



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

Distr. general
22 de diciembre de 2017
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Eslovaquia

Adición

Información suministrada por Eslovaquia sobre el seguimiento de las observaciones finales*

[Fecha de recepción: 20 de diciembre de 2017]

Nota: El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

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



1. La República Eslovaca ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1993. La Convención se ha convertido en un documento fundamental en la puesta en práctica de políticas y medidas de igualdad de género en diversas esferas de la vida pública y privada en el país. La República Eslovaca presentó tres informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: el informe inicial en 1996, los informes periódicos segundo, tercero y cuarto combinados en 2007 y los informes periódicos quinto y sexto combinados en 2014. El Comité examinó los informes periódicos quinto y sexto combinados de Eslovaquia en sus sesiones 1.359^a y 1.360^a, el 12 de noviembre de 2015.
2. El Comité publicó las observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Eslovaquia el 25 de noviembre de 2015 ([CEDAW/C/SVK/CO/5-6](#)).
3. El seguimiento de las observaciones finales dice lo siguiente:
 “El Comité pide al Estado parte que le proporcione por escrito, en un plazo de dos años, información sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de las recomendaciones que figuran en los párrafos 9 y 19 a) anteriores”.
4. El Estado parte presenta la información solicitada sobre las medidas adoptadas.

Recomendación núm. 9

“Reiterando la recomendación formulada en sus observaciones finales anteriores ([CEDAW/C/SVK/CO/4](#), párr. 9), el Comité recomienda que el Estado parte revise la Ley contra la Discriminación a fin de eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer en todas las esferas que abarca el artículo 2 de la Convención, en consonancia con su recomendación general núm. 28 (2010) relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención [sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer]”.

5. La *Constitución de la República Eslovaca* establece que los derechos humanos están garantizados para todas las personas, independientemente de su sexo, raza, color de piel, idioma, creencia, religión, afiliación o convicción política, origen nacional o social, nacionalidad u origen étnico, posición económica, linaje o cualquier otra condición. Nadie podrá verse privado de sus derechos, discriminado o favorecido por ninguno de esos motivos. Además, la Constitución garantiza los tratados internacionales de derechos humanos, y las libertades fundamentales prevalecen sobre las leyes nacionales. Por otra parte, el Código Penal prohíbe las prácticas gravemente ofensivas y discriminatorias.
6. La Ley núm. 365/2004 sobre la Igualdad de Trato en Ciertos Ámbitos y la Protección contra la Discriminación y sobre Enmiendas a otras Leyes, también conocida como **Ley contra la Discriminación**, rige la aplicación del principio de la igualdad de trato y establece los recursos disponibles para la protección jurídica.
7. La Ley contra la Discriminación se aplica a las esferas del derecho laboral, la seguridad social y la atención sanitaria, el suministro de bienes y servicios y la educación. El ámbito de las relaciones laborales comprende el acceso al empleo, la ocupación u otras actividades o funciones lucrativas (en adelante, el “empleo”), con inclusión de los requisitos para la admisión al empleo y sus condiciones y método de selección, el empleo como tal y las condiciones de trabajo, en particular la

remuneración correspondiente, la promoción y el despido, el acceso a la formación profesional, la formación profesional avanzada y la participación en medidas activas del mercado laboral, incluido el acceso a servicios de asesoramiento sobre el empleo o la pertenencia a organizaciones de empleados y organizaciones consistentes en asociaciones de profesionales de diversos ámbitos y su actividad en ellas, comprendidas las prestaciones de estas organizaciones a sus miembros.

8. La Ley contra la Discriminación también contempla la utilización de medidas de acción afirmativa temporales, que son una excepción del principio de discriminación. La finalidad es eliminar las desventajas existentes impuestas por razón de origen racial o étnico, asociación con una minoría nacional, grupo étnico, género o sexo, edad o discapacidad. Su objetivo es garantizar la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades en la práctica. Pueden adoptar dichas medidas las autoridades estatales y las administraciones locales, así como todas las entidades jurídicas (asociaciones de ciudadanos, escuelas, empresas, etc.).

