



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

Distr. general  
19 de marzo de 2025  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

## Noveno informe periódico que Chipre debía presentar en 2025 en virtud del artículo 18 de la Convención\*, \*\*, \*\*\*

[Fecha de recepción: 24 de febrero 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/CYP/QPR/9](#)).
  - \*\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



## Índice

	<i>Página</i>
Lista de abreviaciones .....	3
Introducción .....	4
I. Generalidades .....	5
II. Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia, las iniciativas de recuperación y las crisis mundiales .....	6
III. Las mujeres y la paz y la seguridad .....	7
IV. Acceso de las mujeres a la justicia .....	10
V. Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer .....	13
VI. Institución nacional de derechos humanos .....	15
VII. Medidas especiales de carácter temporal .....	16
VIII. Estereotipos y prácticas nocivas .....	17
IX. Violencia de género contra la mujer .....	20
X. Trata y explotación de la prostitución .....	27
XI. Participación en la vida política y pública .....	29
XII. Nacionalidad .....	31
XIII. Educación .....	32
XIV. Empleo .....	37
XV. Trabajadoras domésticas migrantes .....	42
XVI. Salud .....	43
XVII. Empoderamiento económico de la mujer .....	46
XVIII. Mujeres del medio rural y grupos desfavorecidos de mujeres .....	47
XIX. Matrimonio y relaciones familiares .....	48
XX. Cambio climático y reducción del riesgo de desastres .....	49
XXI. Información adicional .....	50

## **Lista de abreviaciones**

APHVF	Association for the Prevention and Handling of Violence in the Family
CEPOL	Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial
CTIAM	Ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas
CUT	Universidad Tecnológica de Chipre
EUt+	Alianza de Universidades Tecnológicas Europeas
FIGO	Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia
GREVIO	Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica
ILA	Cuentas individuales de aprendizaje
OMS	Organización Mundial de la Salud

## Introducción

1. El noveno informe periódico de Chipre relativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, el “presente informe”) aborda las cuestiones planteadas en la versión preliminar sin editar titulada “Lista de cuestiones y preguntas previa a la presentación del noveno informe periódico de Chipre”, aprobada por el grupo de trabajo anterior al período de sesiones el 21 de febrero de 2024. También responde a las recomendaciones formuladas en las observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Chipre, (en adelante, las “observaciones finales”), aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer durante su examen del octavo informe periódico de Chipre (25 de julio de 2018) (en adelante, el “informe anterior”).
2. En el presente informe se evalúan los progresos en la eliminación de la discriminación contra la mujer y la promoción de la igualdad de género desde junio de 2018 hasta febrero de 2024.
3. El presente informe ha sido elaborado por la Comisionada Jurídica de la República de Chipre, quien, por decisión del Consejo de Ministros, está encargada de garantizar que Chipre cumpla sus obligaciones de presentación de informes en virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Se ha elaborado a partir de la información y los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y Orden Público, autoridad competente a efectos de la Convención, así como por otros ministerios y departamentos gubernamentales responsables de asuntos específicos.
4. Se ha obtenido información adicional de la Comisionada para la Igualdad de Género, las organizaciones no gubernamentales pertinentes, en particular las organizaciones de mujeres bajo el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional.
5. El presente informe también se ha transmitido a organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y asociaciones profesionales.
6. Las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se difundieron rápidamente, tanto en inglés como en griego, a los ministerios, las demás autoridades gubernamentales, la Cámara de Representantes, el Poder Judicial, organizaciones no gubernamentales, universidades y otras instituciones para promover la concienciación y apoyar la aplicación. También pueden consultarse en el sitio web del Ministerio de Justicia y Orden Público. Del mismo modo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, junto con su Protocolo Facultativo y las recomendaciones del Comité, se han distribuido a las partes interesadas pertinentes que colaboran en cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
7. Es importante señalar que, debido a la actual ocupación ilegal del 36,2 % del territorio de la República de Chipre, el Gobierno no está en condiciones de ejercer un control efectivo sobre todo su territorio. Por consiguiente, no puede garantizar la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos ni poner en práctica las recomendaciones de los órganos creados en virtud de tratados en ámbitos que no están bajo su control efectivo.
8. Por ello, el Gobierno de la República de Chipre no puede garantizar la plena realización de los derechos de las mujeres ni la aplicación de las leyes, políticas y programas de igualdad de género para quienes residen en las zonas ocupadas. Es importante recordar que la adhesión de Chipre a la Unión Europea está sujeta al

Protocolo número 10 del Acta relativa a las condiciones de adhesión de 2003, que establece que “La aplicación del acervo comunitario quedará suspendida en las zonas de la República de Chipre en las que el Gobierno de la República de Chipre no ejerza un control efectivo”. Por consiguiente, toda la información y los datos que se presentan en este informe se refieren únicamente a las zonas controladas por el Gobierno.

## I. Generalidades

9. En Chipre hay un total de 463.600 mujeres, lo que representa el 51,2 % del total de la población. La distribución por edades de las mujeres es la siguiente: el 15 % son niñas de 0 a 14 años, el 68 % tienen edades comprendidas entre los 15 y los 64 años, y el 17 % son adultas de 65 años o más. En 2021, la tasa de fecundidad era de 1,39 nacimientos por mujer.

10. En cuanto a la educación, el 52 % de las mujeres de Chipre han cursado educación terciaria, frente al 44,2 % de los hombres. La tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 64 años es del 72,1 %, mientras que la de los hombres del mismo grupo etario es del 84,2 %. En 2022, la tasa de desempleo de larga duración era del 2,5 % para las mujeres y del 2,0 % para los hombres. Además, en ese mismo año, el 1,4 % de las mujeres y el 0,3 % de los hombres de entre 20 y 64 años no formaban parte de la población activa debido a sus responsabilidades de cuidado.

11. Según la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea, en 2023 la brecha de género en el empleo, definida como la diferencia en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, era del 12,1 % (*véase el anexo 4*). El total de necesidad insatisfecha de trabajo como porcentaje de la población activa ampliada en 2022 era del 14,7 % para las mujeres y del 10,6 % para los hombres. En 2021, la brecha salarial entre hombres y mujeres se situó en el 9,7 %, con una disparidad del 18,6 % en el sector privado y del 1 % en el público.

12. La esperanza de vida al nacer es de 83,3 años para las mujeres y de 79,1 años para los hombres. Según Eurostat (2020), la esperanza de vida sana a los 65 años era de 7 años para las mujeres y de 7,36 años para los hombres.

13. En 2021, el 36,1 % de las mujeres y el 41,4 % de los hombres de 65 años o más calificaron su salud de “muy buena” o “buena”.

14. Pueden consultarse más datos e infografías en:

- Informe sobre estadísticas de género del Servicio Estadístico de Chipre (SEC): [https://library.cystat.gov.cy/NEW/GENDER\\_STATISTICS-2023-E%CE%9D-141223.pdf](https://library.cystat.gov.cy/NEW/GENDER_STATISTICS-2023-E%CE%9D-141223.pdf);
- Estadísticas demográficas - 2019, SEC: <https://www.cystat.gov.cy/en/PublicationList?s=46>;
- Estadísticas sanitarias y hospitalarias, 2021, SEC: <https://www.cystat.gov.cy/en/SubthemeStatistics?id=38>.

15. Es importante señalar que, aunque no existe una base jurídica para la recopilación de datos desglosados por sexo, la mayoría de las encuestas realizadas por el Servicio de Estadísticas de Chipre (CYSTAT) incluyen el sexo como variable. El CYSTAT incluye sistemáticamente el género en las encuestas sobre empleo, educación, salud, condiciones de vida e ingresos. Esas encuestas y el censo nacional de población facilitan la recopilación y el análisis de datos pertinentes para las esferas que abarca la Convención. Al desglosar los datos en esas esferas clave, el CYSTAT

apoya la formulación de políticas para mejorar la igualdad de género y seguir los progresos realizados para lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres.

## **II. Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia, las iniciativas de recuperación y las crisis mundiales**

16. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha creado una crisis mundial con profundas repercusiones sociales y económicas que afectan de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas debido principalmente a las desigualdades de género preexistentes y al aumento de la carga de trabajo de cuidados. En Chipre, las partes interesadas nacionales aplican diversas medidas para mitigar esas repercusiones, centrándose en hacer frente a la violencia doméstica exacerbada por los confinamientos.

17. El Ministerio de Salud, en colaboración con el Consejo de Aplicación de la Estrategia Nacional “Foni” (Voz) y la policía, estableció un servicio de atención telefónica para ayudar a niños y adolescentes que hacen frente a problemas relacionados con la violencia.

18. La policía concede prioridad a las investigaciones de casos de violencia doméstica, ateniéndose a los protocolos establecidos para la pandemia. Entre las principales medidas cabe citar:

- Evaluación del riesgo en casos de violencia conyugal o de pareja;
- Ejecución de órdenes de protección, detenciones y órdenes judiciales para proteger a las víctimas;
- Opciones de testimonio a distancia para niños, respetando las medidas de distanciamiento físico;
- Aceleración de la adopción de tecnología para mejorar el acceso de las víctimas a los servicios policiales;
- Cooperación con los Servicios de Bienestar Social y las organizaciones no gubernamentales, incluida la Association for the Prevention and Handling of Violence in the Family (APHVF), para prestar servicios integrales de apoyo a las víctimas.

19. Además, la Comisionada para la Igualdad de Género, con el apoyo del Ministerio de Justicia y Orden Público, preparó una campaña de televisión para destacar el papel fundamental que las mujeres desempeñaron durante la pandemia en diversos sectores, como los de la salud, la seguridad y los servicios esenciales. La Comisionada también alentó a las mujeres víctimas de violencia a que denunciaran los incidentes a la policía o al teléfono de asistencia de 24 horas de la APHVF.

20. La APHVF se mantuvo operativa en los centros de acogida y prestó asistencia a través de su servicio de atención telefónica, teleconferencias, chat, correo electrónico y SMS. Entre las principales medidas adoptadas cabe citar:

- Elaboración de protocolos de gestión relacionados específicamente con la COVID-19 para los centros de acogida, los nuevos ingresos y el personal;
- Colaboración con médicos privados para las evaluaciones médicas, y con empresas privadas para conseguir alojamiento alternativo cuando los centros de acogida alcanzaban su máxima capacidad;

- Adquisición de mascarillas, antisépticos y vitaminas para los residentes de los centros de acogida;
- Mejora de la dotación de personal con psicólogos y trabajadores sociales;
- Elaboración de manuales para la gestión de casos de violencia doméstica a distancia.

21. La pandemia también trajo consigo desafíos para el empleo, lo que llevó a Chipre a adoptar medidas inclusivas para apoyar a los empleados, los trabajadores autónomos y las empresas. Se estableció un nuevo subsidio especial para trabajadores autónomos que proporcionaba el 60 % de la remuneración semanal asegurable a quienes hubieran tenido que interrumpir total o parcialmente su actividad. Además, a través de un plan especial de desempleo se ofreció asistencia financiera a quienes perdían el trabajo, aliviando así la pérdida de ingresos causada por la crisis.

22. Para evitar despidos colectivos, el Plan de Suspensión Total de Empresas concedió prestaciones por desempleo a los trabajadores de empresas que suspendieron sus actividades. Se introdujo una prestación por enfermedad para los trabajadores con problemas de salud o en cuarentena, que se amplió para incluir a los trabajadores autónomos. Se empezó a conceder una licencia especial remunerada para el cuidado de los hijos destinada a ayudar a los progenitores que trabajaban y tenían a cargo niños de hasta 15 años o niños con discapacidad. Los subsidios se concedían en función de los ingresos, y las familias monoparentales recibían prestaciones ligeramente superiores. Las mujeres embarazadas, lactantes y puérperas fueron clasificadas como grupo vulnerable y se les permitió trabajar desde su casa en virtud de una licencia especial para trabajadores vulnerables.

