



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

Distr. general
13 de agosto de 2025
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

92º período de sesiones

Ginebra, 2 a 20 de febrero de 2026

Tema 4 del programa provisional

Examen de los informes presentados por los Estados

Partes en virtud del artículo 18 de la Convención

sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer

Respuestas de Chequia a la lista de cuestiones y preguntas relativa a su séptimo informe periódico*, **

[Fecha de recepción: 29 de julio de 2025]

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

** El anexo del presente documento puede consultarse en la página web del Comité.



Introducción

1. La República Checa presenta al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, “el Comité”) las siguientes declaraciones acerca de la lista de cuestiones y preguntas relativa al séptimo informe periódico de la República Checa sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, “la Convención”), que se examinará preliminarmente en el marco del 92º período de sesiones del Comité, del 6 al 24 de octubre de 2025.

Respuestas a la lista de cuestiones ([CEDAW/C/CZE/Q/7](#))

Visibilidad de la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité

2. El texto de la Convención y su Protocolo Facultativo en checo están publicados en el Repertorio de Legislación y Tratados Internacionales. A partir del 1 de enero de 2024, el Repertorio está publicado en línea. El texto de la Convención está disponible en los sitios web del Gobierno y del Ministerio de Justicia.

3. Las traducciones al checo de la mayoría de las recomendaciones generales del Comité también están disponibles en los sitios web del Gobierno y del Ministerio de Justicia, con el fin de garantizar su accesibilidad al público en general.

4. En el sitio web Mezisoudy del Ministerio de Justicia figuran las directrices para la presentación de comunicaciones al Comité. Esta sección incluye orientaciones e instrucciones sobre la forma de dirigirse al Comité, la naturaleza y los efectos de sus decisiones, e información sobre la posibilidad de obtener satisfacción económica, disponible desde 2023. Esta satisfacción puede concederse cuando el Comité determine que se ha producido una violación de los derechos y libertades de una persona y, teniendo en cuenta las circunstancias, la considere una forma adecuada de reparación o mitigación de las consecuencias. En el sitio web también figura información sobre la ejecución de las decisiones del Comité.

5. El sitio web Mezisoudy también contiene bases de datos, en checo, de la jurisprudencia de los órganos de tratados de las Naciones Unidas, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo, “TEDH”) y el Comité Europeo de Derechos Sociales (en lo sucesivo, “CEDS”). La base de datos contiene anotaciones de las decisiones del Comité relativas a asuntos contra la República Checa. El Ministerio de Justicia publica trimestralmente un boletín accesible al público en el que figuran las anotaciones de las decisiones más significativas de los Comités de las Naciones Unidas, el TEDH y el CEDS, que también se distribuye de manera periódica a los tribunales y fiscalías.

6. La Academia Judicial organiza un seminario anual sobre la jurisprudencia actual del TEDH, el CEDS y los órganos de tratados de las Naciones Unidas, dirigido a jueces y fiscales.

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

7. Pese al cese de las actividades del Grupo de Trabajo sobre el Impacto de la Enfermedad por Coronavirus (COVID-19) en la Igualdad de Género en 2022, las repercusiones de la pandemia y otras crisis continúan siendo objeto de examen en los

órganos consultivos permanentes del Gobierno. Esto afecta especialmente al Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género, incluidos sus comités y grupos de trabajo¹, o al Consejo Gubernamental para Asuntos de la Minoría Romani. Estos órganos consultivos siguen de cerca de manera continua las medidas conexas y llaman la atención sobre su dimensión de género.

8. Las enseñanzas derivadas de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y de sus repercusiones en la salud se reflejaron en la actualización de la Estrategia de Igualdad de Género 2021-2030 (en lo sucesivo, “Estrategia 2021+”), especialmente en los capítulos sobre trabajo y cuidados y sobre salud, y en la elaboración del Plan de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género 2023-2026.

9. Los aspectos de género de la pandemia se consideraron durante la conferencia celebrada en 2022 con ocasión de la Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea. La dimensión de género de la salud también fue examinada por el Consejo del Paciente en 2024. Ese mismo año, el Ministerio de Salud organizó una conferencia titulada “Conversaciones sobre salud: Lo que (no) sabemos sobre la salud de la mujer”, en la que mujeres de distintos grupos de edad expusieron sus necesidades en el marco del sistema sanitario.

Las mujeres y la paz y la seguridad

10. El Plan de Acción de la República Checa para la Aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las Mujeres y la Paz y la Seguridad y Resoluciones Conexas para 2021-2025 (en lo sucesivo, “Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025”) hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres en cuestiones de paz y seguridad.

11. El Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025 contempla cuatro objetivos estratégicos: 1. Fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos relacionados con la paz y la seguridad; 2. Aumentar sistemáticamente la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos relacionados con la paz y la seguridad; 3. Participar activamente en el fortalecimiento de la prevención de los conflictos mediante la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género; y 4. Prestar y apoyar una cooperación para el desarrollo y la transformación y una asistencia humanitaria adecuadas que respondan a las necesidades de las mujeres y las niñas.

12. Estos cuatro objetivos estratégicos se dividen posteriormente en 15 objetivos específicos a los que se asignan medidas concretas. En total, hay 45 medidas, y cada una de ellas tiene asignado un indicador para determinar si se ha cumplido y en qué nivel. Asimismo, se establece la duración prevista de su aplicación y se especifica la institución responsable de su ejecución. Las medidas se aplican con cargo a los presupuestos existentes de la institución respectiva.

13. El seguimiento de la aplicación se lleva a cabo mediante un informe anual y es evaluado en las reuniones del grupo de trabajo interministerial para el Plan de Acción relativo a la Agenda sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad para 2021-2025 por todos los ministerios y entidades del sector civil pertinentes.

¹ Comité sobre Política Social, Familia y Cuidados, Comité de Apoyo Institucional, Comité para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer, y Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de la Mujer Romani.

14. El Plan de Acción está coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Su ejecución corre a cargo de la Oficina del Gobierno, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Justicia, con contribuciones de organizaciones no gubernamentales y el sector académico, lo que representa una participación sistemática de los agentes pertinentes en el proceso. El Plan en sí fue elaborado en colaboración con organizaciones de la sociedad civil y el sector académico, garantizando un respaldo más amplio y una ejecución más eficaz, ya que el sector civil también actúa como autoridad responsable de numerosas medidas. El sector civil también participará en la evaluación retrospectiva del Plan de Acción.

Marco jurídico y definición de la discriminación contra la mujer

15. Todas las personas tienen garantizados sus derechos y libertades fundamentales en virtud de la Constitución, sin distinción de sexo, raza, color, idioma, credo y religión, opinión política o de otra índole, pertenencia a una minoría nacional o étnica, posición económica, nacimiento u otra condición. La igualdad de género está consagrada de modo general en el artículo 1 y en el párrafo 1 del artículo 3 de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales.

16. Más concretamente, la prohibición de la discriminación (incluida la discriminación por razón de sexo) se define en la Ley núm. 198/2009 (recop.) de Igualdad de Trato y Medios Jurídicos de Protección contra la Discriminación y de Modificación de Determinadas Leyes (Ley contra la Discriminación), en su forma modificada. En el artículo 2 de la Ley contra la Discriminación se divide la discriminación en directa e indirecta. Se considera discriminación el acoso, el acoso sexual, la victimización, la orden de discriminar y la incitación a discriminar. Al mismo tiempo, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 2, la discriminación por razones de embarazo, maternidad o identificación de género se considerará discriminación por razón de sexo.

17. La prohibición de la discriminación también está consagrada en otras disposiciones normativas. Por ejemplo, el párrafo 2 del artículo 16 de la Ley núm. 262/2006 (recop.), el Código del Trabajo, en su forma modificada, establece que está prohibida cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales, y la discriminación por razón de sexo figura en primer lugar entre los motivos inadmisibles. El Código del Trabajo permite además la discriminación positiva, y estipula que el trato diferenciado no se considerará discriminación si es indispensable para el desempeño de las actividades laborales y se deriva de la naturaleza del trabajo. El objetivo de tal excepción debe ser legítimo, y el requisito, proporcionado. Las medidas para compensar las desventajas derivadas de la pertenencia de una persona a un grupo definido por cualquiera de los motivos especificados en la Ley contra la Discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo, no se considerarán discriminación. Este enfoque se dirige principalmente a proteger a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. El párrafo 1 del artículo 110 del Código del Trabajo garantiza que todos los empleados perciban salarios, sueldos o remuneraciones iguales por trabajos iguales, tanto en el sector privado como en el público. La prohibición de la discriminación también está consagrada en el artículo 98 de la Ley núm. 234/2014 (recop.), relativa a la Función Pública, y en el artículo 4 de la Ley núm. 435/2004 (recop.), relativa al Empleo.