9. En virtud de la Ley contra la Discriminación, una parte en una causa contra la discriminación puede estar representada por una persona jurídica facultada por la ley. De conformidad con la *Ley núm. 308/1993 sobre el establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos*, el **Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos** (en adelante, el “Centro”), que es un organismo de promoción de la igualdad, desempeña varias tareas en la esfera de la protección del principio de la igualdad de trato. Entre otras cosas, el Centro proporciona asistencia jurídica a las víctimas de discriminación y de manifestaciones de intolerancia, emite dictámenes técnicos relativos a la observancia del principio de la igualdad de trato (previa petición de personas jurídicas o particulares o por propia iniciativa), realiza investigaciones independientes sobre la discriminación y prepara y publica informes y recomendaciones en relación con el tema.

10. En lo que respecta a la recomendación núm. 9, la República Eslovaca no considera que sea necesario modificar la Ley contra la Discriminación, ya que este texto abarca toda forma de discriminación contra la mujer en una amplia gama de derechos y esferas. El ámbito cubierto por la Ley contra la Discriminación está en consonancia con el artículo 2 de la Convención y la recomendación general núm. 28. Durante el constructivo diálogo entablado el 12 de noviembre de 2015 (CEDAW/C/SR.1359) tampoco se estableció ningún plan de mejora. Además, la Convención forma parte de la legislación eslovaca, por lo que pueden invocarla tanto los ciudadanos como los grupos de interés en los procedimientos judiciales de las causas relacionadas con la discriminación por razón de género.

Recomendación núm. 19 a)

“El Comité insta al Estado parte a:

a) Llevar a cabo iniciativas de concienciación y educación dirigidas a hombres y mujeres sobre el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares entre el hombre y la mujer”.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el mercado laboral

11. En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, desearíamos señalar que el Código del Trabajo prevé formas de empleo flexibles, que tienen un efecto positivo en el empleo de los progenitores que desean compaginar las obligaciones familiares y laborales. Se definen las siguientes formas de empleo flexibles:

- Empleo con jornada reducida (trabajo a tiempo parcial);
- Relación de derecho laboral basada en un acuerdo sobre la realización de un trabajo o un acuerdo sobre una actividad laboral;
- Puestos compartidos, opción que permite a un empleador crear un empleo común para dos o más empleados a tiempo parcial;
- Horario laboral flexible;
- Trabajo desde casa y teletrabajo.

12. Estas formas atípicas de empleo, incluidas las formas variables de jornada laboral, aumentan la satisfacción de los empleados, la calidad del empleo y la eficiencia de los procesos de trabajo y ayudan a los empleados a conciliar sus obligaciones laborales y familiares. Cada una de las formas de empleo flexibles mencionadas posee sus propias características especiales, y el empleador y el empleado tienen la posibilidad de elegir cualquiera de los métodos previstos en el marco jurídico vigente y en el tipo de relación laboral acordado.

13. La supervisión del cumplimiento por el empleador de su obligación de respetar, en las relaciones con los empleados, el principio de igualdad de trato y condición para los progenitores que trabajan se ha incorporado en las inspecciones laborales relacionadas con el cumplimiento de la Ley del Trabajo. El propósito de este tipo de inspecciones es, entre otras cosas, vigilar la situación relativa a la discriminación y detectar las discriminaciones en el lugar de trabajo.

14. En enero de 2011 entró en vigor una nueva forma de prestación parental (pagada durante el período de licencia parental) que permite a los progenitores recibir esta prestación mientras trabajan sin perder ninguna parte del subsidio. En este caso, los progenitores deben garantizar la atención regular de su hijo (a cargo de familiares, otras personas o instituciones informales).

15. Además, los padres pueden elegir entre la prestación parental y la prestación económica por hijo a cargo. Este subsidio se proporciona a los progenitores que trabajan o estudian y que tienen hijos menores de 3 años (o menores de 6 años en el caso de los niños con problemas de salud prolongados) y tiene por objeto sufragar parte de los gastos relacionados con el cuidado del niño. Estos gastos se reembolsan, siempre que estén justificados, hasta un máximo de 280 euros por mes y niño cuando el cuidado corre a cargo de una institución reconocida o un cuidador acreditado.

Participación del padre en el cuidado de los niños

16. La República Eslovaca ha aprobado políticas, enmiendas legales y medidas eficaces destinadas a fomentar la participación del padre en el cuidado de los niños.

