



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

Distr. general
10 de agosto de 2022

Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

Séptimo informe periódico que Estonia debía presentar en 2022 en virtud del artículo 18 de la Convención*

[Fecha de recepción: 12 de julio de 2022]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



Índice

	<i>Página</i>
Generalidades	4
Pregunta 1	4
Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia y las iniciativas de recuperación	5
Pregunta 2	5
Marco legislativo	7
Pregunta 3	7
Acceso de las mujeres a la justicia	8
Pregunta 4	8
Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer	9
Pregunta 5	9
Pregunta 6	11
Medidas especiales de carácter temporal	13
Pregunta 7	13
Estereotipos y prácticas nocivas	13
Pregunta 8	13
Violencia de género contra la mujer	15
Pregunta 9	15
Pregunta 10	17
Pregunta 11	17
Trata y explotación de la prostitución	19
Pregunta 12	19
Pregunta 13	21
Participación en la vida política y pública	22
Pregunta 14	22
Nacionalidad	24
Pregunta 15	24
Educación	24
Pregunta 16	24
Empleo	27
Pregunta 17	27
Pregunta 18	28
Pregunta 19	32
Salud	37
Pregunta 20	37

Empoderamiento económico de la mujer	38
Pregunta 21	38
Grupos de mujeres desfavorecidos y del medio rural.....	39
Pregunta 22	39
Matrimonio y relaciones familiares	43
Pregunta 23	43
Cambio climático y reducción del riesgo de desastres	45
Pregunta 24	45
Información adicional.....	45

Generalidades

Pregunta 1

1. Entre 2016 y 2021 se crearon y actualizaron varias herramientas y aplicaciones web para mejorar la recogida y los análisis de datos que ayudan a medir la igualdad entre las mujeres y los hombres.
2. En 2019, la Oficina del Gobierno y la Oficina de Estadística de Estonia crearon una aplicación web llamada Árbol de la Verdad para que el público en general comprenda mejor los objetivos de las estrategias del país y que la gobernanza sea más transparente y esté basada en el desempeño. Esta aplicación muestra la situación de los indicadores principales y compara los resultados reales partiendo de tres documentos estratégicos nacionales: la estrategia Estonia Sostenible 21, la estrategia Estonia 2035 y el Plan de Acción Gubernamental. La aplicación incluye indicadores como la brecha salarial de género, las mujeres que ocupan puestos directivos y el Índice de Igualdad de Género. Además, se actualiza constantemente y puede consultarse en el sitio web de la Oficina de Estadística de Estonia.
3. En 2021, la aplicación sobre los ingresos fue actualizada por la Oficina de Estadística de Estonia junto con la Comisionada para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato (la Comisionada), la Universidad de Tartu, la Universidad Tecnológica de Tallin y la Dirección de la Seguridad Social. La aplicación sobre los ingresos muestra las diferencias en los ingresos brutos mensuales del personal a tiempo completo según su sexo, condado y ocupación. Al actualizar la aplicación, se añadieron más grupos ocupacionales, la comparación entre los ingresos mensuales de hombres y mujeres y las previsiones de ingresos y pensiones, con el fin de aumentar la facilidad de uso y la utilidad de la aplicación para comparar las estadísticas salariales en función del género. Se ofrece más información al respecto en el apartado de Empleo.
4. En 2019, el Ministerio de Asuntos Sociales encargó una aplicación sobre el mercado laboral que permite analizar de forma personalizada los datos de la Encuesta de Población Activa de Estonia. Es posible combinar los indicadores de empleo, desempleo, inactividad y educación con distintos datos de contexto, como el género, la edad, la nacionalidad, la ciudadanía, la discapacidad, la presencia infantil en el hogar, etc. Se pueden observar los cambios del mercado laboral a lo largo del tiempo y comparar grupos de población. Los resultados del análisis pueden descargarse en forma de gráficos o cuadros de datos.
5. Para ayudar a los empleadores a analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en sus organizaciones, se ha creado el prototipo de un instrumento llamado Espejo Salarial en el marco de nuestro proyecto REGE de investigación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, en cooperación con la Universidad de Tallin y la Oficina de Estadística de Estonia. El Ministerio de Asuntos Sociales se encarga de seguir desarrollando este prototipo y la versión final del instrumento debería publicarse y estar en funcionamiento para 2024. El objetivo principal es conseguir que el empleador pueda reconocer y analizar la brecha salarial con la mayor facilidad y accesibilidad posible, sin que por ello aumente la carga administrativa, y concienciar al empleador acerca de la desigualdad y la brecha salarial. Más información al respecto en el apartado de Empleo.
6. Según las Normas para la Buena Redacción de Textos Legislativos y Normas Técnicas para los Proyectos de Instrumentos Legislativos, aprobadas en 2012, toda institución estatal tiene la obligación de incluir a las partes interesadas, entre ellas las organizaciones de la ciudadanía, en los debates y la toma de decisiones. Este reglamento se establece conforme al párrafo 27 3) de la Ley del Gobierno de la República. El proceso de participación de los grupos de interés en la toma de decisiones se describe en las Buenas Prácticas de Colaboración aprobadas por el Gobierno.

7. El borrador del presente informe se remitió para recibir observaciones y propuestas a las siguientes organizaciones no gubernamentales (ONG): Oma Tuba, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia, la Unión de Albergues para Mujeres de Estonia, el Centro de Derechos Humanos de Estonia y el Centro de Estudios y Recursos para la Mujer de Estonia.

8. Desde 2019, el Ministerio de Asuntos Sociales ha puesto en marcha alianzas estratégicas, que incluyen el apoyo financiero, como forma de cooperación con la sociedad civil. Las convocatorias para presentar propuestas de alianzas estratégicas giran en torno a temas específicos en favor de los objetivos estratégicos de igualdad de género definidos en el Plan de Desarrollo del Bienestar. Uno de los objetivos de esas alianzas era lograr que la financiación de las ONG dependiera menos de los proyectos a corto plazo y aumentar su sostenibilidad económica, así como la capacidad de planificar sus actividades de forma estratégica y a largo plazo.

9. La primera ronda de convocatorias de alianzas estratégicas en materia de igualdad de género se celebró en 2019 y dio lugar a contratos de dos años con la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia y el Centro de Estudios y Recursos de la Mujer de Estonia junto con Oma Tuba. La segunda ronda de convocatorias abiertas para la promoción de la igualdad de género se anunció en 2022 y dio lugar a contratos de alianza estratégica de tres años con el Centro de Estudios y Recursos de la Mujer de Estonia y Oma Tuba (junto con el Centro Praxis de Estudios sobre Políticas).

Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia y las iniciativas de recuperación

Pregunta 2

10. Se han tomado varias medidas para mitigar los efectos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). Las medidas orientadas a la protección social, el mercado laboral y el apoyo económico, fiscal y empresarial han variado mucho desde la primera oleada del virus. El Centro Praxis de Estudios sobre Políticas, financiado por el Consejo de Investigación de Estonia, realizó un estudio sobre las repercusiones socioeconómicas de la pandemia en la igualdad de género. De los grupos focales y las entrevistas realizadas a especialistas en la primavera de 2021 se infiere que probablemente, como en muchos otros países, la pandemia ha afectado a la desigualdad de género en Estonia, sobre todo por la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, que afecta más a las mujeres que a los hombres. En dichas entrevistas también se señaló que, aunque en principio es posible que se reconociera la importancia de la perspectiva de género al formular las “políticas de pandemia”, queda margen de mejora cuando se trata de aplicar de forma efectiva y sistemática los principios de incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de políticas.

11. Durante la primera oleada de la COVID-19, el subsidio salarial se pagó entre marzo y junio de 2020 al personal de las empresas cuya actividad se vio muy perjudicada por la pandemia. Esta medida benefició directamente a 17.500 instituciones y 137.500 personas. El 50 % del personal al que se abonó la subvención salarial trabajaba en el comercio al por mayor y al por menor, la reparación de automóviles y motocicletas o los servicios de hostelería, que es un sector en el que predominan las mujeres. No obstante, según los análisis del Centro Praxis de Estudios sobre Políticas, si bien la medida ayudó a evitar que aumentaran las desigualdades, tanto la medida como la propia crisis tuvieron mayor repercusión en la pobreza relativa de los hombres.

12. Para reforzar la resiliencia de las personas ante las perturbaciones del mercado laboral, es fundamental invertir en sus aptitudes profesionales también durante la crisis. A fin de generar nuevas oportunidades de empleo, es importante ofrecer a las personas la posibilidad de reciclar y perfeccionar sus capacidades, de modo que puedan poner en práctica sus

conocimientos, aptitudes y competencias para responder a las necesidades que plantea la evolución del mercado laboral. Como medida específica relacionada con la pandemia de COVID-19, de julio a diciembre de 2020, en colaboración con la plataforma Coursera, se ofrecieron cursos gratuitos en línea a las personas que habían perdido su empleo o corrían el riesgo de perderlo debido a la COVID-19. En torno al 65 % de las personas inscritas en los cursos eran mujeres. Está previsto destinar recursos adicionales procedentes de REACT-UE y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para distintas medidas del mercado laboral, centradas en la influencia de la COVID-19 y especialmente para medidas de formación y reciclaje profesional.

13. Durante los confinamientos a raíz de la COVID-19, los gobiernos locales se vieron obligados a garantizar que el personal de primera línea dispusiera de servicios de cuidado infantil, aun cuando no era raro que durante la primera ola de la pandemia se recomendara encarecidamente a otros progenitores que no llevaran a sus hijos a la guardería o el centro de enseñanza preescolar sin que hubiera una necesidad urgente. Durante la primera oleada de la pandemia se cerraron todas las escuelas, excepto las que enseñaban a estudiantes con dificultades de aprendizaje, y se implantó la enseñanza a distancia.

14. El cierre de los centros educativos supuso una carga aún mayor para los progenitores de niños con necesidades especiales. De modo que se estableció un subsidio especial temporal como ingreso de sustitución para los progenitores que, debido a sus responsabilidades de cuidados, por el momento se vieran obligados a ausentarse del trabajo.

15. A partir del otoño de 2020 se evitó, en la medida de lo posible, que las decisiones de cerrar escuelas e implantar la enseñanza a distancia fueran una política a nivel nacional y se apoyó que esas decisiones se tomaran a escala regional o en las escuelas. En las instrucciones para las escuelas se subrayó la necesidad de continuar con el aprendizaje presencial en el caso del alumnado con dificultades de aprendizaje.

16. Con el fin de favorecer un reparto más equitativo de la carga de los cuidados entre hombres y mujeres a largo plazo, Estonia ha introducido cambios en el sistema de licencias y prestaciones parentales. Asimismo, el Ministerio de Asuntos Sociales ha trabajado en soluciones de cuidados a largo plazo, con el objetivo de aumentar la disponibilidad de servicios de cuidados a largo plazo que reduzcan la carga de los cuidadores informales y, de esta forma, ayudar a las mujeres a conciliar los cuidados y el trabajo. Se ofrece más información sobre ambas iniciativas en el apartado de Empleo.

17. Entre diciembre de 2021 y enero de 2022, se llevó a cabo la sexta Supervisión de la Igualdad de Género, una encuesta representativa de la población que describe las experiencias y actitudes relacionadas con la igualdad de género. Esta encuesta también incluía preguntas para examinar la forma en que las restricciones relacionadas con la COVID-19 afectaban al reparto del trabajo no remunerado y las tareas de cuidados entre mujeres y hombres en las familias estonias. Según la encuesta, el 47 % de las personas encuestadas no experimentó ningún cambio en la distribución de las tareas, y la proporción se mantuvo similar entre hombres y mujeres. El 54 % de los hombres consideraba que las tareas añadidas se repartían a partes iguales entre la pareja. Esta opinión la compartía un menor porcentaje de las mujeres encuestadas (41 %). Además, los hombres encuestados afirmaban que, en el 11 % de los hogares, las tareas añadidas las realizaba su pareja, mientras que el 31 % de las mujeres encuestadas afirmaba haber llevado la carga de las tareas añadidas.

18. A diferencia de otros países, durante las restricciones no aumentaron las denuncias de incidentes de violencia doméstica, sino que al principio se observó un pequeño descenso. Probablemente, esto obedece al hecho de que era más difícil presentar este tipo de denuncias en situaciones en las que la víctima se encontraba cerca de su agresor debido a las restricciones. Además, solo en poco más del 10 % de los casos en que se presentan estas denuncias lo hace alguien que no es la víctima. Se tomaron medidas adicionales para garantizar el apoyo a las víctimas de la violencia de género y en el hogar, así como a los especialistas que trabajan en los albergues para víctimas. En relación con las restricciones vinculadas a la COVID-19, se

aplicaron nuevas medidas para prestar ayuda a las víctimas mediante un teléfono de asistencia y soluciones vía Internet. La continuidad de los servicios fue una prioridad: se ayudó a los albergues mediante equipos de protección personal, se contactó con testigos para que informaran de los incidentes y se abrió un teléfono de asistencia para los agresores. Asimismo, se asignaron recursos adicionales del presupuesto estatal para financiar los servicios de apoyo a las víctimas y de ayuda psicosocial en caso de crisis.

19. El Gobierno ha realizado nuevas contribuciones al Fondo de Seguro de Salud para cubrir los costos derivados de la pandemia de COVID-19 (equipos de protección personal, medicamentos, aumento salarial y preparación del personal sanitario, etc.). El tratamiento y la prestación de servicios sanitarios en caso de contraer la COVID-19 se consideran atención de urgencia y, por tanto, están garantizados para todas las personas, incluidas las mujeres sin seguro médico. En Estonia, los cuidados de urgencia prestados por los hospitales, los médicos de cabecera y las ambulancias de urgencia son gratuitos para todas las personas.

20. Además, durante la pandemia de COVID-19 también se prestan varios servicios sanitarios a las personas sin seguro médico, servicios que incluyen el asesoramiento en salud reproductiva y la prevención de enfermedades de transmisión sexual para las personas de hasta 26 años inclusive. Las mujeres embarazadas y las personas que reciben la prestación por cuidado de los hijos (que se paga hasta que el niño cumple 3 años) están aseguradas automáticamente. La vacunación contra la COVID-19 es gratuita para todas las personas que viven en Estonia y para las que estudian o trabajan temporalmente en el país.

Marco legislativo

Pregunta 3

21. Las modificaciones previstas de la Ley de Igualdad de Género, descritas en el seguimiento del informe anterior, que deberían haberse aplicado el 1 de julio de 2020 y que otorgaban a la Inspección de Trabajo el mandato de supervisar la implantación del requisito de igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como el derecho a obligar al empleador a que realice auditorías de igualdad salarial en el sector público, quedaron fuera de los trámites legislativos por no haberse aprobado antes de las elecciones parlamentarias de 2019.

22. Desde abril de 2021, el Gobierno de Estonia ha apoyado la propuesta de Directiva de la Unión Europea sobre Transparencia Salarial, cuyo objetivo es aumentar la transparencia salarial y facultar al personal para exigir que se cumpla su derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante un conjunto de medidas vinculantes sobre transparencia salarial. Está previsto introducir modificaciones de la Ley de Igualdad de Género con arreglo a la incorporación de la Directiva de la Unión Europea sobre Transparencia Salarial en la legislación nacional.

23. En 2019 entró en vigor la modificación de la Ley de Igualdad de Género por la que se impide que la agencia de empleo pregunte información sobre el embarazo, el parto, la crianza de los hijos, el cumplimiento de obligaciones familiares u otras circunstancias relativas al género.

24. El 1 de abril de 2022 se modificaron las disposiciones de la Ley de Igualdad de Género que especifican el derecho del empleado a solicitar la posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar, el deber y el plazo que corresponden al empleador para dar una explicación cuando la solicitud de la persona haya sido rechazada o aplazada y la prestación de atención a una persona que haya sufrido discriminación directa por una razón médica grave.

25. En varios apartados se ofrece más información sobre las medidas relativas a la incorporación de la perspectiva de género, la lucha contra los estereotipos, la violencia de género y la desigualdad salarial.

26. El número de denuncias sobre cuestiones de género presentadas a la Comisionada ha sido mayor que en el período del informe anterior.

Cuadro: Número de denuncias sobre cuestiones de género presentadas a la Comisionada, 2016-2021

2016	2017	2018	2019	2020	2021
158	213	137	160	135	239

Fuente: Comisionada para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato

27. Durante el período sobre el que se informa, el número de procedimientos por conflictos laborales del Comité de Conflictos Laborales relacionados con la desigualdad de trato fue de entre 17 y 25 casos al año. En 2016, se registraron ocho casos relacionados con el género y desde entonces el número ha descendido. La mayoría de los casos están relacionados con la discriminación por obligación familiar o el acoso. En una ocasión, el Comité de Conflictos Laborales dictaminó que se había producido discriminación en materia de igualdad salarial y que se pagara una indemnización por despido.

28. El número de casos en los tribunales sigue siendo bajo: la mayoría de ellos están relacionados con la discriminación en la vida profesional por motivos de maternidad u obligaciones familiares. En los últimos años también se han abierto procedimientos sobre el acoso sexual en la vida profesional.

29. En 2016, la Cancillería de Justicia llevó a cabo un proceso de conciliación. En 2017, la Cancillería recibió una solicitud para que se iniciara un proceso de conciliación, pero esta fue rechazada por razones de procedimiento. Entre 2018 y 2020 no hubo ningún proceso de conciliación.

Acceso de las mujeres a la justicia

Pregunta 4

30. De acuerdo con el artículo 146 de la Constitución de Estonia, solo podrán administrar justicia los tribunales. En la actualidad, según la legislación estonia, la Comisionada no tiene derecho a presentar una demanda ante los tribunales en su propio nombre. Con el fin de mejorar la protección de la Ley de Igualdad de Género y la Ley de Igualdad de Trato, el Ministerio de Asuntos Sociales está analizando la supervisión y la eficacia con que se aplican dichas leyes, incluido el mandato de la Comisionada.

