



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

Distr. general
21 de septiembre de 2011
Español
Original: inglés

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

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

Informes periódicos sexto y séptimo combinados del Estado parte

Chipre*

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-4	3
II. Informe sobre la aplicación de la Convención	5-157	4
Artículo 1. Interpretación de la discriminación	5-6	4
Artículo 2. Eliminación de la discriminación en la ley y en la práctica	7-14	4
Artículo 3. Mecanismos nacionales al servicio de la mujer	15-25	8
Artículo 4. Medidas especiales de carácter temporal: programas de discriminación positiva	26-28	11
Artículo 5. Cambios en los comportamientos sociales: la violencia contra la mujer	29-45	12
Artículo 6. Trata, explotación y prostitución de mujeres	46-58	14
Artículo 7. Vida política y pública	59-75	17
Artículo 8. Representación a nivel internacional	76	20
Artículo 9. Nacionalidad	77	20
Artículo 10. Educación	78-95	21
Artículo 11. Empleo	96-117	24
Artículo 12. La salud y el VIH/SIDA	118-126	27
Artículo 13. Vida económica y social	127-149	29
Artículo 14. Mujeres del medio rural	150-151	32
Artículo 15. La igualdad ante la ley	152-154	33
Artículo 16. El derecho de familia	155-157	34
 Anexo		
Medidas legislativas		35

I. Introducción

1. Los informes periódicos sexto y séptimo de Chipre relativos a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en lo sucesivo, "el presente informe") se elaboraron de conformidad con las directrices revisadas para la presentación de informes por los Estados partes de 3 de junio de 2009 (HRI/GEN/2/Rev.6). En este informe se abordan las cuestiones y recomendaciones formuladas en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer durante el examen de los informes periódicos tercero, cuarto y quinto de Chipre (en lo sucesivo, "el anterior informe") y se detallan los avances realizados en la lucha contra la discriminación de la mujer y la igualdad entre los géneros durante el período 2004-2010. El informe va acompañado de una actualización del documento básico.

2. El presente informe ha sido elaborado por el Comisionado Jurídico de Chipre, quien, conforme a una decisión del Consejo de Ministros, tiene la misión de velar por que Chipre cumpla sus obligaciones de presentación de informes a los instrumentos internacionales de derechos humanos. El informe se elaboró sobre la base de la información y los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y Orden Público por intermediación del Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer (NMWR), que es la autoridad competente a efectos de la Convención, y por los ministerios y servicios competentes para determinadas materias concretas. También facilitaron información el Ombudsman, la Dirección de la Igualdad, el Organismo de Lucha contra la Discriminación y las organizaciones no gubernamentales (ONG) pertinentes, especialmente las organizaciones de mujeres. El presente informe se ha transmitido a las organizaciones de mujeres, a las ONG que se ocupan de cuestiones relacionadas con los derechos humanos y a asociaciones profesionales.

3. Durante el período examinado se han desarrollado diversas estrategias y planes nacionales de acción que o bien abordan específicamente cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros o bien incorporan de forma sistemática la perspectiva de género. Entre ellos figuran el Plan nacional de acción sobre el empleo (2004), el Plan nacional de acción sobre protección e integración sociales, el Plan nacional de acción contra la trata de seres humanos (2010-2012), el Plan nacional de acción para la prevención y el tratamiento de la violencia en la familia (2010-2013) y, sobre todo, el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013), puesto en marcha por el NMWR.

4. El Gobierno de la República de Chipre lamenta que, a causa de la continuada ocupación ilegal y el control efectivo del 37% de su territorio por fuerzas militares turcas, no pueda garantizar el pleno disfrute de los derechos de la mujer ni la igualdad entre los géneros en la totalidad de su territorio y, por tanto, tampoco aplicar leyes, políticas y programas sobre la igualdad de género a quienes viven en la parte del país que se encuentra bajo ocupación extranjera. Debido a la situación descrita, no se dispone de información ni datos fiables acerca del disfrute de esos derechos por la población chipriota que vive en la zona que queda fuera del control del Gobierno. Así pues, toda la información y todos los datos que figuran en el presente informe se refieren a las zonas controladas por el Gobierno.

II. Informe sobre la aplicación de la Convención

Artículo 1

Interpretación de la discriminación

5. En la Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2009 [L.39(I)/2009], por la que se modifica la Ley N° 205(I) de 2002 para armonizarla con la Directiva Europea 2006/54/CE, se establece lo siguiente:

- Existirá "discriminación directa basada en el sexo" cuando una persona sea tratada menos favorablemente de lo que se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en una situación comparable, por motivos de sexo;
- Por "discriminación por motivos de sexo" se entenderá cualquier discriminación directa o indirecta, incluido el acoso sexual o de otro tipo, y cualquier trato desfavorable derivado de la negativa de la persona a aceptar dicha conducta o a someterse a ella, así como cualquier trato desfavorable dispensado a una mujer por motivos de embarazo, parto, lactancia, maternidad o enfermedad debida al embarazo o al parto, sin incluir las medidas de discriminación positiva pero sí las instrucciones u órdenes de discriminar a personas por motivos de sexo;
- 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 puedan justificarse objetivamente para la consecución de un objetivo y los medios empleados para ello sean apropiados y necesarios.

6. En la Ley de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (enmienda) de 2009 [L.38(I)/2009], por la que se modifica la Ley N° 177(I) de 2002 y que se aprobó para armonizar la legislación nacional con la Directiva Europea 2006/54/CE, así como la Ley sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres (en el acceso a los bienes y servicios y su suministro) de 2008 [L.18(I)/2008], que se aprobó para armonizar la legislación nacional con la Directiva Europea 2004/113/CE, se establece el principio de igual remuneración y se prohíbe la discriminación por motivos de sexo y la discriminación directa e indirecta.

Artículo 2

Eliminación de la discriminación en la ley y en la práctica

7. Durante el período que se examina se ha seguido mejorando el marco jurídico destinado a proteger los derechos de la mujer con una serie de disposiciones legislativas, en particular en las esferas de la familia, el empleo, la violencia y la trata de mujeres. Se ha emprendido una reforma jurídica para combatir la discriminación y seguir salvaguardando los derechos de la mujer en todos los ámbitos, adaptando la legislación a los instrumentos internacionales pertinentes, y en particular a la Convención (en el anexo puede consultarse una lista completa de las medidas legislativas adoptadas durante el período que se examina).

8. El NMWR, las autoridades gubernamentales competentes, los organismos de igualdad y las ONG han realizado loables esfuerzos por informar a las mujeres de sus derechos, en particular sobre cómo pueden obtener apoyo y ayuda para ejercerlos. Para tratar de concienciar sobre la Convención, el NMWR ha vuelto a publicarla, junto con su Protocolo Facultativo y el anterior informe, en griego y en inglés.

9. Las mujeres cada vez se benefician más de los mecanismos extrajudiciales (órganos de igualdad) creados por ley para investigar las denuncias de discriminación y violaciones de los derechos humanos. Se trata de un avance positivo, puesto que los datos revelan que las mujeres suelen ser reticentes a llevar ante los tribunales los casos de discriminación sexual.

10. El período que se examina ha resultado crítico para el desarrollo de una política nacional de igualdad de género. Se han desarrollado una serie de estrategias y planes nacionales de acción que abordan específicamente cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros o incorporan de forma sistemática la perspectiva de género. Los planes nacionales de acción que abordan específicamente cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros son el Plan nacional de acción sobre el empleo (2004-2006), el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013) y el Plan nacional de acción contra la trata de seres humanos (2010-2012). El Plan nacional de acción sobre protección e integración sociales (2008) también incorpora la perspectiva de género y aborda áreas de política como la atención médica, la conciliación de la vida laboral y familiar, los planes de pensiones y los cuidados a largo plazo.

11. La estrategia gubernamental de igualdad entre los géneros tiene un doble enfoque: por un lado adoptar medidas concretas para las mujeres, y por otro, y en paralelo, promover la incorporación de la perspectiva de género a todas las esferas de política.

12. Además de incorporar la perspectiva de género al Plan Nacional de Desarrollo, se señala que, en el marco de la utilización de los recursos asignados a los Estados miembros de la Unión Europea (UE) con cargo a los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se considera de manera fundamental y global en todas las etapas (programación, selección de proyectos, ejecución y evaluación).

13. Entre las medidas adoptadas y las acciones emprendidas en el marco de este proceso figuran las siguientes:

- El análisis de la actual situación socioeconómica de Chipre, examinando cuantitativa y cualitativamente los principales indicadores sociales y económicos, como la dimensión de género, sobre la base de indicadores específicos;
- La identificación de las principales deficiencias existentes y el establecimiento de prioridades para el país en lo que a igualdad entre los géneros se refiere, tanto en el plano económico como en el plano social;
- El diseño de las intervenciones, ya sea como medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres para aquellas áreas en que se hayan detectado deficiencias, o como medidas horizontales;
- El establecimiento de metas cuantitativas por género y la supervisión de dichas metas durante toda la fase de ejecución;
- La realización de estudios a nivel nacional y de la UE para evaluar la contribución de las intervenciones a la igualdad entre los géneros.

Estas acciones y medidas han servido para adquirir experiencia en lo que a la incorporación de la perspectiva de género a la formulación de políticas se refiere.

14. Durante el período que se examina, además del NMWR también se han creado otros órganos/estructuras destinados a promover la igualdad entre los géneros en el sector público, cada uno en su respectiva esfera de competencia. Entre ellos figuran los siguientes:

- a) *El Ombudsman, la Dirección de la Igualdad y el Organismo de Lucha contra la Discriminación*

i) En mayo de 2004 se nombró por ley un Comisionado de la Administración (Ombudsman) como órgano competente (autoridad independiente) para conocer de las cuestiones relativas a la discriminación en Chipre y decidir al respecto. A raíz de ello se crearon otras dos autoridades independientes, el Organismo de Lucha contra la Discriminación y la Autoridad para la Igualdad, que en conjunto constituyen el "Organismo de Igualdad de Chipre".

ii) El Organismo de Lucha contra la Discriminación investiga las denuncias de discriminación de todo tipo en el acceso a bienes y servicios, la seguridad social, los programas de protección social, la educación y la atención de la salud, mientras que la Dirección de la Igualdad investiga las denuncias de discriminación por motivos de sexo en la esfera del empleo y la formación profesional, incluidos los casos de acoso sexual, los derechos asociados a la maternidad y su protección o la discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo (incluidos el despido y el salario). En 2008 la Dirección de la Igualdad amplió su mandato para tener en cuenta la Ley sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres (en el acceso a los bienes y servicios y su suministro) de 2008.

iii) Desde mayo de 2004 hasta finales de 2010 la Dirección de la Igualdad recibió 230 denuncias de posibles casos de discriminación por motivos de sexo. Entre ellas figuraban denuncias de discriminación por embarazo, alumbramiento, maternidad o situación familiar, y discriminaciones en materia de contratación, ascensos, salarios y casos de acoso sexual. El Organismo de Lucha contra la Discriminación recibió 17 denuncias de discriminación por motivos de sexo.

b) *Institución Nacional de Protección de los Derechos Humanos*

La Institución Nacional de Protección de los Derechos Humanos, creada en 1998 con un amplio mandato de protección de los derechos humanos, no se ajustaba a los Principios de París por no ser independiente del Gobierno ni en términos de recursos humanos ni en términos de recursos financieros. Por ello se han adoptado medidas para remediar esta situación. Por ejemplo, recientemente se adoptó una decisión para transferir sus competencias al Ombudsman, cuya independencia del Gobierno está garantizada por ley.

c) *Comité para la Igualdad de Género en el Empleo y en la Formación Profesional*

En 2009 se reforzó aún más el Comité para la Igualdad de Género en el Empleo y en la Formación Profesional, añadiendo a sus competencias la prestación de asistencia independiente a las víctimas de la discriminación. Esto incluye la prestación de asesoramiento jurídico y representación letrada en procedimientos judiciales o administrativos a las víctimas de discriminación. Su plantilla también se amplió con la incorporación de un funcionario administrativo y un asesor experto. Por último, la Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2009 [L.39(I)/2009] confirió mayor independencia al mandato de este Comité, dotándole de mayor libertad para decidir y controlar las cuestiones relativas a la mejora de su funcionamiento.

d) *Inspectores de igualdad – Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

Desde julio de 2008 los inspectores de igualdad reciben capacitación jurídica especializada sobre cuestiones relativas a la discriminación e investigan activamente las denuncias. Su conocimiento de la ley y su experiencia práctica en el examen de las denuncias han aumentado considerablemente. Este cuerpo se mejorará contratando a más inspectores.

e) *Comité consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia*

Este Comité consultivo sigue trabajando intensamente para controlar la aplicación de las leyes pertinentes sobre la violencia en la familia y para concienciar a los profesionales y la opinión pública en general sobre este problema. Durante el período que se examina este Comité se ha mostrado muy activo y ha desempeñado un papel fundamental en la labor de concienciación, investigación, refuerzo de la cooperación interdepartamental, control de la aplicación de las leyes pertinentes, evaluación de los servicios existentes, capacitación de los profesionales pertinentes y, principalmente, en la elaboración del Plan nacional de acción para la prevención y el tratamiento de la violencia en la familia, aprobado por el Consejo de Ministros en 2009.