17. Desde 2004 los principios contemplados en la Ley contra la Discriminación se han incorporado plenamente en la *Ley núm. 461/2003 sobre el Seguro Social, en su forma enmendada* (en adelante, “Ley sobre el Seguro Social”). Durante la preparación de las enmiendas de esta Ley se vela por que se apliquen estos principios de forma sistemática.

18. A partir de enero de 2017 se mejoró la situación de las mujeres que disfrutaban la licencia de maternidad, ya que la prestación por maternidad se aumentó al 75% de la base reguladora diaria pagada por un período de 34 semanas. En el caso de las mujeres que dan a luz a dos o más hijos y se ocupan de al menos dos de ellos, la duración de la prestación de maternidad se amplió de 37 a 43 semanas. Las madres

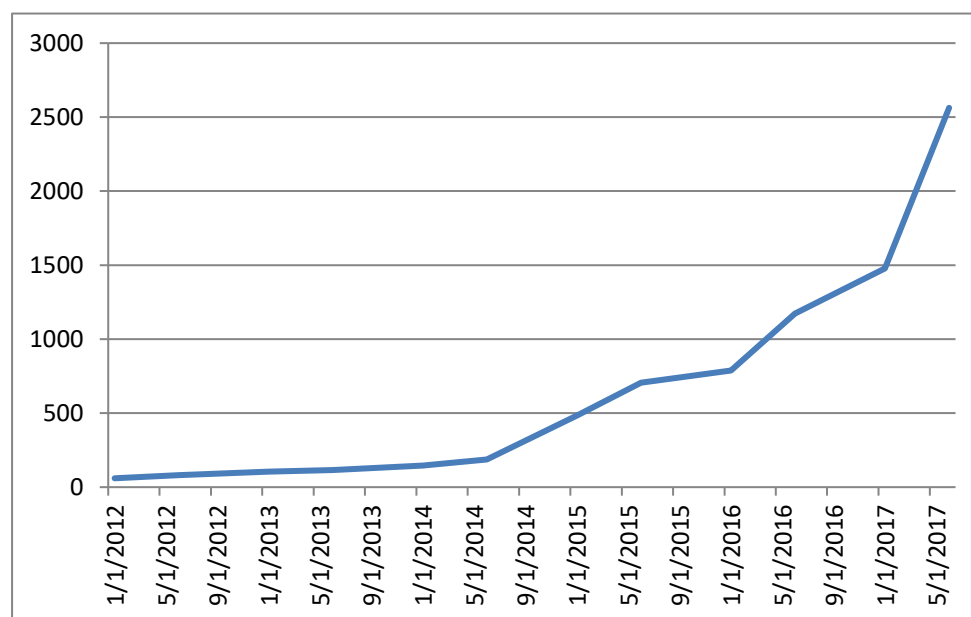
solteras pueden recibir la prestación por maternidad hasta el final de la semana número 37 desde el inicio de su derecho a la prestación.

19. También puede acogerse al derecho a la licencia de maternidad el padre del niño, si la madre se reincorpora al mercado de trabajo y no recibe ninguna prestación por maternidad ni parental. Sin embargo, el padre no puede solicitar la prestación por maternidad antes de que transcurran seis semanas desde el parto (tiempo que se concede exclusivamente a la madre), y debe terminar cuando el niño cumpla 3 años. El subsidio de maternidad pagado al padre es el mismo que el de la madre, es decir, el 75% de los ingresos que se recibían antes de disfrutar de la licencia de maternidad (tras una enmienda legal, el importe máximo en 2017 correspondiente a un mes civil de 31 días es 1.260 euros, frente a los 945 euros que se pagaban en 2016).

20. Como resultado de las medidas antes mencionadas, el número de hombres en Eslovaquia que se acogen a la licencia de maternidad, que mostraba una tendencia ascendente, sigue siendo considerable. Mientras que en junio de 2012 solo 81 padres habían solicitado licencias de maternidad, en 2014 la cifra aumentó a 187, en 2015 a 705, en 2016 a 1.173, y en junio de 2017 han solicitado la prestación de maternidad 2.563 hombres. El modelo de dobles cuidadores y doble sostén familiar prevalece de manera especial en la generación más joven, y el padre aprovecha la prestación para quedarse con el niño durante un período de hasta siete meses.