23. A escala más amplia, las medidas sociales incluyeron la creación de Unidades de Servicio Móviles para ayudar a los ancianos y las poblaciones vulnerables y proporcionarles artículos de primera necesidad, como alimentos y medicinas, en colaboración con organizaciones no gubernamentales y organizaciones voluntarias. Se puso en marcha un sitio web específico para simplificar la presentación de solicitudes y acelerar la tramitación de las prestaciones.

24. Estas medidas demuestran que Chipre adoptó un enfoque proactivo para salvaguardar el empleo, mitigar los efectos socioeconómicos de la pandemia y apoyar a los progenitores que trabajan y los grupos vulnerables.

### **III. Las mujeres y la paz y la seguridad**

25. En el primer Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad (2021-2025) se proponen medidas orientadas a promover la participación y el empoderamiento de las mujeres, mejorar la protección, la prevención y el adelanto de los derechos de las mujeres con un presupuesto de 180.000 euros. La financiación anual adicional asignada a la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género apoya a las Organizaciones de la Sociedad Civil que llevan a cabo actividades en consonancia con la resolución 1325(2000) del Consejo de Seguridad. Un Comité de Coordinación, Seguimiento y Evaluación supervisa la aplicación del Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad.

26. Se publican videos de concienciación en los medios sociales para informar al público sobre cuestiones relacionadas con el género, y, al mismo tiempo, se organizan periódicamente sesiones de capacitación y talleres para agentes de primera línea orientados a concienciar sobre la sensibilidad de género y promoverla, especialmente en lo que respecta a las víctimas de la violencia.

27. Como parte del Plan de Acción Nacional, la Dirección de Defensa Civil de Chipre ha adoptado medidas clave, incluida la creación de un Comité de Igualdad de Género, que se guía por el “Código de Prácticas para Prevenir y Combatir el Hostigamiento y el Acoso Sexual en los Servicios Públicos”. En noviembre de 2023, en una reunión con representantes de la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos se concluyeron varios formularios y un protocolo de actuación preparado por la Dirección de Defensa Civil de Chipre. En el protocolo se describen los procedimientos para proteger a la población y a los grupos vulnerables en casos de hostigamiento, acoso sexual o violencia entre los miembros de la Dirección de Defensa Civil de Chipre, y se incluyen los formularios y el proceso de presentación de denuncias de acoso psicológico o sexual que involucren a empleados, voluntarios, reclutas o personas que necesitan protección.

28. En febrero de 2024, funcionarios de la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y de la Comisionada para la Igualdad de Género impartieron un taller de capacitación para el comité de igualdad de género de la Dirección de Defensa Civil de Chipre. En el taller se trataron temas como la igualdad de género, los estereotipos, el Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad y el Código de Prácticas para Prevenir y Combatir el Hostigamiento y el Acoso Sexual en los Servicios Públicos, y concluyó con debates sobre las necesidades y operaciones específicas de la Dirección de Defensa Civil de Chipre.

29. Como parte de la iniciativa, se creó una guía completa en colaboración con la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y la Comisionada para la Igualdad de Género, ajustada al Código de Prácticas y basada en la Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional de 2002, [L.205(I)/2002]. La guía ofrece directrices claras para prevenir y enfrentar el acoso por razón de género y el acoso sexual en el seno de la Dirección de Defensa Civil de Chipre, y se ha distribuido entre sus miembros y publicado en el sitio web de la organización.

30. La Dirección de Defensa Civil tiene previsto acelerar el proceso de contratación de servicios de expertos para impartir más capacitación sobre la igualdad de género, la protección de las mujeres y los principios y objetivos de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El personal y los voluntarios de la Dirección de Defensa Civil también recibirán capacitación sobre la guía creada en el marco del Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad. Mientras que en 2024 las primeras sesiones de formación fueron impartidas por la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y la Comisionada para la Igualdad de Género, en 2025 serán consultores con contratos de cooperación los que dirijan las nuevas iniciativas de formación.

31. En 2019, se estableció un Consejo de Asesoramiento Militar para la Promoción de la Igualdad de Género con el fin de apoyar la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El Consejo de Asesoramiento Militar está formado por 3 mujeres y 2 hombres, todos oficiales de la Guardia Nacional de la República, y tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Abogar por la igualdad de género y promover políticas que aumenten la representación de las mujeres en todos los niveles de la Guardia Nacional;
- b) Velar por que las consideraciones de género se integren en las medidas adoptadas por la Guardia Nacional;
- c) Alentar a los miembros de la Guardia Nacional a apoyar las actividades del Consejo e informar sobre cuestiones relativas a la igualdad de género;

d) Informar al personal de la Guardia Nacional sobre las repercusiones de los conflictos armados en ambos sexos y hacer hincapié en el valor de la participación de las mujeres en la resolución de conflictos y la toma de decisiones;

e) Organizar seminarios y talleres experimentales para educar a todo el personal de la Guardia Nacional sobre la igualdad de género.

32. El Consejo de Asesoramiento Militar también actúa como Comité de Igualdad de Género para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en el seno de la Guardia Nacional, y para eliminar los estereotipos que perpetúan la discriminación, la desigualdad y la violencia de género. En colaboración con la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, se ha elaborado un Código de Conducta para el personal militar y civil que participa en misiones. Este código establece la obligación de respetar los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y los procesos de paz.

33. En el marco de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (2024-2026), el Ministerio de Defensa ha puesto en marcha formación específica y sistemática para todo el personal de la Guardia Nacional, incluidos los soldados contratados, el personal del Ministerio y los Guardias Nacionales. Estos programas incluyen talleres, material electrónico y audiovisual y conferencias para educar al personal sobre los principios de igualdad de género, desarticular los estereotipos y promover la igualdad. La formación sobre la perspectiva de género y los derechos de las mujeres y las niñas también se incorpora a todos los cursos básicos necesarios para ascender a rangos superiores.

34. En 2016 se modificó el Reglamento de Suboficiales (Reglamento 28/2016) a fin de unificar las normas para personal femenino y masculino, sustituyendo así la anterior normativa específica en función del género (Reglamento 311/1993). La Ley de la Guardia Nacional (Enmienda) de 2016 [L.82(I)/2016] también permite el reclutamiento de mujeres como soldados contratados. No es necesario modificar ninguna otra ley del Ministerio de Defensa para eliminar la discriminación. Desde que se reclutaron mujeres como soldados contratados en 2017, se han introducido mejoras para garantizar unas condiciones de vida seguras y cómodas para las mujeres en las instalaciones militares, y están previstas nuevas mejoras para las tareas habituales y las asignaciones nocturnas.

35. Todos los programas de formación, ejercicios militares y oportunidades de educación se ofrecen por igual a hombres y mujeres. Los criterios de contratación y ascenso también son los mismos para ambos性。

36. Se han logrado avances significativos en el aumento de la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Defensa. De las 44 mujeres oficiales que prestan servicio en la Guardia Nacional, 22 ocupan puestos de responsabilidad y participan de forma significativa en los procesos de toma de decisiones. Las mujeres suboficiales constituyen el 32,6 % del total de suboficiales de la Guardia Nacional, y las mujeres reclutadas como soldados contratados representan el 20,7 % de la fuerza.

37. En el Ministerio de Relaciones Exteriores, 61 mujeres desempeñan funciones diplomáticas de un total de 181 diplomáticos, y las mujeres dirigen 10 misiones diplomáticas. Hay 7 mujeres a la cabeza de direcciones y departamentos clave, incluida la Dependencia de Comunicación y Diplomacia Pública y las oficinas del Ministro y del Secretario Ejecutivo. El cargo de asesor diplomático del Ministro de Defensa también lo ocupa una mujer.

38. Chipre ha reforzado sus relaciones bilaterales contribuyendo a los programas de igualdad de género en los países vecinos, por ejemplo ayudando a Jordania a elaborar

su Plan de Acción Nacional. Además, Chipre sigue colaborando con organizaciones de las Naciones Unidas dedicadas a empoderar a las mujeres en todo el mundo.

39. El Comité Técnico Bicomunitario sobre la Igualdad de Género<sup>1</sup> organizó varias actividades relacionadas con el género:

a) El 13 de abril de 2022, el Comité presentó a los líderes un plan de acción para garantizar la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres en el proceso de solución, en respuesta a la resolución [2587 \(2021\)](#) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas;

b) En marzo de 2023 se organizó una exposición fotográfica para destacar y celebrar las contribuciones fundamentales de las mujeres en las conversaciones de Chipre. La exposición tenía como objetivo mostrar cómo ambas partes han incluido cada vez más a mujeres de alto rango en las delegaciones, como asesoras políticas y jurídicas, copresidentas y miembros de grupos de trabajo y comités técnicos, con el objetivo de informar e inspirar;

c) En mayo de 2023 se celebró una mesa redonda sobre la participación en la toma de decisiones y la contribución de las mujeres a las conversaciones de Chipre, que reunió a expertas en política y cuestiones de la sociedad civil de más de 25 organizaciones de la sociedad civil de toda la isla;

d) El 7 de noviembre de 2023 se celebró un seminario sobre “Mujeres y liderazgo”, al que siguió otro sobre “Las mujeres y la iniciativa empresarial” el 4 de diciembre de 2023. El segundo seminario se centró en los logros y desafíos a los que se enfrentan las mujeres chipriotas en el ámbito empresarial, así como en las barreras culturales y estructurales específicas de Chipre.

40. En la actualidad, la composición de los comités técnicos refleja la plena paridad de género, tras los esfuerzos por “garantizar la representación plena y significativa de las mujeres en el proceso de solución o en un futuro proceso de solución”, tal y como se establece en las recomendaciones del Plan de Acción de 2022.

#### **IV. Acceso de las mujeres a la justicia**

41. En el contexto de la aplicación de la Ley de establecimiento de normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos de 2016 [L. 51(I)/2016], que se modificó en 2022, la Policía de Chipre ha creado los siguientes recursos:

i) “Derechos de las víctimas de delitos” - Traducido a nueve idiomas, incluido el braille. Este documento describe los derechos de las víctimas en el marco jurídico. Puede consultarse en el sitio web oficial de la Policía y en su portal interno, se ha impreso como folleto y se distribuye a todas las víctimas que interactúan con la Policía;

ii) “Derechos, apoyo y protección de las víctimas de la violencia de género” - También traducido a nueve idiomas. Este folleto se distribuyó a todos los

<sup>1</sup> El Comité de Género se introdujo en 2015 como uno de los 12 comités técnicos bicomunitarios de Chipre que se crearon con el mandato general de “abordar cuestiones que afectan a la vida cotidiana de las personas, mediante el fomento y la facilitación de una mayor interacción y entendimiento entre las dos comunidades”, y que funcionan bajo los auspicios de las Naciones Unidas. El Comité está integrado por unos 10 miembros de cada comunidad (es decir, 10 grecochipriotas y 10 turcochipriotas), entre los que hay mujeres y hombres de diversos orígenes. El establecimiento del Comité ha sido un paso importante para abordar la Agenda sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad con el que se pretende aumentar la participación de las mujeres y la perspectiva de género en los procesos de paz.

departamentos pertinentes. También puede consultarse en el sitio web oficial de la Policía y en el portal interno.