f) *Grupo de coordinación multidisciplinario para combatir la trata de seres humanos (véase el artículo 6 infra)*

g) *Comisión parlamentaria sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

La Comisión parlamentaria sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se creó en junio de 2006 por decisión de la Cámara de Representantes. Su objetivo es supervisar las políticas y medidas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Más concretamente, supervisa y apoya la ejecución del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013), el NMWR y los esfuerzos de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que promueven la igualdad entre los géneros, todo ello a través de medidas legislativas y del control parlamentario de las cuestiones pertinentes.

h) *Comité policial para la igualdad entre los géneros*

Este Comité se creó en 2008 por decisión del Consejo de Ministros. Sus principales funciones son la plena aplicación de las leyes sobre igualdad entre los géneros en la policía, la promoción de la igualdad de trato y la promoción de una nueva actitud basada en la igualdad entre los géneros. El Comité está integrado por cuatro oficiales superiores de policía (dos hombres y dos mujeres). Uno de sus miembros es la Jefa de Policía Adjunta a cargo de la capacitación, la primera mujer en alcanzar este puesto, que es el de mayor rango de promoción de la jerarquía policial.

i) *Oficina policial de lucha contra la discriminación*

Está adscrita a la Jefatura de Policía y tiene la función de promover, dentro de este cuerpo, las cuestiones relativas a la lucha contra el racismo, la discriminación, la intolerancia y la xenofobia. En 2010 realizó un proyecto titulado "La policía chipriota en favor de la diversidad y contra la discriminación" con un presupuesto de 110.000 euros, cofinanciado por el Gobierno y la UE (programa PROGRESS). Entre otras cosas se publicó un estudio sobre la historia y el papel de las mujeres en la policía, se difundió un documental de la policía sobre este tema y se organizó una conferencia a nivel nacional.

j) *Comisionado para la protección de los derechos del niño*

Este cargo se creó en 2007, en virtud de la Ley del Comisionado para la protección de los derechos del niño de 2007 [L.74(I)/2007], como autoridad independiente conforme a los Principios de París y la Observación general N° 2 del Comité de los Derechos del Niño. Su mandato general es proteger y promover los derechos del niño. Para ello cuenta con un amplio abanico de competencias, entre las que figuran supervisar el respeto de los derechos del niño por las autoridades públicas y privadas, promover la concienciación de la sociedad sobre los derechos del niño y representar a los niños en distintos procesos (judiciales, entre otros) conforme a lo establecido en la ley o cuando un tribunal así lo determine para garantizar el interés superior del niño. El Comisionado recibe denuncias de violaciones de

los derechos del niño y supervisa la tramitación de los casos por las autoridades competentes. En este contexto, el Comisionado entiende de cuestiones de género y de cuestiones relativas al derecho del niño a la atención parental y a la comunicación con sus padres y a la conciliación de la vida laboral y familiar, cuestiones que afectan tanto a los niños como a los padres, en particular a las madres.

Artículo 3

Mecanismos nacionales al servicio de la mujer

15. Durante el período que se examina el NMWR llevó a cabo distintos proyectos y actividades, entre otros los siguientes:

- Ejecución del proyecto "Políticas y estrategias europeas en la esfera de la igualdad de género y mecanismos necesarios para su aplicación" (2003-2004);
- Ejecución del proyecto "La mujer en el mundo de los negocios: mejora del papel de la mujer como empresaria" (2004-2005);
- Aplicación del proyecto "Igualdad de los géneros: responsabilidad de ambos sexos" (2005-2006);
- Amplia difusión de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y de la Convención, su Protocolo Facultativo y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;
- Ejecución del proyecto "Igualdad entre los géneros – Nueva dimensión del desarrollo local" (2006-2007);
- Elaboración del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013) y promoción/supervisión de su ejecución;
- Campañas de concienciación para aumentar la representación de las mujeres en la vida pública y política, en vista de las elecciones parlamentarias y municipales de 2006 y 2011;
- Desarrollo y financiación de investigaciones en áreas importantes para la vida de las mujeres, como la violencia en la familia, la trata de mujeres, las mujeres en la educación, las mujeres migrantes, las mujeres en la vida política y pública, la cuestión del género y los medios de comunicación;
- Apoyo a iniciativas y grupos de mujeres y, más recientemente, la creación del Centro Multicultural de la Mujer;
- Contribución a la reforma legislativa, en particular en las esferas de la violencia en la familia, la violencia contra las mujeres y el empleo;
- Promoción de la incorporación de la perspectiva de género a las políticas públicas y desarrollo de los planes de acción pertinentes;
- Coordinación de la preparación de los informes, entre ellos el informe del país al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing en 2009 (Beijing+15), que han sido publicados.

16. El NMWR desempeña una función fundamental en la incorporación de una perspectiva de género a todas las políticas y los programas nacionales, promoviendo la capacitación de los profesionales pertinentes del sector público en cuestiones relacionadas con la igualdad, apoyando la investigación de cuestiones relacionadas con el género, promoviendo la reunión de datos y la elaboración de estadísticas desglosadas por sexo y

organizando seminarios, conferencias y talleres de capacitación sobre este tema con la participación de expertos internacionales.

17. El NMWR también participa en distintos comités multidisciplinarios de otros ministerios encargados de cuestiones relacionadas con la familia, los niños, la violencia contra la mujer, la trata de personas, la integración social y el empleo, y contribuye de forma considerable a garantizar la inclusión de una perspectiva de género en la formulación y aplicación de las políticas pertinentes. El Gobierno ha desarrollado unos vínculos mucho más estrechos con las organizaciones de mujeres, invitándolas a participar en las áreas pertinentes de la formulación de políticas y la toma de decisiones.

18. Durante el período que se examina el principal logro del NMWR fue la elaboración del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013), aprobado por el Consejo de Ministros en agosto de 2007. Este plan es fundamental porque incorpora un enfoque holístico a la igualdad entre los géneros, abordando seis áreas prioritarias: empleo, educación, toma de decisiones, derechos sociales, violencia y estereotipos de género. Su elaboración fue un logro colectivo gracias a la estrecha colaboración de todos los departamentos gubernamentales, la Unión de Municipios, las organizaciones de mujeres, las ONG, los centros académicos y los órganos de derechos humanos.

19. Por decisión del Consejo de Ministros (Nº 61.649, de 24 de febrero de 2005), el NMWR ha participado en el proceso destinado a garantizar la incorporación de una perspectiva de género en todas las fases de utilización de los Fondos Estructurales recibidos por Chipre (programación, selección de proyectos, ejecución y evaluación). En particular, el NMWR se ha encargado de evaluar y certificar que las propuestas de proyectos para los que se solicita financiación cumplan la legislación y las políticas nacionales y comunitarias en materia de igualdad entre los géneros.

20. Por iniciativa del NMWR y con su colaboración, la Academia de Administración Pública de Chipre organizó para el período 2007-2010 una serie de seminarios y programas de capacitación destinados a concienciar sobre las políticas europeas de igualdad entre los géneros a los funcionarios y, en particular, a los coordinadores para la igualdad entre los géneros nombrados en cada ministerio y que constituyen el Comité Interministerial del NMWR.

21. El Consejo de Ministros también ha creado (decisión Nº 69.623, de 26 de noviembre de 2009), un Comité Ministerial para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, presidido por el titular del Ministerio de Justicia y Orden Público e integrado por los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, Interior, Finanzas y Educación y Cultura. El objetivo de este Comité es reforzar la colaboración entre los distintos ministerios en las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros, y en particular en la aplicación del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013).

22. El Comité Ministerial recibe asistencia de un comité técnico de tecnócratas/expertos de los ministerios pertinentes. Entre sus prioridades se incluye la realización de un estudio sobre los órganos existentes en materia de igualdad entre los géneros para estudiar la posibilidad de unificarlos en un solo órgano con un amplio espectro de responsabilidades, entre ellas la investigación de las denuncias de discriminación por motivos de sexo. La dependencia gubernamental para la igualdad del Ministerio de Justicia y Orden Público le presta apoyo de secretaría.

23. El presupuesto del NMWR no ha dejado de aumentar en los últimos años, desde 366.000 euros en 2003 hasta 980.000 euros en 2008 y 870.000 euros en 2009. En 2010 se redujo (435.000 euros), conforme a la política del Gobierno de reducir el déficit presupuestario, pero en 2011 aumentará a 760.000 euros. El presupuesto cubre los gastos operacionales de la dependencia gubernamental para la igualdad y los subsidios y subvenciones concedidos a organizaciones de mujeres, que representan la mayor parte del

presupuesto anual. Las subvenciones son de dos tipos: a) subvenciones anuales que cubren los gastos operacionales en condiciones específicas y de conformidad con los reglamentos vigentes desde enero de 2006; y b) subvenciones para la realización de actividades y proyectos concretos como conferencias, talleres de capacitación, seminarios de información e investigaciones sobre cuestiones relacionadas con el género.

24. El personal de la dependencia gubernamental para la igualdad del Ministerio de Justicia y Orden Público también ha aumentado de dos a tres profesionales. El funcionario administrativo superior ejerce la función de secretario general del NMWR y otros dos funcionarios administrativos reciben ayuda de consultores/expertos externos, como un consultor externo para la expedición de los certificados de conformidad con las leyes y políticas nacionales y comunitarias en materia de igualdad entre los géneros para los proyectos financiados con Fondos Estructurales.

25. Para ajustarse al Plan de acción nacional sobre la igualdad de género y contribuir de forma considerable a su aplicación, el NMWR ha movilizado a todos sus subcomités y creado otros nuevos, a saber:

a) El *Subcomité sobre la mujer y el trabajo* ha organizado seminarios, talleres y actos, como un seminario sobre la mujer y el empleo en 2008 y talleres sobre la igualdad de salario, la conciliación de la vida laboral y familiar, la incorporación de las mujeres inactivas al mercado laboral, entre otros. En colaboración con las comunidades locales, este Subcomité también puso en marcha en 2008 una campaña en zonas rurales para informar y sensibilizar a la población, y en particular a las mujeres, sobre cuestiones importantes como la diferencia salarial entre hombres y mujeres o la conciliación de la vida laboral y familiar. En el marco de esta campaña se organizaron seminarios en colaboración con las comunidades locales y se elaboraron y difundieron folletos informativos y material de otro tipo, como la Convención y su Protocolo Facultativo.

b) El *Subcomité sobre la mujer y los medios de comunicación* ha puesto en marcha una campaña destinada a eliminar los estereotipos de género en los medios de comunicación y a proyectar una imagen positiva de las mujeres. Para ello, en mayo de 2010 se organizó una reunión con representantes de los medios de comunicación y miembros del NMWR. También está previsto organizar, en 2011, un taller sobre la dimensión de género en los medios de comunicación.

c) El *Subcomité sobre la representación de la mujer en puestos de adopción de decisiones* (véase el artículo 7 *infra*).

d) El *Subcomité de educación* se ha encargado de definir la postura del NMWR respecto de la actual reforma del sistema educativo, subrayando la necesidad de incorporar la igualdad de género a todos los niveles de enseñanza, y, en colaboración con el Ministerio de Educación y Cultura, está preparando la organización de un seminario sobre la perspectiva de igualdad de género en la educación.

e) El *Subcomité sobre la mujer y la economía* organizó un seminario sobre presupuestación con perspectiva de género en noviembre de 2008 con la finalidad de incorporar la perspectiva de género a todos los programas y las políticas gubernamentales. La oradora principal fue Sheila Quinn, asesora experta del Consejo de Europa. También intervinieron el Ministro de Justicia y Orden Público, el Director de Presupuestos del Ministerio de Finanzas y el Presidente de la Comisión parlamentaria de presupuesto y finanzas. El Subcomité prevé celebrar una conferencia sobre la crisis económica mundial, la visión de la UE para 2020 y las políticas de igualdad de género.

f) El *Subcomité sobre programas bicomunitarios* contribuyó de forma considerable al establecimiento del Centro Multicultural de la Mujer previsto en el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género y cuya finalidad es unir a mujeres de todas las

comunidades de Chipre en la promoción de la igualdad entre los géneros, la paz y la reconciliación. Este Subcomité sigue participando activamente en la promoción de la paz y la reconciliación mediante la organización de actividades y proyectos bicomunitarios.

g) El *Subcomité sobre la violencia en la familia* y el *Subcomité sobre la trata de mujeres* se crearon para promover la aplicación del Plan nacional de acción para la prevención y el tratamiento de la violencia en la familia (2010-2013) y el Plan nacional de acción contra la trata de seres humanos (2010-2012), respectivamente.

h) El *Subcomité sobre los grupos vulnerables de mujeres* se ha creado para estudiar los problemas de los grupos más vulnerables de mujeres y darles visibilidad. En su última conferencia, celebrada en marzo de 2009 con el título: "Mujeres con discapacidad y enfermedades crónicas: mejores oportunidades de vida", participaron e intervinieron un amplio número de mujeres con discapacidad. Las conclusiones de la conferencia también se tradujeron al sistema braille, con la colaboración de la Escuela para Ciegos.

