



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

Distr. general
11 de noviembre de 2025
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

Informes periódicos quinto a séptimo combinados que Malta debía presentar en 2025 en virtud del artículo 18 de la Convención*, **

[Fecha de recepción: 3 de noviembre de 2025]

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

** Este documento se presentó de conformidad con el procedimiento simplificado de presentación de informes. Contiene las respuestas del Estado Parte a la lista de cuestiones previa a la presentación del informe preparada por el Comité ([CEDAW/C/MLT/QPR/5-7](#)).



Generalidades

Respuesta al párrafo 1

1. La Estrategia y Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género de Malta 2022-2027 reconoce que la sociedad no puede alcanzar su pleno potencial sin que cada persona pueda prosperar por igual, sin obstáculos basados en el género. Por ello, esta Estrategia pretende señalar y erradicar esos obstáculos reforzando la perspectiva de género en todos los niveles y fases de la elaboración de políticas.
2. La Estrategia se centra en ocho objetivos estratégicos:
 - Fortalecer los mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género;
 - Garantizar la igualdad de acceso al empleo en todos los sectores, combatir la segregación y asegurar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
 - Aumentar la independencia económica de las mujeres;
 - Reforzar el principio de igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en el sistema educativo y cuestionar los estereotipos sexistas;
 - Fomentar la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar;
 - Lograr el equilibrio de género en los procesos decisorios políticos y públicos;
 - Promover la igualdad de género en las políticas de bienestar social y atención de la salud;
 - Eliminar el desequilibrio de género en el ámbito de la justicia haciendo frente a los sesgos y estereotipos de género.
3. Uno de los objetivos de la Estrategia es mejorar la recopilación de datos desglosados por sexo en diversos sectores. Esto implica una mayor colaboración con la Oficina Nacional de Estadística para mejorar la recopilación y el intercambio de datos relacionados con la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. También en los mecanismos de verificación para el Plan de Recuperación y Resiliencia de Malta se destaca la importancia de disponer de datos desglosados por sexo, lo que destaca el compromiso del país con dichos datos.
4. El objetivo es prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo, teniendo en cuenta que los estereotipos de género son una causa fundamental de la desigualdad entre hombres y mujeres y se dan en todas las esferas de la sociedad. Con frecuencia los estereotipos de género se combinan con otros, como los relacionados con la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, motivo por el cual en la Estrategia y Plan de Acción se busca adoptar un enfoque de interseccionalidad en todos los ámbitos.
5. Existe una dependencia especializada de la administración pública que desde su creación ha tratado activamente los retos que enfrentan las mujeres y las minorías de género. La Dependencia de Integración de la Perspectiva de Género, que forma parte de la Dirección de Derechos Humanos, se constituyó en enero de 2019 y actúa como principal órgano gubernamental de coordinación. Malta colabora con diversas entidades nacionales, europeas e internacionales, comparte información e integra la perspectiva de género en los procesos en curso.

6. Se creó un comité interministerial para apoyar la aplicación de la Estrategia, en el que participan un representante de cada ministerio y partes interesadas que están directamente implicadas en las iniciativas de la Estrategia.

7. En el objetivo 1 de la Estrategia, concretamente en la acción 1.4 (introducir un sistema de presupuestación que responda a las cuestiones de género, con objetivos claros y mensurables y mecanismos de seguimiento y evaluación), se aborda esta prioridad.

8. Una de las prioridades de la Estrategia y Plan de Acción es cuestionar los estereotipos, y contiene varios objetivos con este fin:

- Reforzar una representación de género positiva en todas las disciplinas de la educación formal para hacer frente a los estereotipos de género y velar por que el contenido del plan de estudios incluya valores y actitudes basados en la igualdad de género (4.1.1);
- Velar por que todo el personal de las instituciones educativas reciba la capacitación adecuada para hacer frente a la discriminación y los estereotipos de género, promover la igualdad de trato y de valor, y garantizar un entorno seguro e inclusivo, libre de discriminación, marginación o violencia (4.3.1);
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y hacer frente a los estereotipos sobre roles de género y responsabilidades de cuidado en las familias para inculcar un cambio cultural (5.1.2);
- Sensibilizar sobre los sesgos y estereotipos de género, el sexismo y la discriminación contra las mujeres, incluido el discurso de odio sexista, también en línea y en el discurso político (6.1.3);
- Sensibilizar a los profesionales de los servicios sociales y de salud sobre los estereotipos de género y los riesgos para la salud específicos de cada sexo (7.1.1).

9. La Estrategia llama a incluir la perspectiva de género de manera sistemática en todas las esferas normativas. Se hace hincapié en la interseccionalidad, para no dejar a nadie atrás. La incorporación de estos enfoques permite hacer frente a la mayor variedad posible de prácticas discriminatorias a través de medidas nacionales.

10. Los medios de comunicación también influyen de manera importante en las creencias, los valores y la percepción de las personas, por lo que constituyen otro canal clave para cambiar actitudes y cuestionar estereotipos. En 2021, las autoridades de radiodifusión elaboraron unas directrices sobre representación de género para los programas de debate, con el objetivo de sensibilizar sobre el tema y al mismo tiempo contribuir a reducir la brecha de representación entre hombres y mujeres en estos programas. A través de la Estrategia y Plan de Acción, se pretende llevar un seguimiento de estas directrices y velar por que se brinde la capacitación y el apoyo adecuados.

11. Malta prosigue su camino hacia una sociedad inclusiva y equitativa: en el informe anual de 2024 sobre la Estrategia y Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género se refleja el compromiso colectivo de la administración pública, las instituciones y los asociados de la sociedad civil para con la integración de la igualdad en el núcleo de las políticas y la gobernanza nacionales. Los avances recogidos en este informe son alentadores e inspiradores: desde el aumento de la recopilación de datos desglosados por sexo hasta la ampliación de las certificaciones del Sello de Igualdad y la introducción pionera en las escuelas de productos gratuitos para la menstruación. No solo se están implementando políticas; se está fomentando un cambio cultural. Sin embargo, este impulso no se va a sostener

solo: se ha de mantener la inversión, la vigilancia y la valentía para hacer frente a las desigualdades estructurales, dondequiera que aparezcan.

Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), las iniciativas de recuperación y las crisis mundiales

Respuesta al párrafo 2

12. El 10 de diciembre de 2024 se lanzó la Estrategia Nacional de Salud Sexual 2025-2030 para su consulta pública. Esta Estrategia contiene un resumen epidemiológico sobre las principales infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, el uso de los servicios de salud sexual, la realización de pruebas diagnósticas, el embarazo en la adolescencia y otros indicadores de bienestar y salud sexual. El proceso de consulta contó con la participación activa de partes interesadas del sector público y organizaciones de la sociedad civil. Actualmente se están recogiendo sus comentarios, que se incorporarán al documento final.

13. La estrategia de Malta durante la pandemia de COVID-19 se centró en mitigar la crisis sanitaria, apoyar la economía y prepararse para el futuro mediante un plan de recuperación y resiliencia que propiciara una economía y una sociedad fuertes y resilientes. Entre las medidas específicas cabe citar la aplicación gradual de las restricciones, un programa de vacunación y paquetes de apoyo económico, que también se actualizaron en consonancia con el plan REPowerEU de la Comisión Europea para hacer frente a los nuevos retos relacionados con el mercado de la energía.

14. Aspectos clave de la estrategia de Malta frente a la COVID-19:

- Medidas de salud pública: el Gobierno aplicó protocolos de salud pública y restricciones para controlar la propagación del virus;
- Programa de vacunación: Malta llevó a cabo un programa activo de vacunación para proteger a la población y facilitar la reapertura segura de la sociedad y la economía;
- Apoyo económico: plan de recuperación y resiliencia. Malta formó parte del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea, mediante el cual se recibió un volumen considerable de fondos para la recuperación y la futura resiliencia del país;
- Estímulo económico: un plan centrado en la transformación de la economía y la sociedad, destinando fondos a inversiones y orientando las reformas a “un futuro más fuerte, más ecológico y más digital”;
- Adaptabilidad: se diseñó una estrategia adaptable que permitió actualizar el plan de recuperación según la evolución de las circunstancias, incluidas las perturbaciones del mercado de la energía tras la invasión de Ucrania por parte de la Federación de Rusia, como destacó la Comisión Europea.

15. En Malta no hay diferencias en la atención o el tratamiento dispensados a los distintos sexos, incluidas las mujeres, en caso de enfermedad infecciosa, enfermedad crónica o COVID-19 durante una pandemia. Todos los pacientes reciben la misma atención médica y el mismo tratamiento, independientemente de su sexo, edad o raza. En noviembre de 2022, el Gobierno maltés anunció que enmendaría su legislación sobre el aborto de forma que los médicos pudieran interrumpir un embarazo para salvar la vida de la mujer. El 30 de junio de 2023 se publicó la Ley núm. XXII de 2023, por la que se enmendó el Código Penal.

16. La enmienda prevé dos situaciones distintas:

- Que una mujer embarazada sufra una complicación médica por la que su vida corra un riesgo inminente: en tales casos, la intervención médica se realiza de inmediato para salvar la vida de la mujer y, si se determina que el feto es viable, se hace todo lo posible para garantizar un parto seguro;
- Que una mujer sufra una complicación médica por la que su vida pueda correr riesgo o que pueda poner en grave peligro su salud, de forma que pueda causar su muerte. El uso de la palabra “pueda” es relevante, ya que los profesionales de la salud no tendrán que esperar a que una mujer esté al borde de la muerte para intervenir. Esta enmienda permitirá a los profesionales médicos intervenir para evitar que el estado de la mujer empeore y pueda sufrir más complicaciones. Por primera vez, los profesionales médicos gozarán de plena protección legal para realizar este tipo de intervenciones y así salvar más vidas. El Gobierno también expresó esto de forma muy clara en la fase de comisión parlamentaria, que también se utiliza como referencia a la hora de interpretar la ley.

Reservas

Respuesta al párrafo 3

17. Malta está estudiando retirar sus reservas a los artículos 11 y 15 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

18. Malta mantiene su reserva al artículo 16 de la Convención. De conformidad con los artículos 241 a 244 del Código Penal maltés, la interrupción del embarazo mediante aborto provocado sigue siendo ilegal, salvo en un número limitado de casos que se recogen en las enmiendas al Código Penal promulgadas en 2023 (Ley núm. XXII de 2023), según las cuales la interrupción del embarazo únicamente está permitida cuando se lleva a cabo como intervención médica con el fin de salvar la vida y proteger la salud de una mujer embarazada que sufra una complicación médica por la que su vida pueda correr un riesgo inminente o que pueda poner en grave peligro su salud, de forma que pueda causar su muerte. Malta no puede aceptar un texto que implique que un Estado deba legitimar el aborto o tratarlo como una forma reconocida de control de la natalidad.

Las mujeres y la paz y la seguridad

Respuesta al párrafo 4

19. Malta sigue firmemente comprometida con la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, como reflejó su primer plan de acción nacional para el período comprendido entre 2020 y 2024. Este plan se estructuró en torno a cuatro pilares clave: promoción, prevención, participación y alianzas, y se ajustaba a las políticas de Malta en materia de desarrollo y género en general. Para garantizar su aplicación eficaz, Malta asignó recursos humanos, técnicos y financieros específicos.

20. A fin de lograr el cambio sistémico requerido es necesario crear capacidad en el ámbito de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad. En este sentido, Malta invirtió en capacitación sobre esta temática para estudiantes de primaria, universitarios y miembros de la policía y de las fuerzas armadas. Además, para aumentar la divulgación pública de la agenda se emitió un programa de radio titulado “Nisa u Paċi” (mujeres y paz) en la emisora local RTK 103, con el apoyo financiero

de la Oficina del Vice Primer Ministro y del Ministerio de Relaciones Exteriores y Turismo. El programa se emitió entre octubre de 2024 y junio de 2025 y cada semana se invitó a diversas partes implicadas en la aplicación de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad a escala nacional o internacional para que compartieran sus conocimientos con el público.

21. Malta también aportó fondos para la aplicación internacional de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, mediante su apoyo a la oficina de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en Afganistán (2020), la ventanilla de respuesta rápida del Fondo para la Mujer, la Paz y la Acción Humanitaria (2021), los recursos básicos de ONU-Mujeres (2021-2023), el llamamiento para Libia del Fondo para la Mujer, la Paz y la Acción Humanitaria para ayudar a las organizaciones dirigidas por mujeres a hacer frente a las secuelas de las inundaciones (2023), el fondo fiduciario del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz en el marco del llamamiento plurianual, parte del cual se dedicaría a la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad (2024), ONU-Mujeres (fondos asignados a la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad) (2024-2026), el Grupo de Trabajo de Organizaciones No Gubernamentales sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2024-2026), y el Fondo para la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas (2021-2028).

22. Antes de su mandato en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en 2023 y 2024, Malta hizo suyos los compromisos compartidos sobre las mujeres y la paz y la seguridad, cuyo objetivo es garantizar que la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad se integre plena y eficazmente en todos los aspectos de la labor del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Así, Malta se esforzó por incorporar el lenguaje de dicha agenda en los distintos productos del Consejo. Malta también actuó como coordinador de los signatarios de los compromisos compartidos durante 2024, por lo que desempeñó un papel clave en la coordinación de las posturas de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad en varios asuntos. En este sentido, Malta brindó múltiples oportunidades para que exponentes mujeres y de organizaciones de la sociedad civil del Afganistán, Colombia, la República Árabe Siria y Myanmar tuvieran una plataforma en la que hacerse oír.

23. También se dio prioridad a la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad durante el mandato de Malta como Presidencia en Ejercicio de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en 2024. En una reunión conjunta con el Foro de Cooperación en materia de Seguridad celebrada en febrero de 2024 tuvo lugar un diálogo sobre la seguridad acerca del tema “Mujeres, paz y seguridad: contribución de las mujeres a la paz y la seguridad – enseñanzas extraídas y retos futuros”. La capitana Iona Muscat, primera mujer piloto de helicópteros de las fuerzas armadas maltesas, fue una de las panelistas.

24. Por otro lado, la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad es uno de los principales objetivos de colaboración de Malta en su programa de asociación individualizado con la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), que se pondrá en marcha en febrero de 2024. En este contexto, Malta aceptó recientemente la invitación del ex Secretario General de la OTAN, Jens Stoltenberg, a seguir la política de la OTAN sobre las mujeres y la paz y la seguridad. Malta mantiene conversaciones con la OTAN sobre iniciativas específicas de capacitación en el ámbito de las mujeres y la paz y la seguridad y la violencia sexual relacionada con los conflictos.

25. En noviembre de 2021, el Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos y Comercio organizó, junto con el Centro para Operaciones Internacionales de Paz (ZIF) de Berlín, un primer programa de creación de capacidad en mediación de paz para diplomáticos, con el generoso apoyo del Ministerio Federal de Relaciones

Exteriores de Alemania. El objetivo de este programa era dar un primer paso hacia la creación de una cantera de mediadores de paz cualificados que permita a Malta asumir un papel más activo en las actividades relacionadas con la paz, ya que la mediación de paz es un aspecto importante de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad. Posteriormente, se designó a un diplomático maltés para asistir a un curso sobre mediación internacional, teoría, casos y técnicas que tuvo lugar en Oslo en junio de 2024. En adelante, Malta quiere seguir reforzando la capacidad del servicio exterior en este ámbito. En octubre de 2024, Malta se sumó al Compromiso Común para Aumentar la Participación Plena, Igualitaria y Significativa de las Mujeres en los Procesos de Paz propuesto por el Secretario General, con lo que amplió su compromiso con la adopción de medidas concretas sobre la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres en todos los procesos de paz.