Figura 1

Número de hombres que disfrutan de la licencia de maternidad (2012-2017)



Fuente: Organismo de la Seguridad Social.

21. Frente al número total de madres asalariadas, en junio de 2017 la proporción de padres que disfrutaban de la licencia de maternidad era del 9% (2.563 de un total de 28.561 beneficiarios).

22. Según el índice de igualdad de género elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género:

- En lo que respecta a la utilización del tiempo, la República Eslovaca logró un nivel de 17,7, lo que significa que las obligaciones familiares contribuyen en gran medida a crear una situación de desventaja para las mujeres (el promedio en la Europa de los Veintiocho es 37,6);
- Por lo que se refiere a las actividades de cuidado, y teniendo en cuenta las diferencias entre las mujeres y los hombres que trabajan y su participación en el cuidado y la educación de sus hijos o nietos, así como su implicación en la cocina y los quehaceres domésticos, las mujeres en la República Eslovaca alcanzaron un nivel mucho mayor que los hombres (52,7, frente a 23,3 en el caso de los hombres), mientras que en la Unión Europea el promedio es 44,6 para las mujeres y 27,4 para los hombres;
- En la esfera de las actividades sociales, teniendo en cuenta las diferencias de género en la participación de las mujeres y los hombres en las actividades deportivas, culturales o de esparcimiento, la tasa de participación de las mujeres alcanzó 5,1, mientras que en el caso de los hombres fue 5,5 (el promedio en la Unión Europea es 9,1 para las mujeres y 12,2 para los hombres);
- A partir de una encuesta realizada en 2014, se determinó que el 82% de los cuidadores familiares eran mujeres, en su mayoría en el grupo de edad de 51 a 64 años. Se trataba principalmente de hijos adultos (el 40%, hijas y nueras adultas) y progenitores con hijos a cargo (20%);
- El horario de trabajo semanal de las mujeres en la República Eslovaca era de aproximadamente 39,4 horas en 2013. Resultó ser la segunda cifra más alta de la Europa de los Veintiocho (después de Bulgaria, con 40,4 horas). La mujer eslovaca trabaja casi seis horas más por semana en comparación con la Europa de los Veintiocho;
- En el ámbito de la atención institucional de los niños menores de 3 años, la República Eslovaca se encuentra entre los países con menor variedad de atención institucional de los niños (educación) en las guarderías. Según los datos de la Eurostat, solo el 4% de los niños menores de 3 años recibieron atención institucional en la República Eslovaca en 2012;
- En la República Eslovaca, en promedio 1 de cada 25 mujeres (4%) trabaja desde su casa regularmente, y también lo hace 1 de cada 20 mujeres (5,2%) de entre 15 y 64 años de edad;
- Teniendo en cuenta los recursos financieros, el mayor problema para los progenitores es asegurar la atención de los niños de entre 3 y 4 años de edad que no son aceptados en los jardines de infancia públicos por falta de plaza y que, por tanto, se matriculan en jardines de infancia privados, ya sin derecho a recibir la prestación económica por hijo a cargo.