Acceso a la justicia

18. El Ministerio de Justicia solo mantiene los registros del número de litigios contra la discriminación concluidos con sentencia firme. Entre 2020 y 2023, se

concluyó un total de 32 causas. No se dispone de información acerca de cuántas de ellas fueron emprendidas por mujeres, ya que los datos no se desglosan por sexo. Del total de causas, 11 estaban directamente relacionadas con la relación laboral de las demandantes. Durante el período examinado, se estimaron íntegramente tres demandas y se estimó parcialmente una. Tres litigios se resolvieron por conciliación, 14 demandas fueron desestimadas y 11 litigios se concluyeron por otros medios. Las indemnizaciones concedidas oscilaron entre 1.215 y 90.000 coronas checas. No se dispone del número total de solicitudes de exención de pago de tasas judiciales, ya que estos datos no se recopilan sistemáticamente a nivel nacional.

Mecanismo nacional para el adelanto de la mujer

19. El marco estratégico para la igualdad de género se define en la Estrategia 2021+. La Estrategia, aprobada por el Gobierno el 8 de marzo de 2021, consta de un total de ocho capítulos: trabajo y cuidados, adopción de decisiones, seguridad, salud, conocimiento, sociedad, relaciones exteriores e instituciones. El apartado de tareas comprende 26 objetivos estratégicos, divididos en objetivos específicos. El nivel más desagregado lo constituyen 435 medidas concretas. De los primeros años de aplicación, cabe señalar los avances que se exponen a continuación.

20. Trabajo y cuidados: adopción del Plan de Acción para la Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres 2023-2026; aumento del límite de asistencia de los niños a centros preescolares mientras se percibe la prestación parental, de 92 a 120 horas al mes; adopción de medidas para apoyar el empleo a tiempo parcial (descuento en la prima del seguro); creación de unas 600 guarderías con una capacidad de 8.000 plazas; adopción de medidas de promoción de las modalidades de trabajo flexibles, como la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores contratados bajo acuerdos para la realización de trabajos concretos o para la ejecución de tareas específicas.

21. Adopción de decisiones: preparación de una enmienda a la Ley sobre el comercio en el Mercado de Capitales; actualización del manual “15 sugerencias sobre las maneras de apoyar a las mujeres en los partidos y movimientos políticos”; prestación de apoyo para la creación de redes y la mentoría de mujeres que siguen una trayectoria profesional en la política; metodología para proporcionar a los ministerios herramientas que promueven la representación equilibrada de género; prestación de apoyo a la representación equilibrada de género entre las autoridades públicas mediante el uso de lenguaje inclusivo.

22. Seguridad: Ley de Violencia Doméstica que incluye una nueva definición unificada de violencia doméstica; redefinición del delito de violación; especialización de los tribunales penales en materia de violencia doméstica y sexual; establecimiento del primer centro especializado para supervivientes de violencia sexual; aumento de la capacidad de los profesionales en contacto con supervivientes de violencia doméstica y de género.

23. Salud: establecimiento de la cooperación con el Consejo del Paciente; vigilancia de la igualdad de remuneración en los hospitales universitarios y en los centros sanitarios estatales; ejecución de auditorías de género y promoción de las modalidades de trabajo flexibles en determinados establecimientos de salud; creación de una Comisión para la Nutrición del Lactante y de Niños de Corta Edad.

24. Conocimiento: introducción de los defensores públicos de los derechos (Ómbudsman) en las universidades; títulos de cualificación profesional inclusivos en materia de género; elaboración de planes de igualdad de género en las instituciones

de investigación; aumento de las becas de doctorado; creación de un marco de competencias para el profesorado recién graduado.

25. Sociedad: campañas de sensibilización centradas en la prevención de la violencia doméstica y de género; reuniones periódicas de creación de redes entre mujeres políticas y mujeres con presencia en la vida pública; consulta pública sobre la primera actualización de la Estrategia 2021+; incorporación de la perspectiva de género en ámbitos como el deporte, el transporte público y la transformación energética.

26. Relaciones exteriores: la República Checa es elegida por primera vez en la historia como miembro de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas; Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea en 2022, durante la cual se promovió la igualdad de género; logro de avances en relación con la Directiva de la Unión Europea sobre transparencia retributiva y la Directiva sobre violencia de género; gestión de la crisis de refugiados causada por la guerra de Rusia contra Ucrania; inclusión de la República Checa en el examen de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre igualdad de género.

27. Instituciones: publicación del informe de la OCDE sobre el fortalecimiento de la capacidad del Gobierno para lograr una recuperación inclusiva y que tenga en cuenta las cuestiones de género; capacitación sobre evaluación del impacto de género; puesta en funcionamiento del sistema de indicadores de la Estrategia 2021+; financiación de convocatorias centradas en la igualdad de género con cargo al Programa Operativo Empleo Plus (denominado “OP Empleo+”); elaboración de una base de datos de organizaciones no gubernamentales que se ocupan de la igualdad de género y sus productos.

28. La primera de las dos actualizaciones previstas de la Estrategia 2021+ se llevó a cabo en 2023-2024. La versión actualizada responde a nuevos retos, como las repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19, la guerra de Rusia contra Ucrania o el desarrollo de la inteligencia artificial. La actualización incluyó, por ejemplo, una reducción de la frecuencia de los informes. El número total de medidas se redujo a 368.

29. El Plan de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género 2023-2026 también está vinculado a la Estrategia 2021+. Fue aprobado por el Gobierno en 2023 y está dividido en tres ámbitos: prevención de la violencia doméstica y de género, protección y apoyo a los supervivientes, y enfoque sistémico de esta forma de violencia y garantía de acceso a la justicia. El Plan se divide en 22 medidas con 104 tareas.

30. El Gobierno recomendó la aplicación de la Norma sobre los Puntos Focales de Cuestiones de Género a todos sus miembros. La aplicación de la Norma solo tiene carácter de recomendación, y no conlleva consecuencias ni sanciones por incumplimiento. Los distintos ministerios informan anualmente sobre el grado de cumplimiento de cada uno de los indicadores, el Departamento de Igualdad de Género de la Oficina del Gobierno (también denominado “el Departamento”) evalúa esta información y prepara un informe sobre la aplicación de la Norma, que posteriormente se presenta al Gobierno a título informativo. El Departamento se esfuerza por reforzar la aplicación organizando reuniones metodológicas trimestrales e impartiendo formación destinada a aumentar los conocimientos especializados y las competencias.

31. La Estrategia 2021+ prevé que se refuerce la capacidad del Departamento como punto central para coordinar la agenda para la igualdad de género. El refuerzo de la capacidad, en particular mediante el aumento del número de plazas en la función

pública y otras plazas financiadas con cargo al presupuesto del Estado, aún no se ha materializado.

32. A partir del 1 de enero de 2024 se reforzó el mecanismo que garantiza que, antes de su adopción, las leyes y demás disposiciones jurídicas sean evaluadas en cuanto a su impacto sobre la igualdad de género. El 1 de enero de 2024 entró en vigor la Ley núm. 222/2016 (recop.) del Repertorio de Legislación y Tratados Internacionales y de la Elaboración de Normas Jurídicas Promulgadas en dicho Repertorio. La Ley regula la digitalización de la preparación de normas jurídicas y estipula que, si el proyecto de legislación es presentado por el Gobierno, un ministerio, otra autoridad administrativa central o el Banco Nacional Checo, el memorando explicativo debe incluir las repercusiones en la igualdad de género cuando el proyecto afecte a la condición de las personas físicas. Esta obligación existía previamente, pero estaba impuesta por una resolución del Gobierno; ahora se establece por ley.