26. Actualmente se están celebrando consultas sobre el segundo plan de acción nacional, sobre las bases establecidas en el primero y concienciando acerca de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, dando voz a distintas partes interesadas y explorando vías para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de paz. Los pilares del nuevo plan de acción nacional, cuyo plazo se extenderá hasta 2030, se ajustarán en mayor medida a los de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad: la promoción, la prevención, la participación y el socorro y la recuperación. Se busca intensificar los esfuerzos para ampliar la comprensión de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad, así como integrar en mayor medida la perspectiva de género en la labor de diversas partes interesadas de Malta, incluido el personal uniformado. Asimismo, mediante el plan de acción nacional se pretende crear una mayor base empírica para las actuaciones sobre el terreno.

Acceso de las mujeres a la justicia

Respuesta al párrafo 5

27. Desde el punto de vista de la justicia, Malta no hace distinciones en materia de género o edad cuando se trata de sensibilización sobre derechos o acceso a recursos legales. El ordenamiento jurídico maltés garantiza la igualdad ante la ley y el mismo acceso a la justicia, los servicios de asistencia jurídica y la información sobre los recursos disponibles para todas las personas, independientemente del género. En el funcionamiento del sector judicial se hace hincapié en la inclusividad, la transparencia y la no discriminación, en consonancia con las normas constitucionales y de la Unión Europea.

28. El fomento de la capacidad de la judicatura y los profesionales del derecho de Malta es una prioridad permanente. La capacitación y los cursos de desarrollo profesional se coordinan a través del Comité de Estudios Judiciales y la Academia para la Judicatura, que imparten formación continua sobre ética, toma de decisiones y ámbitos jurídicos emergentes. Estas iniciativas forman parte de esfuerzos más amplios en el marco de la reforma de la justicia nacional para reforzar la calidad institucional, la competencia digital y la equidad procesal de acuerdo con las normas de la Unión Europea.

29. La prestación de asistencia jurídica en Malta es neutra por lo que respecta al género. En los casos de derecho civil, se lleva a cabo una comprobación de recursos. Para cumplir los criterios relativos a los recursos, los solicitantes no deben poseer bienes de ningún tipo, incluido dinero disponible, por un valor neto superior a 13.000 euros en los 12 meses anteriores. Además, durante el período de 12 meses anterior a la solicitud del beneficio de asistencia jurídica, los ingresos del solicitante no deben superar el salario mínimo nacional para mayores de 18 años. En el cálculo del valor neto a efectos de la admisibilidad se tendrá en cuenta el alquiler de la

vivienda utilizada como residencia principal, previa presentación de un contrato registrado conforme a la ley y de los recibos de pago correspondientes, así como la pensión alimenticia abonada al cónyuge y a los hijos por orden judicial, previa presentación de los correspondientes justificantes de pago. Quedan excluidos de la comprobación de recursos, entre otras cosas, la residencia principal del solicitante o cualquier bien (mueble o inmueble) que sea objeto de un procedimiento judicial.

30. Para los asuntos relacionados con el derecho penal, no se realiza ninguna comprobación de recursos o méritos.

31. El Comité de Estudios Judiciales es una entidad especializada a la que se ha confiado la responsabilidad de implementar programas integrales de capacitación para todos los miembros de la judicatura. Estos programas abarcan un amplio espectro de temas, que incluyen tanto principios jurídicos establecidos como cuestiones emergentes, con el objetivo general de ampliar la competencia judicial, mejorar los conocimientos jurídicos y fomentar el desarrollo profesional. Más allá de sus principales iniciativas de capacitación, el Comité de Estudios Judiciales también celebra seminarios periódicos orientados a promover el intercambio de conocimientos y la discusión, el aprendizaje colaborativo y la difusión de mejores prácticas. Estas ocasiones ofrecen una plataforma para intercambiar puntos de vista, debatir asuntos jurídicos complejos y fomentar la colaboración profesional.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Respuesta al párrafo 6

32. La Dirección de Derechos Humanos publicó la Estrategia y Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género 2022-2027, en la que se reconoce que la sociedad no puede alcanzar su pleno potencial sin que todas y cada una de las personas puedan prosperar por igual, sin obstáculos basados en el género. Por lo tanto, la Estrategia pretende señalar y eliminar esos obstáculos reforzando la perspectiva de género en todos los niveles y fases de la formulación de políticas. Este documento se basa en el enfoque recomendado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género para los planes de igualdad de género a la hora de señalar los desafíos a la igualdad con base empírica y su mitigación efectiva. La igualdad de género y la integración de la perspectiva de género solo se conseguirán cuando las mujeres y los hombres disfruten de una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política, lo que requiere un esfuerzo de igualdad de género e integración de la perspectiva de género a escala nacional. En este esfuerzo de integración se tienen en cuenta las diferentes necesidades, funciones y oportunidades de las mujeres y los hombres, y se formulan políticas y se toman decisiones de manera acorde.

33. La Estrategia para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género se formuló tras una investigación comparativa intensiva, consultas con el Consejo Consultivo de Derechos de la Mujer, una consulta pública y amplias consultas con todas las partes interesadas del Gobierno y la sociedad civil. La Estrategia fundamenta el Plan de Acción a través de un doble enfoque. El primero es la integración de la perspectiva de género en todas las fases y en todos los sectores de la formulación de políticas. El segundo es el compromiso de adoptar medidas directas y específicas para lograr la plena igualdad de género. Los enfoques no son intercambiables, y esta dualidad hace que las políticas se basen en las situaciones y necesidades concretas de las personas, reconociendo los desafíos que surgen en los distintos ámbitos de la vida con relación al género y la identidad. De este modo, las políticas son más eficaces y justas y conducen a un uso y una asignación más equitativos de los recursos. La Estrategia propugna la inclusión sistemática de la

perspectiva de género en todas las esferas de políticas, así como la aplicación de un enfoque de interseccionalidad, para no dejar a nadie atrás y que las medidas nacionales hagan frente a la mayor variedad posible de prácticas discriminatorias. La integración de la perspectiva de género también hace que el poder, la influencia y los recursos se redistribuyan de forma justa y equitativa desde el punto de vista del género, combatiendo la desigualdad, promoviendo la equidad y creando una verdadera igualdad de oportunidades.

Institución nacional de derechos humanos

Respuesta al párrafo 7

34. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad es el organismo nacional de igualdad que trabaja para que la sociedad maltesa esté libre de cualquier forma de discriminación sobre la base de: i) el sexo/género y las responsabilidades familiares, la orientación sexual, la edad, la religión o las creencias, el origen racial o étnico, y la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales, en los ámbitos del empleo, la banca y la educación; ii) el origen racial/étnico y el género, en la provisión y suministro de bienes y servicios; y iii) la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.

35. La Comisión también está facultada para promover, analizar, supervisar y apoyar el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

36. El presupuesto de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, financiado por el Gobierno, ha aumentado a lo largo de los años, como puede observarse en el cuadro siguiente.

Financiación pública recibida por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad

2024	750 000 euros
2023	640 000 euros
2022	550 000 euros
2021	520 230 euros
2020	403 431 euros
2019	453 431 euros
2018	350 000 euros

37. La Comisión colabora con las autoridades públicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), el mundo académico, el sector privado y otras partes interesadas, para impartir capacitación a diferentes grupos sobre derechos y responsabilidades relacionados con la igualdad, la estrategia de integración de la perspectiva de género y la obligación de presentar informes, y aporta observaciones a las leyes, políticas y estrategias sometidas a consulta pública.

38. Forma parte del Comité Interministerial sobre Igualdad de Género e Integración de la Perspectiva de Género, que supervisa la aplicación de la Estrategia y Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género 2022-2027.

39. Asiste a actos organizados por las partes interesadas, como los interlocutores sociales y las ONG, a los que invita a su vez como ponentes o invitados a los actos que organiza la propia Comisión.
40. Invita a los interlocutores sociales y a las ONG a asociarse en proyectos para mejorar el desarrollo y la implementación de iniciativas específicas.
41. Concede el Sello de Igualdad a las organizaciones que fomentan la igualdad de género como uno de sus valores fundamentales y cuya gestión se basa en el reconocimiento y la promoción del potencial de todos los empleados, independientemente de su sexo y de sus responsabilidades de cuidado. En septiembre de 2025, 155 empresas que empleaban en total a unos 37.640 trabajadores habían recibido la certificación del Sello de Igualdad.
42. Desarrolló una herramienta de igualdad salarial para promover la igualdad de remuneración por trabajo igual y de igual valor entre hombres y mujeres que ayuda a las organizaciones a detectar y subsanar posibles desigualdades salariales no justificables. La Comisión entrega un informe con información confidencial y orientaciones sobre la situación de la igualdad de remuneración dentro de la organización, y se concede un certificado de igualdad salarial cuando la herramienta determina que existe un riesgo bajo de incumplimiento del principio de igualdad salarial. En septiembre de 2025, cuatro empresas habían obtenido el certificado de igualdad salarial.
43. En julio de 2019, se presentó al Parlamento el proyecto de ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad, cuyo objetivo era establecer una institución nacional de derechos humanos que tuviera su independencia garantizada por ley y al que se encomendara el mandato de promover y proteger los derechos humanos y la igualdad, en consonancia con los Principios de París. Sin embargo, debido a las elecciones generales de 2022 en Malta, el Parlamento se disolvió cuando este proyecto aún no se había promulgado como ley. El proyecto de ley se encuentra actualmente en proceso de revisión y se presentará al Parlamento a su debido tiempo.

Medidas especiales de carácter temporal

Respuesta al párrafo 8

44. En el ámbito electoral, mediante la Ley núm. XX de 2021 se enmendaron la Constitución de Malta y la Ley de Elecciones Generales y se introdujo el mecanismo corrector de género para garantizar la igualdad *de facto* entre hombres y mujeres en la vida política. Este mecanismo permite asignar un máximo de 12 escaños parlamentarios adicionales a los miembros de la Cámara de Diputados, concretamente al sexo infrarrepresentado (en los casos en que se elijan candidatos de solo dos partidos políticos, y el número de los miembros elegidos del sexo infrarrepresentado sea inferior al 40 % del número total de diputados que componen la Cámara de Diputados).
45. En principio las siguientes medidas no se consideran temporales. Sin embargo, en general, la Administración pública mantiene una política de tolerancia cero frente a la discriminación en el lugar de trabajo y existen mecanismos para garantizar la igualdad de género.
46. En el Código de Ética, que consagra los valores, principios y buena gobernanza de la Administración pública, se defienden ocho importantes principios, entre ellos el de no discriminación (Código de Ética para Empleados y Miembros de Consejos de la Administración Pública, primer anexo, Ley de la Administración Pública, capítulo 595 de las Leyes de Malta). Este valor queda aún más reforzado en la política

de igualdad, que brinda un marco para promover la igualdad y la diversidad y salvaguardar los derechos y la dignidad de los empleados. La política defiende el principio de no discriminación por motivos de género, edad, etnia, estado civil, discapacidad, orientación sexual y otros.

47. Junto con la política de igualdad, existe un mecanismo público para la prevención y reparación del acoso y la intimidación laborales que ofrece a los empleados una investigación justa, confidencial y profesional, según lo dispuesto en la política para un lugar de trabajo libre de acoso y hostigamiento. Asimismo, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de presentarse a las convocatorias de candidaturas y las ofertas de progresión y ascenso, siempre que cumplan los requisitos.

48. Para promover aún más la igualdad de género, la Administración ha establecido una serie de prácticas laborales modernas y medidas de conciliación para el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

49. Además de lo anterior, en caso de que existan motivos de discriminación podrán adoptarse medidas disciplinarias con arreglo al Reglamento Disciplinario de la Comisión de Administración Pública.

50. En cuanto a la promoción de estas medidas, a través del Instituto para los Servicios Públicos, se imparte capacitación a toda la Administración maltesa. Dicha capacitación incluye sesiones informativas sobre el Código de Gestión de los Servicios Públicos (código destinado a regular el comportamiento de los funcionarios públicos) y sobre los mecanismos, medidas y políticas temáticos y conexos mencionados (aplicables a la Administración pública).

Estereotipos de género y prácticas nocivas

Respuesta al párrafo 9

51. En 2023, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad llevó a cabo un estudio¹ sobre las percepciones y actitudes predominantes en cuanto a los roles de género entre los adultos de Malta para investigar la prevalencia de los roles y actitudes de género tradicionales y averiguar si en los distintos estratos de la población se mantenían los estereotipos sexuales. En general, los participantes tendían hacia percepciones progresistas de los roles de género, especialmente a nivel de la esfera pública, pero también se observaron algunas expectativas tradicionales, sobre todo en relación con el cuidado de los niños pequeños y de las personas mayores dependientes. Al comparar los resultados de la encuesta con los macrodatos, se detectó una disonancia cognitiva: había una discrepancia entre la forma en que respondían los encuestados y lo que ocurría en realidad. En seguimiento de este estudio, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad planificó una campaña de sensibilización sobre el tema. Tanto el estudio de investigación como el plan de la campaña forman parte de un memorando de entendimiento firmado en 2022 entre la Comisión y la Universidad de Malta. La campaña de sensibilización se centra en los estereotipos de género en el contexto de una sociedad patriarcal, y la Comisión está trabajando para ponerla en marcha en 2025.

52. La Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres prohíbe la discriminación en las publicaciones de vacantes para puestos de trabajo, por lo que la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad examina los periódicos locales y los medios de comunicación digitales para detectar los anuncios discriminatorios e informa a los

¹ <https://ncpe.gov.mt/wp-content/uploads/2024/03/The-Prevalent-Gender-Role-with-final-corrections.pdf>.

responsables de la publicación y ofrece alternativas adecuadas. Todos los años, la Comisión publica boletines informativos sobre asuntos relacionados con la igualdad y la no discriminación y los difunde entre diversas partes interesadas.

53. En 2023, la Comisión propuso una sesión de capacitación específica para todo el personal docente de los dos niveles de educación preescolar en todas las escuelas estatales, eclesiásticas y privadas de Malta. El objetivo de la capacitación era abordar los estereotipos y roles de género en la educación preescolar.

54. En 2024, la Comisión impartió una capacitación intensiva de media jornada a consejeros de orientación vocacional y profesional sobre cómo abordar los estereotipos de género y los roles de género con los estudiantes jóvenes, especialmente en referencia a la elección de una profesión. Esta capacitación volverá a impartirse en 2025.

55. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad formó parte de un comité, también integrado por las autoridades de radiodifusión, que en 2020 elaboró directrices sobre representación de género para los programas de debate. El objetivo de las directrices era ser de utilidad para el sector y facilitar la labor de los periodistas, presentadores y productores para que no solo fueran conscientes de la representación de género en la radiodifusión, sino que además dieran una mayor importancia a la representación equitativa de mujeres y hombres.

56. La Comisión lleva años promoviendo la importancia de la participación de las mujeres en los sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas mediante la publicación de artículos en periódicos locales y de información relevante en los medios sociales.

57. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, en su labor de lucha contra los estereotipos de género en los roles de mujeres y hombres llevó a cabo un conjunto de iniciativas² entre 2015 y 2017 destinadas a concienciar sobre la importancia del papel de los hombres en la igualdad de género y sobre los beneficios para hombres y mujeres de las medidas favorables a la familia: sesiones de consulta y capacitación y un desayuno de trabajo con empleadores, la visita de una furgoneta itinerante a centros de enseñanza postsecundaria y terciaria donde se preguntaba a los estudiantes varones su opinión sobre el tema, una actividad teatral con alumnos de secundaria, un acto para estudiantes de enseñanza postsecundaria y terciaria, un evento al aire libre y una campaña en los medios sociales.

