



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

Distr. general  
15 de mayo de 2017  
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**

**Octavo informe periódico que los Estados partes debían  
presentar en 2017**

**Chipre\***

[Fecha de recepción: 28 de febrero de 2017]

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

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.

17-07744X (S)



Se ruega reciclar



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Avances en la aplicación de la Convención.....	4
Artículo 1. Interpretación de la discriminación.....	4
Artículo 2. Eliminación de la discriminación en la ley y en la práctica .....	5
Artículo 3. Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer .....	11
Artículo 4. Medidas especiales de carácter temporal: programas de discriminación positiva	12
Artículo 5. Cambios en las actitudes sociales: la violencia contra la mujer.....	14
Artículo 6. Trata, explotación y prostitución de mujeres .....	19
Artículo 7. Vida política y pública .....	21
Artículo 8. Representación a nivel internacional .....	23
Artículo 9. Nacionalidad .....	23
Artículo 10. Educación .....	23
Artículo 11. Empleo.....	26
Artículo 12. Salud y VIH/SIDA .....	30
Artículo 13. Vida económica y social .....	32
Artículo 14. Mujeres rurales .....	36
Artículo 15. Igualdad ante la ley.....	36
Artículo 16. El derecho de familia .....	37
Anexo	
Medidas legislativas.....	39

## I. Introducción

1. El octavo informe periódico de Chipre sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, “el presente informe”) se preparó de conformidad con las Directrices armonizadas sobre la preparación de informes con arreglo a los tratados internacionales de derechos humanos, incluidas orientaciones relativas a la preparación de un documento básico común y de informes sobre tratados específicos (HRI/MC/2006/3 y Corr.1) y las Directrices revisadas para la elaboración de los informes de los Estados partes, de 3 de junio de 2009 (HRI/GEN/2/Rev.6). En él se abordan las cuestiones y recomendaciones formuladas en las observaciones finales aprobadas por el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/CYP/CO/6-7, 25 de marzo de 2013) (en adelante, “las observaciones finales”) durante el examen de los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Chipre (CEDAW/C/CYP/CO/6-7, 9 de septiembre de 2011) (en adelante, el informe anterior) y se incluyen los acontecimientos relacionados con la eliminación de la discriminación contra la mujer y la igualdad de género ocurridos durante el período comprendido entre mayo de 2011 y febrero de 2017. El presente informe va acompañado de un documento básico actualizado.

2. El informe ha sido preparado por el Comisionado Jurídico de Chipre, que, con arreglo a una decisión del Consejo de Ministros, es el encargado de velar por que Chipre cumpla sus obligaciones en materia de presentación de informes en virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Se compiló tomando como base la información y los datos proporcionados por el Ministerio de Justicia y Orden Público por conducto del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, que es la autoridad competente a los efectos de la Convención, así como de los ministerios y departamentos gubernamentales que tienen competencia en asuntos específicos. También se obtuvo información del Comisionado para la Administración y los Derechos Humanos, el Comisionado para la Igualdad de Género y las organizaciones no gubernamentales (ONG) pertinentes, especialmente las organizaciones de mujeres. El informe se ha enviado a las organizaciones de mujeres y ONG que se ocupan de cuestiones de derechos humanos, así como a las asociaciones profesionales.

3. Las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se presentaron puntualmente, en griego y en inglés, a los ministerios y otras autoridades gubernamentales, la Cámara de Representantes y el Poder Judicial, así como a las ONG, las universidades y otras instituciones, con fines de sensibilización y aplicación, y se publicaron en el sitio web del Ministerio de Justicia y Orden Público. Del mismo modo, la Convención, junto con el Protocolo Facultativo, y las recomendaciones del Comité se enviaron a todas las partes interesadas en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

4. En el período objeto de examen, Chipre tuvo que hacer frente a graves dificultades económicas y en 2012 se vio obligado a solicitar asistencia financiera de la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional (la Troika). Como consecuencia de ello, en 2013 Chipre firmó un memorando de entendimiento sobre un programa de ajuste económico acordado con la Troika.

5. A pesar de las condiciones económicas adversas, las medidas normativas y legislativas sobre la igualdad de género se siguieron ampliando y consolidando en el período objeto de examen. El Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017), iniciado por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, es el principal instrumento para promover la igualdad de género y abordar las cuestiones planteadas por el Comité a través de seis esferas amplias de objetivos

(véase el artículo 2). Es de suma importancia que el Plan de Acción se concibiera como medio de promover la aplicación de las observaciones finales.

6. Se han elaborado y aplicado otros planes de acción nacionales y estrategias que abordan cuestiones concretas de la igualdad de género o promueven sistemáticamente la incorporación de la perspectiva de género. Entre ellos cabe señalar el Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil (2014-2017), el Plan de Acción Nacional para la Prevención y la Lucha contra la Violencia en la Familia (2017-2019), el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas (2013-2015), el Plan de Acción Nacional sobre la Reducción de las Consecuencias de la Crisis Económica en la Salud Pública (2013-2015), el Plan Estratégico (2016-2018) del Ministerio de Salud y el Plan de Acción sobre Igualdad de Género (2014-2017) del Ministerio de Educación y Cultura.

7. Debido a la persistente ocupación extranjera ilegal del 36,2% del territorio de la República de Chipre, el Gobierno no está en condiciones de ejercer un control efectivo sobre todo su territorio; tampoco puede garantizar la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos ni adoptar medidas para cumplir las recomendaciones de los órganos creados en virtud de tratados en las zonas que no están bajo su control efectivo. Así se hace constar en el Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la cuestión de los derechos humanos en Chipre (A/HRC/22/18).

8. En consecuencia, el Gobierno de la República de Chipre no puede garantizar la plena aplicación de las leyes, políticas y programas sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género para las personas que viven en las zonas ocupadas. Es pertinente recordar que la adhesión de Chipre a la Unión Europea estaba sujeta al Protocolo 10 del Acta de Adhesión de 2003, en virtud del cual “la aplicación del acervo comunitario quedará suspendida en las zonas de la República de Chipre en las que el Gobierno de la República de Chipre no ejerza un control efectivo”. Por ello, toda la información y los datos que figuran en el presente informe se refieren a las zonas controladas por el Gobierno.

## II. Avances en la aplicación de la Convención

### Artículo 1

#### Interpretación de la discriminación

9. La Ley de Licencia Parental y Licencia por Causas de Fuerza Mayor (Enmienda) de 2012 [ L.47(I)/2012 ] (por la que se deroga la Ley 69(I) de 2002), para la armonización con la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, así como para la armonización con la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en casos de discriminación basada en el sexo, dispone lo siguiente:

- a) Por “discriminación directa basada en el sexo” se entenderá un trato desfavorable y, obviamente, directamente relacionado con el sexo;
- b) Por “principio de igualdad de trato” se entenderá la ausencia de toda discriminación basada en el género, ya sea directa o indirectamente;
- c) Por “discriminación por motivos de sexo” se entenderá cualquier acto u omisión que constituya o entrañe un trato desfavorable por motivos de sexo;

d) Se entenderá que existe “discriminación indirecta por motivos de sexo” cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutrales pongan particularmente en desventaja a los miembros de un sexo con respecto al otro, a menos que esa disposición, ese criterio o esa práctica sean adecuados y necesarios y puedan justificarse por factores objetivos que no guardan relación con el sexo.

## **Artículo 2**

### **Eliminación de la discriminación en la ley y en la práctica**

10. La estrategia del Gobierno para la igualdad de género adopta un enfoque doble, a saber, la ejecución de actividades específicas en favor de las mujeres, al tiempo que se promueve la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas de política.

#### **Medidas jurídicas**

11. En el período que se examina, el marco jurídico ha seguido mejorando en lo que respecta a la eliminación de la discriminación contra la mujer en sintonía con los instrumentos internacionales pertinentes, en particular la Convención. Las nuevas disposiciones legislativas se encuentran sobre todo en las siguientes esferas: la familia y el maltrato de los niños; el empleo y, en particular, la protección de la maternidad; la violencia contra la mujer y la trata de mujeres; y la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso a los bienes y servicios. La lista completa de las medidas legislativas que se han promulgado en el período objeto de examen puede verse en el anexo.

#### **Concienciación**

12. La política de concienciación y de información de las mujeres sobre sus derechos se ha perfeccionado y ampliado con todas las partes pertinentes en la difusión de información. Los ministerios y otras autoridades gubernamentales, y en particular el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, así como organizaciones profesionales y las ONG han facilitado información a través de seminarios, ponencias, conferencias y publicaciones.

13. El Organismo de Igualdad del Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos puso en marcha en 2016 una campaña para informar a las mujeres embarazadas, las madres primerizas y las mujeres en general acerca de sus derechos con arreglo a la legislación nacional. Se publicó un folleto, que se difundió en todos los hospitales públicos, muchos dispensarios privadas y centros de servicios a los ciudadanos. También fue bien recibido a través de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión) y hubo personas que se pusieron en contacto con el Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos/Ombudsman, durante y después de la campaña, con el fin de obtener más información.

14. El Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica en colaboración con los ministerios y organismos para la Igualdad, ha organizado varios seminarios.

15. El Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social ha distribuido a las asociaciones de empleados y empleadores y a la población en general folletos informativos sobre la discriminación sexual, incluida la discriminación por embarazo. Esa información se presenta en griego y en inglés, por lo que es accesible a los principales grupos étnicos extranjeros en Chipre.

16. La igualdad de género se ha incluido también en los seminarios de capacitación en el servicio del Instituto Pedagógico del Ministerio de Educación y Cultura y la Academia de Policía. Y, lo que es más importante, la capacitación, la concienciación y la educación de los funcionarios públicos, en particular los fiscales, los jueces y los abogados, se ha incluido en el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017), iniciado por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer.

17. Cada vez hay más mujeres que utilizan los mecanismos extrajudiciales (organismos de promoción de la igualdad) establecidos por la legislación con el mandato de investigar las denuncias de discriminación y de violaciones de los derechos humanos. La Oficina del Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos/Ombudsman desempeña un papel fundamental, ya que es una de las principales instituciones extrajudiciales con autoridad, en virtud de la legislación, para investigar las denuncias pertinentes. El Organismo de Protección de la Igualdad de la Oficina del Comisionado recibió un total de 468 denuncias de la Oficina del Comisionado durante el período comprendido entre marzo de 2011 y agosto de 2016. En cuanto al interés de las víctimas en recabar ayuda a través de la línea telefónica nacional de ayuda, la recopilación de datos ha mejorado, ya que ha aumentado el número de mujeres que se han decidido a denunciar los casos de violencia. La línea de ayuda, gestionada desde 1990 por la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia, ofrece asesoramiento, proporciona información sobre los derechos fundamentales y opciones de las víctimas y pone a estas en contacto con otros servicios que se ocupan de la violencia doméstica. Funciona todos los días, incluidos los días feriados y los fines de semana, de forma gratuita. En 2015, la línea recibió 7.769 llamadas, 1.511 de las cuales se tramitaron.

### **Planes de acción**

18. Además de la promulgación de medidas legislativas para salvaguardar los derechos de la mujer, se han elaborado varios planes de acción nacionales en consonancia con la política nacional de igualdad de género. El Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017), aprobado por el Consejo de Ministros el 23 de diciembre de 2014 (Decisión núm. 78.071), fue elaborado por la Dependencia de Igualdad de Género del Ministerio de Justicia y Orden Público en estrecha colaboración con todos los departamentos gubernamentales, el Comisionado para la Igualdad de Género, organizaciones de mujeres y otras ONG, instituciones académicas y órganos de derechos humanos. Adopta un enfoque integral, en el que se incluyen cuestiones relacionadas con seis esferas temáticas/objetivos prioritarios: reforma administrativa o institucional para la promoción eficaz de la igualdad entre mujeres y hombres; reforma legislativa/mejora del marco legislativo; participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida pública y política; lucha contra todas las formas de violencia contra la mujer; empoderamiento económico de la mujer; y eliminación de los estereotipos de género. Cada objetivo prioritario se desglosa en objetivos provisionales, medidas, organismos de aplicación, plazos, costo e indicadores de seguimiento.

19. Cabe señalar que el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017) fue elaborado a partir del informe de evaluación provisional sobre el Plan de Acción Nacional sobre la Igualdad de Género (2007-2013) realizado por un evaluador externo (véase también la página 16) y, lo que es más importante, de las observaciones finales. Además, en la formulación del Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017) se tuvieron en cuenta las leyes y políticas de la Unión Europea, en particular la Estrategia Europea sobre la Igualdad entre la

Mujer y el Hombre (2010-2015), Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.

20. A este respecto, el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017) es el principal instrumento para la aplicación de las recomendaciones de la CEDAW y la promoción de la igualdad de género. Otros programas de acción, inspirados en el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género, abordan directa o indirectamente la cuestión de la igualdad. Entre ellos figuran los siguientes: Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil (2014-2017); Plan de Acción Nacional para la Prevención y la Lucha contra la Violencia en la Familia (2017-2019); Plan de Acción Nacional contra la trata de Personas (2013-2015); Plan de Acción Nacional sobre la Reducción de las Consecuencias de la Crisis Económica en la Salud Pública (2013-2015); y Plan Estratégico del Ministerio de Salud (2016-2018).

### **Fondos Estructurales y de Inversión Europeos**

21. La perspectiva de género se tiene también en cuenta en el marco de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) en Chipre. La igualdad de género en cuanto política horizontal se está examinando y promoviendo mediante la preparación y aplicación de programas cofinanciados con Fondos EIE en el período 2014-2020, incluidas las iniciativas de supervisión, presentación de informes y evaluación.