33. Sigue en vigor la obligación de evaluar todos los materiales presentados al Gobierno en términos de su impacto en la igualdad de género, incluidos los materiales que no sean proyecto de legislación, como estrategias, programas, informes de ejecución de tareas y otros, si tienen repercusiones en la igualdad de género. Esta evaluación está prevista en el Reglamento del Gobierno. La Metodología para Evaluar el Impacto en la Igualdad de Género de los Materiales Presentados al Gobierno (en lo sucesivo, “la Metodología”) sirve de guía para dicho análisis.

34. El Departamento preparó análisis en 2018, 2021 y 2022 sobre la aplicación práctica de la Metodología. En todos ellos se recomienda impartir capacitaciones periódicas sobre la Metodología a las personas encargadas de la redacción. En el análisis de 2021 también se recomendó revisar la Metodología para ajustarla mejor a las necesidades y exigencias de las personas que la aplican directamente. El Departamento está ejecutando estas recomendaciones. Se revisó la Metodología (en 2022) y se organizan sesiones periódicas de capacitación sobre su uso. En 2022, se creó un curso de aprendizaje electrónico sobre la evaluación del impacto de género y la Metodología. Sin embargo, la recomendación de que los ministerios apliquen la metodología se está aplicando con más lentitud. Los resultados del análisis de 2022 muestran que más del 23 % de los materiales no se sometieron a una evaluación del impacto en la igualdad de género, aunque debería haberse hecho (en el período anterior, esta proporción ascendía al 46 %). Al mismo tiempo, en el 89 % de los casos la evaluación fue meramente formal.

Institución nacional de derechos humanos

35. Se han logrado avances significativos en el fortalecimiento del mandato del Defensor Público de los Derechos para que desempeñe la función de institución nacional de derechos humanos de conformidad con los Principios de París. En febrero de 2025, el Parlamento aprobó una importante modificación la Ley del Defensor Público de los Derechos, introduciendo dos cambios fundamentales: la creación del cargo de Defensor de los Derechos del Niño y la ampliación del mandato del Defensor Público de los Derechos para permitirle desempeñar la función de institución nacional de derechos humanos. La Ley entró en vigor el 1 de julio de 2025. El Defensor Público de los Derechos ya venía trabajando en numerosas esferas de protección de los derechos humanos y contra la discriminación. A partir de ahora, se ocupará de los derechos humanos de forma integral, incluyendo ámbitos que antes estaban fuera de su competencia, como los derechos humanos relacionados con el desarrollo de las tecnologías modernas y la accesibilidad a la vivienda. Se creará un órgano consultivo en la institución nacional de derechos humanos, integrado por expertos científicos,

académicos y espirituales, representantes de la sociedad civil, minorías nacionales y otros grupos sociales.

36. Simultáneamente, se está trabajando en la transposición de dos directivas de la Unión Europea que refuerzan el mandato del Defensor Público como organismo nacional de igualdad a partir del 19 de junio de 2026. La Directiva 2024/1500 de la Unión Europea se refiere a las normas de los organismos de igualdad en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y su igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación. Su finalidad es garantizar una mejor protección de los trabajadores frente a prácticas discriminatorias y fortalecer los mecanismos de tramitación de denuncias. Las nuevas competencias permitirán al Defensor Público intervenir con mayor eficacia en los casos de violación de los derechos de igualdad de género y proporcionar a la ciudadanía un acceso más rápido a medidas correctivas.

37. El número máximo de empleados de la Oficina del Defensor Público es de 154, de los cuales todos los puestos estaban ocupados en 2023. Su estructura organizativa comprende secciones y departamentos especializados, entre ellos la Jefatura de la Oficina, la Sección Jurídica, el Departamento de Servicios Administrativos y de Archivos, el Departamento de Administración Interna y el Departamento de Personal. Para 2023 se aprobó un presupuesto operacional de 162,2 millones de coronas checas, de los cuales la mayor parte, 97,4 millones de coronas checas, se destinó a salarios y otros pagos relacionados con el trabajo. Asimismo, se asignaron fondos para primas de seguros obligatorios a cargo del empleador (32,6 millones de coronas checas) y para contribuciones al Fondo Cultural y de Bienestar Social (1,8 millones de coronas checas).

Medidas especiales de carácter temporal

38. En 2024, el Gobierno presentó al Parlamento un proyecto de ley por el que se modifica la Ley núm. 256/2004 (recop.) de Entidades del Mercado de Capitales, en su forma modificada, y otras leyes conexas en relación con la promoción de una representación de género equilibrada en los órganos rectores de determinados emisores. El proyecto se dirige a las grandes empresas que cotizan en bolsa y establece, de conformidad con la Directiva de la Unión Europea², normas vinculantes sobre la composición de los órganos rectores. Las empresas deberán adoptar uno de los dos objetivos siguientes: a) que las personas del género infrarrepresentado ocupen al menos el 40 % de los puestos de miembros no ejecutivos de los órganos rectores, o b) que las personas del género infrarrepresentado ocupen al menos el 33 % de los puestos en los órganos rectores, ya sean ejecutivos o no ejecutivos. Si una empresa opta por el objetivo del 40 % para los miembros no ejecutivos, deberá, al mismo tiempo, fijar una proporción objetivo de mujeres y hombres destinada a lograr una representación equilibrada entre los miembros ejecutivos de los órganos rectores. En el proceso de selección de candidaturas, las empresas deberán aplicar criterios transparentes, no discriminatorios y basados en el mérito. Una empresa que no cumpla los objetivos deberá dar preferencia a la candidatura del género infrarrepresentado a la hora de seleccionar a un miembro del órgano rector, siempre que las candidaturas presenten cualificaciones iguales o comparables en términos de competencia, aptitudes y desempeño laboral.

39. Se impondrán multas a las empresas que vulneren estas normas. La propuesta facilita el acceso a la información sobre el proceso de selección a los candidatos del género infrarrepresentado que no resulten seleccionados y les reconoce el derecho a

² Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

obtener reparación ante los tribunales y reclamar una indemnización adecuada, incluida una compensación económica por daños no pecuniarios. No obstante, deben presentar al tribunal hechos que demuestren que poseen cualificaciones al menos iguales o comparables en términos de competencia profesional, aptitudes y desempeño laboral que la persona seleccionada. Las empresas deberán cumplir los objetivos fijados a más tardar el 30 de junio de 2026³.

Estereotipos de género

40. La lucha contra los estereotipos de género constituye una de las actividades fundamentales del Departamento, que cada año pone en marcha el programa de subvenciones “Apoyo a las actividades de utilidad pública en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia”. En el marco de sus actividades de sensibilización, el Departamento creó la marca “¡Esto es Igualdad!”. La marca mantiene una presencia activa en los medios sociales, donde se difunden eventos e hitos significativos relacionados con la igualdad de género.

41. Los comunicados de prensa, las grabaciones de conferencias y las noticias relativas a la igualdad de género se publican en el sitio web del Departamento. El sitio también contiene documentos relacionados con la lucha contra los estereotipos de género.

42. En el marco de la cooperación mediática del Departamento se han celebrado varias reuniones con representantes de los medios de comunicación a fin de difundir información sobre la igualdad de género.

43. Uno de los principales efectos de las campañas de sensibilización es el creciente interés de la sociedad checa por la igualdad de género. Los medios de comunicación también muestran un mayor interés por el tema, proporcionando nueva información y perspectivas al público.

44. El Departamento trabaja en la adopción de medidas contra la publicidad sexista o discriminatoria y las representaciones estereotipadas de la mujer en los medios de comunicación, incluidos los medios sociales.

Violencia de género contra la mujer

45. La información estadística relativa a los enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas en casos de violencia de género figura en el anexo 1.

46. En 2023, el Gobierno aprobó el Plan de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género 2023-2026. Atender las necesidades de los grupos especialmente vulnerables, incluidas las mujeres romaníes, es una prioridad transversal del documento, que deberá tenerse en cuenta en su aplicación. El Gobierno ha establecido un Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de la Mujer Romaní que se ocupa, entre otras cosas, de la cuestión de la violencia doméstica y de género contra las mujeres romaníes.