31. Además, la Comisionada ha considerado que, si bien los litigios estratégicos tienen un potencial considerable, llevarlos a cabo implica ciertos retos. Uno de ellos es que el sistema judicial estonio está muy orientado a alcanzar un acuerdo o un arreglo siempre que sea posible (en todas las instancias judiciales). Además, las decisiones de los tribunales inferiores tienen menos valor oficial a la hora de configurar la práctica judicial en Estonia. Por lo tanto, conseguir que un caso llegue tan lejos como para alcanzar al menos algunos de los objetivos de los litigios estratégicos puede resultar difícil. No obstante, la Comisionada lo hizo en 2015 y se implicó mucho en un total de ocho casos, con distintos niveles de éxito. En 7 de esos 8 casos, la Comisionada acabó consiguiendo al menos algún tipo de resultado positivo desde el punto de vista de la igualdad. También cabe mencionar que en algunos de ellos se llegó a alcanzar un acuerdo o un arreglo.

32. Según la legislación estonia, todas las personas disfrutan de igualdad de acceso a la justicia. Una persona física puede recibir asistencia jurídica financiada por el Estado si no puede pagar los servicios jurídicos competentes debido a su situación económica en el

momento en que necesita la asistencia jurídica o si solo puede pagar esos servicios en parte o a plazos o si su situación económica no le permite cubrir las necesidades básicas de subsistencia después de abonar los servicios jurídicos. La prestación de asistencia jurídica estatal se encuentra regulada mediante la Ley de Asistencia Jurídica Estatal. En virtud del artículo 180 4) del Código de Procedimiento Civil, las disposiciones de la sección 6 del Código de Procedimiento Civil, por la que se rige la concesión de ayuda económica estatal para cubrir las costas procesales, solo se aplicarán en la medida en que la Ley de Asistencia Jurídica Estatal no establezca lo contrario.

33. Además, se proporciona asesoramiento jurídico a los habitantes de Estonia cuyo promedio de ingresos brutos mensuales no supere los 1.200 euros o se presta asesoramiento jurídico acerca de los derechos del niño en asuntos familiares a los habitantes de Estonia cuyo promedio de ingresos brutos mensuales no supere los 1.700 euros. Independientemente de los ingresos, se ofrece asesoramiento jurídico a las personas con discapacidad y a las personas mayores.

34. Actualmente no hay novedades que comunicar en cuanto a la ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención.

35. En el sistema de justicia penal se han producido mejoras tanto en la formación en el empleo como en la capacitación básica sobre el trato sensible a las víctimas, en la asistencia a las víctimas de la violencia doméstica, etc. Por ejemplo, en 2016, la Academia de Ciencias de la Seguridad de Estonia elaboró un plan de formación sobre el trato sensible a las víctimas de delitos, dirigido a agentes de policía, fiscales, jueces, personal de apoyo a las víctimas y otras personas que entran en contacto con las víctimas durante las actuaciones penales.

36. De 2019 a 2021, Estonian Institute for Open Society, junto con sus asociados, llevó a cabo el proyecto “Desarrollo de un sistema de cumplimiento de la ley eficiente y sin estereotipos de género para prevenir la violencia de género”. El principal objetivo de este proyecto era crear una cultura de cumplimiento de la ley y unas normas de comunicación libres de estereotipos de género que aumenten la confianza de las víctimas en los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las animen a cooperar capacitando a especialistas en el cumplimiento de la ley, analizando la normativa vigente y formulando recomendaciones para mejorar la legislación.

37. Según los informes de la Encuesta sobre Derechos Fundamentales de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), el número de incidentes de violencia física se mantuvo bajo en 2019, pero al mismo tiempo, la mayoría (80 %) de las personas que acudieron a la Policía en Estonia se mostraron satisfechas con el trato de la Policía.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Pregunta 5

38. La estrategia y las medidas de política para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades (por otros motivos) se programan mediante el Plan de Desarrollo del Bienestar 2016-2023. Este plan en la actualidad consta de cuatro subobjetivos, uno de ellos la igualdad de género, lo que lo convierte en la primera estrategia estatal a gran escala para la igualdad de género. A la consecución de este subobjetivo también contribuyen otras estrategias de desarrollo.

39. Las medidas previstas en el plan de desarrollo y el programa de igualdad de género van desde la sensibilización hasta las iniciativas legislativas, incluidas tanto las medidas especiales para promover la igualdad de género como las actividades que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género. Para reducir la desigualdad de género, prevenir su reaparición y lograr la igualdad de género en las distintas esferas de la vida, se presta atención a disminuir

los estereotipos de género que causan la desigualdad de género y sus efectos negativos; reducir la segregación de género en la educación y el mercado laboral; apoyar la independencia económica de hombres y mujeres y con ello estrechar la brecha salarial de género; alcanzar un equilibrio de género en las instancias decisorias de la sociedad; mejorar la protección de los derechos; y garantizar la capacidad institucional, en especial las capacidades de análisis y gestión necesarias para promover la igualdad de género. La aplicación del plan de desarrollo y el programa se supervisa mediante indicadores.

Cuadro: Indicadores del programa de igualdad de género del Plan de Desarrollo del Bienestar

Indicador	Tasa inicial	2019	2020	2021	Nivel de referencia 2023
Número de mujeres que obtuvieron un título (niveles 5 y 6, Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)) en matemáticas, ciencias y tecnología por cada mil mujeres de entre 20 y 29 años* (fuente: Oficina de Estadística de Estonia)	14,1 (2018/2019)	14,2	15,2	-	14,8
Porcentaje de habitantes que consideran que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema grave o importante (fuente: Supervisión de la Igualdad de Género)	64 % (2016)	-	-	54 % (la referencia era del 74 %)	-
Índice de igualdad de género (fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género)	59,8 (2019)**	59,8	60,7	61,6	63,3

* El indicador compara el número de mujeres que finalizaron la educación terciaria en instituciones educativas públicas o privadas en el año académico observado, es decir, las que finalizaron el plan de estudios en el primer nivel de educación superior y los siguientes (niveles 6 a 8 de la CINE 2011) con la población media anual de mujeres de la edad respectiva.

** Indicador del Índice de Igualdad de Género publicado en 2019, que se basa principalmente en datos de 2017; los siguientes indicadores siguen el mismo patrón.

40. La estrategia “Estonia 2035” (aprobada por el Parlamento en 2021) establece cinco objetivos a largo plazo que se basan en los principios básicos. Los objetivos se acordaron en unos debates que se celebraron en toda Estonia durante un período de dos años y se basaron en la recogida de opiniones (han contribuido casi 17.000 personas). Los objetivos estratégicos son

unas metas basadas en valores que constituyen los cimientos para tomar las decisiones estratégicas del país y a cuya aplicación contribuyen todos los documentos de desarrollo estratégico de Estonia. Dichos objetivos también se tienen en cuenta en la estrategia presupuestaria estatal y en la preparación del programa de acción del Gobierno. Uno de los principios básicos consiste en que todas las personas deben tener las mismas oportunidades de realizarse y participar en la sociedad, independientemente de sus características y necesidades individuales, su pertenencia a grupos sociales diferentes, su capacidad socioeconómica o su lugar de residencia. Los principios básicos se supervisan mediante nueve indicadores, uno de los cuales es el índice de igualdad de género.

41. A finales de 2022 se propondrá al Gobierno el nuevo Plan de Desarrollo del Bienestar 2023-2030. Esta estrategia constará de cinco subobjetivos y uno de ellos será la igualdad de género y de oportunidades.

42. A fin de potenciar la incorporación de la perspectiva de género, es decir, facilitar que el género, la edad, las necesidades especiales y otros aspectos se tengan en cuenta en la formulación de políticas, el Ministerio de Asuntos Sociales está aplicando un proyecto piloto junto con otros ministerios de 2021 a 2022. El objetivo de este proyecto es encontrar la solución más eficiente (tanto en recursos como en resultados) y sostenible para coordinar, respaldar y aplicar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de políticas nacionales. En 2023, se presentarán al Gobierno los resultados de este proyecto, junto con otras propuestas de políticas y prácticas. En la región de Ida-Viru está previsto llevar a cabo un proyecto similar a nivel municipal. Con el proyecto también se pretende mejorar los materiales e instrumentos de orientación para los municipios de otras regiones.

43. El Centro de Competencias en Igualdad de Género e Igualdad de Trato para el uso de los Fondos de la Política de Cohesión sigue prestando un apoyo eficaz, motivador y basado en el conocimiento para promover la igualdad de género y de oportunidades, a quienes ejecutan proyectos financiados con los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. En la actualidad, en el Centro de Competencias trabajan tres funcionarios.

Pregunta 6

44. La Comisionada se encarga de que se utilicen los fondos asignados a la Oficina procedentes del presupuesto estatal y tiene derecho a solicitar financiación adicional, por ejemplo, de los programas pertinentes de la Unión Europea. La financiación asignada a la Comisionada con cargo a los presupuestos del Estado aumenta anualmente: fue de 506.969 euros en 2020, 507.458 euros en 2021 y 509.870 euros en 2022 y ascenderá a 514.369 euros en 2023. No obstante, la Comisionada ha solicitado y recibido financiación para varios proyectos, por lo que ha ampliado sus actividades y ha incrementado el presupuesto. Por ejemplo, con los fondos adicionales, el presupuesto de la Comisionada para 2020 era de 791.822 euros y para 2021, de 902.492 euros.

45. Actualmente en la oficina de la Comisionada trabajan nueve funcionarios.

46. Según el artículo 15 de la Ley de Igualdad de Trato, el cargo de Comisionado corresponde a un experto independiente e imparcial que actúa de forma autónoma, supervisa el cumplimiento de los requisitos de la Ley de Igualdad de Trato y la Ley de Igualdad de Género y desempeña otras funciones impuestas por la ley.

47. El concurso para el cargo lo dirige el ministro competente en la materia. El Comisionado es nombrado por dicho ministro para ocupar el cargo durante un período de cinco años. Este nombramiento va precedido de un proceso imparcial de selección. En la actualidad se están analizando posibles escenarios para mejorar el mandato y la independencia de la institución del Comisionado, entre otros aspectos, como ya se ha mencionado en el apartado de Acceso de las mujeres a la justicia.

48. En 2022, el personal del Departamento de Políticas de Igualdad del Ministerio de Asuntos Sociales consta de 14 puestos, de los cuales 3 trabajan para el Centro de Competencias en Igualdad, que gestiona el uso de los Fondos de la Política de Cohesión de la Unión Europea, y 1 para la aplicación del programa de donaciones de Noruega (Norway Grants). El departamento se encarga de promover la igualdad de género y fomentar la igualdad de trato por otros motivos, entre ellos la promoción de la accesibilidad. El departamento también coordina actividades para reducir la violencia contra las mujeres, incluida la trata de mujeres.

49. La financiación asignada al Departamento de Políticas de Igualdad del Ministerio de Asuntos Sociales para la formulación y ejecución de políticas de igualdad de género fue de 338.682 euros en 2020, 503.845 euros en 2021, 915.513 euros en 2022 y será de 865.643 euros en 2023 (sin incluir la financiación del Centro de Competencias).

50. Durante el período que abarca el informe se puso a prueba la modalidad laboral de un grupo de trabajo interministerial para la incorporación de la perspectiva de género en 2017. Esta modalidad laboral no funcionó y se sustituyó por reuniones y cursos de formación específicos. Durante el período en cuestión se realizaron algunos cursos, pero es necesario establecer un enfoque sistemático. Por lo tanto, se está llevando a cabo el proyecto piloto para crear un modelo de coordinación (más información sobre este proyecto en el apartado de Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer). Además, se está llevando a cabo un proyecto financiado por Norway Grants con la intención de crear un centro virtual de competencias en igualdad de género en el que se podrá consultar una amplia gama de información, que incluirá datos, estudios, material de capacitación y programas de estudio para las partes interesadas, entre ellas los empleadores, el personal docente y las autoridades responsables de formular políticas. A finales de 2022 se creará un módulo de capacitación en línea para que dichas autoridades aumenten sus conocimientos sobre la incorporación de la perspectiva de género.

51. Al planificar, aplicar y evaluar las estrategias, las políticas y los planes de acción nacionales, regionales e institucionales, las autoridades deben tener en cuenta las distintas necesidades y la condición social de las mujeres y los hombres y examinar la forma en que afectarán las medidas a la situación de los distintos grupos de género de la sociedad. En 2012, el Gobierno de la República aprobó una metodología de evaluación de las repercusiones, cuyo objetivo es orientar a los organismos públicos cuando realicen sus análisis de repercusiones con el fin de mejorar y armonizar la capacidad de esos organismos para planificar, aplicar y evaluar las políticas estatales. Esta metodología se actualizó en 2021. De acuerdo con el Reglamento de Buenas Prácticas Legislativas y Redacción Adecuada de Textos Legislativos, es necesario evaluar las repercusiones de la legislación en el ámbito social, en especial el demográfico, que incluye los efectos en cuestiones de género. Desde 2020 también existe la obligación de realizar una evaluación de las repercusiones para la propuesta de un plan de desarrollo y el propio plan.

52. En 2020, el Estado aprobó la Presupuestación Basada en los Resultados (nombre oficial de la Presupuestación Basada en la Actividad en Estonia), cuyo objetivo es lograr una ejecución más eficaz y eficiente de las funciones públicas, mayor calidad en los servicios públicos, la reducción de los gastos de la administración pública y de personal y una gestión más flexible y menos burocrática del sector público. Por lo tanto, la presupuestación se basa en programas que deben elaborarse conforme al decreto gubernamental sobre el método de evaluación de las repercusiones.

53. Con el fin de prestar apoyo adicional a los responsables de formular políticas y a quienes las ejecutan, en 2015 se creó un centro de competencias para la incorporación de la perspectiva de género y el cumplimiento del principio de igualdad de trato en el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea. Una de las principales tareas del centro es ofrecer sugerencias y asesoramiento mientras se preparan las condiciones para la concesión de ayudas de los Fondos Estructurales y de Inversión y realizar encuestas para analizar los resultados de las actividades de incorporación de la perspectiva de género e igualdad de

oportunidades en el ámbito de los proyectos. El centro también ha creado diversos materiales informativos, como fichas temáticas y directrices para los organismos de ejecución, los órganos intermedios y los usuarios de los fondos, y ha organizado cursos de formación para respaldar sus iniciativas. Además, coordina el trabajo de una red de igualdad de oportunidades en favor de la cooperación práctica para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades por otros motivos en el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión.

Medidas especiales de carácter temporal

Pregunta 7

54. Durante el período sobre el que se informa no se aplicaron medidas especiales de carácter temporal a escala nacional ni se realizaron campañas nacionales que promovieran la comprensión y la importancia de tales medidas. En 2017 se celebró un debate en el Comité Constitucional del Parlamento sobre el proyecto de ley de listas electorales y la propuesta de aumentar la representación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas públicas. Pero ninguna de las propuestas consiguió apoyo.

55. Los debates sobre las medidas especiales de carácter temporal se celebraron durante el proyecto Impulsar a Las Mujeres hacia el Poder, del centro de estudios Praxis (más información en el apartado de Participación en la vida política y pública).

Estereotipos y prácticas nocivas

Pregunta 8

56. Entre 2017 y 2019, la Oficina de la Comisionada, junto con la Radiotelevisión Pública de Estonia, la Universidad de Tallin, SA Innove, el Ministerio de Educación e Investigación de Estonia, la Oficina del Ómbudsman para la Igualdad de Oportunidades de Lituania y el Centro para la Igualdad de Género de Islandia, llevaron a cabo el proyecto multimedia BREAK!, que estuvo financiado principalmente por la Comisión Europea. El objetivo del proyecto multimedia BREAK! era influir en el público de forma que mantuviera una mentalidad abierta hacia los estereotipos de los roles de género, para empoderar a los jóvenes y ayudarles a superar los obstáculos basados en los estereotipos relativos a las opciones profesionales. Durante el proyecto se produjeron la serie de televisión “Miks Mitte?” (¿Por qué no?) y programas de radio, que se emitieron en los canales de la radiotelevisión pública estonia, y se realizó una exposición fotográfica. Además, se crearon materiales de estudio para el profesorado y se llevaron a cabo cursos de formación para el personal docente y los orientadores profesionales.

57. De 2020 a 2022, la Oficina de la Comisionada en Estonia ha coordinado y ejecutado el proyecto “Hacia la igualdad de género mediante el aumento de las capacidades de conciliación de la vida laboral y personal”. Este proyecto está cofinanciado por la Comisión Europea. El objetivo del proyecto era promover la igualdad de género y aumentar la capacidad de las mujeres y los hombres para conciliar su vida laboral y personal creando diversos instrumentos innovadores e interactivos. Estos instrumentos contribuyen a la igualdad mejorando aptitudes prácticas cotidianas, transformando actitudes y reduciendo los estereotipos de género.

58. Uno de estos instrumentos innovadores es un juego de aprendizaje estratégico, del que se ha desarrollado tanto un juego de mesa físico como una versión digital. Este juego educativo se diseñó para que pueda utilizarse en escuelas y lugares de trabajo y por el público en general. El juego educativo puede usarse en paralelo con una serie de cortometrajes que se emiten también en los canales de la radiotelevisión pública estonia y en varios canales de emisión en

directo, tanto públicos como privados. Además del juego y la serie, el proyecto dio lugar a una serie de directrices de fácil comprensión que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal en el caso de las personas con responsabilidades familiares, sus compañeros de trabajo, los empleadores y los empleados, las autoridades locales, las instituciones educativas, los responsables políticos y los contratistas.