Las agencias culturales como agentes de emancipación femenina

58. La Agencia Cultural de La Valeta está dedicada a poner de relieve la vital contribución de las mujeres al arte y la cultura a través de un variado programa de exposiciones, representaciones, talleres y actos que celebran los logros de las mujeres y hacen que se comparta su historia y se reconozca su legado. Fomentando la colaboración con mujeres artistas, diseñadoras y emprendedoras, así como la participación del público a través de iniciativas de divulgación, la Agencia Cultural de La Valeta quiere inspirar a las generaciones futuras y promover la igualdad de género en todos los ámbitos creativos e intelectuales.

59. Las actividades de la Agencia Cultural abarcan un amplio abanico de talentos, desde figuras aclamadas a escala mundial hasta prometedores talentos locales que están dando forma al panorama cultural y creativo futuro de Malta. Del mismo modo, la Agencia da visibilidad a talentos locales en ciernes, proporcionando una plataforma para que las mujeres lleguen a un público más amplio.

² Iniciativas llevadas a cabo en el marco del proyecto “Equality beyond Gender Roles” cofinanciado por la Unión Europea (JUST/2014/RGEN/AG/GEND/7785).

60. A través del clúster de diseño de La Valeta, núcleo de las industrias culturales y creativas, la Agencia Cultural de La Valeta brinda oportunidades a profesionales creativos para que desarrollen sus capacidades creativas, artísticas y de emprendimiento y sus negocios, proporcionándoles espacios, herramientas y capacitación. El equilibrio de género entre los miembros actuales, así como la participación predominantemente femenina en muchas charlas y talleres prácticos, deja patente que el clúster de diseño de La Valeta está fomentando un entorno inclusivo que empodera a las mujeres y promueve la igualdad de género en las industrias culturales y creativas, lo que demuestra su compromiso de apoyar perspectivas diversas en la innovación y el emprendimiento.

61. La Superintendencia de Patrimonio Cultural está sensibilizando al público en general sobre la contribución de las mujeres al arte, la ciencia y la cultura.

62. Las mujeres que trabajan en la Superintendencia están contribuyendo de manera significativa a la práctica arqueológica, velando por la protección del patrimonio cultural de Malta para las generaciones venideras. Los medios de comunicación han destacado de manera regular los logros de las mujeres mediante atractivos programas informativos en las cadenas de televisión y en los medios sociales.

63. Varias veces al año se organizan presentaciones en centros escolares en las que se destaca la labor relacionada con el patrimonio cultural y el importante papel que desempeñan las mujeres de la Superintendencia en su protección y gestión.

64. Cada año, en el Día Internacional de la Mujer se realiza una campaña en los medios sociales para destacar a todas las mujeres que trabajan en la Superintendencia y su contribución al patrimonio cultural en todas las capacidades.

Violencia de género contra las mujeres y las niñas

Respuesta al párrafo 10

65. En 2014, Malta ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) y en 2018 realizó su transposición íntegra a la legislación nacional al promulgar la Ley sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (capítulo 581 de las Leyes de Malta). Esto permitió ampliar el área de acción de la Comisión sobre la Violencia Doméstica, que hasta 2018 se había regido por la Ley sobre Violencia Doméstica (capítulo 481 de las Leyes de Malta), al establecer la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica como órgano de coordinación nacional con arreglo al artículo 10 del Convenio de Estambul. Desde 2018, Malta ha adoptado tres estrategias nacionales y planes de acción para aplicar el Convenio de Estambul:

- Estrategia y Plan de Acción sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica “Preocupaciones de la Sociedad” (2018-2020);
- Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica de Malta (2021-2022);
- Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica “UNIR IMPLICAR. ELEVAR.” (2023-2028).

66. Estas tres estrategias, basadas en los cuatro pilares del Convenio de Estambul, contienen listas de medidas y acciones para orientar la aplicación del Convenio de Estambul en Malta, y la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica se encarga de la coordinación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de estos planes de acción. Además, tras realizar el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) su primer

informe de evaluación de referencia en Malta en 2020, las recomendaciones del GREVIO se incorporaron a las estrategias y planes de acción posteriores para mantener el compromiso y el progreso de Malta en la prevención y la lucha contra la violencia de género y la violencia doméstica. La Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica se encuentra actualmente dentro de la Secretaría Parlamentaria para la Igualdad y las Reformas, que forma parte de la Oficina del Primer Ministro.

67. Entre las modificaciones sustantivas a la legislación nacional figura la introducción de la Ley sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (capítulo 581 de las Leyes de Malta), por la que se modificó el Código Penal (capítulo 9 de las Leyes de Malta) a través de la Ley núm. XIII de 2018, la cual también introdujo disposiciones relacionadas con la mutilación genital femenina, un fenómeno importado y ajeno a la cultura local. Además, en virtud de la ley subsidiaria núm. 595.37 de 2020 se estableció la Agencia de Apoyo a las Víctimas, que sirve como punto de contacto para las víctimas de delitos y brinda apoyo jurídico y servicios de asistencia a las víctimas. Otras modificaciones importantes son el establecimiento del feminicidio como delito con circunstancias agravantes y la exclusión del concepto de “crimen pasional súbito” como estrategia de defensa (Ley núm. X de 2022) y la introducción de la Ley de Prevención de la Violencia Doméstica (Ley núm. XVIII de 2023), que permite a las personas que crean que pueden estar en riesgo de sufrir violencia doméstica solicitar información sobre los antecedentes de su pareja en cuanto a condenas relacionadas con la violencia de género y la violencia doméstica. Algunas modificaciones recientes son la protección frente a la esterilización forzosa de las mujeres y niñas con discapacidad (Ley núm. X de 2024), la penalización de las pruebas de virginidad (Ley núm. XI de 2024) y el ajuste de la definición legal de “familia” y “unidad doméstica” en consonancia con el Convenio de Estambul, a fin de dedicar una atención más específica a los casos de violencia de género y violencia doméstica y reducir el número de casos de violencia de género y violencia doméstica pendientes en los tribunales (Ley núm. XXII de 2024). De conformidad con la tercera Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028), la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica seguirá haciendo un seguimiento de las modificaciones y reformas legales tanto en los juzgados de familia como en los juzgados de lo penal y aportando observaciones al respecto.

68. En cuanto a la financiación asignada para la aplicación de la Estrategia Nacional, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica recibió fondos asignados para dicha aplicación, así como para recursos financieros y humanos. Para ello, la Comisión cuenta con dos partidas sometidas a votación:

<i>Año</i>	<i>Votación 6038: Gastos recurrentes (euros)</i>	<i>Votación 5246: Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (euros)</i>
2021	300 000	70 000
2022	500 000	70 000
2023	500 000	70 000
2024	500 000	70 000
2025	650 000	70 000

69. La actual Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica “UNIR IMPLICAR. ELEVAR.” (2023-2028) ofrece una visión a cinco años para seguir fomentando los esfuerzos nacionales orientados a la implementación de políticas coordinadas, la prevención de la violencia de género y la violencia doméstica, la protección y el apoyo a las víctimas y supervivientes de la violencia de

género y la violencia doméstica, y el enjuiciamiento de los autores de violencia de género y violencia doméstica.

Respuesta al párrafo 11

70. El primer plan de acción nacional de Malta, la Estrategia y Plan de Acción sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica “Preocupaciones de la Sociedad” (2018-2020), contenía 27 medidas. Se aplicaron 24 de estas medidas, y las otras 3 pendientes se incluyeron en el segundo plan de acción nacional, la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica de Malta (2021-2022). Este plan de acción incluía 13 resultados, de los cuales 11 se lograron, 2 estaban en curso y 1 quedaba pendiente. En noviembre de 2023, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica lanzó la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica “UNIR IMPLICAR. ELEVAR.” (2023-2028). En 2024, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica, junto con otras partes interesadas, ya había empezado a trabajar en el 72,8 % de las 81 acciones enumeradas en el plan nacional de acción. La Comisión publica un detallado informe anual en el que ofrece información actualizada sobre la aplicación de la estrategia vigente.

71. Según los resultados de la Encuesta sobre Seguridad y Bienestar de 2022 realizada por la Oficina Nacional de Estadística, publicados en 2024, el 22,3 % de los hombres y el 19,2 % de las mujeres que habían sufrido violencia no ejercida por la pareja habían acudido a las autoridades o a servicios de apoyo o denunciado el incidente a la policía. Esta opción fue la menos frecuente, ya que la mayoría (68,9 %) había preferido revelar su experiencia a sus allegados, aunque el 40,1 % de las mujeres había temido por su vida durante el incidente. En los casos de violencia física o sexual ejercida por una expareja, los resultados indican que, aunque el 51,4 % había temido por su vida al menos en una ocasión, el 74,3 % había hablado con una persona cercana de al menos un incidente y el 41,1 % se había puesto en contacto con las autoridades de salud o sociales o con servicios de apoyo, mientras que solo el 32,1 % había denunciado un incidente a la policía.

72. La encuesta revela también que el 88,1 % de las personas que sufrieron acoso criminal no se pusieron en contacto con los servicios de apoyo pertinentes ni consultaron con un abogado. El 76,3 % no había denunciado esta experiencia a la policía y solo el 23,1 % había denunciado el incidente más reciente, u otra persona lo había denunciado por ellos. Muchos de estos encuestados lo veían como un asunto privado, tenían miedo, se culpaban a sí mismos u otra persona había desaconsejado la denuncia (29,3 %), mientras que otros no habían considerado que la experiencia fuera grave (55,1 %). La mayoría de los que habían denunciado los hechos a la policía habían notado que el patrón de acoso disminuía o cesaba (73,9 %). De las personas que habían sufrido abusos sexuales durante la infancia (3,4 %), el 34,2 % había hablado con un miembro de la familia, el 19,5 % había hablado con un amigo, un compañero de clase o una persona del colegio, y el 9,6 % había denunciado los abusos sexuales sufridos durante la infancia a un servicio de salud o social, un servicio de apoyo a las víctimas, un teléfono de asistencia, la policía u otra autoridad.

73. En cuanto al apoyo prestado a las víctimas de violencia de género y violencia doméstica, se promueve un enfoque interinstitucional para dar prioridad a la seguridad de las víctimas. En julio de 2023 se estableció la Reunión Interinstitucional de Evaluación de Riesgos, que se reúne cada dos semanas para tratar casos de alto riesgo (previamente evaluados mediante la herramienta de evaluación de riesgos DASH y a partir de julio de 2024 mediante una nueva herramienta de evaluación del peligro) y celebra debates regulares entre profesionales y sus propios responsables designados para formular un plan de seguridad inmediato. La Reunión se rige por un

manual de procedimientos elaborado en junio de 2023. En ella participan varias partes interesadas, como la Policía de Malta, los Servicios Nacionales de Apoyo Escolar, la Dirección de Servicios de Protección de la Infancia, la Agencia de Apoyo a las Víctimas, los Servicios de Atención de la Violencia Doméstica, el Ministerio de Salud y Envejecimiento Activo, los departamentos de atención en casos de accidentes y urgencias, de atención primaria de salud y de salud mental, el departamento de libertad condicional y vigilada, la Aġenzija Sedqa (Agencia de Servicios de Prevención) y la Agencia de Servicios de Bienestar Social de la isla de Gozo. Aparte de la Reunión Interinstitucional de Evaluación de Riesgos, existen servicios como los de la Agencia de Apoyo a las Víctimas, que brinda acompañamiento emocional y orientación jurídica a las víctimas de delitos, además de notificar a las víctimas en caso de que sus agresores sean puestos en libertad o soliciten la libertad condicional. Además, los Servicios de Atención de la Violencia Doméstica, que forman parte de la Aġenzija Appoġġ (Agencia de Servicios de Bienestar Social), proporcionan asistencia psicosocial a las víctimas en su recuperación y colaboran con otros servicios, por ejemplo los de vivienda y empleo, para ofrecer una atención holística. Otro servicio es el del programa sobre violencia y abuso “STOP!” de la Agencia de Servicios de Bienestar Social, dirigido a autores de violencia de género y violencia doméstica. El Hospital Mater Dei también colabora con Victim Support Malta, una ONG que ofrece servicios de atención a las víctimas de agresiones sexuales las 24 horas del día, los 7 días de la semana en dicho hospital. Puede encontrarse una visión más detallada de los servicios de apoyo vigentes en el informe de Malta dirigido al GREVIO en septiembre de 2024.

Respuesta al párrafo 12

74. En consonancia con la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028), la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica sigue difundiendo información entre el público y determinados grupos objetivo y ofreciendo capacitación a profesionales para poner de relieve las causas profundas de la violencia de género y la violencia doméstica. Este elemento está presente en todas las iniciativas de sensibilización y capacitación llevadas a cabo por dicha Comisión. En 2025, la Comisión evaluó las campañas de sensibilización llevadas a cabo entre noviembre de 2024 y marzo de 2025. Según los resultados de dicha evaluación, el 67 % de los encuestados recordaba haber visto u oído algo sobre el tema de la violencia de género y la violencia doméstica durante ese período. La Comisión se basa en estos resultados para mejorar las iniciativas de sensibilización sobre las formas de violencia de género y violencia doméstica, los servicios de apoyo, la importancia del consentimiento y las causas profundas de la violencia de género y la violencia doméstica.

75. Una de las funciones clave de la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica es llevar a cabo campañas de concienciación pública sobre la violencia de género y la violencia doméstica de manera continua. Estas iniciativas pretenden poner de manifiesto las diferentes realidades y expresiones de la violencia de género y la violencia doméstica, tanto desde una perspectiva interseccional como desde el punto de vista de un testigo activo. Su principal objetivo es alentar a quienes sufren violencia a que busquen ayuda profesional. Para ello, la Comisión se asegura de que los materiales de sensibilización incluyan siempre los datos de contacto de servicios de apoyo profesional, especialmente los teléfonos de asistencia 179 y 116 006, y el teléfono para emergencias policiales 112. Entre 2021 y 2025, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica ha puesto en marcha las siguientes campañas e iniciativas:

- Campaña en línea “Todos somos humanos” sobre la violencia en parejas del mismo sexo y en la comunidad LGBTIQ+. Esta campaña contó con la

participación de personas LGBTIQ+ y se hizo en consulta con la organización Malta Gay Rights Movement (MGRM);

- Campaña en línea “Mi discapacidad no equivale a consentimiento al abuso”, en colaboración con la Comisión para los Derechos de las Personas con Discapacidad, sobre la violencia contra las personas con discapacidad y las formas de violencia que afectan exclusivamente a estas personas. Esta campaña contó con la participación de personas con discapacidad;
- Campaña con la empresa maltesa de productos lácteos Benna para incluir en los cartones de leche un mensaje de empoderamiento contra la violencia de género y la violencia doméstica y el teléfono de asistencia 179;
- Campaña de exposición en vallas publicitarias de dibujos de estudiantes presentados a un concurso de dibujo organizado con motivo de la iniciativa “16 Días de Activismo 2020”;
- Distribución de adhesivos en salones de belleza y peluquerías para difundir el teléfono de asistencia 179 en los productos de peluquería;
- Puesto de información en el mes de orientación del primer año de enseñanza superior, en colaboración con el Kunsill Studenti Junior College, para sensibilizar a los estudiantes sobre la violencia en las relaciones incipientes;
- Conmemoración de los días internacionales pertinentes designados por las Naciones Unidas, en especial el Día Internacional de la Mujer, en los perfiles de la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica en medios sociales;
- Presencia en los medios de comunicación a lo largo del año mediante entrevistas en televisión, radio, portales de noticias y periódicos;
- Campaña “Tu voz puede hacerte libre” con motivo de la iniciativa “16 Días de Activismo 2021”: publicaciones en medios sociales (en colaboración con Lovin Malta), anuncios en televisión inspirados en historias compartidas durante las entrevistas de la Comisionada con residentes de centros de acogida, un punto de sensibilización para difundir material e información sobre la violencia de género y la violencia doméstica, en colaboración con el Ministerio de Justicia Social y Solidaridad, un concurso escolar de dibujo y redacción, talleres de redacción para residentes del centro de acogida Ghabex, el lanzamiento del proyecto piloto “Citas seguras”, el lanzamiento del Observatorio del Femicidio de Malta, en colaboración con la Women’s Rights Foundation, la donación de libros a cinco centros de acogida, en colaboración con el Consejo Nacional del Libro, e intervenciones en los medios de comunicación (televisión, radio y prensa). Como ya se ha mencionado, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica lleva a cabo campañas de sensibilización a lo largo de todo el año para difundir información sobre las formas en que los estereotipos de género, las normas y roles tradicionales perjudiciales y las desigualdades contribuyen a que se toleren y perpetúen la violencia de género y la violencia doméstica.