42. El Servicio de Administración de Prestaciones Sociales apoya a los beneficiarios del ingreso mínimo garantizado subvencionando cursos de griego para personas no grecoparlantes. También promueve la participación en programas educativos, el desarrollo de habilidades básicas y la formación profesional. En colaboración con el Servicio de Empleo Público, el Servicio de Administración de Prestaciones Sociales adopta un enfoque personalizado para ayudar a las mujeres a incorporarse al mercado laboral, empoderándolas para que pasen a ser miembros activos de la sociedad y contribuyan a ella.

43. El Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional, creado en virtud de las secciones 22 y 23 de la Ley 205(I)/2002, desempeña un papel clave en la prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la provisión de asesoramiento jurídico gratuito y asistencia letrada. Cabe destacar que, para alentar a las víctimas a denunciar las violaciones de la igualdad de género en el lugar de trabajo, la asistencia jurídica no está supeditada a criterios financieros. La asistencia jurídica está disponible para todas las mujeres, independientemente de su nacionalidad, situación económica u origen social. El Comité presenta denuncias *ex officio* o las acepta de particulares, y las remite al Inspector Principal para que adopte las medidas oportunas.

44. El papel consultivo del Comité ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social incluye la lucha contra la discriminación de género, asesoría sobre las políticas nacionales, supervisión de la aplicación de las leyes pertinentes y tramitación de las denuncias relacionadas con la desigualdad de género.

45. La autoridad del Comité para prestar asistencia independiente se establece en la sección 23(ia) de la Ley 205(I)/2002. El Reglamento de Asistencia Independiente a las Víctimas de Discriminación de 2009 (P.I. 176/2009) regula la prestación de asistencia letrada. En diciembre de 2024, esta normativa se revisó y amplió para que cubriera todos los procedimientos judiciales, incluidas las apelaciones (P.I. 459/2024).

46. Además, en virtud de la Ley de licencias (de paternidad, parentales, de cuidados, de fuerza mayor) y las modalidades de trabajo flexibles para la conciliación de la vida laboral y personal de 2022 [L. 216(I)/2022], la autoridad del Comité ahora incluye la prestación de asistencia jurídica en caso de infracciones relacionadas con la discriminación de género. El reglamento que rige la asistencia jurídica aprobado por el Comité entró en vigor el 30 de diciembre de 2024 (P.I. 462/2024).

47. En particular, la Ley de Asistencia Jurídica (Enmienda) de 2024 [L.128(I)/2024] concede a las víctimas de violencia de género o violencia doméstica acceso a servicios gratuitos de asistencia letrada. Para tener acceso a la asistencia letrada se requiere un certificado de un organismo u organización pertinente que confirme que la víctima está recibiendo asistencia de la Women's House o un centro de acogida, o que ha presentado una denuncia oficial en la Policía.

48. En las enmiendas se especifica con mayor detalle que las víctimas tienen derecho a asistencia letrada para:

- Reclamaciones de indemnización en virtud de la Ley para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica y para Asuntos Relacionados de 2021 [L.115(I)/2021];
- Solicitudes de órdenes judiciales para solucionar controversias con el agresor en cuanto a la custodia de los hijos y los derechos de visita, en virtud de la Ley de relaciones entre padres e hijos de 1990 [L.216/1990];

- Garantías del uso exclusivo de la vivienda, según lo dispuesto en la Ley de Tribunales de Familia de 1990 [L.23/1990];
- Adopción de medidas contra el agresor en virtud de la Ley contra la Violencia en la Familia (Prevención y Protección) de 2000 (L.119(I)/2000).

49. Estos cambios legislativos suponen un paso importante para garantizar el acceso efectivo a la justicia para las mujeres víctimas de violencia de género y violencia doméstica, subsanando las deficiencias anteriores y reforzando sus derechos y su protección.

50. En la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (2024-2026) se describen actividades específicas en el área temática de “Género y Justicia” para impartir formación específica sobre cuestiones de igualdad de género. Esas sesiones están concebidas para públicos diversos, incluidos jueces y abogados y fiscales de la Fiscalía General, con el fin de mejorar su comprensión y aplicación de los principios de igualdad de género en sus funciones profesionales. El objetivo es fomentar un sistema judicial más informado y equitativo, integrando las consideraciones de género en las prácticas jurídicas y la toma de decisiones.

51. El Ministerio de Justicia y Orden Público encargó a la Cátedra de Igualdad de Género de la UNESCO de la Universidad de Chipre, que es un organismo independiente, la evaluación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género 2019-2023. Esa evaluación reveló avances significativos en materia de igualdad de género y confirmó que la aplicación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género reflejaba el compromiso práctico del Estado con la igualdad de género al obtener resultados sustanciales en todos los ámbitos de la vida, tanto para las mujeres como para los hombres.

52. Como parte de la aplicación del Plan, se han promovido diversas medidas, entre las que destacan:

- **Externalización de la investigación sobre medidas positivas de carácter temporal:** se contrató a un asociado externo para estudiar la introducción de medidas positivas de carácter temporal, como las cuotas, para incrementar la representación de las mujeres en los centros de toma de decisiones. Las investigaciones examinaron la participación de las mujeres en los Consejos de organizaciones semigubernamentales, en las juntas directivas de empresas públicas y en las papeletas electorales de los partidos. También incluyeron un estudio de las medidas positivas aplicadas en otros países europeos, su ejecución y su impacto;
- **Organización de formación y seminarios educativos:** el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género organizaron seminarios de manera continua y sistemática para las mujeres que aspiraban a acceder a la política. Con esos seminarios se pretende fomentar la participación política, mejorar las capacidades y competencias, presentar las mejores prácticas de gestión de la vida política y preparar a las mujeres para los cargos políticos y los retos de la carrera política;
- **Promoción de los derechos sexuales y reproductivos:** el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género organizaron programas para informar a las mujeres sobre sus derechos sexuales y reproductivos. A través de estas iniciativas se ofrecieron soluciones prácticas para salvaguardar la salud sexual y reproductiva de las mujeres y se destacaron las mejores prácticas de otros países europeos;
- **Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos estatales:** se organizaron actividades para promover la integración de la perspectiva de

género en los presupuestos del Estado, informando y capacitando a los funcionarios públicos y sus homólogos del sector privado. En una conferencia informativa, organizada por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, se expusieron los beneficios de la presupuestación que responde a las cuestiones de género en la promoción de la igualdad de género, el desarrollo, la distribución más justa de los recursos y la mejora de las condiciones de vida, especialmente de las mujeres vulnerables;

- **Reforma y modernización del derecho de familia:** el Ministerio de Justicia y Orden Público preparó ocho proyectos de enmienda que se espera que tengan un impacto positivo en la sociedad al garantizar los derechos y el interés superior de los niños, promover la fluidez de las relaciones entre padres e hijos tras el divorcio, garantizar la igualdad de trato de los progenitores en las disputas familiares, simplificar los procedimientos y agilizar los casos de derecho de familia;
- **Introducción de la mediación en los conflictos familiares:** se promulgó la Ley de Mediación en Conflictos Familiares de 2019 [L.62(I)/2019], que establece la mediación como medio alternativo para resolver desacuerdos familiares. Esta ley tiene por objeto alcanzar soluciones consensuadas, reducir los conflictos, mejorar la comunicación entre todos los miembros de la familia y apoyar y mantener las relaciones de trabajo. La normativa pertinente, a saber, el Reglamento de Mediación Familiar de 2022 (P.I.507/2022), promulgado el 30.12.2022, facilita el procedimiento de mediación familiar y regula las cualificaciones de los mediadores, su formación, sus honorarios y el registro que lleva el Ministerio de Justicia y Orden Público.

53. En el informe de evaluación realizado por la Universidad de Chipre se destacan varias recomendaciones clave, entre ellas:

- El establecimiento de un órgano de coordinación entre todos los ministerios y viceministerios para garantizar la colaboración en la aplicación de las medidas, junto con órganos del sector público en general, la sociedad civil, instituciones universitarias y otras partes interesadas;
- La incorporación inmediata de la perspectiva de género en la presupuestación estatal para apoyar un enfoque holístico y amplio de la igualdad de género;
- La insistencia en el papel de los medios de comunicación, el sistema educativo y los partidos políticos en la desarticulación de los estereotipos de género obsoletos y la eliminación de la discriminación contra las mujeres;
- La creación de mayor conciencia pública sobre los planes estratégicos de igualdad de género y la legislación pertinente al respecto.

54. Estas recomendaciones se tuvieron en cuenta en la redacción de la nueva Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, elaborada por la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género en estrecha colaboración con todos los ministerios, servicios estatales, organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil, centros de investigación y académicos, organismos de igualdad y administraciones locales.

## V. Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

55. En la actualidad, el presupuesto anual asignado al Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer asciende a 290.000 euros. En el presupuesto estatal de 2025 se prevé que esta cantidad aumente a 350.000 euros, sujeto a la aprobación del Parlamento nacional.

56. Según la Ley del Comisionado para la Igualdad de Género de 2024 [L.108(I)/2024]:

- El Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer es un órgano consultivo compuesto por el Consejo y el Comité;
- El Consejo del Mecanismo Nacional está formado por organizaciones de defensa de los derechos de la mujer, secciones femeninas de partidos políticos y sindicatos;
- La Comisionada para la Igualdad de Género sigue presidiendo el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer;
- La Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género ayuda en el funcionamiento del Mecanismo Nacional;
- La Presidencia del Mecanismo Nacional crea comités formados por miembros y representantes de las organizaciones del Consejo del Mecanismo Nacional;
- El Consejo de Ministros aprueba los planes de financiación, entre ellos:
  - a) Subvenciones anuales a los miembros del Mecanismo Nacional; y
  - b) Financiación de programas y actividades llevados a cabo por miembros del Mecanismo Nacional y otras organizaciones de la sociedad civil.

57. Durante la redacción de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género se llevó a cabo un amplio proceso de consulta con los miembros del Mecanismo Nacional.

58. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (2024-2026) fue redactada por la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género en estrecha colaboración con los coordinadores de cuestiones de género de varios ministerios. La Estrategia es el resultado de una amplia consulta pública en la que han participado órganos estatales, autoridades locales, el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y de investigación y otras partes interesadas.

59. La nueva Estrategia incorpora las recomendaciones del informe de evaluación del Plan Nacional para la Igualdad de Género (2019-2023) y se ajusta a los marcos nacionales, europeos e internacionales sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género fue aprobada por el Consejo de Ministros el 11 de enero de 2024.

60. La estrategia pretende integrar la igualdad de género en todas las políticas públicas y promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en Chipre. Como documento político clave sobre igualdad de género, sirve de guía para integrar las consideraciones de género en las políticas y acciones de todos los ministerios y viceministerios. Promueve la colaboración con los interlocutores sociales, la sociedad civil, la administración local, las instituciones académicas y el sector empresarial.

61. Reconociendo que las mujeres no son un grupo homogéneo y que a menudo se enfrentan a prejuicios interseccionales, la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género incluye medidas concretas horizontales dirigidas a grupos específicos de mujeres, como las jóvenes, las mujeres con discapacidad, las que están en hogares monoparentales, las de familias numerosas, las de origen migrante y las de zonas rurales.

62. Además, incluye tres fases de evaluación:

- a) Una evaluación interna de la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género basada en los informes de los coordinadores de cuestiones de género;

b) Una evaluación provisional realizada por la recién creada “Plataforma de la Sociedad Civil”; y

c) Una evaluación final llevada a cabo por expertos independientes.