59. En 2020 se llevó a cabo una campaña mediática titulada “Todos somos diferentes, pero igualmente humanos” #samapaljuinimene (en inglés: #equallyhuman). La campaña constaba de cinco videos cortos y en espacios exteriores se destacaban historias sobre acoso escolar, trabajadores migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad y creencias religiosas.

60. En 2021, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó una serie de diez videoconferencias breves (de unos 2 o 3 minutos) con el propósito de concienciar sobre la igualdad de género, la violencia contra la mujer, incluida la violencia en línea, la igualdad de trato de las minorías y el fomento de la diversidad. Desde el punto de vista de la igualdad de género, las conferencias abordaron temas como la segregación de género en la educación y el mercado laboral, el papel de los hombres en la promoción de la igualdad de género, el (des)equilibrio de género en la política, la actitud controladora en las relaciones íntimas, la violencia de género en línea y los niños como testigos de la violencia (doméstica). Estas denominadas microconferencias se publicaban aproximadamente una vez a la semana e iban acompañadas de un comunicado de prensa, una entrada de blog o un mensaje en las redes sociales.

61. La ONG Oma Tuba es uno de los asociados estratégicos del Ministerio de Asuntos Sociales en la promoción de la igualdad de género. En 2015, Oma Tuba publicó una revista web de temática feminista llamada *Feministeerium*, que actualmente cuenta con unos 11.000 lectores al mes. Esta ONG ha contribuido a la sensibilización sobre diversos temas relacionados con la desigualdad de género, la violencia de género y los efectos negativos de los estereotipos de género y también ha promovido medidas especiales de carácter temporal y que la legislación aplique un enfoque basado en el consentimiento al tratar la violación, la violencia sexual y la agresión sexual.

62. Para combatir los estereotipos también se llevaron a cabo otros proyectos y algunos de ellos se describen en los apartados de Educación y Empleo.

63. En el ámbito de la educación, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia ha creado un sitio web que reúne recursos sobre todos los aspectos en materia de género y educación. El sitio web “Haridus ja sugu” (“Educación y género”) ofrece explicaciones de conceptos, pedagogía con perspectiva de género, materiales didácticos, investigación y análisis, promoción de la igualdad de género y mejores prácticas para alumnos de diferentes países y edades. El material es accesible para todas las personas y puede ser utilizado por el alumnado y el personal docente tanto de la enseñanza general como de la superior.

64. De 2019 a 2022, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia, con asociados de Noruega y Chequia, ha ejecutado el proyecto Juego Limpio en las Escuelas, en el marco del programa Erasmus+ y financiado por la Comisión Europea, que se ha centrado en promover la educación con perspectiva de género. Se crearon módulos de formación para el profesorado con el fin de concienciar sobre la igualdad de género y la educación con perspectiva de género y sin estereotipos de género.

65. En las escuelas se ha introducido la concienciación y la educación sobre distintas identidades, entre ellas, la orientación sexual, la identidad de género y las diferencias culturales (estudiantes con distintas lenguas maternas, estudiantes romaníes, etc.) a través de distintos programas con base empírica, como el Programa KiVa contra el Acoso Escolar (iniciado en 2017, renovado y actualizado en 2020), VEPA (conocido internacionalmente como PAX Good Behavior Game), Hooliv klass (Clase de Cuidados) y otros programas. Estos programas se basan en la intervención y los adoptan las escuelas de forma individual. De este tipo de programas se benefician cerca del 70 % de las escuelas estonias y el 80 % de los centros preescolares de Estonia. En colaboración con las juntas de representación estudiantil y mediante distintas convocatorias de propuestas, se ha dado al alumnado la oportunidad de

proponer actividades destinadas, por un lado, a aumentar la tolerancia y el respeto mutuos con independencia de las diferencias individuales y, por otro, a fomentar un ambiente general de apoyo en las escuelas y en la comunidad.

Violencia de género contra la mujer

Pregunta 9

Cuadro: Experiencias de violencia física en los últimos cinco años entre las mujeres estonias

Grupo de edad	Porcentaje
16-29	24
30-44	24
45-54	15
55-64	10
Más de 65	8

Fuente: Encuesta sobre Derechos Fundamentales, 2020

Cuadro: Número de delitos de violencia doméstica, 2016-2021

2016	2017	2018	2019	2020	2021
3 017	2 632	3 607	4 119	3 987	3 760

Fuente: Ministerio de Justicia, Kriminaalpoliitika.ee

Cuadro: Distribución de delitos violentos relativos a la violencia doméstica, por tipo de delito, en 2021

Maltrato físico	83 %
Amenazas	10 %
Delitos sexuales	5 %
Otros delitos violentos	2 %

Fuente: Ministerio de Justicia, Kriminaalpoliitika.ee

66. La prevención de la violencia siempre se ha llevado a cabo con la colaboración del Estado y la sociedad civil. La Estrategia Gubernamental para la Prevención de la Violencia en 2015-2020 se aplicó en cooperación con las ONG. Asimismo, el nuevo Acuerdo para la Prevención de la Violencia 2021-2025 se preparó en estrecha colaboración con la sociedad civil, especialmente las ONG de mujeres. La aplicación de la Estrategia está coordinada por el Ministerio de Justicia. Siete ministerios se encargan de llevarla a la práctica y sus representantes constituyeron el grupo dirigente de la Estrategia. La red de prevención de la violencia —que incluye a todos los ministerios pertinentes, la Policía, los servicios de apoyo a las víctimas, la Fiscalía, las ONG, etc.— dispone de su lista de correo electrónico y celebra sus propias reuniones.

67. Todas las organizaciones de derechos de la mujer reciben todas las propuestas de ley, las propuestas de estrategias nacionales, etc., que atañen a la protección de los derechos de la mujer. Toda institución estatal tiene la obligación de incluir a las partes interesadas, entre ellas las organizaciones de la ciudadanía, en los debates y la toma de decisiones. El procedimiento relativo a la legislación se detalla en el Reglamento de Buenas Prácticas Legislativas y Redacción Adecuada de Textos Legislativos descrito en el apartado de Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.

68. La Ley de Apoyo a las Víctimas constituye el marco legislativo de los servicios nacionales de apoyo a las víctimas. La Dirección de la Seguridad Social se encarga de organizar o prestar todos esos servicios, que se sufragán con el presupuesto del Estado. Estos son los servicios a disposición de las víctimas de la violencia contra las mujeres:

- El servicio nacional de apoyo a las víctimas incluye el asesoramiento y la asistencia que se presta a las víctimas en su comunicación con las autoridades administrativas estatales y locales y con las personas jurídicas. En todos los condados hay al menos un especialista de apoyo a las víctimas que normalmente trabaja en locales compartidos con la Policía. La mayoría de los usuarios de los servicios de apoyo a las víctimas son mujeres que han sido víctimas de la violencia en relaciones con personas cercanas.
- Los albergues para mujeres están especialmente orientados a las víctimas de la violencia contra las mujeres. Todos los proveedores de servicios son ONG u organizaciones de mujeres. Los albergues para mujeres ofrecen a las víctimas un conjunto de servicios gratuitos de asesoramiento inicial, en función de cada caso concreto, y psicológico, psicoterapia, asistencia jurídica y servicio de acogida si es necesario. Todos los condados de Estonia disponen de este servicio, al que se puede acceder las 24 horas del día, los siete días de la semana.
- El teléfono de asistencia en caso de crisis 116 006, disponible a cualquier hora, ofrece apoyo a las víctimas de la violencia, incluida la violencia contra las mujeres. El personal asesor ofrece orientación primordial y aconseja sobre cómo proceder con el caso en cuestión, por ejemplo recomendando servicios y la planificación de la seguridad. También se ofrece asesoramiento a través del sitio web www.palunabi.ee, donde se puede utilizar el chat para contactar con un asesor.
- Los servicios para las víctimas de abuso sexual o violación los coordina la Dirección de la Seguridad Social en cooperación con los hospitales, la Policía, las ONG, etc. El apoyo inmediato por trauma y la recogida de pruebas biológicas se lleva a cabo en cuatro hospitales de cuatro regiones (Tallin, Tartu, Kohtla-Järve y Pärnu).
- Los servicios de apoyo a las mujeres sometidas a la prostitución o la explotación sexual incluyen el asesoramiento psicológico, jurídico y social, servicios médicos y labores de divulgación (la gestión de estos servicios corresponde a la Dirección de la Seguridad Social y el Instituto de Desarrollo de la Salud). La prostitución se considera una forma de violencia contra las mujeres, y las mujeres que están en la prostitución son tratadas como víctimas de la violencia. La ONG Eluliin se encarga de prestar servicios de fácil acceso, pues tiene amplia experiencia en el apoyo a las mujeres que están en la prostitución.
- Los servicios dirigidos a los hombres y las mujeres víctimas de la trata incluyen alojamiento, alimentación, asistencia financiera, asesoramiento psicológico y jurídico e interpretación. Desde 2021, la Dirección de la Seguridad Social se ocupa de prestar este servicio para ofrecer mejor cooperación con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y mayor flexibilidad en la prestación de servicios.

69. En julio de 2021, el Gobierno confirmó la nueva estrategia de Estonia para prevenir y combatir la violencia, el Acuerdo para la Prevención de la Violencia, en el que se establecen 14 medidas de prevención de la violencia. Este acuerdo no incluye una lista completa de actividades de prevención de la violencia, sino que se centra en los problemas que todavía

requieren más atención o que hasta ahora han quedado relegados o en los que no se han logrado los avances previstos en comparación con las estrategias anteriores. Comprende las siguientes medidas o líneas de actuación: 1. Actitudes y normas que condenan la violencia y concienciación sobre la violencia; 2. Prevención de la violencia en las instituciones educativas, el trabajo con jóvenes, la educación sobre aficiones y las actividades de ocio; 3. Apoyo a la infancia y la juventud que tienen problemas con la violencia; 4. Prevención y reducción de la violencia doméstica; 5. Reconocimiento y prevención de la violencia contra las personas mayores; 6. Prevención de la violencia en el mundo digital; 7. Prevención de la trata de personas; 8. Prevención de la violencia sexual; 9. Concienciación de los especialistas sobre la violencia y mejora de sus aptitudes de intervención; 10. Procedimiento adaptado a las necesidades de las víctimas; 11. Mejor protección y apoyo a las víctimas de la violencia; 12. Apoyo a la no violencia; 13. Refuerzo de la función que desempeña el personal de atención sanitaria y social en la prevención de la violencia; 14. Investigación sobre los efectos de las políticas de prevención de la violencia. El Gobierno supervisará anualmente la aplicación de este acuerdo.

70. En la actualidad, Estonia está elaborando una nueva Ley de Apoyo a las Víctimas. El objetivo de esta nueva ley es garantizar los requisitos exigidos a los proveedores de servicios, describir todos los servicios que se ofrecen de apoyo a las víctimas de diversos delitos, ampliar los grupos destinatarios de la asistencia psicológica y simplificar los procedimientos de indemnización a las víctimas de delitos. Esta ley introduce por primera vez los principios del trato a las víctimas y los requisitos de formación de los especialistas que trabajan con las víctimas, específica, entre otras cosas, los principios de la prestación de servicios a las víctimas de la trata de personas y complementa la lista de servicios. La ley debería entrar en vigor en 2023. La nueva ley se está redactando en estrecha colaboración con los proveedores de servicios y las instituciones estatales pertinentes, como son la Fiscalía, la Policía, los ministerios, etc.

71. En mayo de 2022, el Parlamento aprobó la modificación del Código Penal por la cual se fija la edad mínima de libre determinación sexual en 16 años, salvo que la diferencia de edad entre la persona jurídica y la persona de entre 14 y 16 años no supere los 5 años.

Pregunta 10

72. En vista de las recomendaciones anteriores del Comité (párr. 19 b.), nos gustaría informar de que no ha habido novedades con respecto a modificar la definición de “violación” en el Código Penal.

73. Los comentarios y comportamientos con connotación sexual o sexista en relación con la definición de “acoso sexual” se han regulado en la Ley de Igualdad de Género.

Pregunta 11

74. En Estonia, infringir una orden de alejamiento (también denominada orden de restricción según el artículo 3312 del Código Penal), o cualquier otra medida de protección del derecho de la personalidad que se haya impuesto por decisión judicial, está tipificado como delito si supone un peligro para la vida, la salud o los bienes de las personas, o es una infracción reiterada. Infringir una orden de protección se castiga con una pena pecuniaria o de prisión de hasta un año.

75. El número de infracciones registradas de las órdenes de protección ha descendido constantemente en los últimos años. En el cuadro que figura a continuación se presentan los datos correspondientes al período de 2017 a 2021. Los responsables de gran parte de todas las infracciones de órdenes de alejamiento registradas son un pequeño grupo de delincuentes. Por ejemplo, en 2021, el 63 % de todas las infracciones fueron cometidas por 9 infractores; en

2019, la mitad de las infracciones, por 5 infractores; y en 2017, el 79 % de todas las infracciones, por 3 infractores. En los últimos años, la mediana de infracciones registradas por infractor de la orden de alejamiento se ha mantenido en una o dos. La gran mayoría de las órdenes de alejamiento en los procesos penales se aplican en casos de violencia doméstica, sobre todo en casos de violencia de pareja. Por lo tanto, el típico infractor de una orden de alejamiento es un hombre que ha infringido una orden de alejamiento impuesta con el fin de proteger a su antigua pareja o cónyuge.

Cuadro: Número de infracciones registradas de órdenes de alejamiento (artículo 3312 del Código Penal), 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
193	176	113	79	60

Fuente: Ministerio de Justicia

76. En el siguiente cuadro se presentan los datos de las personas detenidas que presuntamente han infringido órdenes de alejamiento. En la mayoría de los casos, también se sospechaba que las personas detenidas habían cometido otros delitos además de infringir la orden de protección.

Cuadro: Número de personas detenidas durante el año que han infringido una orden de protección, 2018-2021

2018	2019	2020	2021
5*	8**	13*	6

* Una persona fue detenida dos veces al año.

** Dos personas fueron detenidas dos veces al año.

Fuente: Ministerio de Justicia

Cuadro: Número de delitos y personas que la Fiscalía remitió a los tribunales en casos de infracción de la orden de protección, 2017-2021

	<i>Remitidos a los tribunales</i>	
	Delitos	Personas
2017	214	16
2018	166	19
2019	82	30
2020	80	25
2021	50	32

Fuente: Ministerio de Justicia

77. El proyecto de modificación de la Ley de Derecho de Familia que contenía, entre otras cosas, las disposiciones relativas a la violencia doméstica para determinar la custodia de los hijos, no recibió suficiente apoyo de otros ministerios y actualmente permanece en espera. Confiamos en seguir trabajando en este proyecto en 2023.

78. En septiembre de 2019 entraron en vigor las modificaciones del Código de Procedimiento Civil, según las cuales un tribunal deberá tener en cuenta si un participante en

el proceso ha sido violento con otro participante en el proceso. De acuerdo con el artículo 551 3), al aplicar las medidas de protección provisional de la demanda como medida provisional de protección de un derecho, el tribunal tendrá en cuenta si un progenitor ha sido violento con un hijo o con el otro progenitor. El artículo 552¹ 1) también establece que, al organizar la audiencia de un niño, el tribunal tendrá en cuenta si un progenitor ha sido violento con el niño o con el otro progenitor, y el artículo 558 1) establece que, si se lleva a cabo un procedimiento sobre la situación de peligro para el bienestar infantil, el tribunal escuchará a los progenitores en persona y examinará con ellos la protección de los intereses del niño. Además, el artículo 561 1) establece que, al orientar a las partes para que resuelvan el asunto mediante un acuerdo o al llamar su atención sobre la posibilidad de solicitar la asistencia de un asesor familiar, el tribunal tendrá en cuenta si uno de los progenitores ha sido violento con el niño o con el otro progenitor. Las disposiciones se refieren a los asuntos de familia que se tratan con arreglo a las normas aplicables a las actuaciones iniciadas por petición. La aplicación de recursos jurídicos no depende de que la parte perjudicada sea una mujer.

Trata y explotación de la prostitución

Pregunta 12

79. Desde 2006, Estonia dispone de una política nacional y un plan de desarrollo estratégico del Gobierno de la República para luchar contra la trata de personas. Uno de los ámbitos de la última estrategia gubernamental, el [Acuerdo para la Prevención de la Violencia](#) 2021-2025, consiste en combatir y prevenir la trata.

80. Los servicios públicos dirigidos a las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de la trata de personas, se coordinan a través de la Dirección de la Seguridad Social, que es la autoridad estatal que organiza el apoyo a las familias y la infancia; también se prestan servicios especiales a las víctimas de la trata de personas, los niños que han sufrido abuso sexual y las víctimas de la violencia doméstica. Los servicios de apoyo a las víctimas de la trata de personas se encuentran regulados mediante la Ley de Apoyo a las Víctimas.

81. Desde mayo de 2021, la Dirección de la Seguridad Social se ocupa de prestar todos los servicios de apoyo a las víctimas. Antes de esa fecha, de la prestación de servicios de acogida y asesoramiento psicológico y judicial se encargaban las ONG mediante contratación pública y hasta 2019 también se encargaban de los servicios de teléfono de asistencia. Todos los servicios a las víctimas de la trata de personas se organizan ahora a través de la Dirección de la Seguridad Social. La meta principal es ofrecer un servicio centrado en el usuario y atender sus necesidades básicas y primordiales. Todos los usuarios reciben información sobre sus derechos y oportunidades en cuatro idiomas: estonio, ruso, inglés y español. Además, la Policía trabaja de forma proactiva en la detección de casos de proxenetismo y explotación sexual a través de un sistema de supervisión web para localizar a tiempo anuncios de venta o compra de sexo y también para establecer contacto activo con las víctimas potenciales de la trata de personas o con quienes ejercen la prostitución y concienciarles sobre las posibilidades de asistencia social del Estado. Estonia también dispone de unas directrices de referencia sobre detección y remisión de víctimas en las que se basan la Policía, la Fiscalía, la Inspección de Trabajo y otras partes interesadas para asegurarse de que las víctimas sean debidamente identificadas y derivadas a los servicios de asistencia que ofrece la Dirección de la Seguridad Social.