76. En 2022, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica, en colaboración con el Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación, llevó a cabo un estudio piloto relativo a la aplicación en cuatro escuelas públicas maltesas del programa “Citas seguras” (“Safe Dates”, basado en el trabajo de Foshee y Langwick de 2021). Se trata de un programa de base empírica para prevenir la violencia en las relaciones dirigido a jóvenes y niños y en el que se emplea material y recursos educativos apropiados para cada edad que trata las actitudes y comportamientos que llevan a tolerar o perpetuar la violencia en las relaciones

incipientes, al tiempo que promueve unas relaciones sanas y la igualdad de género. El programa piloto, realizado en clases de desarrollo personal, social y profesional con estudiantes de 10º curso de cuatro escuelas estatales, se adaptó al contexto local maltés, y su material cubría varias formas de violencia de género y violencia doméstica, incluidos el hostigamiento, el acoso criminal, la violencia sexual, la violencia psicológica y la violencia contra las mujeres y las niñas facilitada por la tecnología. Como parte del estudio se entregaron cuestionarios de evaluación previa y posterior a los alumnos que participaron en el programa “Citas seguras” y a alumnos que siguieron el plan de estudios estándar de la clase de desarrollo personal, social y profesional. Además, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica organizó grupos de discusión con los educadores de la clase de desarrollo personal, social y profesional que habían impartido el programa “Citas seguras” para recabar su opinión sobre el desarrollo del programa en el aula. Los resultados de la evaluación, realizada para valorar la eficacia del programa, mostraron pocas diferencias significativas entre las dos cohortes de estudiantes. No obstante, los datos que se desprendieron de los grupos de discusión con los educadores revelaron que el programa “Citas seguras” servía para que los estudiantes comprendieran mejor la violencia psicológica y manejaran mejor los casos de maltrato en las citas.

77. Los datos recogidos en el estudio piloto “Citas seguras” han servido de base para una iniciativa que está preparando actualmente la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica para los estudiantes de desarrollo personal, social y profesional de las escuelas de Malta, incluida la isla de Gozo. En 2024, como parte de la campaña “Juntos estamos. Juntos nos curamos” de la iniciativa “16 Días de Activismo”, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica presentó un espectáculo itinerante con breves representaciones teatrales sobre varias formas de maltrato en cinco lugares distintos de Malta, incluida la isla de Gozo. La Comisión adaptó estas obras de teatro para crear videos cortos que puedan emplearse en las clases de desarrollo personal, social y profesional en las que se trate el tema de la violencia de género y la violencia doméstica. Se espera que estos videos se lancen a finales de año, en colaboración con el Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación, y que poco después se incorporen en el plan de estudios de desarrollo personal, social y profesional. Mediante dicha iniciativa se sigue aplicando la medida 2.2(a) de la Estrategia Nacional contra la Violencia de Género y la Violencia Doméstica (2023-2028), que promueve la educación de niños y niñas en materia de igualdad de género en todos los niveles educativos.

78. Además, la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica siguió coordinando cinco o seis sesiones al año de capacitación interinstitucional en materia de violencia de género y violencia doméstica para profesionales de primera línea. Estas sesiones consisten en un programa de capacitación de tres días sobre temas como el Convenio de Estambul y el marco jurídico maltés, la comprensión de distintas formas de maltrato (como la violencia psicológica, el trauma, la mutilación genital femenina, la trata de personas, la violencia contra las mujeres y las niñas facilitada por la tecnología y otras), el trabajo con víctimas y agresores, la interseccionalidad de la violencia de género y la violencia doméstica experimentada por personas con discapacidad, personas LGBTIQ+ y migrantes, e información sobre la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028). Este programa de capacitación, que ahonda en las causas profundas de la violencia de género y la violencia doméstica y ayuda a los profesionales a reconocer las señales y gestionar las experiencias de violencia de género y violencia doméstica, lleva impartándose desde 2022. Hasta la fecha se han llevado a cabo 17 sesiones de capacitación interinstitucional sobre violencia de género y violencia doméstica para profesionales de primera línea, en las que han participado un total de 471 profesionales. Después de cada sesión, se realiza una evaluación entre los

profesionales participantes para recoger sus opiniones, que seguirán sirviendo de base para la futura ampliación del programa de capacitación.

79. En consonancia con la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028), la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica sigue difundiendo información entre el público y determinados grupos objetivo y ofreciendo capacitación a profesionales para poner de relieve las causas profundas de la violencia de género y la violencia doméstica. Este elemento está presente en todas las iniciativas de sensibilización y capacitación llevadas a cabo por la Comisión. En 2025, la Comisión evaluó las campañas de sensibilización llevadas a cabo entre noviembre de 2024 y marzo de 2025 (como se menciona en la pregunta 12 e)). Según los resultados de dicha evaluación, el 67 % de los encuestados recordaba haber visto u oído algo sobre el tema de la violencia de género y la violencia doméstica durante ese período. La Comisión se basa en estos resultados para mejorar las iniciativas de sensibilización sobre las formas de violencia de género y violencia doméstica, los servicios de apoyo, la importancia del consentimiento y las causas profundas de la violencia de género y la violencia doméstica.

Programas de rehabilitación y reinserción para víctimas de violencia de género y doméstica

80. La Agencia de Servicios de Bienestar Social (Aġenzija Appoġġ) ofrece servicios de bienestar psicosocial de calidad inclusivos para toda la diversidad de individuos y familias, a través del empoderamiento de estas personas y la defensa y la salvaguarda de su bienestar. En concreto, la agencia ofrece servicios sociales a adultos que sufren violencia doméstica en las relaciones familiares e íntimas. Apoya y empodera a personas que sufren maltrato, las ayuda a encontrar alojamiento de emergencia cuando lo necesitan y las remite a cualquier otro servicio necesario y adecuado. Este servicio es ofrecido por un pequeño equipo de trabajadores sociales profesionales que prestan apoyo a las víctimas de violencia doméstica y a sus hijos. El servicio busca apoyar a las víctimas en crisis y otros momentos prestándoles asistencia inmediata para satisfacer sus necesidades, ayudándolas a elaborar un plan de seguridad, proporcionándoles apoyo emocional en caso necesario y actuando de enlace con otros profesionales o personal de la agencia y de otras entidades para sus necesidades en materia de derivaciones para ayuda psicológica, vivienda, seguridad social, asesoramiento jurídico y escolarización de los hijos, entre otras.

81. En relación con los refugios para víctimas de violencia de género y violencia doméstica, la Agencia cuenta con el centro de acogida de emergencia Għabex para mujeres víctimas de violencia de género y violencia doméstica y sus hijos. Además, la Agencia y el Ministerio de Política Social y Derechos de la Infancia han firmado acuerdos públicos de colaboración social con ONG que prestan servicios residenciales de acogida, con la Fondazzjoni Sebh, que gestiona el centro de acogida de transición para víctimas de violencia doméstica Il-Milja, la Fondazzjoni Kenn u Tama, que gestiona el centro de acogida de emergencia Dar Emmaus en Gozo, y las Hermanas del Buen Pastor, que gestionan el centro de acogida de emergencia para víctimas de violencia doméstica Dar Merħba Bik y el centro de acogida de transición Dar Santa Bakhita.

82. También se apoya a las víctimas cuya identidad de género es neutra, a través de un acuerdo con la Fundación Thouret, que gestiona el centro de acogida Dar Hosea. Una vez que las consideraciones de seguridad ya no suponen una amenaza, existe la opción de los albergues para personas sin hogar, como los siguientes:

- YMCA;
- Dar Maria Dolores;

- Dar Tereza Spinelli.

83. Todos estos centros mantienen acuerdos públicos de colaboración social con el Ministerio de Política Social y Derechos de la Infancia y la Agencia. La Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028) también recoge la apertura de alojamientos de emergencia accesibles para varios otros grupos que sufren violencia de género y violencia doméstica, como adultos y niños con problemas de consumo de sustancias, víctimas masculinas y víctimas LGBTIQ+ (medida 3.5(b)). Por otro lado, la medida 3.3(a) aborda la importancia de la comunicación con los organismos y entidades nacionales de igualdad para asegurar, mediante la realización de auditorías de accesibilidad, la creación de capacidades y la elaboración de políticas, que los servicios cuentan con la información y preparación necesarias para atender a víctimas con distintas necesidades. Además, existen servicios de apoyo psicológico, social y jurídico para las víctimas de violencia de género y violencia doméstica. Para las víctimas de agresiones sexuales existe el mencionado servicio de atención las 24 horas del día y los 7 días de la semana en los hospitales públicos, en el que se brinda apoyo psicológico: las víctimas reciben psicoterapia, terapia familiar, asesoramiento y atención psiquiátrica. Como parte de su servicio de atención a la violencia doméstica la Agencia ofrece diversos servicios psicosociales y de asesoramiento a las víctimas y a los autores de violencia de género y violencia doméstica: la Unidad de Violencia Doméstica, el programa “STOP!”, el servicio dirigido a los autores de violencia y maltrato, el servicio de evaluación del riesgo de violencia doméstica, el servicio de atención a menores, así como el centro de acogida de emergencia Ghabex para víctimas de violencia de género y violencia doméstica. Otro servicio que ofrece a las víctimas de violencia de género y violencia doméstica asesoramiento jurídico y representación en sus procedimientos judiciales es Legal Aid Malta. Por último, también ofrece servicios la Agencia de Apoyo a las Víctimas, mencionada en la respuesta al párrafo 11. Todos estos servicios son gratuitos.

Capacitación sobre violencia de género y violencia doméstica

84. La capacitación de profesionales en materia de violencia de género y violencia doméstica es una de las principales prioridades de la Comisión sobre la Violencia de Género y la Violencia Doméstica. En los últimos años, la Comisión ha organizado diversas sesiones de capacitación e información para profesionales que trabajan con víctimas y agresores. La Comisión coordina el programa en curso de capacitación interinstitucional sobre violencia de género y violencia doméstica para profesionales de primera línea.

85. La capacitación abarca los siguientes temas:

- El Convenio de Estambul;
- El marco jurídico maltés;
- Evaluación del riesgo y gestión de riesgo;
- Impacto psicológico de la violencia de género y la violencia doméstica para las víctimas;
- Comprensión del trauma;
- Servicios que trabajan con víctimas y agresores;
- Cooperación interinstitucional y vías de derivación;
- Elementos interseccionales de la violencia de género y la violencia doméstica (incluidas las personas con discapacidad, LGBTIQ+ y migrantes).

86. El contenido es impartido por expertos en la materia, incluidos académicos, funcionarios gubernamentales y representantes de ONG. En la capacitación participan distintos tipos de profesionales, entre ellos agentes de policía (incluso recién reclutados), trabajadores sociales, evaluadores de riesgos, agentes de libertad vigilada, docentes encargados de orientación, consejeros, psicólogos, abogados de oficio, médicos, enfermeros, profesionales de la Dirección de Derechos Humanos y la Agencia de Apoyo a las Víctimas y representantes de ONG. Desde 2022, se han llevado a cabo 15 sesiones de capacitación interinstitucional sobre violencia de género y violencia doméstica para profesionales de primera línea, en las que han participado un total de 423 profesionales.

Respuesta al párrafo 13

87. En consonancia con los principios del Convenio de Estambul, ratificado en mayo de 2024, Malta modificó el Código Penal (capítulo 9 de las Leyes de Malta) para redefinir la violación haciendo hincapié en la falta de consentimiento y no únicamente en la violencia.

88. El artículo 198 del Código Penal de Malta define la violación como la penetración vaginal, anal u oral no consentida de cualquier órgano sexual de otra persona. El delito conlleva una pena de prisión de entre 6 y 12 años. No obstante, quien de manera no consentida introduzca por vía vaginal, anal u oral cualquier otra parte del cuerpo no mencionada en el primer subartículo podrá ser condenado a una pena de prisión de entre 3 y 9 años.

89. Tras la ratificación del Convenio, Malta inició el proceso para determinar las modificaciones que habrían de hacerse en la legislación maltesa para ajustarla a dicho Convenio. Esto dio lugar a la introducción de la Ley sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2018), por la que se modificaron varias leyes, incluido el Código Penal y la Ley sobre la Policía, para ofrecer una mejor protección a las víctimas y reforzar el enjuiciamiento y la condena de los agresores. Tras esa profunda reforma de las leyes sobre violación, la necesidad de demostrar que hubo violencia fue sustituida por la necesidad de demostrar que hubo consentimiento. Entre las modificaciones específicas cabe citar la ampliación de la definición del término “violación” para incluir diversas formas de penetración no consentida, así como la centralidad de la falta de consentimiento en dicha definición.

90. Sin embargo, puede haber casos en los que las circunstancias permitan considerar que un agresor ha cometido actos de naturaleza sexual contra otra persona y dichos actos no constituyan ninguno de los otros delitos de naturaleza sexual (como la violación). Esto queda recogido en el artículo 207 del Código Penal de Malta: las modificaciones introducidas en 2018 incluyen las palabras “acto de naturaleza sexual no consentido”, en lugar de la necesidad de demostrar que se ha producido un atentado violento contra el pudor.

Respuesta al párrafo 14

91. El matrimonio forzado se aborda en la medida 1.3(a)(vi) de la Estrategia Nacional sobre Violencia de Género y Violencia Doméstica (2023-2028) como parte del pilar de políticas integradas, en consonancia con el Convenio de Estambul. El proyecto de ley correspondiente se presentó en el Parlamento el 13 de enero de 2025, se aprobó y se promulgó como Ley núm. XXII de 2025, Ley de Leyes Diversas relativas al matrimonio infantil y al matrimonio forzado (Enmienda). La Ley eleva a 18 años la edad mínima para contraer matrimonio y se eliminan las excepciones anteriores que permitían que menores de edad de 16 o 17 años se casaran si contaban con el consentimiento parental o una autorización judicial. Ahora todo matrimonio de una persona menor de 18 años se considera nulo, ya sea de carácter civil, religioso o

cultural. La legislación también aclara la definición del término “matrimonio” en las disposiciones del Código Penal relativas al matrimonio forzado, lo que otorga una mayor protección a las víctimas y hace que se reconozca como delito tanto si el matrimonio es jurídicamente vinculante como si no. Durante la fase de examen en comisión se introdujeron nuevas modificaciones para que tampoco se consideraran válidos en Malta los matrimonios entre menores aunque se hubieran contraído en jurisdicciones extranjeras que los permitieran. En aras de la coherencia se modificaron también otras leyes relacionadas, incluida la Ley de Matrimonios (cap. 255), el Código Civil (cap. 16) y la Ley de Convivencia (cap. 614).