Artículo 4

Medidas especiales de carácter temporal: programas de discriminación positiva

Vida económica

26. El Órgano intermedio de subvenciones del Departamento de Trabajo está llevando a cabo un programa destinado a incentivar la contratación de personas desfavorecidas. La expresión "personas desfavorecidas" incluye a las víctimas reconocidas de trata y a las familias monoparentales, en las que generalmente las mujeres son cabeza de familia. El objetivo del programa es emplear a tiempo completo a personas desfavorecidas. La ayuda financiera asciende al 65% del coste salarial anual durante los 12 primeros meses de empleo. Este programa empezó a ejecutarse en marzo de 2010 y se mantendrá hasta 2014.

27. La Autoridad para el desarrollo de los recursos humanos de Chipre y el Centro de Productividad de Chipre están llevando a cabo una serie de programas para promover las oportunidades de empleo de las mujeres y su permanencia en el mercado laboral. Durante el período de programación 2007-2013 la Autoridad para el desarrollo de los recursos humanos de Chipre está llevando a cabo programas para promover la capacitación y la empleabilidad de las mujeres inactivas económicamente y para jóvenes que hayan finalizado sus estudios de enseñanza secundaria, otorgando especial prioridad a las mujeres. A su vez, el Centro de Productividad de Chipre está llevando a cabo un programa para promover las formas flexibles de empleo, destinado fundamentalmente a las mujeres.

Mujeres empresarias

28. En el marco del Plan de desarrollo estratégico 2007-2013, el Servicio de Desarrollo Industrial del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo empezó a aplicar un programa de ayudas para mujeres empresarias, dotado de unos 5 millones euros, en 2008. Este programa se mantendrá hasta 2013. El primer llamamiento a la presentación de solicitudes se realizó en 2008. Se recibieron 149 solicitudes, de las cuales se aprobaron 89. La ayuda ascendió a 3,1 millones de euros. El segundo llamamiento se anunció a finales de 2009. Se recibieron 229 solicitudes.

Vida política (véase el artículo 7 *infra*)

Artículo 5

Cambios en los comportamientos sociales: la violencia contra la mujer

29. El NMWR contribuye a cambiar los comportamientos sociales y a eliminar los estereotipos de género, que siguen considerándose el principal obstáculo para la promoción de la mujer. Esta es una de las prioridades del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género y uno de los aspectos perseguidos por la reforma del sistema estratégico que se está llevando a cabo para instaurar la diversidad, el multiculturalismo y la igualdad entre los géneros.

30. El Plan de acción nacional sobre la igualdad de género hace especial hincapié en la educación y la eliminación de los estereotipos de género mediante actividades en el marco del capítulo sobre educación y el capítulo sobre medios de comunicación, como investigaciones sobre la igualdad entre los géneros en esos ámbitos y la capacitación y sensibilización de maestros, padres y alumnos, así como de periodistas y encargados de formular políticas en los medios de comunicación.

31. El NMWR (2004-2006) ha puesto en marcha dos proyectos concretos, el primero destinado a alentar a las niñas a cursar estudios que les permitan elegir entre un mayor número de opciones profesionales, como la creación de empresas, y el segundo destinado a alentar a los niños varones a participar más en la vida privada y familiar.

32. Basándose en el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género, el Ministerio de Educación y Cultura ha elaborado su propio plan de acción sobre la igualdad de género, cuyo principal objetivo es dotar de un enfoque amplio y sistemático a las políticas de igualdad de género en las esferas de la educación y la capacitación para prevenir y combatir las actitudes estereotipadas con respecto al papel de ambos sexos en la familia y la sociedad. En el Instituto Pedagógico se ha creado un comité de tres miembros para promover y coordinar la aplicación del plan.

La violencia contra la mujer

33. El problema de la violencia contra la mujer sigue siendo una cuestión prioritaria para el Gobierno y se han asumido compromisos al más alto nivel para combatirla.

34. Durante el período que se examina se han producido importantes avances. En la Ley sobre la violencia en la familia (prevención y protección de las víctimas) (enmienda) de 2004 [L.212(I)/2004], por la que se modificaba la Ley N° 119(I)/2000, se condena entre otras cosas cualquier acto de violencia en el seno de la familia; se aumentan sustancialmente las penas por el ejercicio de esa violencia y se ofrece protección a las víctimas, principalmente facultando a los tribunales a dictar órdenes de alejamiento; se aclara que puede existir violación dentro del matrimonio; se facilita la denuncia de los incidentes violentos; se prevé el nombramiento de consejeros de familia, la creación del Comité consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia para supervisar la aplicación de la ley, la posibilidad de que las víctimas de la violencia puedan prestar testimonio por medios electrónicos y la protección de las víctimas y de los testigos; se establece que el cónyuge podrá ser obligado a testificar; y se tipifica como delito punible con penas de prisión el no denunciar actos de violencia cometidos contra menores o personas con graves deficiencias mentales o psicológicas.

35. Otro avance de particular importancia es la elaboración del Plan nacional de acción para la prevención y el tratamiento de la violencia en la familia (2010-2013) por el Comité

consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia, aprobado por el Consejo de Ministros el 3 de diciembre de 2009. La finalidad de este plan es determinar el alcance de la violencia familiar en Chipre; concienciar y sensibilizar a la sociedad, incluidos los profesionales, sobre todos los aspectos de la violencia familiar, entre otras cosas mediante conferencias especiales, seminarios, campañas de información y otros programas; promover la investigación científica sobre el fenómeno de la violencia familiar; promover servicios que hagan frente a todos los aspectos de este problema y, más concretamente, apoyen y protejan a las víctimas; y supervisar la eficacia de los servicios y la aplicación de la legislación pertinente.

36. De particular importancia ha sido la preparación de un Manual sobre procedimientos interdepartamentales como marco para la cooperación de los departamentos relevantes encargados de la violencia familiar, como los servicios de bienestar social, la policía, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación y Cultura, la Oficina Jurídica de la República y las ONG pertinentes. Actualmente el Manual se está revisando, sobre la base de la evaluación y las recomendaciones de todos los interesados pertinentes.

37. Durante el período que se examina, tanto las autoridades gubernamentales como las ONG han realizado una labor sistemática por concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre todas las formas de violencia contra la mujer y sobre sus causas y consecuencias. El NMWR ha desempeñado un importante papel en la financiación de diversos proyectos llevados a cabo por ONG y organizaciones de mujeres, entre ellos investigaciones, talleres de capacitación, seminarios de información, conferencias, exposiciones, etc.

38. Más concretamente, Chipre participó en la Campaña para combatir la violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica (2006-2008) del Consejo de Europa. Asimismo, el NMWR, el Comité consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia, la Asociación para la Prevención y el Tratamiento de la Violencia en la Familia, la Cámara de Representantes y otros interesados, entre ellos los medios de comunicación, organizaron una serie de actos públicos y actividades de otro tipo bajo el lema "No a la violencia contra las mujeres". En ellos participaron el Presidente de la Cámara, ministros y otros altos cargos, que reafirmaron su compromiso con esta cuestión y dotaron a estos actos de mayor prominencia para incrementar su cobertura mediática.

39. El Comité consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia ha publicado material informativo, como un folleto sobre la legislación chipriota en materia de violencia familiar, en que se analizan importantes aspectos de la ley. También se han publicado carteles y otros folletos y materiales que se han distribuido ampliamente entre las autoridades competentes y la ciudadanía en general. El Comité también ha participado en la organización de talleres y seminarios de capacitación para profesionales, destinados a facilitar información y capacitación sobre el tratamiento de los casos de violencia familiar.

40. El Comité consultivo para prevenir y combatir la violencia en la familia ha sido el primero en encargar estudios sobre la violencia familiar. El más reciente de esos estudios ha sido el titulado "Formas y dimensiones de la violencia contra los niños en las familias chipriotas". El Comité también ha liderado el desarrollo de un sistema unificado de reunión de datos sobre casos de violencia familiar y la ultimación de un inventario de esta cuestión (1998-2005).

41. En 2006 la Asociación para la Prevención y el Tratamiento de la Violencia en la Familia puso en marcha un programa de intervención titulado "Amor sin violencia", destinado a ayudar tanto a quienes sufren la violencia doméstica como a quienes la infligen (los autores). Este programa recibe subvenciones de los servicios de bienestar social y el NMWR.

42. Durante el período que se examina ha mejorado la reunión de datos, y las estadísticas recientes muestran un aumento del número de casos denunciados a la policía,

de 505 en 2004 a 1.053 en 2007 y 809 en 2009. El 80% de las víctimas eran mujeres y niñas.

43. La Oficina policial de lucha contra la violencia doméstica y el maltrato infantil se ha reforzado y está desempeñando un papel muy importante en la investigación de los casos de violencia doméstica, la reunión de datos estadísticos, la prestación de asistencia a todas las comisarías de policía y la formación profesional de la policía, en colaboración con la Academia de Policía de Chipre, algo que se considera de una importancia fundamental. Esta formación se imparte en cuatro niveles:

- i) Nivel básico. Los recién incorporados a la Academia de Policía asisten a una serie de sesiones sobre los aspectos jurídicos y procesales y otros aspectos estructurados o formalizados de la actividad policial, sensibilización y concienciación general (perspectiva de ciencias sociales) y abusos sexuales de niños.
- ii) Nivel avanzado. Consiste en un curso de cinco días (40 horas) de duración sobre la violencia doméstica al que asisten los investigadores y que se imparte de forma continua en función de un análisis de las necesidades de formación. Desde 2008 se han organizado anualmente otros cursos de tres días (24 horas) sobre las víctimas infantiles.
- iii) Nivel especializado. Consiste en un curso de tres semanas de duración organizado periódicamente, en que los investigadores de la policía reciben capacitación sobre casos de abusos sexuales de niños y sobre cómo entrevistar a los testigos vulnerables y obtener declaraciones en vídeo.
- iv) Cursos de repaso. Sesiones de capacitación de corta duración para actualizar y refrescar los conocimientos del personal que ya presta servicio (sargentos, inspectores, personal del Departamento de Investigaciones Criminales, agentes de policía comunitaria, jefes de comisaría, etc.).

Cada comisaría cuenta de media con cuatro agentes especializados.

44. La compleja y difícil tarea a que se enfrentan los agentes de policía al tener que intervenir y gestionar casos de violencia doméstica y/o maltrato infantil queda regulada por la legislación al respecto, el reglamento de la policía, las circulares del Jefe de Policía y demás documentación oficial en que se codifican los procedimientos policiales y se definen los deberes y responsabilidades de la policía, todo ello publicado conjuntamente en un "Manual de la policía" que se publicó por primera vez en 2005 y se revisó en 2006 con fondos aprobados por el NMWR.

45. También se hace hincapié en la movilización de las ONG para la prevención y la gestión de la violencia en la familia. Mediante el programa de subvenciones se presta apoyo técnico y financiero al centro de crisis, el centro de acogida y los seminarios de capacitación gestionados por la Asociación para la Prevención y el Tratamiento de la Violencia en la Familia.

Artículo 6

Trata, explotación y prostitución de mujeres

46. Otro avance importante ha sido la aprobación de la Ley de lucha contra la trata y la explotación de seres humanos y de protección de las víctimas de 2007 [L.87/(I)/2007], que armoniza plenamente la legislación nacional con el acervo europeo¹ y posibilita un mejor

¹ Véase la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo Europeo, de 19 de julio de 2002, relativa a la lucha contra la trata de seres humanos.

cumplimiento de las obligaciones y los compromisos internacionales asumidos por Chipre². En esta nueva ley el término "trata" añadido a la explotación de mujeres y niños incluye un amplio número de fenómenos como el trabajo forzoso y la extracción de órganos humanos.

47. La ley contiene disposiciones específicas para la prevención de la trata, la identificación y protección de las víctimas y el procesamiento de las personas implicadas en casos de trata. Entre ellas figuran:

- i) El establecimiento de un mecanismo de remisión de víctimas;
- ii) La facilitación, por parte de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, de información sobre las posibilidades que ofrece la ley a toda aquella persona que pueda quedar comprendida en su ámbito de ampliación;
- iii) La concesión a las víctimas de un período de reflexión de un mes para que puedan recuperarse y liberarse de la influencia de los autores de los delitos y tomar decisiones meditadas sobre si desean cooperar con las autoridades competentes;
- iv) La expedición de un permiso de residencia temporal a las víctimas que deseen cooperar con las autoridades para enjuiciar a los autores de la trata;
- v) Una clara definición/descripción de los derechos de las víctimas (ayudas para las víctimas sin recursos suficientes, acceso a servicios médicos de urgencia, apoyo psicológico, protección, servicios de traducción e interpretación gratuitos cuando sean necesarios, asistencia letrada gratuita, acceso al mercado de trabajo y a educación y formación profesional conforme a la legislación pertinente, etc.);
- vi) La firma de protocolos de cooperación con ONG.