Cuadro: Víctimas de la trata de personas identificadas, 2017-2020. Información proporcionada al *Informe mundial sobre la trata de personas de 2021*

	2017 Registradas	2018 Registradas	2019 Registradas	2020 Registradas	Observaciones adicionales
Personas identificadas por las autoridades del Estado como víctimas de la trata de personas					
Total de víctimas de la trata	10	12	12	5	Los datos incluyen información sobre las víctimas identificadas.
Adultos	6	5	12	5	
Mujeres adultas	5	5	10	4	
Hombres adultos	1		2	1	2020: 1 hombre acudió a los servicios...
Otros adultos					
Menores	4	7			
Niñas	4	5			
Niños		2			
Otros niños					
Desconocido					
Fuente de los datos que figuran en este cuadro: Dirección Nacional de la Seguridad Social					

82. Además de las víctimas identificadas, se ofrecen servicios a presuntas víctimas, sobre las cuales no se ha llevado a cabo ninguna investigación que pueda identificarlas como víctimas de delitos de la trata de personas, pero que podrían estar relacionadas con delitos de proxenetismo, por ejemplo, o que han sufrido la vulneración de sus derechos y condiciones laborales y sus casos se han tratado en la Inspección de Trabajo.

83. Hasta 2019, las víctimas eran en casi todos los casos de origen estonio, pero desde entonces la situación ha cambiado. De 2019 a 2021 se registraron casos de mujeres y hombres migrantes relacionados principalmente con el proxenetismo y también se detectaron presuntas víctimas de casos de explotación laboral.

Cuadro: Presuntas víctimas de explotación sexual y laboral, 2019-2021

Año	Presuntas víctimas de explotación sexual	Presuntas víctimas de explotación laboral
2019	54	111
2020	17	12
2021	28	7

Fuente: Ministerio de Justicia

84. En virtud de la Ley de Apoyo a las Víctimas, se prestan servicios de apoyo a todas las víctimas de delitos y de ello se encarga la Dirección de la Seguridad Social. Esta ley también prevé servicios especializados para las víctimas y las presuntas víctimas de la trata.

Cuadro: Personas procesadas y condenadas por cometer delitos de trata (artículo 133 del Código Penal). Información proporcionada al *Informe mundial sobre la trata de personas de 2021*.

	2017	2018	2019	2020
Total de personas procesadas	15	9	8	10
Adultos	15	9	7	9
Mujeres adultas	1			1
Hombres adultos	14	9	7	7
Otros adultos				
Menores			1	1
Niñas				
Niños			1	1
Otros niños				
Desconocido				
Indique el artículo del Código penal al que se refiere: artículo 133 del Código Penal				
Fuente de los datos que figuran en este cuadro: Registro de Procedimientos Penales				
	2017	2018	2019	2020
Total de personas condenadas	15	4	5	8
Adultos	14	4	5	7
Mujeres adultas	1			1
Hombres adultos		4	5	7
Otros adultos		0		
Menores				
Niñas				
Niños				
Otros niños				
Desconocido				1
Indique el artículo del Código penal al que se refiere: artículo 133 del Código Penal				
Fuente de los datos que figuran en este cuadro: Sistema de Información de los Tribunales				

Pregunta 13

85. Los servicios de apoyo a las mujeres que son objeto de prostitución o explotación sexual incluyen el asesoramiento psicológico, jurídico y social, servicios médicos y la labor de divulgación (la gestión de estos servicios corresponde a la Dirección de la Seguridad Social y el Instituto de Desarrollo de la Salud, con cargo al presupuesto del Estado). La prostitución se considera una forma de violencia contra las mujeres y estas son tratadas como víctimas de la violencia. La ONG Eluliin se encarga de prestar servicios de fácil acceso, pues tiene amplia experiencia en el apoyo a las mujeres que están en la prostitución. Esta ONG también realiza labores de divulgación y navega por las plataformas en línea para encontrar a las mujeres que necesitan ayuda. Si las mujeres desean abandonar la prostitución, además de los servicios prestados por las ONG, el Fondo de Seguro de Desempleo de Estonia ofrece amplios servicios de asesoramiento que pueden ser útiles para (futuras) solicitantes de empleo. Las mujeres que quieran dejar la prostitución podrán acceder a diversas ayudas: prestaciones, formación, asesoramiento psicológico, trabajo a prueba y club de empleo. La ONG Eluliin mantiene el contacto con las mujeres y les presta apoyo en la búsqueda de empleo.

86. Cada año se ayuda a entre 300 y 400 mujeres que ejercen la prostitución. La Policía y la ONG Eluliin comparten la opinión de que en Estonia hay unas 700 mujeres que ejercen la prostitución.

Participación en la vida política y pública

Pregunta 14

87. De 2018 a 2019, el centro de estudios Praxis llevó a cabo un proyecto sobre el papel de las mujeres y los hombres en los gobiernos y consejos locales, cofinanciado por el Ministerio de Asuntos Sociales. El objetivo del proyecto era ofrecer una visión general de la función que desempeñan las mujeres y los hombres en la configuración de la vida local mediante la recopilación y el análisis de datos sobre el nivel educativo, la edad, el sueldo y la ocupación del personal de los gobiernos locales. En 2019 se publicaron los resultados como informe de políticas que puede servir para mejorar la situación de las mujeres en los gobiernos locales en el futuro.

88. Según los análisis, el 31 % de los miembros de los consejos de gobierno local en Estonia son mujeres y el 69 % son hombres. El 75 % de las vicepresidencias y el 83 % de las presidencias están ocupadas por hombres. Solo el 25 % de las vicepresidencias y el 17 % de las presidencias están ocupadas por mujeres.

89. Las mujeres representan casi las tres cuartas partes (73 %) del personal de los gobiernos locales. Al mismo tiempo, los hombres predominan en los cargos elegidos: hay un 71 % de hombres y un 29 % de mujeres entre los tenientes de alcalde o los ancianos suplentes de municipios rurales y nada menos que un 83 % de hombres y un 17 % de mujeres entre los alcaldes o los ancianos de municipios rurales.

90. En diciembre de 2021, el 26 % de los escaños del Parlamento estaban ocupados por mujeres (26 mujeres y 75 hombres). En el 51^{er} Gobierno de la República de Estonia hay seis ministras (incluida la Primera Ministra) y las mujeres representan el 40 % de los ministros.

91. Según el Índice #SHEcurity, en 2019, el 47 % de los embajadores estonios eran mujeres y Estonia emplea a más mujeres que hombres en su cuerpo diplomático: ese mismo año, el 61 % del cuerpo diplomático estaba formado por mujeres.

92. No se dispone de datos sobre las mujeres en la judicatura, el sector de los medios de comunicación y las empresas estatales.

93. De 2019 a 2020, el centro de estudios Praxis llevó a cabo el proyecto Impulsar a las Mujeres hacia el Poder, financiado por el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Comisión Europea, con la cofinanciación del Ministerio de Asuntos Sociales, la Fundación Nacional de la Sociedad Civil y el Consejo Nórdico de Ministros. El objetivo general del proyecto era mejorar el acceso de las mujeres a la toma de decisiones políticas de alto nivel. Este proyecto ayudó a aumentar el conocimiento, la conciencia y la comprensión sobre la importancia de la igualdad de género en la elaboración de políticas públicas y sobre la forma en que los medios de comunicación y las organizaciones políticas pueden contribuir al empoderamiento de la mujer para que alcance puestos más altos y también a reforzar su visibilidad y credibilidad en los ámbitos públicos. A partir de la bibliografía existente, las experiencias de políticos y los conocimientos sobre el comportamiento, se elaboraron recomendaciones e instrumentos prácticos como apoyo a una mayor participación de las mujeres en la política y la adopción de decisiones de alto nivel.

94. De 2014 a 2020, la política de integración se enmarcó en el plan de desarrollo Integración de Estonia 2020, con el objetivo general de lograr una sociedad coherente en cuestiones sociales donde las personas con distintos idiomas y orígenes culturales participen activamente en la vida social y compartan los valores democráticos. Uno de los subobjetivos del plan era el apoyo constante a la integración de aquellas personas que residen permanentemente en el país y que no son de lengua y cultura estonias. El objetivo constaba de tres medidas: 1) Crear oportunidades que aumenten la actividad social y contribuyan a la integración de los habitantes estonios de origen extranjero; 2) Reforzar la integración jurídico-

política; 3) Promover la igualdad de trato en el mercado laboral. Se ofrece más información sobre la tercera medida en el apartado de Empleo.

95. La actividad más importante del segundo subobjetivo ha sido el proyecto “Condiciones de la prestación de apoyo a las actividades que promueven la integración en la sociedad estonia” para 2014-2022, financiado por el Fondo Social Europeo (FSE). Los participantes en las actividades de formación del programa ampliaron su dominio de la lengua estonia y la frecuencia con que la usan y mejoraron sus conocimientos y aptitudes para participar en la esfera pública, la sociedad civil y el mercado laboral. En total, de 2014 a 2020 participaron en el proyecto 11.685 personas (en su mayoría mujeres), es decir, alrededor del 4 % del grupo destinatario de residentes permanentes poco integrados. Entre ellas, 1.424 personas participaron en las actividades de formación sobre el conocimiento de la Constitución de la República de Estonia y la Ley de Ciudadanía, lo que supone el 35 % de quienes aprobaron el examen de ciudadanía durante el período de 2014 a 2020.

96. En noviembre de 2021, el Gobierno aprobó la Estrategia de Cohesión de Estonia 2021-2030, cuyo propósito general es que Estonia sea una sociedad cohesionada e inclusiva. En el ámbito de la integración, el subobjetivo de la estrategia consiste en el apoyo de Estonia a la adaptación y la integración: una sociedad estonia que se mantenga cohesionada y estable, donde las personas de diferentes orígenes lingüísticos y culturales lleven consigo la identidad estonia, participen activamente en la vida social, compartan los valores democráticos y un espacio común de cultura, información y comunicación y tengan un sentimiento de unidad. Una de las políticas clave del plan consiste en fomentar un mercado laboral innovador y responsable con las siguientes medidas: mejorar el acceso al mercado laboral; ofrecer servicios para personas de distintos orígenes lingüísticos y culturales; apoyar la contratación de posibles empleados con otras lenguas maternas en organismos públicos estatales y locales; ampliar la capacidad de los empleadores para hacer frente a un entorno multicultural y multilingüe.

97. En 2019, el Gobierno creó un grupo de trabajo de alto nivel dedicado a la accesibilidad y dirigido por la Oficina Estatal de Estonia. El objetivo del grupo de trabajo era indicar la situación y los problemas de accesibilidad en todos los aspectos importantes del entorno y la sociedad, en particular el acceso a edificios e instituciones públicas y todos los espacios públicos y sus distintas partes (empresas comerciales, instituciones culturales y de ocio, gimnasios públicos al aire libre, carreteras con poco tráfico, instalaciones deportivas, etc.), servicios públicos y privados (servicios bancarios, servicios televisivos y audiovisuales, etc.), servicios electrónicos, inmuebles residenciales y medios de transporte. También aspiraba a establecer unas directrices de política y soluciones para avanzar hacia una sociedad, un espacio público y unos servicios accesibles en los próximos diez años. Se pretendía aplicar los principios de accesibilidad y diseño universal como parte natural de todas las políticas, considerando prioritario que el sector público liderara la aplicación de estos principios; además de sensibilizar y ampliar la competencia en materia de accesibilidad en toda la sociedad. La accesibilidad en la toma de decisiones también era uno de los objetivos. En la labor del grupo de trabajo participaron diversos ministerios, organismos estatales y representantes del gobierno local, representantes de empleadores y ONG. En otoño de 2021, se presentó al Gobierno el informe final del grupo de trabajo. Las recomendaciones fueron aprobadas por el Gobierno y es el Ministerio de Asuntos Sociales quien se encarga de coordinar su aplicación.

98. Desde 2017, el hostigamiento (artículo 157-2 del Código Penal) está tipificado como delito en Estonia, independientemente de si se comete dentro o fuera de Internet. Por ejemplo, en 2021, casi tres cuartas partes de los delitos de hostigamiento registrados se cometieron mediante correo electrónico, mensajes de texto (o en línea) o Internet (medios sociales) o dispositivos digitales (cámaras) y el 90 % de los autores eran hombres. No se recogen datos que indiquen la condición pública de la víctima, pero se sabe que en los últimos años también se han registrado algunos casos raros en los que un personaje público ha sufrido hostigamiento dentro o fuera de Internet.

Cuadro: Delitos de hostigamiento registrados, 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
87	200	202	225	167

Fuente: Ministerio de Justicia

99. Dado que en general está aumentando la ciberdelincuencia, también prestamos más atención a la prevención de la ciberviolencia. Por ejemplo, el Acuerdo para la Prevención de la Violencia 2021-2025 establece la prevención de la violencia digital o ciberviolencia como una de las 14 medidas prioritarias de prevención de la violencia.

Nacionalidad

Pregunta 15

100. Todas las personas que cumplan las condiciones previstas en la Ley de Ciudadanía pueden solicitar la ciudadanía estonia. En el procedimiento para adquirir la ciudadanía, no importa si la persona tiene la ciudadanía de otro Estado, se beneficia de protección internacional o es apátrida: el procedimiento es el mismo. En los requisitos para adquirir la ciudadanía, no hay diferencias de género. Durante todo el proceso de asilo, se proporciona a las mujeres verdadera protección jurídica, entre otras cosas facilitándoles asistencia letrada, representación jurídica y ayuda, según sea necesario y en igualdad de condiciones. Lo mismo sucede en el caso de solicitar la ciudadanía estonia.

Cuadro: Personas de ciudadanía indeterminada que han adquirido la ciudadanía estonia

Año	Mujeres	Hombres
2017	220	194
2018	178	148
2019	189	161
2020	208	190
2021	306	240

Fuente: Ministerio del Interior

Educación

Pregunta 16

101. Para hacer frente a la segregación de género en la educación y el mercado laboral, se han puesto en marcha dos proyectos de investigación aplicada de 18 meses de duración. Ambos proyectos se centran en la búsqueda de nuevas posibilidades de aprovechar estímulos para promover la igualdad de género y están cofinanciados por el Consejo de Investigación de Estonia, con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, y el Ministerio de Asuntos Sociales. El proyecto “Muros y techos de cristal en el sector estonio de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)” finalizó en el primer semestre de 2021. Tenía la finalidad específica de averiguar qué estímulos aumentan la proporción de mujeres entre el alumnado y el personal del sector de las TIC. Se crearon y probaron estímulos dirigidos a tres grupos concretos: estudiantes de secundaria, empleadores y público general o progenitores.

102. En la primavera de 2022 se finalizó el proyecto “Estímulos para elegir una profesión y unas condiciones laborales sin estereotipos”. Con este proyecto de investigación se pretendía hallar formas de ayudar al profesorado y los asesores profesionales a promover opciones profesionales sin estereotipos de género, y apoyar a los empleadores para que garanticen unas condiciones de trabajo equitativas y justas y un proceso de contratación y ascenso sin estereotipos. Se crearon estímulos dirigidos a tres grupos destinatarios: el personal docente de centros de enseñanza general, los especialistas profesionales y los empleadores. Para crear los estímulos se tuvieron en cuenta los mayores obstáculos que dificultan enfrentarse a los estereotipos de género en la escuela y en la vida laboral (según la encuesta cualitativa). Con la ayuda de asociados voluntarios, se pusieron a prueba tres estímulos en total. La principal conclusión del proyecto piloto es la necesidad apremiante de aplicar un enfoque más sistemático al abordar los estereotipos, aunque los estímulos pueden servir como medida complementaria.

103. Los resultados de estos dos proyectos están sentando las bases de las siguientes medidas encaminadas a reducir la segregación de género en la educación y el mercado laboral, centrándose especialmente en el aumento de la proporción de mujeres en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, incluidas las TIC. Promover que las mujeres y las niñas elijan campos de educación no tradicionales, como son la ciencia, la tecnología, las matemáticas y la tecnología digital, es uno de los objetivos principales de un conjunto de medidas que abordan los problemas estructurales del mercado laboral estonio. Entre estas medidas y actividades figuran reducir los estereotipos de género y potenciar la cooperación entre las escuelas, las instituciones de formación profesional, las agencias de contratación y los empleadores. Los preparativos para estas actividades comenzaron en 2022 y se ejecutarán de 2023 a 2029, con cofinanciación procedente de los Fondos Estructurales.

104. El Centro de Competencias en Igualdad de Género e Igualdad de Trato ha elaborado materiales de orientación para el profesorado que supervisa las actividades extraescolares en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. El material de orientación tiene por objeto sensibilizar sobre los prejuicios y estereotipos de género y promover opciones libres de estereotipos de género. Además, se elaboró un folleto dirigido a los progenitores.

105. Varias iniciativas de actores del sector privado y del tercer sector, así como actividades iniciadas por el Estado, tienen el propósito de aumentar el interés de las niñas por las TIC. Entre estas iniciativas se encuentran: HK Unicorn Squad (creada como iniciativa privada), cuya finalidad es aumentar el interés de las niñas (de entre 7 y 14 años) por los campos técnicos, la robótica y los ámbitos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; Tech Sisters (iniciativa del tercer sector), que aspira a aumentar el interés de las niñas y las mujeres por la informática y la tecnología; Digigirls, iniciativa dirigida a las niñas (de entre 7 y 12 años) que consiste en una serie de eventos, principalmente en forma de talleres, para introducir los campos de las TIC, el diseño de aplicaciones, los entornos web, etc.; y StartIT, iniciativa del Ministerio de Economía y Comunicaciones para animar a las niñas y las jóvenes a estudiar y trabajar en los ámbitos de la tecnología de la información. También se han puesto en marcha varios programas públicos de concienciación en general.