22. La igualdad de género constituye una condicionalidad general ex ante (núm. 2), que es un requisito previo para la aplicación eficaz y eficiente de los programas. Los diversos criterios de la condicionalidad general ex ante 2 se han cumplido plenamente a partir de 2014.

23. Las autoridades competentes en materia de igualdad de género participan como miembros del Comité Consultivo para el diseño y la supervisión estratégica de los documentos de programación para 2014-2020, así como del Comité de Supervisión de los programas cofinanciados.

24. El órgano de gestión (Dirección General de Coordinación y Desarrollo de los Programas Europeos) publicó directrices detalladas sobre la armonización de los programas/proyectos y planes con la legislación de la Unión Europea relativa a los procedimientos de contratación pública, contra la discriminación y de igualdad de género, el medio ambiente y la ayuda estatal. En consecuencia, todos los proyectos y planes deben recibir de las autoridades competentes un certificado de que cumplen las leyes de la Unión Europea sobre las políticas mencionadas. Si un proyecto recibe una evaluación negativa, no se aprueba su cofinanciación. El plan de evaluación de los programas incluye una evaluación temática de la incorporación de la perspectiva de género, que se iniciará en 2019.

### **Investigación y desarrollo**

25. La igualdad de género se tiene también en cuenta en la investigación y el desarrollo. La igualdad de oportunidades para los científicos, independientemente de su género, ayudará a aprovechar plenamente el potencial de la valiosa fuerza de trabajo de Europa. En ese marco, Chipre se centra en la eliminación de los obstáculos a la paridad entre los géneros en el ámbito de la investigación y el desarrollo. Se hace hincapié en la eliminación de los estereotipos sobre la inferioridad de la mujer por lo que respecta a su capacidad para competir con los hombres y a la dedicación a su carrera profesional. Con el fin de promover ese objetivo, se adoptan medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como otras medidas concretas que apoyan a las mujeres con profesiones

de carácter científico. Las medidas más importantes introducidas hasta ahora en materia de investigación y desarrollo son las siguientes:

a) Creación de la Cátedra de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura de Igualdad de Género y Empoderamiento en la Universidad de Chipre en 2009, donde se están llevando a cabo investigaciones y se realizan actividades de incorporación de la perspectiva de género;

b) Actividades de investigación realizadas por el Centro de Investigación para Estudios de Género de la Universidad de Chipre, en relación con la igualdad de género y, en particular, la participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida;

c) En 2012 se estableció en la Universidad de Chipre un programa interdepartamental e interdisciplinario sobre Estudios de Género, disponible a nivel de maestría y doctorado;

d) Elaboración de un Plan de Igualdad de Género para 2014-2020 en la Universidad Tecnológica de Chipre, que incluye, entre otras cosas, actividades de capacitación sobre la promoción de la igualdad de género y la lucha contra el acoso sexual y la discriminación;

e) Inclusión de la cuestión de la igualdad de género en el Programa Marco Nacional de Investigación e Innovación “Reiniciar 2016-2020”. En el marco del programa, los promotores de los proyectos deben ajustarse a las leyes pertinentes relativas a la igualdad de oportunidades entre los géneros y la no discriminación.

### **Órganos y estructuras**

26. Además del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer (véase el artículo 3), en el período objeto de examen han desempeñado un papel decisivo en la promoción de la igualdad de género los siguientes órganos y estructuras:

#### ***Comisionado para la Igualdad de Género***

27. La institución del Comisionado para la Igualdad de Género fue establecida en 2014 por el Presidente de la República como entidad competente para seguir promoviendo la igualdad de género y los derechos de la mujer en Chipre.

*[Véase la información facilitada por Chipre en virtud del procedimiento de seguimiento de las observaciones finales (CEDAW/C/CYP/CO/6-7/Add.1; en adelante, informe de seguimiento)].*

#### ***Ombudsman/Órgano de Lucha contra la Discriminación y en Favor de la Igualdad***

28. En 2011, la institución pasó a denominarse Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y se le asignaron las funciones de proteger, promover y garantizar los derechos humanos en calidad de Institución Nacional de Protección de los Derechos Humanos, en consonancia con los Principios de París.

29. El Organismo de Protección de la Igualdad recibió un total de 468 denuncias entre marzo de 2011 y agosto de 2016. De ellas, 205 (44%) fueron presentadas por mujeres que denunciaban situaciones de discriminación por motivos de género: 79 casos se referían a la discriminación relacionada con el embarazo o el parto (por ejemplo, la prestación por maternidad o el despido por estar embarazada); 43 casos estaban relacionados con el acoso, incluido el acoso sexual; 32 casos se referían al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y a la discriminación debida a la situación familiar o estado civil; 14 casos eran de discriminación por motivos de género sobre cuestiones relacionadas con la contratación, la remuneración y la

promoción; y 37 estaban relacionados con otras formas de discriminación contra la mujer (por ejemplo, observaciones sexistas, denuncias de los hijos de madres refugiadas, despido de trabajadoras, etc.). (Pueden verse actividades adicionales del Comisionado en el período objeto de examen en las páginas 16, 19 y 20). El Órgano de Lucha contra la Discriminación recibió 7 denuncias relacionadas con la discriminación por motivos de género, el acceso a bienes y servicios, la educación y la protección social.

### ***Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional***

30. La Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional (Enmienda) de 2014 [ L.150(I)/2014] ha armonizado mejor el marco jurídico del Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional con el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

#### *Inspectores de Igualdad-Departamento de Trabajo/Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social*

31. Los Inspectores de Igualdad del Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social desempeñan un importante papel en la lucha contra la discriminación de género en el empleo. En 2012-2013, agentes del Ministerio, así como funcionarios de la Oficina del Ombudsman, recibieron capacitación intensiva teórica y práctica sobre la aplicación de la igualdad de remuneración y la igualdad de trato en la legislación laboral. En 2015 se realizaron más de 1.000 inspecciones sobre legislación relativa a la igualdad de remuneración, con el objetivo de vigilar y reducir la desigualdad salarial por razón de género.

#### ***Órgano de Certificación de la Igualdad de Género***

32. Por decisión del Consejo de Ministros, en abril de 2014 se estableció el Órgano Nacional de Certificación como autoridad competente para evaluar a las empresas en cuanto a la aplicación de las “mejores prácticas” en materia de igualdad de trato y remuneración en el lugar de trabajo. Hay dos tipos de certificados: el de “Empleador igualitario” y el de “Buenas prácticas”, en relación con la igualdad de trato o de remuneración. En 2014, recibieron capacitación 35 consultores de 12 empresas, que prestaron gratuitamente servicios de consultoría a las empresas y organizaciones interesadas en obtener un certificado. En 2015, fueron certificadas 34 empresas.

#### ***Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica***

33. Durante el período que se examina, el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica llevó a cabo iniciativas importantes, tales como:

a) Elaboración del segundo Plan de Acción Nacional para la Prevención y la Lucha contra la Violencia en la Familia (2017-2019), que será presentado por el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social al Consejo de Ministros para su aprobación en marzo de 2017;

b) Redacción de una propuesta sobre un mecanismo centralizado de recopilación de datos para reunir y procesar los datos administrativos sobre la violencia doméstica, según lo previsto en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), firmado por la República de Chipre el 16 de junio de 2015 (STCE 210);

c) Enmienda y revisión del Manual de procedimientos interdepartamentales;

d) Realización en 2012, con apoyo del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, de la primera investigación nacional sobre la prevalencia de la violencia doméstica en Chipre y sus consecuencias para la salud de la mujer, titulado “Alcance, frecuencia, formas y consecuencias de la violencia doméstica contra la mujer en Chipre”.

***Grupo Multidisciplinario de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas***

34. Se estableció atendiendo a las disposiciones de la Ley de Lucha contra la Trata y la Explotación de Personas y de Protección de las Víctimas de 2007 [L.87/(I)/2007] con la misión de adoptar todas las medidas necesarias para luchar contra la trata y la explotación de personas y proteger a las víctimas.

***Comité Parlamentario de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres***

35. El Comité Parlamentario de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres se creó por decisión de la Cámara de Representantes en 2011, mediante la fusión del Comité Parlamentario de Derechos Humanos y el Comité Parlamentario de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres. Examina los proyectos de ley y las cuestiones relacionadas con la igualdad y los derechos humanos. En sus períodos de sesiones el Comité invita frecuentemente al Comisionado para la Igualdad de Género y a las organizaciones de mujeres a expresar sus opiniones sobre cuestiones de igualdad de género.

***Comité de la Policía para la Igualdad de Género***

36. El Comité de la Policía para la Igualdad de Género se creó en 2008 a raíz de una decisión del Consejo de Ministros. Sus tareas principales son la plena aplicación de la legislación sobre la igualdad de género en la policía, la promoción de la igualdad de trato y la instauración de una nueva actitud basada en el principio de la igualdad de género. El Comité está integrado por seis funcionarios superiores de policía (tres hombres y tres mujeres).

***Oficina de la Policía para la Lucha contra la Discriminación***

37. La Oficina de la Policía para la Lucha contra la Discriminación, establecida en 2005, desempeña su labor en el cuartel general de la policía. Se encarga de la realización de iniciativas preventivas y de la supervisión de las tácticas de intervención para luchar contra el racismo, la discriminación y la xenofobia.

***Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño***

38. El Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño se estableció en 2007 con arreglo a la Ley del Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño de 2007 [L.74(I)/2007], como autoridad independiente basada en los Principios de París y la observación general núm. 2 del Comité de los Derechos del Niño. La Ley se enmendó en 2014 [L.44(I)/2014] en aras de una mayor eficacia.

### **Artículo 3**

## **Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer**

39. Después del nombramiento del Comisionado para la Igualdad de Género en marzo de 2014, el Consejo de Ministros, a raíz de una propuesta presentada por el Ministerio de Justicia, decidió, en su reunión de 23 de abril de 2014 (decisión núm. 76.789), aprobar la enmienda al proyecto de la organización y el funcionamiento del mecanismo, a fin de que el Consejo y el Comité Nacional del mecanismo nacional estuvieran presididos por el Comisionado, y la Secretaría General siguiera contando con los servicios de funcionarios del Ministerio de Justicia y Orden Público pertenecientes a la Dependencia de Igualdad de Género.

40. La principal prioridad del mecanismo nacional para 2016 es la reforma de las políticas de igualdad, junto con la creación de la Comisión para la Participación de las Mujeres en los Centros de Decisión, el Comité contra la Violencia y la Trata de Personas, la Comisión de Empleo y Empoderamiento Económico de la Mujer, el Comité de Asuntos Europeos, el Comité para la Eliminación de los Estereotipos y los Prejuicios Sociales y el Comité de Cooperación entre las Dos Comunidades, que se encargan de la aplicación de las medidas derivadas del Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017). Una prioridad fundamental es la promoción de una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones, en previsión de las elecciones parlamentarias de 2016.

41. El 2 de diciembre de 2016, la Oficina del Comisionado para la Igualdad de Género y el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer organizaron un seminario sobre “Igualdad de género: Medidas para 2017”, al que asistieron más de 80 representantes de organizaciones de mujeres, sindicatos y organizaciones de partido, órganos participantes en la promoción de la igualdad de género, asociaciones profesionales y sociales y funcionarios públicos. Se presentaron las medidas previstas para 2017, entre ellas las siguientes:

a) Una encuesta sobre la situación actual de la mujer (demografía, situación económica, participación en la vida política y social y en los negocios) en ambas comunidades, cuyos resultados se presentarán en un acto conjunto en 2017 (Comité de Cooperación entre las Dos Comunidades);

b) Una campaña de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras (Comité de Empleo y Empoderamiento Económico de la Mujer);

c) Un taller sobre la participación igualitaria de hombres y mujeres en los centros de toma de decisiones (Comité sobre la Participación de la Mujer en la Toma de Decisiones);

d) Propuestas al Ministerio de Educación y Cultura para mejorar sus actuales programas de igualdad de género y establecer otros nuevos, como encuestas y estudios para la promoción de la dimensión de género y la eliminación de los estereotipos y los prejuicios sociales (Comité para la Eliminación de los Estereotipos y los Prejuicios Sociales);

e) El Grupo Temático “Trata y Explotación Sexual de las Mujeres”, del Comité contra la Violencia y la Trata de Personas, adscrito al Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, participó en 2016 en la elaboración de medidas encaminadas a la prevención. En ese contexto, elaboró propuestas de talleres para reducir la demanda de servicios sexuales;

f) El Comité de Asuntos Europeos, adscrito al Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, organizó en febrero de 2016 un seminario de información sobre Programas nacionales y europeos de financiación a través del Portal de

Información, que incorporó el tema “La Unión Europea hoy: desafíos y perspectivas”;

g) El Comité contra la Violencia, del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, ha celebrado varios seminarios y actos de sensibilización sobre esa cuestión en las zonas urbanas y rurales. El Comité tiene previsto organizar en 2017 seminarios, conferencias y cursos prácticos para estudiantes universitarios en Nicosia y Pafos sobre la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y en Nicosia y Limassol sobre la trata de mujeres.

