía de Tráfico y Sociología para Agentes de Policía de Tráfico. Un factor crucial para la educación de los hombres y mujeres agentes de policía es el módulo de capacitación sobre Violencia Doméstica I y II, que tiene por objeto capacitar e informar a los estudiantes sobre la aplicación de las decisiones relativas a la expulsión de la vivienda. El contenido del módulo comprende la ley sobre violencia doméstica en el ordenamiento jurídico de la República Checa, los centros de intervención y su importancia, las asociaciones ciudadanas que ayudan a las víctimas de la violencia doméstica, el estudio de la regulación del concepto de expulsión con arreglo a la Ley de Policía, la decisión de expulsión, sus elementos esenciales y otras actividades policiales conexas, la supervisión del cumplimiento de la decisión de expulsión del hogar común y las sanciones legales impuestas en caso de violación de la decisión de expulsión.

64. El personal docente de las escuelas de policía del Ministerio del Interior, así como las mujeres y los hombres agentes de policía, también participan en talleres, seminarios y conferencias, por ejemplo en los cursos de formación de docentes impartidos de conformidad con la Ley núm. 45/2013 Recop., de Víctimas de Delitos, organizados por la comandancia de Policía de la República Checa. Para proporcionar capacitación a los profesores de las escuelas de policía y a los hombres y mujeres agentes de policía se imparten diversos cursos organizados por la Academia de Policía que se centran en cuestiones relacionadas con la violencia doméstica.

65. Durante los años 2010 y 2011, la Dirección de Policía de Orden Público, en colaboración con el Departamento de Educación de la Policía Antidisturbios y la Academia de Policía de Brno, organizó dos cursos de capacitación. Uno de ellos iba dirigido a los jefes y jefes adjuntos de las distintas dependencias de la policía antidisturbios y el otro a los agentes de policía de los departamentos territoriales de la policía antidisturbios. En ambos cursos se explicaron, entre otros temas, la cuestión de la violencia doméstica (identificación de casos con signos de violencia doméstica, evaluación de la amenaza de un ataque posterior, procedimiento para generar y tramitar la documentación correspondiente, estudios de casos, signos de violencia doméstica, etc.). En el curso dirigido a los jefes y jefes adjuntos se abordó asimismo la cuestión del acoso criminal (definición del concepto y evaluación del acoso criminal peligroso) y la protección a corto plazo de las víctimas. Tras la fase experimental, en el primer trimestre de 2011, ambos cursos se fueron impartiendo gradualmente en las escuelas de policía de Brno, Holešov y Praga. La información adquirida se transmitió más adelante a otros agentes en cursos de capacitación especializados.

66. Desde 2012, la Dirección de Policía de Orden Público participó en la creación de un nuevo concepto de capacitación policial básica, que ahora se aplica a todos los

nuevos agentes de policía, cualquiera que sea su categoría. Uno de los objetivos de la educación es desarrollar la capacidad para identificar los signos de violencia doméstica y aplicar la figura de la expulsión. Ya se ha aprobado la versión final del programa y, desde diciembre de 2013, la capacitación se imparte con arreglo a este nuevo concepto. Poseer conocimientos básicos sobre las cuestiones mencionadas es imprescindible para resolver con éxito los casos en los que haya signos de violencia doméstica.

67. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales proporciona capacitación a los asistentes sociales y trabajadores que se ocupan de la protección social y jurídica de los niños en el ámbito de la violencia doméstica. El Ministerio del Interior, a través del Instituto de Administración Pública, organiza la preparación y las pruebas de aptitud para esta competencia especial. En la preparación y en las pruebas de aptitud participan empleados de las autoridades de los municipios con competencias ampliadas y las autoridades regionales, a quienes se ha encomendado el programa de protección social y jurídica de los niños. Una parte especial de la preparación de las pruebas de aptitud lo constituye un bloque independiente de tutorías sobre la “Protección social y jurídica en situaciones de violencia doméstica”. Desde 2011, entre las preguntas de la parte oral de las pruebas se incluye asimismo una pregunta por separado sobre este mismo tema y, desde 2014, en la parte escrita de las pruebas de aptitud también se incluyen preguntas relacionadas con la protección de los niños contra la violencia doméstica.

68. En 2010, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publicó la “Recomendación metodológica núm. 3/2010 sobre el proceso de protección social y jurídica de los niños en situaciones de violencia doméstica”, que es un manual y un conjunto de directrices básicas sobre la protección social y jurídica de los niños en estos casos.

69. En relación con la protección de los niños contra la violencia doméstica, la recomendación metodológica parte del supuesto básico de que el niño debe considerarse una víctima secundaria de esta forma de violencia incluso cuando no presencia personalmente los ataques perpetrados por el autor de las agresiones contra las víctimas directas de dichos actos. El desarrollo psicológico, intelectual y moral del niño está siempre en peligro si el niño crece en un hogar en el que se producen actos de violencia doméstica entre otras personas, aun cuando el niño no presencie dichos actos. Con arreglo a la Ley núm. 359/1999, Recop., sobre la protección social y jurídica de los niños, el niño siempre se siente amenazado por los actos de violencia entre sus progenitores u otras personas responsables de su educación, o de los actos de violencia entre otras personas. Según la Organización Mundial de la Salud, el niño que presencia un acto de violencia doméstica es considerado víctima de maltrato psicológico y, por lo tanto, de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño, el Estado tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de los niños que son víctimas de esta amenaza.

70. En 2010, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales financió la publicación de un folleto informativo de la organización proFem, titulado “¡Su derecho! - Primera asistencia jurídica a las mujeres que son víctimas de la violencia doméstica”, que se distribuyó de forma gratuita y con fines prácticos a todos los órganos responsables de la protección social y jurídica de los niños.

71. En 2008 el Ministerio de Salud, al objeto de unificar los procedimientos médicos a la hora de proporcionar atención médica a las víctimas de la violencia doméstica, publicó un documento metodológico titulado “Procedimiento destinado a los médicos que proporcionan atención médica a las víctimas de la violencia doméstica”. Este procedimiento puede aplicarse incluso en los casos en que solo se sospecha la existencia de esta amenaza y puede ser utilizado también por otros trabajadores sanitarios. Anexos al presente documento se incluyen, además, varios enlaces a organizaciones que prestan asistencia a las víctimas de la violencia doméstica. En el contexto de la educación permanente del personal médico, el Ministerio de Salud certificó un curso titulado “Asistencia técnica a los pacientes que corren el riesgo de sufrir violencia doméstica – Un proyecto para legos en medicina”.

72. La Academia Judicial proporciona capacitación a jueces y fiscales en el ámbito de la violencia doméstica. En los últimos años, esta capacitación se ha centrado principalmente en la aplicación de la nueva Ley núm. 45/2013, Recop., de Víctimas de Delitos (entre otras cosas, sobre el derecho a la protección contra la victimización secundaria ejercida por las fuerzas del orden en los procesos penales), en las medidas provisionales para la prevención de la violencia doméstica o en el derecho de las víctimas en los procesos penales. La Academia Judicial imparte asimismo capacitación específica centrada en la violencia doméstica en el marco de un seminario titulado “La violencia doméstica desde la perspectiva del derecho penal”. En el ámbito de la justicia civil, también se está impartiendo un curso sobre la regulación de la violencia doméstica en la Ley núm. 89/2012, Recop., Código Civil y el contexto procesal en la Ley núm. 292/2013, Recop., sobre procedimientos judiciales especiales.

La violación

73. En el artículo 185 de la Ley núm. 40/2009, Código Penal, se define la violación como el mantenimiento de relaciones sexuales con una persona a la que se ha forzado mediante violencia o amenaza de violencia u otros daños graves o si se ha abusado de la vulnerabilidad de dicha persona para cometer el delito. Esta definición se especifica más detalladamente en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En este contexto resulta oportuno citar, por ejemplo, la decisión del Tribunal Supremo con número de referencia 7 Tdo 995/2010, de 1 de septiembre de 2010, en la que dicho Tribunal interpretaba la definición del delito de violación de la siguiente forma: “El delito de violación tal como se establece en el artículo 241, párrafo 1, del Código Penal (modificado el 31 de diciembre de 2009, y, a partir del 1 de enero de 2010 de conformidad con el artículo 185, párrafo 1, del Código Penal) puede cometerse de dos maneras. La primera alternativa es un acto por el cual el autor, mediante violencia o amenaza de violencia inmediata, fuerza a otra persona a mantener relaciones sexuales o actos análogos. La segunda es un acto mediante el cual el autor se aprovecha de la vulnerabilidad de otra persona para mantener relaciones sexuales o actos análogos con ella. La violencia o la amenaza de violencia inmediata no son características comunes de ambas alternativas sino que están presentes solo en la primera. La ausencia de signos de violencia o la amenaza de violencia inmediata se sustituyen en la segunda por el abuso de la vulnerabilidad. La última alternativa no se basa en las características mencionadas en la primera añadiendo a estas el abuso de la vulnerabilidad.” La actual definición del delito de

violación mencionada en el artículo 185 de la Ley núm. 40/2009. Recop., Código Penal, es más amplia que la definición anterior y se aplica también a las relaciones sexuales que no implican el coito o un método similar al coito.

74. La jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo demuestra que la esencia de una relación sexual es el contacto entre los órganos sexuales de un hombre y una mujer. Los actos análogos a la relación sexual se aplican a los casos en que no existe tal contacto. En estos casos, el carácter de acto análogo a la relación sexual lo determina normalmente la sustitución del órgano sexual de una de las partes que participan en la relación por otra parte del cuerpo. En esta definición se incluyen, por un lado, los casos en que los órganos sexuales se colocan en diferentes partes del cuerpo de una mujer, por ejemplo, en la boca, en el recto o en la axila, y, por otro, los casos en que el órgano sexual femenino entra en contacto con otras partes del cuerpo del hombre distintas del órgano sexual masculino, por ejemplo, la boca, la lengua o la penetración con los dedos, o cuando el autor del delito introduce un objeto en el órgano sexual femenino. En el caso de una relación sexual en la que solo participa activamente el órgano sexual de una de las partes, cabe concluir que dicho contacto es un acto análogo al coito. Otro acto análogo a la relación sexual es la masturbación manual destinada a simular la fricción que tiene lugar durante el coito.

75. Como se demuestra en otras decisiones del Tribunal Supremo, como por ejemplo, la decisión con número de referencia 3 Tdo 929/2011-37, de 24 de agosto de 2011, el concepto de abuso de la vulnerabilidad de otra persona es objeto de una interpretación amplia y no se aplica solo a un estado de indefensión absoluta. El Tribunal Supremo, en esta decisión, afirma entre otras cosas que el estado de indefensión mencionado en la definición de violación “no solo consiste en la indefensión absoluta, es decir, cuando la víctima no puede expresar su consentimiento u oposición a mantener relaciones sexuales con el autor del delito o no puede oponer resistencia, sino también los casos en que dichas capacidades están drásticamente reducidas (limitadas)²⁰. A este respecto, teniendo en cuenta la práctica del Tribunal Supremo, cabe concluir que los autores son considerados culpables incluso en los casos en que la víctima no opone resistencia activa o no se opone manifiestamente a la conducta del autor del delito, siempre que existan pruebas fiables de que la persona no se opuso a la relación sexual porque estaba asustada o tenía miedo de la reacción del autor del delito o por el hecho de que la persona dependía de alguna forma del agresor. En este contexto, debería hacerse hincapié en las características individuales (únicas) de cada caso, además de evaluarse detenidamente la forma en que la víctima reacciona al ataque.

Cooperación internacional para el desarrollo

76. La política y los documentos de aplicación relativos a la cooperación internacional para el desarrollo de la República Checa consagran la igualdad entre

²⁰ En esta decisión, el Tribunal Supremo señalaba además que el estado de indefensión puede aplicarse a un paciente con el cual un médico actúa de esa manera, en cuyo caso se reduce considerablemente la posibilidad de que el paciente note la acción del médico y responda adecuadamente a esta (por ejemplo, en el caso del examen ginecológico de una mujer). Si, en tal situación, el médico mantiene una relación sexual, se aplica el elemento jurídico de abuso de vulnerabilidad incluido en la definición de violación.

los géneros y el respeto de los derechos humanos entre las prioridades transversales. Conforme a dicha prioridad, la República Checa se está esforzando por incorporar la perspectiva de la igualdad de los géneros en la programación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo destinados a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Entre los proyectos específicos de la República Checa en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo en 2013 hay actividades destinadas a educar a las mujeres y las niñas (Afganistán, Bosnia y Herzegovina, Senegal y Sudan), proyectos en la esfera de la salud y nutrición de las mujeres embarazadas y las madres con hijos pequeños y la prevención y el tratamiento de formas de cáncer específicas de la mujer (Camboya, Georgia, República Centroafricana y Zambia). Los proyectos relacionados con la integración de las personas desfavorecidas en la educación y el mercado de trabajo tienen asimismo un marcado aspecto de género. Algunos proyectos también están dirigidos a las víctimas de la violencia doméstica (Georgia, Pakistán y Serbia).

77. En el período 2008-2014 se aprobaron, dentro de las competencias del Ministerio de Relaciones Exteriores, los documentos enumerados a continuación, en los cuales se define el principio de igualdad entre hombres y mujeres como prioridad transversal:

- El Plan de la República Checa de cooperación internacional para el desarrollo para el período 2010-2017 (abarca la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos, económicos, sociales y laborales fundamentales de los beneficiarios de los proyectos de la República Checa en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo);
- La Estrategia de la República Checa en la esfera de la cooperación multilateral para el desarrollo para el período 2013-2017 (incluye, entre otras cosas, los derechos, la atención médica y la educación de las mujeres);
- La Metodología de la República Checa para el ciclo de los proyectos en el ámbito de la cooperación internacional bilateral para el desarrollo (incluye la igualdad entre los géneros como principio transversal);
- La Estrategia Nacional para el Desarrollo Global de la Educación para el período 2011-2015 (la igualdad entre los géneros es uno de los aspectos que integran el desarrollo global de la educación en la República Checa).

78. En el contexto de la UE, la República Checa ha participado en la ejecución del programa de acción denominado “Plan de Acción de la UE sobre la igualdad de género y la capacitación de las mujeres en la cooperación para el desarrollo 2010-2015”. Este programa de acción, cuya ejecución es evaluada anualmente por la UE, pretende, entre otras cosas, incorporar de manera sistemática el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la agenda para el desarrollo y el diálogo político con los países asociados.

Artículo 3

Garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales

79. Tal como se ha mencionado anteriormente, la responsabilidad del programa de igualdad de género recae en el Ministerio de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación. En enero de 2014, tras el nombramiento del nuevo

Gobierno, se renovó un puesto independiente encargado de esta función en dicho Ministerio (véase el art. 1).

80. El órgano consultivo del Gobierno para los derechos humanos es el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, cuya presidencia ostenta actualmente el Ministro de Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades y Legislación, Jiří Dienstbier. El Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, así como el Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer, son órganos consultivos dependientes de la Oficina del Gobierno. Actualmente, las secretarías de ambos órganos consultivos están incluidas, desde el punto de vista organizativo, en el Departamento de Derechos Humanos y Minorías, que es la Sección de la Oficina del Gobierno que se ocupa de este tema. Este departamento garantiza una estrecha cooperación entre el Consejo para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer y el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, así como la interconexión de las actividades de ambos.

81. En relación con la ratificación de los convenios internacionales de derechos humanos, durante el período sobre el que se informa, la República Checa ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre la Ciberdelincuencia y su Protocolo Facultativo, y se adhirió al Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual. Está prevista la ratificación de otros instrumentos, por ejemplo, el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos o el Convenio de Estambul. También resulta oportuno mencionar el Convenio de la Haya sobre la protección internacional de los adultos, que entró en vigor en la República Checa el 1 de agosto de 2012. Este Convenio contiene normas del derecho internacional privado por las que se rige la protección internacional de los adultos que sufren algún trastorno que les impide proteger sus intereses personales o los relativos a sus bienes.

82. Durante el período sobre el que se informa también se ratificaron los convenios internacionales que se enumeran a continuación en el ámbito de los derechos humanos:

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (ratificado el 26 de agosto de 2013);
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ratificada el 24 de septiembre de 2013);
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (suscrito el 10 de diciembre de 2002 y aún no ratificado, a la espera de que la Cámara de Diputados apruebe su ratificación, prevista para el siguiente período legislativo).