92. Las modificaciones de 2025 también han reforzado el marco jurídico de Malta en materia de protección de menores al fijar inequívocamente en 18 años la edad mínima legal para contraer matrimonio, cerrando así todas las lagunas legales que quedaban para el matrimonio de menores. Esta reforma adapta la legislación maltesa a las normas internacionales de derechos humanos, en particular la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y las recomendaciones del Consejo de Europa para prevenir los matrimonios infantiles y forzados. Las nuevas disposiciones establecen de forma explícita que el matrimonio de toda persona menor de 18 años es ilegal, independientemente del consentimiento parental, los ritos religiosos o las prácticas consuetudinarias, y cualquier intento de facilitar o legitimar dichas uniones constituye un delito penal. Estas medidas refuerzan el compromiso de Malta de salvaguardar los derechos de los niños, prevenir la explotación infantil y garantizar que todos los matrimonios se contraigan de forma libre, responsable y con plena capacidad jurídica.

93. El proyecto de ley modifica las disposiciones del Código Penal sobre el matrimonio forzado (delito castigado con penas de prisión de entre tres y cinco años) y sobre el acto de inducir a una persona a viajar a otro Estado con el fin de que contraiga un matrimonio forzado (castigado con penas de prisión de entre cuatro y seis años) y especifica que incluyen cualquier tipo de ceremonia nupcial religiosa o civil, sea o no jurídicamente vinculante. Estas disposiciones tienen por objeto responder a las inquietudes en torno a la celebración de matrimonios forzados o concertados en determinadas comunidades.

Trata y explotación de la prostitución

Respuesta al párrafo 15

94. Una de las prioridades en la aplicación de la Estrategia y Plan de Acción Nacional de Lucha contra la Trata de Seres Humanos (2024-2030) es establecer un mecanismo nacional de derivación formal para detectar, derivar, asistir y proteger a las víctimas que incorpore un enfoque multidisciplinar para la detección de las víctimas. A través del mecanismo nacional de derivación, Malta desarrollaría un procedimiento oficial por escrito actualizado para orientar la detección proactiva de las víctimas y un sistema centralizado de recopilación de datos sobre las víctimas de trata desglosados por género, edad, país de origen y forma de explotación.

95. El establecimiento de un mecanismo nacional de derivación estructurado y formal permitirá la detección y el apoyo tempranos de las víctimas de la trata. El objetivo de este mecanismo es agilizar el proceso de derivación de principio a fin y definir de manera clara las funciones de las entidades responsables de gestionar y llevar a cabo el apoyo a las víctimas. La Estrategia, en la que se reconocen las lagunas críticas, destaca la necesidad de contar con un mecanismo nacional de derivación especializado para los niños, en particular para atender las vulnerabilidades de los menores no acompañados. También se subraya la importancia de integrar a múltiples partes interesadas, incluidos organismos gubernamentales, organizaciones no

gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, para prestar una asistencia integral a las víctimas. La estrategia da prioridad a la capacitación de profesionales como el personal de atención de salud, los trabajadores sociales y los agentes del orden para que reconozcan los indicadores de trata y remitan los casos a través del mecanismo nacional de derivación. A fin de lograr una detección de las víctimas más eficaz, la estrategia aboga por mejorar la recogida de datos y hacer un uso coherente de los indicadores de trata en todos los sectores para vigilar las tendencias y perfeccionar los procesos.

96. El establecimiento de un mecanismo nacional de derivación en aplicación de la Estrategia ya está en marcha, ya que Malta está buscando un asociado internacional estratégico con el que colaborar en dicho mecanismo, que también incluirá un mecanismo nacional de derivación para niños. Malta está trabajando conjuntamente con la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) y el Consejo de Europa.

97. En colaboración con la OIDDH, Malta organizó en diciembre de 2024 una capacitación de dos días de duración dirigida a partes interesadas del ámbito de la trata de personas y centrada en enfoques multidisciplinarios para la detección y remisión de las víctimas al mecanismo nacional de derivación. El establecimiento formal de un mecanismo nacional de derivación es una parte importante de la aplicación de la Estrategia, y la capacitación es un aspecto crucial. La capacitación contó con la participación de representantes interinstitucionales de lucha contra la trata, que asistieron para mejorar sus conocimientos sobre las funciones y la metodología de un equipo multidisciplinario en el proceso de detección y derivación de víctimas de trata, incluidos niños. En la capacitación se presentaron métodos y herramientas para detectar y derivar a las víctimas para que reciban asistencia en un contexto interinstitucional, y se ampliaron los conocimientos sobre las necesidades y vulnerabilidades específicas de las víctimas adultas e infantiles. Además, hubo espacio para la reflexión sobre otras medidas que pudieran mejorar los actuales enfoques interinstitucionales para la detección y asistencia en el marco de la revisión en curso del mecanismo nacional de derivación maltés.

98. Entre los temas principales cabe citar:

- El papel de los mecanismos nacionales de derivación y el enfoque multidisciplinario en la detección, identificación y derivación de las víctimas a servicios especializados y de apoyo;
- Las fases de la detección de las víctimas de la trata, con especial atención a las normas y principios recomendados;
- Las perspectivas y experiencias de las víctimas de la trata, incluidas sus vulnerabilidades específicas;
- La derivación de las víctimas de la trata, incluidos los niños, a los servicios, y las normas y procedimientos operacionales (con especial atención al modelo Barnahus y la garantía del interés superior del niño);
- El apoyo y asistencia a largo plazo a las víctimas para su reintegración y recuperación.

99. Se está debatiendo la posibilidad de seguir colaborando con la OIDDH en el desarrollo del mecanismo nacional de derivación y hay planes en marcha para que dicha Oficina lleve a cabo una evaluación del mecanismo, así como una revisión legislativa en el ámbito de la trata en relación con el mecanismo nacional de derivación de Malta.

Respuesta al párrafo 16

100. El Código Penal maltés no define específicamente la prostitución, pero contiene artículos contra la explotación de personas a través de la prostitución. La legislación maltesa prohíbe forzar, engañar o manipular a alguien para que ejerza la prostitución, y estos actos se consideran crímenes de lesa humanidad.

101. Aunque el acto de la prostitución en sí no está tipificado como delito en Malta, no hay leyes específicas que protejan explícitamente a las mujeres que ejercen la prostitución frente a los abusos o el hostigamiento, sino que en estos casos se aplica la legislación general contra la violencia y la explotación, que puede incluir disposiciones contra la explotación sexual, la trata de personas y la violencia doméstica. Existen organizaciones como la Agencia de Servicios de Bienestar Social y la Women's Rights Foundation que ofrecen apoyo y programas de salida, alojamiento de emergencia, asesoramiento jurídico y actividades de promoción a las víctimas de explotación y violencia de género.

Apoyo y programas para mujeres que abandonan la prostitución

102. La Fundación Thouret, organización no gubernamental auspiciada por las Hermanas de la Caridad, gestiona el centro de acogida Dar Hosea, donde se ofrecen diversas formas de atención y servicios de apoyo a:

- Mujeres que ejercen o han ejercido la prostitución;
- Víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual;
- Jóvenes víctimas de la explotación en actividades de prostitución;
- Mujeres y jóvenes en riesgo de convertirse en víctimas de la prostitución.

103. Los servicios se ofrecen con independencia de la edad, nacionalidad, género, situación socioeconómica y religión.

104. En Dar Hosea la prostitución se considera violencia contra las mujeres y una forma de violencia contra la sociedad. El centro ofrece un entorno seguro y acogedor a las mujeres que ejercen la prostitución, así como a las personas afectadas por la trata y explotación sexuales. Ofrece una amplia gama de servicios, incluidos planes de atención personalizados elaborados en colaboración con trabajadores sociales. La misión principal de Dar Hosea es empoderar a estas mujeres, ayudándolas a redescubrir su valor, su autoestima y el respeto, así como a salir de ciclos de abusos y explotación. Se busca lograr que estas mujeres puedan vivir de forma independiente y llevar una vida plena. Aparte del centro de acogida como principal punto de contacto, también se han ampliado los servicios a mujeres y niñas en otros entornos, como centros penitenciarios, hospitales, programas de rehabilitación e incluso sus propios hogares. Además, desde Dar Hosea se ha puesto en marcha un programa de prevención destinado a reducir el riesgo de que las niñas y mujeres queden atrapadas en los ciclos de abusos y explotación, mediante el cual se les proporciona las herramientas y el apoyo necesarios para liberarse de estas situaciones.

105. La Women's Rights Foundation brinda asistencia jurídica, incluida representación letrada, a mujeres supervivientes de explotación sexual, trata y discriminación por motivos de género, además de apoyo en casos de violencia doméstica y agresión sexual. También participa en proyectos centrados en el empoderamiento de las mujeres y aboga por la igualdad de género.

106. La Agencia de Servicios de Bienestar Social ofrece una línea telefónica de apoyo (179) y diversos servicios de apoyo comunitario, incluido el centro de acogida de emergencia Ghabex, al que pueden acudir las personas que necesiten ayuda inmediata.

Participación en la vida política y pública

Respuesta al párrafo 17

Mujeres en el servicio diplomático

107. Aunque las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en general, Malta ha registrado un progreso constante en los últimos años dentro de su servicio diplomático: las mujeres representan ahora el 29 % de los embajadores, lo que supone un aumento con respecto a años anteriores. Malta mantiene su compromiso de seguir logrando un mayor equilibrio de género en el nombramiento de embajadores, como parte de sus esfuerzos más amplios por promover el liderazgo femenino y la representación paritaria en la política exterior. En cuanto a los puestos directivos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Turismo, el 60 % están ocupados por mujeres, lo que supone una mejora considerable.

El Parlamento y el mecanismo corrector de género

108. En las elecciones generales de 2022, cuando las mujeres solo representaron el 15 % de los miembros electos (el mismo resultado que en las elecciones generales anteriores, celebradas en 2017) se aplicó el mecanismo corrector de género. Así, las 12 candidatas no electas que habían obtenido el mayor número de votos fueron atribuidas a partes iguales a los dos partidos con representación parlamentaria, con lo que la representación de las mujeres se elevó al 28 %. Gracias a ello, un mayor número de diputadas podría formar parte de comisiones parlamentarias y delegaciones interparlamentarias, entre otras oportunidades. Un logro notable fue el nombramiento, por primera vez, de una diputada como jefa de bancada del partido gubernamental.

109. El Parlamento también fue objeto de una auditoría de género por parte de la OIDDH en 2022, lo que conllevó una serie de recomendaciones para mejorar la representación femenina en la labor parlamentaria, tanto a nivel político como administrativo.

110. El Servicio Parlamentario contrata al personal únicamente en función de sus méritos, sin tener en cuenta el sexo u otra característica definitoria. No obstante, cabe señalar que de la actual plantilla de 39 funcionarios del Servicio Parlamentario, 25 son mujeres, y actualmente tanto la Secretaria de la Cámara como la Auxiliar Superior de la Secretaria y la Auxiliar de la Secretaria son mujeres.

La Comisión Electoral

111. La Ley de Elecciones Generales fue enmendada en 2021 para mejorar el equilibrio de género en la Comisión Electoral, disponiendo lo siguiente:

- La Comisión estará compuesta por una Presidencia de la Comisión Electoral y diez Comisionados Electorales y la composición reflejará una representación equitativa entre los sexos, velando por que en ningún caso haya menos de cuatro miembros de cada sexo.

112. Actualmente tiene la siguiente composición:

- Presidente de la Comisión Electoral: un hombre;
- Comisionados Electorales: seis hombres y cuatro mujeres.

113. Como parte de los preparativos para las elecciones municipales de 2024 se publicó un informe con una serie de recomendaciones para lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres en las municipalidades, entre ellas las siguientes:

- El compromiso político de las instituciones gubernamentales, los partidos políticos, las ONG y los medios de comunicación, así como la promoción del equilibrio de género en las municipalidades mediante políticas gubernamentales y campañas de información;
- Una investigación exhaustiva sobre la participación de las mujeres y los hombres en la política local para determinar las razones del desequilibrio de género y diseñar medidas eficaces para resolverlos;
- El reclutamiento del género infrarrepresentado por parte de los partidos políticos;
- Elaboración de programas de capacitación sobre liderazgo y comunicación dirigidos principalmente al género infrarrepresentado.

Mujeres en puestos de liderazgo

114. La Notificación Oficial núm. 367 de 2024 (Reglamento relativo a la Promoción del Equilibrio de Género en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas) es la transposición del artículo 10 de la directiva de la Unión Europea sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración, que enumera las funciones de los organismos de promoción del equilibrio de género en las sociedades cotizadas. Al respecto, el artículo 3(1) faculta a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad en la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y le encomienda estas funciones. Se elaborará un informe anual sobre la aplicación de la directiva en los consejos de administración de las sociedades cotizadas con vistas a alcanzar los objetivos aplicables en materia de equilibrio de género.

115. El capítulo 13 de las reglas de los mercados de capitales de la Autoridad de Servicios Financieros de Malta tiene por objeto lograr una representación más equilibrada en cuanto al género entre los administradores de las sociedades cotizadas en bolsa mediante el establecimiento de medidas eficaces destinadas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género.

116. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad lleva a cabo iniciativas de sensibilización para educar al público en general sobre la importancia de la igualdad en los cargos con funciones decisorias, por medio de:

- Artículos y comunicados de prensa, apariciones en programas de radio y televisión y publicaciones en sus medios sociales;
- El Directorio de Mujeres Profesionales, que da mayor visibilidad a las mujeres profesionales y favorece las oportunidades para su nombramiento en consejos de administración, comités y otros puestos decisorios. Actualmente hay 278 mujeres profesionales;
- Conferencias para tratar temas pertinentes con distintas partes interesadas. En particular, un segmento de la Conferencia del Día Internacional de la Mujer de 2025 se centró en la relación entre las disparidades de género en el uso del tiempo y la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

117. En 2023, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad publicó un estudio sobre las percepciones y actitudes predominantes en cuanto a los roles de género entre los adultos de Malta. El objetivo de este estudio cuantitativo era investigar la prevalencia de los roles y actitudes de género tradicionales y averiguar si se mantenían los estereotipos sexuales. A pesar de algunas expectativas tradicionales en cuanto a los roles de género, en relación con el cuidado de los niños pequeños y las personas mayores dependientes, los participantes tendían hacia

percepciones progresistas de los roles de género, especialmente a nivel de la esfera pública. En concreto, la mayoría de los participantes estaba de acuerdo en que tanto las mujeres como los hombres podían asumir un cargo político o directivo. Sin embargo, al comparar los resultados de la encuesta con los macrodatos, se detectó una disonancia cognitiva: había una discrepancia entre la forma en que respondían los encuestados y lo que ocurría en la realidad. En seguimiento de la publicación de este estudio, la Comisión está desarrollando una campaña de sensibilización sobre los estereotipos de género y sobre el efecto que tienen sobre las mujeres y las niñas el poder y el control en el contexto de una sociedad patriarcal.

118. Por 15º año consecutivo se otorgó el Sello de Igualdad, mediante el cual las organizaciones hacen de la igualdad de género uno de sus valores y demuestran que su compromiso con las buenas prácticas va más allá de lo que impone la ley. Uno de los criterios para el Sello de Igualdad es la salvaguarda de la igualdad en las oportunidades de carrera y desarrollo personal.