#### **Artículo 4**

#### **Medidas especiales de carácter temporal: programas de discriminación positiva**

42. En el contexto de la política del Gobierno para prestar apoyo a los grupos sociales vulnerables, en el período objeto de examen se aprobaron o prolongaron varias medidas de carácter temporal:

##### ***Plan para el Fortalecimiento de la Capacidad Empresarial de la Mujer***

43. La mujer sigue siendo un grupo destinatario importante, que cuenta con apoyo del Gobierno a través del plan de subvenciones denominado Plan para el Fortalecimiento de la Capacidad Empresarial de la Mujer, especialmente concebido para alentar el desarrollo empresarial. El Ministerio de Energía, Comercio, Industria y Turismo seguirá aplicando el Plan, que forma parte del Plan Estratégico de Desarrollo (2014-2020).

44. El Plan ofrece a las mujeres considerable asistencia financiera y programas de capacitación para la creación de pequeñas y medianas empresas nuevas, modernas y viables. Las candidatas deberían tener no menos de 19 años de edad y no más de 55 en la fecha de la presentación de la propuesta.

45. El Plan abarca todas las actividades del sector manufacturero, con exclusión de las relacionadas con el procesamiento de productos agrícolas. Abarca también todas las actividades del comercio electrónico, los servicios y el turismo. Las candidatas aceptadas tienen derecho a una subvención equivalente al 50% del presupuesto aprobado, hasta un importe máximo de 70.000 euros para el sector manufacturero y 50.000 para el resto de las actividades seleccionadas. Cada candidata aceptada debe completar el proyecto presentado antes de transcurridos 24 meses desde de la fecha de su aprobación. Se está llevando a cabo un plan de subvención similar para los jóvenes.

46. En 2015 se asignó un total de aproximadamente 4 millones de euros para ambos programas, que ayudaron a 190 empresas e hicieron posible la creación de unos 500 nuevos puestos de trabajo, mientras que, en 2014, la cifra total fue de 3,1 millones de euros, con 170 empresas beneficiarias y unos 400 nuevos puestos de trabajo.

47. En 2015 hubo una nueva convocatoria de propuestas para ambos planes, en el período de programación 2014-2020, con un presupuesto total de 11 millones de euros. Tras la nueva convocatoria se presentaron más de 800 propuestas. En el Plan de Mujeres Empresarias, se aceptaron 113 propuestas, con un presupuesto total de 3,75 millones de euros.

***Programas gestionados por el Centro de Productividad de Chipre***

48. El Centro de Productividad de Chipre ha organizado los siguientes programas y planes que facilitan, entre otras cosas, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo:

a) Plan de subvenciones sobre formas flexibles de empleo. Fue cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la República de Chipre en el marco del Programa Operacional: Empleo, Recursos Humanos y Cohesión Social (2007-2013). Ofreció a las empresas una subvención equivalente al 65% de los costos salariales del nuevo personal contratado por un período de ocho meses. Estaba destinado a las mujeres desempleadas, las personas de más de 50 años de edad y otras personas vulnerables. El Plan se inició el 22 de abril de 2010 y concluyó el 31 de agosto de 2015;

b) Desarrollo de aptitudes para la aplicación eficaz del principio de igualdad de género en el lugar de trabajo. El programa estaba destinado a los directores de empresas y consistió en un curso práctico de dos días impartido el 23 y 29 de noviembre de 2016.

***Cuotas para la participación de las mujeres en las juntas directivas de las organizaciones semigubernamentales***

49. En 2016, se promulgó un proyecto de ley que regulaba las cuotas de participación de mujeres en las juntas directivas de las organizaciones semigubernamentales, a fin de garantizar que el 30% de ambos sexos estuviera representado en el Consejo de Administración [enmienda de la Ley sobre Determinadas Entidades Jurídicas de Derecho Público (Nombramiento de Miembros del Consejo de Administración), de 1988 (L.149/1988)]. Este proyecto de ley no se ha promulgado, ya que el Presidente de la República lo ha remitido al Tribunal Supremo por motivos de inconstitucionalidad. El fallo de la Corte está pendiente.

***Nuevo pabellón de mujeres en la Prisión Central***

50. En diciembre de 2016, el Ministerio de Justicia y Orden Público inauguró un nuevo pabellón de mujeres. La iniciativa forma parte de un proyecto de dicho Ministerio para mejorar y modernizar las prisiones, que comenzó en diciembre de 2014 con un costo aproximado de 700.000 euros.

51. El nuevo pabellón tiene 20 celdas con capacidad para 40 mujeres y se espera que ayude a reducir el hacinamiento y a mejorar las condiciones de vida de las reclusas. Se espera también que mejore las posibilidades de corrección y desarrollo personal.

52. En el período que se examina se introdujeron las siguientes medidas para mejorar aún más el aspecto humanitario del sistema penitenciario:

a) Eliminación de la práctica de las visitas cerradas y aumento del número de visitas y visitantes. Se eliminó el cristal de separación entre reclusos y visitantes, y ahora los reclusos pueden tener contacto físico con sus hijos y familiares, tal como recomendó el Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño. Todas las zonas de visita cuentan ahora con un pequeño patio de juegos y juguetes para los hijos de los reclusos;

b) Los lactantes tienen derecho a permanecer con su madre reclusa mientras dure la lactancia materna, o durante un período especificado por un médico por razones médicas. El costo de la alimentación, el mantenimiento y el tratamiento de los lactantes durante su estancia en la cárcel se sufraga con fondos públicos;

- c) Calidad de educación conducente a un diploma escolar; formación profesional ofrecida por el Ministerio de Educación y Cultura y otros organismos gubernamentales u órganos profesionales; educación física y deportes a través de un programa estructurado de actividades bajo la dirección de la Organización del Deporte de Chipre;
- d) Acceso a llamadas telefónicas diarias desde las 8.00 a las 18.00 horas y uso de Skype;
- e) Participación en actividades creativas, talleres, espectáculos y actividades sociales y de beneficencia, que se consideran importantes en el proceso de rehabilitación.

## **Artículo 5**

### **Cambios en las actitudes sociales: la violencia contra la mujer**

53. El Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género contribuye sustancialmente a la reforma de las actitudes sociales y la eliminación de los estereotipos de género, que figuran entre los principales obstáculos para el adelanto de la mujer. Es también una de las seis esferas prioritarias del Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017), que hace especial hincapié en la educación y la eliminación de los estereotipos de género mediante actividades incluidas en el capítulo sobre “eliminación de estereotipos y prejuicios sociales”, como la adopción de un Código de Ética en los medios de comunicación, la investigación sobre cuestiones de igualdad de género y la sensibilización y formación de los maestros, los padres y los alumnos, así como de los periodistas y los encargados de la formulación de políticas en los medios de comunicación.

54. Según el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género, los medios de comunicación, en cuanto mecanismo de cambio social, está llamado a desempeñar un papel fundamental para cultivar y crear en la población una mentalidad libre de estereotipos y prejuicios sociales, con medidas que promuevan y destaquen las contribuciones positivas de las mujeres que participan activamente en la vida política y económica, al tiempo que se garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

55. Además, el Comité para la Eliminación de los Estereotipos de Género, del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y el Ministerio de Educación y Cultura, en colaboración con la sociedad civil y los medios de comunicación, promueven campañas educativas de educación dirigidas a hombres y mujeres; el Ministerio sigue aplicando el Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Educación, con inclusión de medidas para superar los papeles tradicionales y los estereotipos de género en la familia y en la sociedad.

56. Asimismo, el Ministerio de Justicia y Orden Público, el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, el Comisionado para la Igualdad de Género, el Ministerio de Educación y Cultura, y la empresa IMH Business están aplicando el programa europeo “Romper moldes: promoción de la igualdad de género en Chipre”. El programa es de dos años de duración (2016-2018) y fue financiado por la Comisión Europea. Entre sus objetivos se incluyen la promoción de modalidades de trabajo flexibles para los hombres en Chipre, y el fomento de empresas y, en particular, pequeñas y medianas empresas para aplicar medidas sencillas y favorables para las familias. Además, el proyecto tiene por objeto modificar el estereotipo de que el trabajo doméstico no es un papel masculino.

## Violencia contra la mujer

57. La primera encuesta nacional<sup>1</sup> realizada en Chipre en 2012 puso de manifiesto que al menos el 28% de las mujeres de Chipre han experimentado alguna forma de violencia doméstica: física, sexual, social, económica o psicológica.

58. La prevención y lucha contra la violencia de todo tipo y en particular la violencia contra la mujer es una de las mayores prioridades para el Gobierno. En este sentido, se han realizado avances importantes durante el período objeto de examen:

### *Medidas legislativas*

59. Chipre firmó el Convenio de Estambul el 16 de junio de 2015, a raíz de una decisión del Consejo de Ministros de 2 de abril de 2015. Esta fue el resultado de un estudio exhaustivo preparado por el Comité Técnico sobre la Igualdad de Género, que presta asistencia al Comité Ministerial, en el que se examinaban las obligaciones del Estado en virtud de la Convención, así como el costo de su aplicación.

60. El Ministerio de Justicia y Orden Público, a fin de allanar el camino para la ratificación del Convenio de Estambul, promueve, entre otras, las siguientes medidas:

a) Se ha preparado un proyecto de ley sobre la protección contra el acoso y el hostigamiento y otras cuestiones conexas, que tipifica como delito el acoso y el hostigamiento, de conformidad con el artículo 34 del Convenio de Estambul, y está prevista su promulgación;

b) En 2016, se recabaron los servicios de un experto externo encargado de preparar un estudio sobre las modificaciones necesarias en el marco legislativo nacional a fin de cumplir las disposiciones del Convenio de Estambul, y un estudio sobre evaluación y gestión de riesgos, de conformidad con el artículo 51 de la Convención. Los dos estudios se han completaron y presentaron al Ministerio y se difundieron y publicaron oportunamente en el sitio web del Ministerio de Justicia y Orden Público. En la actualidad, se está redactando un nuevo proyecto de ley de lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas, que será objeto de una consulta pública;

c) Promulgación de la Ley sobre la Violencia en la Familia (Prevención y Protección de las víctimas) (Enmienda) de 2015 [L.172(I)/2015];

d) Promulgación de la Ley de Prevención y Lucha contra el Abuso Sexual, la Explotación Sexual de los Niños y la Pornografía Infantil de 2014 [L.91(I)/2014] que transpone la Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión Marco 2004/68/JAI del Consejo;

e) Promulgación de la Ley de Normas Mínimas sobre los Derechos, el Apoyo y la Protección de las Víctimas de la Delincuencia de 2016 [L.51(I)/2016], que transpone la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del

<sup>1</sup> Apostolidou, M., Maurice, P., Parlalis, St. (2012), *Extent, Frequency, Nature and Consequences of Domestic Violence against Women in Cyprus*. Encargado por el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica y financiado por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer. El resumen del estudio puede encontrarse en [http://www.familyviolence.gov.cy/upload/research/erevna\\_2012oct\\_viol-ag-women\\_summary\\_en.pdf](http://www.familyviolence.gov.cy/upload/research/erevna_2012oct_viol-ag-women_summary_en.pdf).

Consejo. El objetivo de la Ley es mejorar la protección de la víctima, en lo que respecta tanto a los de derechos procesales como a la protección física y práctica de toda persona considerada víctima, en particular las mujeres víctimas de la violencia de género.

***Plan de Acción***

61. El Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica ha elaborado el segundo Plan de Acción Nacional para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Doméstica (2017-2019), que será sometido por el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social a la aprobación del Consejo de Ministros. El nuevo Plan se centra en los siguientes objetivos:

- a) Terminación y revisión del Manual de procedimientos interdepartamentales;
- b) Promoción de actividades de capacitación sistemática, especializada e interdepartamental para profesionales de “primera línea” que se ocupan de los incidentes o casos de violencia doméstica;
- c) Reintroducción de los asesores familiares en los Servicios de Bienestar Social;
- d) Elaboración y aprobación de un Mecanismo Interinstitucional de Evaluación de Riesgos para lograr una gestión más eficaz de incidentes o casos de violencia doméstica;
- e) Promoción de la ratificación del Convenio de Estambul por la Cámara de Representantes;
- f) Promoción de la aplicación eficaz de la Ley de Normas Mínimas sobre los Derechos, el Apoyo y la Protección de las Víctimas de la Delincuencia de 2016 [L. 51(I)/2016].

62. Además, el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, con el fin de combatir con eficacia todas las formas de violencia contra la mujer, recabó los servicios de un consultor externo para evaluar la aplicación del anterior Plan de Acción Nacional sobre la Igualdad de Género (2007-2010). Según un informe provisional, se han conseguido progresos significativos en todas las esferas pertinentes.

***Concienciación/capacitación de profesionales***

63. En 2013-2014 y 2015-2016, la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia, en colaboración con el Ministerio de Educación y Cultura y el Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño, organizó varias campañas nacionales destinadas a concienciar a los maestros y los padres sobre la lucha contra la violencia doméstica, y sobre la promoción de la crianza positiva de los hijos.

64. Además, la Oficina del Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos, el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, la Academia de Administración Pública de Chipre y el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica han concluido un proyecto europeo de dos años, denominado “Campaña de tolerancia cero de la violencia contra las mujeres y las niñas en Chipre” (2013-2015). El proyecto, que promovía un mensaje de tolerancia cero, se proponía lograr una mayor sensibilización y capacitar a los participantes para responder más eficazmente a las necesidades de las víctimas de la violencia.

65. En abril de 2016, el Ministerio de Justicia y Orden Público, en cooperación con el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica y la Embajada de los Estados Unidos, organizó un seminario sobre la violencia contra la mujer, destinado a los profesionales de todos los ministerios y organismos pertinentes que participan en la tramitación de los casos de violencia doméstica. Los instructores del seminario eran expertos en cuestiones relacionadas con la violencia doméstica y sexual.