83. Al objeto de garantizar el desarrollo y empoderamiento plenos de la mujer, el Defensor Público de Derechos participa activamente en actividades educativas y de sensibilización sobre el derecho a la igualdad de trato. Dado que hasta diciembre de 2009 no se ampliaron las competencias de dicha institución al ámbito cubierto por la ley contra la discriminación, los esfuerzos iniciales se centraron en notificar las nuevas competencias a los organismos estatales, el sector sin fines de lucro y el sector privado. El Defensor Público de Derechos organiza sus actividades educativas por esferas de discriminación o por la ocupación de los destinatarios de la capacitación y no en función de los motivos de discriminación. Por tanto, las

actividades se centran sobre todo en examinar ampliamente la ley contra la discriminación, haciendo tal vez mayor hincapié en la discriminación por razones de sexo o la discriminación contra la mujer.

84. Según las conclusiones del Defensor Público de Derechos, uno de los problemas recurrentes que impiden garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres es la debilidad del papel que desempeñan las autoridades de supervisión (por ejemplo, la Inspección Nacional del Trabajo). Las autoridades carecen generalmente de capacidad suficiente en lo tocante a material y personal para investigar los casos de discriminación, y también existe una carencia de asistencia metodológica y capacitación continua por parte del Gobierno central. El proyecto “Unidos a favor de la buena gobernanza”, financiado con cargo a los Fondos Estructurales de la UE, debería contribuir a mejorar esta situación. En el marco de este proyecto, el Defensor Público de Derechos organizó en 2013 una mesa redonda sobre el tema “Unidos contra la discriminación” dirigida a las autoridades que participan en las inspecciones y a una serie de órganos centrales del poder ejecutivo seleccionados. El objetivo de la mesa redonda era detectar casos de discriminación y problemas conexos en las actividades de dichos órganos. A comienzos de 2014 tuvo lugar un encuentro similar que estuvo dedicado enteramente a la discriminación por motivo de género. Además, el Defensor Público de Derechos organizó un seminario especializado sobre “Las inspecciones laborales y la discriminación en las relaciones laborales”, durante el cual los participantes resolvieron, entre otros, un estudio de caso de discriminación por motivo de género. Otro importante acto organizado en 2013 fue la conferencia sobre “La igualdad y la no discriminación en la labor del Defensor Público de Derechos”, cuyo objeto era examinar la actual regulación del derecho a la igualdad de trato y vincular la teoría con la práctica. En el marco de dicha conferencia se organizó un taller sobre “Discriminación en el acceso al empleo y la ocupación” al objeto de evaluar la situación de las mujeres con hijos y las mujeres en general en el mercado de trabajo. Los participantes se centraron en la problemática percepción del papel pasivo de las mujeres en la sociedad o en la duración de la licencia parental, un factor que a veces supone una desventaja en el mercado de trabajo.

Artículo 4

Medidas especiales de carácter temporal

85. La Ley de lucha contra la discriminación dispone que tales medidas no se consideran discriminatorias y están destinadas a evitar y compensar las desventajas derivadas de la pertenencia de una persona a un grupo de personas definido sobre la base de cualquiera de los motivos de discriminación, y ofrecen a dicha persona igualdad de trato y de oportunidades. Por tanto, la Ley de lucha contra la discriminación sigue las disposiciones del artículo 4 de la Convención (y la Recomendación general núm. 25 de 2004 del Comité) que regulan la cuestión de las medidas especiales.

86. Tal como demuestran los datos que figuran en el anexo 1, persiste en la República Checa un nivel relativamente bajo de representación de las mujeres en los órganos electivos. El Comité del Consejo para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos de Adopción de Decisiones, en sus esfuerzos para responder a esta situación, propuso introducir una serie de cambios legislativos que garantizaran una proporción mínima del 30% tanto para

hombres como para mujeres en las listas electorales para los comicios de la Cámara de Diputados, las asambleas regionales y la Asamblea de la Ciudad de Praga. En 2010, el Ministerio del Interior transformó esta propuesta en una enmienda de las leyes electorales pertinentes, si bien dicha enmienda no se presentó al Gobierno debido a los cambios gubernamentales y las continuas observaciones fundamentales de determinados ministerios.

87. Sobre la base del plan legislativo del Gobierno de la República Checa para 2014, el Ministerio del Interior preparó de nuevo el proyecto de enmienda de las leyes electorales al objeto de garantizar que en los dos puestos que encabezan la lista de candidatos se incluya a ambos sexos. Si hay más de 2 candidatos en la lista, cada uno de los géneros debe estar representado al menos por el 30% de los candidatos, satisfaciendo, al mismo tiempo, el requisito según el cual de cada 3 candidatos que figuren en la lista a continuación de los puestos 1º y 2º habrá siempre al menos 1 candidato del sexo opuesto. En julio de 2014, el Ministro del Interior envió el proyecto de enmienda de la legislación electoral para recabar observaciones externas. El proyecto debería presentarse al Gobierno a finales de enero de 2015.

88. El 22 de mayo de 2013, el Comité del Consejo para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos de Adopción de Decisiones, junto con el Subcomité del Comité de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados y la ONG Forum 50%, organizó un seminario en la Cámara de Diputados sobre el tema “Las cuotas como instrumento positivo”. Durante el seminario también se celebró un debate de los representantes de los partidos políticos sobre las medidas adoptadas para promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en la política. En el debate participaron representantes de los Socialdemócratas, Demócratas Cristianos, Comunistas, el Partido Liberal Demócrata (LIDEM) y el Partido Verde, los cuales intercambiaron información sobre buenas prácticas de sus partidos políticos respectivos. Estuvieron de acuerdo en la importancia que revisten varios factores para lograr una mayor representación de las mujeres en la política, en particular la apertura de los partidos políticos a los nuevos miembros femeninos y la supresión de las barreras que impiden a las mujeres ocupar cargos de nivel superior dentro de los partidos políticos. Asimismo, podrían resultar útiles las medidas orientadas a conciliar el trabajo en el partido y la vida privada y las plataformas destinadas a promover el establecimiento de redes de mujeres. Igualmente importante es la promoción de la participación de las mujeres en el contexto de las estructuras internas de los partidos y su inclusión en los primeros puestos de las listas de candidatos. El papel fundamental lo desempeñan los medios de comunicación, que conforman en gran medida el discurso público y a menudo reproducen estereotipos acerca de los papeles de los hombres y las mujeres.

89. A pesar de la representación poco equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios de la administración pública (véase el anexo 1), la mayoría de los ministerios no aplican actualmente medidas positivas en relación con los nombramientos de candidatos para desempeñar puestos decisorios. Una excepción a este respecto es, por ejemplo, el Ministerio de Industria y Comercio, que, desde 2004, aplica el principio de medidas de acción positiva en los convenios colectivos, según el cual en el caso de que varios candidatos reúnan condiciones idénticas para desempeñar un puesto decisorio, tendrá prioridad el candidato del sexo insuficientemente representado. Este mismo principio figura en la norma interna del

Ministerio de Industria y Comercio relativa a los principios de selección y contratación de los empleados de dicho Ministerio.

90. En relación con el mercado de trabajo, la medida adoptada para promover el empleo de personas que tienen más dificultades para encontrar trabajo es la política de empleo activa. Contempla una serie de instrumentos que alientan a los empleadores a reclutar a personas desfavorecidas en el mercado de trabajo. Esta categoría puede incluir tanto a hombres como a mujeres debido a sus características específicas (por ejemplo, desempleo de larga duración, niños a su cargo u otros miembros necesitados de la familia a su cargo). Entre las medidas específicas cabe señalar las contribuciones financieras para los empleadores mediante las cuales el Estado contribuye a los costos salariales de los solicitantes de empleo, las contribuciones a la creación de nuevos puestos de trabajo para categorías específicas de grupos destinatarios, las contribuciones al empleo por cuenta propia y la organización de cursos de readiestramiento. Si, por algún motivo, una persona no es capaz de encontrar un empleo adecuado, puede encajar en alguno de la política de empleo activa. Durante la aplicación de la política de empleo activa se presta una mayor atención a las personas que tienen a su cargo el cuidado de un niño menor de 15 años, la mayoría de las cuales son actualmente mujeres. Además, se han puesto en marcha varios proyectos financiados por el Fondo Social Europeo al objeto de conciliar el trabajo con la vida familiar. Las actividades de los interlocutores sociales también desempeñan un importante papel en la promoción de la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo.

Artículo 5

Medidas para cambiar los hábitos sociales y culturales

91. En 2009, la Presidencia checa del Consejo de la UE contribuyó a llamar la atención de la sociedad checa sobre el tema de la igualdad entre los géneros. La Presidencia también brindó la oportunidad de promover más enérgicamente la igualdad entre los géneros en los foros internacionales, y, a este respecto, se ha registrado un notable aumento de las actividades del sector sin fines de lucro. En el marco de la Presidencia checa, en mayo de 2009 se celebró en Praga la “Conferencia internacional europea sobre los nuevos métodos de superar los estereotipos de género”. El tema de la Conferencia se centró en los posibles instrumentos y métodos adecuados para superar los estereotipos de género en la infancia, en las escuelas, en los medios de comunicación y en los procesos de adopción de decisiones. En la Conferencia, los Estados miembros de la UE expusieron las prácticas, instrumentos y métodos innovadores que pueden utilizarse en el contexto europeo a fin de lograr un cambio positivo en la opinión pública²¹.

92. El ámbito que no descuida la República Checa en su lucha contra los estereotipos de género es el de la producción de la información que transmiten los medios de comunicación, en particular los contenidos publicitarios. En la República Checa, la publicidad en la esfera de los servicios públicos está regulada por la Ley núm. 40/1995 sobre la reglamentación de la publicidad, por la que se modifica y complementa la Ley núm. 468/1991 Sb., sobre los programas de radio y televisión. Entre otras medidas, esta Ley prohíbe la publicidad contraria a la moral y que

²¹ Las actas de la Conferencia pueden consultarse en el sitio web de la Oficina del Gobierno, en la dirección: http://www.vlada.cz/assets/vydavatelstvi/vydane-publikace/gender_conference.pdf.

incluye mensajes de discriminación por motivos de raza, género o nacionalidad o que atenta contra la moral de una forma generalmente inaceptable, menoscaba la dignidad humana o contiene elementos de pornografía, violencia o elementos basados en el miedo. Las autoridades de supervisión en el ámbito de la regulación pública de la publicidad son, en particular, el Consejo para la Radiodifusión y la Teledifusión, la Oficina de Protección de Datos Personales y las autoridades comerciales regionales. El Consejo de Publicidad es una autoridad de supervisión autorregulada. Se trata de una organización sin fines de lucro con competencias para emitir decisiones, cuya aplicación no es obligatoria, mediante la formulación de recomendaciones conformes con el Código de Prácticas Publicitarias publicado por el Consejo de Publicidad²².

93. Algunas ONG también vigilan, entre otras cosas, la incidencia de anuncios sexistas y discriminatorios. Desde 2009, la asociación ciudadana NESEHNUTÍ organiza todos los años un concurso denominado “Sexist Piggy”²³, que consiste en seleccionar el anuncio más sexista del año en la República Checa. El objeto del concurso no es juzgar a la empresa publicitaria, sino mostrar que la publicidad sexista tiene graves consecuencias, por ejemplo, para la imagen que los jóvenes tienen de sí mismos, y puede dar lugar a la tolerancia de la violencia contra la mujer o posiblemente a trastornos de la alimentación. Los resultados del concurso atraen más atención cada año. En 2014, NESEHNUTÍ, la organización sin fines de lucro que organiza el concurso, se benefició de un programa de subvenciones establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para apoyar directamente las actividades de utilidad pública de las ONG que se ocupan de la igualdad de género (véase el párr. 27).

94. Otra cuestión en la que la República Checa ha participado activamente en los últimos años es la posición de las mujeres en el sector académico. El Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer, que se centró en este tema en 2010 y basó su labor en la recomendación del Comité del Consejo sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, aprobó una resolución sobre la necesidad de abordar la igualdad entre los géneros en los ámbitos de la investigación, el desarrollo y la innovación dentro del programa del Consejo para la Investigación, el Desarrollo y la Innovación. Esta recomendación se tuvo en cuenta en la resolución núm. 57 del Gobierno de 19 de enero de 2011²⁴.

²² El Código del Consejo de Publicidad puede consultarse en:
http://www.rpr.cz/cz/dokumenty_rpr.php.

²³ Se puede consultar más información sobre el concurso [en línea] en [cit. 07/05/2014] URL:
<http://zenskaprava.cz/dlouhodoba-aktivita/sexisticke-prasatecko/>.

²⁴ En las recomendaciones, entre otras cosas, se señalan las siguientes causas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico: estereotipos y prejuicios derivados de la orientación masculina tradicional de la profesión científica, el énfasis en una carrera científica profesional lineal y sin interrupciones, la segregación horizontal y vertical en la esfera científica y la ausencia de una evaluación neutral desde el punto de vista del género de las perspectivas y los resultados científicos. En su iniciativa, el Consejo recomienda al Consejo del Gobierno para la Investigación, el Desarrollo y la Innovación que, en la preparación del programa, consulte al Consejo de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades del Hombre y la Mujer en lo tocante a sus materiales.

95. Desde 2001, el Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia desarrolla sus actividades dentro del Departamento de Género y Sociología del Instituto de Sociología de la Academia de Ciencias de la República Checa, cuyo objetivo es promover la igualdad de género en los ámbitos de la ciencia y la investigación. En 2010, el Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia puso en marcha un proyecto de tutoría dirigido a los estudiantes de secundaria interesados en la educación técnica superior. En 2014, el Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia puso en marcha un programa de tutoría dirigido a los científicos que están iniciando su carrera científica (estudiantes de posgrado y puestos posdoctorales) al objeto de promover el avance de las mujeres en los altos cargos en el ámbito científico. Este programa está financiado por el programa EUPRO II.

96. Como parte de las tareas del Ministerio de Educación, en septiembre de 2013 se aprobó un documento estratégico relativo a la igualdad entre mujeres y hombres titulado “Situación de la igualdad entre los géneros en el Ministerio de Educación y propuesta de un plan estratégico a mediano plazo para la igualdad entre los géneros”, que constituirá la base para la promoción de las cuestiones de género dentro del departamento. El objetivo de la política educativa debe ser, entre otras cosas, eliminar las consecuencias negativas de los estereotipos de género, es decir, la simplificación y generalización de determinadas ideas sobre lo que las mujeres y los hombres son y lo que deberían ser.

97. Otros departamentos también realizan actividades para combatir los estereotipos de género. Las instituciones de la administración pública organizan cursos de capacitación para sus empleados sobre cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros; la cuestión de la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres también forma parte de la capacitación inicial obligatoria de los empleados de todos los departamentos.

98. En la práctica, las actividades dirigidas a combatir los estereotipos de género suelen formar parte de proyectos centrados en la educación de los empleadores sobre el tema de la igualdad entre los géneros o de proyectos centrados en redes y asociaciones locales en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres o relacionadas con el papel de las mujeres en las empresas. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales indica que un total de 34 proyectos financiados por el Fondo Social Europeo en el período 2008-2013 incluían directamente entre sus objetivos la eliminación de los estereotipos de género. En general, el Fondo Social Europeo financió más de 300 proyectos que promovían la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo (educación de los empleadores, los funcionarios estatales y los particulares en materia de género, proyectos centrados en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluida la creación de empresas de mujeres, promoción de la paternidad activa y campañas y estrategias locales para promover la igualdad entre mujeres y hombres).

99. En 2014, el Defensor Público de Derechos realizó una investigación sobre el tema de las mujeres que forman parte del personal paramédico en relación con el Reglamento núm. 361/2007, Recop., del Gobierno, que estipula las condiciones para la protección de la salud en el trabajo. El objetivo de la investigación, cuya evaluación aún está en curso, era, entre otras cosas, determinar si el establecimiento de límites de peso para manejar objetos pesados no es una disposición discriminatoria contra las mujeres (y, por ende, si no las excluye del mercado de trabajo). Los resultados de la investigación se darán a conocer a principios de 2015.

Medidas para la adecuada comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de los hombres

100. En términos generales, se considera que el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en la actual sociedad checa es algo que atañe a las mujeres, y las excepciones a este respecto se observan a través de las lentes emancipadoras del movimiento en pro de los derechos de la mujer. Esta visión era y es lógica y legítima en el contexto de la desigual condición jurídica y social de la mujer que se ha percibido históricamente. Sin embargo, en la actualidad, al igual que ocurre en el resto de Estados miembros de la UE, el factor crucial parece ser el concepto de igualdad entre los géneros en relación con las mujeres y los hombres, que ofrece importantes ventajas a ambos géneros.