63. La Estrategia abarca 14 áreas temáticas y 64 medidas o políticas que se aplicarán a lo largo de un período de tres años, como la integración de las consideraciones de género en los presupuestos del Estado. En los diez primeros meses de aplicación, se completaron 13 medidas o políticas, y otras 20 están en curso. En particular, la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género está promoviendo un proyecto de ley sobre la integración de la perspectiva de género para garantizar que las consideraciones de género se incorporan en todas las fases de la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas públicas. Esto incluye esferas como la presupuestación estatal, la redacción jurídica y la contratación pública. Este proyecto de ley se aplicará a los órganos de la administración central (ministerios, viceministerios y órganos independientes, entre otros) y al sector público en general.

64. La República de Chipre, a través del Ministerio de Finanzas y en colaboración con la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, solicitó y recibió la aprobación de la Dirección General de Apoyo a las Reformas Estructurales de la Comisión Europea para recibir apoyo técnico en materia de presupuestación que responda a las cuestiones de género. El proyecto se puso en marcha en junio de 2024 y se prevé que concluya a finales de 2025. Incluye apoyo técnico a medida y sesiones de capacitación para representantes de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Finanzas, el Servicio Estadístico de Chipre y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género.

## **VI. Institución nacional de derechos humanos**

65. En 2022, la Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos concedió la categoría “A” a la Oficina de la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos. Desde entonces, el Ministerio de Finanzas ha proporcionado recursos humanos y financieros adicionales para que la Oficina pueda cumplir su mandato y misión con efectividad.

66. Aunque la Oficina de la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos no tiene un mandato específico sobre los derechos de la mujer, fue designada organismo de igualdad en 2004 y ha desempeñado un papel clave para enfrentar las cuestiones de igualdad de género. Como institución nacional de derechos humanos, examina las denuncias y formula recomendaciones sobre discriminación por razón de género.

67. Entre las acciones clave de la Oficina cabe citar:

- Concienciar sobre el carácter sexista de la violencia contra las mujeres y supervisar la aplicación y coordinación de medidas y políticas destinadas a combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;
- Examinar numerosas denuncias relacionadas con la discriminación de género en el lugar de trabajo y formular recomendaciones para hacer frente a esos problemas;
- En 2019, en colaboración con el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional, la Oficina elaboró un Código de Conducta destinado a prevenir y hacer frente al acoso sexual en la administración pública. El Código fue aprobado por el Consejo de Ministros y pasó a ser obligatorio en todo el sector público. En él se ofrecen orientaciones prácticas sobre el establecimiento de procedimientos adecuados para prevenir y gestionar los incidentes de

hostigamiento y acoso sexual. El Código sirve de manual para fomentar un entorno de trabajo respetuoso e igualitario en materia de género;

- En 2020, las principales federaciones de empleadores e industriales de Chipre firmaron un código de conducta similar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, que se incorporó a los acuerdos laborales colectivos. El objetivo del código es prevenir y combatir eficazmente los comportamientos que generan entornos laborales hostiles, atentan contra la dignidad humana y perturban el buen funcionamiento de las empresas;
- En 2021 se lanzó una campaña de concienciación sobre hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo que incluyó la colaboración con organizaciones como la Organización Chipriota de Teatro, la Organización Chipriota de Deportes y la Universidad Abierta de Chipre para redactar los correspondientes códigos de conducta.

68. En colaboración con la Academia de Administración Pública de Chipre, la Oficina de la Comisionada organizó seminarios de capacitación para funcionarios sobre el Código de Conducta en relación con el acoso sexual en el sector público. A raíz de las recomendaciones formuladas por la Comisionada, el Gobierno promovió un proyecto de ley ante el Parlamento para modificar la Ley de la Función Pública con el fin de definir explícitamente el acoso sexual en el sector público como un delito disciplinario diferenciado. Se trata de la Ley de la Función Pública (Enmienda) de 2023 [L.64(I)2023].

- En diciembre de 2020, la Oficina de la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos publicó un informe sobre la situación de los trabajadores domésticos extranjeros en Chipre. En el informe se destacan diversos factores que contribuyen a la coacción y la violencia a las que se enfrenta este grupo vulnerable de mujeres inmigrantes. La Comisionada subrayó que para hacer frente al acoso sexual, la violencia y el maltrato contra los trabajadores domésticos extranjeros es necesario adoptar políticas amplias de prevención y represión. Debe adoptarse un enfoque centrado en las víctimas a la hora de investigar las denuncias, y hay que mejorar los mecanismos para identificar a las víctimas de la explotación laboral grave y los servicios de apoyo pertinentes deben utilizarlos mejor.

## VII. Medidas especiales de carácter temporal

69. El Gobierno de Chipre está estudiando medidas positivas de carácter temporal para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y concienciar sobre los beneficios derivados de utilizar todo el potencial de la fuerza de trabajo. Con ese fin, el Ministerio de Justicia y Orden Público encargó a la Universidad de Chipre que hiciera un estudio de la viabilidad de introducir medidas especiales de carácter temporal adicionales, incluidas cuotas. El estudio, que se finalizó y presentó al Ministerio en octubre de 2023, concluyó que la aplicación de medidas positivas para apoyar a las mujeres es factible, deseable y conforme con la Constitución. Esas medidas podían incluir cuotas para la participación de las mujeres en los Consejos de organizaciones semigubernamentales y empresas públicas. La investigación concluyó que el artículo 28 de la Constitución, que garantiza la igualdad, puede (y debe) interpretarse en consonancia con la legislación internacional y de la Unión Europea para apoyar medidas positivas de carácter temporal que subsanen la infrarrepresentación de las mujeres en la vida política.

70. Basándose en estas conclusiones, el Ministerio de Justicia y Orden Público tiene previsto introducir medidas positivas temporales para aumentar la representación de

las mujeres en los puestos de toma de decisiones y sensibilizar a la opinión pública sobre los beneficios derivados de utilizar todo el potencial de la fuerza de trabajo. Además, en el marco de la aplicación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género 2019-2023, el Ministerio llevó a cabo varias iniciativas en el marco del pilar prioritario de promoción de una participación equilibrada en la toma de decisiones. En particular, el Ministerio de Justicia y Orden Público apoyó y financió íntegramente los seminarios educativos organizados por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer orientados a empoderar y preparar a las mujeres para participar en la vida política. Los seminarios, celebrados en 2022 y 2023, se dirigieron a mujeres que ocupaban cargos políticos, aspiraban a cargos públicos o estaban interesadas en la política. Se celebraron dos rondas de seminarios, de 12 sesiones cada una, y se beneficiaron de esa capacitación más de 50 mujeres. Los seminarios, organizados por el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género tienen varios objetivos: fomentar la participación política de las mujeres, mejorar sus aptitudes y capacidades, compartir las mejores prácticas para gestionar carreras políticas y preparar a las participantes para los retos de la carrera política. Estas iniciativas, que forman parte de la nueva Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2024-2026, seguirán promoviendo la igualdad de género en la toma de decisiones.

## **VIII. Estereotipos y prácticas nocivas**

71. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2024-2026 pretende incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, centrándose en desarticular los estereotipos de género y promover la participación igualitaria de hombres y mujeres, especialmente de los grupos minoritarios.

72. Entre las medidas clave emprendidas para fomentar una cultura de igualdad de género figuran las siguientes:

- Una campaña pública para sensibilizar sobre la ley relativa al sexismo y el sexismio en línea;
- Nombramiento cada dos años de una embajadora de la igualdad de género en el deporte para defender el equilibrio entre los géneros en ese ámbito;
- Revisión de los libros de texto de historia de Chipre para incluir las contribuciones, funciones e historias de mujeres chipriotas, destacando sus papeles fundamentales;
- Organización de programas para la formación de profesores de orientación y asesoramiento escolar y otros educadores con el fin de desarticular los estereotipos de género y promover la igualdad de género;
- Formación sistemática y específica en igualdad de género para el personal de todos los rangos de la Guardia Nacional y el Ministerio de Defensa, y para los soldados;
- Elaboración de un archivo digital para documentar las contribuciones de las mujeres políticas chipriotas;
- Organización de talleres experimentales e interactivos para representantes de los medios de comunicación con el fin de promover la igualdad de género;
- Lanzamiento de una campaña para promover publicidad que cuestione los estereotipos de género y evite perpetuarlos.

73. Para reforzar la colaboración entre diversas entidades, la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género ha colaborado activamente con las principales partes interesadas en iniciativas como:

- **Establecimiento de un memorando con el Organismo de Control Publicitario de Chipre:** un memorando de entendimiento renovado para promover la publicidad sin estereotipos de género. Incluye campañas de sensibilización, sesiones de capacitación y cooperación en la tramitación de las denuncias relacionadas con desigualdades y estereotipos de género. Para 2025 está prevista una campaña conjunta de publicidad sin estereotipos;
- **Colaboración con la Asociación de Cronistas Deportivos de Chipre:** se organizó una reunión informativa con cronistas deportivos para hablar de la igualdad de género en el deporte. La Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género llevó a cabo un estudio de un mes de duración sobre la representación de los deportes masculinos y femeninos en los artículos de prensa, y presentó los resultados a la Asociación para fomentar una información equilibrada;
- **Establecimiento de un memorando con la Cámara de Comercio de Chipre:** la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género firmó un memorando de entendimiento con la Cámara para colaborar en iniciativas relacionadas con el empleo, la iniciativa empresarial y los negocios, centrándose en la promoción de la igualdad de género en esos sectores.

74. En 2022, la Oficina de Prensa e Información, en colaboración con el Departamento de Registro Civil y Migración, puso en marcha una campaña de sensibilización dirigida a reducir la demanda de servicios sexuales provenientes de víctimas de trata de personas. Esta campaña, difundida principalmente a través de los medios sociales, pretendía sensibilizar a la opinión pública sobre la explotación inherente a la trata de personas.

75. En 2023, la Oficina de Prensa e Información, en colaboración con la Comisionada para la Igualdad de Género, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud y el Viceministerio de Investigación, Innovación y Política Digital, organizó una campaña informativa para promover la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas (CTIAM).

76. La campaña puso de relieve los logros de las mujeres que destacan en CTIAM, presentándolas como modelos para inspirar a las generaciones más jóvenes. El objetivo doble de la campaña era celebrar sus logros y animar a más mujeres jóvenes a dedicarse profesionalmente a esos ámbitos. Como parte de la campaña, se prepararon diez videos con testimonios cortos de mujeres participantes en el ámbito de CTIAM, que se compartieron en los medios sociales, se emitieron en el canal Cyprus Broadcasting y se proyectaron en escuelas de todo el país.

77. La Autoridad de Radio y Televisión de Chipre ha aplicado importantes medidas para eliminar los estereotipos de género en los medios de comunicación y promover la igualdad de género. En 2021, aprobó un Código de Conducta para los profesionales de los medios de comunicación orientado a evitar los estereotipos, combatir la discriminación y promover la igualdad de género en ámbitos como la política y la economía. El Código también proporciona directrices para combatir la violencia de género, evitar el sexismo lingüístico y mejorar la igualdad de género en las infraestructuras de los productores de radio y televisión. Con el apoyo de talleres y herramientas basados en investigaciones europeas e internacionales, el Código ha sido refrendado por proveedores de medios de comunicación, sindicatos de periodistas y organismos reguladores.