66. En noviembre de 2012, la Dependencia de Igualdad de Género del Ministerio de Justicia y Orden Público, con apoyo de la Comisión Europea, organizó una conferencia de dos días de duración sobre la Lucha contra la Violencia Doméstica contra la Mujer en la Unión Europea, en el marco de la Presidencia de Chipre del Consejo de la Unión Europea (junio a diciembre de 2012) (en adelante, la Presidencia de Chipre). El objetivo de la conferencia era examinar los progresos conseguidos en la UE en la prevención y la lucha contra la violencia doméstica contra la mujer y establecer un foro para el intercambio de buenas prácticas y enseñanzas extraídas en los Estados miembros.

67. En noviembre de 2013 el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica organizó en Nicosia una Conferencia Panchipriota sobre “Violencia doméstica: prevención, protección y enjuiciamiento”, con el fin de examinar los progresos de la Unión Europea con sus actividades para prevenir y combatir la violencia doméstica contra las mujeres y los niños y ofrecer un foro para el intercambio de buenas prácticas y experiencias adquiridas en otros Estados miembros de la Unión Europea. La Conferencia, financiada por el Mecanismo, agrupó a 140 profesionales y ONG.

68. En el período que se examina, la cuestión de la violencia doméstica mereció gran prioridad por parte de la policía y se realizaron varias actividades:

a) Academia de Policía: La lucha contra la violencia doméstica se incluye en sus programas de formación; se ofrecen seminarios y talleres para los agentes. Se hace especial hincapié en la tramitación y la investigación de los casos en que las víctimas son menores y otras personas vulnerables;

b) Manual de la Policía de la UE sobre buenas prácticas contra el abandono de los casos de violencia doméstica. El Manual fue resultado de una conferencia de expertos durante la Presidencia de Chipre. En él se destacan las principales estrategias y enfoques que se han aplicado para evitar los abandonos y se subrayan los principios y factores que contribuyen al éxito en los programas de intervención;

c) Participación en el Programa Leonardo. En 2012-2014 la policía participó como asociada en el Programa Leonardo “Instrumentos homologados de evaluación del riesgo de violencia doméstica: fortalecimiento de la capacidad profesional de los agentes de policía europeos”, cuyo objetivo era preparar un folleto informativo sobre la evaluación de riesgos destinado a los agentes de policía de Europa;

d) La policía de Chipre presentó un proyecto titulado “Círculo de CAMBIO: Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas mediante la concienciación sobre la igualdad de género”, que fue aceptado por la Comisión Europea para su financiación. La policía es la encargada de la coordinación de todas las partes interesadas nacionales. El programa tiene dos años de duración (2017-2019) y un costo total de 177.000 euros. Sus principales objetivos son los siguientes: modificación de las actitudes y comportamientos hacia la violencia contra la mujer; prevención mediante la educación; lucha contra la culpabilización de las víctimas y aliento a las víctimas y los testigos para que denuncien la violencia ante las autoridades y las instituciones fomentando una sensación de mayor

confianza; contribución a la lucha contra el sexismo, los estereotipos de género y las normas de género en los grupos de edad más jóvenes; información a los grupos de ciudadanos que corren riesgo de violencia sobre sus derechos y sobre los servicios gubernamentales de apoyo.

69. En el contexto de las negociaciones para una solución del problema de Chipre, el Comité Técnico de Cuestiones Humanitarias estableció en 2008 el Subcomité de Ambas Comunidades sobre la Violencia Doméstica, con el fin de combatir la violencia doméstica en toda la isla. El Subcomité, integrado por expertos de ambas comunidades (psicólogos, psiquiatras, especialistas en derecho de familia), ha acordado una serie de medidas de sensibilización en todo el territorio de Chipre.

70. En el período que se examina, el Comité Técnico de Asuntos Humanitarios y el Comité Técnico sobre Delincuencia y Asuntos Penales organizó en Nicosia una Conferencia sobre el tema “Violencia doméstica: insistencia en la prevención”, que tuvo lugar el 20 de mayo de 2015. Entre los oradores figuraban miembros de los equipos griego y turcochipriota, el personal de la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP) y otros profesionales.

71. El 17 de febrero de 2017 el Comité Técnico de Asuntos Humanitarios organizó en Nicosia una segunda conferencia sobre el tema “La trata de personas: construcción de un sistema eficaz de lucha contra la trata haciendo especial hincapié en la protección de las víctimas”. Los oradores fueron el Jefe del Equipo Grecochipriota, el Jefe del Equipo Turcochipriota, el personal de la UNFICYP, activistas y profesionales.

#### ***Asistencia y protección para las mujeres víctimas de la violencia***

72. En septiembre de 2014 la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia inauguró en Pafos un albergue para víctimas de la violencia doméstica. En septiembre de 2016 se creó en Nicosia otro centro semejante, que sustituyó a uno anterior ubicado en locales alquilados. Es cofinanciado por el Programa de Subvenciones de Noruega (75%), el Gobierno de Chipre, la OPAP y la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia. El albergue cuenta con 21 camas para las mujeres víctimas de la violencia doméstica y sus hijos.

73. Los servicios de bienestar social del Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, a través del Plan de Subvenciones, ofrecen apoyo financiero a la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia para el funcionamiento de los albergues. La Asociación dispone también de la línea telefónica de asistencia 1440, que, desde enero de 2017, funciona las 24 horas del día, de conformidad con el Convenio de Estambul, y cuenta con apoyo financiero del Ministerio de Justicia y Orden Público.

74. Todos los funcionarios de los servicios de bienestar social han asumido también la función de consejeros familiares, que pueden tramitar e investigar las denuncias de violencia doméstica. Para alentar a la población a denunciar los casos de violencia contra la mujer, los consejeros familiares aceptan denuncias anónimas. En los casos en que las mujeres desean abandonar una relación abusiva, pueden permanecer con sus hijos en centros de acogida de la Asociación para la Prevención y Gestión de la Violencia en la Familia hasta que puedan valerse por sí mismas y ser económicamente independientes.

#### ***Sistema de reunión de datos***

75. Se ha preparado y está lista para su presentación al Consejo de Ministros una propuesta del Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia Doméstica referente a la instauración de un mecanismo centralizado de reunión de datos para la

recopilación y el procesamiento de los datos administrativos sobre la violencia doméstica de conformidad con el Convenio de Estambul y la Directiva sobre los Derechos de las Víctimas.

76. Además, en octubre de 2013, se creó en dicho Comité un Departamento de Investigación, que actualmente está a cargo de un investigador académico superior y cuatro investigadores voluntarios, todos los cuales son expertos en métodos de investigación o psicología. El Departamento analiza la base de datos del Comité y recopila datos de la línea telefónica de asistencia, los centros de acogida y las reuniones de asesoramiento psicológico, para las presentaciones del Comité en los medios sociales y con otros fines. Previa solicitud, el Departamento prepara también recopilaciones de jurisprudencia.

### ***Investigación***

77. Además de una encuesta nacional efectuada en 2012 (mencionada antes en este artículo), durante el período objeto de examen se han llevado a cabo actividades de investigación sobre la violencia sexual.

78. Dentro de su ámbito de competencia en calidad de Institución Nacional de Derechos Humanos, el Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos presentó diversos informes sobre la cuestión, entre otros los siguientes:

- a) Un informe sobre la falta de estructuras de apoyo a las víctimas de la violencia sexual;
- b) Un informe sobre la gestión por el sistema de prevención y penal de los casos de violencia sexual contra la mujer;
- c) Un informe sobre la necesidad de redactar una estrategia nacional para la prevención y gestión de los delitos sexuales.

## **Artículo 6**

### **Trata, explotación y prostitución de mujeres**

79. Desde 2011, los esfuerzos por prevenir y combatir la trata de personas se han intensificado mediante la utilización de proyectos de investigación, reformas legislativas, planes de acción y otras medidas (véase también el informe de seguimiento).

80. Durante el mismo período, el Comisionado para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos organizó varias actividades de formación, debates públicos y eventos en relación con la cuestión de la trata de personas y la explotación laboral, por ejemplo:

- a) Un debate sobre la creación de una alianza entre las diferentes partes interesadas para la prevención de la trata de personas y la explotación laboral;
- b) Un evento abierto al público para examinar las recomendaciones recogidas en el informe del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos;
- c) Una conferencia organizada para oficiales superiores sobre la función de las autoridades públicas en la prevención y la lucha contra la trata de personas;
- d) Programas de capacitación para educadores y estudiantes en las escuelas.

81. Entre otras cosas, el Comisionado publicó el informe A/N 4/2013, de 17 de octubre de 2013, dirigido a todas las autoridades y ONG competentes, sobre el marco de la lucha contra la trata y sus posibles deficiencias.
82. Se presta la debida atención a la aplicación eficaz de la legislación existente y, en particular, a la investigación de los actos de trata de personas y el enjuiciamiento y la sanción de los autores. Desde marzo de 2015, se han ampliado el papel y las competencias de la Oficina de la Policía para la Lucha contra la Trata de Personas. Los investigadores especializados se han sumado al personal existente y han desempeñado sus tareas en un marco reforzado.
83. El empoderamiento de dicha Oficina tiene por objeto permitir a la policía realizar una investigación de calidad, adecuada y en profundidad de los casos de trata, así como mejorar su capacidad operacional. Desde su ampliación, el número de condenas ha aumentado. En 2014, fueron 14 las personas condenadas en virtud de las disposiciones de la Ley de Lucha contra la Trata, mientras que en 2015 el número ascendió a 21.
84. Los esfuerzos de Chipre para luchar contra la trata de personas han sido objeto de reconocimiento y encomio. La Jefa de la Oficina de la Policía para la Lucha contra la Trata de Personas fue una de las nueve personas de todo el mundo que en junio de 2016 recibieron del Secretario de Estado de los Estados Unidos el galardón de “Héroe de la Lucha contra la Trata de Personas de 2016”. En consecuencia, Chipre ascendió al tramo más alto nivel del Nivel 1 en reconocimiento de los esfuerzos del Gobierno para luchar contra la trata de personas.
85. Mientras tanto, las autoridades competentes cooperan dentro de este marco para asegurar que las víctimas tengan acceso a sus derechos y obtener la asistencia y la protección necesarias. A tal fin, se ha publicado el manual del Mecanismo Nacional de Remisión. El Ministerio del Interior está organizando una serie de cursos de formación sobre el Mecanismo destinados a los agentes de primera línea, por ejemplo, los oficiales de migración, la policía, el personal médico, los oficiales de relaciones laborales, etc. Cada organismo competente se encarga también de capacitar al personal sobre sus competencias en lo que respecta a la trata de personas y el manual del Mecanismo.
86. Todas las víctimas de la trata de personas, incluidos los varones víctimas y las víctimas de la trata laboral, tienen acceso a todos los servicios prestados a las víctimas de la trata. En la isla hay un centro de acogida estatal para las víctimas de la trata. Sin embargo, en el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017) se prevé la construcción de otro. Alrededor de 23 víctimas de explotación sexual fueron alojadas en el albergue durante 2014 y otras 23 en 2015.
87. Los servicios de bienestar social informan a las víctimas acerca de sus derechos y las opciones de alojamiento, atención médica y asistencia financiera. Asimismo, se lleva a cabo una evaluación sobre sus necesidades y, si es preciso, son remitidas a los departamentos competentes o a las ONG para que reciban más apoyo y asistencia.
88. Hasta julio de 2014, los servicios de bienestar social prestaban apoyo financiero a los hombres víctimas de la trata, así como a las mujeres víctimas que no deseaban permanecer en el centro de acogida estatal, lo que incluía un componente para gastos de alojamiento. Esa práctica se modificó en julio de 2014 con la promulgación de la Ley de Ingreso Mínimo Garantizado de 2014 [ L.109(I)/2014], en virtud de la cual las víctimas de la trata tienen derecho a un ingreso mínimo garantizado, al que se suma la ayuda para los gastos de alojamiento.
89. En relación con los Planes de Acción Nacionales contra la trata de Personas de 2010-2012 y de (2013-2015) (véase el informe de seguimiento), cabe señalar que la

prevención de la violencia contra la mujer y la trata de personas se ha incluido entre los hitos del Plan para 2014-2017. En este marco, el Grupo Temático “Trata y Explotación Sexual de las Mujeres”, del Comité contra la Violencia y la Trata de Personas, adscrito al Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, participó en 2016 en la elaboración de medidas encaminadas a la prevención.

90. La demanda de servicios sexuales es un factor clave que fomenta la trata de personas. Para reducir esa demanda, el Grupo Temático formuló propuestas para los talleres. Después de consultar a las instituciones académicas, el Grupo organizó una serie de talleres para concienciar a los estudiantes universitarios sobre la cuestión de la trata. Está previsto que el primer ciclo de talleres comience en enero de 2017 y termine con el año académico de 2016-2017. Las actitudes y el comportamiento de los estudiantes en relación con la trata y los servicios sexuales se evaluarán tanto antes como después de cada taller.

## **Artículo 7**

### **Vida política y pública**

#### **Situación actual**

91. A pesar del número creciente de mujeres que participan activamente en la vida política y pública, la mujer sigue estando insuficientemente representada en los puestos importantes de toma de decisiones, como el Gobierno, la Cámara de Representantes y los consejos municipales y comunitarios.