101. La legislación de la República Checa permite a cualquiera de los dos progenitores disfrutar de la licencia parental²⁵. Según la Administración de Seguridad Social checa, en 2013 se iniciaron cerca de 74.100 casos de pago de subsidios de maternidad, en aproximadamente 500 de los cuales los beneficiarios del subsidio eran hombres, lo que representa en torno a un 0,7% de todos los pagos. Según los datos preliminares del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el pasado año se pagaron subsidios parentales a cerca de 294.700 beneficiarios al mes, de los cuales 5.200 eran hombres, es decir, aproximadamente un 1,8%.

102. El Consejo, tras la decisión adoptada por su Presidente sobre la base de la resolución del Consejo de 29 de mayo de 2012, estableció un Grupo de Trabajo sobre los Hombres y la Igualdad entre los Géneros (denominado en lo sucesivo el “Grupo de Trabajo”). El Grupo de Trabajo eligió la cuestión de las condiciones sociales para la paternidad en la República Checa como uno de sus principales temas de trabajo.

103. En 2014, el Grupo de Trabajo finalizó el informe “Condiciones sociales para la paternidad en la República Checa” (en adelante, el “Informe”), en el que se ofrece una visión general básica de los principales problemas a que se enfrentan los padres en el entorno institucional y social de la paternidad en el país. En el informe, que se presentó en agosto de 2014 para su aprobación por el Consejo, se formulaba una serie de recomendaciones para reforzar el papel activo de los padres en la sociedad checa, entre las que cabe señalar la recomendación al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para que redoble los esfuerzos encaminados a reducir la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres, que es una de las causas por las que los hombres se muestran reacios a dejar su empleo para ocuparse a tiempo completo de sus hijos; para que inicie un debate sobre la manera de determinar el importe de los subsidios de maternidad teniendo en cuenta el nivel de ingresos previo (con la determinación del importe máximo) y no como una suma fija global igual para todas las beneficiarias; y una recomendación para que apoye la figura de la licencia de paternidad e introduzca la denominada cuota por paternidad²⁶; o una recomendación

²⁵ La madre tiene derecho a la licencia parental una vez agotada su licencia de maternidad (entre 28 y 37 semanas si ha dado a luz a 2 o más hijos al mismo tiempo). El padre tiene derecho a iniciar la licencia parental a partir de la fecha de nacimiento del niño hasta el día en que este cumpla tres años, en cualquier circunstancia y momento en que lo solicite.

²⁶ Es decir, la posibilidad de que los progenitores cambien durante la parte no transferible de la licencia parental, cuya duración mínima es de un mes, al tiempo que se reduce el importe

al Ministerio de Finanzas para que introduzca desgravaciones fiscales para los progenitores que comparten el cuidado de sus hijos, es decir, que dividen la licencia parental entre los dos de la manera más equitativa posible.

104. Las recomendaciones responden a las conclusiones básicas del informe “Condiciones sociales para la paternidad en la República Checa”, según el cual el modo en que los hombres cuidan de sus hijos no es solo el resultado de su propia elección, sino que también se debe en gran medida a las condiciones y circunstancias sociales. Por ello, los hombres participan menos activamente en el cuidado de sus hijos, sobre todo después de un divorcio, y no es posible influir fácilmente para que cambie esta situación. El Grupo de Trabajo consideró positiva, entre otras cosas, la tendencia hacia una mayor participación de los hombres en el cuidado diario de sus hijos, una mayor apreciación pública de la paternidad activa y el aumento de las prestaciones que los empleadores ofrecen a los padres que cuidan a sus hijos.

105. También en este ámbito desempeñan un papel representativo las organizaciones sin fines de lucro consultadas que participan en la ejecución de proyectos y en la elaboración de medidas específicas en el seno de la administración pública. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se está esforzando para prestar apoyo financiero a largo plazo a algunas de estas organizaciones, una de las cuales es “APERIO — Atención parental saludable”, que desde 2001 presta servicios a los progenitores y empleadores actuales y futuros, otra es la League of Open Men, entre cuyos representantes hay miembros del Grupo de Trabajo.

Artículo 6

La lucha contra la trata de personas

106. La República Checa sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral. En el informe de 2013 sobre la trata de personas se afirma²⁷ que las víctimas de la explotación sexual son mujeres de Bulgaria, Eslovaquia, Filipinas, Nigeria, la República de Moldova, Rumania, Ucrania, Viet Nam y la República Checa. Las víctimas de la explotación laboral son mujeres y hombres de Bulgaria, Eslovaquia, Filipinas, Polonia, Rumania, Sri Lanka, Ucrania, Viet Nam y la República Checa.

107. A pesar de la incidencia relativamente baja de procesos penales en el ámbito de la trata de personas en el período examinado, el Tribunal Supremo juzgó varias causas relacionadas con este delito haciendo siempre hincapié en la percepción de la trata de personas como un delito muy perjudicial para la sociedad. Por ejemplo, en el expediente de decisión núm. 4 Tdo 366/2010 de 14 de mayo de 2013, se afirma que, para determinar los beneficios que reportan los delitos de trata de personas importantes y a gran escala con arreglo al artículo 168, párrafos 3 c) y 4 b), respectivamente, del Código Penal, es preciso tomar como base los ingresos netos que el autor del delito ha obtenido ejerciendo esta actividad delictiva sin incluir los gastos en los que haya incurrido el autor en relación con la comisión del delito.

pertinente del subsidio parental en el caso de que el otro progenitor decida no acogerse a esa posibilidad.

²⁷ Para más información, véase el informe de 2013 sobre la trata de personas. Puede consultarse en <http://www.state.gov/documents/organization/210738.pdf>.

También puede alegarse que el autor tal vez no haya obtenido unos beneficios considerables o significativos porque los elementos del citado delito suponen lo que se denomina un intento específico del autor. En el expediente de decisión núm. 5 Tdo 160/2012 de 28 de marzo de 2012, el Tribunal Supremo hacía una distinción clara entre la incitación y la trata de personas y subrayaba que el delito de trata con arreglo al artículo 168, párrafos 2 y 3, del Código Penal siempre tiene lugar contra la voluntad de la víctima.

108. En 2013, la policía checa registró un total de 18 delitos de trata, de los cuales 11 fueron resueltos. En 2013, un total de 26 personas (incluidas 6 mujeres) fueron acusadas de cometer delitos relacionados con la trata, 5 fueron declaradas culpables y 4 de ellas fueron condenadas a penas privativas de libertad de entre 1 y 5 años, y la otra de entre 5 y 15 años. En el cuadro que figura a continuación se presenta la evolución del delito de trata de personas en el período anterior.

Cuadro 6

Número de delitos de trata de personas detectados/resueltos en el período 2008-2013

<i>Número de casos de trata de personas detectados por la policía</i> ²⁸	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Detectados	29	10	24	19	24	18
Resueltos	11	5	13	11	18	11
Investigados y enjuiciados sus autores	22	32	35	29	22	25

109. El 18 de abril de 2012, el Gobierno aprobó la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para el período 2012-2015. Las medidas propuestas son coherentes con los objetivos de la Estrategia de Lucha contra la Delincuencia Organizada para el período 2011-2014, la Estrategia del Gobierno checo de Lucha contra la Corrupción para los años 2011 y 2012 y la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI (2011/36/UE).

110. En el marco de las medidas de prevención de la delincuencia a nivel nacional, el Ministerio del Interior prosigue la ejecución del proyecto de “Apoyo y protección de las víctimas de la trata”. El programa está dirigido a extranjeros objeto de explotación en la República Checa y a ciudadanos checos objeto de explotación en el extranjero o en su propio país. Su objetivo es ofrecer a las posibles víctimas de la trata una protección y un apoyo adecuados sobre la base de una evaluación individual del riesgo. En 2013 se incluyó en este programa a un total de 23 probables víctimas de la trata procedentes de Rumania, la República Eslovaca y la República Checa. Desde que se puso en marcha el programa en 2003, un total de 143 víctimas de la trata han formado parte del mismo.

²⁸ Blíže viz POLICIE ČR, Statistiky. Puede consultarse en <http://www.policie.cz/soubor/12-celkova-kriminalita-za-obdobi-od-01-01-2013-do-31-12-2013.aspx>.

111. Dentro del Ministerio del Interior también se creó, en virtud de la resolución núm. 1006 del Gobierno, de 20 de agosto de 2008, un Grupo de Coordinación entre Departamentos encargado de luchar contra la trata de personas. El Ministerio del Interior publica un informe anual sobre la situación de la trata de personas en la República Checa el año anterior. En junio de 2012 se celebró en Praga un seminario internacional sobre el tema “La lucha contra la trata de personas a efectos de explotación laboral - Inspecciones de los lugares de trabajo, identificación de las víctimas e investigación de los casos” organizado por el Ministerio del Interior y el Centro Internacional de Formulación de Políticas Migratorias, con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores neerlandés.

112. En abril de 2013 la organización La Strada, en cooperación con el Ministerio del Interior, organizó una conferencia internacional sobre la trata de personas, que se centró en la explotación laboral. En la conferencia se afirmó que uno de los principales obstáculos para enjuiciar a los autores de casos de trata de personas a efectos de explotación laboral es la confusa interpretación de los conceptos de trabajo forzoso y otras formas de explotación. En septiembre de 2013 se organizó un taller sobre “El papel de los sindicatos en la lucha contra la trata de personas”, al que asistieron representantes de ONG, sindicatos, oficinas de inspección laboral, el Ministerio del Interior y la policía checa. En diciembre de 2013, la organización La Strada puso en marcha una campaña contra la trata de personas y la explotación laboral. Una de las actividades de la campaña es un breve vídeo dirigido a los turistas que visitan Praga para obtener servicios sexuales, animándoles a que se pongan en contacto con la organización La Strada cuando sospechen que puede haber un caso de explotación sexual.

Prostitución

113. Un tema actual en la República Checa es la cuestión de si debe abordarse o no el fenómeno de la prostitución y cómo hacerlo. En 2013, el Ayuntamiento de Praga prosiguió su labor de preparación de la ley sobre la regulación de la prostitución, que está basada en la iniciativa legislativa de 2005. La ley tiene por objeto reducir los riesgos asociados a la prostitución, como los riesgos sustanciales para la salud y la seguridad (la enfermedad, los robos, el tráfico de drogas y el juego) y la alteración del orden público. El 30 de enero de 2014, el Ayuntamiento presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley por el que se regula la prostitución y se modifican determinadas leyes (denominada en lo sucesivo la “Ley sobre la regulación de la prostitución”).

114. En su reunión de 26 de febrero de 2014, el Gobierno examinó el proyecto de ley sobre la regulación de la prostitución, lo analizó y expresó su desacuerdo con dicho proyecto. En su dictamen negativo, el Gobierno checo afirmó asimismo que en el pasado se emitieron opiniones muy diferentes sobre una serie de cuestiones técnicas relativas a posibles soluciones para regular la prostitución, tanto en el marco de debates profesionales como en el Parlamento, durante el examen de las anteriores propuestas de regulación. Dada la excepcional sensibilidad social de esta cuestión, el Gobierno checo considera que toda propuesta de legislación integral para regular la prostitución debe ir precedida de un amplio debate político, social y profesional sobre la necesidad de que la sociedad aborde esta cuestión y sobre el enfoque utilizado por el Estado para regular la prostitución. En este caso la situación exige una perspectiva y un análisis mucho más amplios de las opiniones de las

organizaciones, las ciudades y los municipios sobre cuestiones tales como la protección del orden público, la salud y los asuntos sociales. En el debate deben abordarse también las cuestiones relativas al impacto de la regulación propuesta en la integridad personal de las personas que ejercen la prostitución, su seguridad, la igualdad entre los géneros, las consecuencias sociales de las modificaciones propuestas para las personas que ejercen la prostitución, así como su protección, incluidos servicios jurídicos, médicos, sociales y de asesoramiento psicológico. El 18 de junio de 2014 tuvo lugar en la Cámara de Diputados la primera lectura del proyecto de ley sobre la regulación de la prostitución y la propuesta se remitió al Comité de Peticiones.

115. Somos conscientes de que todo nuevo avance en la preparación de la Ley sobre la regulación de la prostitución debe ser objeto de supervisión, ya que, en algunos casos, la reglamentación puede tener un efecto significativamente adverso para las personas que ejercen la prostitución y, por ende, puede contribuir a agravar su situación de exclusión social y ostracismo. En el caso de las personas afectadas por la discriminación múltiple, como es el caso de las mujeres romaníes y las mujeres migrantes, esto es doblemente cierto. La prevalencia del estigma de la prostitución en la sociedad checa podría interferir además con la motivación de las personas que la ejercen para denunciar su situación o ponerse en contacto con las autoridades públicas en algunos casos, como la explotación o la violencia. El sector sin fines de lucro también mantiene una posición negativa con respecto al proyecto de ley sobre la regulación de la prostitución en su forma actual.

Artículo 7

Participación de las mujeres en la vida política y pública

116. Tal como se ha mencionado anteriormente, la representación de las mujeres en la política y en los puestos decisorios sigue siendo relativamente baja. Entre las prioridades adoptadas anualmente para promover una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios de la administración pública cabe señalar, entre otras, la promoción periódica de la representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los altos cargos de los órganos estatales y las empresas en las que el Estado posee una participación mayoritaria.

117. A finales de 2013, la Dependencia de Igualdad de Género inició la implantación de un proyecto denominado “Preparación del plan de acción en pro de una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios y otras medidas conexas”, financiado por el programa para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS) de la Comisión Europea. El objetivo principal del proyecto es preparar un plan de acción para promover una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en la política y en los puestos decisorios (denominado en lo sucesivo el “Plan de acción para promover la representación equilibrada”), que contendrá una serie de instrumentos y procesos que conduzcan a la representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios en la República Checa. El proyecto incluye varios talleres sobre el tema en los que participarán expertos checos y de otros países, además de conferencias y un análisis de la situación actual de las guarderías destinadas a los niños en edad preescolar. El proyecto tiene asimismo por objeto profundizar en los debates entre los profesionales y en los medios de comunicación sobre la representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios, la creación de un plan

integral que propicie mejoras en este ámbito y la armonización del trabajo y la vida familiar; el consiguiente Plan de acción para promover la representación equilibrada se presentará posteriormente al Gobierno. La ejecución del proyecto está prevista para marzo de 2015 y su importe total asciende a 128.635 euros.

118. En 2013, el Comité del Consejo para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos de Adopción de Decisiones aprobó, junto con el Consejo, una iniciativa para la adopción de la “Estrategia +1”, al objeto de eliminar barreras y crear condiciones favorables para lograr la representación equitativa de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios de la administración pública. El objetivo de la iniciativa es que el Gobierno encargue a los ministerios y otros órganos de la administración del Estado que adopten y respalden una estrategia en el marco de su estructura organizativa y la estructura organizativa de las empresas en las que poseen una participación mayoritaria, que propicie cada año natural un aumento de representación del género que esté insuficientemente representado en el nivel de gestión en cuestión o de uno hasta que se logre al menos una representación del 40% tanto para las mujeres como para los hombres. Los ministerios y otros órganos de la administración central del Estado también deberían informar una vez al año al Gobierno sobre las medidas adoptadas y sobre la aplicación de la “Estrategia +1”, mediante la evaluación de las medidas actualizadas. La aplicación de la “Estrategia +1” debería ser más variada y debería mejorarse su funcionamiento para que el Gobierno pueda responder adecuadamente a las necesidades de todos los ciudadanos. Actualmente, la Dependencia de Igualdad de Género está preparando la presentación al Gobierno de la moción relativa a la “Estrategia +1”.

Elecciones a la Cámara de Diputados

119. En relación con la representación de las mujeres en las listas de candidatos comparada con la de los años anteriores en los que se celebraron elecciones, en 2013 se registró una ligera tendencia a la baja, dado que la representación de las mujeres en las listas electorales fue solo del 26,9%. Un análisis realizado por la ONG Forum 50% demuestra que, del número total de 24 partidos que presentaron candidatos, el que contaba con el mayor número de mujeres nominadas era el Partido de la Soberanía y el Sentido Común, con un 66,5%. Por el contrario, no había mujeres en las listas del Partido Democrático Romaní, que participó en las elecciones solo en dos regiones. De los partidos que participaron en las elecciones a nivel nacional, el Partido Libre fue el que registró la participación de mujeres más baja (12%). El Movimiento para el Cambio presentó las listas de candidatos más equilibradas en lo tocante a la representación de mujeres y hombres, con un 48,8% de mujeres y un 51,2% de hombres a nivel nacional. Además, este partido fue el único que incluyó a siete mujeres en la cabeza de la lista, es decir, la primera candidata principal en exactamente la mitad de las regiones.