106. Según el documento “Requisitos de la bibliografía de estudio, requisitos mínimos para la revisión y los revisores de la bibliografía de estudio y tipos de bibliografía de estudio mínima proporcionada por el Estado por clase y asignatura”, la bibliografía de estudio debe corresponderse con ciertos requisitos, incluidos los siguientes criterios: los valores fundamentales de la educación especificados en el artículo 3 de la Ley de Escuelas de Educación Básica y Secundaria Superior y en la parte general de los planes de estudios estatales, el concepto de aprendizaje, los objetivos de enseñanza y aprendizaje tanto generales como de asignaturas específicas, los resultados y contenidos de aprendizaje aplicados, las tareas de la escuela y el entorno de aprendizaje; la información contenida en la bibliografía de estudio y la forma de presentarla deben adecuarse a la edad y caracterizarse por su diversidad y su conveniencia metodológica, además de favorecer el desarrollo moral, físico y social del alumnado, una visión integrada del mundo y la capacidad de aprender de forma independiente.

107. En la actualidad no existe ninguna investigación exhaustiva y actualizada sobre los estereotipos de género en los libros de texto y el material didáctico. Está previsto que el Ministerio de Asuntos Sociales lleve a cabo tal investigación en 2024. El análisis pretende estudiar la forma en que se manifiestan los estereotipos de género en los materiales de estudio y los libros de texto utilizados en las escuelas estonias, en especial aquellos estereotipos que afectan negativamente al interés y la voluntad del alumnado de estudiar y trabajar en campos no tradicionales, como los de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y las TIC en el caso de las niñas.

108. En 2021, el Centro de Ciencias Sociales Aplicadas (CASS) de la Universidad de Tartu finalizó un informe titulado “Situación actual de la igualdad de género y vías de mejora en la ciencia estonia”. El informe concluye lo siguiente: la proporción de mujeres en la ciencia y la tecnología no ha aumentado mucho a lo largo de los años; el número de hombres y mujeres en el mundo académico es prácticamente el mismo, pero existen grandes diferencias entre profesiones (las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar puestos de responsabilidad que los hombres); y se teme que la incorporación de la perspectiva de género entre en contradicción con el apoyo a las personas más competentes, lo que impide el debate sobre las medidas con perspectiva de género en el mundo académico.

109. Según los últimos datos (2018), la proporción de mujeres investigadoras en la Unión Europea es del 33 % (incluido el 44 % en el sector público, el 42 % en el sector de la educación superior y el 21 % en el sector empresarial): la proporción de mujeres investigadoras en Estonia es muy superior a la media de la Unión Europea. La brecha salarial entre mujeres y hombres es la más baja de Europa.

110. Una de las actividades de la Estrategia de Estonia en Investigación, Desarrollo e Innovación y de la Estrategia de Emprendimiento 2021-2035 para garantizar la capacidad básica del sistema de investigación, es ayudar a las instituciones de investigación y las universidades a crear y aplicar un modelo de carrera académica que ofrezca flexibilidad, igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de género), diversidad y mayor estabilidad.

111. La Agencia de Investigación de Estonia contribuye a promover la igualdad de género de varias formas. En 2020, aprobó un plan de igualdad de género (renovado en diciembre de 2021) que sensibiliza a su personal y los miembros de sus colecciones y comisiones, presta más atención a los principios de igualdad de trato, trata de lograr un mayor equilibrio de género en las colecciones, las comisiones y otros expertos y también en cuanto a subvenciones y premios y entre las personas solicitantes y beneficiarias. Se presta más atención a la conciencia de género en las actividades de comunicación y a la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta al personal de la institución.

112. Para aumentar la visibilidad de las mujeres investigadoras, Estonia participa en el proyecto AcademiaNet: en cooperación con instituciones de investigación estonias que obtienen una evaluación positiva, se propone anualmente a investigadoras reconocidas para el portal de investigadores de alto nivel AcademiaNet. También hay dos proyectos en el marco de Horizonte 2020 que promueven la igualdad de género, GEARING-Roles y Gender-Net Plus, para intercambiar experiencias con asociados de otros países.

113. En 2021 se celebró por primera vez el Día de las Mujeres en la Ciencia (iniciativa de la Universidad de Tartu y la Academia Joven de Ciencias de Estonia), y otra iniciativa incluye la beca anual del programa L'Oréal Baltic para las mujeres en la ciencia.

114. De 2000 a 2018, el Centro Estonio de Estudios y Recursos sobre la Mujer (ENUT) publicó la primera y única revista sometida a revisión externa de estudios sobre la mujer y el hombre (*Ariadne Lõng*). Tras un breve paréntesis en 2018, el ENUT tiene previsto volver a publicar la revista en el marco de un acuerdo de colaboración estratégica con el Ministerio de Asuntos Sociales. El ENUT también mantiene una biblioteca de estudios sobre la mujer y el género y ofrece apoyo a los estudiantes interesados en los estudios de género y las cuestiones de género en su campo de investigación.

115. Según lo establecido en la Ley de Escuelas de Educación Básica y Secundaria Superior, la enseñanza estonia se basa en el principio de la educación inclusiva (art. 6, Principios de organización de los estudios, párr. 1): la educación general de buena calidad se adhiere a los principios de la educación inclusiva y a ella pueden acceder todas las personas por igual, independientemente de su origen social y económico, nacionalidad, sexo, lugar de residencia o necesidades educativas especiales. La inclusión en la educación significa que a cada niño se le ofrece un plan educativo que se adapta a sus capacidades y necesidades. La Oficina de Educación Inclusiva, de la Junta de Educación y Juventud, publica materiales de orientación y recomendaciones para ayudar al personal docente, los centros de enseñanza preescolar, las escuelas y los municipios a implicar en mayor medida a los niños con necesidades diferentes y a las familias para que impulsen mejor el desarrollo de sus hijos especiales, además de ofrecer asesoramiento a los progenitores, el profesorado y otros especialistas de las escuelas.

116. Los principios de la educación inclusiva y la promoción de la igualdad de oportunidades se ponen en práctica mediante nuestra Estrategia de Educación para 2035, que tiene por fin ofrecer las condiciones previas necesarias para facilitar el acceso a una educación de alta calidad en pie de igualdad, independientemente del origen social y cultural, la edad, el sexo, las necesidades especiales, etc.

117. En 2022, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia, en colaboración con la Asociación de Docentes de Preescolar de Estonia, ha impartido formación al profesorado de preescolar sobre la enseñanza y la educación con perspectiva de género, en el marco de una alianza estratégica con el Ministerio de Asuntos Sociales.

Empleo

Pregunta 17

118. En agosto de 2018, el Gobierno aprobó y envió al Parlamento un proyecto de modificación de la Ley de Igualdad de Género, con la finalidad de aumentar la transparencia salarial. Lamentablemente, debido a la expiración del mandato del Parlamento en febrero de 2019, el proyecto se retiró de las deliberaciones. Desde 2021, el Gobierno de Estonia ha apoyado la directiva de la Unión Europea orientada a garantizar el derecho a la igualdad salarial en todos los Estados miembros. Más información al respecto en el apartado de Marco legislativo.

119. Desde enero de 2019 hasta 2022 se llevó a cabo el proyecto de investigación REGE, Reducción de la Brecha Salarial de Género, con objeto de reducir la parte aún sin explicar de la brecha salarial de género aclarando más razones que la motivan y vinculando distintas bases de datos existentes, un análisis cualitativo y modelos de simulación y pronóstico para diseñar escenarios políticos con base empírica. Con este proyecto también se pretendía crear una base de datos de bajo costo administrativo para obtener datos actualizados sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. A partir del análisis, se han desarrollado unas funciones digitales de sensibilización fáciles de usar. El proyecto estuvo cofinanciado por el Fondo de Desarrollo Regional a través del programa RITA, gestionado por el Consejo de Investigación de Estonia.

120. La investigación demostró que, gracias a la vinculación de distintas bases de datos existentes, fue posible explicar una parte mucho mayor de la diferencia salarial entre hombres y mujeres: un 40 % en lugar del 15 % anterior. Las características individuales, como el nivel educativo, la situación en el mercado laboral, la edad y la nacionalidad, solo explican una parte marginal de la brecha salarial, mientras que el salario medio pagado y la proporción de mujeres empleadas por el empleador son factores más importantes. Para explicar la desigualdad salarial, la ocupación y el sector de la actividad económica tienen una importancia moderada. De los resultados también se infiere que, en el quintil de ingresos más bajo, los hombres ganan alrededor de un 5 % más que las mujeres y que casi toda la diferencia salarial puede explicarse en su mayor parte por las características individuales (edad, nacionalidad, educación y lengua

materna) y las características del empleador. Con los parámetros incluidos en el análisis, aunque podía explicarse casi toda la diferencia salarial cuando se trata de personal con salarios bajos, solo la mitad podía explicarse en el caso del personal con salarios medios y solo una fracción en el caso del personal con salarios altos. La investigación también demostró que en Estonia las mujeres con hijos ganan casi un 25 % menos que las mujeres sin hijos: la media de los ingresos laborales de las madres sigue siendo menor 7 años después de dar a luz que antes del nacimiento del niño.

121. Además de la investigación y el desarrollo de herramientas digitales, el proyecto también contribuyó a la sensibilización mediante distintos proyectos artísticos, la creación de juegos digitales y apariciones en los medios de comunicación. Los resultados de investigación y las propuestas políticas derivadas de este proyecto se utilizan para futuros planes de política. A partir del prototipo desarrollado en el proyecto REGE, en los próximos años se seguirá desarrollando la herramienta para ponerla a disposición de los empleadores con el fin de aumentar el número de organizaciones que analicen los datos pertinentes desde la perspectiva de la brecha salarial de género y el principio de igualdad salarial, y tomen decisiones fundamentadas en este sentido.

122. Durante el período sobre el que se informa, otros factores han contribuido a reducir la brecha salarial. El salario mínimo se ha incrementado un 52 % entre los años 2016 y 2022. El aumento del salario mínimo también ha contribuido a disminuir la brecha salarial de género y ha tenido un efecto positivo en la reducción de las diferencias salariales por razón de género y edad en los grupos salariales más bajos. Además, los sucesivos Gobiernos han tomado medidas para garantizar unos salarios adecuados en sectores en los que predominan las mujeres, como es el caso de la educación. Durante los últimos años, todos los partidos han asumido el compromiso político de aumentar los salarios (medios) del profesorado de enseñanza básica y secundaria superior, con el fin de alcanzar el 120 % del salario medio en Estonia. Sus salarios casi se han duplicado en los últimos ocho años, aunque todavía es necesario aumentar los salarios reales del profesorado de primaria y secundaria para que alcancen la media de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

123. De 2019 a 2020 se llevó a cabo el proyecto InWeGe (Ingresos, Riqueza, Género), coordinado por la Oficina de la Comisionada. Este proyecto proporcionó una aplicación web innovadora y basada en estadísticas que iba dirigida principalmente a las mujeres para que pudieran tomar decisiones y elegir mejor en el mercado laboral. El proyecto realizó un seguimiento de la brecha de género en los ingresos y la riqueza a lo largo del ciclo vital de las personas con la ayuda de economistas y también analiza la diferenciación por género en los ingresos y los activos de pensiones, centrándose en las tendencias que predominan en Estonia. El análisis también utiliza datos comparativos de otros países europeos. Se examinan los salarios, los activos y las pensiones de las mujeres. Como resultado de la investigación, se desarrolló una aplicación web para comprobar las diferencias de género en los ingresos y la riqueza. La aplicación web puede utilizarla cualquier persona que quiera tomar una decisión laboral en función del nivel salarial actual (el que ahora predomina en el mercado), teniendo en cuenta la formación académica, el género y otros datos.

Pregunta 18

124. Durante el período de 2018 a 2022, el Ministerio de Asuntos Sociales ha modificado el sistema de licencias y prestaciones parentales con el fin de animar a más progenitores a conciliar la vida laboral y familiar y, especialmente, a los padres para que participen más en las responsabilidades de cuidados.

125. La reforma de las licencias y prestaciones parentales se ha aplicado en varias partes. Desde el 1 de marzo de 2018, los progenitores pueden percibir la prestación parental además de sus ingresos, y esta prestación solo se reduce si los ingresos mensuales superan en 1,5 veces el salario medio de Estonia. Desde el 1 de julio de 2020, todos los padres tienen derecho individual

a la licencia de paternidad y a una prestación de 30 días, además de 19 meses de prestación parental, y la licencia puede utilizarse de una sola vez o en varias partes en cualquier momento hasta que el niño cumpla 3 años. El padre puede hacer uso de su derecho 30 días antes de la fecha prevista de nacimiento del niño y hasta que este cumpla 3 años. Tras ejercer su derecho individual, los progenitores pueden usar la licencia y la prestación parental de forma compartida.

126. Estos cambios han tenido un efecto positivo en el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de padres que reciben prestaciones parentales está aumentando y en 2021 alcanzó el 16 % del total de beneficiarios de las prestaciones parentales. En 2017, el porcentaje de padres que recibían la prestación parental era del 8 %. En los últimos cinco años, el número de personas beneficiarias de prestaciones parentales que reciben ingresos del trabajo también ha aumentado del 9 % al 20 %, lo que significa que los progenitores aprovechan cada vez más las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar.

127. La segunda parte de las modificaciones (que entraron en vigor el 1 de abril de 2022) permite flexibilizar las formas de conciliar la vida laboral y familiar. Gracias a estos cambios, ambos progenitores podrán estar en uso de licencia o recibir la prestación parental durante un período de hasta 60 días. Cuando los progenitores se acojan juntos a esta opción, el período total se reducirá en proporción a los días utilizados conjuntamente. Además, según las modificaciones de la ley, los progenitores pueden interrumpir y reanudar el cobro de la prestación de forma diaria hasta que el niño cumpla 3 años. Esto permite que ambos progenitores compartan la responsabilidad del cuidado y trabajen a tiempo parcial. La licencia de maternidad se acorta de 140 a 100 días y los progenitores tendrán un período más largo de licencia y prestación por paternidad, que podrán compartir ambos progenitores.

128. Según la Oficina de Estadística de Estonia (Encuesta de Población Activa de Estonia), en los últimos años ha aumentado la tasa de empleo entre las mujeres con un hijo menor de 2 años. En 2018, la tasa de empleo femenino correspondiente a dicho colectivo era del 43 % y en 2021 había aumentado 4 puntos porcentuales (hasta el 47 %). En cambio, entre 2018 y 2021, la tasa de empleo de los hombres con un hijo menor de 2 años descendió del 95 % al 93 % en consecuencia.

129. Además de la campaña mediática “Crecer juntos” llevada a cabo de noviembre a diciembre de 2017 en la que se pedía a los padres que pasaran más tiempo con sus hijos, entre otras cosas mediante la licencia parental, en 2021, el Ministerio de Asuntos Sociales, en cooperación con la Dirección de la Seguridad Social y la empresa consultora EMOR, realizó una investigación sobre el uso de la licencia de paternidad y la prestación parental. Esta investigación se proponía detectar las posibles restricciones en lo que respecta a utilizar el permiso de paternidad y percibir la prestación por paternidad. Al localizar la información necesaria y descubrir las limitaciones, el equipo del proyecto creó unos incentivos que orientaran a los padres para aprovechar mejor la oportunidad que se les brinda. A largo plazo, el objetivo era conseguir un mayor uso del permiso de paternidad y la prestación por paternidad.

130. De 2019 a 2021, la Comisionada colaboró en el proyecto de la Comisión Europea Parents@Work, que se centraba en aplicar mejores prácticas de conciliación de la vida laboral y personal y reconocer las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Con este proyecto se pretendía mejorar la protección contra la discriminación de las trabajadoras embarazadas y las que tienen obligaciones familiares.

131. Según el análisis realizado en 2021 por Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar y financiado por el Fondo Social Europeo, la atención preescolar en Estonia se organiza principalmente a través de guarderías gestionadas por las autoridades locales. En total, en 2019 había 557 guarderías pertenecientes a las autoridades locales, que representaban el 67 % de todos los proveedores de servicios de guardería y cuidado infantil. A este tipo de guarderías le seguían los proveedores de servicios privados de cuidado infantil, que disponían de 192 establecimientos. El número de guarderías privadas y establecimientos de cuidado infantil gestionados por las autoridades locales era bastante inferior (54 y 25, respectivamente).

132. En las regiones con mayor densidad de población, hay menos guarderías propiedad de las autoridades locales por cada 1.000 niños. Aunque en las zonas de mayor densidad de población hay más proveedores de servicios privados, en las regiones centrales hay 6,2 guarderías o proveedores de servicios de cuidado infantil por cada 1.000 niños, mientras que este número se duplica en las regiones periféricas.

133. Había 69.624 usuarios de servicios de guardería y cuidado infantil en edad preescolar, lo que supone el 61 % de todos los niños de 0 a 7 años. En 2015, la proporción era similar, del 62 %. La frecuencia de uso del servicio de guardería y cuidado infantil aumenta con la edad. Según la encuesta realizada a los progenitores, estos servicios los utilizan el 4 % de los niños menores de 12 meses, el 21 % de los de entre 12 y 24 meses, el 78 % de los de 2 años y el 90 % o más de los mayores de 3 años.