47. La modificación del Código Penal, que incluye la redefinición de la violación basada en el consentimiento (el principio de “no significa no”) y la consideración de los casos de la denominada respuesta de congelación, entró en vigor el 1 de enero de 2025. La información sobre la modificación de la Ley está incluida en la formación

³ El tercer examen del proyecto de ley en la Cámara de los Diputados comenzó el 22 de enero de 2025.

que el Departamento imparte a la Policía de la República Checa sobre violencia doméstica y de género.

48. En los últimos cuatro años, el Departamento también ha organizado seminarios para estudiantes, incluidos futuros profesores, sobre la prevención de la violencia sexual y la importancia del consentimiento en las relaciones íntimas. El Ministerio del Interior está preparando directrices metodológicas para los agentes de policía, y el Ministerio de Justicia tiene previsto incorporarlas a los cursos temáticos de la Academia Judicial dirigidos a jueces en formación, fiscales y magistrados.

49. En 2023 y 2024, el Departamento impartió un total de 16 sesiones sobre violencia doméstica y de género y ciberviolencia, incluidas pautas para brindar una atención sensible a las víctimas, dirigidas a representantes policiales de ocho regiones checas. En 2023 se finalizaron los manuales metodológicos, que se distribuyen durante las sesiones de capacitación. El Departamento ha formado a más de 400 agentes de policía en los dos últimos años.

50. El Ministerio de Justicia organiza anualmente cursos para pasantes judiciales, jueces y fiscales, centrados en la violencia de género y doméstica, así como cursos para jueces sobre casos relacionados con delitos contra la dignidad humana en el ámbito sexual y otros delitos relacionados con la explotación sexual. En 2023, asistieron a estos cursos más de 500 participantes, entre ellos jueces, fiscales, pasantes y asistentes judiciales.

51. La aprobación de la modificación de la Ley núm. 108/2006 (recop.) de Servicios Sociales, que introduce un nuevo servicio especializado para las víctimas de violencia doméstica y de género, es una de las medidas del Plan de Acción. Dicho servicio especializado para las víctimas no existía anteriormente. No obstante, la modificación de ley y de otras disposiciones que se ha aprobado permitirá una mejor integración de los servicios sociales y de salud para las personas cuya situación requiera la prestación simultánea de ambos tipos de servicios.

52. En 2024, la asignación total del programa de subvenciones familiares ascendió a 180 millones de coronas checas, lo que supone un aumento de 10 millones de coronas con respecto al año anterior. El plan de subvenciones abarca dos ámbitos: las actividades preventivas de apoyo a la familia, la pareja y la maternidad y paternidad y el apoyo a las familias en el ámbito de la protección social y jurídica de la infancia. Uno de los objetivos es fomentar actividades encaminadas a prevenir fenómenos negativos en las familias, como la violencia doméstica e intergeneracional.

53. El programa de subvenciones del Ministerio del Interior para la prevención de fenómenos socialmente patológicos se centra en la prevención y eliminación de la violencia doméstica mediante el trabajo con los autores de actos de violencia y con personas que no pueden controlar su agresividad en las relaciones. En 2023, se asignaron recursos financieros por valor de dos millones de coronas checas para apoyar un total de ocho proyectos.

54. La medida de la Estrategia 2021+ destinada a aumentar la asignación de este programa de subvenciones aún no se ha cumplido. En 2023, se anunció una convocatoria extraordinaria relacionada con la gestión de los efectos de la oleada de refugiados vinculada a la guerra de Rusia contra Ucrania. Se subvencionaron dos proyectos por un importe total de 564.960 coronas checas.

55. Las organizaciones que prestan asistencia en virtud de la Ley núm. 45/2013 (recop.) de Víctimas de Delitos y por la que se modifican determinadas leyes, desempeñan un papel crucial a la hora de garantizar la asistencia y la protección de los derechos fundamentales de las víctimas de delitos. Su financiación se canaliza a través del programa de subvenciones del Ministerio de Justicia para el desarrollo de

servicios para las víctimas de delitos prestados en virtud de la Ley núm. 45/2013 (recop.) de Víctimas de Delitos. En 2023 se concedieron ayudas por un total de 8,8 millones de coronas checas.

56. Las organizaciones sin fines de lucro desempeñan un papel importante en la asistencia a las víctimas de violencia doméstica y de género, ya que suelen ser las encargadas de brindar dicha ayuda. Están representadas en el Comité para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Violencia contra la Mujer del Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género. Participan en la propuesta de medidas en este ámbito, especialmente en la preparación y evaluación de medidas dentro de los Planes de Acción para la Prevención de la Violencia Doméstica y de Género.

57. La República Checa no dispone de legislación específica que regule el acoso sexual en los espacios públicos. La única ley en la que se menciona es la Ley contra la Discriminación. Los casos graves de este tipo de comportamiento pueden enjuiciarse, en particular, como delitos contra la dignidad humana en el ámbito sexual. Las conductas menos graves pueden considerarse faltas contra la convivencia civil o el orden público.

58. En 2024, el Departamento colaboró en una campaña sobre acoso sexual en el transporte, llevada a cabo por la organización no gubernamental Konsent.

59. En el ámbito de la educación superior, se llevó a cabo el proyecto internacional de investigación UniSAFE, que incluyó un estudio de prevalencia. El Centro Nacional de Contacto sobre Género y Ciencia representó a la República Checa en el consorcio del proyecto. Según el estudio, el 62 % de las personas del ámbito académico europeo que participaron en la investigación habían experimentado acoso sexual o violencia de género. Las mujeres lo habían experimentado en el 66 % de los casos. Asimismo, se confirmó que las personas vulnerables debido a su pertenencia al colectivo LGBTI+ (68 %), su origen étnico (69 %) o su discapacidad (72 %) lo padecieron con mayor frecuencia. La mayoría de las personas del ámbito académico sufrió violencia psicológica (57 %), y el acoso sexual fue el segundo fenómeno más común, experimentado por una de cada tres personas (31 %). Solo el 13 % de las personas que habían experimentado acoso sexual o violencia de género denunciaron estos hechos.

60. La modificación la Ley de Educación Superior introduce la obligación jurídica para las instituciones de educación superior de publicar información sobre los puntos de contacto designados para proporcionar orientación sobre las medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades de estudio en la institución, así como sobre los puntos de contacto designados para atender casos de discriminación y promover la igualdad de trato.

61. En relación con el programa Horizonte Europa, las instituciones de educación superior han empezado a elaborar con mayor intensidad planes de igualdad de género, en los que se recomienda incluir, entre otras, medidas sobre la violencia de género.

Trata de mujeres y niñas y explotación de la prostitución

62. El Ministerio del Interior aplicó la Estrategia Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Checa para 2020-2023. El objetivo consistía en sensibilizar sobre el problema, reforzar la protección y elevar los estándares de asistencia a las víctimas de la trata, mediante la prevención y la represión de la trata, la protección de los derechos humanos fundamentales y la promoción de la cooperación internacional.

63. La Estrategia aplica horizontalmente la integración de la perspectiva de género y un enfoque sensible hacia las víctimas sometidas a formas especialmente graves de

coacción, así como un enfoque específico respecto de víctimas en situaciones de mayor vulnerabilidad, como las personas que provienen de zonas socialmente excluidas y los migrantes.

Participación de la mujer en la vida política y pública

64. En junio de 2024 se celebraron elecciones al Parlamento Europeo. Entre las candidaturas presentadas por la República Checa, el 36,4 % correspondía a mujeres, lo que representa un aumento frente al 23,9 % registrado en 2019. Resultaron elegidas ocho diputadas al Parlamento Europeo (una más que en 2019), lo que elevó la proporción de mujeres a un 38 %.

65. La representación de las mujeres en la Cámara de los Diputados sigue siendo similar a la de 2021. En diciembre de 2024 había 52 mujeres, lo que corresponde al 26 %.

66. En 2024 se celebraron elecciones al Senado. Las mujeres representaban el 17,2 % de las candidaturas, lo que supone un descenso significativo frente al 24,2 % registrado en 2022. Con un 14,8 % de mujeres elegidas, la representación femenina en el Senado en diciembre de 2024 ascendía al 21,3 % (es decir, 17 senadoras).

67. Las elecciones a los consejos municipales, que se celebran cada cuatro años, mantienen desde 2022 la misma proporción de representación femenina.