Igualdad de género y educación

119. En el ámbito de la educación obligatoria, entre 2023 y 2025 las iniciativas de capacitación de educadores dirigidas por el Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación hicieron hincapié en la igualdad de género, los derechos de la mujer y el papel vital de la mujer en diversos sectores. En estos programas se emplearon enfoques pedagógicos sensibles a las cuestiones de género con el objetivo de desmontar estereotipos y promover un entorno inclusivo en las aulas. Se prestó especial atención a destacar las contribuciones históricas y contemporáneas de las mujeres a la educación, los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y el desarrollo económico, cuestionando así los roles tradicionales de género y fomentando la igualdad de participación. A través de talleres, notas de políticas y formación profesional continua, el Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación recalcó la importancia de empoderar a los educadores para que aboguen por la igualdad de género y actúen como agentes de cambio en sus comunidades e instituciones. La capacitación nacional integral de educadores de primaria se seguirá llevando a cabo hasta 2028.

Nacionalidad

Respuesta al párrafo 18

120. A raíz de las modificaciones introducidas en la Ley de Ciudadanía Maltesa (capítulo 188) en 2007, una persona nacida fuera de Malta antes del 1 de agosto de 1989 de madre maltesa por nacimiento puede solicitar la nacionalidad por registro, una formalidad que hace que las madres tengan ahora los mismos derechos que los padres para conferir la nacionalidad, por lo que quedan corregidas las disposiciones discriminatorias anteriores. Se han incorporado al derecho maltés las disposiciones de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954, y Malta mantiene su compromiso de adaptar su legislación a las normas internacionales para prevenir la apatridia, en particular en el caso de los niños nacidos en el extranjero de padres malteses. Las mujeres migrantes y solicitantes de asilo pueden solicitar la naturalización con arreglo al artículo 10 de la Ley de Ciudadanía Maltesa, que exige residencia legal, solvencia moral e integración en la comunidad maltesa (puede consultarse esta información en más detalle en el subartículo 10(1) de la Ley: <https://legislation.mt/eli/cap/188/eng>).

Educación

Respuesta al párrafo 19

121. El Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación dirige la Estrategia Nacional de Educación para el período 2024-2030, que constituye uno de los principales compromisos nacionales de Malta. En consonancia con el Plan Estratégico Nacional, Malta hace un seguimiento de los esfuerzos en materia de igualdad de género mediante exámenes periódicos. Estos incluyen la recopilación de datos desglosados por género y la integración de indicadores sensibles al género en la aplicación de los planes de estudios.

122. La Estrategia relativa al Abandono Prematuro de la Educación y la Formación (2023-2030) hace hincapié en la importancia de reducir la brecha educativa entre chicos y chicas, e identifica el género como un factor global de riesgo para el abandono prematuro de la educación y la formación. Aunque la estrategia no menciona explícitamente el programa mínimo nacional de estudios, se ajusta al objetivo más amplio de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes. La estrategia se centra en la equidad a través de los tres pilares principales (prevención, intervención y compensación), lo que pone de manifiesto el compromiso de resolver la disparidad de género en los resultados educativos. La Estrategia incluye un seguimiento, con datos desglosados por sexo, de los logros, el absentismo, el abandono y la progresión hacia la educación postsecundaria. Además, tiene un enfoque holístico que se traduce en una colaboración integrada y global entre las escuelas, las familias, los responsables políticos y las partes interesadas comunitarias que puede incluir iniciativas centradas en el género.

123. Se han creado oficialmente el Comité de Educación sobre Igualdad de Género y el Comité de Supervisión, que se reúnen trimestralmente para evaluar los avances y recomendar ajustes de las políticas. Entre los resultados más destacados figuran la introducción de módulos de equidad de género en la formación del profesorado y la elaboración de planes de acción en materia de género a nivel escolar. El Comité de Supervisión también ha publicado informes anuales de seguimiento de las mejoras en la paridad de género en todos los centros educativos.

124. Se está llevando a cabo un examen en relación con las materias de formación profesional en el nivel secundario. Los resultados preliminares parecen indicar que ha disminuido la matriculación femenina en los cursos técnicos de la Escuela Superior de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta, especialmente en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Sin embargo, en 2023 el Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación e Innovación creó una nueva sección dedicada específicamente a los programas de CTIM y de educación y formación profesionales (EFP), la Dirección de Programas CTIM y EFP. La apuesta nacional por una educación en CTIM y una EFP de calidad para todos los estudiantes sostiene el compromiso de Malta con la mejora de sus sistemas de educación y formación.

125. La Dirección de Programas CTIM y EFP tiene el propósito de proporcionar una educación en CTIM y una EFP de calidad para todos, elevar el perfil general de la educación en CTIM y la EFP dentro de la comunidad y fomentar los estudios en los campos de CTIM, en concreto mediante la contribución activa a las políticas nacionales, el diseño de programas curriculares y el apoyo a su aplicación, la oferta de oportunidades de desarrollo profesional a los educadores y el desarrollo de iniciativas de CTIM y EFP innovadoras a escala nacional, universitaria y escolar. La Dirección elabora, aplica y evalúa planes de estudios y programas de aprendizaje en estos ámbitos desde la educación preescolar hasta la secundaria, para todos los cursos, todas las materias y áreas de aprendizaje y todos los centros escolares, ya sean estatales o no.

126. En la enseñanza superior, la Escuela Superior de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta ha adaptado su formación profesional a las demandas del mercado laboral, reforzando la colaboración con representantes de la industria y centrándose en la educación en CTIM.

127. La atención especial que la Estrategia dedica a reducir la brecha educativa entre chicos y chicas refleja el compromiso de hacer frente a la disparidad de género en la formación profesional y en la educación CTIM.

128. Entre las medidas llevadas a cabo cabe mencionar campañas de divulgación específicas, programas de mentorías para chicas en CTIM y la colaboración con la Escuela Superior de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta para aumentar la participación femenina en las disciplinas de ingeniería e informática. La promoción de las CTIM y la reducción de las brechas de género son ámbitos de acción clave para Malta, y se ha colaborado con centros de enseñanza secundaria para dar a conocer los principios de las CTIM a los estudiantes a una edad temprana, fomentar el interés por estas disciplinas y mitigar la escasez de personal cualificado en ese campo. Las iniciativas consisten, entre otras cosas, en programas de mentoría con modelos femeninos, la facilitación de entornos de aprendizaje activo y el fomento de la participación de las mujeres en competiciones relacionadas con las CTIM.

129. El programa de mentorías “Women in Digital”, la iniciativa “Coding for Girls” y el Concurso Internacional de Robótica son algunos ejemplos de ello. Además, la Escuela Superior de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta participa activamente en eventos como el Día de las Chicas en las TIC, Global Game Jam Malta y talleres CTIM, para inspirar a las jóvenes a dedicarse a las TIC. Esto contribuye a crear espacios inclusivos para las mujeres y a potenciar su confianza y participación en las disciplinas relacionadas con la tecnología.

130. Los Servicios Nacionales de Bienestar Escolar colaboran con diversas partes interesadas, en particular la Autoridad de Innovación Digital de Malta, la Cámara de Ingenieros, el centro Explora y la Dirección de Salud, entre otros, para organizar charlas, visitas de orientación profesional y ferias nacionales para todos los estudiantes, incluidas las chicas, para promover los campos y las oportunidades profesionales de CTIM. También se organizan actos dirigidos a ellas, como el evento “Empowering Girls in ICT”, que se celebra anualmente en abril para fomentar la participación femenina en el sector.

131. Además de estas iniciativas para los estudiantes, los funcionarios de educación organizan jornadas de capacitación o desarrollo profesional permanente para consejeros y docentes de orientación, también en relación con el ámbito de las CTIM, para que conozcan mejor las oportunidades de trabajo y las nuevas tendencias en estos sectores y estén bien informados y mejor preparados a la hora de orientar a los estudiantes sobre sus estudios postsecundarios/terciarios y sus posteriores oportunidades profesionales. Desde un planteamiento enfocado en captar la atención de estudiantes más jóvenes, también se llevaron a cabo varias campañas para alumnos de 5º curso en las que tenían la oportunidad de participar en talleres interactivos, dos de ellos relacionados con la Salud (Enfermería) y las TIC, además de otro específicamente relacionado con las artes (CTIAM).

132. La educación sexual integral se está integrando en el plan de estudios de desarrollo personal, social y profesional, con contenidos adecuados a la edad y adaptados tanto a los centros públicos como a los privados.

133. Las estrategias de educación inclusiva se están reforzando mediante servicios de apoyo, planes de ayuda financiera e intervenciones específicas para grupos vulnerables, como las niñas con discapacidad y los estudiantes refugiados.

134. Malta también ofrece sus servicios educativos y de enlace comunitario a los estudiantes internacionales que reúnan los requisitos y estén matriculados en la enseñanza obligatoria, independientemente del género del estudiante, prestando también la debida atención a consideraciones relativas a integración de la perspectiva de género. Asimismo, se establece contacto con las familias migrantes.

135. En lo que respecta a la inclusión, varias usuarias de los servicios son niñas que asisten a centros educativos (escuelas ordinarias, escuelas religiosas o centros de recursos). La Aġenzija Sapport está comprometida con la aplicación del artículo 24 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y ayuda a los usuarios de los servicios a acceder a la educación. Los servicios de la Aġenzija Sapport incluyen un apoyo social integral para empoderar tanto a las estudiantes como a sus familias, y esto también puede incluir la interacción directa y el enlace con otras partes interesadas. Recientemente, la Agencia puso en marcha un plan para que las familias de menores pudieran recibir una subvención para contratar a un asistente personal. Este asistente personal podría ayudar a niños con discapacidad en varios aspectos de su vida diaria, incluida la asistencia en entornos educativos y el apoyo en las sesiones de terapia. Lo que se busca es eliminar barreras y facilitar un acceso equitativo a la educación, independientemente de la naturaleza o gravedad de la discapacidad.

136. Otras entidades, como el Centro de Vida Independiente Sonia Tanti y la Dependencia de Acceso a la Comunicación y la Tecnología, también evalúan la necesidad de los menores de contar con dispositivos de adaptación que faciliten la movilidad y la comunicación, lo que ayuda al estudiante a integrarse plenamente en su entorno educativo. La Dependencia de Apoyo a la Familia de la Aġenzija Sapport ha puesto en marcha recientemente un programa a través del cual se organizan sesiones de sensibilización con padres, educadores y alumnos, fomentando una cultura de inclusión, creando conciencia y promoviendo entornos libres de acoso, culpabilización o discriminación. Con este tipo de iniciativas, la Aġenzija Sapport mantiene su compromiso con la educación inclusiva y con los principios consagrados en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, velando por que todos los niños —independientemente de su capacidad— puedan prosperar académica y socialmente.

137. Al mismo tiempo, la Comisión para los Derechos de las Personas con Discapacidad recibe quejas tanto de estudiantes discapacitados como de padres de estudiantes discapacitados preocupados por la oferta o la falta de oferta educativa. Estas denuncias son investigadas por el Equipo de Investigación para encontrar una solución que permita al alumno seguir estudiando o, en los casos más graves, la Comisionada mantiene reuniones con el Ministerio de Educación directamente para encontrar una solución a la denuncia recibida. También se pide a la Comisión para los Derechos de las Personas con Discapacidad que proporcione información sobre los posibles programas que el Ministerio de Educación quiere poner en marcha.

138. Se están realizando auditorías de los planes de estudios para asegurar que se ajusten a las disposiciones de la Convención.

Empleo

Respuesta al párrafo 20

Mujeres trabajadoras

139. En 2013, partiendo del concepto de que trabajar debía resultar rentable, Malta introdujo un paquete integral para aumentar la participación en el mercado laboral reduciendo las barreras al empleo. Uno de los pilares de esta iniciativa fue la puesta

en marcha en 2014 del sistema de cuidado infantil gratuito, diseñado para apoyar a los progenitores o tutores que trabajaban o cursaban estudios, en particular a las madres.

140. Este plan alivió considerablemente la carga financiera del cuidado de los niños, lo que permitió que más mujeres se incorporaran o reincorporaran a la fuerza de trabajo. Al eliminar un importante obstáculo para el empleo de las mujeres, dio lugar a un aumento constante de la participación femenina en el mercado laboral de Malta. El sistema de cuidado infantil gratuito no solo propició una mayor independencia económica de las mujeres, sino que también fue clave para fomentar la inclusividad del mercado laboral y promover la igualdad de género en el empleo. Con los años se ha ido convirtiendo en un componente vital de las políticas sociales y económicas de Malta, lo que demuestra lo eficaces que resultan las medidas específicas a la hora de empoderar a las mujeres y apoyar a las familias.

141. Desde la puesta en marcha de este sistema en abril de 2014 hasta diciembre de 2024, se han beneficiado de los servicios gratuitos de cuidado infantil 37.535 niños de entre 0 y 3 años y sus padres. El establecimiento de dicho sistema ha aumentado la oferta de mano de obra en Malta, ya que ha permitido que participen en el mercado laboral muchas mujeres que antes no formaban parte de la población activa. Esta disponibilidad más amplia de mano de obra ha beneficiado a los empresarios.

142. La tasa de empleo femenino viene aumentando de manera constante desde 2012. El número de mujeres ocupadas de entre 16 y 64 años era de 70.055 en 2012, en 2018 había aumentado hasta las 99.762 y en agosto de 2024 (últimos datos disponibles) alcanzó las 130.089. También ha registrado un aumento el empleo de las mujeres mayores de 65 años, al pasar de 1.283 en 2012 a 2.354 en 2018 y hasta 4.060 en agosto de 2024.

Creación de iniciativas de empleo para mujeres y grupos vulnerables

143. Jobsplus, el Servicio Público de Empleo de Malta, dedica especial atención a promover la igualdad de oportunidades y apoya activamente las iniciativas orientadas a aumentar el número de mujeres en la fuerza de trabajo y a lograr una representación de género equilibrada. Mediante planes de capacitación a medida, orientación profesional y asociaciones con partes interesadas, Jobsplus hace frente a los obstáculos que encuentran las mujeres para participar en la mano de obra, de forma que todos, independientemente de su sexo, tengan acceso a oportunidades de empleo significativas. Su compromiso con el empoderamiento de la mujer es un paso fundamental para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social en Malta.

144. Las mujeres desempleadas pueden recurrir a los servicios de asesoramiento de Jobsplus, que les ofrecen un apoyo integral para decidir cuáles son sus aspiraciones profesionales, crear planes de acción personales para mejorar su empleabilidad, y acceder a oportunidades de capacitación pertinentes. Estos servicios incluyen sesiones personalizadas de orientación profesional diseñadas para explorar opciones profesionales, perfeccionar el currículum y preparar eficazmente las entrevistas de trabajo. Además, las personas interesadas reciben asesoramiento sobre cursos de capacitación disponibles y planes de financiación.

145. Jobsplus está también acreditado como instituto de educación superior, y ofrece cursos diseñados para incrementar la empleabilidad de sus clientes. En el último año Jobsplus ha seguido ofreciendo cursos gratuitos a toda persona en edad de trabajar, independientemente de su situación laboral. Existe una gran variedad de cursos de capacitación, que abarcan desde las competencias básicas hasta la formación profesional.

	Diciembre de 2022	Diciembre de 2023	Diciembre de 2024
Mujeres que han completado cursos de capacitación satisfactoriamente	2 955	3 468	3 245

146. En enero de 2023 se relanzó el plan de acceso al empleo dentro del nuevo período de programación 2021-2027. Mediante dicho plan se proporciona a las empresas una ayuda para el empleo que busca promover la contratación de los solicitantes de empleo más vulnerables. Los empresarios reciben un subsidio semanal por cada nueva contratación durante un máximo de 52 o 104 semanas, en función del grupo de población. En el caso de las personas discapacitadas registradas, los empresarios que se acojan al plan y cuya solicitud resulte admisible recibirán un subsidio semanal más elevado, durante un máximo de 156 semanas.