134. La mayor parte (90 %) de los niños que utilizan el servicio de guardería o cuidado infantil eligen una guardería propiedad de las autoridades locales. El servicio de cuidado infantil se ocupa de niños menores de 3 años: el 2,1 % de los niños de 2 años y el 7,5 % de los de 2 a 3 años utilizan el servicio de cuidado infantil. El uso del servicio de cuidado infantil es diferente en Harjumaa y Tartumaa, donde el 20 % y el 17 % de los niños de 2 a 3 años utilizan el servicio de cuidado infantil, respectivamente. En estos condados, el servicio de cuidado infantil se utiliza específicamente para aliviar la escasez de plazas en las guarderías pertenecientes a las autoridades locales. Alrededor de la mitad de los progenitores (en torno al 57 % según la encuesta de progenitores) desearía cambiar su actual plan de cuidado infantil. A la mayoría de estos progenitores (51 %) le gustaría aumentar el uso de algún tipo de cuidado infantil.

135. En el período que abarca el presente informe se crearon 976 plazas de cuidado infantil financiadas por el FSE. Los servicios para niños discapacitados, como el cuidado infantil, la persona de apoyo y los servicios de transporte, están organizados por las administraciones locales conforme a la Ley de Bienestar Social. De 2015 a 2020, la Dirección de la Seguridad Social contribuyó a la prestación de servicios para niños con discapacidades graves y profundas a través de sus asociados en adquisiciones, con la financiación del FSE. Desde 2021, las administraciones locales pueden solicitar ayudas del FSE para prestar servicios de transporte, cuidado infantil y servicios de personas de apoyo para niños con discapacidades graves y profundas.

136. Desde 2016, el Ministerio de Asuntos Sociales ha organizado un programa y un distintivo de Empleadores Favorables a las Familias que está financiado por el FSE. Desde 2017, más de 130 organizaciones han participado en este programa.

137. En los últimos años, los cuidados a largo plazo han formado parte de la agenda política. Entre 2016 y 2017, un grupo de trabajo especial de alto nivel se reunió en la Oficina del Gobierno para elaborar directrices políticas generales y soluciones que permitieran reducir la carga asistencial. Las primeras propuestas sobre la reorganización de los cuidados a largo plazo en Estonia se aprobaron en 2018 y desde entonces se han presentado varios planes de acción al Consejo de Ministros de Estonia. No es posible aplicar los cambios en los cuidados a largo plazo sin actividades preparatorias y de apoyo en el ámbito de la asistencia social y la salud, ni sin apoyo a las administraciones locales.

138. En 2017, Estonia comenzó a probar un proyecto de coordinación asistencial en estrecha colaboración con las administraciones locales, los médicos de familia y los hospitales regionales. El objetivo de este proyecto es crear un sistema de coordinación centrado en las personas y dirigido a los pacientes con necesidades asistenciales complejas. Actualmente, el proyecto se está aplicando en seis regiones de Estonia.

139. El 1 de enero de 2018 se puso en marcha un servicio flexible de cuidado de relevo para las personas con discapacidad mental. Con este servicio se pretende ayudar a que los miembros de la familia dispongan de tiempo libre para poder participar en el mercado laboral.

140. A partir del 1 de julio de 2018 entró en vigor una nueva forma de licencia (licencia para cuidadores) en virtud de la Ley de Contratos de Trabajo. Los empleados pueden utilizar una

licencia adicional (5 días por año natural) para cuidar a un familiar adulto con discapacidad profunda. La prestación por esta licencia se compensa tomando como base el salario mínimo. En 2022 se han tomado medidas para ampliar los casos en que las personas tienen derecho a esta licencia. El derecho a utilizar la licencia para cuidadores estará vinculado a la necesidad real de cuidados de la persona cuidada y no a la gravedad de la discapacidad acreditada por la Dirección de la Seguridad Social, como ocurre actualmente. La cuantía de la prestación por licencia retribuida pasará del salario mínimo al ingreso medio con arreglo a las cotizaciones sociales.

141. En septiembre de 2018 se fundó el Centro Especializado en la Demencia. Este se centra en varias funciones: integrar la prestación de servicios; formar a los proveedores de servicios y las partes interesadas; apoyar a las personas con demencia y sus familias; y coordinar la investigación académica, la comunicación y la sensibilización social sobre temas relacionados con la demencia. Este centro coordina grupos de apoyo y ofrece seminarios de educación y formación sobre diversos temas relacionados con la demencia. En diciembre de 2018, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó una convocatoria abierta a fin de asignar fondos para el diseño del entorno adaptado a las personas con demencia en las residencias. Se prevé que esta convocatoria abierta opere conjuntamente con el Centro Especializado en la Demencia, de modo que el entorno físico se adapte a las necesidades de atención de las personas con demencia y que el entorno social (es decir, los conocimientos, las aptitudes y los valores de los cuidadores) se vea reforzado por los especialistas que trabajan en dicho centro mediante educación y cursos formativos. Se concedieron fondos a 26 residencias, lo que supuso la adaptación de 806 plazas de servicio para personas con demencia (se adaptaron 682 plazas anteriores y se crearon 124 nuevas plazas).

142. Con el apoyo de los fondos estructurales de la Unión Europea, en los últimos años se han puesto en marcha varios proyectos y otras medidas para ayudar a los gobiernos locales en sus tareas y afrontar las disparidades regionales. En diciembre de 2019 se creó un programa de mentorías dirigido a los municipios locales del noreste de Estonia para animarlos a diseñar y prestar más servicios de bienestar social. Los gobiernos locales y los proveedores de servicios privados y del tercer sector han tenido la posibilidad de solicitar financiación para crear servicios sociales destinados a personas mayores y personas con discapacidad. Entre los servicios creados figuran, por ejemplo: las personas de apoyo, la asistencia personal, los centros de día, la atención a intervalos y la atención a domicilio, el asesoramiento y los grupos de apoyo para personas con carga de cuidados, los servicios de bienestar integrados y otros servicios que ayudan a reducir la carga de cuidados y permiten la participación de los cuidadores en el mercado laboral.

143. En 2021, el Ministerio de Asuntos Sociales preparó un proyecto de ley para modificar la Ley de Bienestar Social y la Ley de Derecho de Familia, el cual entró en vigor en el segundo trimestre de 2022. Estas modificaciones sientan las bases para organizar los cuidados a largo plazo y prestar más apoyo a las personas con la carga de los cuidados, y consisten en lo siguiente:

- Definir por primera vez en la legislación los cuidados a largo plazo. Según esta definición, los cuidados a largo plazo son aquellos que se prestan a una persona que necesita ayuda durante un período más largo para realizar sus actividades cotidianas debido a que su capacidad física o mental o laboral se ha degradado. Los cuidados a largo plazo incluyen servicios sanitarios, de atención y de apoyo para afrontar las tareas cotidianas.
- La administración local tiene que anteponer los servicios de atención domiciliaria a los institucionales. Como primera opción, la administración local tiene que dar la oportunidad de vivir en casa y ofrecer un apoyo adecuado, por ejemplo, servicio doméstico, servicio de personas de apoyo o servicio de asistente personal.
- La administración local está obligada a determinar o evaluar la necesidad de que se preste apoyo a una persona con carga de cuidados. Al evaluar la necesidad de asistencia

de una persona, la administración local tiene que confirmar que se trata de una persona con carga de cuidados, examinar su necesidad de apoyo y proporcionar la asistencia adecuada (formación, servicios, etc.) cuando sea necesario.

- Los familiares de segundo grado ya no están obligados a proporcionar manutención. Por lo tanto, los nietos quedan liberados de la obligación de mantener a sus abuelos y viceversa en el caso de que los nietos sean mayores de edad.

144. En 2021, el Ministerio de Asuntos Sociales también inició la modificación de la Ley de Contratos de Trabajo y las leyes conexas para que el personal y el funcionariado con responsabilidades de cuidar a otras personas tengan derecho a pedir flexibilidad en sus condiciones laborales (por ejemplo, horarios de trabajo a tiempo parcial o flexibles, teletrabajo, etc.). Además, esta modificación otorga mayor protección al personal y el funcionariado con responsabilidades de cuidados en caso de su cese o despido, así como la inversión de la carga de la prueba en los litigios relacionados con el cese o el despido.

145. En los próximos años, el siguiente paso consistirá en aplicar un nuevo sistema de financiación para el servicio de atención general de 24 horas prestado fuera del hogar. El objetivo principal es reducir los pagos por cuenta propia de los beneficiarios de cuidados y sus familias aumentando la financiación pública. Se establecerá un plan de financiación independiente, según el cual la financiación del servicio se repartirá entre los particulares y el sector público en mayor medida que antes. En otoño de 2022, el Gobierno decidirá sobre la recepción de fondos adicionales con cargo al presupuesto del Estado.

Pregunta 19

146. Las personas que sospechan que han sido discriminadas (la definición incluye el acoso sexual) pueden dirigirse a la Comisionada, que asesora y ayuda a cualquier persona que haya sufrido discriminación. La Comisionada supervisa el cumplimiento de los requisitos de la Ley de Igualdad de Género y la Ley de Igualdad de Trato. Si es necesario, la denuncia ante la Comisionada también puede presentarse de forma anónima. Además, se puede presentar en el sitio web de la Comisionada, por correo electrónico o en persona. También es posible recibir asesoramiento por teléfono o a través de los medios sociales.

147. En 2020, la Comisionada creó un sitio web (ahistamine.ee) sobre el acoso en el que se explica qué es el acoso sexual o por razón de género, cómo se puede prevenir y cómo actuar si se ha sufrido acoso.

148. En caso de violencia física, la persona debe acudir a la Policía. Si las medidas y los recursos aplicados por el empleador no garantizan un entorno de trabajo seguro o si el empleador se niega a subsanar el problema, la persona que sufre el acoso puede acudir a la Inspección de Trabajo.

149. Las medidas para reducir la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, se describen en su mayoría en los apartados de Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, Participación en la vida política y pública y Estereotipos y prácticas nocivas.

150. Por mencionar alguna otra iniciativa, en 2018, el Ministerio de Asuntos Económicos y Comunicaciones puso en marcha un programa o campaña informativa de dos años de duración llamada “Las TIC están en todas partes”. Iba dirigida a la juventud de entre 15 y 29 años, principalmente a las niñas y las jóvenes de entre 15 y 19 años para animarlas a estudiar campos relacionados con la tecnología de la información. Con este programa se pretendía superar los estereotipos vinculados a las carreras del sector de las TIC. La campaña se centraba especialmente en informar a las niñas sobre las diversas oportunidades de trabajo relacionadas con las TIC a fin de animarlas a plantearse la posibilidad de estudiar o trabajar en la economía digital. Otro aspecto de la campaña era destacar modelos femeninos de referencia, ya que su escasez es uno de los factores por los que muchas mujeres no eligen una carrera en el sector de las TIC. Durante los dos años que duró la campaña, se celebraron 50 actos mediáticos en

primavera y otoño en escuelas de toda Estonia y, en colaboración con la organización sin fines de lucro Tech Sisters y varias empresas tecnológicas, se organizaron diez talleres distintos. Para la campaña, el Ministerio colaboró, entre otros, con Idea Group, la Asociación Estonia de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, la Universidad TalTech, la ONG Community Tech Sisters y el programa educativo Escuela de Emprendedores.

151. Junto con empresas estonias de tecnología de la información, se está llevando a cabo otro proyecto, Choose IT! (¡Elige tecnología de la información!), que permite que los estudiantes de posgrado aprendan una nueva profesión y se conviertan en desarrolladores de *software*. Este programa incluye un curso de formación de 6 semanas, seguido de un período de prácticas de 8 semanas en una empresa. Aunque el proyecto no va dirigido específicamente a las mujeres, alrededor del 62 % de los participantes de este proyecto entre 2017 y 2020 eran mujeres.

Cuadro: Datos estadísticos sobre el empleo por género, personas de 15 a 74 años, 2018-2021

Año	Género	Tasa de empleo, %	Tasa de participación laboral, %	Tasa de desempleo, %	Tasa principal, %	Proporción de personas con empleo a tiempo parcial como trabajo principal, %	Proporción de personas empleadas con trabajo temporal, %	Proporción de personas empleadas que trabajan a distancia, %
						Proporción de personas con empleo a tiempo parcial como trabajo principal, %		
2018	Hombres	72,2	76,4	5,6	7,8	3,7	15,9	
2018	Mujeres	65,1	68,7	5,2	16,6	3,3	14,9	
2019	Hombres	72,4	75,6	4,1	8	3,1	18	
2019	Mujeres	65,5	68,9	4,8	17,3	3,2	17,4	
2020	Hombres	70,2	75,6	7,1	8,8	2,8	22,5	
2020	Mujeres	64,2	68,8	6,6	17,9	2,9	25,3	
2021	Hombres	69,5	74,6	6,8	8,6	1,8	25,3	
2021	Mujeres	64	67,8	5,6	18,5	1,7	30,6	

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, Encuesta de Población Activa.

Cuadro: Proporción de mujeres en puestos directivos, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres directivas, %	36,2	38,5	36,1	37,1	37,4	41,1

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Proporción de hombres y mujeres en puestos directivos del sector privado, 2017-2021

<i>Puestos directivos del sector privado</i>	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres, %	66 %	68 %	67 %	67 %	64 %
Mujeres, %	34 %	32 %	33 %	33 %	36 %

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, Encuesta de Población Activa. El resultado de 2017 se basa en la antigua metodología de la Encuesta de Población Activa de Estonia. Los resultados de 2018 a 2021 se han calculado con la nueva metodología.

152. Los litigios por discriminación entre el empleador y el empleado se describen en el apartado de Marco legislativo.

153. Según la Ley de Contratos de Trabajo, al finalizar la licencia de maternidad, la mujer tiene derecho, no solo a volver a su puesto de trabajo anterior, sino también a disfrutar de las mejoras en sus condiciones de trabajo a las que habría tenido derecho durante su ausencia. Partiendo de los datos concretos de los sistemas de licencia, se interpreta que esta normativa también incluye la situación de retorno tras la licencia por cuidado de los hijos.

154. Durante el período sobre el que se informa, el proyecto Parents@Work se centró en aplicar mejores prácticas de conciliación de la vida laboral y personal y reconocer las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. El proyecto elaboró un Código de Conducta para el equipo de apoyo y folletos informativos para los empleadores y los progenitores y recopiló las mejores prácticas de distintas organizaciones estonias. Los materiales pueden consultarse en línea: toetav.ee.

155. El acceso de las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales (LBTI) al mercado laboral también se promueve a través de alianzas estratégicas del Ministerio de Asuntos Sociales con las ONG. Una alianza reciente (para el período de 2022 a 2024) entre el Ministerio y el Centro de Derechos Humanos, además de LGBT Union, se centra, entre otros temas, en prestar apoyo a grupos vulnerables en asuntos muy diversos. El Centro de Derechos Humanos también trabaja con los empleadores.

156. De 2013 a 2016, la Oficina de la Comisionada ejecutó un proyecto en el marco del programa de igualdad de género Norway Grants. La finalidad del proyecto era promover la igualdad de género a través del empoderamiento, la sensibilización y la incorporación de la perspectiva de género. Un conjunto de actividades del proyecto tenía por objeto aumentar la eficacia de la protección jurídica contra la discriminación de género concienciando sobre los derechos, ayudando directamente a las víctimas de la discriminación a través del litigio estratégico y aumentando la capacidad del funcionariado que atiende a las víctimas de la discriminación. El proyecto se centraba especialmente en las comunidades minoritarias y los grupos sociales vulnerables que tienen más probabilidades de sufrir discriminación de género y discriminación múltiple. Entre otras cosas, el proyecto también mejoró la capacidad de la Comisionada para ofrecer asesoramiento y apoyo jurídico a las mujeres que han sufrido discriminación cuando estaban embarazadas o al volver al trabajo tras una licencia por cuidado de los hijos.

157. En el marco de este proyecto, se recopiló y publicó material informativo (folletos y material web) sobre el principio de igualdad de trato y se facilitó material informativo acerca del origen étnico, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. El material informativo publicado puede consultarse (en su mayoría en estonio, en parte en ruso e inglés) en <http://www.volinik.ee/trukised/>.

158. En el marco del mismo proyecto, la Comisionada encargó la creación y la aplicación inicial de un modelo para medir la igualdad. Elaborado por el Instituto Johan Skytte de Estudios

Políticos de la Universidad de Tartu, en 2016 se publicó el informe de un estudio sobre un marco de medición de la igualdad, en el que se proponían indicadores para supervisar la desigualdad por razón de género, discapacidad, origen étnico, edad y orientación sexual y se ofrecía un análisis de la situación de las personas pertenecientes a distintos grupos de población. El estudio demostró que, según los indicadores utilizados en el marco, la desigualdad de género se manifiesta principalmente en la trayectoria profesional, la sensación de seguridad, la educación, la salud y la política.

159. En 2017 se aplicó la Reforma de la Capacidad de Trabajo. Antes de la reforma, la proporción de personas con capacidad de trabajo reducida en la sociedad iba en aumento. Muchas de ellas no estaban en activo: la gente salía del mercado laboral y permanecía desempleada. Esto sucedía por múltiples razones: el sistema apoyaba la idea de quedarse en casa, la sociedad no estaba preparada para aceptar a personas discapacitadas en el mercado laboral, no había suficientes medidas de apoyo y la idea de mantenerse activo a pesar de la discapacidad no era popular. Según Eurostat, en 2012, alrededor del 31 % de la población empleada y el 32,4 % de la desempleada de Estonia sufrían alguna enfermedad de larga duración o algún problema de salud. Las proporciones correspondientes al conjunto de los 27 Estados miembros de la Unión Europea eran del 8,8 % y el 12 %, respectivamente.