92. Sin embargo, en el período que se examina, un acontecimiento positivo fue el nombramiento de mujeres por el Presidente de la República para los siguientes puestos de alto rango: Comisionada Jurídica y Comisionada para los Derechos del Niño; Comisionada para la Administración y los Derechos Humanos; Comisionada de Igualdad; Comisionada para el Medio Ambiente; y Comisionada de Protección de Datos de Carácter Personal. Las mujeres también ocupan los puestos de Contadora General de la República y Gobernadora del Banco Central.

93. Se ha nombrado también a mujeres para ocupar la Presidencia de la Comisión de Valores y Bolsa y la Comisión de Defensa de la Competencia, y para participar como miembros de los consejos de administración de las siguientes organizaciones semigubernamentales: Dirección de Telecomunicaciones de Chipre, Junta de Comisionados de Crédito e Industrias Forestales de Chipre.

94. Las mujeres ejercen las funciones de Vicepresidentas de las Juntas Directivas de la Corporación de Radiodifusión de Chipre, la Corporación de Financiación de la Vivienda y el Consejo para el Registro y Control de los Contratistas de la Construcción e Ingeniería Civil.

95. Sin embargo, hay una sola mujer entre los 11 ministros del Consejo de Ministros, la Ministra de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, una sola mujer entre los cinco miembros de la Comisión del Servicio de Educación y ninguna mujer en la Comisión de Administración Pública.

96. En Chipre, ninguna mujer ocupó el cargo de juez hasta 1986. Desde entonces, su número ha aumentado constantemente hasta llegar al 44,3% en 2011, el 43,6% en 2013 y casi el 50% en 2016, y suman un total de 54 de los 111 jueces de la judicatura de Chipre. Había también cinco mujeres de un total de 13 magistrados (38,5%) en el Tribunal Supremo en 2016.

97. La proporción de mujeres entre los altos funcionarios de la administración pública ha subido del 13,5% en 2000 al 32,7% en 2011 y al 37,3% en 2013. Hay también tres mujeres de un total de 11 secretarios permanentes de los ministerios

(27,3%) y 15 mujeres de un total de 39 jefes de departamento y servicios de los ministerios (38,5%).

98. El porcentaje de mujeres en la Cámara de Representantes fue del 17,86% (10 de 56) en 2016, lo que representa una tendencia ascendente con respecto al 12,5% de 2009, el 10,7% de 2001 y el 5,4% de 1991.

99. La participación de la mujer en los consejos municipales también ha aumentado gradualmente, pero sigue siendo escasa. En las elecciones municipales de 18 de diciembre de 2016 solo 4 mujeres fueron elegidas alcaldesas de un total de 39 (10,26%) y de los 1.891 miembros de consejos municipales elegidos solo 88 (4,65%) eran mujeres. De los 256 jefes y presidentes de los consejos de aldea y de la comunidad, aproximadamente 21 (8,2%) eran mujeres; y de los 219 miembros de las juntas escolares las mujeres elegidas era 99 (45,2%).

100. En lo que respecta al Parlamento Europeo, hay una sola mujer entre los seis miembros de Chipre en el Parlamento Europeo.

### **Medidas y acciones adoptadas**

101. Se han adoptado diversas medidas para mejorar el equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de decisión en la vida pública y política, como campañas de concienciación con amplia participación de las organizaciones de mujeres; reuniones y contactos con los partidos políticos y las organizaciones de medios de comunicación; difusión de material informativo sobre el perfil profesional de las mujeres candidatas al Parlamento, preparado por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer; e intercambio de buenas prácticas mediante conferencias y seminarios.

102. Una de esas iniciativas, financiada en parte por el Mecanismo Nacional, es el proyecto de investigación titulado “Elecciones parlamentarias de 2006 y 2016: preferencias de género de los votantes chipriotas” realizado en forma de encuesta a pie de urna el día de las elecciones parlamentarias (en 2006 y 2016) por la Cátedra de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura de la Universidad de Chipre y el Centro de Investigaciones de Género de Chipre. El principal objetivo del proyecto era destacar hasta qué punto habían cambiado en el decenio 2006-2016 las actitudes estereotipadas y las preferencias de la sociedad chipriota hacia las mujeres candidatas y los puestos de toma de decisiones. Las conclusiones se presentaron públicamente el 20 de noviembre de 2016 y se enviaron a las autoridades gubernamentales, partidos políticos, instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales.

### **Las mujeres y la paz**

103. En el marco de las negociaciones en curso sobre el problema de Chipre, en agosto de 2016 se estableció un Comité Técnico sobre la Igualdad de Género, con competencia en las dos comunidades, encargado de “examinar, desde la perspectiva de género, cómo se ve afectada la forma de vida en Chipre como consecuencia del *statu quo*”. A este respecto, se prevé que el Comité Técnico sitúe en primer plano las cuestiones relacionadas con el género y, de conformidad con la resolución 1325, presente recomendaciones y sugerencias sobre la manera de integrar mejor la perspectiva de género en un futuro acuerdo.

104. El Secretario General de las Naciones Unidas calificó la iniciativa como paso adelante hacia una mayor participación de la mujer y la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones. Valoró también positivamente en sus informes las medidas concretas adoptadas para aumentar el número de mujeres que participan

directamente en las conversaciones como miembros de los equipos de negociación o como miembros de los grupos de trabajo de expertos, a menudo en puestos directivos.

105. Además de contribuir al proceso de negociación, el Comité Técnico organizó diversas actividades relacionadas con el género, entre ellas las siguientes:

a) Mesa redonda organizada el 10 de marzo de 2016 (en conmemoración del Día Internacional de la Mujer) sobre las aptitudes especiales de la mujer para la consolidación de la paz, promovida por la UNFICYP y la Misión de Buenos Oficios de las Naciones Unidas en Chipre;

b) Reunión de la Directora Regional para Europa y Asia Central de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres durante su visita a Chipre los días 5 y 6 de mayo de 2016;

c) Conferencia organizada en noviembre de 2016 sobre el tema “Caminos hacia la paz sostenible: fomento de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad en el contexto de Chipre”, que reunió a mujeres expertas en política y en las cuestiones relativas a la sociedad civil de más de 25 organizaciones de la sociedad civil de toda la isla.

## **Artículo 8**

### **Representación a nivel internacional**

*(véase el informe anterior)*

## **Artículo 9**

### **Nacionalidad**

*(véase el informe anterior).*

## **Artículo 10**

### **Educación**

106. Los indicadores de la educación en Chipre son muy buenos, con altas tasas de participación en todos los niveles educativos. En el año académico 2014-2015, los porcentajes de matriculación femenina eran del 48,9% en la enseñanza preprimaria; el 48,8% en la enseñanza primaria; el 48,4% en el primer ciclo de la enseñanza secundaria; el 54,4% en la enseñanza secundaria superior general; el 21,8% en el ciclo superior de la enseñanza secundaria técnica; y el 56,8% en educación terciaria

107. Existe segregación de género en la educación técnica, como revelan los datos disponibles: la matriculación femenina representa solo el 21,8% del total. Lo mismo ocurre, en cierta medida, en determinadas esferas de estudio en la educación terciaria, como confirman las siguientes cifras (relativas al año académico 2013-2014): el porcentaje de mujeres matriculadas en humanidades fue el 78,8%; en artes, el 65,7%; en ingeniería, el 16,3%; en manufacturas y elaboración, el 50,0%; y en arquitectura e ingeniería civil, el 46,7%.

108. Uno de los principales objetivos del Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017) es eliminar los estereotipos de género y los prejuicios de género en la selección de puestos de trabajo, ya que esos prejuicios explican en gran medida el desempleo y las limitadas opciones laborales de la mujer. La educación y los medios de comunicación pueden contribuir de forma decisiva a modificar la situación. En consonancia con esa opinión, el Ministerio de

Educación y Cultura ha elaborado un Plan de Acción en materia de Educación (2014-2017), que se centra en la eliminación de los estereotipos de género en la educación.

109. Con respecto a la educación, no existen barreras para las niñas pertenecientes a minorías étnicas, incluidas las niñas turcochipriotas (aunque los turcochipriotas son considerados no como una minoría étnica sino como una de las dos Comunidades del Estado previstas en la Constitución), ya que toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación por motivos de género u origen étnico. El Ministerio de Educación y Cultura hace lo posible para garantizar la igualdad de oportunidades en la enseñanza para ambos géneros sin ninguna discriminación en todos los niveles de la educación. Se estableció un comité para supervisar y coordinar todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en las medidas adoptadas. Su labor ha dado lugar a la elaboración de un Plan de Acción de Promoción de la Igualdad de Género (2014-2017), orientado a la inclusión de la igualdad de género en las cuestiones relativas a las estructuras del sistema educativo y la formación en el empleo del personal docente. A continuación se recogen algunos ejemplos de la aplicación del Plan de Acción:

a) Cursos de capacitación destinados a aumentar la concienciación sobre cuestiones de género relacionadas con la diferencia entre hombres y mujeres en el trabajo, destinados a todos los maestros de enseñanza primaria y secundaria, todos los asesores de enseñanza secundaria sobre las perspectivas de carrera y todos los inspectores de enseñanza primaria y secundaria (Instituto Pedagógico, Servicio de Orientación Profesional y Educativa y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social);

b) Capacitación del personal docente y los padres sobre cuestiones relacionadas con el género mediante seminarios y programas de capacitación en las escuelas (Instituto Pedagógico);

c) Talleres para el personal docente de enseñanza primaria y secundaria (Instituto Pedagógico e Instituto Mediterráneo de Estudios de Género);

d) Realización de encuestas sobre las necesidades y aspiraciones de las mujeres de diversos orígenes culturales y de sus hijos y creación de estructuras educativas y profesionales destinadas a proporcionar conocimientos de idiomas y orientación profesional (Instituto Pedagógico e institutos estatales de educación postsecundaria);

e) Formación en el servicio sobre cuestiones relacionadas con la prevención y la lucha contra la delincuencia, con referencia a las relaciones transgénero (Direcciones de Educación e Instituto Pedagógico), destinada al personal docente;

f) Organización de conferencias y seminarios sobre cuestiones de género para los maestros de todos los niveles (Instituto Pedagógico);

g) Ejecución de programas en las escuelas con el objetivo de promover la igualdad de género y el respeto entre todos los niños de la clase, independientemente de sus antecedentes o género (Servicio de Psicología Educativa);

h) Talleres para maestros y alumnos con el fin de promover la igualdad y la inclusión (Servicio de Orientación Profesional y Educativa).

110. Además, con el fin de ofrecer acceso al material y buenas prácticas pertinentes para la educación sobre la igualdad de género, el Instituto Pedagógico ha puesto en marcha una página web dedicada a la igualdad de género, que incluye información útil, bibliografía y material que los maestros pueden utilizar para garantizar la igualdad de oportunidades de ambos sexos en el proceso de aprendizaje. Además, se organizó un concurso de redacción sobre la igualdad de género entre los alumnos de

11° grado. El objetivo de “Cultivar la ciudadanía activa con especial insistencia en la solidaridad social” suscitó especial atención e iniciativas para eliminar toda clase de estereotipo en el proceso educativo.

111. El Consejo de Ministros decidió crear en principio una escuela en Limassol con el turco como idioma de instrucción. Sin embargo, una encuesta realizada en 2005 entre los padres para conocer su opinión sobre la propuesta, reveló que los padres preferían la asistencia a una escuela pública de su zona. Por ello, no se aplicó la decisión del Consejo de Ministros.

#### **Plan de Acción sobre la Educación (2014-2017)**

112. En el marco de sus competencias y en cooperación con el Ministerio de Justicia y Orden Público y el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, el Ministerio de Educación y Cultura ha formulado un Plan de Acción para contribuir a la plena aplicación de las medidas propuestas por el Plan de Acción Estratégico sobre la Igualdad de Género (2014-2017). Su principal objetivo es incluir el principio de la igualdad de género en los asuntos relacionados con la estructura del sistema educativo; la formación de los maestros en el servicio; y el empoderamiento de la familia.

113. Se presta la debida atención a la evaluación de los efectos de las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción. A ese respecto, un Comité Directivo designado por el Secretario Permanente del Ministerio de Educación y Cultura está supervisando y evaluando la aplicación de las medidas y, por consiguiente, está revisando y actualizando cada año el Plan de Acción.