120. Los tres partidos que estaban representados en la Cámara de Diputados antes de las elecciones nominaron a menos mujeres en sus listas de candidatos que en las elecciones anteriores. El mayor descenso lo registró TOP 09, que nominó a un 18% de mujeres, es decir, aproximadamente 6 puntos porcentuales menos que en las elecciones anteriores. El descenso de la representación femenina pudo constatarse en las listas de candidatos en general (del 24% al 17% en los 5 primeros puestos y del 24% al 22% en los 10 primeros puestos). Incluso el Partido Comunista nominó a menos mujeres (un 28% frente a un 30%) y los Socialdemócratas (un 24,5% frente a un 25%).

121. En las elecciones a la Cámara de Diputados de 2013 se eligió a un total de 39 diputadas. La representación de las mujeres en dicha Cámara descendió con respecto al período anterior del 22% al 19,5%. Un análisis realizado por la ONG Forum 50% indica asimismo que la reducción de la representación femenina en la Cámara de Diputados se había debido en parte al hecho de que los tres partidos que estaban representados en la Cámara en el período anterior también tuvieron la oportunidad de superar el umbral electoral del 5% e incluyeron a menos mujeres en las listas de candidatos que en las elecciones anteriores²⁹. El análisis también demostró que solo el Partido Verde y el Movimiento para el Cambio³⁰ tenían una representación equilibrada de mujeres y hombres en las listas de candidatos. El porcentaje de representación de las mujeres en la Cámara baja del Parlamento de la República Checa sigue siendo inferior al promedio registrado en la UE, que en 2013 fue del 27%³¹.

Elecciones presidenciales

122. Las primeras elecciones presidenciales directas celebradas en la República Checa tuvieron lugar en 2013. En la primera ronda se presentaron en total 9 candidatos³², 3 mujeres y 6 hombres, es decir, cerca de un 33%. Solo dos candidatos masculinos pasaron a la segunda ronda: Miloš Zeman (posteriormente elegido Presidente) y Karel Schwarzenberg. A pesar del número relativamente bajo de candidatas se puede considerar positivo el hecho de que las elecciones presidenciales hayan abierto un debate en la sociedad y en los medios de comunicación sobre la posible elección de una mujer como Presidenta de la República Checa y la representación de las mujeres en la política en general.

²⁹ Para más información, véase Forum 50%: Análisis de los resultados de las elecciones a la Cámara de la República Checa de 2013. Puede consultarse en: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013>.

³⁰ Para más información, véase Forum 50%: Análisis de los resultados de las elecciones a la Cámara de la República Checa de 2013. Puede consultarse en: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013>.

³¹ Para más información, véase Comisión Europea: *Women and men in leadership positions in the European Union, 2013*, pág. 20. Puede consultarse en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf.

³² Estas cifras no recogen el número de candidatos que no obtuvieron el apoyo necesario de los ciudadanos, los diputados al Parlamento y los senadores ni los candidatos descartados después de que el Ministerio del Interior comprobara las firmas.

Administración del Estado

123. En relación con la representación de las mujeres en los puestos decisorios de la administración pública, en 2013 no se produjeron cambios notables y los sectores individuales siguieron registrando un alto grado de segregación vertical por género. A lo largo de 2013, en el Gobierno del Primer Ministro Petr Nečas, constituido por 16 miembros, solo hubo 3 mujeres, lo que equivalía al 18,8% de mujeres en el Gabinete. Tras la dimisión del Primer Ministro Petr Nečas en junio de 2013, el Presidente de la República Checa encargó a Jiří Rusnok que formara un nuevo Gobierno, en el que, entre los 15 miembros que lo componían, solo había 1 mujer, lo que representaba solo un 6,7% de mujeres en el Gabinete. Actualmente, en el Gobierno checo hay 3 mujeres ministras, que están a cargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Desarrollo Local, lo que representa un 17,6% de mujeres en el Gabinete.

124. Por lo que respecta a los viceministros, a finales de diciembre de 2013 había 13 mujeres de un total de 92 personas, lo que representa un 14,1% de mujeres. En 2013, al igual que en el año anterior, la norma era que, a medida que se iba descendiendo en la jerarquía de los puestos decisorios de la administración pública, iba creciendo la representación femenina relativa: en los puestos de dirección había 147 mujeres de un total de 434, lo que equivale a un 33,9% de representación femenina; en cuanto a las jefaturas de departamentos había 445 mujeres de un total de 1.052, lo que representa un 42,3% de mujeres a este nivel de gestión. En relación con la representación de las mujeres en los puestos decisorios de los distintos ministerios, en comparación con el año anterior en cada uno de los niveles mencionados anteriormente se registró un incremento de varios puntos porcentuales. En el anexo 1 se muestra la representación de las mujeres y los hombres en los distintos cargos de los departamentos ministeriales.

La judicatura

125. El porcentaje total de juezas en todos los niveles de los tribunales es del 61%. El porcentaje total de juezas que desempeñan altos cargos en todos los niveles de los tribunales asciende solo a un 46%. Aunque la mayoría de los jueces son mujeres, en la judicatura checa es posible detectar un nivel persistentemente elevado de segregación vertical por género.

126. Las mujeres están más representadas en los tribunales de distrito (65%); en los tribunales regionales su representación desciende al 58% y en los tribunales superiores, hasta el 47%. En el Tribunal Supremo solo hay un 23% de juezas y en el Tribunal Administrativo Supremo, un 43%.

127. En 2013, de los 1.238 fiscales un 53% eran mujeres. El número de fiscales del Estado corresponde al número de fiscales a largo plazo y, por lo tanto, la representación de ambos sexos puede considerarse equitativa. El porcentaje total de mujeres fiscales del Estado que desempeñan altos cargos en todos los niveles de la fiscalía del Estado es del 50%³³.

³³ Los datos sobre la representación numérica de los jueces y los fiscales corresponden al 1 de noviembre de 2013.

Las empresas

128. En 2012, fue en particular la Comisión Europea el organismo que se centró en la cuestión de la promoción de una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en la gestión de las empresas y elaboró una propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (denominada en lo sucesivo “propuesta de directiva sobre el equilibrio de género”). Cuando se estaba examinando la propuesta de directiva en 2013, el Gobierno checo emitió un dictamen negativo sobre esta. En 2013, el Comité del Consejo para la Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Política y en los Puestos de Adopción de Decisiones aprobó una resolución en la que instaba al Gobierno checo a reconsiderar su posición con respecto a la propuesta. El Consejo aprobó dicha resolución el 26 de agosto de 2014. Según los datos de la Comisión Europea, se ha registrado un avance positivo parcial en lo tocante a la representación equilibrada de las mujeres y los hombres en la dirección de las empresas y a la representación de las mujeres en las juntas de administración y supervisión de las mayores empresas cotizadas de la República Checa —de 2010 a 2013, dicha representación aumentó 6,2 puntos porcentuales hasta alcanzar el actual porcentaje de 18,4%—, pero aún no puede considerarse satisfactoria.

129. Aunque las mujeres son mayoría entre los licenciados universitarios, y también en las licenciaturas con orientación económica, siguen estando insuficientemente representadas en la dirección de empresas. De acuerdo con numerosos indicadores y metodologías, la representación de las mujeres en puestos directivos en la República Checa se sitúa actualmente entre el 7% y el 17%. En abril de 2012, McKinsey & Company preparó un estudio titulado “Aprovechar el pleno potencial de las mujeres en la economía checa”³⁴, según el cual el porcentaje de mujeres que forman parte del personal directivo superior de las empresas es solo de un 17%.

130. El 26 de abril de 2013, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con la plataforma Business for Society³⁵, organizó una mesa redonda sobre la promoción de una mayor representación de las mujeres en los puestos decisorios del sector empresarial, en la que participaron los principales representantes de las grandes empresas que operan en el país. La reunión incluyó un debate sobre la representación de las mujeres en la dirección de las empresas de la República Checa en relación con la propuesta de directiva sobre el equilibrio de género.

³⁴ Véase McKinsey & Company: “Aprovechar el pleno potencial de las mujeres en la economía checa”. Puede consultarse en http://flexipraca.sk/public/files/download/women_matter_cj.pdf.

³⁵ Business for Society es la mayor plataforma profesional en la que las empresas pueden intercambiar y difundir los principios de la responsabilidad social empresarial y los negocios sostenibles en el país. Uno de los ámbitos de interés de esta plataforma es la promoción de la diversidad en las empresas, y, a tal fin, en 2013 creó el proyecto “Memorando Diversidad 13+” sobre la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y la aplicación activa del principio de la igualdad entre los géneros, al que se adhirieron varias empresas importantes.

Véase más información en <http://www.byznysprospolecnost.cz/diverzita-2013-.html>.

Artículo 8

En el período sobre el que se informa no se produjeron cambios.

Artículo 9

En el período sobre el que se informa no se produjeron cambios.

Artículo 10

Igualdad entre los géneros en la educación

131. En la República Checa no existe discriminación por razón de género u otros motivos en la inclusión en el sistema educativo, tampoco en los cursos impartidos en el marco de la educación permanente. En la República Checa la educación es igual para los niños y las niñas. La aprobación de los libros de texto está sujeta a normas de evaluación, y en su preparación se aplica un enfoque equilibrado con respecto al género. En relación con el nivel de educación alcanzado, la posición de las mujeres es cada vez más satisfactoria, no solo con respecto al pasado, sino que actualmente su nivel de educación es más alto que el de los hombres. En cada uno de los niveles educativos de la República Checa existe un grado relativamente elevado de segregación vertical y horizontal por sexos. La segregación por sexos entre los docentes se refleja sobre todo en la educación preescolar, en la que la gran mayoría de los docentes de los jardines de infancia son mujeres. En el curso escolar 2011/2012 las mujeres representaban el 99,65% de todos los docentes de los jardines de infancia. En los jardines de infancia, en el curso escolar 2011/2012, el número de docentes masculinos a tiempo completo era solo de 92, mientras que el número de docentes femeninas en el mismo curso escolar era de 26.780. Asimismo, las mujeres representan el 84% de la totalidad de docentes de ambos sexos en las escuelas primarias (véase el cuadro 1 adjunto al informe). Además de la baja remuneración económica o el escaso prestigio social, también existen estereotipos de género en relación, entre otras cosas, con la adecuación de la profesión docente para los hombres.

132. A pesar del alto grado de feminización de la educación checa, el número de hombres que ocupan puestos de dirección en este sector es mayor que el de mujeres (con respecto a la representación de cada uno de los géneros entre el personal docente). Aunque el porcentaje de hombres que forman parte del personal docente en la educación primaria es del 14,9%, el porcentaje de los que ocupan puestos de dirección en ese mismo nivel es del 35%. De manera similar, la mayoría de los puestos de dirección (58,1%) en la educación secundaria los ocupan hombres, mientras que su representación entre el personal docente de secundaria es solo de un 35,3%.

133. El alto nivel de segregación horizontal por sexo también persiste entre los estudiantes. En el curso escolar 2012/2013 había un total de 9.504 niñas en las escuelas secundarias cuyos exámenes finales se centraban en materias técnicas, lo que representa un 15,3% de todos los estudiantes de las escuelas secundarias orientadas a la tecnología. Las escuelas secundarias cuyos exámenes finales estaban orientados al estudio de las ciencias sociales contaban con un total de 87.521 niñas en el curso escolar 2012/2013, es decir, el 68,3% de todos los estudiantes que

cursaban dichas disciplinas. En las universidades existe un grado similar de segregación por sexos. En las universidades de ciencias técnicas hay un número considerablemente mayor de hombres (72%), mientras que las mujeres son mayoría entre los estudiantes de humanidades y ciencias sociales (66%) y economía (61%). La tasa más significativa de segregación por sexos se registra en los estudios pedagógicos, en los que la representación de estudiantes femeninas es del 80%³⁶.

134. Como se ha mencionado anteriormente, el porcentaje de mujeres en todos los niveles de la educación superior en la República Checa experimenta un aumento constante. En 2011, las mujeres representaban el 60,2% del número total de estudiantes de los programas de posgrado y el 40,6% del número total de estudiantes de los programas de doctorado. Sin embargo, durante el último decenio, el elevado y creciente nivel de educación femenina no se reflejó en la representación de las mujeres en el ámbito de la investigación. Si bien el porcentaje de estudiantes femeninas en los programas de posgrado de ingeniería aumentó en 10,7 puntos porcentuales (hasta alcanzar el 31,8%) entre 2001 y 2011 y el porcentaje de mujeres en los programas de doctorado aumentó en 4,1 puntos porcentuales (hasta alcanzar un 25,7%), la representación de las mujeres entre los investigadores en esta esfera descendió 3,7 puntos porcentuales (hasta alcanzar el 13,1%) desde 2001. Aparte del incremento del porcentaje de mujeres en las ciencias médicas, donde la representación femenina entre los investigadores es la más alta (50,2%), el avance de la representación de las mujeres en otros ámbitos está estancado o se está reduciendo³⁷.

135. La proporción de mujeres entre los catedráticos y profesores asociados está aumentando ligeramente. En 2011, las mujeres representaban el 14,2% de los catedráticos (lo que supone un aumento de 5,5 puntos porcentuales desde 2001) y el 24,2% de los profesores asociados (un aumento de 3 puntos porcentuales). Otro ejemplo puede ser la representación insuficiente de la mujer en la dirección de las universidades estatales y públicas: las mujeres solo ocupaban el 4,2% de los puestos de rector, el 14,2% de los puestos correspondientes a los miembros del Consejo Científico y el 26,3% de los puestos pertenecientes a los Senados Académicos³⁸.

136. En los años 2008 a 2015, el Ministerio de Educación apoya un proyecto del Instituto de Sociología de la Academia de las Ciencias titulado “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia”. Este proyecto tiene por objeto promover la igualdad de género en el contexto de la ciencia checa, establecer normas no discriminatorias de concesión de subvenciones, incrementar el número de mujeres que ocupan puestos científicos y decisorios, y elevar el perfil de las científicas. Con este propósito, entre otros, el proyecto “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia”, en colaboración con el Ministerio de Educación, otorga cada año desde 2009 el premio Milady Paulová a científicas que han alcanzado el éxito. El proyecto también organiza un programa de tutoría para atraer a chicas y animarlas a estudiar en una universidad dedicada al campo de las ciencias naturales y técnicas.

³⁶ Para más información, consúltese en el sitio web de la Oficina de Estadística de la República Checa la sección centrada en las mujeres y los hombres (2013) en: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-13.

³⁷ Para más información, véase Tenglerová, H., *La situación de las mujeres en la ciencia checa. Informe de Control de 2011* [en línea] [consulta realizada el 25 de septiembre de 2014] URL: <http://www.zenyaveda.cz/files/postaveni-zen-v-ceske-vede-2011-zlom-final-www.pdf>.

³⁸ *Ibid.*

137. En 2013 salió a la luz la publicación periódica del proyecto “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia”, titulada *Las mujeres en la ciencia checa: Informe de Control del año 2012* (en adelante, el “Informe de Control”). El Informe de Control puso de manifiesto, entre otras cosas, que la proporción de mujeres entre los investigadores en 2012 era la más baja desde 2001: en 2012 solo un 27,4% de los investigadores científicos checos eran mujeres³⁹. Por tanto, aunque la proporción de mujeres entre los estudiantes universitarios va aumentando gradualmente y supera a la de hombres, la representación de aquellas en la ciencia está disminuyendo. Según el Informe de Control, hay una falta fundamental de mujeres en los puestos de adopción de decisiones en el ámbito de la investigación y la educación superior, y en los puestos de catedrático y profesor asociado. En 2012, la representación de la mujer en los órganos decisorios de las principales instituciones de investigación y de políticas científicas alcanzaba solo el 14,3%, el 14,9% entre los catedráticos universitarios y el 25,7% entre los profesores asociados.

138. Por consiguiente, en septiembre de 2013 se aprobó un concepto a mediano plazo de igualdad de género bajo los auspicios del Ministerio de Educación, con el que se pretende, entre otras cosas, alcanzar los objetivos siguientes: crear un entorno jurídico y político que garantice la igualdad de género en la ciencia y la investigación, promover la igualdad de género en la carrera profesional en el campo de la ciencia y la investigación, alcanzar al menos un 40% de representación de sendos sexos en los puestos de adopción de decisiones y la incorporación de perspectivas de igualdad de mujeres y hombres en el desarrollo del conocimiento científico y la innovación.