160. Teniendo en cuenta el creciente número de personas que recibían una pensión por incapacidad laboral, el sistema vigente en Estonia no era sostenible. En 2016, se estableció un nuevo sistema (reforma de la capacidad laboral) para fortalecer la capacidad laboral, el cual renovó la forma de evaluar la capacidad laboral, así como el sistema de subsidios y la variedad de servicios prestados por el Fondo de Seguro de Desempleo de Estonia. Este sistema se basa en la gestión individual de los casos de cada persona con discapacidad.

161. El nuevo sistema de apoyo a la capacidad laboral ha tenido un efecto muy positivo en la participación en el mercado de trabajo. Al principio, cuando se creó el sistema, se fijó como meta conseguir que para 2022 el número de personas con capacidad laboral reducida en activo se incrementara en más de un 50 %, meta que se había establecido ya en 2017. Según las estimaciones del Ministerio de Hacienda, gracias a la reforma de la capacidad laboral, en 2022 habrá 19.100 personas más con empleo y 16.400 personas más que estén buscando empleo activamente con respecto a las que habría con el sistema antiguo.

162. Se han revisado los requisitos de rehabilitación profesional para que las personas con discapacidad que actualmente están empleadas tengan acceso a servicios que puedan ayudarles a permanecer en su trabajo. Además, se propusieron varias revisiones de la política a fin de aumentar la oferta y la calidad de los servicios activos del mercado laboral y los servicios de rehabilitación para las personas con discapacidad profesional.

163. El Fondo de Seguro de Desempleo ofrece subsidios y servicios dirigidos a las personas con capacidad laboral reducida y a quienes contratan a estas personas.

164. Tras rediseñar el servicio y hacerlo más accesible para los empleadores, su uso ha aumentado considerablemente. Antes de rediseñar el servicio, el empleador tenía que solicitar el reembolso cada mes aportando pruebas sobre el salario de la persona, etc. Tras el rediseño, el empleador solo ha de solicitarlo una vez y, a continuación, el Fondo de Seguro de Desempleo recibe automáticamente los datos mensuales de la base de datos de la Junta de Impuestos y Aduanas y se abona el reembolso. El número de empleados que participan en esta medida pasó del promedio mensual de 15.256 en 2015 al promedio mensual de 25.732 en 2018, por lo que a día de hoy el porcentaje de personas con capacidad laboral reducida que participan en esta medida ha aumentado un 69 %.

165. Se pueden conceder subvenciones salariales a los empleadores que contraten a una persona desempleada. Además de otros casos, un empleador también puede solicitar una subvención salarial si contrata a una persona con capacidad laboral reducida. Asimismo, las personas con capacidad laboral reducida pueden disponer de rehabilitación profesional, formación, asistencia en las entrevistas de empleo, trabajo con una persona de apoyo y otros

servicios del mercado laboral accesibles para todos los grupos beneficiarios, como prácticas laborales, formación, etc.

166. Durante el período que abarca el informe se pusieron en marcha tres campañas de publicidad social: en 2017, la campaña “No te preocunes”, en la que se presentaba a personas discapacitadas que viven su vida cotidiana y trabajan satisfactoriamente; en 2018, la campaña “No importa”, en la que se presentaba a personas con problemas de salud mental y se daban consejos para comunicarse con ellas; y en 2019, la campaña “Abre tus sentidos”, en la que se presentaba a personas con discapacidad visual y auditiva que se ocupaban con eficacia de su trabajo, sus estudios, etc.

167. En el plan de desarrollo de la política de integración llamado Integración en Estonia 2020, uno de los objetivos de las medidas era concienciar a las organizaciones de la necesidad de que disminuya la segregación étnica en el mercado laboral.

168. Varias actividades del plan de desarrollo se centraban en abordar la segregación étnica en el sector público. En 2019, el Ministerio de Hacienda publicó un análisis titulado “Transmisión de oportunidades de empleo en el sector público a los hablantes no nativos”, en el que se incluía un plan de acción. El estudio subrayaba la necesidad de intensificar la cooperación entre las organizaciones del sector público y los centros de enseñanza secundaria superior y las universidades, encontrar la oportunidad de enseñar estonio profesional en los centros de trabajo e informar con más iniciativa a los posibles candidatos sobre sus oportunidades de empleo a través de sus canales de comunicación preferidos.

169. Con el apoyo del FSE, se informaba a los empleadores del sector público sobre la importancia de la igualdad de trato en las políticas de personal y el equipo de trabajo multicultural, y se presentaba a la juventud las oportunidades profesionales del sector público. Este proyecto dio lugar a que se crearan páginas web, una campaña, videos y seminarios.

170. En el marco del Programa Interreg del Báltico Central 2014-2020, se aprobó en 2016 el proyecto “Cooperación transfronteriza para prestar servicios de mentoría y apoyo a los residentes permanentes con bajos ingresos y en situación de desempleo CROSS CB52”, elaborado por la Fundación para la Integración (INSA). Los resultados más importantes del proyecto, que finalizó a mediados de 2018, son un minucioso metanálisis de la distribución nacional y lingüística del mercado laboral estonio y la aplicación experimental de la mentoría para desempleados poco integrados y el programa de mentoría que se llevó a cabo partiendo de esa base.

171. Desde 2012, las organizaciones tienen la posibilidad de adherirse al Acuerdo sobre la Diversidad. Al adherirse, una empresa, ONG u organización del sector público confirma que respeta la diversidad y valora el principio de igualdad de trato entre sus empleados, asociados y clientes. En 2021, 20 organizaciones del sector público, 101 empresas y 23 ONG se habían adherido al acuerdo.

172. En 2016, se creó el modelo de Sello de Lugar de Trabajo Diverso y se designó al Centro Estonio de Derechos Humanos para que se encargara de aplicar este modelo mediante las adquisiciones, lo que lo ha convertido en la entidad que encabeza el proyecto Lugar de Trabajo Diverso. El Sello de Lugar de Trabajo Diverso es una etiqueta de calidad que muestra que una empresa es un empleador atractivo que contrata a personas con talento independientemente de su género u origen. En mayo de 2021, 32 organizaciones habían recibido este sello.

173. En 2020 y 2021, la Fundación para la Integración puso en marcha un programa de prácticas dirigido a estudiantes cuya lengua materna no era el estonio. En el proyecto piloto participaron un total de 21 alumnos y 13 organismos públicos. El programa de prácticas presentaba a los estudiantes el trabajo de las autoridades públicas y les animaba a solicitar puestos en el sector público en el futuro. Se ofrecían prácticas en distintos ámbitos: contratación y política penal, justicia adaptada a las necesidades de la infancia, sociedad civil, cooperación internacional, empleo y adaptación. El programa de prácticas continuará en 2022 y en adelante.

174. En 2020 y 2021, la Fundación para la Integración ofreció un proyecto de aprendizaje de idiomas en el empleo (asignación de trabajo) para el personal: empleados de los servicios sociales, cuidadores y funcionarios de la administración local cuya lengua materna no era el estonio. Los empleados tenían la oportunidad de mejorar sus conocimientos de estonio en una institución diferente, mayoritariamente de habla estonia, durante 20 días laborables y dos fines de semana, un total de 24 días. El objetivo del proyecto era animar a los empleados y funcionarios a comunicarse en estonio en el trabajo y tomar medidas para adquirir los conocimientos lingüísticos necesarios de estonio.

Salud

Pregunta 20

175. En 2021, el Gobierno estonio aprobó el Plan Nacional de Salud 2020-2030, el principal documento estratégico para el sector sanitario en Estonia. El consumo de alcohol y drogas como factores de riesgo para la salud (incluidos la prevención, el tratamiento y la reducción de daños) se contemplan en la estrategia y se consideran importantes para alcanzar los objetivos sanitarios fijados para 2030.

176. Estonia ha seguido las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud en materia de eficacia de los instrumentos de política relativos al alcohol y ha incorporado sistemáticamente las medidas previstas en la estrategia mundial desde que esta se aprobó. Nuestra estrategia nacional sobre el alcohol, aprobada en 2014, sigue la estructura de la estrategia mundial y abarca los diez ámbitos que en ella se recogen. La exhaustividad de la estrategia sobre el alcohol, junto con la vigilancia periódica, ayudó a detectar las carencias de la política sobre el alcohol, de modo que en 2017 se modificaron la Ley del Alcohol y la Ley de la Publicidad. Los cambios introducidos en la Ley del Alcohol se referían a la regulación de la venta de alcohol, la presentación de los productos alcohólicos y la verificación de la edad para comprar bebidas alcohólicas. La Ley del Alcohol estipula las operaciones de control para mejorar la vigilancia con el fin de que se respete más la prohibición de la venta de alcohol a menores e impulsa la lucha contra la venta ilegal de alcohol. La ley también cambió lo dispuesto en la Ley de la Publicidad para restringir el contenido de los anuncios de alcohol, modificó la lista de lugares donde se prohíbe la publicidad de alcohol y aclaró las disposiciones que restringen el uso de precios baratos para comercializar bebidas alcohólicas, así como los requisitos publicitarios establecidos para las advertencias sanitarias.

177. El Ministerio del Interior y el Instituto Nacional de Desarrollo de la Salud organizan programas de educación para progenitores. Continúan las campañas públicas anuales contra la conducción bajo los efectos del alcohol y se realizan pruebas aleatorias de alcoholemia constantemente. Al mismo tiempo se ha ampliado el abanico de intervenciones dirigidas a los conductores ebrios y otros infractores en estado de embriaguez, a quienes se ofrecen programas de formación, asesoramiento o tratamiento en función de sus necesidades personales. A fin de satisfacer la creciente demanda, en 2015 se puso en marcha un programa de gran alcance y dotado de mucha financiación para crear un sistema integral de prevención y tratamiento de los trastornos derivados del consumo de alcohol en el país: Estonia Sobria y Sana. Este programa ha reconfigurado el tratamiento de la dependencia en Estonia y ha establecido un enfoque global y holístico que integra los servicios sanitarios y sociales. En la actualidad, los profesionales sanitarios de más de la mitad de los centros médicos de cabecera de Estonia están formados para evaluar el nivel de riesgo en el consumo de alcohol de los pacientes y realizar una breve intervención si es necesario. También está mejorando la accesibilidad al tratamiento en caso de abuso del alcohol (3.200 personas al año).

178. En 2021, el comité del Gobierno para la prevención del consumo de drogas aprobó la Política de Drogas de Estonia 2030, que es el nuevo documento estratégico para este ámbito y también abarca la prevención, el tratamiento y la reducción de daños. Uno de los objetivos de

la estrategia es ofrecer más servicios de tratamiento y apoyo en función de las necesidades, incluidos los servicios basados en el género. En el sitio web <https://www.narko.ee/> (en estonio, inglés y también en ruso) se ofrece información con base empírica sobre las drogas y los distintos programas y servicios disponibles (para recibir asesoramiento o ayuda).

179. En Estonia, es posible acceder a los servicios de obstetricia y ginecología sin necesidad de que la paciente sea remitida por un médico de cabecera. Y desde 2017 también es posible que un médico de cabecera solicite a un ginecólogo una consulta electrónica. Además, se ha establecido la posibilidad de contratar a una partera en los centros de atención primaria y también disponemos de asesoramiento en caso de crisis durante el embarazo. Se han actualizado las directrices relativas a los servicios escolares de salud, que abarcan el intercambio de conocimientos y la formación sobre salud sexual en las escuelas. Desde 2021, las mujeres no aseguradas tienen acceso a las pruebas de detección del cáncer de mama. Durante la pandemia de COVID-19 se crearon oportunidades de recepción y financiación a distancia en el ámbito de la asistencia sanitaria y ha mejorado la accesibilidad a los servicios sanitarios en todos los puntos geográficos de Estonia.

Empoderamiento económico de la mujer

Pregunta 21

180. En Estonia, el Fondo de Seguro de Desempleo ofrece ayudas para crear una empresa (subvención de hasta 6.000 euros para empresas emergentes) y reembolsa los gastos de formación y mentoría individual en relación con el campo de actividad. Además, se ofrece asesoramiento en un club de mentoría.

181. También existe la posibilidad de solicitar una ayuda para empresas emergentes por un importe máximo de 15.000 euros al Centro Estatal de Servicios Compartidos. En los 15 condados, los respectivos centros de desarrollo ofrecen servicios de asesoramiento gratuitos. Nuestros centros emplean a un total de 47 consultores empresariales en la materia, los cuales asesoran sobre cuestiones que van desde plantear una idea de negocio hasta empezar la exportación.

182. La Agencia de Empresa e Innovación de Estonia respalda el emprendimiento mediante diversas iniciativas de desarrollo empresarial, como subvenciones, clases magistrales, mentoría, asesoramiento por parte de expertos en desarrollo, etc.

183. El tercer sector se ha ocupado activamente de promover el espíritu empresarial entre las mujeres. Estonia cuenta con varias ONG (ETNA, BPW-Estonia, ENUT, etc.) que a lo largo de los años han organizado conferencias, cursos de formación, programas de mentoría e incluso han creado un plan de microcréditos para impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres.

184. Con el programa gubernamental Start-up Estonia se aspira a generar más experiencias positivas de empresas emergentes en el país desarrollando el ecosistema de esas empresas. Una de las prioridades estratégicas de Start-up Estonia para el período 2021-2027 es facilitar un ecosistema diverso y competitivo de empresas emergentes mediante el fomento de una mayor diversidad de género, edad y origen cultural o geográfico. En 2021, Start-Up Estonia fundó cinco grupos de expertos diferentes, uno de ellos sobre diversidad.

185. Desde julio de 2022, el subsidio de manutención de los hijos abarca también aquellos casos en que se declara que el progenitor deudor está en quiebra y se inicia un procedimiento de quiebra. El subsidio de manutención se paga a lo largo de todo el procedimiento de quiebra y el importe del subsidio correspondiente a un hijo es de 100 euros por mes natural. El Ministerio de Asuntos Sociales trabaja constantemente con miras a aumentar la cuantía del subsidio de manutención.

Grupos de mujeres desfavorecidos y del medio rural

Pregunta 22

186. La Ley de Igualdad de Trato, en su versión vigente, prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad (origen étnico), raza y color en el empleo, en el acceso a los servicios sociales, la seguridad social y la atención sanitaria, en el ámbito de la educación o en el acceso a los bienes y servicios a disposición de la ciudadanía y su suministro, incluida la vivienda. Esta ley prohíbe la discriminación por motivos de edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual en el empleo y la formación profesional.

187. En la actualidad se está modificando dicha ley para ampliar la protección por motivos de edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual al mismo nivel que se ofrece por motivos de nacionalidad, origen étnico y raza o color. En enero de 2022, el Gobierno aprobó las modificaciones y estas han superado la primera lectura en el Parlamento. Actualmente se están preparando las modificaciones para la segunda lectura en el Parlamento.

188. La identidad de género no figura entre los motivos previstos en la Ley de Igualdad de Trato. No obstante, se interpreta que está incluida en la Ley de Igualdad de Género. La Comisionada ha utilizado esta interpretación en varios casos.

189. El principal documento del marco estratégico que ha guiado la política regional del Estado ha sido la estrategia de desarrollo regional de Estonia hasta 2020, mediante la cual el Gobierno de la República estableció los principios fundamentales, los objetivos y el plan de acción para dirigir el desarrollo regional del país. Desde 2021, las necesidades de desarrollo, los objetivos y las orientaciones del desarrollo regional más importantes del país se fijarán mediante la estrategia nacional “Estonia 2035”, en lugar de la anterior estrategia básica de política regional, y el programa de política regional de 4 años de la esfera de resultados del presupuesto estatal “Estado eficiente”.

190. Las necesidades clave para el desarrollo regional son: garantizar la disponibilidad de servicios adecuados y oportunidades de empleo en todas las regiones; apoyar un desarrollo más equilibrado de las regiones aprovechando mejor el potencial derivado de las características específicas de cada una de ellas y aumentando la contribución de todas las regiones al crecimiento económico del país; reforzar el papel de los centros en el desarrollo regional además de las grandes zonas urbanas; garantizar interconexiones de calidad entre las regiones; y respaldar a las regiones para que alcancen sus objetivos de desarrollo.

191. A nivel regional, se presta especial atención al desarrollo del condado de Ida-Viru y la región del sureste de Estonia. Estas regiones se enfrentan a varios retos de desarrollo, lo cual requiere una cooperación eficaz entre las distintas regiones y los asociados nacionales.

192. Dado que la transición ecológica afecta al condado de Ida-Viru, que es más dependiente de la industria energética, en el próximo período se pondrán en marcha programas regionales de desarrollo social para facilitar los cambios. Una de las medidas se centra en mejorar la calidad de la formulación de políticas a nivel local aumentando la capacidad de promover la igualdad de género, la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

193. En 2021 y 2022, la Asociación de Mujeres Rurales de Estonia, en colaboración con la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de Estonia (asociado estratégico del Ministerio de Asuntos Sociales en el período anterior), ha organizado seminarios dirigidos a los municipios con el fin de promover la incorporación de la perspectiva de género e introducir las propuestas de las organizaciones locales de mujeres en los planes de desarrollo municipales. En 2021 se realizó una encuesta sobre la vida de las mujeres rurales en Estonia. La encuesta estudiaba las experiencias de las mujeres rurales centrándose sobre todo en los ámbitos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Se difundieron

los resultados y se ofrecieron sugerencias en los seminarios dirigidos a los municipios y en el grupo focal organizado para las autoridades decisorias.

Género	Nacionalidad étnica	Tasa de empleo, %	Tasa de desempleo, %	Tasa de participación laboral, %
Hombres	Estonia	70,9	5,4	75
Hombres	Otra nacionalidad	71,4	5,6	75,6
Hombres	Rusa	65,1	11	73,1
Mujeres	Estonia	67	3,9	69,8
Mujeres	Otra nacionalidad	55,4	11,2	62,4
Mujeres	Rusa	58,5	8,7	64,1

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, Encuesta de Población Activa.