114. En consonancia con los objetivos del Plan de Acción y las observaciones finales, se han aplicado varias medidas, entre ellas las siguientes:

a) Aplicación del plan de estudios de educación sanitaria que aborda los problemas en los ámbitos de las relaciones interpersonales; la aceptación, el respeto y la gestión de la diversidad; los servicios de planificación familiar y de salud sexual y reproductiva; la lucha contra los prejuicios; y las medidas contra los estereotipos, la exclusión social y el racismo;

b) Realización de programas de promoción de la salud, muchos de los cuales se llevan a cabo cada año con apoyo de fondos del Comité de Coordinación de la Educación Sanitaria y la Ciudadanía con el fin de ayudar a eliminar los obstáculos económicos, lingüísticos y culturales de los niños;

c) Concienciación sobre las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres y promoción de la diversificación de las opciones académicas y profesionales de las mujeres. El Ministerio de Educación y Cultura, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, ha puesto en marcha un programa para alentar una mayor participación de la mujer en los ámbitos técnicos y el uso de nuevas tecnologías, mediante la reestructuración de la educación técnica y profesional de nivel secundario a fin de hacerla más atractiva para los estudiantes de ambos sexos. Además, todos los años, durante la “Semana de Orientación Profesional”, profesionales de instituciones y liceos realizan presentaciones sobre ocupaciones dominadas por los hombres y las mujeres. En ese marco, la Guardia Nacional ofrece cada año información a los estudiantes de ambos sexos sobre cómo emprender una carrera militar en las Fuerzas Armadas;

d) Convocatoria de concursos artísticos y de redacción para concienciar a los estudiantes sobre la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Los concursos, organizados por el Instituto Pedagógico en colaboración con el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional y las direcciones de

educación primaria y secundaria, hacen hincapié en la igualdad entre hombres y mujeres al elegir su ocupación o profesión;

e) Realización de cursos de capacitación sobre cuestiones de igualdad de género y la eliminación de los estereotipos. El Instituto Pedagógico, en cooperación con los Servicios de Orientación Profesional y Educativa del Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, ofrece cada año cursos para maestros, inspectores, asesores sobre perspectivas de carrera y padres acerca de cuestiones como la diferencia en las condiciones laborales y salariales, la ciudadanía activa, el multiculturalismo, la inclusión y la exclusión social, las identidades y las relaciones entre las niñas y los niños;

f) Código de Conducta sobre el Racismo y Guía para la Gestión y Denuncia de Incidentes Racistas. A raíz de una recomendación formulada por el Órgano de Lucha contra la Discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, el Ministerio de Educación y Cultura ha elaborado el Código y la Guía, que ofrecen a las escuelas un plan detallado sobre la forma de abordar y prevenir el racismo;

g) Participación en planes sobre proyectos. El Ministerio de Educación y Cultura participa como asociado en proyectos europeos que, entre otras cosas, promueven la igualdad de género, como el proyecto “La Diversidad Cultural, el Cuerpo, el Género y la Salud en la Educación en la Primera Infancia” (2015-2017); y el proyecto experimental “Los Derechos Humanos y la Democracia en Acción” (2014-2015).

## **Artículo 11**

### **Empleo**

#### **Tasa de empleo-desempleo**

115. La magnitud de la crisis económica que comenzó en 2008 en Chipre tuvo un efecto negativo directo sobre los niveles de empleo en Chipre, así como en el nivel de bienestar de la población. La decisión del Eurogrupo de 15 de marzo de 2013 sobre el saneamiento de los depósitos a través de recursos propios (*bail-in*) agravó los problemas de la financiación y falta de liquidez que ya tenían las empresas chipriotas. Como consecuencia de una prolongada desaceleración de la actividad económica, la tasa de desempleo subió del 5,4% en 2009 a un nivel sin precedentes del 15,9% en 2013 y al 16,1% en 2014. En 2015, la tasa total de desempleo, así como el desempleo juvenil, comenzaron a disminuir: la tasa de desempleo bajó al 14,9%, mientras que la de desempleo juvenil descendió del 38,9% en 2013 y el 35,9% en 2014 al 32,8% en 2014.

116. En sus esfuerzos para reducir el desempleo, Chipre ha hecho especial hincapié en la mejora de sus políticas activas del mercado de trabajo y en la modernización y el mejoramiento de sus servicios públicos de empleo.

117. Más en concreto, se adoptaron varios planes de activación para abordar el problema del desempleo y aumentar la participación en el mercado de trabajo. El enfoque adoptado era introducir medidas basadas en tres pilares: la creación de nuevos puestos de trabajo (principalmente mediante planes de empleo subvencionado); la retención de empleos (principalmente mediante programas de capacitación destinados a los empleados); y la mejora de la empleabilidad de los desempleados (principalmente mediante programas de capacitación y experiencia laboral) con el fin de facilitar su inserción y reinserción laboral.

118. Las medidas adoptadas fueron inicialmente destinadas a los desempleados en general, con el fin de facilitar su inserción y reinserción laboral lo antes posible,

pero se ampliaron gradualmente a determinados grupos, como los jóvenes, las mujeres, los desempleados de larga duración, los discapacitados y las personas vulnerables.

119. Con el fin de abordar el elevado nivel de desempleo en Chipre, el Consejo de Ministros aprobó el Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil a finales de 2014. En él se combinan medidas dirigidas a los jóvenes de 15 a 29 años que encuentran múltiples obstáculos para su integración en el mercado de trabajo y están expuestos a largos períodos de desempleo.

120. En lo que respecta a la ejecución del proyecto Fortalecimiento y Modernización del Servicio de Empleo Público, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se han adoptado las siguientes medidas:

- a) Incremento de la capacidad administrativa y técnica de los servicios públicos de empleo;
- b) Fortalecimiento de los servicios públicos de empleo mediante la creación de una unidad operacional de asesores de empleo (contratación de servicios), que ofrece servicios de orientación personalizada a los desempleados;
- c) Financiación de la operación de la estructura de los servicios públicos de empleo.

#### **Las mujeres y la actividad económica**

121. El deterioro sufrido por el mercado de trabajo desde el comienzo de la crisis económica ha afectado de manera distinta a hombres y mujeres. El desempleo ha aumentado algo menos en las mujeres que en los hombres, mientras que la disminución del empleo femenino ha sido considerablemente inferior a la del masculino.

122. Entre 2009 y 2015, la tasa de desempleo femenino aumentó 9,3 puntos porcentuales, desde el 5,5% de 2009 hasta el 14,8% de 2015, mientras que el desempleo masculino aumentó 9,7 puntos porcentuales, desde el 5,3% de 2009 hasta el 15,0% de 2015. Al mismo tiempo, la tasa de empleo disminuyó 3,3 puntos porcentuales entre las mujeres, desde el 62,3% de 2009 hasta el 59,0% de 2015, y la tasa de empleo masculino descendió 9,6 puntos porcentuales, desde el 76,3% de 2009 hasta el 66,7%. Ello se debe a la distribución sectorial del empleo femenino-masculino, ya que las mujeres se concentran principalmente en el sector de los servicios, que tradicionalmente es menos cíclico y sufre menos pérdidas de puestos de trabajo, y los hombres son más numerosos en la industria y la construcción, sectores donde se registró la mayor pérdida de puestos de trabajo.

123. En 2015, la tasa de empleo femenino (59,0%) seguía siendo inferior a la del empleo masculino (66,7%). La brecha entre los géneros bajó a 7,7 puntos porcentuales desde los 14 de 2009 (la tasa de empleo femenino era del 62,3% y la de empleo masculino del 76,3%).

124. En 2015 la diferencia entre las tasas de empleo masculino y femenino parece ser significativamente menor en el grupo más joven, de 15 a 24 años, en que las mujeres aventajan a los hombres en 2,8 puntos porcentuales, mientras que esa brecha alcanzaba 18,3 puntos porcentuales en favor de los hombres en el grupo de edad de 55 a 64 años, y 7,9 en el grupo de edad de 25 a 54 años.

125. El constante aumento del nivel de instrucción de los trabajadores de uno y otro sexo dio lugar a un crecimiento del porcentaje de personas empleadas en ocupaciones que requieren mayor cualificación, como administradores, profesionales y técnicos, en el total del empleo. En 2015, la proporción del empleo en esas ocupaciones creció hasta representar el 35,2% del empleo total (35,7% del

empleo masculino y 34,6% del empleo femenino), mientras que en 2009 había representado el 31,4% del empleo total (32,8% del empleo masculino y 29,8% del femenino).

126. El empleo femenino en ocupaciones más cualificadas representaba el 48% de todos los empleados en esas ocupaciones en 2015, frente al 43% de 2009 y 2004.

127. El nivel de instrucción de la fuerza de trabajo ha aumentado considerablemente a lo largo de ese período, y la participación de los empleados con educación terciaria subió del 36,5% en 2009 al 44,9% en 2015. El número de mujeres empleadas con educación terciaria en porcentaje del total del empleo femenino alcanzó el 50,3% en 2015, frente al 42,1% en 2009.

128. El trabajo temporal ha aumentado en los últimos años. Del 10% del empleo total en 2002 subió al 18,3% en 2015. En 2015 el empleo temporal era mayor entre las mujeres empleadas, el 23,3% de las cuales tenían trabajos temporales, frente al 13,2% en el caso de los hombres.

129. Las formas flexibles de empleo también han aumentado en los últimos años. En particular, el empleo a tiempo parcial representaba el 13,8% del empleo total en 2015, frente al 8,4% en 2009. El empleo a tiempo parcial era mayor entre las mujeres empleadas, que subió al 16,5% en 2015 desde el 12,5% en 2009, mientras que los porcentajes respectivos de los hombres eran el 11,2% en 2015 y el 5,2% en 2009.

130. En 2015 disminuyó considerablemente el autoempleo hasta quedar reducido al 14,9% del empleo total. El autoempleo parecía estar más extendido entre los hombres, en cuyo caso representaba el 18,1% del total del empleo masculino mientras que en las mujeres la proporción correspondiente era el 11,6%. En 2009, el autoempleo representaba el 20% del empleo total, siendo el 25% del total del empleo masculino y el 14% del total del empleo femenino.

### **Desigualdad salarial por razón de género**

131. Según datos oficiales de EUROSTAT, la desigualdad salarial por razón de género en Chipre se redujo al 15,8% en 2013, frente al 16,2% en 2012 y el 16,4% en 2011. En el período que se examina, el Gobierno de la República de Chipre intensificó sus esfuerzos para reducir las diferencias de remuneración.

132. A finales de 2015, el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social concluyó la ejecución del proyecto Medidas para Reducir la Diferencia de Remuneración entre los Géneros, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que comenzó en julio de 2010.

133. El proyecto consistió en una amplia combinación de medidas encaminadas a luchar contra las causas fundamentales de la desigualdad salarial por razón de género y contó con la participación de diversos grupos destinatarios, como los funcionarios e inspectores de la igualdad de remuneración y la igualdad de trato en la legislación laboral; los profesionales de asesoramiento profesional; las escuelas de enseñanza primaria y secundaria; los padres; las empresas; los interlocutores sociales; y la sociedad en general. Las principales medidas y acontecimientos fueron los siguientes:

a) Mejora de los mecanismos de inspección: En 2012-2013, agentes del Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social, así como funcionarios de la Oficina del Ombudsman, recibieron capacitación intensiva teórica y práctica sobre la aplicación de la igualdad de remuneración y la igualdad de trato en la legislación laboral. En 2015 se realizaron más de 1.000 inspecciones sobre legislación relativa a

la igualdad de remuneración, con el fin de vigilar y reducir la desigualdad salarial por razón de género;

b) Establecimiento de un Órgano de Certificación de la Brecha Salarial de Género: En abril de 2014, se constituyó el Órgano Nacional de Certificación mediante decisión del Consejo de Ministros para evaluar a las empresas en lo tocante a la incorporación y aplicación de las prácticas óptimas relativas a los principios de igualdad de trato y de remuneración. En 2014, recibieron capacitación 35 consultores de 12 empresas, que prestaron gratuitamente servicios de consultoría a las empresas y organizaciones interesadas en obtener un certificado. En 2015 fueron certificadas 34 empresas y otras 6 en 2016;

c) Programas de formación para lograr una mayor concienciación: Esta iniciativa se centró en la eliminación de la segregación de género ocupacional y sectorial y se llevó a cabo entre 2013 y 2015. Incluyó programas de formación para profesores de educación primaria y secundaria, asesores sobre el futuro profesional y padres;

d) Conferencia tripartita sobre el intercambio de las mejores prácticas en materia de igualdad salarial entre los Estados miembros de la Unión Europea: Los días 29 y 30 de octubre de 2012 (durante la Presidencia de Chipre del Consejo de la Unión Europea) se organizó una conferencia tripartita para el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros sobre la manera de reducir la desigualdad salarial por razón de género. Entre los participantes figuraban funcionarios públicos, sindicatos y representantes de la organización de empleadores. Los debates se organizaron en torno a cuatro secciones: segregación ocupacional; sistemas de evaluación de puestos y nómina de sueldos; sanciones; y relación entre el diálogo social y la igualdad de remuneración;

e) Examen de los convenios colectivos: En 2013, se examinaron todos los convenios colectivos concertados en Chipre, a fin de detectar cualquier discriminación en la remuneración;

f) Formación especializada de los miembros de los sindicatos y asociaciones de empleadores y de las asociaciones profesionales. Se realizaron programas de capacitación para los miembros de los sindicatos, las asociaciones de empleadores y las asociaciones profesionales, y se elaboraron manuales, guías, herramientas de autoevaluación, códigos de prácticas e instrumentos de evaluación de puestos para los directivos y profesionales de los recursos humanos. Los programas de capacitación se llevaron a cabo en 2014;

g) Día de la Igualdad Salarial: En marzo de 2013 y 2015 y en noviembre de 2016 se celebró un acto conmemorativo del Día de la Igualdad Salarial, cuyo objetivo era lograr una mayor conciencia sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. Ese acto se seguirá celebrando anualmente;

h) Guía para empleadores y servicios de consulta destinados a los empleadores: Se preparó una guía para los empleadores que incluyó, entre otras cosas, una explicación de las disposiciones de la Ley de Protección de los Salarios y la Ley sobre Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres por el Mismo Trabajo o por un Trabajo del Mismo Valor. Consultores nombrados por el Departamento de Relaciones Laborales visitaron 409 empresas con más de 15 empleados cada una, cuando se presentaron las disposiciones básicas de esas leyes y la guía de los empleadores. Esta se envió también a 1.300 empresas, organizaciones y sindicatos y organizaciones de empleadores.