68. En otoño de 2024 se celebraron elecciones a los consejos regionales. Las mujeres representaron el 28,7 % de las candidaturas y el 21,2 % de las elegidas, lo que refleja un ligero aumento en el número de candidaturas en comparación con 2020, aunque una leve disminución en el número de mujeres elegidas.

69. A principios de 2023 se celebraron elecciones presidenciales con nueve candidaturas, una de las cuales correspondía a una mujer, Danuše Nerudová. La candidata obtuvo el tercer lugar con 777.080 votos, que representaron el 13,92 % del total. Sin embargo, ninguna mujer se presentó a las elecciones presidenciales de 2018.

70. A finales de 2024, de los 17 miembros del Gobierno, únicamente una era mujer, la Ministra de Defensa Jana Černočová. La representación femenina en el Gobierno checo se situaba en un 6 %.

71. En 2023, la proporción de mujeres en el cargo de secretaria de Estado alcanzó el 40 %, frente al 29 % en 2022. En cuanto a los cargos de viceministra, directora general y directora de departamento en los ministerios, no se han registrado cambios significativos desde 2020, y la representación femenina se ha mantenido entre un 25 % y un 28 %. Se produjo un ligero aumento en la proporción de mujeres en los cargos de jefa de unidad (48 % frente al 47 % en 2022).

72. Hace tiempo que el número de juezas supera al de jueces. No obstante, las mujeres están menos representadas en las instancias judiciales superiores. En los tribunales regionales, las juezas representan más del 50 % de la judicatura, mientras que en los tribunales superiores su representación se sitúa en el 41 %. Actualmente no hay mujeres en la dirección del Tribunal Supremo, y la proporción de juezas en ese Tribunal se mantuvo en un 17 % en 2023. En el Tribunal Supremo Administrativo, las mujeres representan el 37 % de los cargos judiciales. En la actualidad, el cargo de vicepresidenta lo ocupa una mujer. El Tribunal Constitucional cuenta actualmente con cinco juezas de un total de 15 magistrados y, desde agosto de 2023, una mujer ocupa la Vicepresidencia de dicho Tribunal.

73. A finales de 2023, la representación de mujeres en las juntas directivas o los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas era del 23 %. Una

legislación específica podría contribuir a reforzar la posición de las mujeres en los órganos de dirección de estas empresas (véase el párrafo 37).

74. En la actualidad, no se dispone de datos sobre la representación de las mujeres en la vida pública en función de su origen étnico o situación de discapacidad.

75. Con el fin de promover la participación de las mujeres en la política y la vida pública, el Departamento elaboró un manual destinado a motivarlas para que participaran.

Educación

76. En respuesta a la necesidad de apoyar a las mujeres y las niñas, los niños y los hombres, en la elección de trayectorias educativas y profesionales no convencionales en términos de género, en 2022 se lanzó una convocatoria del Programa OP Empleo+ titulada “Elección no estereotipada por género del campo de estudio y la ocupación (1)”, con una dotación de 67 millones de coronas checas.

77. La República Checa está tratando de aumentar la representación de las mujeres en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y en la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), tanto a través de iniciativas de la Unión Europea como de estrategias nacionales. El documento Educación Digital forma parte de la estrategia “Chequia Digital” del Gobierno, que tiene por objeto desarrollar las competencias digitales de la población. Uno de los objetivos es promover el acceso de las mujeres a las TIC y aumentar el número de licenciadas en este campo. El proyecto “IT is for Girls!” responde al hecho de que la República Checa registra una de las tasas más bajas de representación femenina en el sector de las TIC de la Unión Europea (solo el 11 %). Mujeres profesionales de las TIC visitan escuelas, comparten sus experiencias y dirigen talleres. En 2024, participaron 21 expertas, que visitaron 19 escuelas en 8 regiones y llegaron a más de 750 estudiantes.

78. Los niños y niñas de la minoría romaní, así como niños refugiados, solicitantes de asilo o migrantes, se integran en las escuelas ordinarias de primaria y secundaria. No se dispone de estadísticas para hacer un seguimiento del número de estudiantes de esos grupos ni de su desempeño educativo. El Ministerio de Educación, Juventud y Deporte aborda sistemáticamente la situación de esos grupos. En cuanto a los refugiados ucranianos, la Inspección Escolar Checa emitió un informe provisional sobre la integración y educación de los niños ucranianos en 2022. El Ministerio evalúa periódicamente su situación. En el año académico 2023/2024, los refugiados ucranianos constituían el 1,6 % del total de niños en los centros de educación preescolar, el 3,7 % en las escuelas primarias, el 1,0 % en las escuelas secundarias y el 2,5 % en los conservatorios. Desde 2022, los ucranianos son el grupo más numeroso de extranjeros en la educación regional checa, de los cuales aproximadamente el 70 % son refugiados. El Ministerio presta apoyo a las escuelas que educan a niños refugiados ucranianos, con especial atención a la enseñanza del idioma checo.

79. La situación educativa de la minoría romaní fue objeto de un estudio en 2023/2024. Este estudio confirmó que la población romaní continúa enfrentando importantes desventajas educativas en comparación con la población general. Mientras que en el conjunto de la población de 20 a 64 años solo el 6 % obtuvo como nivel máximo la enseñanza primaria, entre la población romaní dicho porcentaje fue del 59 %, y un 5 % no llegó a finalizar la educación primaria. Sin embargo, todavía no se dispone de datos más detallados sobre la educación de las mujeres y niñas romaníes.

80. Los nuevos programas educativos marco aprobados en 2024 podrían contribuir a eliminar los estereotipos de género. A partir de esos programas marco, las escuelas crean sus propios programas educativos. Uno de los objetivos es promover la consideración y el respeto hacia los demás, así como hacia valores culturales y espirituales diversos, y ser consciente de los prejuicios y estereotipos y prevenirlos. Los alumnos de los grados 6º a 9º deben ser capaces de reconocer actitudes, estereotipos y prejuicios en las comunicaciones de los medios de comunicación y de considerar las necesidades de las personas en situaciones difíciles, y proponer formas de reforzar la igualdad de oportunidades y la cohesión social. La aplicación de los nuevos programas comenzará progresivamente en septiembre de 2025. El Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, a través de la aplicación de los fondos europeos y estructurales, apoya estas actividades, como el asesoramiento profesional sensible al género o los programas de prevención de la violencia de género.

81. La aprobación del marco de competencias para el profesorado recién graduado en 2023 puede contribuir a reducir los estereotipos entre el personal docente. El documento ofrece una visión y un objetivo compartidos para la formación del profesorado y sirve como herramienta de apoyo durante su período de incorporación.

82. La República Checa respalda la educación inclusiva para todos los niños, incluidos los niños con discapacidad o los de grupos desfavorecidos. La Estrategia de Política Educativa hasta 2030 hace hincapié en la educación inclusiva como una de sus prioridades. Su objetivo es garantizar la igualdad de acceso a una educación de calidad para todos los niños, independientemente de sus desventajas. La asistencia específica está regulada por el Decreto núm. 27/2016 (recop.) de Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales y Superdotados, en la que se definen las medidas de apoyo que pueden proporcionar los centros escolares, como planes educativos individuales, auxiliares docentes y ayudas educativas especiales.

83. Persiste la tendencia a la feminización de la educación regional. En 2023, el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte llevó a cabo una campaña que consistió en una serie de perfiles de maestros varones de centros de educación preescolar y escuelas primarias, presentando sus experiencias. La garantía legal del nivel y la evolución de los sueldos (véase el párrafo 116) puede contribuir a aumentar el atractivo de la profesión también para los hombres.

84. El Centro Nacional de Contacto sobre Género y Ciencia de la Academia Checa de Ciencias se centra en la representación de las mujeres en la ciencia, la investigación y el personal académico. Según sus conclusiones, la representación de las mujeres disminuye desde los puestos de profesora hasta los de catedrática. Mientras que entre el personal docente la representación femenina es del 58 %, entre los catedráticos se reduce al 15 %. También hay predominancia masculina entre los cargos de directores de instituciones públicas de investigación (solo un 6 % son mujeres), y entre los rectores de universidades públicas (un 14 % son mujeres).