Opinión pública sobre el papel asignado a cada género dentro de la familia

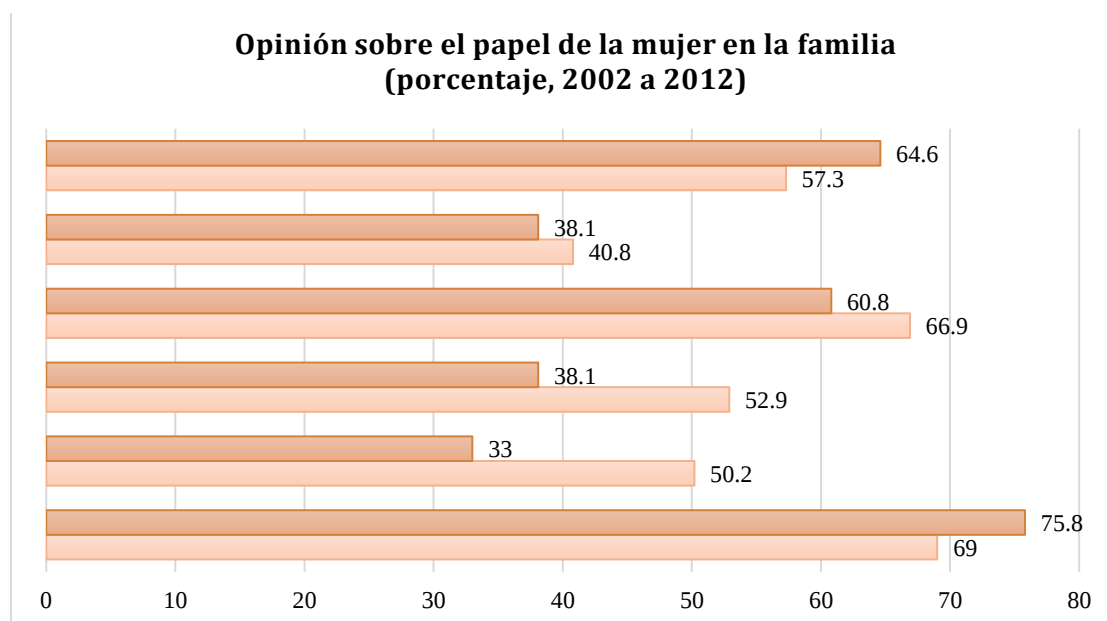
23. Se ha logrado un avance positivo notable en cuanto a la opinión pública sobre el papel de la mujer y el hombre en la familia. Las siguientes opiniones de la población se han extraído de la encuesta realizada por el International Social Survey Programme (ISSP) para Eslovaquia en 2012¹. La encuesta ofrece los datos más recientes disponibles en la zona y permite realizar algunas preguntas y comparaciones con la encuesta llevada a cabo en 2002, es decir, permite observar las variaciones que tuvieron lugar durante el decenio de 2002 a 2012.

24. La opinión predominante —la del 75,8% de los encuestados— se mostró de acuerdo con que una madre que trabaja puede tener con sus hijos una relación tan buena como una madre que no trabaja. Aproximadamente el 65% de la población comparte la opinión de que, para una mujer, tener un empleo es la mejor manera de ser independiente, pero, al mismo tiempo, casi el 61% también se mostraba de acuerdo con que una mujer básicamente desea tener un hogar e hijos, aunque desempeñar un empleo sea algo positivo. En comparación con las opiniones de 2002, se puede afirmar que la aceptación de la opinión positiva acerca del empleo de las mujeres se ha reforzado notablemente entre la población. Además, la tasa de aprobación de la opinión de que la vida familiar se ve afectada si la madre trabaja a tiempo completo ha disminuido de forma considerable (del 53% al 38%), al igual que la opinión de que un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja (del 50% al 33%).

25. A continuación se presenta la comparación de las respuestas afirmativas (es decir, las que expresaban acuerdo) en 2002 (barra de color naranja claro) a 2012 (barra de color naranja oscuro):

1. Para una mujer, tener un trabajo es la mejor manera de ser independiente;
2. Permanecer en el hogar puede satisfacer la ambición de una mujer tanto como trabajar;
3. Tener un trabajo está bien, pero la mayoría de las mujeres desean tener un hogar y una familia;
4. La vida familiar se ve afectada si la madre trabaja a tiempo completo;
5. Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja;
6. Una madre trabajadora puede tener una relación de afecto tanto como una madre no trabajadora.

¹ La encuesta de ISSP para Eslovaquia de 2012 es un componente modular de las encuestas periódicas llevadas a cabo por el International Social Survey Programme, que se centran en diferentes esferas. En 2012 se repitieron los módulos correspondientes a la familia y el trabajo (planteados por primera vez en 2002). El instituto de encuestas TNS Slovakia proporcionó el muestreo y la recopilación de campo de los datos para la encuesta de ISSP para Eslovaquia de 2012. Se seleccionó a los encuestados mediante un muestreo probabilístico estratificado con múltiples niveles a partir de una muestra de 1.128 participantes mayores de 18 años. La recopilación de datos tuvo lugar entre el 25 de octubre y el 10 de diciembre de 2012, con el apoyo de la Agencia para la Promoción de la Investigación y el Desarrollo (número de subsidio APVV-0309-11). Los datos están a disposición del público en el Archivo de Datos Sociales de Eslovaquia (http://sasd.sav.sk/en/data_katalog_abs.php?id=sasd_2012001). Los datos correspondientes a 2012 son datos ponderados.