139. El Organismo de la República Checa encargado de conceder subvenciones (en adelante, “el Organismo”) ha fijado un conjunto de normas para la asignación de apoyo financiero a proyectos de investigación con cargo a fondos públicos, las cuales guardan una estrecha relación con la igualdad de género en la ciencia. En 2013, el Defensor Público de Derechos se ocupó de un recurso presentado por el proyecto “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia” que cuestionaba las normas discriminatorias para interrumpir el trabajo en un proyecto dotado con una beca postdoctoral (véase el párrafo 32). El proyecto “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia”, entre otros aspectos, señaló que las becas postdoctorales solo se pueden conceder una vez. Si una investigadora a quien se ha concedido una beca se queda embarazada y por este motivo no puede disfrutar de la beca, la científica no podrá volver a participar en el concurso correspondiente. El proyecto “Centro Nacional de Enlace – La mujer y la ciencia” también llamó la atención sobre el estricto conjunto de normas para interrumpir el trabajo en proyectos dotados de becas, pues las peticiones de interrupción solo se pueden presentar a más tardar en dos fechas fijas (el 1 de enero y el 1 de junio del año natural). Estas circunstancias no son favorables para la madre (o los padres) porque la fecha de comienzo de la licencia de maternidad (o parental) no puede fijarse con antelación y, por tanto, se pueden producir situaciones en las que sea necesario suspender el proyecto dotado de beca antes de empezar a disfrutar de la licencia de maternidad o parental. Esto provoca, entre otras cosas, situaciones en las que las investigadoras y solucionistas pueden ver reducidas sus prestaciones por maternidad. El Defensor Público de Derechos, entre otros, opinó que, si el impacto de un conjunto de normas

³⁹ Para más información, véase Tenglerová, H. 2014, *Informe de Control del año 2012*. Praga: Instituto de Sociología de la Academia de las Ciencias, República Checa, vvi. Disponible en: <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>.

aparentemente neutrales para interrumpir proyectos dotados de becas postdoctorales fuera tal que pudiera resultar discriminatorio por motivos de maternidad o paternidad, dichas normas reunirían las características constitutivas de la discriminación indirecta. Por consiguiente, el Defensor Público de Derechos, aduciendo la posible discriminación indirecta por razón de género, recomendó que el Organismo modificara las normas para interrumpir el trabajo en proyectos dotados de becas postdoctorales por motivos de embarazo, maternidad o paternidad⁴⁰. El Organismo deberá atender esta recomendación en el futuro.

140. A fin de alentar a las chicas a que estudien tecnología de la información, la Facultad de Tecnología de la Información de la Universidad Técnica de Brno organizó su sexta escuela de verano anual con el título “La Facultad de Tecnología de la Información sienta bien a las chicas”. Parte de la escuela de verano se dedicó al debate con varias mujeres, que vincularon su vida profesional con la tecnología de la información. Las chicas participantes tuvieron la oportunidad de hablar de cómo pueden tener éxito en el campo de la tecnología de la información y qué se puede lograr en dicho campo, o cómo combinar una carrera en la tecnología de la información con su vida privada y familiar.

Artículo 11

Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo

141. La política activa de empleo respalda el trabajo a tiempo parcial por medio del instrumento “Trabajos de utilidad social”. En virtud de este instrumento, los costos salariales se reembolsan a los empleadores. En el caso de la contratación de candidatas para trabajo a tiempo parcial, el empleador recibe una bonificación proporcional a la contratación de un candidato para un trabajo a tiempo completo. Se informó a los empleadores acerca de esta posibilidad por conducto de las oficinas de empleo de la República Checa. Gracias a esta medida, se contrató a tiempo parcial a 4.300 solicitantes de empleo desde marzo de 2013 hasta finales de junio de 2014.

142. En el marco del Fondo Social Europeo se está preparando otro programa operacional para el período de 2014 a 2020 (“Programa operacional de empleo”), que también se centra específicamente en la esfera de la igualdad de género. La Dependencia de Igualdad de Género se está ocupando activamente de distribuir información acerca de este programa entre los departamentos, con el fin de hacer el uso más eficaz posible de los recursos para optimizar el marco institucional para la igualdad entre mujeres y hombres.

⁴⁰ Para más información, véase Defensor Público de Derechos: *Informe Final sobre el resultado de la investigación*. Disponible en: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf.

143. También se centra en la conciliación de la vida laboral con la familiar una campaña del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales titulada “Verificación de cuentas de la familia y el trabajo”. Este proyecto se ha ejecutado en los años 2011 a 2014, con la participación de 8 empresas, 3 representantes de la administración pública, 3 organizaciones sin fines de lucro y 1 organización contribuyente. El objetivo principal de la verificación de cuentas era el desarrollo y la optimización de una cultura orientada a favor de la familia y el inicio de debates que condujeran a la creación de medidas de apoyo a la armonización de la vida familiar y profesional. El beneficio obtenido ha sido el aumento de la motivación de los empleados y el respaldo de los intereses económicos de la empresa u organización. En cuanto a la conciliación de la vida laboral con la familiar, se está realizando un esfuerzo por animar a los empleadores a desempeñar un papel más activo a la hora de ofrecer distintos tipos de medidas. Asimismo, resulta esencial promover el diálogo social y la negociación colectiva, que contribuyen al fomento de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

144. La supervisión de la observancia del derecho a la igualdad de trato, incluido el derecho a recibir remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor, corre a cargo de las autoridades de inspección laboral. Para más información sobre el número de inspecciones y las multas, véase el párrafo 34.

145. El valor estadístico asignado por Eurostat a la desigualdad salarial por razón de género en la República Checa para el año 2011 es 21,6%. En comparación con la medición anterior de 2010, que arrojó un valor del 25,5%, se produjo un descenso de 3,9 puntos porcentuales. El promedio de desigualdad salarial por razón de género en toda la UE sigue siendo inferior: un 16,2%. No obstante, en comparación con el período anterior, la República Checa pasó de presentar la segunda mayor desigualdad salarial entre mujeres y hombres a ocupar un cuarto puesto por detrás de Estonia, Austria y Alemania⁴¹.

146. En 2014 se celebró por quinto año el acto internacional conocido como el “Día de la Igualdad Salarial”, de cuya organización en la República Checa, a semejanza de otros países, se encargó la ONG Business and Professional Women Praga. Durante estos actos, los visitantes tienen la oportunidad de participar en conferencias, reunirse con administradoras y empresarias de varios campos que han alcanzado el éxito y hacer uso de la denominada tutoría. El año pasado se contó con el apoyo financiero del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

147. También se están realizando actividades en el sector sin fines de lucro. Un ejemplo es la organización sin fines de lucro Gender Studies, que también se ha visto respaldada por un programa de subvenciones en 2014, establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el fin de apoyar directamente las actividades de interés público realizadas por ONG que se ocupan de la igualdad de género (párrafo 27). La organización desempeña, entre otras, la función de centro de información en la esfera de la discriminación en el mercado de trabajo y lleva a cabo una amplia variedad de actividades dirigidas al público.

⁴¹ The situation in the EU - Gender Pay Gap 2012, disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm.

148. Los interlocutores sociales también están trabajando intensamente en la eliminación de la discriminación por motivo de género y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. En este contexto, cabe mencionar en particular las actividades del Comité de Igualdad de Oportunidades de la Confederación Checo-Morava de Sindicatos, que en 2013 publicó una nueva versión de un folleto publicitario dirigido a animar a los empleados y trabajadores a alertar sobre prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo y defenderse contra ellas.

149. La Oficina de Estadística de la República Checa lleva realizando su Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo desde 1992. Un criterio importante en relación con la conciliación del trabajo, la vida privada y familiar son los datos relativos a las horas trabajadas a la semana. El promedio semanal es de 40,8 horas. Los hombres suelen trabajar 42,3 horas a la semana (43,0 horas a tiempo completo y 21,2 horas a tiempo parcial), mientras que las mujeres trabajan 38,8 horas a la semana (40,7 horas y 21,3 horas)⁴². Según la misma encuesta, el 70,4% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. La mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial en el grupo de edad de 30 a 44 años, como ocurre con los hombres. Los sectores en los que la mayoría de las personas trabajan a tiempo parcial son los del comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos de motor y los servicios y ventas. Estas esferas son las mismas tanto para hombres como para mujeres.

150. El Código de Trabajo permite la negociación de una amplia variedad de formas flexibles de trabajo entre el empleador y el empleado, por ejemplo las siguientes: un horario de trabajo más breve y otra organización adecuada del tiempo de trabajo; tiempo de trabajo flexible; trabajo desde casa de manera parcial o total (trabajo a domicilio); trabajo a distancia (colaboración a distancia, teletrabajo); acuerdos sobre el trabajo realizado fuera de una relación laboral, es decir, acuerdo sobre trabajo y acuerdo sobre servicios; recuento de horas de trabajo o empleo compartido.

151. Las formas de trabajo a tiempo parcial normalmente se utilizan menos en la República Checa que en otros países de la UE; no obstante, no hay que olvidar que los trabajos a tiempo parcial no son la única opción entre las formas flexibles de trabajo. En otros países se ha constatado que una tasa elevada de trabajo a tiempo parcial tiene un impacto negativo en la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Por tanto, es necesario centrar la atención en el apoyo general a una mayor flexibilidad que venga acompañada de una estabilidad del mercado de trabajo, más que prestar atención únicamente al trabajo a tiempo parcial.

152. La introducción de formas flexibles de trabajo es una actividad respaldada por norma en el contexto de los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo. En particular, se presta apoyo a la introducción de formas flexibles de organización del trabajo y su validación en la práctica; el desarrollo de la formación y motivación de los empleados en la esfera de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral con la familiar, creando conciencia acerca de la importancia de las medidas destinadas a conciliar la vida laboral con la familiar y la relevancia de las formas flexibles de organización del trabajo.

⁴² Los datos sobre empleo y desempleo según la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo para 2012 pueden consultarse en: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3115-13>.

153. La Oficina de Estadística de la República Checa también supervisa el nivel de actividad económica de las mujeres en las zonas rurales. Por ejemplo, en 2012, la actividad económica de las mujeres en las zonas rurales era inferior a la de los hombres (42,4% frente a 56,9%) y la tasa de desempleo de las mujeres en las zonas rurales en ese mismo año era superior a la tasa de desempleo de los hombres en las zonas rurales (8,8% frente a 5,9%)⁴³. Esta situación se puede explicar por el hecho de que, en los lugares donde hay menos trabajo disponible, tradicionalmente son los hombres quienes tratan de sustentar económicamente a su familia y quienes, dada la naturaleza de algunos sectores (industria y agricultura), tienen más probabilidades de encontrar trabajo. Para más información sobre las mujeres en las zonas rurales, véase el artículo 14.

154. Las personas probablemente más vulnerables ante la discriminación múltiple son las mujeres romaníes y las mujeres extranjeras que viven en la República Checa. De las estimaciones estadísticas realizadas por el Gobierno se desprende que el 52,2% del número total de solicitantes de empleo romaníes eran mujeres (24.979). En el cuadro que figura a continuación se presenta una visión general de la participación de las mujeres romaníes en los instrumentos y medidas de la política activa de empleo:

Cuadro 7

Número estimado de mujeres romaníes y hombres romaníes que participaron en la política activa de empleo en 2012

	<i>Reciclaje profesional</i>	<i>Trabajo de utilidad social</i>	<i>Trabajos con fines sociales</i>	<i>Programas de orientación</i>	<i>Otros instrumentos</i>	<i>Planes de acción individuales</i>
Número de solicitantes romaníes	643	1 643	233	2 096	628	16 985
De ellos, mujeres	265	598	97	908	276	8 364
Proporción en la política activa de empleo	9%	23,14%	3,28%	29,52%	8,84%	–
Proporción en el número total de personas registradas	1,34%	3,43%	0,48%	4,37%	1,31%	35,45%

⁴³ Para más información, consúltese en el sitio web de la Oficina de Estadística de la República Checa la sección centrada en las mujeres y los hombres (2013) [en línea] [consulta realizada el 3 de julio de 2014].

URL: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D654/\\$File/1413134437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D654/$File/1413134437.pdf).

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Número de solicitantes romaníes registrados	47 854	22 875	24 979	47,8	52,2
Número de planes de acción individuales concluidos	16 985	8 621	8 364	50,8	49,2
Número de participantes en trabajos de utilidad social	1 643	1 045	598	63,6	36,4
Número de empleados en trabajos con fines sociales	233	136	97	58,4	41,6
Número de participantes en cursos de reciclaje profesional	643	378	265	58,8	41,2
Número de participantes en otros instrumentos de la política activa de empleo	628	352	276	56	44
Número de participantes en programas de orientación	2 096	1 188	908	56,7	43,3
Número de participantes en proyectos individuales regionales	1 460	838	622	57,4	42,6

Tasa de éxito de los solicitantes romaníes en segmentos individuales del mercado de trabajo

	<i>Total</i>		<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>				
Total	11,4%	5 468	57,7%	3 143	42,3%	2 325
Hombres	64,8%	3 544	65,6%	2 063	63,7%	1 481
Mujeres	35,2%	1 924	34,4%	1 080	36,3%	844

Fuente: Oficina del Gobierno, oficina del Consejo para los Asuntos de la Comunidad Romaní.

155. La cuestión del empleo de las mujeres romaníes y las mujeres migrantes está estrechamente relacionada con el asunto de las agencias de empleo. Según el *Trafficking in Persons Report* (Informe Mundial sobre la Trata de Personas) de 2013⁴⁴, que publica anualmente el Gobierno de los Estados Unidos de América y que es un instrumento diplomático importante para la participación de otros gobiernos en la lucha contra la trata de personas, las agencias de empleo constituyen la principal fuente de trata de personas en el país. El informe también asegura que el Gobierno de la República Checa cumple plenamente las normas mínimas para la eliminación de la trata. En el informe se acoge con particular beneplácito la aprobación de nuevas leyes y reglamentos en el ámbito de la trata de personas, la regulación gubernamental del funcionamiento de las agencias de empleo y la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, así como el incremento de los fondos destinados a ONG que prestan servicios sociales a las víctimas de la trata.

⁴⁴ El *Trafficking in Persons Report* está disponible en línea en: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2013/215450.htm>.

156. En la actualidad, la agenda en materia de migración e integración de extranjeros es competencia principalmente del Ministerio del Interior (desde julio de 2008, la agenda asociada a la coordinación de la política de integración de extranjeros está transferida del Ministerio del Interior al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por decisión del Gobierno), con una participación activa de muchas ONG que ofrecen información y, en el marco de sus programas de formación, también instrumentos específicos para una integración satisfactoria.

157. En el año 2000, a semejanza del conceptual plan de acción nacional titulado “Las prioridades y los procedimientos del Gobierno con miras a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer”, se aprobó el “Plan de integración de los inmigrantes” (en adelante, el “Plan”), que elaboró el Ministerio del Interior y que, desde su creación, también cuenta con la participación de otros departamentos y asociados, procedentes sobre todo del sector sin fines de lucro. El Plan refleja que la integración de los inmigrantes es una cuestión compleja que afecta a muchas esferas. En 2011, el Gobierno checo aprobó una versión actualizada del “Plan de integración de los inmigrantes: vivir juntos”. Cada año se presentan informes sobre la aplicación del Plan al Gobierno de la República Checa y este aprueba anualmente un nuevo procedimiento para la aplicación del Plan para el año siguiente. La agenda en materia de migración también está vinculada a la “Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para el período 2012-2015”.

158. Entre los años 2012 y 2014, el Comité del Consejo sobre el Marco Institucional para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, el Defensor Público de Derechos y varias ONG se han centrado en la cuestión del seguro médico de los migrantes que viven en la República Checa. El mayor problema que presenta el sistema actual de seguros para los migrantes que residen legalmente en el territorio de la República Checa durante un período superior a 90 días es la exclusión de determinados grupos del sistema público de seguros médicos. Estas personas dependen de un seguro privado, que, sin embargo, ofrece condiciones menos favorables que el seguro médico público. Las mujeres migrantes se encuentran en una situación de desventaja más acusada que los hombres migrantes, sobre todo en lo relativo a la atención ginecológica y obstétrica. El 7 de octubre de 2013, el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos aprobó una resolución sobre este tema en la que instaba a la presidenta a presentar una moción al Gobierno para que los grupos vulnerables de migrantes se incorporasen al sistema público de seguros médicos a la mayor brevedad posible.