48. Un importante avance en el ámbito de la trata de seres humanos ha sido el establecimiento del grupo de coordinación multidisciplinario para combatir la trata de seres humanos conforme a lo previsto en dicha ley. Su objetivo es, entre otros, supervisar la aplicación de la ley y adoptar todas las medidas necesarias para supervisar y evaluar el mecanismo nacional de remisión de las víctimas y reunir e intercambiar información sobre los delitos previstos en dicha ley. Este grupo está compuesto por el Ministro del Interior, que actúa como Presidente y coordinador nacional de lucha contra la trata de seres humanos, y por representantes de la Oficina Jurídica de la República, el Ministerio de Justicia y Orden Público, el NMWR, la policía, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Departamento de Trabajo, los servicios de bienestar social, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación y Cultura, el Departamento de Registro Civil y Migraciones, el Servicio de Asilo y dos ONG (el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género y Stigma).

49. El Plan nacional de acción contra la trata de seres humanos (2010-2012), preparado por el grupo de coordinación multidisciplinario para combatir la trata de seres humanos y aprobado por el Consejo de Ministros en abril de 2010, incluye medidas de prevención, protección de las víctimas y enjuiciamiento en nueve áreas temáticas distintas: coordinación, prevención, identificación y reconocimiento de las víctimas, protección y apoyo a las víctimas, represión y enjuiciamiento, reunión de datos, capacitación, coordinación internacional y evaluación. El grupo de coordinación multidisciplinario para combatir la trata de seres humanos supervisa su aplicación.

² Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en especial el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; 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; el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena; y el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.

50. Otro avance importante ha sido la creación, en noviembre de 2007, de un centro de acogida para mujeres víctimas de explotación sexual, a cargo de los servicios de bienestar social.

51. El Manual sobre procedimientos interdepartamentales para la tramitación de casos de víctimas de la trata está siendo revisado por los servicios de bienestar social en colaboración con los departamentos gubernamentales y las ONG que contribuyeron a su elaboración, para mejorar la cooperación interdepartamental y prestar asistencia a todas las víctimas independientemente del tipo de explotación que hayan sufrido.

52. Desde 2004 la policía ha estado gestionando una Oficina de Lucha contra la Trata que desempeña un papel fundamental en la coordinación de las actividades policiales de lucha contra la trata y la identificación de las víctimas.

53. La policía ha publicado un manual sobre procesos de identificación para orientar y facilitar los contactos con las posibles víctimas de la trata, describir los efectos del trauma que haya podido provocar en ellas y sus posibles comportamientos, reconocer los indicadores que podrían conducir a la detección de casos de trata, definir reglas generales y requisitos indispensables para las primeras entrevistas, preparar a los agentes para hacer frente a la reticencia de las víctimas a cooperar con las fuerzas del orden y utilizar indicadores de delincuencia pertinentes para identificar a los autores de la trata.

54. El 29 de octubre de 2008 el Consejo de Ministros aprobó una nueva política para regular la entrada, la residencia y el empleo de nacionales de terceros países en la República en calidad de "artistas". La nueva política consiste en lo siguiente:

i) *La supresión de los visados especiales para artistas.* A todos los nacionales de terceros países que entren en la República para ser empleados como artistas se les expedirán permisos de trabajo de artistas creativos (escritores, compositores, pintores, etc.) o de artistas de espectáculos (actores, bailarines, cantantes, etc.).

ii) *Procedimientos para la expedición de permisos temporales de residencia y de empleo.* Las solicitudes de empleo de nacionales de otros países en calidad de artistas serán presentadas al Departamento de Trabajo por el empleador y serán examinadas por un comité interdepartamental con arreglo a determinados criterios sobre la titulación de los artistas, su experiencia, su reputación en el extranjero, etc. El objetivo es evitar que se abuse del sistema. Una vez aprobada la solicitud, el empleador tendrá que pedir al Departamento de Registro Civil y Migraciones que expida el permiso temporal de entrada. A su llegada, los nacionales de terceros países solicitan un permiso temporal de residencia y empleo, que se expide siempre y cuando se cumplan todas las condiciones establecidas en la Ley de extranjería e inmigración. El procedimiento es similar al que se aplica a todos los demás trabajadores extranjeros.

iii) *La revisión del contrato de trabajo.* Los contratos de trabajo se han revisado para adaptarlos al contrato estándar del Departamento de Relaciones Industriales aplicado a todos los trabajadores extranjeros. Estos contratos son válidos durante un año y en ellos se fijan la remuneración, las prestaciones, el horario laboral, las condiciones relativas a las vacaciones anuales y las licencias de enfermedad del empleado y las obligaciones generales de ambas partes. Las denuncias de incumplimiento de este tipo de contratos son investigadas por el Departamento de Relaciones Industriales.

iv) *La revisión de la legislación que regula el funcionamiento de las agencias de empleo del sector privado.* Está pendiente de aprobación en el Parlamento una nueva legislación que regule el funcionamiento de las agencias privadas de contratación. El objetivo es definir los requisitos que se deben cumplir y las cualificaciones de

quienes las dirigen. Se examinarán los antecedentes penales de los solicitantes (persona física, persona jurídica o entidad de cooperación) para asegurarse de que las personas que trabajen en esas agencias no hayan sido condenadas por delitos como la explotación sexual, la trata de seres humanos o cualquier otro delito grave.

55. El Ministerio del Interior, en colaboración con el grupo de coordinación multidisciplinario para combatir la trata de seres humanos, puso en marcha, en diciembre de 2008, una campaña nacional de sensibilización de cuatro meses de duración que incluyó la colocación de carteles en las principales carreteras y autopistas, en los aeropuertos y en lugares prominentes, la distribución de folletos informativos en universidades, escuelas y aeropuertos y la difusión de anuncios en la prensa diaria y en espacios televisivos.

56. Las organizaciones de mujeres y las ONG también han llevado a cabo actividades de concienciación, en particular con ocasión del Día europeo contra la trata de seres humanos, a menudo con el apoyo del NMWR. Algunas ONG han hecho investigaciones para establecer la magnitud del problema, como el estudio sobre la trata de personas con fines de explotación sexual en Chipre y el estudio para analizar el problema de la trata de mujeres con fines de explotación sexual en Chipre, llevados a cabo en 2005 y 2007, respectivamente, por el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género.

57. La policía recibe constantemente capacitación sobre la trata de seres humanos, mediante la participación en seminarios y otros programas de capacitación en Chipre y en el extranjero ofrecidos por distintos servicios, departamentos y organizaciones. También participa en reuniones, grupos de trabajo y conferencias organizados por órganos internacionales y europeos, como el Grupo de expertos en la trata de seres humanos de la UE, el Comité Ejecutivo de la INTERPOL, el grupo de expertos de Frontex, los grupos de trabajo de Europol, etc.

58. Muchos de los programas de capacitación de la Academia de Policía, a distintos niveles, incorporan programas de formación sobre la trata a fin de sensibilizar y concienciar a los agentes y dotarles de técnicas especializadas para la investigación y para el tratamiento de las víctimas de la trata. También se organizan programas de capacitación especializados para investigadores y agentes de inmigración.

Artículo 7

Vida política y pública

59. A pesar de que cada vez más mujeres participan activamente en la vida política y pública, estas siguen estando infrarrepresentadas en los procesos de toma de decisiones. Aun así, cabe mencionar que, en lo que a nombramientos políticos se refiere, algunas mujeres ocupan puestos de alto nivel, como por ejemplo el de Comisionado Jurídico, Comisionado de la Administración (Ombudsman), Auditor General, Contable General, Comisionado para la Protección de Datos Personales y Comisionado para la protección de los derechos del niño. También hay 2 mujeres entre los 11 ministros del Consejo de Ministros, concretamente la Ministra de Trabajo y Seguridad Social y la Ministra de Comunicaciones y Obras Públicas, y 1 mujer entre los 5 miembros de la Comisión de Administración Pública (el órgano constitucional encargado de nombrar a los funcionarios).

60. El número de jueces, incluido en el Tribunal Supremo, ha aumentado hasta situarse en 104, de los cuales 44 (el 42%) son mujeres. Veintidós de los jueces de los tribunales de distrito son mujeres (el 54%), y 19 hombres. A finales de 2010, del total de 2.203 abogados, 959 (el 43,5%) eran mujeres.

61. El número de altas funcionarias también ha aumentado. Su cifra alcanzó el 26,8% en 2007 y el 31,2% en 2009. Actualmente hay tres Secretarías Permanentes (de entre las 11

personas que ocupan este tipo de cargo), el puesto de mayor categoría del funcionariado público. Y de los 51 departamentos/servicios de ministerios del país, 7 están dirigidos por mujeres.

62. En los ayuntamientos el porcentaje de mujeres ha aumentado desde el 18,6% hasta el 20,7%. De los 33 alcaldes 3 son mujeres, 1 de ellas alcaldesa de la capital por primera vez en la historia del país. También aumentó considerablemente el número de candidatas en las elecciones parlamentarias de 2006 (un 23,2% frente al 10,7% previo). El porcentaje de mujeres en la Cámara de Representantes aumentó desde un 10,7% (6/56) en 2001 hasta un 12,5% (7/56) en 2009. Y 2 de los 6 miembros chipriotas del Parlamento Europeo (1/3) también son mujeres.

63. En el ámbito de las instituciones internacionales tres mujeres ocupan puestos clave: la Comisaria Europea de Educación, Cultura, Multilingüismo y Juventud, un miembro del Comité contra la Tortura de las Naciones Unidas y un miembro del Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA).

64. La participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida política sigue ocupando un lugar relevante en la agenda del NMWR. En 2006, como parte de su campaña en favor de una mayor participación de las mujeres en la política, el NMWR señaló a la atención de los líderes de los partidos políticos la Recomendación Rec(2003)3 del Consejo de Europa sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público. Esta recomendación, traducida al griego y ampliamente distribuida por el NMWR en forma de folleto, suscitó un animado debate sobre diversas medidas, incluidas medidas de discriminación positiva en la vida pública y política.

65. Ante las elecciones parlamentarias y locales de 2006 el NMWR, por conducto de su Subcomité sobre la representación de la mujer en puestos de adopción de decisiones, puso en marcha una campaña, en parte destinada a establecer contactos/celebrar reuniones con los líderes de todos los partidos políticos, con el fin de examinar la posibilidad de adoptar medidas de discriminación positiva para acelerar la igualdad *de facto* en la vida política. Estos contactos y conversaciones han recibido una amplia cobertura en los medios de comunicación. La campaña incluyó el establecimiento de contactos con los medios de comunicación para dar publicidad a los asuntos de la mujer y a las candidatas, sobre todo durante el período preelectoral. El NMWR llegó a un acuerdo con los propietarios o directores de los principales medios de comunicación para presentar un anuncio de televisión en que se instara a los ciudadanos a que votaran por hombres y mujeres. Además, el NMWR subvencionó la producción de un cortometraje del mismo estilo del que utilizarían las ONG y los medios de comunicación durante el período preelectoral. También preparó un folleto para las mujeres durante las elecciones parlamentarias de 2006, que se distribuyó ampliamente.

66. En vista de las elecciones locales de 2006 el NMWR puso en marcha un programa europeo sobre la participación de la mujer en las autoridades locales que incluyó reuniones de las candidatas con miembros de la opinión pública de las principales ciudades para que estas pudieran formular sus compromisos y propuestas sobre el papel de las autoridades locales en las cuestiones relativas a la igualdad de género.

67. En las elecciones al Parlamento Europeo de 2009 el NMWR apoyó al Lobby Europeo de Mujeres en una campaña para promover la elección de mujeres.

68. Este mismo Subcomité del NMWR, en el contexto de las elecciones parlamentarias y locales de 2011, organizó en octubre de 2010 un seminario sobre buenas prácticas y medidas de discriminación positiva en la UE para promover el papel de la mujer en la vida política y pública, en el que Eva-Britt Svensson, Presidenta de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, fue la oradora principal, y

proseguirá esta campaña en 2011 con vistas a aumentar la representación femenina en el Parlamento y en los ayuntamientos. La campaña incluye contactos con dirigentes políticos, seminarios de información y actividades de colaboración con los medios de comunicación para avanzar en esta dirección.

69. En los últimos años las ONG han promovido activamente la participación de las mujeres en la vida pública y política. Para ello han organizado campañas y seminarios, y realizado estudios en esta esfera, a menudo con el apoyo del NMWR. Un estudio de investigación particularmente interesante es el relativo a las preferencias mostradas por el electorado chipriota en materia de género durante las elecciones de 2006, realizado por el Centro de investigaciones sobre cuestiones de género de Chipre. Otros estudios sobre la participación de la mujer en la vida pública, política y económica patrocinados por el NMWR son:

- El estudio sobre la posición de la mujer en la empresa moderna en Chipre, realizado por la Federación de Empleadores e Industriales en 2004;
- El estudio sobre la cuestión del género en el mundo de los negocios (un estudio comparativo entre empresarios y empresarias) realizado por la Federación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Chipre en 2005;
- El estudio sobre las mujeres en puestos de alto nivel de instituciones financieras y organizaciones semigubernamentales realizado por la Federación de Empleadores e Industriales en 2006;
- El estudio titulado "De votantes a ciudadanas: participación de la mujer en la vida pública y política. El caso de Chipre", realizado por la Universidad de Chipre – Jean Monnet en 2006;
- El estudio sobre el perfil de las mujeres chipriotas en puestos clave de la vida pública, realizado por la Federación Democrática del Trabajo de Chipre en 2007.