## **Artículo 12**

### **Salud y VIH/SIDA**

134. El Ministerio de Salud ofrece servicios médicos y de salud pública basados en el principio de que todas las personas tienen derecho a la salud sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, edad, religión, origen nacional o social, discapacidad, posición económica o cualquier otra condición.

135. La Ley de Salvaguarda y Protección de los Derechos de los Pacientes de 2005 [L.1(I)/2005] salvaguarda los derechos de los pacientes y garantiza la igualdad de acceso a todos los servicios de salud a todas las personas, incluidas las minorías, los solicitantes de asilo o los inmigrantes ilegales.

136. La Ley prevé la supervisión de su aplicación por el Sistema de Atención Médica, tanto público como privado, a través de un Comité de Examen de Denuncias en todos los distritos. Todas las políticas de salud pública, los planes estratégicos y los programas de acción respetan el derecho de las personas a la salud, especialmente de los grupos vulnerables.

137. El Ministerio de Salud ha elaborado un Plan Estratégico (2016-2018), que dispone la elaboración y ejecución de programas nacionales dirigidos a determinados grupos de edad y vulnerables, a saber:

- a) Reactivación del Comité Consultivo para la Prevención de los Accidentes y la Intoxicación de los Niños, con el mandato de elaborar un nuevo plan de acción;
- b) Elaboración de un plan estratégico para combatir la violencia contra los niños;
- c) Elaboración de una estrategia para la promoción de los derechos del niño en relación con la salud;
- d) Apoyo a la promoción de la lactancia materna, que ya se está llevando a cabo;
- e) Conclusión de un examen de las capacidades del sistema médico para los inmigrantes en Chipre y preparación de una estrategia pertinente, según las necesidades.

138. El Plan Nacional de Acción Mitigación de las Consecuencias de la Crisis Económica en la atención sanitaria pública (2013-2015), que atiende a las necesidades de los grupos vulnerables, se ha aplicado con éxito como un puente de transición hacia el sistema nacional de seguro de salud.

139. Se prevé que el Sistema Nacional de Seguro de Salud se aplique de conformidad con la siguiente hoja de ruta:

- a) Junio de 2017: Autonomía de los hospitales de salud pública/Conversión en entidades independientes de derecho público;
- b) 2019: Aplicación de la atención primaria de la salud en todo el país;
- c) 2020: Plena aplicación del Sistema Nacional de Salud.

140. Se han aplicado varios programas en favor de la mujer:

- a) Violencia contra la mujer: El Ministerio de Salud ha elaborado un Protocolo concebido especialmente para las mujeres víctimas de violación con el fin de garantizar una atención de la salud óptima y la dignidad de la víctima. Desde 2012 el protocolo se ha aplicado como proyecto piloto en el Hospital Público de Famagusta y, a partir de este año, se está llevando a cabo en todo el país;

b) Vacunación contra el virus del papiloma humano (VPH): Se ha introducido la vacuna gratuita contra el VPH para las niñas de un determinado grupo de edad escolar a través de los Servicios de Salud Escolar. Pueden acogerse al programa las niñas que asisten a escuelas públicas y privadas y nacieron entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004. El programa se complementa con una serie de conferencias sobre temas relacionados con la salud reproductiva, los anticonceptivos y el VIH/SIDA y las enfermedades de transmisión sexual;

c) Problemas de la mama: Desde 2010 el Hospital General de Nicosia cuenta con una dependencia para el tratamiento de los problemas de la mama. A partir de 2013, la dependencia participa también en la red EUSOMA. En noviembre de 2014, el Consejo de Ministros designó un Comité especial con el mandato de preparar una propuesta sobre la creación de un centro basado en las normas europeas al respecto. El Consejo de Ministros aprobó la creación del centro el 16 de febrero de 2016. El Consejo de Ministros nombró un Comité Directivo para coordinar las medidas y procedimientos necesarios para su funcionamiento. El centro está ahora en pleno funcionamiento.

141. Están también a disposición de las mujeres los siguientes programas y servicios:

a) Infancia: Se ofrecen vacunas gratuitas a todos los niños menores de un año. Los niños de las zonas rurales tienen también la opción de ser pesados/medidos una vez por semana. Las madres reciben asesoramiento sobre la lactancia materna y hay visitantes sanitarios que se desplazan gratuitamente a los hogares;

b) Niñas púberes: Los servicios de salud escolar ofrecen una serie de conferencias para informar a las niñas de 12 años de edad acerca de las cuestiones relacionadas con la pubertad (ciclo menstrual, características sexuales secundarias, etc.). Se ofrecen también programas para prevenir el tabaquismo (aprendizaje práctico, teatro, rompecabezas) a las niñas de ese grupo de edad;

c) Mujeres en edad de procrear: En cada centro de salud rural, los visitantes de salud prestan servicios de planificación familiar y maternidad una vez a la semana. Las autoridades locales, en asociación con organizaciones no gubernamentales locales y los centros de salud rurales, organizan conferencias sobre educación en materia de salud, nutrición y estilos de vida saludables, así como conferencias especialmente concebidas para las mujeres, incluidas cuestiones como el embarazo, la menopausia, la mutilación genital femenina, la depresión posparto, etc. Varios municipios y comunidades, en colaboración con las ONG, proporcionan acceso gratuito a los centros de mamografía para la detección del cáncer de mama;

d) Mujeres de edad y mujeres con discapacidad: Las mujeres mayores de 63 años con capacidad limitada para viajar reciben servicios de enfermería en el hogar. La comunidad cuida de su dieta, controlada por un nutricionista o un médico. Las residencias comunitarias para personas de edad ofrecen atención médica gratuita en caso necesario. En 17 de los 29 centros de salud en todo el territorio de Chipre, todos los puestos de médico, servicios de enfermería y visitantes de salud son ocupados por mujeres.

#### **Abortos en condiciones de riesgo**

142. En las observaciones finales se planteó la cuestión de los abortos en condiciones de riesgo y se recomendó que se realizara una encuesta. Sin embargo, no fue posible realizarla debido a la falta de legislación sobre la notificación obligatoria de los abortos, así como a la falta de interés de las mujeres en hablar sobre cuestiones personales delicadas. Cabe señalar que la tasa de mortalidad materna de Chipre es una de las más bajas del mundo: la tasa bruta total para el

período 2004-2015 se sitúa en 6,9 muertes maternas por cada 100.000 nacidos vivos (Fuente: Registro de defunciones, Dependencia de Vigilancia de la Salud, Ministerio de Salud, Chipre)

## **Artículo 13**

### **Vida económica y social**

#### **Las mujeres y la pobreza**

143. La economía de Chipre está saliendo de una profunda crisis económica que ha deteriorado gravemente el bienestar de su población. El número de personas expuestas a la pobreza o la exclusión social ha aumentado, lo que socava el progreso hacia el logro de la meta nacional en el frente de la pobreza, que es reducir tasa de población en situación de riesgo de pobreza o exclusión social al 19,3% en 2020. Dicha tasa, que había aumentado considerablemente, desde el 23,3% en 2008 hasta el 27,8% en 2013, descendió 0,4 puntos porcentuales, situándose en el 27,4% en 2014.

144. Una de las prioridades es reducir al mínimo las consecuencias de la crisis económica para los grupos más vulnerables de la población. El Consejo de Ministros aprobó en noviembre de 2014 la Estrategia Nacional sobre la Política Social para el período 2014-2020, que aspira a promover el bienestar de los niños, la reforma del sistema de bienestar social, la inclusión activa, atención de larga duración y una gobernanza eficaz.

#### ***Ingreso mínimo garantizado***

145. Un componente central de la reforma del sistema de bienestar social fue la introducción del plan de ingreso mínimo garantizado, que a la larga reemplazará a la prestación de asistencia pública. El objetivo es prestar asistencia a las personas y familias que, a pesar de sus esfuerzos, no pueden obtener ingresos suficientes para mantenerse. El plan permite atender las necesidades básicas sobre la base de una cesta mínima de consumo e incluye también otras necesidades, como la vivienda (alquiler o intereses hipotecarios), los impuestos municipales y las necesidades extraordinarias, así como las necesidades de cuidado y atención de larga duración. Pueden acogerse también al plan las familias que no recibían en el pasado prestaciones de apoyo a los ingresos, ya que incorpora a un nuevo grupo, el de los trabajadores pobres, y consolida a los pensionistas con ingresos bajos.

146. Además, el plan establece el marco para dos mecanismos: la atención social y la intervención social para sus beneficiarios. La asistencia social ofrece un subsidio para sufragar el costo de la atención a domicilio, institucional, temporal y en guarderías, incluida la atención a los hijos de los beneficiarios. La intervención social hace referencia a la activación e inclusión social. Incluye una amplia gama de servicios que se prestan a una persona o unidad familiar acogida al plan para empoderarles y apoyar su integración social. El objetivo último de esta acción es la rehabilitación laboral mediante la cooperación con el Servicio de Empleo Público.

#### ***Programas de seguridad social***

147. En el marco de su estrategia nacional sobre la política social, el Gobierno está haciendo especial hincapié en la prestación de servicios de atención social accesibles, asequibles y de calidad a nivel local (es decir, servicios de atención a la infancia, servicios de atención de larga duración a las personas de edad y las personas con discapacidad y servicios de asesoramiento). En ese sentido, el Gobierno, a través del servicio competente (Servicios de Bienestar Social), ha puesto en marcha el Plan de Ayuda Estatal en virtud del Reglamento 360/2012 relativo a la prestación de servicios de interés económico general (*de minimis*) en

cuyo contexto las ONG y las autoridades locales pueden recibir ayuda del Estado con arreglo a determinados criterios para el desarrollo y funcionamiento de los programas de atención social. En 2015, 156 organizaciones recibieron ayuda estatal para el funcionamiento de los programas de asistencia social de calidad, con un presupuesto total de alrededor de 6 millones de euros.

### **Trabajadoras domésticas migratorias**

148. Uno de los grupos más vulnerables de migrantes es el de los trabajadores domésticos de terceros países (no miembros de la Unión Europea). En el período que se examina, se introdujeron nuevas medidas en beneficio de los trabajadores domésticos. En 2015, el Comité Ministerial sobre el empleo de extranjeros cambió los criterios básicos para el empleo de los trabajadores migratorios, otorgándoles el derecho a solicitar un documento de finalización del compromiso desde su primer día de empleo. Anteriormente, dicho documento no se podía conceder a los trabajadores extranjeros antes de haber terminado los tres primeros meses de empleo con el primer empleador. Ese cambio ha reducido la posibilidad de explotación, ya que los trabajadores migratorios pueden abandonar inmediatamente a los empleadores inadecuados, y ha contribuido a lograr un mejor ajuste entre los trabajadores domésticos y los empleadores.

149. El período máximo de un permiso de residencia y trabajo se ha incrementado a seis años. La renovación de los permisos de residencia después de los cuatro años iniciales puede ser bienal en vez de anual. Además, se permite la renovación del permiso de residencia para todas las categorías de empleadores tras un período de seis años, si los no nacionales de la Unión Europea desean continuar su empleo con el mismo empleador. Algunas otras restricciones, como las relativas al empleo de varones como trabajadores domésticos, se han levantado. Además, el contrato de trabajo se envía a los trabajadores domésticos, para su firma, antes de su llegada a la República de Chipre, para garantizar que reciben información sobre las condiciones de su contrato. El contrato para los trabajadores domésticos es actualmente objeto de revisión para eliminar referencias obsoletas y aclarar los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y los empleadores.

150. Se ha establecido un procedimiento para el examen de las denuncias de incumplimiento de los términos y condiciones de empleo de los migrantes para proteger mejor sus derechos. Las oficinas de relaciones laborales de distrito examinan las denuncias presentadas en relación con posibles incumplimientos de contrato y, sobre la base de las reuniones de mediación con ambas partes, se prepara un informe y se transmite al Comité de Conflictos Laborales para que adopte una decisión definitiva. Los trabajadores migratorios también pueden presentar denuncias a la Oficina del Defensor del Pueblo.

151. Cabe señalar que los conflictos laborales iniciados por los trabajadores extranjeros en el sector agrícola se han reducido en más de la mitad, habiendo descendido desde 342 en 2008 a solo 143 en 2015. Del mismo modo, el número de conflictos laborales iniciados por los trabajadores domésticos extranjeros se ha reducido casi a la mitad, desde 1.316 en 2008 a 745 en 2009.

152. Si se ha producido un incumplimiento del contrato de trabajo, se imponen sanciones a los empleadores, que pueden ser una advertencia seria, una notificación de cumplimiento o la revocación del permiso del empleador para contratar de trabajadores de países no pertenecientes a la Unión Europea. Se han establecido mecanismos internos para evitar que se repitan esos casos de incumplimiento. Si durante la investigación de denuncias hay razones para creer que ha habido casos de trata de personas o explotación sexual, la denuncia se transmite a las autoridades competentes.

153. Además, la Ley de Seguridad y Salud (Enmienda) de 2011 (L.33(I)/2011) incluye ahora a los hogares y a los trabajadores domésticos.

#### **Solicitantes de asilo y refugiados**

154. La Ley de Refugiados de 2000 [L.6(I)/2000] se ha enmendado varias veces entre 2002 y 2016 a fin de armonizarla con las Directivas 2013/33/UE, 2013/32/UE, 2011/95/UE, 2001/55/CE, 2005/85/EC, 2003/86/EC, 2003/9/CE y 2004/83/CE y el Reglamento 604/2013 del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo. Las Leyes de Refugiados de 2000 a 2016 (en adelante, la “Ley de Refugiados”) establece los derechos y obligaciones de los solicitantes de asilo, los refugiados y las personas que gozan de protección subsidiaria.