85. Desde 2022, la Fundación Científica Checa exige a los beneficiarios de subvenciones que cuenten con un plan de igualdad de género. Esta obligación también se aplica a la financiación en el marco de programas europeos como Horizonte Europa. La Fundación, en colaboración con el Centro Nacional de Contacto, ofrece un curso de aprendizaje electrónico dedicado a la elaboración de planes de igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad de género en la contratación y la promoción profesional, y la prevención del acoso sexual y la violencia de género. El Ministerio de Educación, Juventud y Deporte respalda, mediante programas de subvenciones, el retorno de investigadores que interrumpieron su labor por responsabilidades de cuidado.

Empleo

86. La Oficina Checa de Estadística reveló que en 2023 el salario medio de los hombres era de 50.010 coronas checas, mientras que el de las mujeres era de 41.139 coronas checas, lo que representa una brecha salarial de género de 8.871 coronas checas, o el 17,7 %. Según Eurostat, la brecha de género en las pensiones entre mujeres y hombres mayores de 65 años en la República Checa era del 11,4 % en 2023.

87. La Directiva 2023/970 de la Unión Europea sobre transparencia retributiva, que está en proceso de transposición, puede contribuir a disminuir la brecha salarial de género. La Directiva reforzará la exigibilidad del derecho a igual salario por trabajo de igual valor. En 2022, el Gobierno aprobó el Plan de Acción para la Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres 2023-2026, el primer documento centrado específicamente en la brecha salarial de género. En el marco del Programa OP Empleo+, en 2022 se anunció una convocatoria para la aplicación de medidas destinadas a garantizar la igualdad salarial, con una dotación de 170 millones de coronas checas.

88. Recientemente, salvo en el período de la pandemia, se ha producido un aumento gradual del empleo femenino. En 2024, esta tendencia se vio favorecida por la reducción de la duración máxima de la prestación parental de cuatro años a tres. La prestación es percibida predominantemente por mujeres. Por lo tanto, cabe suponer que la reducción de la prestación, junto con el aumento de la capacidad de los centros de educación y cuidado preescolar (en 2023/2024, había 5.398 centros de educación preescolar con una capacidad total de 364.491 plazas, y al 13 de diciembre de 2024, había 1.891 guarderías con una capacidad de 25.600 plazas), acabará reflejándose en la brecha salarial de género y en la brecha de género en las pensiones.

89. La República Checa también se esfuerza por aumentar el empleo femenino mediante otros instrumentos. En 2023 entró en vigor una modificación de la Ley de Cotizaciones al Seguro de la Seguridad Social y de la Prima de la Política Estatal de Empleo, que otorga a los empleadores el derecho a solicitar un descuento del 5 % en la prima del seguro por aquellos empleados cuyas circunstancias personales no les permiten trabajar a tiempo completo, como es el caso de los progenitores de hijos pequeños. Asimismo, se estableció el concepto de trabajo a distancia y se mejoraron las condiciones laborales de las personas contratadas bajo acuerdos para la ejecución de tareas específicas. A partir del 1 de enero de 2023, se introdujo el denominado crédito por crianza de los hijos para las pensiones de vejez, que ayudó a reducir la brecha de género en las pensiones. Sin embargo, la reforma del sistema de pensiones aprobada en 2024 introduce un cambio (véase el párrafo 114).

90. La modificación del Código del Trabajo, en vigor desde el 1 de junio de 2025, permite compatibilizar un empleo a tiempo completo con un contrato para realizar un trabajo del mismo tipo para las personas en licencia de maternidad o parental, y garantiza el derecho a reincorporarse al mismo puesto para quienes regresen de la licencia parental antes de que el niño cumpla dos años.

91. La modificación de la Ley de Educación núm. 472/2011 (recop.), de competencia del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, permitió establecer centros de educación preescolar para los hijos de los empleados de la entidad fundadora o de otros empleadores. En 2023/2024, el sector privado estableció 458 centros de educación preescolar. Los empresarios también pueden crear guarderías para los hijos menores de sus empleados. Las guarderías dependen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y existen aproximadamente 2.000. La creación de guarderías se apoya, por ejemplo, a través de convocatorias del Plan Nacional de Recuperación y del Programa OP Empleo+. A partir del 1 de mayo de

2025, es posible crear las denominadas guarderías de barrio, en las que los servicios pueden ser prestados por una persona que actúe simultáneamente como cuidadora.

92. En 2023, el 11,6 % de las mujeres y el 3,2 % de los hombres del grupo etario de 15 a 64 años trabajaban a tiempo parcial, con un aumento interanual. El número de empleos a tiempo parcial aumentó en 1,4 puntos porcentuales para las mujeres y en 0,5 para los hombres. Ello puede deberse, por ejemplo, al descuento del 5 % en la prima del seguro, del que se beneficiaron 25.789 empleadores para 123.644 empleados durante los primeros meses de vigencia.

93. Dicho descuento del 5 % en las primas del seguro estaba disponible, entre otros, para los empleadores de personas con discapacidad. Estas personas constituyen uno de los seis grupos con derecho a dicho beneficio, que apoya el empleo de colectivos desfavorecidos en el mercado laboral. Según la Oficina Checa de Estadística, en 2018 había 1,15 millones de personas de 15 años o más con discapacidad, de las cuales 641.000 eran mujeres. Según la Encuesta sobre el Empleo de Personas con Discapacidad en determinadas dependencias de la Administración del Estado realizada en 2019, el número total de empleados con discapacidad que trabajaban en esas oficinas, ya fuera con relación funcional o con contrato laboral, era de 1.704 personas, lo que representaba el 2,28 % del personal. La proporción más baja de mujeres con discapacidad se registraba en los organismos de la administración central del Estado (45 %), frente al 63,7 % en los ministerios y el 79 % en sus unidades organizativas.

94. En el Informe sobre la Situación Socioeconómica de la Población Romaní en la República Checa 2023/2024 se señala que, en la franja de edad de 16 a 29 años, el 64,9 % de las mujeres romaníes no estudia ni trabaja, principalmente por responsabilidades del cuidado de los hijos. En comparación, esta cifra para los hombres romaníes es solo del 31,8 %. La proporción de mujeres romaníes económicamente inactivas en la franja de edad de 20 a 64 años es actualmente del 17,8 %. El 60,8 % de las mujeres de esta franja etaria están desempleadas debido al cuidado de hijos o familiares. De las mujeres romaníes que trabajan, el 24 % están empleadas a tiempo parcial. El porcentaje de mujeres romaníes que trabajan a tiempo parcial es significativamente más alto que el de las mujeres en general que trabajan a tiempo parcial. Varias convocatorias en el marco del Programa OP Empleo+ se centran en la minoría romaní, por ejemplo la convocatoria anunciada en 2022 “Medidas Sistémicas en el Ámbito de la Integración de la Población Romaní”, con una dotación de 57 millones de coronas checas.

95. Según el Informe Trimestral de Migraciones correspondiente al tercer trimestre de 2024 del Ministerio del Interior, en la República Checa había registrados un total de 1.079.094 nacionales extranjeros, de los cuales 333.792 tenían permiso de residencia temporal, 366.870 tenían permiso de residencia permanente y 378.432 estaban registrados bajo protección temporal. El aumento con respecto a 2022 se debe principalmente a la concesión de protección temporal a los refugiados de guerra procedentes de Ucrania. En 2023 trabajaban un total de 942.328 extranjeros, de los cuales 380.308 eran mujeres. El 61 % de las personas con protección temporal económicamente activas eran mujeres y el 39 % hombres. El Programa OP Empleo+ ayuda a la integración de migrantes mediante convocatorias, y las organizaciones sin fines de lucro, como la Asociación para la Integración y la Migración, también contribuyen de manera significativa con sus actividades.

96. En el marco del Programa OP Empleo+ se anunciaron numerosas convocatorias para apoyar a los grupos desfavorecidos, en particular a las mujeres, en el mercado laboral entre 2022 y 2024, incluidas iniciativas para reforzar sus competencias y abordar la segregación de género en la educación y el empleo.