147. Las víctimas de la trata de personas a las que se aplican las disposiciones de la legislación subsidiaria 217.07 (autorización de residencia para las víctimas de la trata o de la migración ilegal que cooperan con las autoridades maltesas) y a las que se concede la autorización para residir en Malta y posteriormente un permiso de residencia también reciben un permiso de trabajo. De acuerdo con esta legislación, las víctimas de la trata pueden acceder a los servicios de Jobsplus (el Servicio Público de Empleo de Malta) a través de la Dependencia de Servicios de Empleo Inclusivo, lo que facilita su integración en el mercado laboral.

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor

148. El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor se encuentra consagrado en la Ley de Empleo y Relaciones Laborales. La reciente normativa de 2025 sobre agencias de trabajo temporal ha reforzado aún más este marco al garantizar que los trabajadores temporales cedidos por las agencias tengan las mismas condiciones básicas de trabajo y empleo, incluido el salario, que los empleados comparables de la empresa usuaria. Esto refuerza el principio de igualdad de retribución y evita las disparidades indirectas por motivos de género que pueden surgir en formas de trabajo atípicas o temporales.

149. El Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo sigue velando por el cumplimiento de este principio por medio de inspecciones en el lugar de trabajo, la orientación a los empleadores y la colaboración con la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad y los asociados sociales. Las medidas en curso se centran en mejorar los mecanismos de cumplimiento, incluida la introducción de medidas de transparencia salarial en consonancia con la directiva de la Unión Europea sobre transparencia retributiva, de próxima aplicación, así como en fomentar métodos de evaluación del trabajo neutros en cuanto al género y encuestas salariales periódicas para detectar y corregir las diferencias salariales injustificadas.

150. La reciente Notificación Oficial núm. 112 de 2025 (Reglamento relativo a las Condiciones de Trabajo Transparentes y Previsibles (Enmienda)) refuerza aún más este marco al obligar a los empleadores a revelar a los candidatos los rangos salariales y las disposiciones pertinentes de los convenios colectivos antes del inicio de la relación laboral. Además, ahora los trabajadores tienen derecho a solicitar información sobre su retribución individual y la de otras personas que realicen el mismo trabajo, y los empleadores deben responder en un plazo de dos meses.

151. En 2023, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad lanzó la herramienta de igualdad salarial para verificar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres. La herramienta se integró en la certificación del Sello de Igualdad de la Comisión Nacional para la Promoción de la

Igualdad para empresas que emplean al menos a 50 trabajadores, que tienen la opción de solicitar también el certificado de igualdad salarial. Tras el lanzamiento, la Comisión organizó dos sesiones de capacitación práctica en línea sobre el uso de la herramienta. La herramienta procesa los datos introducidos por las empresas, y la Comisión entrega un informe con información confidencial y orientaciones sobre la situación de la igualdad de remuneración dentro de la organización. En la actualidad, cuatro organizaciones han obtenido el certificado de igualdad salarial.

152. Como parte del proyecto cofinanciado por la Unión Europea “Preparar el terreno para la independencia económica” (2018-2020), La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad llevó a cabo una serie de iniciativas con diferentes interesados para sensibilizar sobre la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres:

- Un seminario sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, la inactividad femenina y la brecha de género en las pensiones cuyo objetivo era sensibilizar sobre estas cuestiones. Este acto sirvió de plataforma de debate entre las distintas partes interesadas, incluidos sindicatos, ONG, responsables de la formulación de políticas y académicos;
- Sesiones de orientación profesional para 60 consejeros y docentes de orientación profesional y docentes de orientación sobre cómo empoderar a los jóvenes estudiantes para que tomen decisiones acertadas en cuanto a sus asignaturas. La capacitación se centró en cómo hacer frente a los obstáculos que podían encontrar las chicas al iniciar su vida profesional;
- Una investigación sobre las herramientas de igualdad salarial en Europa y el desarrollo de las especificaciones técnicas de la herramienta de igualdad salarial, en el que se examinaron las herramientas europeas vigentes para analizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres;
- Un estudio sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, que se centró en la forma en que los sindicatos europeos abordaban el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor durante la negociación colectiva y en el que se describieron las herramientas desarrolladas para este fin;
- Sesiones de consulta con representantes sindicales sobre cómo salvaguardar la igualdad salarial en las negociaciones de convenios colectivos. El objetivo de las sesiones era dotar a los representantes sindicales de conocimientos sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres y proporcionarles información sobre cómo garantizar que los convenios colectivos fueran inclusivos, igualitarios y justos;
- Una campaña de sensibilización sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para educar al público en general mediante información objetiva sobre este tema.

Acoso sexual en el lugar de trabajo

153. El artículo 29 de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales prohíbe explícitamente el acoso sexual y exige a los empleadores que prevengan y resuelvan este tipo de conductas en el lugar de trabajo. El Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo colabora estrechamente con la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad para hacer que los empleadores apliquen políticas claras contra el acoso, impartan capacitación y mantengan procedimientos internos eficaces de denuncia e investigación. Los casos de acoso sexual son tratados por el Tribunal Industrial, así como por los tribunales civiles o penales, y el resultado puede ser desde

una indemnización hasta medidas disciplinarias. En 2025 Malta comenzó los trámites para iniciar el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, lo que refleja su compromiso permanente de promover lugares de trabajo seguros, justos e inclusivos y reforzar la aplicación de las disposiciones tanto en materia de igualdad salarial como de lucha contra el acoso.

154. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad está facultada para investigar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Tras la investigación, la Comisionada emite un dictamen en el que declara si se ha infringido la ley de igualdad. Además, dado que el acoso sexual puede llegar a constituir un delito penal, la Comisionada puede remitir el dictamen al Director de la Policía para que tome las medidas oportunas.

155. A lo largo de los años se presentaron los siguientes casos:

Casos de acoso sexual presentados ante la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
2024	1		1
2023	1		1
2022	1	1	2
2021	1		1
2020	1		1
2019	0	0	0
2018	1		1

Salud

Respuesta al párrafo 21

156. Ya hay servicios de salud sexual y reproductiva disponibles en el ámbito comunitario, en clínicas de detección de infecciones de transmisión sexual dirigidas por ginecólogos y médicos de cabecera, en el marco de la atención primaria de salud, y también en clínicas especializadas del hospital estatal. Se recoge más información sobre otros tipos de acceso y planes para la provisión de anticonceptivos gratuitos, incluida la anticoncepción de urgencia, en el documento de consulta sobre la Estrategia Nacional de Salud Sexual 2025-2030, publicado en diciembre de 2024. Antes de la publicación de esta Estrategia, el acceso a dichos servicios se estudió a través de la Encuesta Nacional de Salud Sexual, cuyos resultados se utilizaron como base para las medidas incluidas en el documento de la Estrategia. Además, se recogen datos sobre el acceso a estos servicios específicos como parte de las actividades rutinarias de recopilación de datos para los servicios clínicos y los niveles de atención primaria y secundaria de salud.

157. También es pertinente señalar que la píldora del día siguiente está disponible en todas las farmacias maltesas desde 2016.

158. Toda una sección del documento de consulta de la Estrategia Nacional de Salud Sexual 2025-2030 se centra en las necesidades de planificación familiar de la población, incluidas las medidas para garantizar el acceso a los servicios de detección de infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, y también a la anticoncepción y la planificación familiar, y se menciona específicamente la cuestión del embarazo

en la adolescencia. Se han recogido los comentarios recibidos con relación al documento de consulta y se están preparando para su presentación al Gabinete, junto con un documento actualizado que incorpora las sugerencias recibidas.

159. La educación integral sobre relaciones y sexualidad se imparte durante el plan de estudios obligatorio de desarrollo personal, social y profesional (puede consultarse en: <https://curriculum.gov.mt/years-7-and-8-learning-outcomes-programmes-and-syllabi-2/#PSCD>).

160. En virtud de la legislación maltesa la interrupción del embarazo mediante aborto provocado se considera ilegal, por lo que no se reconoce el aborto como una herramienta de planificación familiar. Esta legislación y su aplicación jurisdiccional también están salvaguardadas por el Protocolo núm. 7 del Tratado de Adhesión de Malta a la Unión Europea, de 2003.

161. En noviembre de 2022, el Gobierno maltés anunció que enmendaría su legislación sobre el aborto de forma que los médicos pudieran interrumpir un embarazo para salvar la vida de la mujer. El 30 de junio de 2023 se publicó la Ley núm. XXII de 2023, por la que se modificó el Código Penal. La enmienda prevé dos situaciones distintas:

- Riesgo inminente: En el caso de que una mujer embarazada sufra una complicación médica por la que su vida corra un riesgo inminente, la intervención médica se realiza de inmediato para salvar la vida de la mujer y, si se determina que el feto es viable, se hace todo lo posible para garantizar un parto seguro;
- Grave peligro para la salud, que pueda conducir a la muerte: En los casos en que una mujer sufra una complicación médica por la que su vida pueda correr riesgo o que pueda poner en grave peligro su salud, de forma que pueda causar su muerte. El uso de la palabra “pueda” es relevante, ya que los profesionales de la salud no tendrán que esperar a que una mujer esté al borde de la muerte para intervenir. Esta enmienda permitirá a los profesionales médicos intervenir para evitar que el estado de la mujer empeore y pueda sufrir más complicaciones. Por primera vez, los profesionales médicos gozarán de plena protección legal para realizar este tipo de intervenciones y así salvar más vidas. El Gobierno también expresó esto de forma muy clara en la fase de comisión parlamentaria, que también se utiliza como de referencia a la hora de interpretar la ley.

162. Por primera vez se ha cuestionado el *statu quo* y se ha modificado el Código Penal, que anteriormente consideraba ilegal la interrupción del embarazo en cualquier circunstancia.

163. Malta concede gran importancia al derecho a la libertad de expresión, también para quienes defienden los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este derecho está consagrado en la Constitución y protegido por la legislación nacional. En Malta, las defensoras de los derechos humanos expresan con regularidad sus opiniones y contribuyen activamente al debate público, entre otras cosas mediante las actividades de promoción, el activismo y la interacción con medios de comunicación. Malta reconoce que estas defensoras, incluidas aquellas que promueven los derechos reproductivos y la autonomía corporal, pueden toparse con dificultades particulares, especialmente en el ámbito digital. Malta mantiene su firme compromiso de defender las libertades fundamentales y sigue reforzando las garantías jurídicas e institucionales, al tiempo que promueve una cultura de respeto e igualdad y un discurso público libre de acoso o discriminación.

Grupos desfavorecidos de mujeres

Respuesta al párrafo 22

Migración y asilo

164. Tanto la Agencia de Protección Internacional, como organismo decisorio en la concesión del asilo, como la Agencia para el Bienestar de los Solicitantes de Asilo, como entidad que gestiona las instalaciones de acogida en cumplimiento de la directiva de la Unión Europea sobre las condiciones de acogida, incorporan procedimientos sensibles a las cuestiones de género en todas sus operaciones. La Agencia de Protección Internacional incluye mujeres en las funciones de intérpretes y agentes de protección (que también se encargan de entrevistar a los solicitantes). La Agencia para el Bienestar de los Solicitantes de Asilo ha invertido sustancialmente en servicios psicosociales, cuenta con un equipo de profesionales dedicados, y emprende constantemente nuevas iniciativas en este sentido.

165. Malta reitera su firme compromiso con los principios de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, así como con sus obligaciones en virtud de la legislación de la Unión Europea relativa a los solicitantes de asilo y los beneficiarios de protección internacional. Además, Malta respeta estrictamente el principio de no devolución, de conformidad con sus obligaciones internacionales.

166. A lo largo de los años, el Gobierno maltés ha defendido sistemáticamente sus obligaciones internacionales y en materia de derechos humanos, especialmente las relacionadas con las operaciones de búsqueda y salvamento. Las autoridades maltesas competentes investigan, evalúan, priorizan y actúan con diligencia ante las llamadas de socorro, respetando plenamente y adhiriéndose a los instrumentos de derecho internacional pertinentes, incluidos la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar y el Convenio Internacional sobre Búsqueda y Salvamento Marítimos de 1979. Malta ha salvado miles de vidas en más de dos décadas, y acoge a una comunidad de refugiados y beneficiarios de protección internacional considerable en relación con el tamaño de la población del país.

167. El 11 de diciembre de 2019, el Gobierno de Malta se adhirió a la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954 tras depositar los instrumentos de adhesión en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

168. El memorando de entendimiento con Libia pretende reforzar la cooperación entre las autoridades competentes de ambos países en la lucha contra el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, contribuyendo así a la protección de los migrantes y a la prevención de la pérdida de vidas humanas en el mar.

Política Estratégica Nacional sobre Envejecimiento Activo, brecha en las pensiones y medidas contra la discriminación

169. La Política Estratégica Nacional sobre Envejecimiento Activo, adoptada en 2023, fija el marco de Malta para promover un envejecimiento activo, saludable e inclusivo a través de la inclusión social, la salud en la vejez y la atención a la diversidad y la desigualdad. Los esfuerzos de inclusión social han reducido el aislamiento a través del fomento de la amistad dentro de la comunidad, programas de voluntariado, la revitalización de los centros de envejecimiento activo como el de Qormi, las actividades culturales y al aire libre, la educación financiera, la participación cívica a través de programas como “Abuelas en la Escuela” y la ampliación del acceso digital. Entre los logros de salud en la vejez destacan la mejora de la atención geriátrica comunitaria, los alojamientos nocturnos, el aumento de la prestación para los cuidadores en el hogar (8.500 euros), un amplio apoyo de salud mental, programas de

actividad física y nutrición, la integración de los cuidados paliativos y las próximas revisiones cognitivas y auditivas. Las iniciativas de atención a la diversidad y la desigualdad se centran en una atención inclusiva sensible al género y para las personas LGBTIQ+, campañas contra el edadismo, adaptación de viviendas, consultas sobre la falta de hogar, normas de atención y una dirección específica para la demencia, apoyo activo a los cuidadores y participación en proyectos de diagnóstico precoz de la Unión Europea. En general, la Política Estratégica Nacional sobre Envejecimiento Activo ha mejorado el acceso a los servicios, las infraestructuras y la participación comunitaria de la población mayor de Malta.

170. Según Eurostat, la brecha de género en las pensiones de Malta aumentó considerablemente entre 2015 y 2023, del 22,5 % al 43,4 %, mientras que la media de los 27 países de la Unión Europea se redujo del 34,3 % al 24,1 %. Este aumento en Malta refleja en gran medida un efecto de base derivado de la introducción en 2015 de la bonificación contributiva deficitaria, un pago anual para las personas con menos de diez años de cotización a la Seguridad Social. Aunque no estaba dirigida a un sexo en específico, la mayoría de los beneficiarios fueron mujeres. Su posterior inclusión en las estadísticas de pensiones —en los niveles de pensión más bajos— redujo la pensión media de las mujeres e infló la diferencia total.

171. Para hacer frente a esta disparidad, el Gobierno ha puesto en marcha varias medidas:

- Concesión gradual de la pensión de jubilación completa del cónyuge fallecido a su viuda;
- Concesión de créditos de cotización a las mujeres que abandonan la fuerza de trabajo por motivos parentales;
- Revisión de las pensiones cuyas disposiciones mantienen sesgos de género residuales;
- Desarrollo de iniciativas para subsanar las deficiencias en los registros contributivos.

172. Se prevé que el número de hogares con una sola pensión disminuirá a medida que aumente el número de mujeres que puedan optar a una pensión contributiva.