Fuente: Encuesta de ISSP para Eslovaquia de 2002 y encuesta de ISSP para Eslovaquia de 2012.

Nota: Las respuestas mostradas son la suma de las respuestas “Estoy totalmente de acuerdo” y “Estoy bastante de acuerdo”, expresadas en porcentaje.

26. En 2002 el programa ISSP examinó si los hombres deberían participar más en las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Un mayor porcentaje de la población (superior al 54%) se mostró favorable a la participación de los hombres en los quehaceres domésticos, mientras que el 27% era ambivalente. El 60% de la población se mostró de acuerdo con que los hombres debían participar más en el cuidado de los niños, mientras que el 26% era ambivalente. En 2012 no se repitieron estas preguntas, sino que se sustituyeron por las siguientes afirmaciones:

a) El hombre debe ser el principal sostén de la familia, incluso cuando la mujer también trabaja;

b) Cuando se registran altas tasas de desempleo, es preferible que la mujer permanezca en el hogar.

27. El 72% de la población se mostró de acuerdo con la primera afirmación (a), mientras que solo el 16% se mostró de acuerdo con la segunda (b). Sin embargo, sigue estando muy consolidada entre la población la opinión arraigada de que ambos géneros (hombres y mujeres, 81%) deberían contribuir a los ingresos del hogar. El 51% de la población estaba de acuerdo con la afirmación de que la misión de un hombre es ganar dinero y la de una mujer es ocuparse del hogar y la familia. El 26% de la población expresó una opinión ambivalente (encuesta de ISSP para Eslovaquia de 2012).

El 45% de la población adulta eslovaca considera que el modelo ideal de familia es aquel en el que ambas partes tienen puestos de trabajo igual de exigentes y el cuidado de los niños se divide por igual (opinión más extendida entre las mujeres que entre los hombres). El modelo de familia tradicional, en el que solo tiene empleo el marido y la mujer permanece en el hogar, es el ideal para menos del 10% de la población eslovaca. El modelo de funciones parentales desiguales, es decir, aquel en el que la mujer soporta la totalidad o la mayor parte de la carga del cuidado de los niños y el

hogar, es el modelo perfecto para casi el 51% de la población (el 47,6% de las mujeres y los hombres, y el 54% de los hombres).

Le presentamos tres modelos de familia. ¿Cuál es el que más se ajusta a su idea de una familia ideal? (Porcentaje, n = 1.128)

	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Familia en la que ambos miembros de la pareja tienen un empleo igual de exigente y comparten por igual el cuidado de los niños	44,8	48,4	40,9
Familia en la que la mujer tiene un empleo menos exigente y soporta la mayor parte de la responsabilidad por el cuidado de los niños y el hogar	40,9	39,3	42,5
Familia en la que solo el marido tiene un empleo y la mujer se ocupa de los niños y del hogar	9,7	8,3	11,3
Ninguno de los modelos expuestos	4,6	4	5,3

Fuente: Encuesta ISSP de Eslovaquia de 2012.

28. A pesar de esos avances positivos, en Eslovaquia sigue muy extendida la percepción estereotipada de los papeles de género tradicionales. En las zonas urbanas, las familias, en particular las más jóvenes, están desarrollando modelos de familia que se ajustan por completo a una distribución no estereotipada de las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, en las zonas rurales, donde vive la mayoría de la población, los estereotipos de género siguen estando muy arraigados y esta percepción es atribuible en parte a las creencias religiosas de los ciudadanos. Esos resultados han quedado patentes en la encuesta más reciente del Eurobarómetro sobre la igualdad de género y los estereotipos de género, en la que los encuestados de Eslovaquia han mostrado una de las percepciones más estereotipadas en materia de género.

29. No obstante, dado que se reconoce a todos los ciudadanos el derecho fundamental a vivir su vida privada de acuerdo con su religión o su visión del mundo, hay muy pocas posibilidades de que las autoridades estatales interfieran en la distribución de las responsabilidades de cuidado en la vida privada. Además, existe un fuerte movimiento conservador que tiene por objeto defender los papeles tradicionales asignados a cada género en la sociedad y que encuentra acogida entre gran parte de la población.