70. Para combatir el problema de la infrarrepresentación de las mujeres en la vida pública, la Unión de Municipios estableció, en febrero de 2005, el Comité de Mujeres Elegidas de la Unión de Municipios, entre cuyos objetivos figura la promoción de la igualdad y de una igual representación de hombres y mujeres en la esfera local mediante la participación de las mujeres en los ayuntamientos. Concretamente, este Comité aboga por que todos los municipios firmen la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Sobre esta base, el municipio de Nicosia ha elaborado su propio plan de acción para la igualdad de género (2010-2012) de conformidad con el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género (2007-2013).

71. En esta misma línea, la mayoría de los partidos políticos han introducido un sistema de cuotas para fomentar la participación de las mujeres en sus órganos de toma de decisiones. Algunos también aplican el sistema de cuotas a sus listas de candidatos. Esto se ha realizado mediante disposiciones/memorandos de los partidos, y no por medio de disposiciones legislativas. Asimismo, de conformidad con el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género, y concretamente con arreglo a su capítulo sobre la "Participación equilibrada de la mujer y el hombre en la vida político-social y económica", se han adoptado medidas para incluir metas y cuotas, como la del 40% de participación de mujeres en la vida política, la del 30% de mujeres en las listas de candidatos a las elecciones municipales, parlamentarias y europarlamentarias y la del 30% de mujeres en los comités y juntas de carácter público. Estas medidas se debaten con la sociedad civil en distintos foros, teniendo en cuenta la percepción crítica que prevalece en Chipre en relación con la utilización de cuotas, incluso entre las organizaciones de mujeres.

72. El Servicio Estadístico de Chipre (CYSTAT) es la autoridad encargada de reunir y publicar la mayoría de los datos estadísticos oficiales de Chipre y su objetivo es facilitar

información estadística actualizada y fiable. El NMWR da gran visibilidad a estos datos estadísticos incluyéndolos en su sitio web y en informes, publicaciones, folletos informativos, campañas y distintos discursos del Ministro de Justicia y Orden Público, de su Secretario Permanente y del Secretario General del NMWR.

73. Próximamente se actualizará y volverá a publicarse el retrato estadístico de las mujeres en Chipre (CYSTAT, 2008), que ofrece datos desglosados por sexo sobre distintos aspectos como el empleo, la educación, la salud, la pobreza y la vida pública.

Las mujeres y la paz

74. Las mujeres siguen participando activamente en la promoción de la paz y la reconciliación mediante actividades y proyectos bicomunitarios, y más recientemente también en la lucha contra problemas de interés común como los problemas medioambientales y la violencia contra las mujeres. Una iniciativa digna de mención es el establecimiento del Centro Multicultural de la Mujer previsto en el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género con el objetivo de unir a mujeres de todas las comunidades de Chipre en la promoción de la igualdad entre los géneros, la paz y la reconciliación. El NMWR también contribuye de forma considerable a reunir a mujeres de ambas comunidades, apoyando iniciativas bicomunitarias y permitiendo a organizaciones de mujeres turcochipriotas participar plenamente en sus actividades y planes de financiación.

75. En septiembre de 2008 los líderes de ambas comunidades, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, entablaron negociaciones en toda regla sobre el problema de Chipre. La reunificación de Chipre ha de basarse en una federación de dos zonas y dos comunidades, según lo previsto en los Acuerdos de alto nivel de 1977 y 1979, con una sola soberanía, una sola nacionalidad, una sola personalidad internacional, integridad territorial e igualdad política con arreglo a las resoluciones pertinentes del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Las mujeres de Chipre han expresado su pleno apoyo a las negociaciones en curso.

Artículo 8 Representación a nivel internacional

76. La representación de la mujer en el Servicio Exterior de la República de Chipre ha seguido mejorando. Hasta 2004 había 9 mujeres con el rango de embajadoras; desde entonces se han nombrado 30 más, lo que sitúa el total en 39. Además, mientras que hasta 2004 el número de mujeres diplomáticas de entre el total de diplomáticos (137) era de 27 (es decir, un 19,7%), ese número ha aumentado hasta 56 de un total de 198 diplomáticos (es decir, un 28,3%). Asimismo, dos de las seis direcciones del Ministerio de Relaciones Exteriores están encabezadas por mujeres (la Dirección de Asuntos Políticos y la Dirección de Protocolo), así como 6 de los 14 departamentos existentes, y otras dos mujeres sin rango diplomático también encabezan direcciones.

Artículo 9 Nacionalidad

77. No hay nada nuevo que comunicar.

Artículo 10

Educación

Plan de acción nacional sobre la igualdad de género en materia de educación

78. El Ministerio de Educación y Cultura, en estrecha colaboración con el Ministerio de Justicia y Orden Público y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en el marco de sus competencias, ha elaborado un plan de acción para contribuir a la plena aplicación de las medidas sugeridas en el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género para 2007-2013.

79. El contenido de este plan ha sido establecido por un equipo interdepartamental coordinado por un comité directivo, que se encargará de supervisar el proceso de aplicación y evaluación de las medidas en la esfera de la educación. Su principal objetivo es dotar de un enfoque amplio y sistemático a las políticas de igualdad de género en materia de educación y capacitación para prevenir y combatir las actitudes estereotipadas con respecto al papel de ambos sexos en la familia y la sociedad. Esto se enmarca en el contexto más general de la reforma del sistema educativo que se está llevando a cabo para crear unas escuelas progresistas, humanas y democráticas con igualdad de oportunidades para todos y formar a ciudadanos activos capaces de responder a los desafíos planteados por las nuevas realidades. En este contexto se ha considerado que la lucha contra los estereotipos tradicionales sobre el papel de ambos sexos es un elemento crucial de la renovación de los programas de estudios, la formación de los maestros, el asesoramiento profesional y los programas culturales.

La mujer en los procesos de toma de decisiones

80. Se han realizado importantes avances en cuanto a la presencia de mujeres en puestos de categoría superior del Ministerio de Educación y Cultura. Actualmente los puestos de Secretario Permanente del Ministerio de Educación y Cultura, de Director del Centro de Investigaciones Científicas, de Director de Enseñanza Secundaria, de Inspector General de la Enseñanza Primaria y de Director Interino del Centro de Investigación y Evaluación Educativa están ocupados por mujeres. También se han experimentado avances en distintos puestos directivos, por ejemplo:

- De 2006 a 2009 dos mujeres fueron nombradas miembros de la Comisión del Servicio de Educación Pública (relación de 2 a 5), mientras que en la Comisión anterior (1999-2004) solo había una mujer;
- En 2009 se nombró por primera vez a una mujer miembro de la secretaría de la Organización de maestros de la escuela primaria (relación de 1 a 7);
- En 2008 se nombró por primera vez a una mujer Presidenta del Consejo Central de la Organización de maestros de la enseñanza secundaria general.

A pesar de ello, la representación de las mujeres tiene que seguir mejorando, a la luz de los siguientes datos:

- En 2008, en el Consejo de la Universidad de Chipre, la relación hombres/mujeres era de 1/14, la misma proporción que desde 2004.
- En 2008 cinco mujeres fueron nombradas miembros de la Junta de la Organización de maestros de la escuela primaria (relación de 5 a 25), mientras que en 2005 se había nombrado a seis.
- En 2009 el número de mujeres elegidas como miembros de la Junta de la Asociación de Inspectores de Enseñanza Primaria se redujo de 2 a 1 y la relación se situó en 1 a 5.

- En el Consejo Central de la Organización de maestros de enseñanza secundaria vocacional hay dos mujeres (relación de 2 a 11). La gran mayoría del personal docente de las escuelas secundarias de formación profesional son hombres.

Enseñanza preescolar

81. En 2008/2009 había 18.494 niños de edades comprendidas entre los 3 y los 5 años y medio matriculados en jardines de infancia, de los cuales 9.041 (el 48,89%) eran niñas.

82. La enseñanza en las guarderías sigue estando dominada por las mujeres, como ponen de manifiesto las cifras de hombres y mujeres empleados en esos centros. En 2008/2009, de las 2.125 personas empleadas en jardines de infancia, el 98,9% eran mujeres y el 1,1% hombres. De los 389 puestos de dirección, las mujeres ocupaban 376 (el 96,7%).

Enseñanza primaria

83. En 2008/2009 había 55.552 niños matriculados en la escuela primaria, de los cuales 27.024 (el 48,6%) eran niñas. La representación de las mujeres en el profesorado de la escuela primaria aumentó desde un 74% en 2000/2001 hasta un 83,6%. El porcentaje de maestras con puestos de dirección o de adjunto a la dirección aumentó del 53% en 2000/2005 a un 74,6%.

Enseñanza secundaria

84. En 2008/2009 había 49.444 alumnos matriculados en la escuela secundaria, de los cuales 25.832 (el 52%) eran niñas. El número de mujeres en puestos decisivos (como inspectores escolares o altos cargos educativos) ha aumentado de un 55% en 2000/2001 a un 63,7% en 2008/2009. El porcentaje de profesoras en puestos de dirección aumentó del 30% en 2000/2001 al 54% en 2008/2009.

Enseñanza terciaria

85. Chipre tiene una alta proporción de estudiantes graduados en la enseñanza terciaria. En 2009 el 44,7% de todos los chipriotas de edades comprendidas entre los 30 y los 34 años tenía un certificado de enseñanza terciaria.

86. En 2005/2006 se matricularon en instituciones de enseñanza terciaria en Chipre y en el extranjero 21.621 mujeres (un 51,8%) y 20.125 hombres (un 48,2%). En 2008/2009 esas cifras fueron de 25.869 (49,3%) para las mujeres y 26.590 (50,7%) para los hombres.

87. Algunos ámbitos parecen seguir presentando segregación en función del sexo, si bien en 2008/2009 el porcentaje de mujeres que estudiaron programas de ingeniería, fabricación y construcción aumentó hasta el 24,7% (frente al 21% registrado en 2005/2006) y en letras y humanidades la matriculación femenina descendió hasta el 70,8% (frente al 75% anterior), con lo que parece que las diferencias se están reduciendo.

Formación profesional técnica

88. En 2009/2010 el número de chicas matriculadas en escuelas secundarias de carácter técnico era de 622 con respecto al total de 4.105 estudiantes matriculados (es decir, representaban el 25,15%).

Educación de adultos

89. Los centros de enseñanza para adultos del Ministerio de Educación y Cultura ofrecen en todo el país clases nocturnas a personas de más de 16 años. Se imparten asignaturas de relaciones públicas, gimnasia, jardinería, informática, idiomas extranjeros, teatro, psicología, etc. El porcentaje de mujeres que asiste a estos cursos supera el 73%.

Más concretamente, en 2008/2009 asistieron a clases para adultos 17.458 mujeres, frente a 6.911 hombres.

Universidades

90. En 2009 se creó la Cátedra UNESCO de Igualdad entre los Géneros y Empoderamiento de la Mujer de la Universidad de Chipre para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres de la región. La cátedra utiliza un sistema integrado de investigación, capacitación, información y documentación sobre la mujer y los estudios de género en general, entre los que figuran:

i) El proyecto titulado "Cartografía por sexo de la enseñanza terciaria en Chipre", un proyecto de investigación de dos años de duración que se inició en 2009, financiado por el NMWR y con el que se pretende investigar, registrar y presentar de forma crítica, cuantitativa y cualitativa la situación desglosada por sexo de la enseñanza terciaria en Chipre;

ii) El proyecto de investigación titulado "Un efecto nocivo indirecto de la violencia: la victimización del niño y la doble victimización de la madre por la exposición de su hijo a la violencia cometida contra ella" que se está llevando a cabo actualmente con financiación del programa Daphne III (subvenciones para una acción) de la UE de 2008 y que tiene dos objetivos: 1) hacer frente al problema del efecto perjudicial indirecto de la violencia doméstica sobre las madres al quedar sus hijos expuestos a ella; y 2) abordar el problema de la falta de información basada en investigaciones de que se dispone sobre esta cuestión y de sensibilización al respecto.

91. Recientemente se creó el Centro de investigaciones sobre cuestiones de género de la Universidad de Chipre como centro de investigación interdisciplinar bajo los auspicios de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales y la Facultad de Humanidades. Su objetivo es investigar, intervenir y generar nuevos conocimientos y marcos teóricos para el respeto y la promoción de la diversidad en un entorno de igualdad en el ámbito social, económico, político y científico, además de desarrollar marcos políticos y generar debate sobre la cuestión del género.

92. La Universidad Abierta de Chipre incluye la perspectiva de género en sus proyectos de investigación. También brinda a las mujeres la oportunidad de proseguir sus estudios mediante programas de educación a distancia, contribuyendo así a promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

93. La Universidad de Nicosia tiene un sólido historial en la investigación de las cuestiones de género y en 2004 creó el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, cuyo objetivo es combatir la desigualdad entre los géneros mediante la investigación, la promoción y la persuasión, así como mediante la capacitación, la celebración de conferencias y la realización de otra serie de actividades.