159. El 26 de junio de 2014, un grupo de diputados presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre seguro médico privado para los extranjeros residentes en la República Checa, que obligaba a estos a contratar un seguro médico privado. La versión actual de la propuesta recibe críticas del sector sin fines de lucro, la Defensora Pública de Derechos⁴⁵ y algunas autoridades estatales. El 21 de julio de 2014, el Gobierno manifestó su discrepancia con la propuesta, entre otros motivos porque esta es incompatible con el derecho de la UE y da la impresión de un desequilibrio entre los derechos y obligaciones del asegurador y los del

⁴⁵ La declaración de la Defensora Pública de Derechos con relación al carácter inaceptable del proyecto de ley sobre seguro médico privado para los extranjeros está disponible en línea en: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/navrhovany-zakon-o-zdravotnim-pojisteni-cizincu-je-spatny-a-strani-pojistovnam/>.

asegurado que favorece a las sociedades de seguros. Al expresar su opinión, el Gobierno también declaró que el presente proyecto de ley no se ajusta al plan previsto por la República Checa para el seguro médico de los extranjeros, ya que dicho plan contempla que los servicios de salud estarán cubiertos bien por el seguro médico público o bien por un seguro médico privado, o en algunos casos serán sufragados directamente por el Estado. Al manifestar su opinión, el Gobierno también ordenó que el Ministro de Salud, el Ministro del Interior y el Ministro de Hacienda y Viceprimer Ministro de Economía elaboraran y presentaran al Gobierno un análisis de la cuestión del seguro médico de los extranjeros a más tardar el 31 de agosto de 2014. El peticionario retiró el proyecto de ley sobre seguro médico privado para los extranjeros residentes en la República Checa en la primera lectura en la Cámara de Diputados.

160. En el período 2007-2013, el Fondo Social Europeo financió un total de 35 proyectos relacionados con los inmigrantes y los refugiados, por una cuantía total de 195.943.876 coronas y en torno a 2 ejes prioritarios: la integración social y la cooperación internacional. La mayoría de los proyectos se centran en la consultoría, especialmente en materia de empleo y asesoramiento jurídico, la enseñanza del idioma checo, actividades educativas, la cooperación de organizaciones sin fines de lucro con municipios, etc.

161. En su mayoría, los proyectos suelen prestar particular atención al grupo destinatario constituido por los migrantes (sin distinción de género). El hincapié que se hace en el grupo de las mujeres migrantes se ve amplificado en el proyecto “Igualdad de oportunidades en el umbral de los hogares checos”, que se centra en el tema de las mujeres extranjeras que trabajan en los hogares checos en la región de Bohemia Central, que fue seleccionada para la experiencia piloto. El proyecto se basa en un esfuerzo por garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres extranjeras en el mercado de trabajo y en la sociedad. El proyecto también incluye una campaña pública y asistencia profesional a determinadas mujeres extranjeras mediante la prestación de servicios gratuitos de asesoramiento jurídico y social.

162. Otro ejemplo de proyecto destinado a los migrantes es el proyecto “Trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo”, que tiene por objeto abrir debates públicos y abordar temas tabú de la seguridad en el trabajo de los extranjeros (accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales) y promover la igualdad de derechos de estas personas en el mercado de trabajo desarrollando la cooperación internacional en esta esfera a través de redes temáticas. Se hará especial hincapié en las mujeres extranjeras en el mercado de trabajo, ya que, sobre la base de la experiencia de los solicitantes, ellas se encuentran en una posición peor que la de los hombres extranjeros.

163. El proyecto “Poner fin a la violencia doméstica entre las personas de otros grupos étnicos – La introducción de nuevos métodos y técnicas en el marco de la cooperación con la UE” tiene como objetivo desarrollar una metodología para trabajar con los extranjeros residentes en la República Checa y sus hijos, y colaborar con las personas que corren el riesgo de sufrir violencia doméstica. El propósito del proyecto es la aplicación de la metodología al sistema de trabajo con las personas vulnerables y la asistencia psicológica, social y jurídica específica a las personas del grupo destinatario.

164. En los últimos años se ha iniciado un debate en la esfera de la conciliación de la vida laboral, privada y familiar en relación con el tema del cuidado del niño en la etapa preescolar. Según datos del Ministerio de Educación, el número de solicitudes denegadas de admisión de niños en jardines de infancia lleva aumentando de manera constante desde el año escolar 2005/2006. Esta circunstancia puede poner de manifiesto la situación insatisfactoria en este ámbito, pero al mismo tiempo existe un riesgo de posible malinterpretación de estos datos, ya que el representante legal tiene la oportunidad de presentar más solicitudes por cada hijo, y la duplicación de solicitudes se está convirtiendo en un fenómeno cada vez más común.

165. En su resolución núm. 607 de 22 de agosto de 2012, el Gobierno aprobó el proyecto de ley sobre la prestación de servicios de cuidado del niño en el grupo de los niños y por la que se modifican leyes conexas, propuesta que aprobó la Cámara de Diputados el 23 de septiembre de 2014. Los grupos de los niños deben presentar una solución alternativa en el ámbito del cuidado del niño. Con una enmienda a la Ley de Impuesto sobre la Renta, el proyecto de ley también modifica las medidas fiscales favorables a la familia, a saber, la introducción de la exención tributaria de los costos para los empleadores en relación con la prestación de servicios de cuidado del niño a sus empleados y la introducción de deducciones fiscales para los ingresos de los padres que utilizan servicios de cuidado del niño en relación con la entrada o reincorporación al mercado de trabajo.

166. El grupo de los niños o cualquier otra forma de establecimiento de guarda de niños ya está en funcionamiento en varios ministerios (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Defensa, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Hacienda) en 2014. Otros departamentos también han empezado a prepararse para crear establecimientos de guarda de niños para sus empleados.

167. Otro cambio muy importante propiciado por la reforma de la Ley relativa a la Asistencia Social del Estado en 2011⁴⁶ es que, a partir de los 2 años de edad, los niños ya pueden asistir a guarderías infantiles, jardines de infancia u otros establecimientos similares sin límite de tiempo y sus padres no pierden su derecho a la prestación parental (hasta que se realizó esta reforma, la asistencia de niños menores de 3 años de edad estaba limitada a un máximo de 5 días al mes). También se actualizó la norma aplicable a los niños menores de 2 años de edad; ahora pueden asistir a guarderías infantiles, jardines de infancia u otros establecimientos similares hasta 46 horas en un mes civil sin que por ello los padres pierdan su derecho a la prestación parental. Este cambio supone en esencia la introducción de una denominada cuenta de tiempo que los padres de niños menores de 2 años pueden agotar de la manera que mejor les convenga en el plazo de 1 mes. El debate sobre la introducción de cuentas de tiempo lo inició en 2010 el Comité del Consejo para la Conciliación de la Vida Laboral, Privada y Familiar.

⁴⁶ En 2011 se modificó la Ley núm. 117/1995, Recop., de apoyo social del Estado en relación con el subsidio parental. Esta fue enmendada por la Ley núm. 364/2011, Recop., y en particular la Ley núm. 366/2011, Recop. Las modificaciones entraron en vigor el 1 de enero de 2012 y están relacionadas con el aumento de la flexibilidad a la hora de recibir la prestación parental.

168. En julio de 2014, el Ministerio de Educación estableció un fondo para apoyar el desarrollo de las capacidades de los jardines de infancia y las escuelas primarias. El objetivo principal del desarrollo de la capacidad en el sistema de educación regional es implantar un sistema de apoyo a largo plazo en relación con las tendencias demográficas y las necesidades del mercado de trabajo. El inicio de la ejecución del programa con la financiación del Ministerio de Educación se ha diseñado en estrecha relación con la gestión del apoyo a la capacidad para los programas de educación de otros capítulos del presupuesto estatal y los próximos programas operacionales financiados con cargo a los Fondos Estructurales de la UE.

169. Debe crearse un plan de acción dentro del proyecto “Preparación del plan de acción en pro de una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos decisorios y otras medidas conexas” del programa comunitario PROGRESS, financiado con fondos de la UE (véase también el párrafo 116), parte del cual irá dirigido a las empresas y el mercado de trabajo en general. Este capítulo del plan introducirá instrumentos y recomendaciones que aborden principalmente la segregación vertical por motivos de género en el mercado de trabajo; no obstante, algunos de los instrumentos también deben afectar a la segregación horizontal por motivos de género. Concretamente, el plan de acción debe ofrecer instrumentos de motivación positivos a los empleadores para que apliquen los principios de diversidad (en los ámbitos legislativo y no legislativo), recomendar que se establezcan mecanismos institucionales para crear las condiciones favorables al aumento de la representación de la mujer en el mercado de trabajo (también en los ámbitos legislativo y no legislativo) y proporcionar los medios necesarios para generar las condiciones sociales propicias para la eliminación de factores culturales en la dirección de las empresas. La finalización del plan de acción está prevista para 2015.

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

170. La enmienda de la Ley núm. 365/2011, Recop., Código de Trabajo, (vigente desde el 1 de enero de 2012) fue otro cambio positivo, que implicó que un empleado no pierda días de vacaciones no utilizados porque estos se solapen con la licencia de maternidad o de enfermedad. Si los días de vacaciones no pueden agotarse, el empleador, en virtud del artículo 218, párrafo 2, del Código de Trabajo, debe asignar los días de vacaciones al empleado de tal forma que se hayan agotado a finales del siguiente año natural. Si, por el contrario, esos días de vacaciones no se pueden agotar en el siguiente año natural porque se le ha reconocido al empleado una incapacidad temporal para trabajar o debido a una licencia de maternidad o parental, el empleador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 218, párrafo 4, del Código de Trabajo, debe determinar el período del que se extraerán los días de vacaciones una vez que dejen de existir dichos impedimentos para trabajar. Esta posibilidad genera una variedad más amplia de supuestos en los que se concederán días de vacaciones una vez que los obstáculos que impiden al empleado trabajar dejen de producirse. Hasta el 31 de diciembre de 2011, esta opción solo afectaba a la licencia parental.

171. De este modo, se eliminó una diferencia injustificada en el proceso, lo que dio solución a situaciones en que un obstáculo para disfrutar de una licencia era, por un lado, la licencia parental (ya la solicitara una empleada después de su maternidad o un empleado varón en cualquier momento posterior al nacimiento del niño, hasta que este cumpliera tres años de edad) y, por otro, la licencia de maternidad, que desfavorecía a las mujeres en situación de maternidad. Si un empleado varón aún no había agotado sus días de vacaciones debido a la licencia parental en el período durante el cual la empleada tenía derecho a disfrutar de la licencia de maternidad, el derecho a los días de vacaciones no se extinguía; sin embargo, si una empleada no había agotado sus días de vacaciones debido a la licencia de maternidad, se extinguía el derecho a vacaciones. Del mismo modo, el derecho a vacaciones se extinguía en casos de incapacidad a largo plazo para trabajar para aquellos empleados que no lograsen agotar sus días de vacaciones⁴⁷.

172. En relación con las formas flexibles de trabajo, un fallo del Tribunal Supremo de 2014 mostró una tendencia, que todavía es poco habitual en la jurisprudencia, aunque positiva. El Tribunal Supremo se ocupó del caso de una mujer, cuyo empleador le ofreció la posibilidad de trabajar a tiempo parcial (por motivos de cuidado del niño), pero se la denegó después de la jubilación de los colegas de dicha mujer. La mujer rechazó que se la empleara a tiempo completo y fue despedida. De conformidad con el fallo del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2014, la empleada tiene derecho a una jornada reducida u otra organización adecuada del tiempo de trabajo, algo que puede reclamar ante un tribunal en caso de que el empleador no se avenga voluntariamente a satisfacer su solicitud. Si el empleador se niega a responder positivamente a la solicitud o si anula su decisión de permitir la jornada reducida, tendrá que demostrar ante un tribunal que existen motivos operacionales serios que lo impiden⁴⁸. La importancia de la decisión del Tribunal Supremo reside principalmente en la prevención de situaciones en que el empleador rehúsa de forma automática satisfacer una solicitud legal del empleado que cuida de un hijo menor de 15 años de tener una organización adecuada de su tiempo de trabajo aduciendo motivos operacionales, sin siquiera evaluar tales motivos operacionales.

Artículo 12

Medidas para eliminar la discriminación en la atención médica

173. El 1 de abril de 2012 entró en vigor la Ley núm. 372/2011, Recop., sobre los servicios de salud y las cláusulas y condiciones para prestar dichos servicios, la cual regula de manera muy pormenorizada los derechos de los pacientes. La Ley responde a las necesidades surgidas a raíz del 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. Los servicios de salud solo se pueden prestar a los pacientes si estos dan su consentimiento libre e informado. Los casos en que se pueden prestar servicios de salud sin consentimiento son muy limitados y están definidos por ley. La Ley detalla el método para proporcionar información al paciente sobre su condición médica y los servicios de salud propuestos, así como determina la amplitud de la información ofrecida, las condiciones de consentimiento

⁴⁷ Para más información, véase el art. 218, párr. 4, conjuntamente con el art. 222, párr. 2, primera oración del Código de Trabajo, en su forma enmendada el 31 de diciembre de 2011.

⁴⁸ Para más información, véase la decisión del Tribunal Supremo (21 Cdo 1821/2013).

y la posibilidad de rechazar la prestación de servicios de salud. Al ofrecer atención médica, los servicios de salud se prestan con independencia del sexo, especialmente en los casos en que no se trata de un problema de salud específico de un sexo. En cuanto al tratamiento dispensado a las mujeres, la República Checa es principalmente partidaria de la prevención (véanse las explicaciones que figuran a continuación). Todos los servicios de atención médica han de contar con un sistema de seguridad y garantía de calidad internas en sus centros de atención de salud y con el personal médico debidamente capacitado en función de sus competencias.

174. Un tema actual en el ámbito de la atención médica de las mujeres en la República Checa es la atención relacionada con el parto. La Sociedad de Ginecología y Obstetricia checa de J. E. Purkyně ha publicado varias directrices relacionadas con la atención dispensada a las mujeres durante el embarazo y el parto (por ejemplo, principios de atención de dispensarios en el embarazo fisiológico, ruptura prematura de membranas, embarazo prolongado, principios para la prestación de atención materna en la República Checa, etc.). La República Checa tiene una larga tradición de atención preventiva a mujeres, embarazadas y madres. El seguro médico costea desde los 15 años de edad exámenes preventivos anuales periódicos, durante los cuales se efectúa también un examen para detectar el cáncer cervical. Además, cada 2 años se realizan exámenes para detectar el cáncer de mama (también cubiertos por el seguro) a partir de los 45 años de edad, así como exámenes para detectar el cáncer colorrectal a partir de los 55 años de edad. En 2014 se ha empezado a invitar directamente a las mujeres a someterse a este tipo de exámenes, en colaboración con las sociedades de seguros médicos.

175. La República Checa presenta algunos de los mejores resultados del mundo en el cuidado del recién nacido. Según la Organización Mundial de la Salud, la mortalidad perinatal de lactantes en la República Checa es considerablemente menor que en la mayoría de los países de la UE, con unos valores de mortalidad perinatal que sitúan al país entre los mejores de Europa y del mundo. El seguro médico público también cubre por completo la atención a las embarazadas en el período prenatal y perinatal, incluido el costo de la atención recibida durante el parto en el hospital (centros de internación ginecológicos y obstétricos). La atención de dispensarios también está totalmente cubierta para las embarazadas desde que se detecta su embarazo. Si la mujer se decide a utilizar esta atención, un ginecólogo la tendrá en observación durante todo el embarazo en el dispensario prenatal. En el primer examen realizado en el dispensario prenatal, el médico determina el grado de riesgo potencial en función de los datos del historial clínico disponibles y de las conclusiones clínicas del momento; el seguimiento posterior y la frecuencia de los exámenes adicionales se regirán por esta evaluación. Durante el embarazo, una mujer hace una media de entre 10 y 11 visitas al dispensario prenatal; a partir de la 36ª semana, la mujer acude al centro obstétrico que haya elegido para dar a luz. En la República Checa, los partos solo tienen lugar en aquellos lugares de trabajo que cumplen los requisitos técnicos, materiales y de personal establecidos por ley. Así es como se garantiza a madre e hijo el derecho al nivel más alto posible de salud y otros derechos derivados principalmente de la Convención sobre los Derechos del Niño.

176. El 1 de septiembre de 2010 entró en vigor el Decreto núm. 221/2010, Recop., sobre los requisitos de equipamiento material y técnico de los centros de atención de salud. Esta normativa se sustituyó en 2012 por el Decreto núm. 92/2012, Recop., sobre los requisitos mínimos de equipamiento material y técnico de los centros de atención de salud y los centros de contacto de atención a domicilio. Ambas normativas estipulan, entre otras cosas, cómo deben estar equipados, por un lado, el lugar de trabajo de la matrona donde no se practican partos (sin requisitos de equipamiento costoso) y, por otro, el lugar de trabajo de la matrona donde sí se practican partos fisiológicos. El equipamiento requerido se definió con miras a garantizar la máxima seguridad de las madres y los recién nacidos. Desde el 1 de enero de 2014, existe la posibilidad de que el seguro médico cubra la atención dispensada por una matrona que dirige el parto fisiológico en un hospital, así como la atención prestada por ella en el período prenatal. Al igual que cualquier otro tipo de parto, aquel dirigido únicamente por una matrona se practica solo en centros diseñados para tal propósito, esto es, en hospitales debidamente equipados. Se llama a un médico a asistir al parto solo en caso de complicaciones imprevistas. Esta solución satisface la voluntad de las embarazadas que, por razones personales, no desean tener a un médico en el parto. Por otro lado, será posible prestar atención médica inmediata a la parturienta y al recién nacido en caso necesario.