#### **Solicitantes de protección internacional (asilo)**

155. El Servicio de Asilo, establecido en virtud de la Ley de Refugiados, publica un folleto informativo en un idioma comprensible para el solicitante de asilo para darle a conocer sus derechos y obligaciones relativos a las condiciones de acogida y las organizaciones no gubernamentales y grupos sociales que prestan apoyo jurídico.

156. El solicitante de asilo tiene derecho a la libertad de circulación y de residencia en la zona controlada por el Gobierno de Chipre, siempre que comunique a las autoridades competentes su dirección.

157. Está prohibida la detención de un solicitante de asilo, únicamente por su condición de solicitante. Lo mismo ocurre con la detención de un menor de edad (toda persona menor de 18 años). Tras recibir la carta de confirmación, el solicitante de asilo está obligado a someterse a un examen médico, que se realiza en un hospital público y en forma gratuita.

158. La Ley de Refugiados de Chipre ofrece acceso a los servicios públicos de educación; los menores gozan de pleno acceso al sistema de enseñanza en las mismas condiciones que los ciudadanos de la República. Además, los beneficiarios de protección internacional, de conformidad con esta Ley, reciben el mismo trato que los ciudadanos de la República en virtud de las leyes y reglamentos pertinentes en lo que respecta al acceso a la educación. Las personas con recursos financieros insuficientes tienen derecho a atención médica gratuita en cualquier hospital público.

159. En la actualidad, hay un centro de acogida en Chipre, el Centro de Acogida y Alojamiento para los solicitantes de protección internacional de Kofinou, en el distrito de Larnaca. El Servicio de Asilo del Ministerio del Interior es la autoridad competente encargada de su funcionamiento. Los servicios prestados a los residentes del Centro son los siguientes: alojamiento, tres comidas diarias y ayuda monetaria para la adquisición de alimentos y ropa adicionales, que representa un subsidio mensual de 40 euros por persona sola/principal, más 10 euros para cada familiar a cargo.

160. Mientras se examina su solicitud, los solicitantes de asilo reciben alojamiento cuidadosamente organizado, que funciona con arreglo a los siguientes principios:

- a) Se ofrece alojamiento de un nivel de calidad adecuado. Los hombres y mujeres solteros están alojados en pabellones separados;
- b) No está autorizada la remisión de un menor no acompañado (excepto en determinadas condiciones). Los menores no acompañados se alojan en albergues destinados específicamente a ese grupo de edad;
- c) Libertad de circulación hasta y desde el centro de acogida.
- d) La estancia es temporal.

161. Las autoridades competentes tienen en cuenta las necesidades particulares de los grupos vulnerables de solicitantes de asilo, como los menores, los menores no acompañados, las personas con necesidades especiales, las personas de edad, las mujeres embarazadas; las familias monoparentales con menores, las víctimas de la trata, las personas con enfermedades graves o discapacidad y las víctimas de tortura, violación u otras formas de violencia psicológica, física o sexual, por ejemplo, las mujeres víctimas de la mutilación genital femenina. Esos grupos vulnerables reciben un trato especial en relación con el procedimiento de asilo y las condiciones de acogida.

162. El Director de los Servicios de Bienestar Social adopta los medios para que las personas que han sufrido violencia o tortura reciban atención médica adecuada. Los Servicios de Bienestar Social también tienen autoridad y responsabilidad con respecto a los menores. El interés superior del niño debe ser siempre una consideración primordial.

163. En lo que respecta al derecho al empleo de los solicitantes de asilo, la Ley de Refugiados dispone que, una vez transcurridos nueve meses desde la fecha de presentación de su solicitud, tienen derecho a trabajar en ciertos sectores de la economía.

### ***Refugiados***

164. La aplicación de la Ley de Refugiados se rige por los siguientes principios:

a) Una persona que haya sido reconocida como refugiado no podrá ser expulsada a un país donde su vida o su libertad estén en peligro o pueda ser sometida a torturas o tratos inhumanos o degradantes por motivos de sexo, raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social o convicciones políticas;

b) No será objeto de discriminación por motivos de sexo, raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social o convicciones políticas;

c) Recibirá un trato justo por parte de las autoridades encargadas de los refugiados;

d) Se respetará su unidad familiar;

e) El Servicio de Asilo ofrece a los refugiados, en un idioma comprensible para ellos, información sobre sus derechos y obligaciones.

165. En cuanto al acceso al empleo, la Ley de Refugiados reconoce a los refugiados los mismos derechos al empleo que a los ciudadanos chipriotas.

### ***Protección subsidiaria***

166. Los beneficiarios de protección subsidiaria tienen los mismos derechos que los refugiados reconocidos, salvo el derecho a la reunificación familiar.

### ***Desplazados internos***

167. El Consejo de Ministros decidió (Decisión núm. 75.317, de 19 de junio de 2013) reconocer a los hijos de madres desplazadas internas como personas desplazadas que gozan de los mismos derechos que los hijos de los padres desplazados internos respecto de todas las prestaciones existentes (por ejemplo, planes de vivienda). A raíz de la promulgación de la enmienda legislativa necesaria [L.170(I)/2013] el 27 de diciembre de 2013, los hijos de madres desplazadas puedan participar en pie de igualdad en los planes de vivienda y en los de subsidios de alquiler.

## **Artículo 14**

### **Mujeres rurales**

168. Según datos facilitados por el Ministerio de Agricultura, Recursos Naturales y Medio Ambiente sobre el empleo en el sector agrícola en 2013, el sector contaba con 5.004 mujeres y 13.445 hombres.

169. En el marco del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, las mujeres pueden solicitar acogerse a todas las medidas del programa en igualdad de condiciones con el hombre. Se incluyen, en particular, la Submedida 4.1, “Inversiones que mejoran el desempeño general y la sostenibilidad de las explotaciones agrícolas”, y la Medida 6.1 “Nuevas empresas para jóvenes agricultores”, que ofrece incentivos financieros a los agricultores jóvenes para la puesta en marcha de explotaciones agrícolas viables. Además, la Submedida 4.2, “Elaboración de productos agrícolas”, ofrece apoyo a la población rural femenina (entre otros destinatarios) para iniciar sus propias empresas de elaboración.

## **Artículo 15**

### **Igualdad ante la ley**

170. Chipre es parte en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos (Naciones Unidas y Consejo de Europa) que reconocen el principio de la igualdad de género.

171. En el período que se examina, Chipre:

a) Ratificó el Convenio para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual, el 12 de febrero de 2013;

b) Firmó el Convenio de Estambul el 16 de junio de 2015. Chipre fue el 38º país en firmar el Convenio y está adoptando todas las medidas necesarias a fin de acelerar la ratificación del Convenio por la Cámara de Representantes. (pueden verse más medidas en el artículo 5 precedente);

c) En 2014 presentó su informe nacional, encargado por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 2015.

172. Se promulgaron importantes medidas legislativas nacionales referentes a la igualdad de género y los derechos humanos, en particular las siguientes:

a) Ley de Prevención y Lucha contra el Abuso Sexual, la Explotación Sexual de los Niños y la Pornografía Infantil de 2014 [L.91(I)/2014], que transpone la Directiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo; y a los efectos de una mejor aplicación de la Ley sobre el 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 (Ratificación); de la Ley sobre la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos (Ratificación); de la Ley sobre el Convenio sobre la Ciberdelincuencia (Ratificación); de la Ley sobre la Convención sobre los Derechos del Niño (Ratificación); del Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos de los Menores (Ratificación), con sus enmiendas

o sustituciones; así como para la aplicación del Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual firmado en Lanzarote el 25 de octubre de 2007;

b) El Establecimiento de Normas Mínimas sobre los Derechos, el Apoyo y la Protección de las Víctimas de Delitos de 2016 [L.51(I)/2016], que transpone la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos;

c) Ley sobre los Derechos de las Personas Detenidas y Presas de 2014 [L.185(I)/2014], por la que se modifica la Ley de 2005 [L.163(I)/2005];

d) Entre 2011 y 2016 se promulgaron tres leyes de protección de la maternidad: la Ley de 2011 [L.70(I)/2011], la Ley de 2015 [L.175(I)/2015] y la Ley de 2016 [L.118(I)/2016.]. Esas leyes mejoraron el nivel de protección de las mujeres embarazadas en la forma siguiente: prohibición de despido de una trabajadora embarazada, siempre que se haya informado por escrito al empleador acerca del embarazo (se aplican las mismas disposiciones y en las mismas condiciones a una mujer que tenga la intención de adoptar un niño); prolongación de cuatro semanas de la licencia de maternidad por cada hijo adicional en caso de nacimientos múltiples; licencia de maternidad adicional si el niño es hospitalizado inmediatamente después de su nacimiento por motivos de salud.

## **Artículo 16**

### **El derecho de familia**

173. La reforma del derecho de familia para armonizarlo con todos los instrumentos jurídicos vinculantes y directrices de las Naciones Unidas y la Unión Europea ha sido una de las prioridades del Ministerio de Justicia y Orden Público, y, a tal fin, el Ministro decidió crear en 2015 a) un grupo de expertos integrado por jueces, abogados y el Comisionado para la Protección de los Derechos del Niño y b) un grupo de académicos. Los dos grupos presentaron sus propuestas, elaboradas y consolidadas por el Ministerio de Justicia y Orden Público, teniendo en cuenta todas las recomendaciones del Comisionado y aceptando así el interés superior del niño como consideración primordial. En febrero de 2017, el documento consolidado se ha distribuido electrónicamente para su consulta pública hasta finales de febrero de 2017. Después de las consultas, el Ministerio de Justicia y Orden Público procederá a promover las enmiendas necesarias en la legislación sobre el derecho de familia.

#### ***Ley de la Decimotercera Enmienda de la Constitución de 2015***

174. Se ha presentado a la Cámara de Representantes un proyecto de ley titulado “Ley de la Decimotercera enmienda de la Constitución de 2015”, que, en los casos de divorcio, permitirá a los tribunales de familia constituirse con un solo magistrado. Se prevé que esta medida acelere significativamente los procedimientos judiciales, en beneficio de todos los interesados. Se ha comprobado que los retrasos en esos procedimientos han repercutido más negativamente en las mujeres que en los hombres.

#### ***Ley de las Uniones Civiles***

175. La respuesta del Estado a las relaciones sociales actuales, incluidas las nuevas formas de relaciones simbióticas y una creciente diversidad, fue la promulgación el 9 de diciembre de 2015 de la Ley de Uniones Civiles de 2015 [L.184(I)/2015], por la que se introdujo en la legislación nacional la institución de las uniones civiles. Desde el punto de vista jurídico, una unión civil (entre parejas del mismo o distinto

sexo) tiene los mismos efectos y consecuencias que el matrimonio celebrado de conformidad con la Ley del Matrimonio, con excepción de las cuestiones relativas a la adopción. Hasta enero de 2017, se había celebrado 88 uniones civiles.

***Investigación***

176. De conformidad con las observaciones finales, en octubre de 2016 el Ministerio de Justicia y Orden Público encargó a un organismo externo que realizara investigaciones sobre las consecuencias económicas del divorcio para ambos cónyuges, con especial atención a las disparidades entre cónyuges por motivos de género. El estudio abarcará el período comprendido desde la promulgación de las leyes sobre la familia, por ejemplo, la L.216/1990, hasta la actualidad y se prevé que estará terminado para fines de marzo de 2017. Los resultados de este estudio se tendrán en cuenta al reformar el derecho de familia.

## Anexo

### Medidas legislativas

(Párrafo 11)

Medidas legislativas promulgadas durante el período objeto de examen y en relación con la Convención:

#### A. Instrumentos internacionales

Ley sobre el Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual (Ratificación) de 2014 [L.21(III)/2014].

#### B. Legislación interna

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Enmienda) de 2011 [L.33(I)/2011]
- Ley de Guarderías Infantiles para los Niños en Edad Escolar (Enmienda) de 2011 [L.63(I)/2011]
- Ley de Protección de la Maternidad (Enmienda) de 2011 [L.70(I)/2011]
- Ley de Hogares para Ancianos y Personas con Discapacidad (Enmienda) de 2011 [L.655(I)/2011]
- La Ley de Licencia Parental y Licencia por Causas de Fuerza Mayor (Enmienda) de 2012 [L.47(I)/2012], por la que se deroga la Ley L.69(I)/2002
- Ley de Agencias de Empleo Privadas de 2012 [L.126(I)/2012]
- Ley de Prevención y Lucha contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos y de Protección de las Víctimas de 2014 [L.60(I)/2014]
- Ley de Prevención y Lucha contra el Abuso Sexual, la Explotación Sexual de los Niños y la Utilización de Niños en la Pornografía de 2014 [L.91(I)/2014]
- Ley del Ingreso Mínimo Garantizado de 2014 [L.109(I)/2014]
- La Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Empleo y en la Formación Profesional (Enmienda) de 2014 [L.150(I)/2014]
- Ley contra la Violencia en la Familia (Prevención y Protección de las Víctimas) (Enmienda) de 2015 [L.172(I)/2015];
- La Ley de Protección de la Maternidad (Enmienda) de 2015 [L.175(I)/2015]
- Ley de Establecimiento de Normas Mínimas sobre los Derechos, el Apoyo y la Protección de las Víctimas de Delitos de 2016 [L.51(I)/2016]
- Ley de Protección de la Maternidad (Enmienda) de 2016 [L.118(I)/2016]