94. La Universidad Europea de Chipre ha creado el Centro para el Estudio de la Infancia y la Adolescencia con el objetivo de orientar las políticas sociales y mejorar así la vida de los niños y sus familias mediante la investigación, la educación y la orientación. Ha llevado a cabo una serie de proyectos sobre violencia doméstica y familias monoparentales, con especial énfasis en las experiencias de los niños y los adolescentes.

95. La Universidad Frederick también ha llevado a cabo una serie de proyectos sobre cuestiones de género, en especial en las esferas de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional y familiar.

Artículo 11 Empleo

Diferencias salariales entre hombres y mujeres

96. Aunque aún se considera relativamente alta, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Chipre se ha reducido considerablemente desde 1995 (29%) y sigue mostrando una tendencia a la baja (ha disminuido de un 24% en 2006 a un 22,8% en 2007 y un 21,8% en 2008)³. Los continuos aumentos anuales del salario mínimo en los últimos tiempos han contribuido de manera considerable a reducir esa diferencia, puesto que la disposición legislativa sobre el salario mínimo incluye categorías ocupacionales con gran representación femenina. El Gobierno observa que la reducción de las diferencias salariales es un proceso gradual y complejo y que ningún marco legislativo resulta suficiente a menos que se combine con unas medidas amplias y específicas, en las que se está trabajando.

97. Un estudio realizado en 2007 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la diferencia de salarios en Chipre puso de manifiesto que los principales motivos de esta diferencia son los estereotipos de género en cuanto a las ocupaciones "propias de hombres" y "propias de mujeres", la excesiva proporción de mujeres en ocupaciones sin especialización y sectores con salarios bajos (segregación del mercado de trabajo) y la escasa representación de las mujeres en las negociaciones colectivas. La menor experiencia profesional acumulada por las mujeres por las interrupciones, más frecuentes que las de los hombres, de sus carreras profesionales por licencias asociadas a cuestiones familiares también contribuye a la creación de una barrera invisible que dificulta su acceso a puestos directivos superiores, lo que contribuye a la diferencia de salarios. Otro factor que también contribuye en parte a dicha diferencia es la mayor presencia de mujeres en empleos temporales y a tiempo parcial.

98. Basándose en los resultados de este estudio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está llevando a cabo un proyecto titulado "Medidas para reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres", cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Este proyecto incluye una amplia combinación de medidas y programas de capacitación especializada para inspectores a fin de establecer un mecanismo de inspección eficaz que garantice el cumplimiento de las leyes sobre igualdad de salarios, el establecimiento de un Órgano de Certificación de la Igualdad entre los Géneros, la realización de un estudio sobre las prestaciones de la licencia parental y la aplicación de medidas para eliminar la segregación sectorial y ocupacional, lo que implica intervenir en cuestiones educativas. También incluye campañas de concienciación sobre la igualdad de salario, programas de capacitación para sindicatos y asociaciones de empleadores y la elaboración de manuales, guías, herramientas de autoevaluación, códigos de prácticas e instrumentos de evaluación del trabajo para directores/profesionales del ámbito de los recursos humanos.

Tasa de empleo

99. En 2009, como resultado de la crisis económica mundial, el empleo femenino creció menos que en años anteriores y la tasa de empleo femenino disminuyó con respecto a 2008. Según la Encuesta de población activa, esa tasa constituyó el 45% del empleo total, manteniéndose en los mismos niveles que en 2004.

³ Fuente: Encuesta sobre la estructura salarial, Servicio Estadístico de Chipre (CYSTAT). Datos calculados conforme a la definición del indicador de la UE sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres.

100. En 2009 la tasa de empleo⁴ general (hombres y mujeres) se situó en el 69,9%, en comparación con el 69,1% de 2004. La tasa de empleo femenino (62,5%) seguía siendo inferior a la de los hombres (77,6%). La diferencia entre los géneros se redujo a 15,1 puntos porcentuales en 2009, desde los 21 puntos porcentuales registrados en 2004 (la tasa de empleo femenino era del 59% y la tasa de empleo masculino del 80%). Esa reducción fue resultado de la tendencia al descenso que mostró la tasa de empleo masculino en 2008 y 2009 y la tendencia ascendente que mostró la tasa de empleo femenino.

101. El sector servicios absorbió en 2009 el 87% del empleo femenino y el 63% del empleo masculino. Casi el 50% de las mujeres empleadas se concentran en los sectores del comercio, la hostelería y la restauración y el servicio doméstico, mientras que casi el 50% del empleo masculino se concentra en los sectores de la construcción, la manufactura y el comercio.

102. El aumento continuo del nivel de formación de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, condujo a un aumento del porcentaje de personas empleadas en ocupaciones de mayor cualificación, como administradores, profesionales y técnicos. En 2004 el empleo en esas ocupaciones suponía el 27,8% del empleo total (el 28,5% del empleo masculino y el 26,9% del empleo femenino). En 2009, la proporción del empleo en esas ocupaciones ascendió al 31,4% (el 32,8% del empleo masculino y el 29,8% del femenino).

103. Las mujeres empleadas en puestos altamente cualificados supusieron el 43% de los empleados en esas ocupaciones en 2009, prácticamente igual que en 2004 (42%).

104. Las formas flexibles de empleo han empezado a desarrollarse en los últimos años. En 2004 las trabajadoras a tiempo parcial suponían el 13,4% del total de la población femenina, mientras que los hombres que trabajaban a tiempo parcial eran el 4,7%. El trabajo temporal constituyó el 8,4% del empleo total en 2009. El empleo a tiempo parcial parece tener más aceptación entre las mujeres, puesto que en 2009 el 12,5% de las mujeres empleadas trabajaba a tiempo parcial, frente al 5,2% de los hombres empleados.

Tasa de desempleo

105. En el período 2004-2008 Chipre gozó prácticamente de pleno empleo y mostró una tasa de desempleo baja. Concretamente, la tasa de desempleo⁵ descendió del 4,7% en 2004 al 3,7% en 2008. Sin embargo, en 2009, como consecuencia de la crisis económica mundial, la tasa de desempleo aumentó hasta el 5,3%. Se observó un aumento tanto entre los hombres como entre las mujeres, si bien el número de hombres desempleados aumentó más y por primera vez en muchos años superó al de mujeres desempleadas. La cifra de hombres desempleados se situó en 11.409 personas (un aumento del 64%) y la de mujeres desempleadas en 9.916 personas (un aumento del 31%). Esto se debe a que la crisis financiera afectó más a sectores que tradicionalmente habían concentrado un mayor número de empleados varones (como el de la construcción).

Programa experimental de subsidios

106. Se puso en marcha un programa experimental de subsidios para promover las formas flexibles de empleo y atraer al mercado laboral a las mujeres desempleadas o económicamente inactivas (2007-2008). Este programa, concebido como medida de discriminación positiva en favor de las mujeres, logró un gran éxito y superó con creces la meta inicial de introducir a 60 mujeres en el mercado laboral, puesto que en total 195 mujeres encontraron empleo.

⁴ Medida aquí como el porcentaje de personas de 15 a 64 años empleadas con respecto al total de personas de 15 a 64 años, según la Encuesta de población activa.

⁵ Fuente: Encuesta de población activa.

107. Sobre la base de los resultados de este programa, en mayo de 2010 se puso en marcha otro programa en el marco de la promoción de formas flexibles de empleo, destinado a un público más amplio y que incluía a grupos expuestos a la exclusión social y económica.

Conciliación de la vida laboral y familiar

108. Como parte de la mejora de las medidas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, Chipre da mucha importancia a los servicios de atención a las personas a cargo. Mediante el programa de subvenciones los servicios sociales prestan apoyo técnico y financiero a los consejos comunitarios y a las ONG que gestionan programas de atención social.

109. También se hace hincapié en la participación de las autoridades locales en la prestación de servicios sociales a nivel local. Por primera vez estas autoridades pueden solicitar financiación en el marco del programa de subvenciones para la prestación de cuidados a personas a cargo (niños, ancianos y personas con discapacidad).

110. En esa misma línea, los servicios de bienestar social también han llevado a cabo un proyecto titulado "Ampliación y mejora de los servicios de atención a niños, personas de edad, personas con discapacidad y otras personas a cargo", cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que comenzó en 2005 y concluyó en 2008. La aplicación experimental de este proyecto pretendía, entre otras cosas, lograr una participación más activa de las autoridades locales en la esfera de la asistencia social y establecer una mayor cooperación con organizaciones de voluntarios a nivel local.

111. Ante el éxito de este proyecto y en el marco del período de programación 2007-2013 del Fondo Estructural de la UE, los servicios de bienestar social están llevando a cabo un proyecto titulado "Prestación de servicios sociales en el marco de la conciliación de la vida profesional y familiar". Como parte de este proyecto, los servicios sociales subvencionarán la atención diurna para niños, ancianos o personas con discapacidad. El proyecto está dirigido a mujeres con niños, ancianos o personas con discapacidad a su cargo. Gracias a la ayuda recibida estas mujeres podrán entrar, o volver a entrar, en el mercado de trabajo, puesto que el coste de los servicios de atención no les resultará desproporcionadamente alto con respecto a su salario.

112. Se ha creado un comité técnico tripartito con participación de representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En julio de 2009 se completó un informe sobre la situación existente y se sugirieron mejoras. Sobre esa base, actualmente se está llevando a cabo un plan estratégico para la aplicación efectiva de medidas que permitan conciliar la vida profesional y familiar.

113. Se están introduciendo gradualmente escuelas de jornada completa para tratar de facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar. Actualmente están en funcionamiento en los principales distritos 130 escuelas de jornada completa que aplican ese régimen voluntariamente y 15 que lo hacen por prescripción.

114. Por último, consciente de que las mujeres son a menudo quienes llevan a sus hijos a la escuela y los recogen, el Ministerio de Comunicaciones y Obras Públicas ha puesto en marcha un ambicioso programa para mejorar el transporte público en el país. En este contexto, al inicio del curso escolar 2008/2009 se puso en marcha con éxito un plan que ofrecía transporte gratuito a los estudiantes de secundaria. Desde el curso académico 2010/2011 el plan incluye a todas las escuelas públicas y privadas de la isla.

115. Como parte de la Iniciativa comunitaria EQUAL, que financia proyectos desarrollados en el marco de asociaciones entre el sector público en general y el sector

privado, se han llevado a cabo proyectos relacionados con la conciliación de la vida profesional y familiar, entre otros los siguientes:

- Pandora: concebido para convertir la conciliación de la vida profesional y familiar en una ventaja competitiva para las empresas. Su principal objetivo era crear el entorno necesario para aplicar buenas prácticas que facilitaran dicha conciliación.
- Nuevas vías para el empleo femenino en Chipre: se centra en cuestiones directamente relacionadas con el empleo femenino y trata de lograr la conciliación profesional y familiar, reducir las disparidades profesionales existentes entre los géneros, introducir el principio de igualdad en todos los entornos de trabajo, concienciar a la opinión pública mediante consultas abiertas sobre la igualdad entre los géneros y establecer un marco que evite actitudes y comportamientos discriminatorios para la mujer en el lugar de trabajo. En el marco de este proyecto se elaboraron directrices y programas conexos para apoyar la capacitación que las mujeres necesitan para incorporarse a la población activa y mantenerse en ella. También se prepararon programas educativos para empresas y se realizó un estudio para determinar las necesidades de formación profesional y de otro tipo de estructuras de apoyo que pudieran facilitar el empleo femenino.
- Puertas abiertas: su principal objetivo era encontrar formas de introducir, reintroducir o lograr mantener a las mujeres entre la población activa y promover el equilibrio eliminando las barreras relacionadas con los conflictos que se plantean entre la vida profesional y familiar. Se elaboraron unas directrices documentadas sobre la forma de introducir la perspectiva de género en los convenios colectivos de trabajo.

116. Los resultados de los proyectos se dieron a conocer y se tuvieron en cuenta al diseñar el plan estratégico para la conciliación de la vida profesional y familiar.

Oficinas de empleo

117. Se adoptaron medidas de política para favorecer el acceso al empleo de los grupos más expuestos al desempleo o más afectados por él. Como consecuencia se modernizaron los Servicios de Empleo en la Administración Pública y se incrementó su capacidad para integrar a grupos especiales como personas con discapacidad, desempleados de larga duración, mujeres, ancianos y otros grupos vulnerables. En este contexto se mejoró el acceso geográfico a los servicios mediante la creación de ocho oficinas locales de empleo más y la mejora de cuatro oficinas de distrito y dos oficinas locales de empleo. Desde abril de 2006, 18 asesores laborales especialmente cualificados han estado prestando servicios individualizados a desempleados, entre otras cosas orientación ocupacional. Se alienta constantemente a las mujeres a que participen en programas de capacitación inicial y continua y a que accedan a nuevos ámbitos profesionales.