97. En 2021 había un total de 444 mujeres (frente a 2.010 hombres) en juntas directivas y 78 mujeres (frente a 803 hombres) en consejos de administración de empresas públicas. El Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) 2024 indica que la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa es del 26 %, y su proporción en el Consejo del Banco Nacional Checo es del 29 %. La República Checa cuenta actualmente con un 30 % de mujeres en los consejos de las organizaciones de financiación de la investigación, un 13 % de mujeres en los consejos de los organismos públicos de radiodifusión y un 9 % de mujeres en el Comité Olímpico Checo.

Salud

98. En términos de ubicación, finanzas y tiempo, la atención de la salud es, en general, bien accesible. La encuesta de las Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC) lo confirma, al mostrar que los ciudadanos checos consideran que la atención de la salud es accesible.

99. Los derechos de los pacientes están consagrados en la Ley de Servicios de Salud, que incorpora al derecho checo las disposiciones del Convenio sobre Biomedicina. Sin embargo, algunas investigaciones revelan deficiencias en su aplicación en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres. El Ministerio de Salud prevé centrarse en mejorar el apoyo metodológico en la aplicación del consentimiento informado y otros derechos de los pacientes, y ha publicado una guía de recomendaciones para la presencia de progenitores y familiares con niños hospitalizados. La situación de las supervivientes de violencia doméstica y sexual en la prestación de servicios de salud se mejorará a partir del 1 de enero de 2026 mediante una modificación de la Ley de Servicios de Salud.

100. No se consiguió reducir el IVA sobre los productos menstruales mediante una modificación legislativa; y sigue vigente el tipo de IVA del 21 %, que continúa siendo uno de los más altos de Europa. En la actualidad, el problema de la pobreza menstrual está a cargo, sobre todo, de las organizaciones sin fines de lucro y las autoridades locales. A partir de septiembre de 2025, entrará en vigor una modificación de la disposición legislativa que ampliará los requisitos aplicables a las instalaciones sanitarias en las escuelas e instituciones educativas para incluir los productos menstruales.

101. En 2023, el Gobierno aprobó la propuesta de armonizar la legislación con los requisitos del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, con el objetivo de restringir la comercialización abusiva de sucedáneos de la leche materna, chupetes y biberones, que pone en peligro la lactancia materna y la salud de mujeres y niños. El Código se encuentra parcialmente incorporado al ordenamiento jurídico checo; sin embargo, la modificación de la Ley de Regulación de la Publicidad destinada a su plena aplicación ha enfrentado una fuerte oposición de fabricantes y asociaciones profesionales con conflictos de intereses. Estos actores presionan a favor de la autorregulación, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Ministerio de Salud no funciona, y cuestionan la eficacia de las restricciones legales. La presión ha dado lugar a una reducción significativa del ámbito de aplicación de la enmienda. El Gobierno aprobó la enmienda en febrero de 2025, pero el Parlamento no tendrá tiempo de aprobarla⁴.

102. En 2023, el Ministerio de Salud creó la Comisión para la Nutrición del Lactante y de Niños de Corta Edad, encargada de vigilar los conflictos de intereses. La

⁴ Sněmovní tisk 918. <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?t=918&o=9>

Comisión elaboró una estrategia para aplicar la iniciativa Hospitales amigos del niño de la OMS y el UNICEF, que fue aprobada por el Gobierno en septiembre de 2024. La estrategia contempla medidas para reducir al mínimo la separación entre madres e hijos, promover el contacto piel con piel inmediato tras el nacimiento, unificar los estándares de atención, formar al personal sanitario y eliminar las influencias comerciales en las maternidades. La estrategia promueve la lactancia materna como norma biológica e incluye medidas también para las mujeres que no puedan o no deseen amamantar.

103. El funcionamiento de varios centros de asistencia al parto ha confirmado la gran demanda de atención prestada por parteras; no obstante, la atención continua de las parteras sigue sin ser reembolsada y los centros no son de acceso universal. La atención durante el parto solo está cubierta por las compañías de seguros de salud en forma de atención hospitalaria, pero no en modalidad ambulatoria ni para estancias nocturnas. Los principales obstáculos al desarrollo del modelo de atención continua de las parteras son las persistentes barreras legislativas y de reembolso, consagradas en particular en la Ley del Seguro Público de Salud y en el denominado decreto técnico y de personal. Ni siquiera las últimas modificaciones de este reglamento han eliminado las restricciones existentes, lo que sigue impidiendo a las mujeres elegir a una partera como proveedora de atención primaria y limita el acceso al modelo recomendado por la OMS como óptimo.

104. Los centros de asistencia al parto combinan elementos de los departamentos de obstetricia y de los centros de maternidad adscritos a hospitales, pero son gestionados por médicos debido a las restricciones legislativas mencionadas que impiden la atención independiente de las parteras. Este modelo híbrido, criticado por la Midwifery Unit Network, impide la plena autonomía de las parteras y la creación de centros dirigidos exclusivamente por ellas. Ninguno de los centros cumple las normas internacionales, lo que en 2023 excluyó a la República Checa de la participación en el estudio piloto europeo de la herramienta de autoevaluación de las unidades de partería.

105. A pesar de las iniciativas del Ministerio de Salud, como la introducción de una bonificación para la atención posnatal integrada tras partos complicados, los avances siguen siendo limitados. Los cambios legislativos fundamentales necesarios para desarrollar casas de maternidad independientes y una mayor participación de las parteras se enfrentan a la oposición de organizaciones médicas profesionales. Esta oposición también bloquea la adopción del concepto de atención de partería.

106. En 2024, el Tribunal Constitucional también señaló las deficiencias de la regulación jurídica de la atención de partería e instó a las autoridades estatales a subsanarlas teniendo en cuenta los avances en materia de derechos reproductivos. Con ello se dio seguimiento al llamamiento formulado previamente a la República Checa por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

107. La propuesta responde a estos llamamientos a través de la Estrategia para el Desarrollo de una Atención Respetuosa a la Madre y al Niño durante el Embarazo, el Parto y el Puerperio, que analiza las deficiencias existentes y propone medidas para corregirlas. Sin embargo, sigue siendo solo una propuesta elaborada por un órgano consultivo, no una estrategia adoptada por el Gobierno. El Ministerio de Salud está llevando a cabo una consulta sobre el proyecto de estrategia.

108. Sobre la base de la Ley núm. 297/2021 (recop.) de Indemnización Única a las Personas Esterilizadas en Contravención de la Ley, se siguió compensando a las mujeres esterilizadas involuntariamente entre 1966 y 2012. No obstante, la aplicación práctica tropezó con complicaciones derivadas, entre otros factores, de la insuficiente capacidad de personal en el Ministerio de Salud. Inicialmente se estimaba recibir unas

400 solicitudes. Para la fecha límite de 2024, el Ministerio de Salud había recibido más de 2.300 solicitudes. En marzo de 2025, el Ministerio de Salud indicó que se había concedido la compensación de suma fija a unas 900 solicitantes, mientras que unas 570 solicitudes fueron rechazadas, 280 suspendidas y menos de 600 seguían pendientes de tramitación. A finales de 2024, el Ministerio de Salud había gastado 210.580.000 coronas checas en concepto de compensación de suma fija⁵.

109. En junio de 2025, una enmienda legal amplió de tres a cinco años el límite para presentar reclamaciones de indemnización por esterilizaciones ilegales. La ampliación responde a las dificultades prácticas a las que se enfrentan las mujeres solicitantes, así como a las decisiones judiciales que inciden en la evaluación de las solicitudes.

110. La indemnización por daños quedó uniformemente establecida por ley. Cada solicitante cuya solicitud se apruebe recibe una compensación de suma fija de 300.000 coronas checas.

Empoderamiento económico de las mujeres

111. En respuesta al deterioro de la situación económica, el Gobierno aumentó las prestaciones sociales. Los importes de los mínimos de subsistencia y existencia se incrementaron en un 5,2 % a partir de 2023. También se aumentaron determinadas prestaciones sociales y se amplió el grupo de beneficiarios que podían recibirlas. Asimismo, se produjo un aumento general del 30 % en las prestaciones por hijos a cargo y una ampliación de las categorías de familias con derecho a percibirlas. Aproximadamente 15.000 familias pasaron a tener derecho a prestaciones por hijos a cargo. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales empezó a trabajar en la reforma del sistema de prestaciones sociales, consolidando varias de ellas (en concreto, la prestación por hijo a cargo, el subsidio de vivienda, las dietas y el suplemento de vivienda). Se aprobó la Ley de Prestaciones de Asistencia Social del Estado, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2025.