Cuadro: Salud de las personas mayores de 65 años, 2021, %

	Muy buena o buena	Ni buena ni mala	Mala o muy mala
Hombres	25,2	48,8	26
Mujeres	22,3	49,3	28,4

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Limitaciones en las actividades cotidianas de las personas mayores de 65 años, 2021, %

	Muy restringidas	Restringidas hasta cierto punto	Sin ninguna restricción
Hombres	23,9	33,2	42,9
Mujeres	25,5	35,4	39,1

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Tasa de personas en riesgo de pobreza, desglosada por sexo y discapacidad, 2020, %

	Personas con y sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin capacidad de trabajo limitada y con capacidad laboral parcial	Personas con limitaciones de actividad
Hombres	18	36,5	32,9	31,9
Mujeres	22,9	46,6	23,8	22,3

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Tasa de personas mayores en riesgo de pobreza, desglosada por sexo y edad, 2020, %

	Hombres	Mujeres
Mayores de 60 años	26,1	42,6
Mayores de 65 años	27	47,9
Mayores de 75 años	25,6	58,6

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Tasa de personas en riesgo de pobreza, desglosada por sexo y grupo de edad, 2016-2020, %

	<i>Hombres</i>					<i>Mujeres</i>				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
16-24	18,3	19,8	20,1	23,3	21,6	25,9	22,2	19,1	19,7	20,1
25-49	15,4	15,7	14,5	15,1	14,0	12,7	12,8	12,7	11,4	11,5
50-64	19,0	19,4	22,2	19,5	19,9	16,9	17,0	17,3	16,3	17,4
Más de 65	28,4	35,0	31,9	30,5	27,0	47,8	52,3	49,9	47,2	47,9

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Personas que prestan cuidados y asistencia a otras personas por su edad avanzada o su problema de salud/ discapacidad a largo plazo, 2021

	<i>Personas que cuidan a un adulto</i>	<i>Proporción de empleo</i>
Hombres	41 %	55 %
Mujeres	59 %	52 %

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, Encuesta de Población Activa.

Cuadro: Tasa de personas con discapacidad en riesgo de pobreza, desglosada por sexo y grupo de edad, 2016-2020, %

		<i>Total</i>	<i>18-64</i>	<i>20-64</i>	<i>Más de 65</i>
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2016	Hombres	32,2	34,9	34,9	34,8
	Mujeres	46,1	31,3	31,6	57,8
2017	Hombres	36,1	38,8	39	39,3
	Mujeres	47,6	34,8	34,9	58,4
2018	Hombres	37,6	40,7	40,7	41,1
	Mujeres	47,8	30,6	30,6	60,6
2019	Hombres	34,2	37,4	37,4	33,7
	Mujeres	45,7	30	30,5	58,4
2020	Hombres	36,5	39,1	39,3	35,5
	Mujeres	46,6	27,9	28,6	59,9

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Brecha salarial de género, salario medio y relación con el salario medio nacional, datos desglosados por condado, primer trimestre de 2022

<i>Condado</i>	<i>Brecha salarial de género</i>	<i>Salario medio (euros)</i>	<i>Relación con el salario medio nacional</i>
Harju	18,2 %	1 805	1,15
Järva	18,0 %	1 280	0,81
Rapla	13,5 %	1 246	0,79
Lääne	10,4 %	1 227	0,78
Hiiu	15,6 %	1 205	0,76
Saare	12,3 %	1 188	0,75

Condado	Brecha salarial de género	Salario medio (euros)	Relación con el salario medio nacional
Pärnu	13,0 %	1 240	0,79
Viljandi	14,0 %	1 270	0,81
Jõgeva	14,5 %	1 194	0,76
Lääne-Viru	15,3 %	1 221	0,77
Ida-Viru	21,0 %	1 204	0,76
Jõgeva	14,5 %	1 194	0,76
Valga	11,3 %	1 133	0,72
Tartu	14,7 %	1 547	0,98
Põlva	5,8 %	1 218	0,77
Võru	14,2 %	1 193	0,76

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Esperanza de vida sin discapacidad, desglosada por sexo y nacionalidad, 2016-2020, en años

		Hombres		Mujeres		
		2016	2017	2018	2019	2020
2016	Estonia	55,04		56,36	56,35	
	Otros países	52,80		53,14	53,70	
2017	Estonia		54,74		58,73	
	Otros países			53,14		53,70
2018	Estonia			52,36		56,35
	Otros países			53,54		54,11
2019	Estonia			53,50		58,94
	Otros países			55,78		55,27
2020	Estonia			55,34		60,96
	Otros países			55,59		56,29

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Cuadro: Salud de la población, autoevaluación, datos desglosados por edad y sexo, 2016-2021 (porcentaje)

		Hombres										Mujeres															
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021								
Muy buena o buena		16-24	84,5	85,6	83,4	87,3	88,7	86,8	87,3	88,8	81,6	87,3	90,9	86,3	16-24	84,9	84,3	78,4	80,1	84,8	81,0	83,2	84,4	80,7	86,3	89,9	87,9
		25-34	84,9	84,3	78,4	80,1	84,8	81,0	83,2	84,4	80,7	86,3	89,9	87,9	25-34	73,9	75,3	70,1	75,1	78,6	73,8	77,1	79,5	74,4	78,3	82,7	78,8
		35-44	73,9	75,3	70,1	75,1	78,6	73,8	77,1	79,5	74,4	78,3	82,7	78,8	35-44	58,2	55,0	54,9	60,4	60,0	63,2	60,9	61,4	59,9	64,5	69,2	67,2
		45-54	58,2	55,0	54,9	60,4	60,0	63,2	60,9	61,4	59,9	64,5	69,2	67,2	45-54	32,8	33,5	34,2	36,8	39,5	40,7	35,8	37,2	37,6	39,7	43,7	42,8
		55-64	32,8	33,5	34,2	36,8	39,5	40,7	35,8	37,2	37,6	39,7	43,7	42,8	55-64	15,6	20,7	17,9	19,9	22,6	25,2	16,7	15,5	17,0	17,6	20,3	22,3
Más de 65		16-24	12,3	11,6	13,9	11,4	9,1	11,3	11,6	9,8	15,9	10,8	7,6	10,6	Más de 65	12,3	11,6	13,9	11,4	9,1	11,3	11,6	9,8	15,9	10,8	7,6	10,6
Ni buena ni mala		25-34	11,1	12,6	16,7	16,7	12,5	14,9	14,6	12,7	16,6	10,9	8,9	10,4	25-34	22,1	21,4	24,4	20,1	17,8	19,7	18,1	17,1	21,2	16,6	13,8	17,8
		35-44	32,1	21,4	24,4	20,1	17,8	19,7	18,1	17,1	21,2	16,6	13,8	17,8	35-44	32,5	37,3	33,8	28,0	33,2	28,4	30,2	30,2	32,8	27,3	24,4	25,4
		45-54	32,5	37,3	33,8	28,0	33,2	28,4	30,2	30,2	32,8	27,3	24,4	25,4	45-54												

	<i>Hombres</i>										<i>Mujeres</i>									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
55-64	47,8	46,7	46,0	45,3	43,2	42,9	49,4	48,0	45,0	44,2	41,8	43,1								
Más de 65	52,5	48,5	50,3	51,2	50,5	48,8	47,2	48,9	47,2	49,7	51,6	49,3								
Mala o muy mala	16-24	3,2	..	2,7	3,1								
	25-34	4,0	3,1	4,9	3,2	2,7	4,1	2,2	..	2,7								
	35-44	4,0	3,3	5,5	4,8	3,6	6,5	4,8	3,4	4,4	5,1	3,5	3,4							
	45-54	9,3	7,7	11,3	11,6	6,8	8,4	8,9	8,4	7,3	8,2	6,4	7,4							
	55-64	19,4	19,8	19,8	17,9	17,3	16,4	14,8	14,8	17,4	16,1	14,5	14,1							
	Más de 65	32,1	30,8	31,8	28,9	26,9	26,0	36,1	35,6	35,8	32,7	28,1	28,4							

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia.

Matrimonio y relaciones familiares

Pregunta 23

194. En mayo de 2022 se aprobó la modificación del párrafo 1 de la Ley de Derecho de Familia, por la cual se fija la edad mínima para contraer matrimonio en los 18 años sin excepciones. La excepción anterior, consistente en prorrogar judicialmente la capacidad jurídica activa de una persona que haya cumplido al menos 15 años y contraiga matrimonio, se utilizó en contadas ocasiones: en 2018 hubo 1 matrimonio y en 2019, 4 matrimonios.

195. No se han producido casos de matrimonios infantiles o forzados durante el período que abarca el informe.

196. Desde el 1 de enero de 2022, la pensión mínima mensual de manutención de los hijos ya no depende del salario mínimo. En su lugar, está vinculada a las necesidades del niño, la capacidad económica de los progenitores, las prestaciones por hijos a cargo pagadas por el Estado y el número de hijos con derecho a recibir manutención de la misma persona.

197. El importe mínimo de la pensión de manutención de los hijos se compone de los siguientes elementos:

- a) El importe base es de 200 euros. El importe base de la manutención es el importe mínimo de la manutención propuesto por los investigadores en una encuesta reciente sobre las necesidades mínimas del niño. Esta suma se ajustará anualmente el 1 de abril con arreglo a la evolución del índice de precios al consumo.
- b) La situación económica del progenitor obligado a abonar la pensión. Para calcular la pensión mínima de manutención, se añade a la cuantía base el 3 % del salario medio mensual bruto de Estonia del año natural anterior. El 1 de enero de 2022, el importe que se debía añadir era de 43 euros. El importe que se ha de añadir también se ajustará anualmente el 1 de abril. La primera vez que se ha actualice el cálculo tomando como base el salario bruto mensual medio de 2021 será el 1 de abril de 2022. Tanto si lo acuerdan ambos progenitores como si lo decide un tribunal, la cantidad añadida a la cuantía básica podrá ser el 3 % del salario mensual real del progenitor obligado a abonar la pensión en lugar del salario medio mensual bruto, siempre que el salario real sea superior.
- c) Las prestaciones por hijos a cargo pagadas por el Estado. Para determinar la cuantía de la pensión de manutención, se tienen en cuenta la prestación por hijos a cargo y la prestación por familia numerosa. El progenitor no está obligado a pagar la manutención si las necesidades del hijo pueden cubrirse a costa de estas prestaciones. Si el cuidador principal de los hijos recibe estas prestaciones, la mitad de la prestación por cada hijo se deduce del importe de la pensión

de manutención. Si el progenitor obligado a pagar la manutención recibe esas prestaciones, esta cuantía se añade a la pensión de manutención. Actualmente, la mitad de la prestación por hijo a cargo es de 30 euros (la suma completa es de 60 euros por hijo).

d) El reparto de la custodia entre los progenitores. Si el hijo permanece una media mensual de entre 7 y 15 días con el progenitor obligado a costear la manutención, la cuantía de la pensión de manutención se reduce en proporción al tiempo que pase con este progenitor. Por lo tanto, si el hijo reside con ambos progenitores por igual, solo se podrá reclamar una pensión de manutención en caso de que el hijo tenga mayores necesidades, exista una diferencia considerable en los ingresos de los progenitores o los gastos se repartan de forma desigual entre ellos.

e) El número de hijos que reciben la pensión de manutención en el mismo hogar. Teniendo en cuenta la posibilidad de agrupar un poco los gastos de crianza de varios hijos a la vez (reutilización de mobiliario, ropa, juguetes, etc.), el importe de la manutención a partir del segundo hijo es un 15 % inferior al importe de la manutención del primer hijo. La cuantía de la manutención no se reduce en el caso de gemelos, trillizos, etc. ni de hijos cuya diferencia de edad sea superior a tres años.

198. Por ejemplo, si los ingresos del progenitor obligado a pagar la pensión de manutención a un hijo no superan el salario mensual bruto de Estonia y el hijo reside con este progenitor menos de siete días al mes, el importe mínimo de la pensión manutención es de 213 euros al mes por hijo (200+43-30).

199. Mediante una aplicación web creada por el Ministerio de Justicia, los progenitores también pueden calcular la cantidad mínima por sí mismos, es decir, la pensión de manutención para los hijos que probablemente establecería el tribunal en su caso familiar concreto. Se puede acceder a la solicitud (en estonio) en <https://www.just.ee/elatiskalkulaator/>. Está previsto traducirla también al inglés en un futuro próximo.

200. Recientemente no se han modificado las medidas destinadas a ejecutar las órdenes de abono de la pensión de manutención. El demandante puede ponerse en contacto con un agente judicial para exigir el cumplimiento de una orden de abono de la pensión de manutención de los hijos, si el otro progenitor no paga la manutención voluntariamente. El derecho de garantía sobre los bienes embargados que se genera en virtud de una orden de abono de la pensión de manutención es de mayor rango que los demás derechos de garantía sobre los bienes embargados, independientemente del momento del embargo.

201. Conforme al artículo 63 11) del Código de Procedimiento de Ejecución, la información sobre si una persona tiene alguna deuda de manutención de los hijos y, si la hay, el importe de la deuda pendiente de cobro puede consultarse públicamente en el registro de ejecución: https://www.eesti.ee/est/teenused/kodanik/oigusabi_2/elatisvolgnevus.

202. También se aplican varias restricciones a los progenitores que no cumplan con su obligación de pagar la manutención de sus hijos. En el artículo 177 del Código de Procedimiento de Ejecución se prevé que si, durante el procedimiento de ejecución, un deudor de la pensión de manutención no ha efectuado, en un plazo de tres meses, pagos periódicos para la manutención de su hijo y los intentos del agente de ejecución de cobrar dicha pensión mediante los bienes del deudor no han tenido éxito, el tribunal —con el consentimiento de la parte que solicita la ejecución y a petición del agente de ejecución que ha ido precedida de la advertencia al deudor— podrá, mediante una orden, suspender indefinidamente los siguientes derechos y licencias: 1) el derecho a practicar la caza; 2) el derecho a conducir un vehículo de motor; 3) el permiso de armas y el permiso para adquirir un arma; 4) el derecho a conducir embarcaciones de recreo y motos acuáticas; y 5) la tarjeta de pesca. Además, en estas situaciones, un tribunal podrá, mediante una orden, revocar los siguientes documentos del deudor y restringir la emisión de dichos documentos durante un máximo de dos años: 1) el pasaporte de ciudadanía estonia; 2) el pasaporte de extranjero; 3) el documento de viaje de refugiado; 4) el documento de viaje provisional; 5) la libreta de embarque de marinero; 6) el certificado del historial de servicio en un buque estonio; y 7) el pasaporte diplomático.

203. El reglamento para aplicar la Ley de Uniones Registradas de 2014 no fue aprobado por el Parlamento junto con dicha ley. El Ministerio de Justicia permanece a la espera de que el Parlamento realice nuevas gestiones en este asunto.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres

Pregunta 24

204. En 2017, el Parlamento aprobó el Plan de Desarrollo de Adaptación al Cambio Climático hasta 2030. El Ministerio de Medio Ambiente fue el encargado de elaborar este plan de desarrollo. La preparación del plan de desarrollo estuvo encabezada por un grupo directivo presidido por un representante del Centro de Investigación Ambiental de Estonia en el que participaron los ministerios pertinentes, autoridades locales, organizaciones no gubernamentales y representantes de las instituciones de investigación. Antes de que se elaborara la estrategia, se encargaron cuatro documentos de investigación en distintos ámbitos, uno de los cuales era “La adaptación al cambio climático en las cuestiones económicas y sociales”. El plan de desarrollo amplía las posibilidades de que la ciudadanía y las partes interesadas participen en la toma de decisiones y ayuda a comprender mejor los riesgos climáticos y las medidas aplicadas para gestionarlos. Uno de los objetivos del plan de desarrollo es concienciar sobre los riesgos y las oportunidades que plantea el cambio climático, lo que supone, entre otras cosas, mejorar la gestión del riesgo teniendo en cuenta también los distintos efectos del cambio climático en varios grupos.

205. El Ministerio de Medio Ambiente ha empezado a preparar un documento de desarrollo estratégico en el ámbito del medio ambiente con el fin de crear un plan de desarrollo unificado. El proceso de elaboración del plan de desarrollo es aprobado por el comité directivo del plan de desarrollo, que está formado por las organizaciones que agrupan a las principales partes interesadas del sector, organismos estatales y representantes de la comunidad académica. También se están celebrando debates públicos en los que participan más personas.

Información adicional

206. En abril de 2021, el Gobierno aprobó el primer Plan de Acción para la Diplomacia de los Derechos Humanos, que establece las acciones de política exterior de Estonia para proteger los derechos humanos y promover la democracia. Entre las prioridades temáticas también figura la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y las actividades conexas se centran en lograr la igualdad de género, empoderar a las mujeres y las niñas y combatir la violencia sexual y de género.

207. En mayo de 2021, el Gobierno aprobó nuestro tercer Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad hasta 2025. El plan de acción se centra en mejorar la situación de las mujeres en los conflictos y después de ellos, sensibilizar al respecto, aumentar la cooperación y el intercambio de información y fomentar la representación de las mujeres en puestos relacionados con la paz y la seguridad en el país. Estonia también participa activamente en el Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria, que se anunció en el Foro Generación Igualdad en julio de 2021, y en el desarrollo de su marco. Con el Pacto se pretende impulsar un movimiento mundial intergeneracional para aplicar los compromisos existentes en lo relativo a las mujeres, la paz y la seguridad y la acción humanitaria. Se invita a los signatarios a emprender medidas transformadoras en favor de la igualdad de género reforzando la coordinación de los mecanismos vigentes relativos a las mujeres, la paz y la seguridad y la acción humanitaria; mejorando el seguimiento y la evaluación de los progresos; y dando prioridad a la financiación, la promoción y el aumento de la visibilidad.