Artículo 12

La salud y el VIH/SIDA

118. En términos generales, los servicios de salud se prestan de forma no discriminatoria. Los inmigrantes (tanto legales como ilegales) reciben asistencia médica gratuita en los servicios de urgencias. Los solicitantes de asilo tienen acceso a servicios médicos gratuitos y participan en los programas de salud pública (vacunaciones, pruebas de detección de enfermedades, seguimiento de la maternidad, etc.) mientras su solicitud es examinada. Una vez aprobada dicha solicitud pueden acceder gratuitamente a todos los servicios médicos. En caso que su solicitud sea rechazada, los solicitantes de asilo siguen teniendo acceso a los servicios médicos que se hubieran iniciado mientras se examinaba dicha solicitud. Las

familias con tres o más hijos también tienen acceso gratuito a los centros de salud y a los hospitales públicos, así como a la asistencia farmacológica.

119. La calidad de los servicios de salud es buena, según reflejan los indicadores de salud, comparables a los de otros países desarrollados. Las mujeres gozan de un alto nivel de salud, con una esperanza de vida al nacer calculada en 81,9 años en 2006/2007, frente a los 78,3 años de los hombres. En 2008, 39 doctoras y 92 doctores participaron en la toma de decisiones relativas a la sanidad. La falta de un sistema nacional de salud podría considerarse un importante obstáculo, pero su creación y aplicación es una de las prioridades de la Estrategia nacional de atención de la salud 2008-2010, que ya se encuentra en una fase avanzada de aplicación.

120. El nuevo Hospital General de Nicosia lleva funcionando desde 2006 y ofrece servicios mejorados en todos los ámbitos de la salud.

121. En lo que respecta a la salud sexual y reproductiva, el Hospital Arzobispo Makarios III sigue prestando servicios de alta calidad a las madres y los niños. El Ministerio de Salud también tiene previsto contribuir al bienestar de las parejas con problemas de fertilidad ofreciéndoles apoyo económico para dos intentos de fecundación *in vitro* y la medicación para un tercero. El nuevo plan estratégico incluye la ejecución de un programa nacional de detección del cáncer del cuello del útero financiado por el Ministerio de Salud, con el que se pretende reducir la incidencia y mortalidad de esta enfermedad. Las mujeres de 30 a 60 años son examinadas mediante la prueba de Papanicolau. También se han organizado distintas medidas de concienciación sobre la salud de la mujer y sobre la maternidad sin riesgos en el marco del programa europeo Interreg III B Archimed (promoción de la salud femenina y la maternidad segura, WHEALTH).

122. También ofrecen asesoramiento sobre planificación familiar los centros de atención maternoinfantil y los médicos del sector público y privado. Las embarazadas suelen ser atendidas por matronas o por obstetras y todos los partos son supervisados por personal cualificado. Los servicios competentes promueven activamente la lactancia materna. Por último, los doctores, los visitantes sanitarios y el personal de enfermería, en colaboración con las autoridades locales, visitan distintas zonas rurales para instruir a las mujeres sobre cuestiones relacionadas con la salud sexual y reproductiva.

123. Chipre sigue siendo un país de baja prevalencia del VIH/SIDA, especialmente entre las mujeres, cuya proporción con respecto a los hombres es de 1 a 6 en lo que a la infección por el VIH se refiere. Esa relación tal vez sea incluso mayor, puesto que según las cifras oficiales es más probable que las mujeres se sometieran a análisis si se encuentra que sus parejas son VIH positivos, por lo que es más fácil que se les diagnostique la infección. Según los criterios de la Organización Mundial de la Salud, se estima que el número de personas infectadas por el VIH en la población adulta de Chipre no es superior a 500. La principal preocupación del Ministerio de Salud ha sido evitar la propagación del virus.

124. La transmisión perinatal se mantiene a un nivel extremadamente bajo. Ello se debe a la baja prevalencia de la infección por el VIH entre las mujeres y a las medidas adoptadas para la prevención de la transmisión perinatal del virus en los casos aislados de mujeres embarazadas seropositivas. Se ofrecen análisis y asesoramiento acerca del VIH a todas las mujeres embarazadas y todas las mujeres embarazadas seropositivas reciben asesoramiento y medicamentos gratuitos para evitar la transmisión del virus a sus hijos.

125. El Programa Nacional sobre el SIDA ha seguido aplicándose con arreglo a los principios de la prevención de la transmisión del virus y la reducción de las consecuencias sociales y personales de la infección por el VIH. Para el período 2009-2012 se preparó un nuevo plan estratégico para la prevención del sida basado en los mismos principios.

126. En lo que respecta al cáncer, el Ministerio de Salud ha elaborado un plan estratégico nacional para reducir su incidencia en la población. Desde 1995 un programa nacional para la detección del cáncer de mama ofrece a mujeres de entre 50 y 69 años la posibilidad de hacerse una mamografía. Una ONG, Europa Donna, desempeña una función activa y complementaria en la campaña de este programa ayudando a concienciar y recaudar fondos y prestando constante apoyo psicológico a las mujeres.

Artículo 13

Vida económica y social

Las mujeres y la pobreza

127. Las mujeres están más expuestas a la pobreza que los hombres, con una diferencia del 4%. Para las mujeres en general el riesgo de pobreza, independientemente de su edad, es del 18%. Entre las familias monoparentales (en las que generalmente las mujeres son cabeza de familia) con al menos un hijo a cargo el riesgo de situarse por debajo del umbral de pobreza se duplica con respecto al del resto de la población.

128. Las políticas destinadas a reducir el riesgo de pobreza se centran en el grupo de población de 65 años o más, en las familias monoparentales y en otros grupos vulnerables. La planificación de una nueva política de subsidios para el período 2008-2010 tenía por objeto incrementar los ingresos de los grupos sociales con mayores indicadores de riesgo de pobreza, situándolos por encima de ese umbral. Se trataba de reforzar los ingresos de determinados grupos, permitiendo un reajuste selectivo de los subsidios y las prestaciones, al tiempo que se tenía en cuenta la adecuación de los recursos financieros disponibles y se trataba de reducir las distintas consecuencias del elevado riesgo de pobreza a que se enfrentaban los pensionistas y las familias monoparentales.

129. Por decisión del Consejo de Ministros (Nº 62.106, de 10 de diciembre de 2003), los pensionistas con pensiones inferiores al umbral y los beneficiarios de pensiones sociales, de los que un 97,48% son mujeres, reciben una prestación especial.

130. Aunque desde 2007 no se ha modificado la base de las prestaciones financieras, las cantidades se ajustan todos los años.

131. La asistencia pública garantiza el derecho a un nivel de vida digno mediante la prestación de ayuda económica y/o servicios sociales a aquellas personas que, residiendo legalmente en Chipre, tienen graves problemas socioeconómicos y cuyos recursos no les alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas y especiales. La Ley de servicios y asistencia pública (enmienda) de 2006 [L.95/(1)/2006] permitió mejorar la situación económica de los beneficiarios de la asistencia pública y promovió su integración en el mercado laboral.

132. Esta ley favorece especialmente a las personas con discapacidad y a las familias monoparentales. La mitad del salario del cabeza de familia monoparental (o 256,29 euros, según cuál sea la cifra más alta) no se tiene en cuenta al calcular las prestaciones. Estas personas tienen derecho a recibir asistencia pública aunque tengan empleos remunerados. En el marco de esta asistencia podrá concederse un subsidio de asistencia al miembro de la familia que se vea obligado a abandonar su empleo para cuidar de un pariente anciano a su cargo. En julio de 2008 se aprobó un aumento del 12%, un 7,8% más que en 2007.

133. El programa de subvenciones para organizaciones de asistencia social de carácter voluntario, un mecanismo del sistema de protección social, tiene por objeto apoyar y movilizar a las organizaciones de voluntarios en la esfera de los servicios sociales y la atención de las necesidades sociales a nivel local. Mediante los subsidios a organismos de carácter voluntario el Gobierno pretende mejorar las políticas públicas destinadas a abordar

el problema demográfico e invertir la persistente tendencia de bajas tasas de natalidad, desarrollar servicios para prevenir los problemas sociales, apoyar a la familia mediante intervenciones a nivel primario y secundario y fomentar la integración y la reintegración de las mujeres y otros grupos vulnerables en la sociedad y en el mercado laboral.

134. Mediante el programa de subvenciones para 2008 se otorgaron subsidios por un valor de 8.063.823 euros a 210 organizaciones de este tipo para que llevaran a cabo 292 programas de asistencia social a nivel local. Los subsidios se destinaron a 55 programas para niños en edad preescolar, 55 centros de protección y actividades para niños en edad escolar, 52 programas para personas con necesidades especiales, 88 para ancianos y 42 para satisfacer las necesidades de otros grupos vulnerables de población.

135. El actual Gobierno se ha comprometido a abordar de manera más sistemática la situación de los grupos vulnerables de mujeres, como las mujeres migrantes, las mujeres con discapacidad, las ancianas o las madres solteras, entre otros. En lo que a la inmigración se refiere, Chipre ha experimentado un aumento del número de trabajadores migratorios en los últimos años, la mayoría de los cuales son mujeres (el 63% en 2006). Un grupo particularmente vulnerable son las inmigrantes procedentes de terceros países que se dedican al servicio doméstico. Las ONG y las organizaciones de mujeres se han esforzado por determinar las necesidades concretas de las inmigrantes que se dedican a este tipo de tareas y de concienciar a los interesados pertinentes. Se ha creado un Comité Ministerial para revisar la política de empleo relativa a las empleadas domésticas migrantes, incluido el salario que reciben. Asimismo, planes de acción nacionales como el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género y el Plan nacional de acción sobre protección e integración sociales proponen medidas concretas para tener en cuenta las necesidades de estos grupos vulnerables de mujeres.

136. El Parlamento Europeo y el Consejo de la UE han declarado 2010 Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Un componente de la campaña de comunicación diseñada para ese año fue la participación pública de personas nombradas embajadores nacionales por su influencia en la sociedad actual y su interés en el tema de la pobreza y la exclusión social. Se nombró a 10 embajadores, 8 de ellos mujeres, que contribuyeron considerablemente a la consecución de los objetivos de este Año Europeo 2010. Actuaron como portavoces a nivel nacional, respaldando y dando a conocer los principales mensajes del Año Europeo mediante distintas actividades y comparencias a lo largo del año. Su participación impulsó los objetivos de la campaña al transmitir el mensaje de que la creación de una sociedad más cohesionada era responsabilidad de todos.

Mujeres migrantes

137. La principal cuestión relativa a la política que regula el empleo de migrantes (nacionales de terceros países no miembros de la UE) es la igualdad de trato con respecto a los nacionales en cuanto a las condiciones de empleo. En este sentido, los convenios colectivos sobre el empleo en los distintos sectores de la economía se aplican también a los migrantes. Esta política también se aplica al sector agrario, mientras que para el servicio doméstico, donde no existe ningún convenio colectivo, las condiciones de empleo son fijadas por un Comité Ministerial tras consultar a todos los interesados.

138. Las condiciones de empleo figuran en los contratos de trabajo (contratos personales), que son firmados por el empleador y el empleado extranjero una vez que se encuentre en Chipre. Las condiciones de empleo son examinadas por las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para velar por que sean compatibles con los convenios colectivos pertinentes. Una vez concluido el examen, los contratos se sellan y la Dependencia de Extranjería e Inmigración de la Policía entrega una de las copias selladas al trabajador extranjero. Para los inmigrantes que se dedican al servicio doméstico existe un modelo de contrato estándar en que se establecen las

condiciones de empleo acordadas por el Comité Ministerial competente, que es revisado y aprobado por las autoridades migratorias.

139. Las políticas, los procedimientos y las condiciones de empleo aplicadas a los trabajadores domésticos se están evaluando en la actualidad para tratar de hacer frente a los problemas surgidos hasta la fecha. Por decisión del Consejo de Ministros (Nº 71.057, de 8 de octubre de 2010) se aprobó un aumento salarial del 5% para los trabajadores domésticos a partir del 1º de enero de 2011, y otro aumento del 5% a partir del 1º de julio de 2011.

140. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza inspecciones para garantizar el correcto cumplimiento de las condiciones de trabajo. En caso de recibirse una denuncia, esta es examinada por el Departamento de Relaciones Laborales de dicho Ministerio. Durante la vista de la denuncia, el denunciante tiene derecho a estar acompañado por un representante de su embajada, un abogado, un traductor o cualquier otra persona por quien desee estar representado. En 2010 se examinaron 1.515 denuncias de extranjeros, 1.210 de ellas de trabajadores domésticos. Una vez examinado un caso, se elabora un informe y se envía al Ministerio del Interior, que adopta medidas concretas para cada caso. Se crea un Comité de disputas laborales encargado de estudiar el informe enviado por el Departamento de Relaciones Laborales. Dicho Comité está integrado por un representante del Departamento de Registro Civil y Migraciones, un representante del Departamento de Relaciones Laborales y un representante de la Dependencia de Extranjería e Inmigración. El Comité envía sus sugerencias al Director del Departamento de Registro Civil y Migraciones. Si la denuncia es admisible, el denunciante es libre de buscar otro empleador.

141. La ratificación de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares exige un examen más riguroso de los ministerios competentes debido a los obstáculos que plantea la jurisdicción de la UE respecto de los trabajadores migratorios, dado que el Consejo de la UE es competente para adoptar medidas en materia de inmigración y protección de los derechos de nacionales de terceros países, en particular en lo que respecta a sus condiciones de estancia. Por ello, ningún Estado miembro de la UE ha firmado esta Convención hasta la fecha.