177. Asimismo, las mujeres y los hombres pueden participar en cursos prenatales, que también pueden aportar información a la pareja de la futura madre y que facilitan a los participantes visitas a salas de parto y vídeos de partos. Desde hace poco, las mujeres también pueden obtener información en sitios web, que ofrecen información tanto general como específica, así como información sobre los centros de atención de salud. Basándose en la información obtenida, todas las mujeres pueden decidir por sí mismas qué centros visitarán antes del parto y dónde darán a luz.

178. En 2009, el Defensor Público de Derechos se centró con más detenimiento en el tema del funcionamiento de los centros de atención de salud no gubernamentales donde los partos se pueden desarrollar sin la asistencia de matronas. En su propia investigación, el Defensor concluyó que las autoridades administrativas de registro actuaban de forma diferente a la hora de registrar a los solicitantes y a veces incluso exigían el cumplimiento de unas condiciones que sobrepasaban las establecidas por ley⁴⁹. Por consiguiente, el Defensor Público de Derechos informó al Ministerio de Salud de la necesidad de aprobar leyes de ejecución, que definieran unos requisitos fácticos, técnicos y de personal claros para las instalaciones médicas privadas de este tipo⁵⁰. El correspondiente Decreto sobre los requisitos de equipamiento material y técnico de los centros de atención de salud se aprobó en 2010 y se enmendó en 2012 por medio del Decreto sobre los requisitos mínimos de equipamiento material y técnico de los centros de atención de salud y los centros de contacto de atención a domicilio.

⁴⁹ El informe de investigación (sp. Ref. 2481/2009/VOP/ MP) está disponible en: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/STANOVISKA/Zdravotnictvi/Sprava_ve_zdravotnictvi/Zprava_porodni_asistentky.pdf.

⁵⁰ La opinión definitiva (sp. Ref. 2481/2009/VOP/MP) está disponible en: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/STANOVISKA/Zdravotnictvi/Sprava_ve_zdravotnictvi/Stanovisko_porodni_asistentky.pdf.

179. En la República Checa existe la posibilidad de abandonar el centro varias horas después del parto, o incluso antes de las 72 horas recomendadas⁵¹. El requisito para ello es la firma de un documento de alta. A fin de que la sociedad esté mejor informada de esta posibilidad, el Ministerio de Salud publicó en 2013 directrices metodológicas específicas, que recomiendan cómo proceder al abandonar el hospital antes de que transcurran las 72 horas recomendadas⁵².

180. El 12 de septiembre de 2013, el Consejo celebró una reunión en la que, entre otras cosas, dio instrucciones a su Junta para que estableciera un nuevo grupo de trabajo encargado de tratar la cuestión de la igualdad de género en relación con la obstetricia. Este grupo de trabajo debe centrarse en la situación de la obstetricia checa de manera integral para que se pueda implantar la libertad parental para elegir el método, las circunstancias y el lugar del parto o embarazo, así como la atención en el parto y postnatal. Debido a las elecciones a la Cámara de Diputados, el nombramiento del nuevo Gobierno y la subsiguiente transferencia de la secretaría del Consejo, aún no se han completado los pasos adecuados para establecer este grupo de trabajo, pero su creación tendrá lugar durante el otoño de 2014.

181. En lo que respecta a las recomendaciones 34 y 35 del Comité sobre la esterilización ilegal, el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos examinó, en su reunión de 9 de mayo de 2011, la iniciativa del Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes del Comité contra la Tortura con relación a las esterilizaciones ilegales de mujeres en la República Checa. El Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, en su reunión de febrero de 2012, aprobó una recomendación al Gobierno para indemnizar a todas las mujeres que fueron esterilizadas infringiendo la legislación. Según el Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, esta recomendación se aplica a las mujeres que fueron esterilizadas entre 1972 y 1991 y, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en aquellos tiempos, tenían derecho a recibir una contribución en efectivo. El Consejo recomendó que se indemnizara también a aquellas mujeres que no tuvieron una oportunidad razonable para reclamar una indemnización por medios jurídicos porque venció el plazo de prescripción de tres años para emprender acciones dirigidas a la protección de la personalidad.

182. La República Checa ya comentó las recomendaciones del Comité sobre la esterilización ilegal en la información escrita presentada a este para el período del 1 de noviembre de 2010 al 30 de junio de 2012. Actualmente cabe señalar que el 2 de julio de 2014 se celebró la sesión de apertura del grupo de trabajo interdepartamental recién establecido sobre la cuestión de la esterilización ilegal, que está preparando una propuesta legislativa sobre la indemnización de las personas esterilizadas ilegalmente. El proyecto de ley debería presentarse al Gobierno a finales de 2014. Dicho proyecto de ley contempla una indemnización integral de las víctimas de esterilización forzada y la satisfacción de sus demandas por parte del Estado. Por tanto, las víctimas ya no tienen que emprender acciones civiles ante los tribunales contra un centro de atención de salud donde se haya

⁵¹ Los expertos recomiendan permanecer en el centro durante las 72 horas posteriores al parto. La mujer es quien decide si ejerce o no este derecho.

⁵² Para más información, véase el Boletín 8/2013 del Ministerio de Salud, disponible en: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/vestnik-c8/2013_8527_2793_11.html.

practicado la esterilización forzada. En el marco del mecanismo de indemnización, se proporcionará la información y el asesoramiento necesarios a los solicitantes para que puedan ejercer sus derechos.

183. Actualmente, en los tribunales checos se presta asistencia letrada gratuita en casos individuales. Los participantes indigentes que carecen de fondos pueden solicitar que se les asigne de manera gratuita un representante en procedimientos civiles o un representante de la parte lesionada en procesos penales procedentes de los equipos de abogados disponibles, cuyos honorarios sufragará el Estado, y también pueden pedir que se les condonen las tasas judiciales. Aparte de varias ONG, el Colegio de Abogados de la República Checa también presta asistencia letrada general. El Gobierno actual también está preparando un nuevo sistema integral de asistencia letrada proporcionada por el Estado, que debería permitir el acceso no solo a la asistencia letrada en procedimientos judiciales o administrativos, sino también a un asesoramiento jurídico general antes de pasar al litigio, de modo que todo el mundo pueda resolver sus problemas de manera amistosa. Dicho sistema debería presentarse al Gobierno a finales de 2015.

184. La regulación detallada del consentimiento informado de la esterilización por parte del paciente, incluido un período de 7 días (en caso de esterilización por motivos de salud) o de 14 días (en caso de esterilización por otras razones) entre la provisión de información sobre el procedimiento y la expresión del consentimiento, ya se ha incorporado a la Ley núm. 373/2011, Recop., relativa a servicios médicos específicos. Esta es una de las leyes que mejoran en gran medida los derechos de los pacientes, y, entre otras cosas, hace hincapié en la protección de los derechos de los pacientes menores de edad, los pacientes declarados incapacitados ante la ley y los pacientes con capacidad jurídica limitada, de manera que no se los considere capacitados para valorar la prestación de servicios de salud o sus consecuencias ni para dar su consentimiento a tal prestación⁵³.

Artículo 13

Medidas para eliminar la discriminación en otras esferas de la vida económica y social

185. En 2013, la tasa de riesgo de pobreza económica en la República Checa era del 8,6%, inferior a la registrada en 2012, cuando alcanzó un 9,6%. En la República Checa, el indicador del riesgo de pobreza es a largo plazo el más bajo de todos los países de la UE. El sistema de seguro social, al que contribuyen financieramente los propios ciudadanos, incluye seguro de enfermedad y de pensiones. El seguro de enfermedad sufraga cuatro prestaciones: prestaciones de enfermedad, prestaciones por maternidad, prestaciones por cuidados y prestación compensatoria de embarazo y maternidad. Si cumplen las condiciones legales, todos los asegurados (empleados asegurados de forma obligatoria y personas aseguradas de manera voluntaria, incluidos los trabajadores por cuenta propia) tienen derecho a recibir las prestaciones con arreglo a la legislación uniforme, sin distinción de sexo, edad u origen étnico. Solo los trabajadores por cuenta propia no tienen derecho a prestaciones por cuidados.

⁵³ Para más información, véase la Ley núm. 373/2011 Sb., relativa a servicios médicos específicos.

186. El sistema de seguro de pensiones proporciona pensiones de jubilación, de invalidez y de supérstite. Las prestaciones se conceden a todos los asegurados, esto es, a los trabajadores por cuenta propia o ajena si cumplen las condiciones legales (el período mínimo de afiliación al seguro y, en el caso de las pensiones, el hecho de haber alcanzado la edad de jubilación). Desde 1996, la edad de jubilación va aumentando gradualmente y sigue siendo más alta para los hombres que para las mujeres (para ellas disminuye más cuantos más hijos hayan criado). En 2011 se aprobó otra normativa⁵⁴, que unifica las edades de jubilación para hombres y mujeres situándolas en 66 años y 8 meses en 2042.

187. La cuantía de la prestación se determina a partir de los ingresos reducidos de los que se había deducido la prima del seguro y en función del período de afiliación al seguro. Además del período de afiliación al seguro durante el cual se abonaron las primas, también se valoran los períodos de afiliación sustitutorios (íntegramente o en un 80%). Los períodos sustitutorios son principalmente aquellos durante los cuales se cuida a familiares, se presta servicio militar en las fuerzas armadas o se cuida de un hijo menor de cuatro años. El período de cuidado de un hijo menor de cuatro años se valora íntegramente y se corresponde con el salario medio para todo el período de afiliación al seguro. El sistema es uniforme para todos los asegurados, sin distinción de sexo, edad, origen étnico u otras consideraciones, y no existen excepciones.

188. Las prestaciones relacionadas con los seguros (permiso remunerado por enfermedad y pensiones) no se centran en grupos de población específicos (establecidos, por ejemplo, según su pertenencia a zonas rurales o urbanas, origen étnico, salud y discapacidad, el alcance de la pobreza con especial atención a la situación de las mujeres romaníes, las migrantes y las mujeres con discapacidad) y, por tanto, no se supervisan de acuerdo con el desglose pertinente. La cuestión de determinados grupos de población específicos (por ejemplo, de bajos ingresos, con discapacidad, familias con hijos, etc.) queda abordada por las prestaciones no relacionadas con los seguros.

189. A fecha de 1 de julio de 2010, había 300.358 habitantes que recibían prestaciones por cuidados. El 38% del número total de beneficiarios tenían una dependencia de grado I (dependencia leve); el 30%, una dependencia de grado II (dependencia moderada); el 20%, una dependencia de grado III (dependencia severa); y el 12%, una dependencia de grado IV (dependencia total). Entre los años 2008 y 2010, se puede observar un ligero aumento general del número de beneficiarios de prestaciones por cuidados (menos de un 5%). El descenso solo se registró en el grupo de dependencia de grado I; en el caso de los demás grados de dependencia, el número de beneficiarios aumentó y el mayor incremento se produjo en el grupo de dependencia de grado IV (18%). Del número total de beneficiarios de prestaciones por cuidados en 2010 (300.358), 194.456 eran mujeres (65%) y 210.167 personas tenían 65 años o más (70%). La mayoría de las personas que recibían prestaciones por cuidados tenían entre 80 y 89 años: más de 113.000 personas, que representaban el 38% de todos los beneficiarios de las prestaciones por cuidados. El gasto en prestaciones sociales correspondiente al año 2012 se

⁵⁴ El cambio se produjo con la Ley núm. 220/2011, Recop., por la que se enmienda la Ley núm. 155/1995 Sb., relativa al seguro de pensiones, en su forma enmendada, y algunas otras leyes.

muestra en el cuadro 9, mientras que las prestaciones sociales abonadas en 2012 en cada región se enumeran en el cuadro 8.

Cuadro 8

Apoyo social del Estado en 2012 en las regiones

*Prestación suplementaria (millones de CZK) en la República Checa en 2012 en las regiones del país**

<i>Unidad territorial – Región (residencia permanente del beneficiario)</i>	<i>Total</i>	<i>Prestación por hijo a cargo</i>	<i>Prestación para vivienda</i>	<i>Prestación parental</i>	<i>Hogar de acogida – prestación de</i>						<i>Carga social suple- mentaria**</i>
					<i>Necesidades del niño</i>	<i>Retrribución para padre o madre adoptiva</i>	<i>Adopción de un hijo</i>	<i>Vehículo de motor</i>	<i>Subsidio de maternidad</i>	<i>Subsidio para funerales</i>	
Praga	4 120,80	158,6	740,8	3 117,20	47,9	39,4	1,3	0,1	11,8	1,2	2,5
Středočeský	4 170,30	316,4	315,5	3 397	62,3	54,9	1,7	0,3	16,5	1,5	4,2
Jihočeský	2 028,30	206,9	244,7	1 489,80	37,5	35,1	0,8	0,6	8,6	1	3,2
Plzeňský	1 700,70	142,7	161,5	1 318,50	34,7	32,4	1,1	0,1	6,8	0,7	2,1
Karlovarský	1 085,10	128,4	234,1	664,8	27,6	21	0,5	0,2	6	0,4	2,1
Ústecký	3 244,70	371,3	824,7	1 913,10	57,9	51,2	1,7	/	17,1	1,3	6,4
Liberecký	1 584,80	154,1	288,9	1 075,90	29,3	24,9	0,7	0,3	7,1	0,6	3,1
Královehradecký	1 779,90	176,3	229,5	1 305,60	30,2	26,4	0,5	0,2	7,2	0,8	3,1
Pardubický	1 682,90	179,3	201,6	1 225,80	32,3	31,7	0,6	0,2	7,1	0,9	3,3
Vysočina	1 570,90	183,4	161,5	1 163,40	27,6	25	0,4	0,2	6,2	0,7	2,3
Jihomoravský	3 954,10	375,7	622,1	2 821,10	59,2	53,5	1,3	0,3	14,4	1,4	5,2
Olomoucký	2 136,30	239,5	333,5	1 465,20	43,6	39,3	0,7	0,1	9,5	0,8	4,1
Zlínský	1 789,10	198,2	219,2	1 296,10	34,8	30,4	0,8	0	6	0,8	2,8
Moravskoslezský	4 695,20	511,4	1 168,20	2 778,20	111	93	2,7	1,1	19,9	2,3	7,3
Total Rep. Checa	35 542,80	3 342,40	5 745,70	25 031,70	635,9	558,1	14,9	3,8	144,1	14,5	51,9

Cuadro 9
Apoyo social del Estado en 2012

Prestación suplementaria media en la República Checa en 2012*

Prestaciones suplementarias	Total	de la cual			Hogar de acogida – prestación de						Carga social suplemen- taria***
		Prestación por hijo a cargo	Prestación para vivienda	Prestación parental	Necesi- dades del niño	Retribución para padre o madre adoptiva	Adopción de un hijo	Vehículo de Subsidio de motor maternidad	Subsidio de para funerales		
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	3
		CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK
Prestación media	/	600	2 945	6 765	4 772	5 187	3 652	60 540	13 062	4 979	3 095
Total Rep. Checa/núm. de prestaciones**	11 494 094	5 570 195	1 950 174	3 700 352	133 274	107 600	1 718	62	11 030	2 905	16 784
Total Rep. Checa/cuantías en millones de CZK	35 542,80	3 342,30	5 745,70	25 031,60	635,9	558,1	14,9	3-ago.	144,1	14,5	51,9
% del núm. total de prestaciones	100	48,5	17	32,2	1,2	0,9	0	0	0,1	0	0,1
% de la cuantía total	100	9,4	16,2	70,4	1,8	1,6	0	0	0,4	0	0,2

* Datos extraídos de los estados de cuentas del Banco Nacional Checo en relación con la aplicación de las prestaciones (se incluyen prestaciones reembolsadas, pagos adicionales, sobrepagos y reembolsos).

** Número de prestaciones (número de prestaciones, pagos adicionales, sobrepagos y reembolsos).

*** Eliminada desde 2012; los pagos adicionales mencionados se refieren al año anterior.

Fuente: Oficina de Estadística de la República Checa.

190. En los últimos años se ha venido prestando cada vez más atención a los aspectos de género de la falta de vivienda. En particular, hay proyectos en curso en el sector sin fines de lucro que pretenden llamar la atención sobre el fenómeno de la falta de vivienda de las mujeres. Por ejemplo, la organización sin fines de lucro Homelike⁵⁵ basa su trabajo en la premisa de que la falta de vivienda de las mujeres se suele caracterizar por su ocultación, motivo por el que se le ha prestado menos atención hasta la fecha. Un estudio realizado por la organización mostró que las estrategias de supervivencia, los riesgos y los fenómenos que acompañan a la falta de vivienda de las mujeres son específicos del género. Hay que prestar atención a la falta de vivienda de las mujeres también porque está relacionada con el fenómeno de la feminización de la pobreza⁵⁶.