112. En noviembre de 2023 entró en vigor una enmienda a la Ley de Anticipo de Pago de Manutención, que amplía de dos a cuatro años el período máximo en que el Estado paga la manutención a cargo de deudores morosos. Este aumento debería contribuir a mejorar la situación económica de los progenitores solos, en particular de las madres solas.

113. Para las personas en licencia parental con hijos nacidos después del 31 de diciembre de 2023, la prestación se incrementó a 350.000 coronas checas. Del total de beneficiarios de la prestación parental, el 98 % son mujeres.

114. Desde la perspectiva de la igualdad de género, resulta significativa la introducción de un “crédito por crianza de los hijos” como componente de la pensión de vejez. Este crédito supone un incremento en el porcentaje de cálculo de la pensión por cada hijo criado por el beneficiario, y afecta sobre todo a las mujeres. En la reforma de las pensiones de 2024, este sistema fue sustituido parcialmente por la denominada base de cotización hipotética, que asigna a los cuidadores principales un importe hipotético durante su período de cuidado de los hijos, importe que posteriormente se utilizará para calcular su pensión de vejez correspondiente a dicho período. El crédito por crianza se mantendrá para progenitores que cuiden de varios hijos.

⁵ Solicitud de incremento del gasto del capítulo 335 – Ministerio de Salud, destinado a cubrir los gastos conforme a la Ley núm. 297/2021 (recop.) sobre la entrega de un importe único a las personas esterilizadas ilegalmente (Resolución del Gobierno núm. 373/2025 (recop.)).

115. Se apoyó la vivienda social, entre otras cosas, mediante convocatorias en el marco del Programa OP Empleo+. Debido a la llegada de un elevado número de refugiados de la guerra en curso de Rusia contra Ucrania, se anunció una convocatoria titulada “Apoyo a la vivienda social, especialmente para personas de Ucrania”, con una dotación de 340 millones de coronas checas. La mayoría de las personas que llegan a la República Checa procedentes de Ucrania son mujeres y niños. A partir de enero de 2025, el salario mínimo aumentó a 20.800 coronas checas mensuales. En adelante, el salario mínimo se determinará conforme al mecanismo de indexación introducido por la modificación del Código del Trabajo.

116. Desde enero de 2025 se produjo un incremento de 1.400 coronas checas en los sueldos de los empleados de los servicios públicos y de la administración, así como de los funcionarios del Estado. Las escalas salariales individuales se indexaron entre un 1,8 % y un 11,5 %. La excepción se aplica al personal docente de enseñanza regional y al personal académico de las universidades estatales. Sus escalas salariales se incrementaron en un 7 %. El sector público está muy feminizado, por lo que las mujeres deberían beneficiarse en mayor medida de este aumento.

Mujeres y niñas ucranianas refugiadas y otras refugiadas y solicitantes de asilo

117. Tras la guerra de Rusia contra Ucrania, en marzo de 2022 entraron en vigor tres leyes (denominadas Lex Ucrania), con el objetivo de simplificar la estancia de los refugiados ucranianos y garantizar su acceso al mercado de trabajo y a los servicios sociales, servicios de guardería, educación y servicios de salud. En el marco de Lex Ucrania, se introdujo una prestación humanitaria de 5.000 coronas checas para las personas procedentes de Ucrania. La prestación podía solicitarse repetidamente durante un período de 5 meses naturales inmediatamente posteriores al mes natural en el que se concedió la protección temporal.

118. La República Checa subrayó la importancia de abordar la guerra de Rusia contra Ucrania durante la Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea en 2022. La gestión de la crisis de los refugiados y la reconstrucción de Ucrania tras la guerra se designaron como una de las cinco prioridades del programa de la Presidencia checa. La República Checa especificó además que la Presidencia “se basaría en los principios de solidaridad, eficiencia y flexibilidad en ese ámbito”, y afirmó que “para integrar a las mujeres en el mercado laboral, sería necesario garantizar una capacidad suficiente de atención preescolar y actividades extraescolares”.

119. En relación con la llegada de refugiados ucranianos, siguió debatiéndose la cuestión del reconocimiento de las cualificaciones médicas y no médicas del personal sanitario. Los médicos que llegan pueden solicitar un permiso de ejercicio profesional. Este permiso tendrá una validez de tres meses, durante los cuales puede tramitarse el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras. En la práctica, la barrera lingüística ha supuesto un obstáculo en los exámenes necesarios para ejercer de forma independiente.

120. Para garantizar el alojamiento de los recién llegados, en 2022 se anunció una convocatoria de “Apoyo a la vivienda social, especialmente para personas de Ucrania”, en el marco del Programa OP Empleo+, con una dotación de 340 millones de coronas checas. La integración de los inmigrantes se apoyó a través de las convocatorias “Servicios de apoyo a la integración social de las personas de Ucrania”, con una dotación de 200 millones de coronas checas, y “Servicios de apoyo a la integración social de las personas de Ucrania (2)”, con una dotación de 200 millones de coronas checas.

Matrimonio y relaciones familiares

121. Actualmente se está elaborando el Plan Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad para el período 2026-2030, y se está estudiando un análisis y un cambio legislativo que prohíba la restricción de la capacidad jurídica, incluida la injerencia en los derechos al matrimonio y la paternidad. La nueva legislación se basaría en las normas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y fomentaría la autonomía manteniendo al mismo tiempo la protección necesaria. Con respecto al artículo 673, cabe señalar que la restricción del derecho a contraer matrimonio no se produce automáticamente con la decisión de restricción de la capacidad jurídica. El tribunal debe pronunciarse explícitamente sobre esta restricción en su sentencia. Según los datos disponibles, el derecho a contraer matrimonio se restringe en el 8,13 % de los casos en los que el tribunal dictaminó la restricción de la capacidad jurídica. Una situación similar se aplica al artículo 865(2) del Código Civil, que establece que si un tribunal decide restringir la capacidad jurídica de una persona que es progenitor, deberá decidir simultáneamente sobre su responsabilidad parental, considerando siempre el interés del hijo. No obstante, el tribunal también puede decidir que la restricción de la capacidad jurídica de dicha persona no afecte a su responsabilidad parental. Las estadísticas sobre la toma de decisiones judiciales muestran que la injerencia en la responsabilidad parental solo se produce en el 4,55 % de los casos en los que el tribunal decidió restringir la capacidad jurídica. De estos, en el 3,05 % de los casos el tribunal decidió restringir la responsabilidad parental en todos los componentes, en el 0,34 %, restringir la responsabilidad parental en todos los componentes excepto el cuidado del menor, y en el 1,16 %, restringir la responsabilidad parental en todos los componentes excepto el derecho al contacto con el hijo. Una tendencia a largo plazo muestra una disminución de las restricciones a la responsabilidad parental y al derecho a contraer matrimonio.

122. Está prevista una investigación sobre la limitación general de la capacidad jurídica, que llevará a cabo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La investigación incluirá un análisis de la tutela de las personas que tienen un tutor que no es un tutor público, y un análisis de las medidas de apoyo para las personas cuya capacidad para realizar actos jurídicos se ha visto mermada. A partir de este análisis, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene previsto elaborar directrices metodológicas centradas en el seguimiento de estas personas y su consiguiente apoyo. Se prevé presentar una propuesta de medidas necesarias orientadas a reforzar la protección de los derechos de las personas con capacidad limitada para realizar actos jurídicos.

123. Actualmente no se está preparando ni estudiando legislación sobre las uniones de hecho. Según la situación jurídica vigente, las personas que viven en una unión de hecho tienen los mismos derechos y obligaciones en caso de disolución de dicha unión. En cuanto a la protección de la seguridad económica y los intereses de los hijos nacidos de personas que viven en una unión de hecho, esta protección se garantiza estableciendo los mismos derechos y obligaciones para ambos progenitores, independientemente de si los progenitores están casados, divorciados o conviven en una unión de hecho o de si la unión de hecho se ha disuelto.