78. La Autoridad de Radio y Televisión de Chipre ha organizado diversas iniciativas de sensibilización y promoción de las mejores prácticas. En 2022, organizó un seminario de dos días sobre igualdad de género y medios de comunicación, en colaboración con el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, que reunió a profesionales de los medios de comunicación para hablar sobre la integración de la perspectiva de género en su trabajo. En 2023, celebró un taller sobre el marco regulatorio del panorama digital, que se centró en la intersección de la trata de personas y la violencia de género. Desde 2019, también ha llevado a cabo talleres de alfabetización mediática en las escuelas para hacer frente a los estereotipos de género perjudiciales y educar a los estudiantes sobre la violencia de género en los espacios digitales.

79. Como parte de sus esfuerzos más amplios, la Autoridad se asoció con la Oficina de la Comisionada para los Derechos del Niño y otras partes interesadas para producir anuncios de televisión que promovieran los derechos de los niños. Estos anuncios en formato de dibujo animado se emitieron mensualmente entre 2018 y 2019, y sensibilizaron sobre derechos fundamentales, como la no discriminación y la educación. La Autoridad también ha difundido circulares a los proveedores de medios audiovisuales, haciendo hincapié en la privacidad a la hora de informar sobre violencia contra las mujeres y fomentando el periodismo responsable.

80. La Autoridad vela por el cumplimiento de la legislación y ha revisado la Ley de Radiodifusión y Televisión de 1998 (L.7(I)/1998) para adaptarla a las directivas de la Unión Europea. Las enmiendas de 2021 refuerzan la protección de los derechos humanos, prohíben la incitación al odio, mejoran la accesibilidad de las personas con discapacidad y regulan los contenidos nocivos, especialmente los relacionados con menores. La Autoridad ha examinado más de 80 casos de violación de la dignidad y los estereotipos de género, y ha impuesto sanciones cuando ha sido necesario.

81. En la actualidad, la Autoridad está revisando su normativa para incluir disposiciones que garanticen el anonimato de las víctimas de violencia sexual, la denuncia directa de delitos y el uso de un lenguaje sensible al género. La normativa revisada hará hincapié en la igualdad, prohibirá el sensacionalismo al informar de delitos que afecten a menores y salvaguardará la dignidad de ambos sexos.

82. Al adoptar estas amplias medidas, la Autoridad sigue fomentando un entorno mediático que defienda la igualdad de género, cuestione los estereotipos y promueva una representación respetuosa en todos los contenidos audiovisuales.

83. Además, el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional colabora con el Instituto Pedagógico y el Comité Interdepartamental de Género del Ministerio de Educación para organizar concursos anuales estudiantiles centrados en la igualdad de género. Estas iniciativas pretenden luchar contra los estereotipos de género en las escuelas, promover la igualdad y sensibilizar acerca de la discriminación. Además, el Comité colabora con universidades para promover la igualdad en el lugar de trabajo y distribuye material educativo sobre temas como la protección de la maternidad y el acoso sexual.

84. En 2022-2023, el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional lanzó una campaña de sensibilización sobre el acoso en el lugar de trabajo. Entre los principales componentes de la campaña cabe citar:

- Carteles diseñados por estudiantes universitarios, distribuidos a servicios públicos, ministerios, universidades y otras organizaciones;
- Una guía para prevenir y hacer frente al hostigamiento y el acoso sexual en la que se ofrece a organizaciones y empresas directrices prácticas para prevenir el acoso, en consonancia con la legislación nacional y el Plan de Acción Nacional

para la Igualdad de Género. La guía también ayuda a los empleadores a redactar códigos de conducta;

- Seminarios para comités y responsables de igualdad, mejorando así la capacidad de gestionar e investigar las denuncias de acoso;
- Un seminario para agentes de policía de alto rango organizado en colaboración con la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos y la Comisionada para la Igualdad de Género, centrado en procedimientos eficaces de tramitación de denuncias y en la lucha contra el acoso sexual.

85. Reconociendo la creciente prevalencia del sexismo, incluido el sexismo en línea, el Consejo de Ministros, durante su reunión celebrada el 18 de diciembre de 2024, aprobó una propuesta presentada por el Ministerio de Justicia y Orden Público de asignar la responsabilidad de supervisar la Ley de Lucha contra el Sexismo y el Sexismo en Línea y de Asuntos Conexos de 2020 [L.209(I)/2020], a la Comisionada para la Igualdad de Género. A raíz de la decisión del Consejo de Ministros, la Comisionada para la Igualdad de Género se encarga de concebir medidas y estrategias, educar y sensibilizar a la sociedad civil sobre la lucha contra el sexismo. Estas iniciativas, ya promovidas por la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, tienen por objeto reforzar las iniciativas nacionales en curso para fomentar una cultura de igualdad y desarticular los estereotipos y prejuicios sociales que perpetúan el sexismo, la violencia de género, la desigualdad y la discriminación.

86. En junio de 2023, el Servicio Estadístico de Chipre, en colaboración con la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, publicó la primera edición en línea de *Gendered Statistics*. Esta iniciativa subraya la necesidad crítica de recopilar sistemáticamente datos desglosados por sexo para formular y aplicar políticas y medidas concretas para la igualdad de género.

87. La publicación se actualizará anualmente y, como parte de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, se ha concedido prioridad a varias medidas relacionadas con los datos:

- Recopilación y análisis de datos sobre la representación de las mujeres y los hombres en los sectores marítimo y de la navegación;
- Recopilación de datos sobre salud sexual y reproductiva que sirvan de base para la elaboración de políticas;
- Recopilación de datos sobre la participación en los sectores de la investigación, la innovación y la ciberseguridad;
- Evaluación estadística de la representación de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones.

88. La recopilación y el análisis sistemático de ese tipo de datos desglosados por sexo garantizarán que los esfuerzos en favor de la igualdad de género tengan una base empírica y atiendan eficazmente las carencias y necesidades específicas.

## **IX. Violencia de género contra la mujer**

89. En consonancia con las obligaciones de la República de Chipre en virtud del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), ratificado en 2017 por la Ley (ratificatoria) del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica de 2017 [L. 14(III)/2017], el Consejo de Ministros aprobó el establecimiento de la Women's

House en enero de 2019. Esta institución comenzó a funcionar oficialmente en diciembre de 2020, ofrece servicios integrados a las mujeres víctimas de violencia y a sus familias a través de un enfoque multiinstitucional y multidisciplinar, y reúne bajo un mismo techo a profesionales con formación específica que brindan asistencia.

90. El funcionamiento de la Women's House se ha encomendado a la APHVF, que lleva a cabo su labor bajo la supervisión y en colaboración con los Servicios de Bienestar Social y otras partes interesadas. Se financia íntegramente con subvenciones públicas y funciona como una “ventanilla única” que reúne y coordina a todos los servicios para garantizar la gestión eficaz de los casos. Es importante señalar que, para acceder a los servicios, las víctimas no están obligadas a presentar una denuncia contra los agresores.

91. La red de múltiples profesionales de la Women's House incluye trabajadores sociales, psicólogos, profesionales de la salud, profesionales del derecho y agentes de policía. Los servicios están concebidos para apoyar a las madres y sus hijos a cargo de manera conjunta, evitando la separación y reduciendo el riesgo de revictimización. La Women's House cuenta con un Defensor del Niño que presta apoyo especializado a los niños víctimas de violencia doméstica, y vela por que todos los procedimientos estén adaptados a los niños, sean seguros y estén en consonancia con los derechos de los niños, tal como se establece en los artículos 22, 23 y 26 del Convenio de Estambul.

92. La Women's House ofrece a mujeres adultas, niñas menores de 18 años y a los hijos a su cargo que son víctimas de violencia de género o la violencia doméstica, los servicios siguientes:

- a) Protección y seguridad inmediatas para las víctimas, y adopción de medidas contra el agresor;
- b) Apoyo psicológico inmediato y a corto plazo, y derivación a organizaciones no gubernamentales o servicios de salud mental para tratamiento a largo plazo, de ser necesario;
- c) Apoyo socioeconómico;
- d) Programación de reconocimientos médicos y servicios de acompañamiento;
- e) Recopilación de las declaraciones de las víctimas, incluidas las declaraciones visuales grabadas por la policía;
- f) Derivación a otros servicios pertinentes y servicios de acompañamiento;
- g) Servicios jurídicos.

93. La Women's House presta servicios a las mujeres migrantes teniendo en cuenta el principio de no discriminación, independientemente de su situación migratoria o su condición jurídica. Desde su inauguración el 1 de diciembre de 2020 y hasta febrero de 2024, la institución ha tratado aproximadamente 850 casos de violencia contra las mujeres y sus hijos.

94. En 2023 se estableció un nuevo centro de apoyo psicológico denominado Nima para proporcionar apoyo y tratamiento psicológico a adultos, tanto hombres como mujeres, que sufrieron abusos sexuales durante la infancia. El centro está financiado por el Ministerio de Salud y gestionado por la Asociación de Planificación Familiar de Chipre.

95. En 2021, se estableció una Subdirección de Protección en el seno del Departamento de Lucha contra la Delincuencia en el cuartel general de la policía. Su misión es prevenir y combatir la violencia doméstica y la violencia contra las mujeres y las jóvenes mediante la aplicación de las leyes, reglamentos, directrices y órdenes

pertinentes emitidas por la Jefatura de Policía. La Subdirección supervisa la labor de las recién creadas unidades de policía especializadas en violencia doméstica, con el objetivo de crear un sistema sólido y eficaz para resolver esos casos.

96. Desde 2020, se han creado unidades de policía especializadas en investigación de violencia doméstica y delitos conexos en todas las divisiones de policía de Chipre. Estas unidades están dotadas de personal policial capacitado y colaboran estrechamente con las autoridades pertinentes, como los Servicios de Bienestar Social, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud y la APHVF. Las unidades tratan casos de violencia doméstica, maltrato infantil, acoso y hostigamiento criminal, y violencia contra las mujeres.

97. Para garantizar la seguridad y protección de las víctimas, en las investigaciones de casos de violencia doméstica, los agentes de policía utilizan las herramientas de evaluación de riesgos siguientes:

- **Protocolo de evaluación de riesgos:** este protocolo se aplica a la violencia entre cónyuges, cohabitantes o parejas actuales o anteriores, según lo dispuesto por la Ley 14(III)/2017. Es una herramienta fundamental para investigar y evaluar los casos debidamente;
- **Evaluación individual del riesgo:** llevada a cabo en virtud de la Ley 51(I)/2016, esta evaluación determina las necesidades especiales de protección de una víctima. Analiza el riesgo de muerte, la gravedad de la situación y la probabilidad de que se repita la violencia.

98. La Policía de Chipre sigue un protocolo específico para investigar los casos de violación y abusos sexuales, que incluye orientaciones detalladas para proteger y apoyar a las víctimas al tiempo que se realiza una evaluación temprana e individualizada de sus necesidades y se evalúan los posibles riesgos. Para garantizar la seguridad de las víctimas, la policía puede solicitar al tribunal la emisión de órdenes de protección.

99. En colaboración con una empresa de telecomunicaciones, se ha desarrollado una nueva aplicación móvil, ELPIS App, para ayudar a las víctimas silenciosas a buscar asistencia inmediata. En la aplicación hay un botón SOS que notifica a la Policía de forma silenciosa la ubicación exacta de la víctima. En breve, la aplicación ELPIS estará disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, para todos los residentes de Chipre que estén en grave peligro de sufrir violencia doméstica.

100. El delito de femicidio se ha tipificado como delito específico e independiente en la Ley para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica y para Asuntos Relacionados (Enmienda) de 2022, [L. 117(I) de 2022]. Esta reforma legislativa da visibilidad al femicidio como la forma más extrema de violencia de género, y sus circunstancias se consideran factores agravantes a la hora de imponer las penas.