⁵⁵ Sitio web de la organización Homelike: <http://jakodoma.org/english/>.

⁵⁶ El informe "Back from the bottom: Focus on Women" (que trata las historias personales de mujeres sin hogar) está disponible en: http://jakodoma.org/wp-content/uploads/2014/04/zprava_final.pdf.

191. En el contexto de la alta tasa de desempleo que existe en las zonas rurales, es esencial apoyar la disponibilidad local de servicios públicos de calidad (especialmente en la esfera del apoyo al empleo). En 2014, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creó el “Plan para prevenir y afrontar la falta de vivienda en la República Checa para 2020” (en adelante, simplemente el “Plan”), que debería contribuir a lograr los objetivos relacionados con la pobreza, con los que la República Checa se ha comprometido en el marco de los programas nacionales de reforma. El objetivo específico de estos programas con respecto a la falta de vivienda es mantener el número de personas en riesgo de pobreza, privaciones materiales o que viven en hogares sin trabajo en el nivel del año 2008 hasta 2020. Al mismo tiempo, la República Checa se esforzará por reducir el número de personas en riesgo de pobreza, privaciones materiales o que viven en hogares sin trabajo en aproximadamente 30.000 personas. El Plan responde a las necesidades de la República Checa y a las demandas de la UE para que se fortalezcan los servicios sociales destinados a los grupos más desfavorecidos. El Plan también se elaboró de conformidad con una declaración escrita del Parlamento Europeo de 16 de diciembre de 2010 sobre la “Estrategia de la UE para las personas sin hogar”.

192. De acuerdo con la información que figura en el Plan, el número estimado de personas sin hogar en la República Checa es de aproximadamente 30.000 personas, según los expertos. En el último censo, realizado en 2011, solo participó una parte de las personas sin hogar, concretamente 11.496 personas. Según la información de la Oficina de Estadística de la República Checa, las mujeres representaban el 21,5% de ese total⁵⁷.

193. Aparte del Plan ya mencionado, se está preparando un plan de vivienda social, que conducirá a la aprobación de la ley sobre vivienda social. Uno de los principios básicos es la provisión de vivienda (a saber, vivir en un apartamento, no en un hostel donde las mujeres se ven particularmente amenazadas por la pérdida de privacidad, un menor nivel de seguridad, la estigmatización, etc.). Debido a que en la República Checa el 93% de los niños se confía al cuidado de las madres, algunas de las cuales pueden depender de la existencia de vivienda social, la provisión de vivienda es una medida importante para garantizar una vida decente a algunas madres solteras.

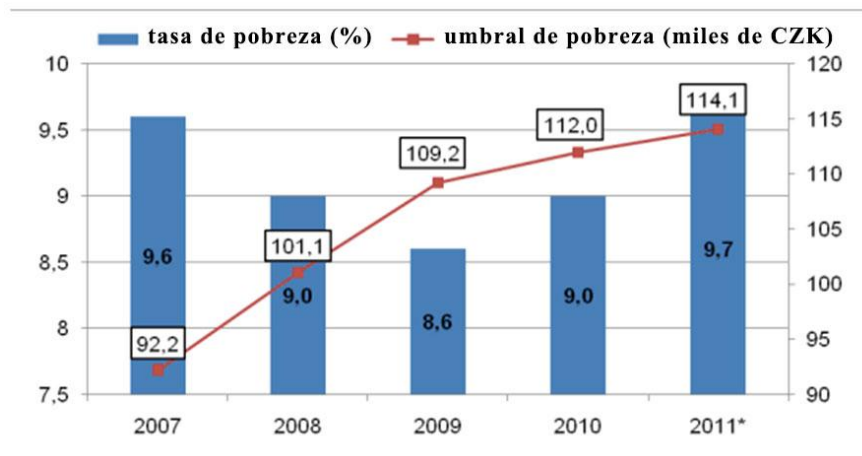
194. Los resultados preliminares de las Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC)⁵⁸ de 2011, que reflejan la situación de los hogares en 2010 y en la primavera de 2011, revelan que el nivel de riesgo de pobreza económica aumentó durante el año anterior. Según los datos preliminares, 1.008.000 personas (un 9,7% de todos los habitantes) estaban amenazadas por la pobreza económica en la República Checa, esto es, 71.000 personas más que un año atrás. Corrían un mayor riesgo de pobreza las mujeres (un 10,4% de todas las mujeres) que los hombres (un 8,9% de todos los hombres). La mayoría de las personas se encontraban en riesgo de pobreza en las familias monoparentales (un 34,7% de las personas) y especialmente en los hogares sin trabajo (un 45,7% de las personas), cuyo número aumentó en más de un 5% a consecuencia de un incremento del desempleo de larga duración. La evolución del riesgo de pobreza económica

⁵⁷ Para más información sobre el censo de personas sin hogar, consúltese [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1CD/\\$File/1804121006.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1CD/$File/1804121006.pdf).

⁵⁸ Para más información sobre la investigación de las EU-SILC, consúltese http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

durante el período de 2007 a 2011 se recoge junto con el nivel del umbral de pobreza en el gráfico 1. El cambio de la tendencia previa de bajada de esta tasa se produjo en 2010 a causa de una desaceleración de la renta de los hogares que comenzó en 2009 debido a los efectos de la crisis económica mundial. En 2012, el 9,6% de las personas (990.300) estaban amenazadas por la pobreza económica, por lo que la proporción de personas en riesgo de pobreza disminuyó.

Gráfico 1
Evolución de la tasa de riesgo de pobreza económica en 2007-2011



195. No obstante, la República Checa no se queda de brazos cruzados en esta esfera; el Gobierno aprobó, por medio de su resolución núm. 24 de 8 de enero de 2014, el documento marco nacional sobre la inclusión social y la lucha contra la pobreza titulado “Estrategia de Inclusión Social 2014-2020”, que abarca los principales ámbitos de interés para la inclusión social de las personas socialmente excluidas o las personas amenazadas por la exclusión social. El propósito de la Estrategia de Inclusión Social 2014-2020 es contribuir a la consecución de los objetivos nacionales de reducción de la pobreza y la exclusión social fijados por el Programa Nacional de Reforma, basado en la Estrategia Europa 2020.

196. En cuanto a la combinación de la discriminación por motivos de género y de origen étnico, ninguna de las políticas de trabajo social en la República Checa se basa en principios étnicos, es decir, que no solucionan los problemas de los romaníes como minoría étnica, lo cual implica que (con algunas excepciones en forma de estimaciones; véase el párrafo 152) no mantienen estadísticas explícitas referidas a nacionalidades u orígenes étnicos concretos. Para obtener un panorama básico de la situación en la República Checa en la esfera de la discriminación múltiple potencial (datos sobre género, edad, residencia y educación), consúltese la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo⁵⁹.

⁵⁹ La Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo está disponible en:
http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil.

197. En 2014, la ONG Slovo 21 (Word 21) realizó una investigación sobre la situación de las mujeres romaníes en la República Checa, en la que por ejemplo se muestra que una proporción más alta de encuestadas están interesadas en aprender y consideran esencial que sus hijos reciban una educación. La inmensa mayoría de las encuestadas afirman haber tenido experiencias directas de discriminación en el ámbito de la vivienda, pero no se quejan de la disponibilidad y calidad de la atención médica. Un número ligeramente superior de mujeres romaníes prefieren la cohabitación de hecho al matrimonio; asimismo, las familias aún defienden la división “tradicional” de papeles: una mujer cariñosa y un hombre que gana dinero. Las actividades cívicas entre las encuestadas no eran significativas⁶⁰.

Artículo 14

Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales

198. Uno de los principales problemas persistentes de las mujeres que viven en las zonas rurales es su situación económica. El desempleo de las mujeres en las zonas rurales continúa siendo más alto que en las ciudades. En 2011, la tasa de desempleo de las mujeres en las zonas rurales era del 11,2%, mientras que en las zonas urbanas era del 10,1% (véase el artículo 11).

199. La tipología común de la UE distingue entre regiones predominantemente urbanas, intermedias o predominantemente rurales. Las regiones de la República Checa se clasifican en las categorías siguientes:

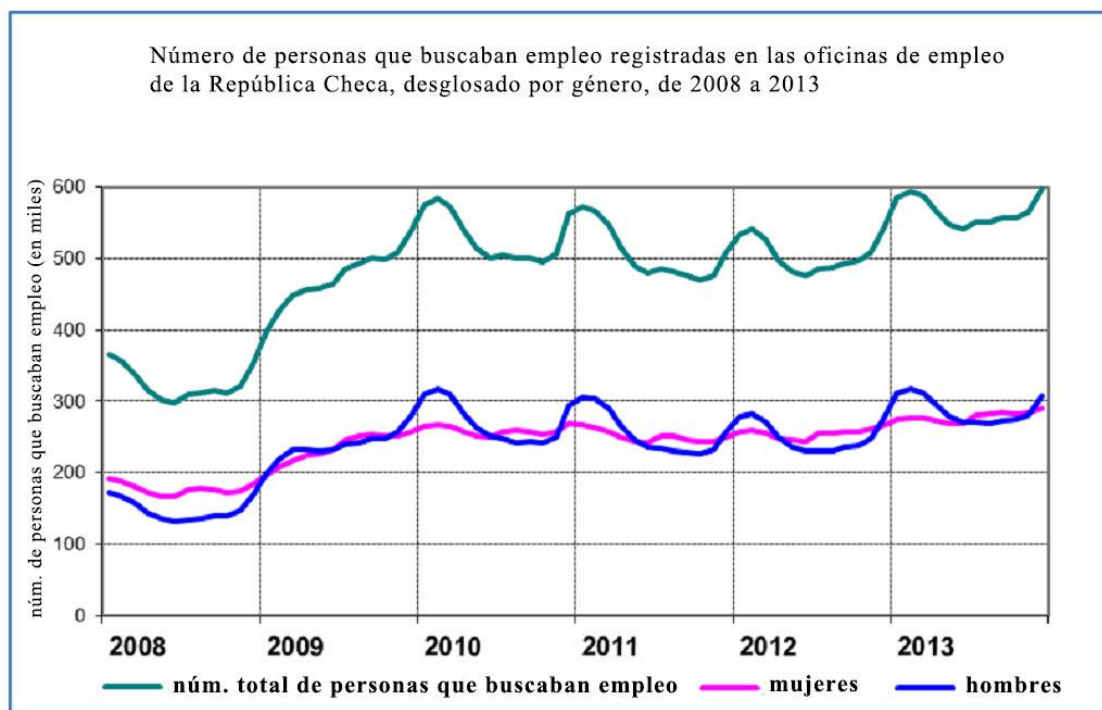
- Regiones predominantemente urbanas: Praga y Bohemia Central.
- Regiones predominantemente rurales: Pilsen, Bohemia Meridional, Vysočina, Pardubice, Olomouc y Zlín.
- Regiones intermedias: Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Bohemia Meridional y Moravia-Silesia.

200. Como se muestra en el gráfico siguiente, según los datos para todo el país, en 2008 fueron las mujeres quienes predominaron en los registros de las oficinas de empleo de la República Checa; debido a la crisis económica mundial, que afectó principalmente a los sectores con una tasa de empleo superior de hombres, en los años siguientes fueron los hombres quienes predominaron. No se observaron diferencias apreciables en las tasas de desempleo de hombres y mujeres, expresadas por la proporción de personas desempleadas, entre las distintas regiones; las diferencias estaban relacionadas con las diferentes estructuras de sectores de cada región y la magnitud del impacto de la crisis económica mundial en el sector correspondiente.

⁶⁰ Esta investigación sobre la situación de las mujeres romaníes en la República Checa está disponible en:
http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/VZKUM%20%20POSTAVEN%20ROMSKCH%20EN%20V%20R_pdf%20publikace.pdf.

Gráfico 2

Número de personas que buscaban empleo registradas en las oficinas de empleo de la República Checa, desglosado por género



201. En el marco de la aplicación de la política de empleo por medio de instrumentos y medidas de política activa de empleo para incrementar el empleo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las oficinas de empleo de la República Checa apoyan principalmente a los solicitantes de empleo que no pueden encontrar un empleo por otros medios debido a sus desventajas individuales. Se trata en particular de personas que están constantemente registradas como personas que buscan empleo, solicitantes de empleo, que, debido a su estado de salud, edad (graduados sin experiencia laboral, jóvenes menores de 25 años y personas mayores de 55 años) u obligación de cuidar de un hijo, reciben una mayor atención. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las oficinas de empleo de la República Checa no cuentan con medidas o programas especiales para promover la igualdad de género en el marco de la política activa.

202. En el contexto de la prevención de la exclusión social (por ejemplo, las mujeres que viven en las zonas rurales), el Ministerio de Desarrollo Local, junto con el Fondo Nacional de Construcción de Viviendas, financió un total de 14.909 pisos de alquiler destinados a vivienda social. Se trataba de apartamentos de alquiler social construidos entre 2009 y 2010, y diseñados especialmente para personas de edad y personas con discapacidad, o de apartamentos que ofrecen un punto de partida a las personas socialmente desfavorecidas.

Artículos 15 y 16

Promoción de la igualdad de género ante la ley y en asuntos civiles, relaciones de parentesco y asuntos vinculados al matrimonio

203. Los matrimonios en la República Checa siguen una tendencia a la baja a largo plazo. En 2011, en la República Checa se celebraron 45.137 bodas, la cifra mínima registrada desde 1918. En 2012, el número aumentó ligeramente hasta los 45.206 matrimonios registrados⁶¹. La tendencia actual en la República Checa es la cohabitación de hecho de los miembros de la pareja (incluso entre los romanés; véase el artículo 13).

204. En 2012 se introdujo el nuevo Código Civil (Ley núm. 89/2012, Recop.), que entró en vigor el 1 de enero de 2014. Esta normativa recién aprobada tiene, entre otras cosas, un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres.

205. El nuevo Código Civil incluye la Ley de la Familia. Ha habido algunos cambios en el ámbito del derecho de la familia, sobre todo en cuestiones de determinación de la paternidad, pensión alimenticia y reembolso de determinados gastos para madres solteras, u obligaciones alimentarias entre cónyuges divorciados. El Código Civil establece explícitamente disposiciones de protección para la vivienda de las familias y también regula la vivienda después de la disolución del matrimonio. La familia, el matrimonio y la maternidad o paternidad gozan de una protección jurídica especial en virtud del Código Civil; los cónyuges tienen los mismos derechos y responsabilidades. Una novedad del Código Civil es el deber del marido o la esposa, al elegir su trabajo, sus estudios o actividades similares, de tener en cuenta el interés de la familia, el cónyuge y los hijos menores que aún no han adquirido capacidad legal plena y que viven con sus padres en el hogar familiar, u otros miembros de la familia.

206. De conformidad con la nueva regulación de los procedimientos relativos a la atención judicial para menores que se incluye en la Ley núm. 292/2013, Recop., sobre procedimientos judiciales especiales, en vigor desde el 1 de enero de 2014, se estableció que todos los fallos que condenen al pago de la pensión de mantenimiento son jurídicamente vinculantes (véase el artículo 473 de la Ley núm. 292/2013). Esto significa que dichos fallos son vinculantes desde el momento de su recepción por parte de la persona obligada a pagar la pensión alimenticia, con independencia de la fecha efectiva del fallo y de si alguien recurre o no el fallo en un tribunal regional. Este tratamiento acelera considerablemente la posibilidad de obtener la pensión alimenticia en aquellos casos en que una persona que es víctima de violencia doméstica solicita que se determine y se pague el mantenimiento de un hijo del que dicha persona se hace cargo, ya sea el padre o la madre del niño quien tenga que efectuar tal pago. De acuerdo con el plan de trabajo legislativo del Gobierno checo para 2014, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentará a aquel a más tardar en diciembre de 2014 el proyecto de ley sobre la pensión alimenticia sustitutoria, que debe abordar, entre otras cosas, la difícil situación económica de los cónyuges divorciados en circunstancias en que el otro excónyuge no paga la pensión alimenticia fijada.

⁶¹ Hay más estadísticas sobre el matrimonio disponibles en:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/snatecnost>.

Artículo 20
Sesión del Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer

207. El Comité insta al Estado parte a que acelere la aprobación de la enmienda del artículo 20, párrafo 1, de la Convención en las fechas de las sesiones del Comité. La aprobación de la enmienda se completó el 30 de junio de 2014, cuando esta fue depositada por la República Checa ante el depositario.