Refugiados y solicitantes de asilo

142. Las Leyes de refugiados sancionadas entre 2000 y 2009 incluyen disposiciones que prohíben todo tipo de discriminación. La Ley de asilo prevé la protección de las personas perseguidas en su país de origen por alguno de los motivos establecidos en la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y ofrece protección a las personas perseguidas por pertenecer a un determinado grupo social, como las mujeres. La protección internacional incluye la protección subsidiaria y la protección de los refugiados.

143. Conforme a las Leyes de refugiados, se entiende por refugiado el nacional de un tercer país que, debido a fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un grupo social determinado, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de ese país, o un apátrida que, estando fuera del país donde antes tenía su residencia habitual, por esos mismos motivos no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

144. En cuanto a la protección subsidiaria, tendrán derecho a este tipo de protección aquellas personas que, no cumpliendo las condiciones para ser consideradas refugiadas, puedan demostrar motivos fundados para creer que, de regresar a su país de origen o, en el caso de los apátridas, a su país de residencia habitual, correrían un peligro real de sufrir daños graves.

145. Las personas que reciben protección internacional gozan de los derechos y privilegios previstos en la legislación nacional. En las esferas de los servicios de salud, la

educación y el bienestar social, estas personas tienen acceso a las mismas prestaciones que los nacionales del país. Tienen garantizados el derecho a un trato equitativo y a no ser discriminados por razón de sexo, raza, pertenencia a un determinado grupo social, opinión política o creencia, entre otros, y el derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de la República, a acceder a mecanismos y programas de integración y a practicar libremente su religión, entre otras cosas.

146. Conforme al reglamento sobre los refugiados de 2005-2009, las solicitantes de asilo que viajen solas tienen prioridad de acceso al centro de acogida. Las autoridades competentes tienen en cuenta la situación de vulnerabilidad de las personas que requieren tratamientos especiales, como los menores no acompañados, los menores en general, las mujeres solas, las víctimas de tortura y otros tratos o penas degradantes, los ancianos, etc. Se tienen en cuenta sus necesidades alimentarias y de otro tipo y se les da acceso a atención médica y a apoyo social, psicológico o de cualquier otro tipo.

147. Los solicitantes de asilo pueden acceder a determinados sectores de empleo a los seis meses de haber solicitado protección internacional. Los refugiados tienen acceso a todos los tipos de empleo, según su preferencia, su cualificación y sus competencias. Los beneficiarios de la protección subsidiaria tienen acceso a determinados sectores de empleo conforme a lo establecido en una orden del Ministro del Interior y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, pero al año de obtener el estatuto de protección subsidiaria tienen ya pleno acceso a todos los tipos de empleo como beneficiarios del estatuto de refugiado.

Desplazados internos

148. El 3 de junio de 2010 la Cámara de Representantes aprobó enmiendas a las Leyes de registro y la Ley de asistencia a la vivienda para los desplazados y otras personas, relacionadas entre sí, para incluir en la definición de "desplazados" a los hijos de las madres desplazadas a fin de que pudieran recibir una tarjeta de identidad de refugiado y acceder a las prestaciones financieras de que disfrutaban los hijos de padres desplazados.

149. Conforme al artículo 140 de la Constitución, el Presidente de la República remitió al Tribunal Supremo estas dos leyes para que se pronunciara sobre su constitucionalidad. El 1º de diciembre de 2010 el Tribunal Supremo determinó que las leyes suponían un aumento del gasto presupuestario y, por tanto, contravenían el artículo 80.2 de la Constitución. Esta cuestión sigue sin resolverse.

Artículo 14 Mujeres del medio rural

150. Según los datos de 2008, el sector de la agricultura empleaba a 9.222 mujeres y 16.068 hombres. De esas 9.222 mujeres, 516 estaban aseguradas como trabajadoras por cuenta propia.

151. En el marco del "Programa de Desarrollo Rural 2007-2013", las mujeres pueden acceder a todas las posibilidades de apoyo de que gozan los hombres. Algunas de las medidas están destinadas a la población femenina del medio rural, como la titulada "Procesamiento de los productos agrícolas", que presta especial atención a la promoción de unidades de procesamiento a pequeña escala, en general gestionadas por mujeres.

Artículo 15

La igualdad ante la ley

152. Chipre es parte en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos (de las Naciones Unidas y el Consejo de Europea) relativos a la igualdad entre los géneros.

153. Durante el período que se examina, Chipre ratificó los siguientes instrumentos:

- El Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), en 2004 [Ley N° 54 (III)/2004];
- El Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos del Niño, en 2005 [Ley N° 23(III)/2005];
- 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, en 2006 [Ley N° 6(III)/2006];
- El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, en 2007 [Ley N° 38(III)/2007].

154. También se aprobaron un número considerable de leyes sobre igualdad entre los géneros, entre ellas:

- Las Leyes de protección de la maternidad (enmiendas) de 2007 y 2008 [L.109(I)/2007, L.8(I)/2008 y L.43(I)/2008], que ampliaban la licencia de maternidad de 16 a 18 semanas.
- La Ley de licencia parental y licencia por causas de fuerza mayor (enmienda) de 2007 [L.111(I)/2007], por la que se modificaba la Ley N° 69(I)/2002 para aclarar que el total de la baja parental era de 13 semanas por hijo incluso en los casos de parto múltiple y que el empleado no podía ser despedido por solicitar o tomarse una baja parental durante el período comprendido entre el día en que la solicitara y el día en que finalizara dicha baja. La ley volvió a modificarse mediante la Ley N° 11(I)/2010 para mejorar sus funciones y alentar a ambos padres, especialmente a los padres, a hacer uso de dichas licencias, ampliando el derecho a la baja parental hasta que el hijo cumpliera los 8 años o, en el caso de hijos con discapacidad, hasta que cumpliera los 18, aumentando el período máximo anual de baja parental para cada uno de los padres, y estableciendo el derecho del padre a la baja parental inmediatamente después del nacimiento/la adopción del niño y el derecho del padre a transferir dos semanas de su baja parental a la madre.
- En la esfera de la violencia contra la mujer (véase el artículo 6 *supra*), la Ley de lucha contra la trata y la explotación de seres humanos y de protección de las víctimas de 2007 [L.87(I)/2007].
- La Ley sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres (en el acceso a los bienes y servicios y su suministro) de 2008 [L.18(I)/2008], para adaptar el derecho interno a la Directiva Europea 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

En el anexo se incluye una lista exhaustiva de las leyes pertinentes aprobadas durante el período que se examina.

Artículo 16

El derecho de familia

155. Durante el período que se examina se aprobaron nuevas leyes para tratar de seguir mejorando las ya existentes. Algunos ejemplos son:

- a) La Ley sobre derechos de propiedad entre cónyuges (Reglamento) (enmienda) de 2008 [L.67(I)/2008];
- b) La Ley de relaciones entre padres e hijos (enmienda) de 2008 [L.68(I)/2008];
- c) La Ley de la práctica de la prueba (enmienda) de 2009 [L.14(I)/2009].

156. Las leyes a) y b) *supra*, sobre la manutención de los hijos y la pensión alimenticia del cónyuge, respectivamente, previeron un 13º y un 14º pago anual, un aumento automático del 10% cada dos años de la suma fijada por el juez y la posibilidad de que los tribunales ordenen la deducción mensual directa de estas sumas de la nómina o la cuenta bancaria del cónyuge que tenga que pagarlas. Conforme a la Ley c) la esposa pasa a convertirse en testigo admisible y al que se puede obligar a prestar declaración en procesos penales contra el marido y, por tanto, se le permite incoar procedimientos penales contra él, solventándose así la situación previa en que los maridos podían cometer fraude con los bienes de sus esposas, una cuestión que se había denunciado en numerosas ocasiones.

157. El proyecto de ley sobre mediación en la familia se presentó al Parlamento, que lo sigue examinando.

Anexo

Medidas legislativas

Entre las leyes aprobadas en relación con la Convención durante el período que se examina figuran las siguientes:

A. Instrumentos internacionales

1. Ley de ratificación del Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), de 2004 [L.54(III)/2004].
2. Ley de ratificación del Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos del Niño, de 2005 [L.23(III)/2005].
3. Ley de ratificación del 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, de 2006 [L.6(III)/2006].
4. Ley de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, de 2007 [L.38(III)/2007].

B. Leyes nacionales

1) Derecho de familia

Niños

5. Ley del niño (relaciones y estatuto jurídico) (enmienda) de 2006 [L.78(I)/2006].
6. Ley del niño (relaciones y estatuto jurídico) (enmienda) de 2008 [L.69(I)/2008].

Relaciones entre padres e hijos

7. Ley de relaciones entre padres e hijos (enmienda) de 2004 [L.203(I)/2004].
8. Ley de relaciones entre padres e hijos (enmienda) de 2008 [L.68(I)/2008].

Relaciones de propiedad entre los cónyuges

9. Ley sobre derechos de propiedad entre cónyuges (Reglamento) (enmienda) de 2006 [L.62(I)/2006].
10. Ley sobre derechos de propiedad entre cónyuges (Reglamento) (enmienda) (Nº 2) de 2006 [L.169(I)/2006].
11. Ley sobre derechos de propiedad entre cónyuges (Reglamento) (enmienda) de 2008 [L.67(I)/2008].

Tribunales de familia

12. Ley sobre los tribunales de familia (enmienda) de 2006 [L.63(I)/2006].

2) Derecho laboral*Igual remuneración*

13. Ley de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (enmienda) de 2004 [L.193(I)/2004].

14. Ley de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (enmienda) de 2009 [L.38(I)/2009].

Igualdad de trato

15. Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2004 [L.191(I)/2004].

16. Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2006 [L.40(I)/2006].

17. Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2007 [L.176(I)/2007].

18. Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (enmienda) de 2009 [L.39(I)/2009].

19. Reglamento para la prestación de ayuda independiente a las víctimas de discriminación de 2009 [P.I.176/2009].

Protección de la maternidad

20. Ley de protección de la maternidad (enmienda) de 2007 [L.109(I)/2007].

21. Ley de protección de la maternidad (enmienda) de 2008 [L.8(I)/2008].

22. Ley de protección de la maternidad (enmienda) (Nº 2) de 2008 [L.43(I)/2008].

23. Reglamento de la Administración Pública (concesión de licencias) de 2005 [P.I.295/2005].

Licencia parental

24. Ley de licencia parental y licencia por causas de fuerza mayor (enmienda) de 2007 [L.111(I)/2007].

25. Ley de licencia parental y licencia por causas de fuerza mayor (enmienda) de 2007 [L.11(I)/2010].

26. Reglamento de la Administración Pública (concesión de licencias) (enmienda) de 2009 [P.I.366/2009].

3) Seguridad social – prestaciones sociales

27. Ley de servicios y asistencia pública (enmienda) de 2006 [L.95(I)/2006].

Prestaciones por hijos

28. Ley sobre la prestación por hijos (enmienda) de 2007 [L.136(I)/2007].

29. Ley sobre la prestación por hijos (enmienda) (Nº 2) de 2007 [L.194(I)/2007].

30. Ley sobre la prestación por hijos (enmienda) de 2010 [L.55(I)/2010].

Prestaciones para las madres

31. Ley de prestación para las madres (enmienda) de 2006 [L.23(I)/2006].
32. Ley de prestación para las madres (enmienda) de 2007 [L.135(I)/2007].
33. Ley de prestación para las madres (enmienda) (Nº 2) de 2007 [L.193(I)/2007].
34. Ley de prestación para las madres (enmienda) de 2010 [L.54(I)/2010].

4) Violencia contra la mujer*Violencia en la familia*

35. Ley sobre la violencia en la familia (prevención y protección de las víctimas) (enmienda) de 2004 [L.212(I)/2004].

Trata de seres humanos y explotación sexual de menores

36. Ley de lucha contra la trata y la explotación de seres humanos y de protección de las víctimas de 2007 [L.87(I)/2007].

5) Asuntos varios*Igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios*

37. Ley sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres (en el acceso a los bienes y servicios y su suministro) de 2008 [L.18(I)/2008].

Pruebas contra el cónyuge

38. Ley de la práctica de la prueba (enmienda) de 2009 [L.14(I)/2009].

Ombudsman

39. Ley del Comisionado de la Administración (enmienda) de 2004 [L.36(I)/2004].
40. Ley de lucha contra el racismo y otras formas de discriminación (Ombudsman), de 2004 [L.42(I)/2004].
41. Ley de igualdad de trato en el empleo y el desempeño profesional de 2004 [L.58(I)/2004].
42. Ley de igualdad de trato (origen racial o étnico) de 2004 [L.59(I)/2004].

Comisionado para la protección de los derechos del niño

43. Ley del Comisionado para la protección de los derechos del niño de 2007 [L.74(I)/2007].

Refugiados

44. Ley de refugiados de 2004 [L.9(I)/2004].
45. Ley de refugiados de 2007 [L.112(I)/2007].
46. Ley de refugiados de 2009 [L.122(I)/2009].
47. Reglamento del refugiado (enmienda) de 2005 [P.I.598/2005].