101. En 2021, se introdujo la Ley sobre la Protección contra el Acoso y el Hostigamiento Criminal [L.114(I)/2021] para mejorar la protección contra esos delitos. La ley define ampliamente el acoso como acciones que causan ansiedad o angustia, abarca diversas formas de acoso, e introduce penas más estrictas para los casos que impliquen temor a la violencia. Abarca conductas de acoso, como el seguimiento con intento de mantener contacto por cualquier medio, la intromisión en la vida personal de la víctima a través de los medios sociales, así como el ciberacoso. La policía está facultada para solicitar una orden de alejamiento antes de que se inicie una causa penal y para hacer cumplir esa disposición.

102. El Órgano de Coordinación Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres se creó a raíz de una decisión del Consejo de Ministros de 3 de

marzo de 2022. Sus principales responsabilidades son la coordinación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y medidas para prevenir y combatir todas las formas de violencia descritas en el Convenio de Estambul, guiándose por la Ley 115(I)/2021, que es el marco legislativo clave para la aplicación del Convenio. Desde su creación, el Órgano de Coordinación ha elaborado la primera Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres (2023-2028), basados en los cuatro pilares fundamentales del Convenio de Estambul e incorporando las recomendaciones del Comité del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) del Consejo de Europa.

103. El Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia en la Familia es miembro *ex officio* del Órgano de Coordinación Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres. Su función es aportar conocimientos especializados y promover una alianza de colaboración para hacer frente con eficacia a los problemas relacionados con la violencia en la familia y la violencia contra las mujeres. El Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia en la Familia también participa activamente en la Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres (2023-2028).

104. Ambos órganos llevan a cabo actividades para combatir la violencia, pero se rigen por leyes distintas y pertenecen a ministerios distintos:

- La Ley 115(I)/2021 aborda específicamente la violencia contra las mujeres y sus hijos;
- La Ley 119(I)/2000 sobre violencia en la familia tiene un ámbito de aplicación más amplio, y abarca la violencia contra todos los miembros de la familia.

105. Esos marcos jurídicos distintos garantizan que no haya conflictos ni solapamientos en los mandatos o funciones del Comité Consultivo y el Órgano de Coordinación. Se está tratando de armonizar la Ley 119(I)/2000 sobre la violencia en la familia con la Ley 115(I)/2021 a fin de asegurar que se adoptan enfoques coherentes y complementarios al combatir la violencia. Para dar respuesta a la violencia contra las mujeres en el seno de la familia, el Comité Consultivo para Prevenir y Combatir la Violencia en la Familia colabora estrechamente con el Órgano de Coordinación para evitar solapamientos y garantizar la unificación de esfuerzos. Dada la complejidad de la violencia como fenómeno social, y habida cuenta de que hay múltiples factores de riesgo que requieren planteamientos coordinados, interdisciplinarios y a varios niveles, esta colaboración es fundamental.

106. La primera Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres (2023-2028), aprobados por el Consejo de Ministros en febrero de 2023, están estrechamente alineados con los objetivos del Convenio de Estambul, en concreto por lo referente a: a) proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia de género y la violencia doméstica; b) contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres; c) concebir un marco global de políticas y medidas de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género y violencia doméstica; d) promover la cooperación internacional para eliminar la violencia de género y la violencia doméstica; y e) apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia de género y la violencia doméstica.

107. El presupuesto del Órgano de Coordinación Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres está cubierto por una asignación específica en el marco del presupuesto del Ministerio de Justicia y Orden Público. El presupuesto

total del Órgano de Coordinación Nacional para 2022 ascendió a 94.000 euros. En 2023, el presupuesto aumentó a 190.000 euros, con 35.000 euros asignados a medidas en el marco de la Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional (2023-2028). El presupuesto total para 2024 fue de 220.000 euros, de los cuales 60.000 euros se destinaron a subvenciones para apoyar programas y medidas centrados en la prevención y la lucha contra la violencia de género, en consonancia con los objetivos de la Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional (2023-2028). En la actualidad, el Órgano de Coordinación Nacional cuenta con un oficial administrativo del Ministerio de Justicia y Orden Público y tiene previsto contratar a un colaborador externo a través de la contratación de servicios en el transcurso del año.

108. La Academia de Policía de Chipre, en colaboración con la Subdirección de Gestión de Casos de Personas Vulnerables, puso en marcha un nuevo programa de formación para miembros de la policía que tratan casos de personas vulnerables. El programa se puso en marcha por primera vez en octubre de 2022 y, en la actualidad, se imparte anualmente. Abarca temas clave, como:

- Violencia doméstica;
- Violencia contra las mujeres y violencia de género;
- Tratamiento de las víctimas de violaciones y abusos sexuales;
- Protocolo sobre la Evaluación del Riesgo de Violencia de Pareja.

109. Además, la Academia de Policía de Chipre, en colaboración con la Subdirección, ha elaborado un programa anual de formación especializada para los agentes de policía que tratan casos de violación y violencia sexual. Las conferencias sobre la violencia doméstica también forman parte del plan de estudios de los reclutas de la policía y de los cursos avanzados, como el Curso para Sargentos y el Curso Básico del Departamento de Investigación Criminal.

110. La Academia de Policía de Chipre también organiza programas especializados en colaboración con la Subdirección de Gestión de Casos de Personas Vulnerables (anteriormente denominada Oficina de Lucha contra la Violencia Doméstica y el Maltrato Infantil) para abordar necesidades específicas, entre las que cabe citar:

- Formación especializada en temas de violencia doméstica;
- Tramitación de casos de menores víctimas de violencia doméstica;
- Cursos para entrevistar a las víctimas vulnerables o niños víctimas.

111. Durante la investigación, los agentes de policía con formación especializada aplican el Protocolo sobre la Evaluación del Riesgo de Violencia de Pareja. La formación sobre este Protocolo está incluida en los programas de la Academia de Policía, así como en la formación para reclutas de la policía, el Curso para Sargentos y el Curso Básico del Departamento de Investigación Crimina . Se imparte formación continua para garantizar que el Protocolo se aplica debidamente.

112. Los Servicios de Bienestar Social del Viceministerio de Bienestar Social proporcionan apoyo financiero a través del Plan de Subvenciones en Concepto de Ayuda a organizaciones no gubernamentales y autoridades locales para programas de prestación de servicios a las comunidades, incluidos los servicios para las víctimas de la violencia doméstica.

113. En este marco, la APHVF gestiona tres centros de acogida en Nicosia, Limasol y Pafos, y está construyendo uno nuevo en el distrito de Lárnaca. Estos refugios ofrecen en total 17 habitaciones, y cada una de ellas tiene capacidad para cuatro personas. La APHVF también alquila apartamentos externos cuando es necesario para

asegurar que haya suficiente capacidad de alojamiento. El funcionamiento de los refugios se financia con fondos públicos.

114. La Sophie's House, gestionada también a través de la APHFVF, es un centro de acogida específico para madres jóvenes solicitantes de asilo financiado por los Servicios de Bienestar Social.

115. El Órgano de Coordinación Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres tiene la responsabilidad clave de recopilar, analizar y publicar datos estadísticos sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Esto incluye establecer una base de datos unificada para consolidar la información de todos los servicios y ONG pertinentes, en consonancia con el Convenio de Estambul y las recomendaciones incluidas en el informe del GREVIO, publicado en noviembre de 2022. Para impulsar ese objetivo, el Órgano de Coordinación Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres formó un subcomité que colaboró con el Viceministerio de Investigación, Innovación y Política Digital presentando una propuesta para la base de datos en julio de 2022. También se celebraron reuniones con el Departamento de Servicios de Información y el Servicio Estadístico de Chipre para estudiar formas prácticas de ejecutar el proyecto.

116. Sin embargo, sigue habiendo problemas, ya que muchos departamentos gubernamentales carecen de mecanismos para registrar y recopilar datos estadísticos de forma sistemática, lo que dificulta la creación de una base de datos fiable y unificada. Las lagunas institucionales también afectan a los esfuerzos por crear un sistema que proporcione datos comparables. Es necesario llevar a cabo un estudio exhaustivo para determinar los recursos humanos y financieros necesarios, celebrando consultas con la Comisionada para la Protección de Datos Personales a fin de garantizar el tratamiento adecuado de la información sensible. Debido a la escasez de recursos, la base de datos se subcontratará a un experto externo mediante un proceso de licitación formal. Las estadísticas sobre denuncias de violencia doméstica y violencia contra las mujeres figuran en el **anexo 1**.

117. Las medidas iniciales consistirán en adoptar sistemas normalizados de recopilación de datos en todos los ministerios, servicios y otros órganos gubernamentales que se ocupan de casos de violencia de género en virtud del Convenio de Estambul. El registro de datos comenzará en los ministerios y servicios estatales, con vistas a integrar esos mecanismos en una base de datos de ámbito nacional.

118. La base de datos unificada recogerá información detallada sobre víctimas y agresores, incluidos datos demográficos y situacionales sobre las víctimas (como datos de identificación, edad, sexo, residencia, ámbito de violencia, tipo de violencia y relación con el agresor) y datos sobre los agresores (como identificación, relación con la víctima, cargos que se les imputan y posibles violaciones de órdenes de protección). La base de datos también servirá para controlar si los delitos se cometieron en presencia de niños, el número de órdenes de alejamiento, órdenes de separación e infracciones. Una vez implantado plenamente, este sistema permitirá el registro, análisis y coordinación sistemáticos para mejorar las respuestas a la violencia de género en todo Chipre.

119. En julio de 2021, se creó el Departamento de Educación, Sensibilización y Comunicaciones dentro de la Subdirección de Gestión de Casos de Personas Vulnerables, que forma parte del Departamento de Lucha contra la Delincuencia en el cuartel general de la policía. Esta unidad ha estado en funcionamiento desde que se creó y se centra en fomentar la concienciación pública sobre la violencia doméstica, el maltrato infantil, el abuso sexual de niños y la violencia de género.

120. Como parte de sus esfuerzos, el Departamento de Educación, Sensibilización y Comunicaciones preparó materiales informativos en 2021 y 2022 con los siguientes títulos:

- “Información importante sobre la violencia doméstica – Puedes detener la violencia... Nos concierne a todos”;
- “Violencia contra las mujeres y violencia doméstica – Estemos atentos a los indicios”;
- “Abuso sexual de niños – Estemos atentos a los indicios”;
- “La protección contra la violencia nos concierne a todos – El marco jurídico” (que trata cuestiones de violencia contra las mujeres, violencia doméstica, hostigamiento y acoso criminal).

121. Además del material mencionado, se produjeron anuncios de televisión centrados en la violencia de género y la violencia doméstica, que se difundieron en canales de televisión y plataformas de medios sociales.

122. Los miembros de la Subdirección de Gestión de Casos de Personas Vulnerables también participan activamente en diversas campañas de sensibilización. Además, imparten formación a los agentes de policía de la Academia de Policía de Chipre sobre temas relacionados con la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica y el maltrato infantil. Para apoyar estas iniciativas, una partida específica del presupuesto de la Policía se asigna a actividades de sensibilización y capacitación sobre estas cuestiones fundamentales.