173. Gemma, la dependencia de capacidad financiera del Ministerio de Política Social y Derechos de la Infancia, apoya la educación financiera a través de sesiones sobre pagos sin efectivo, prevención del fraude, prestaciones sociales y gestión del dinero, actividades que, aunque no están orientadas a un género específico, atraen a muchas mujeres entre sus participantes.

174. La Política Estratégica Nacional sobre Envejecimiento Activo (2023-2030) da prioridad a la seguridad financiera, la igualdad de género y la inclusión social de las mujeres mayores. En el marco de su primer objetivo (la inclusión social), la estrategia promueve la educación financiera y la planificación financiera a lo largo de toda la vida para reducir la inseguridad y la vulnerabilidad al fraude. En el marco de su tercer objetivo (la atención a la diversidad y la desigualdad), fomenta el aprendizaje permanente y la participación continua en la mano de obra a través de iniciativas como “Aprendizaje en la Tercera Edad”, “Aprendizaje en la Cuarta Edad” y el programa “Universidad para la Cuarta Edad” (U4A), que reanudó las sesiones de grupo en 2024. En breve se ofrecerá aprendizaje en línea e información sobre oportunidades de capacitación, incluidas las de la Fundación para la Accesibilidad a la Tecnología de la Información, en un nuevo sitio web centralizado sobre envejecimiento activo.

175. La participación cívica y la vida independiente son también pilares centrales. El programa “Abuelas en la Escuela”, que ahora cuenta con 23 participantes, en su mayoría mujeres, refuerza los lazos intergeneracionales, mientras que las alianzas con organizaciones como San Vicente de Paúl amplían las oportunidades de voluntariado. El programa Nibqghu Attivi, relanzado en 2024, ayuda a mujeres mayores a mantenerse activas e independientes en casa.

176. En conjunto, estas iniciativas tienen por objeto reducir la inseguridad financiera, promover la igualdad y mejorar el bienestar y la participación de las mujeres mayores en la sociedad maltesa.

177. Malta ha tomado varias medidas para prevenir la discriminación de las mujeres con discapacidad, también en cuanto que madres. En virtud del artículo 3 de la Ley sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (capítulo 627), las mujeres pueden presentar denuncias de discriminación por discapacidad, y existen mecanismos de reparación en virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades (para las Personas con Discapacidad) (capítulo 413), que está siendo modificada para reforzar las protecciones. La Comisión para los Derechos de las Personas con Discapacidad investiga las denuncias y puede abrir investigaciones. También han reforzado la protección las reformas legislativas, entre ellas la modificación en 2024 del artículo 251F del Código Penal, que tipifica como delito la esterilización forzosa e introduce disposiciones para la indemnización, y la derogación en 2024 de la Ordenanza y Reglamento sobre Leprosos. La Aġenzija Support presta apoyo a través de servicios sociales, iniciativas de educación inclusiva y un plan de subvenciones para asistentes personales que ayuden a menores con discapacidad. Las mujeres de 60 años o más entran dentro del ámbito de acción del Departamento de Envejecimiento Activo y Atención Comunitaria, por lo que las mujeres mayores con discapacidad están incluidas en la Política Estratégica Nacional sobre Envejecimiento Activo 2023-2030.

178. Malta considera que la legislación actual, basada en el marco de la Unión Europea, responde adecuadamente a las necesidades de las mujeres. De hecho, las mujeres ya se benefician sistemáticamente de esta legislación, que tiene en cuenta sus necesidades específicas. La Agencia de Protección Internacional vela por que los derechos y necesidades de las mujeres sean debidamente respetados y salvaguardados. Esto se consigue mediante la evaluación continua de los procedimientos existentes y la detección y resolución de cualquier situación que pueda surgir durante el proceso de control inicial. También se tienen en cuenta las aportaciones y recomendaciones de los profesionales de la Agencia para el Bienestar de los Solicitantes de Asilo y de otras entidades relevantes, en particular las relacionadas con las garantías procesales especiales. Cuando al presentar su solicitud una mujer declara haber sufrido violencia, el equipo que se ocupa del proceso suele destacar esta información. De esta forma, al asignar el caso para una entrevista, se ofrecerán la sensibilidad y la atención adecuadas. Siempre que sea posible y en función de las disponibilidades, la Agencia procura asignar agentes de protección mujeres a las solicitantes. En los casos de solicitantes vulnerables, se hace todo lo posible por evitar el uso de la interpretación a distancia. Además, en estos casos las entrevistas se programan en días con un menor número de citas, para ayudar a crear un ambiente más tranquilo y permitirles hacer descansos si se abruman. Para la Agencia es muy importante garantizar que los solicitantes, en particular las mujeres y las personas vulnerables, reciban un trato digno, comprensivo y atento durante todo el procedimiento.

179. Lo anterior ya se plasma en el enfoque sensible al género adoptado en el proceso de asilo. En cuanto a la interpretación, cabe señalar que, si bien los solicitantes tienen derecho a pedir un intérprete de su mismo género o de otro, y aunque la Agencia de

Protección Internacional suele atender tales peticiones, no existe obligación legal de hacerlo. A este respecto, hay que tener en cuenta las limitaciones en cuanto a intérpretes disponibles.

180. Malta siempre ha cumplido sus obligaciones internacionales, incluidas las derivadas del Convenio Internacional sobre Búsqueda y Salvamento Marítimos. Todos los migrantes rescatados en el mar pueden solicitar asilo independientemente de su edad o sexo.

181. Malta ya se ha adherido a la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954.

Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta al párrafo 23

182. La legislación sobre el divorcio fue promulgada en el Código Civil maltés en virtud de la Ley núm. XIV de 2011, y posteriormente se introdujeron modificaciones mediante la Ley núm. XXV de 2021. Cualquiera de los cónyuges puede iniciar un procedimiento de divorcio. Puede hacerse conjuntamente por ambos cónyuges o uno de los cónyuges puede iniciar una demanda de divorcio contra el otro. Los tribunales civiles de Malta son competentes para conocer de una demanda de divorcio si al menos uno de los cónyuges está domiciliado en Malta en la fecha de presentación de la demanda de divorcio o si al menos uno de los cónyuges residió habitualmente en Malta durante un período de un año inmediatamente anterior a la presentación de la demanda de divorcio. El artículo 66B del Código Civil contiene los requisitos legales para que una demanda de divorcio sea estimada.

183. La demanda de divorcio se tramita si en la fecha de inicio del procedimiento de divorcio los cónyuges han obtenido la separación personal mediante contrato o sentencia judicial. Si los cónyuges no están legalmente separados, la ley prevé un plazo dentro del cual los cónyuges pueden proceder con una demanda de divorcio. Si los cónyuges optan por una demanda conjunta, en la fecha de inicio del procedimiento de divorcio, deben haber vivido separados durante un período o períodos de al menos un total de 6 meses del año anterior, mientras que si la demanda es presentada por uno de los cónyuges contra el otro, en la fecha de inicio del procedimiento de divorcio los cónyuges deben haber vivido separados durante un período o períodos de al menos un total de un año de los dos años anteriores. Esto significa que el período durante el cual los cónyuges han vivido separados no tiene por qué ser continuo, sino que acumulativamente debe sumar seis meses o un año, respectivamente. Además de lo anterior, el Tribunal debe estar convencido de que no existen perspectivas razonables de reconciliación entre los cónyuges, lo que suele confirmarse mediante una declaración jurada de las partes, en la que declaran que llevan una vida separada el uno del otro y que no hay posibilidad de que su relación continúe. Asimismo, el Tribunal debe cerciorarse de que, si corresponde pagar una pensión alimenticia a uno de los cónyuges o a sus hijos, los interesados reciben una pensión adecuada; los pagos se realizan con regularidad y no se adeudan atrasos. Para comprobarlo, el tribunal puede ordenar a las partes que presenten información sobre el pago de la pensión alimenticia de los hijos. En caso de que el cónyuge que solicita el divorcio esté obligado al pago de la pensión alimenticia en virtud de una sentencia judicial o de un contrato y no haya pagado lo debido, el Tribunal no accederá a la demanda de divorcio si se demuestra que concediendo el divorcio sería más difícil para el cónyuge interesado recibir dicha pensión. Si la sociedad de bienes gananciales o la sociedad de bienes residuales bajo administración separada han dejado de aplicarse entre las partes antes de la incoación del procedimiento de divorcio, y las partes siguen

teniendo bienes en común, las partes pueden proceder al divorcio sin liquidar estos bienes, si ambas están de acuerdo en hacerlo.

184. Cabe distinguir entre los cónyuges que se han separado mediante un contrato o una sentencia judicial y los cónyuges que optan directamente por el divorcio.

185. El artículo 66D del Código Civil establece que, al presentarse una demanda de divorcio, no es necesario que el cónyuge que presenta la demanda atribuya culpa al otro cónyuge como justificación del procedimiento, a diferencia de los procedimientos de separación personal. Si la demanda de divorcio la presentan cónyuges que no se han separado mediante un contrato o una sentencia judicial, los cónyuges deben comparecer primero ante un mediador, de conformidad con el artículo 66I. El objetivo de esta disposición legal es procurar la reconciliación entre los cónyuges. Si la reconciliación no es posible, se da a las partes la oportunidad de intentar llegar a un acuerdo sobre los términos del divorcio. Dicho acuerdo deberá incluir los siguientes términos: el cuidado y la custodia de los hijos, el régimen de visitas a los hijos, la pensión alimenticia de los cónyuges y de los hijos, la residencia en el domicilio conyugal y la división de la sociedad de bienes. La regla 4(9) de la legislación subsidiaria 12.20 establece que cuando las partes no se han reconciliado, ya hayan acordado los términos del divorcio o no hayan llegado a un acuerdo, el mediador debe informar de ello al tribunal. En función del caso, el tribunal concederá entonces a las partes autorización para proceder ante él en un plazo de dos meses. Si las partes no han llegado a un acuerdo, el solicitante debe presentar en la demanda de divorcio las preferencias que suelen determinarse durante el procedimiento de separación personal; especialmente en relación con la disolución de la sociedad de bienes y los derechos y obligaciones de las partes respecto a sus hijos.

186. El artículo 66G del Código Civil impone al abogado de un cónyuge que desee tramitar el divorcio inmediatamente la obligación de abordar la posibilidad de reconciliación, e impone lo mismo al abogado que asiste al otro cónyuge. Además, la ley establece que, cuando los cónyuges no estén legalmente separados, el abogado debe presentar junto con la demanda de divorcio una nota que confirme que se ha cumplido la citada obligación. La demanda de divorcio debe presentarse ante los tribunales civiles (sala de familia). También es posible que unas partes que hayan iniciado un procedimiento de separación presenten una solicitud *pendente lite* para que la demanda de separación se considere una demanda de pronunciamiento de divorcio. Si el tribunal determina que se cumplen las condiciones estipuladas en el artículo 66B, procederá a atender y resolver ambas demandas conjuntamente. Durante un procedimiento de divorcio, al igual que se permite durante un procedimiento de separación, la esposa puede optar por retomar su apellido de soltera mediante la correspondiente solicitud al tribunal. La ley también prevé la posibilidad de que el marido solicite al tribunal que prohíba a la esposa utilizar su apellido. El tribunal solo accederá a ello si el marido demuestra que de seguir utilizando ella su apellido le causará un grave perjuicio. Al pronunciarse el divorcio, dejan de aplicarse el derecho de los cónyuges a heredar el uno del otro y la obligación de cohabitación entre las partes, y los divorciados adquieren el derecho a volver a contraer matrimonio. Si las partes divorciadas tienen hijos, el procedimiento de divorcio no afecta a sus derechos y obligaciones como progenitores. Lo mismo ocurre si las partes divorciadas habían contraído acuerdos u obligaciones con terceros antes de la sentencia de divorcio.

187. La legislación maltesa reconoce distintas formas de regímenes familiares, como el matrimonio, las uniones civiles y la cohabitación. El matrimonio y las uniones civiles proporcionan plenos derechos y obligaciones, entre otros los relativos a la manutención, la herencia y la propiedad. La Ley de Convivencia protege a las parejas en relaciones no matrimoniales de larga duración concediéndoles derechos limitados —principalmente relacionados con la residencia y el reparto equitativo de bienes en

caso de separación—, garantizando la protección de las parejas vulnerables y manteniendo al mismo tiempo la distinción entre convivencia y matrimonio.

188. En consonancia con sus esfuerzos de reforma judicial, Malta ha tomado medidas para mejorar el funcionamiento de los juzgados de familia y la respuesta frente a los casos de violencia doméstica. Una consulta pública sobre la reforma de los juzgados de familia realizada a finales de 2024 permitió definir prioridades clave como la mejora de la eficacia procedimental, la celebración oportuna de las audiencias y la prestación de mejores servicios de apoyo dentro del sistema judicial. El objetivo de estas iniciativas es reforzar la accesibilidad, la coordinación y la eficacia de la resolución de los asuntos domésticos y familiares, para que las víctimas reciban un trato justo y tengan acceso a las garantías jurídicas conforme a los criterios de calidad de la Unión Europea en materia de justicia.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres

Respuesta al párrafo 24

189. La Autoridad para la Acción Climática se enmarca en la Estrategia y Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género 2022-2027. Entre los aspectos operacionales de la entidad también se ha incorporado la participación de las mujeres. Se garantiza una remuneración igual por trabajo igual, por lo que no hay una brecha salarial de género entre sus empleados. En la Autoridad para la Acción Climática todos tienen las mismas oportunidades de capacitación y todos pueden hacer uso de modalidades de trabajo flexible.

190. Las mujeres vienen desempeñando un papel importante en la elaboración del Plan Nacional de Clima y Energía, sobre todo en el seno del comité creado a tal efecto. En general, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres, ya que los puestos relevantes dentro de los grupos de interés (jefaturas y puestos de liderazgo clave) están ocupados por mujeres.

Información adicional

Respuesta al párrafo 25

191. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer está estrechamente relacionada con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente aquellos que promueven la igualdad de género, los derechos humanos y el desarrollo inclusivo.

192. En consonancia con estos Objetivos, la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2050 de Malta incorpora los principios de la Convención en diversos objetivos estratégicos. En el objetivo estratégico 5 y, de manera más específica, la meta estratégica 1 se hace hincapié en el empoderamiento por medio de medidas normativas inclusivas.

193. Algunas medidas concretas incluyen el refuerzo de la integración de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el diseño, la implementación y la supervisión de los servicios públicos; la mejora de la capacidad de los organismos de igualdad, las fuerzas del orden y los sistemas jurídicos para promover la igualdad y facilitar la denuncia y el enjuiciamiento del discurso de odio, los delitos motivados por el odio y la discriminación; y la eliminación de los estereotipos mediante una educación inclusiva, la reforma de los medios de comunicación y campañas de sensibilización pública.

194. El objetivo estratégico 5 también busca, en su meta 5, subsanar las brechas de género en el empleo por medio de una capacitación dirigida por la industria para las mujeres que se reincorporan al mercado laboral o buscan progresar en su carrera; mejorar la aplicación de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor mediante mecanismos para la transparencia y el cumplimiento; mejorar la licencia parental remunerada para fomentar su utilización tanto por mujeres como por hombres, lo que incluye una licencia de paternidad remunerada más larga; y velar por que la asistencia oficial para el desarrollo de Malta promueva el empoderamiento de la mujer y el acceso a un trabajo decente en los países en desarrollo.

195. Asimismo, el objetivo estratégico 2, meta 3, aborda la resiliencia demográfica y la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la promoción de políticas laborales flexibles y favorables a la familia que faciliten la igualdad de género en los sectores público y privado.