123. Además, la primera Estrategia Nacional y Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres (2023-2028), aprobada por el Consejo de Ministros en febrero de 2023, incluye medidas específicas para la prevención de la violencia y el apoyo eficaz a las víctimas, en particular a las de grupos desfavorecidos y marginados. Entre esas medidas cabe citar:

- Elaborar un protocolo que garantice el acceso de las mujeres migrantes víctimas de violencia a servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los casos de mutilación genital femenina;
- Garantizar que todas las víctimas de la violencia tengan acceso a servicios generales y especializados, independientemente de si se ha presentado una denuncia contra el agresor;
- Ampliar la cantidad y capacidad de refugios para mujeres y personas a su cargo;
- Ofrecer apoyo psicológico especializado, a corto y largo plazo, a las víctimas de la violencia de género;
- Simplificar y acelerar el proceso para que las mujeres víctimas de la violencia accedan a los servicios estatales de apoyo financiero;
- Vincular a las víctimas de violencia con programas de formación para desarrollar sus competencias profesionales;
- Poner en marcha programas de reintegración y apoyo para víctimas de la violencia a escala local y regional;
- Adoptar medidas específicas para apoyar a los grupos vulnerables, como las mujeres migrantes y refugiadas, las solicitantes de asilo y las mujeres con discapacidad, e informarlos sobre la violencia de género y sus efectos. Esto incluye la elaboración de material informativo multilingüe adaptado específicamente a las comunidades de migrantes en el que se indiquen sus derechos, medidas de protección y servicios de apoyo disponibles a lo largo de

todas las etapas de acogida, solicitud de asilo y proceso de solicitud del estatuto de refugiado.

124. En materia de asilo, se reconoce a los menores como grupo vulnerable, y se les concede prioridad en la identificación y registro durante el proceso de asilo para garantizar que reciben el apoyo y la orientación oportunos. Los Servicios de Bienestar Social continúan su labor de prestación de servicios a los menores no acompañados, actuando como sus tutores y garantizando que tengan acceso a los servicios necesarios, al tiempo que protegen sus derechos.

## X. Trata y explotación de la prostitución

125. El Grupo Multidisciplinario de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas elaboró y aplicó el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas (2023-2026) con el fin de establecer un marco integral para fijar objetivos tangibles y acciones específicas dirigidas a prevenir y combatir la trata de personas en todas sus formas de explotación.

126. La principal autoridad responsable de la aplicación del Plan es el Coordinador Nacional, función que desempeña el Viceministro de Migración y Protección Internacional. Las medidas descritas en el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas son ejecutadas por los miembros del Grupo Multidisciplinario de Coordinación.

127. Todos los programas de formación se llevan a cabo en consonancia con el plan de estudios común de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL) y se adaptan a las necesidades de grupos destinatarios específicos, incluidos los miembros de la Unidad de Extranjería e Inmigración, los funcionarios de la policía de proximidad, los departamentos de investigación criminal y otros funcionarios que participan en la organización de operaciones policiales.

128. Una vez determinadas las necesidades de capacitación, la Comisaría de Policía para la Lucha contra la Trata de Personas, en colaboración con la Academia de Policía de Chipre, concibe e imparte cursos especializados para atender esas necesidades. Por lo general, estos programas de formación especializados en la trata de personas abarcan diversos ámbitos, como por ejemplo:

- El marco jurídico relativo a la trata de personas;
- Los métodos de identificación de víctimas;
- Las estrategias de la Unión Europea de lucha contra la trata;
- Las técnicas de investigación;
- Las tendencias emergentes y los vínculos con otros delitos.

129. Además de estos programas especializados, el plan de formación ordinario de todos los miembros de la Policía de Chipre también abarca conocimientos sobre la trata de personas. Esto incluye: programas de capacitación básica para agentes de policía en formación, cursos de formación para sargentos y cursos de investigación criminal.

130. Se hace especial hincapié en la formación especializada y sistemática de los agentes de policía, sobre todo del personal de respuesta de primera línea, como los funcionarios de inmigración, los funcionarios de la policía de proximidad y los miembros de los departamentos de investigación criminal. Estos cursos de formación proporcionan:

- Sensibilización general sobre la trata de personas;

- Información sobre la evolución de las tendencias en materia de trata;
- Orientaciones sobre el modo de tratar a las posibles víctimas y a las personas en las operaciones policiales;
- Técnicas de identificación y procedimientos de tratamiento de las víctimas.

131. En los últimos años los tribunales penales han dado por lo general prioridad a los casos de trata de personas, que se han procesado de manera oportuna, y los procedimientos se llevan a cabo en un período de tiempo relativamente corto. Los tribunales de la República de Chipre muestran especial sensibilidad en estos casos e imponen penas elevadas a las personas condenadas por delitos de trata de personas. Además, ha aumentado el número de condenas en esos casos.

132. El Mecanismo Nacional de Remisión proporciona orientaciones claras y procedimientos operativos estandarizados para tratar a las víctimas y posibles víctimas de la trata de personas. El Mecanismo incluye directrices para identificar y derivar a las víctimas a los servicios adecuados, garantizando que tengan pleno acceso a sus derechos. Todas las partes interesadas, incluidas las autoridades gubernamentales y no gubernamentales y las organizaciones que prestan asistencia a las presuntas víctimas, han recibido información y capacitación sobre el Mecanismo para mejorar su eficacia.

133. La Ley de Prevención y Lucha contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos y de Protección de las Víctimas de 2014 [L.60(I)/2014] también recoge los derechos de las víctimas y especifica las responsabilidades de las autoridades competentes a la hora de garantizar el respeto de esos derechos.

134. En 2023, la Comisaría de Policía para la Lucha contra la Trata de Personas recibió 192 remisiones de posibles víctimas y realizó 630 entrevistas para evaluar si las personas podían ser identificadas oficialmente como víctimas de la trata de personas. Estas cifras ponen de relieve la actuación rápida y coordinada de todas las partes implicadas. El Mecanismo ha demostrado ser un marco muy eficaz para atender las necesidades de las víctimas y posibles víctimas de la trata de personas.

135. El “principio de no penalización” está consagrado en la Ley de Prevención y Lucha contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos y de Protección de las Víctimas de 2014 [L.60(I)/2014], concretamente en la sección 29, en la cual se exime a las víctimas de trata de responsabilidad penal por los delitos cometidos como consecuencia directa de su experiencia de trata.

136. La disposición establece explícitamente que los nacionales de terceros países que son víctimas de la trata no serán procesados por delitos directamente relacionados con su victimización. Esto incluye delitos como la entrada ilegal, la residencia ilegal, el empleo ilegal o el empleo en incumplimiento de las condiciones de empleo definidas en la Ley de Extranjería e Inmigración.

137. Además, en la sección 29 se estipula que si se presenta un caso ante un tribunal contra una víctima de la trata y se determina en cualquier fase del procedimiento que los delitos están relacionados con el estado de victimización de la víctima, el caso debe ser desestimado o resuelto sin que se imponga ninguna pena a la víctima, incluso si se la declara culpable. Este proceso se lleva a cabo bajo el consentimiento y las instrucciones del Fiscal General.

138. En los últimos años, ha habido varios casos que demuestran la aplicación del principio de no penalización para las víctimas de la trata, garantizando que no sean penalizadas por actos cometidos como consecuencia de su trata.

139. Además del centro de acogida estatal, hay dos organizaciones no gubernamentales que gestionan programas de alojamiento para víctimas de la trata:

a) Transition House: un hogar temporal para mujeres víctimas de la trata de personas (explotación sexual), donde reciben atención y apoyo 24 horas al día. Los objetivos a largo plazo del programa son la rehabilitación y la reintegración social;

b) Sophie's House: un refugio seguro que ofrece alojamiento temporal a mujeres adultas o niñas menores y a sus hijos que han sufrido violencia doméstica y explotación sexual. Los objetivos a largo plazo del programa son la rehabilitación y la reintegración social.

140. El Departamento de Trabajo ha mejorado su supervisión de las agencias de empleo privadas con arreglo a la Ley de Agencias de Empleo Privadas de 2012 [L.126(I)/2012]. En 2023, el Departamento de Trabajo inspeccionó 181 agencias y revocó los permisos de 21 de ellas que incumplían las disposiciones legales. Además, se investigaron cuatro denuncias, a raíz de lo cual se remitieron tres casos a la policía para que adoptara las medidas oportunas en relación con operaciones ilegales y explotación de trabajadores.

141. Asimismo, la autoridad competente organiza un programa anual de formación para los miembros de las agencias de empleo privadas, que cubre aspectos fundamentales de la Ley 60(I)/2014. En 2023, este programa (HBO 313) se celebró del 16 de octubre al 6 de noviembre.

142. Pueden consultarse los datos recopilados sobre las víctimas de la trata en el **anexo 2**.

143. Todas las víctimas de la trata y la explotación sexual que sean nacionales de terceros países tienen el mismo acceso al empleo que los chipriotas y los ciudadanos de la Unión Europea durante su período de prueba. Las personas que buscan empleo pueden acudir a las oficinas locales y de distrito del Servicio de Empleo Público donde reciben asistencia personalizada y orientación profesional de los asesores laborales para ayudarles a encontrar oportunidades de trabajo adecuadas.

144. Los asesores tratan de emplear a las víctimas en entornos laborales seguros y colaboran con los funcionarios de los Servicios de Bienestar Social para garantizar que cada persona encuentre un trabajo en el que se sienta segura y apoyada. Las víctimas también tienen acceso a formación profesional, y los asesores laborales les informan sobre los programas disponibles en griego e inglés, así como sobre otras oportunidades de formación.

145. Además, los asesores laborales interactúan con los empleadores para aclarar que las víctimas de la trata están exentas de la normativa laboral aplicable a los nacionales de terceros países, y no necesitan un permiso de trabajo para ser contratadas.

## **XI. Participación en la vida política y pública**

146. Aumentar la representación de las mujeres en la toma de decisiones y promover la igualdad de género en la vida pública son aspectos prioritarios en los debates sobre políticas, tanto a nivel nacional como de la Unión Europea.

147. Un aspecto fundamental para avanzar en la igualdad de género en el liderazgo conlleva la aplicación de estrategias y mecanismos nacionales específicos. Tras su elección en febrero de 2023, el Presidente de la República de Chipre dio prioridad a los derechos de las mujeres y a la igualdad de género como parte de la agenda del Gobierno. Un hito importante en este empeño fue el nombramiento de un 38,8 % de mujeres para ocupar puestos del Consejo de Ministros, lo que representa la mayor proporción de participación femenina a nivel ministerial hasta la fecha. Además, el Consejo de Ministros nombró a mujeres para el 40 % de los puestos a la Presidencia y Vicepresidencia de entidades jurídicas públicas, a pesar de que solo el 25 % del total

de solicitudes fueron presentadas por mujeres. Asimismo, el Presidente rápidamente propuso el proyecto de ley para la institucionalización del puesto de Comisionado para la Igualdad de Género. Su establecimiento refleja el aumento de los esfuerzos gubernamentales por integrar la igualdad de género en todos los sectores, garantizar la aplicación efectiva de las políticas y abordar los obstáculos sistémicos a la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

148. En cuanto a la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el servicio diplomático, se ofrecen los datos estadísticos siguientes:

- **Cargos Superiores** (Ministro Plenipotenciario/Embajador): 26,2 % de mujeres y 73,8 % de hombres;
- **Cargos intermedios** (Secretario/Consejero): 36,8 % de mujeres y 63,2 % de hombres;
- **Cargos inferiores** (Agregados): 37,5 % de mujeres y 62,5 % de hombres.

149. El proceso de contratación del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores se lleva a cabo mediante un proceso de examen independiente del de la Administración Pública en general. La legislación nacional prohíbe las cuotas en la contratación, lo que significa que no se puede controlar si se contrata a más mujeres que hombres.

150. Sin embargo, las mujeres ocupan puestos superiores y clave en las misiones diplomáticas, aunque esas asignaciones están sujetas a políticas de rotación interna.

151. El nombramiento de la Comisionada para la Igualdad de Género, que, por primera vez, está formalmente establecido por ley, marca un paso significativo en la promoción de la igualdad de género. Este logro subraya que la igualdad de género es una prioridad esencial para la estabilidad social y económica, el desarrollo y el crecimiento. La Comisionada para la Igualdad de Género también está encargada de formular la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, aprobada por el Consejo de Ministros en enero de 2024.

152. La nueva Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, que incorpora la perspectiva de género de forma holística y horizontal, incluye, entre otras cosas, un objetivo global independiente centrado en lograr una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en puestos de alto nivel de la vida pública y política. En el marco de este pilar se están adoptando varias medidas, como empoderar a las mujeres interesadas en dedicarse a la política, crear un banco de datos digital sobre la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en todo el campo de la política, integrar la dimensión de género en los presupuestos estatales, abordar la brecha salarial de género y ampliar los servicios de guardería infantil y de atención a la tercera edad, a fin de fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional. Además, se están tomando medidas proactivas para prevenir y combatir la violencia de género, como programas de formación especializada para profesionales de primera línea, mejora de la recopilación de datos y mayor apoyo a las mujeres que sufren formas múltiples e interseccionales de discriminación.

153. La legislación electoral de la República de Chipre defiende la igualdad de género garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas, sin restricciones de género para la participación.

154. En los últimos años, las contiendas electorales han mostrado una tendencia positiva, y los partidos políticos han aumentado el número de candidaturas de mujeres en sus papeletas. En las últimas elecciones municipales, un número significativo de mujeres fueron elegidas alcaldesas, concejalas, líderes comunitarias y miembros de consejos comunitarios. En particular, varios partidos políticos modificaron sus

estatutos para introducir cuotas mínimas de representación femenina en sus papeletas electorales, para fomentar el equilibrio de género.

155. El Ministerio del Interior apoya activamente los esfuerzos por aumentar la participación electoral de las mujeres, pero actualmente no tiene previsto introducir medidas obligatorias, como exigir un número mínimo de mujeres en las papeletas electorales. En su lugar, se centra en el seguimiento de los progresos mediante la recopilación sistemática de datos sobre la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

156. En 2023, el Presidente de la República, los ministros, viceministros y comisionados firmaron una declaración política, conjuntamente con la Comisionada para la Igualdad de Género, por la que se comprometían a aplicar una política de tolerancia cero frente al sexismoy el acoso por razón de género.

157. Desde principios de 2024, la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, en colaboración con el Servicio Estadístico de Chipre, inició una evaluación estadística exhaustiva de la representación de género en los puestos de toma de decisiones, centrándose en las organizaciones semiestatales, las funciones ministeriales y los cargos electos (por ejemplo, miembros del Parlamento Europeo, alcaldes y representantes de gobiernos locales).

158. Para fomentar la transparencia y la meritocracia en los nombramientos se creó un Consejo de Asesoramiento encargado de elaborar una lista de candidatos que reunieran los requisitos para ocupar puestos en la junta directiva de organizaciones semiestatales, con el objetivo de mantener el equilibrio de género, en la medida de lo posible.

159. El Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género organizaron una serie de sesiones de capacitación en 2022 y 2023 para empoderar a las mujeres interesadas en la política, mejorar sus competencias profesionales y personales e inspirar una mayor participación en la vida política. En mayo de 2024, el Mecanismo Nacional organizó una conferencia en la que se presentaron candidatas a las elecciones al Parlamento Europeo, se hizo hincapié en la participación de las mujeres en la política y se subrayaron sus contribuciones en los puestos de toma de decisiones. Además, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud, en colaboración con la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, presentó un concurso escolar creativo titulado “Qué cambiaría si fuera ministro por un día”. Los ganadores del concurso tienen la oportunidad única de acompañar a un ministro durante todo un día, con lo que los jóvenes participantes pueden echar un vistazo al liderazgo y la gobernanza.

## **XII. Nacionalidad**

160. La Ley del Registro Civil de 2002 [141(I)/2002] regula el registro de nacimientos en Chipre. En virtud de la sección 8 de la Ley, todos los nacimientos deben inscribirse en el registro del distrito en el que se haya producido el nacimiento. La inscripción es gratuita y debe realizarse en un plazo de 15 días, y debe ir acompañada de un certificado médico emitido por el médico o la comadrona que haya atendido en el parto.

161. En la sección 16 de la Ley se estipula una tasa de inscripción tardía de 30 euros para los nacimientos inscritos cuando hayan transcurrido 3 meses. Cuando se excedan los 3 meses, la tasa aumenta a 60 euros y debe presentarse una declaración jurada en la que se justifique el retraso. Si los progenitores no están casados, ambos deben presentar una declaración jurada de reconocimiento de la paternidad.

162. En la Ley del Registro Civil (Enmienda) (núm. 2) de 2019 [65(I)/2019], se reduce la tasa de inscripción tardía por retrasos superiores a 3 meses de 150 euros a 60 euros, con lo que se garantiza que las tasas no desalienten la inscripción oportuna.

163. En un esfuerzo adicional por mejorar la accesibilidad, el Ministerio del Interior, en colaboración con la Comisionada para los Derechos del Niño, está considerando la posibilidad de elaborar un folleto informativo multilingüe sobre el proceso de inscripción de nacimientos en Chipre. El folleto se distribuirá en clínicas y hospitales para ofrecer orientaciones claras a los progenitores.

164. Por último, en lo que respecta a la apatridia, la República de Chipre sigue evaluando la adhesión a los dos convenios internacionales pertinentes.

### XIII. Educación

165. El Ministerio de Educación, Deporte y Juventud se compromete a garantizar la igualdad de género en la educación a todos los niveles. Para garantizar una aplicación efectiva, el Ministerio creó un Comité Interdepartamental compuesto por representantes de todos sus departamentos y servicios. Este Comité Interdepartamental supervisa y coordina todas las medidas relacionadas con la igualdad de género, incluido el Plan de Acción para la Igualdad de Género 2023-2026, que promueve una cultura de igualdad de género a diversos niveles. El Plan incluye objetivos como la capacitación de grupos diversos (estudiantes, profesores y padres), la integración de la igualdad de género en proyectos de investigación y la mejora de las estructuras educativas. Este Plan está en consonancia con la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (2024-2026), elaborada de manera colaborativa por todos los Ministerios y publicada por la Comisionada para la Igualdad de Género.

166. El Comité Interdepartamental, en colaboración con el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional, organiza un concurso anual de arte o escritura para estudiantes de enseñanza primaria y secundaria, que fomenta la concienciación y el debate sobre la igualdad de género. Además, sus miembros participan regularmente en reuniones y sesiones de capacitación para promover la igualdad de género en el sistema educativo y la sociedad en general.

167. Para aumentar la transparencia y la accesibilidad, el sitio web del Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional<sup>2</sup> que está alojado por el Instituto Pedagógico de Chipre, ofrece información útil sobre sus actividades, material de enseñanza y recursos para integrar la igualdad de género en el proceso educativo.

168. Desde 2018, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud tiene el mandato de utilizar lenguaje no sexista en todos los documentos oficiales siguiendo la “Guía para la Trascendencia del Sexismo Lingüístico en el Lenguaje de los Documentos de la Administración Pública de la República de Chipre”.

169. Para combatir los estereotipos y aumentar la participación femenina en ámbitos dominados por los hombres, en 2023 se creó un programa anual de becas en memoria de Christiana Kouta, una destacada activista de la igualdad de género y profesora universitaria. Anunciado por el Presidente de la República, el programa ofrece anualmente 10 becas a mujeres mayores de 25 años que cursen estudios en ámbitos en los que están infrarrepresentadas, en colaboración con la Fundación de Becas del Estado de Chipre.

<sup>2</sup> [https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=910&Itemid\\_=383&lang=en&Itemid\\_=](https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=910&Itemid_=383&lang=en&Itemid_=)

170. Para poder combatir mejor la infrarrepresentación de género, se puso en marcha la campaña “*Her Stories*”, que celebra los logros de las mujeres en disciplinas tradicionalmente dominadas por los hombres. “*Her Stories: The STEAM Edition*”, se publicó a finales de 2023 en colaboración con el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud y se dirigió a escuelas y plataformas de medios sociales. En enero de 2024 se puso en marcha una campaña de seguimiento en los medios sociales denominada “*Her Stories: The Shipping Edition*”.

171. Como ya se ha mencionado, en 2023, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud, en colaboración con la Comisionada para la Igualdad de Género, presentó un concurso escolar anual titulado: “Qué cambiaría si fuera ministro por un día”. Los ganadores del concurso tienen la oportunidad única de acompañar a un ministro durante todo un día.

172. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género incluye iniciativas para promover la educación en CTIAM, centrándose en contrarrestar los estereotipos de género tradicionales. Entre las principales medidas cabe citar:

- a) Ejecución de programas de CTIAM en las escuelas primarias y secundarias para aumentar la participación femenina en las ciencias positivas;
- b) Fomento de la participación de ambos sexos en concursos de aptitudes técnicas, como proyectos de robótica y de transición ecológica;
- c) Oferta de orientación profesional que fomente los estudios en campos tradicionalmente dominados por hombres y mujeres;
- d) Impartición de seminarios opcionales a través del Instituto Pedagógico de Chipre para ayudar a los profesores a enfrentar los estereotipos de género y preparar a los estudiantes para concursos de redacción relacionados.

173. La Universidad Tecnológica de Chipre apoya la “*Girls in STEAM Academy*” a través de CUTing Edge, una iniciativa de Be an Ally Foundation. El objetivo de este programa es inspirar a las niñas que cursan enseñanza secundaria a explorar el ámbito de la CTIAM mediante un aprendizaje práctico basado en la investigación, y ponerlas en contacto con mujeres profesionales del sector. A través de sus relatos, las ponentes comparten sus experiencias y fomentan el interés por las carreras CTIAM. Los días 4 y 5 de diciembre de 2021 se celebró un programa intensivo de dos días de duración en CUTing Edge, en la Universidad Tecnológica de Chipre.

174. El Ministerio de Educación, Deporte y Juventud aplica la educación sexual conforme a las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través del Plan de Estudios de Educación para la Salud. La unidad temática “Planificación familiar, salud sexual y reproductiva” ofrece un enfoque holístico que abarca los estereotipos, la violencia doméstica, los comportamientos sexuales de riesgo, la homofobia y la influencia de la religión y los medios de comunicación. Estos temas se relacionan con otros más amplios como los estereotipos de género, los derechos humanos y la presión grupal para fomentar un conocimiento exhaustivo de las cuestiones de salud sexual en relación con los contextos personales y sociales.

175. Con la educación sexual se pretende prevenir problemas sociales como la violencia sexual, el acoso, los embarazos no deseados, los comportamientos sexuales de riesgo y la discriminación de grupos marginados, entre ellos los estudiantes LGBTQ+. Las sesiones están diseñadas para ser inclusivas y tener en cuenta las diferencias culturales, y se empodera a los estudiantes dotándolos de habilidades y valores para retrasar el inicio de la actividad sexual o evitar los comportamientos de alto riesgo. En el plan de estudios se evita incurrir en juicios moralistas y, en su lugar, se promueve el pensamiento crítico sobre los factores sociales que influyen en la

sexualidad, guiándose por los marcos jurídicos internacionales y nacionales y los principios de derechos humanos.

176. Para los niños más pequeños, el Departamento de Educación Primaria introduce la educación sexual específica en la enseñanza preescolar y el primer curso, con el apoyo de una Guía práctica de enseñanza denominada *The Underwear Rule* (La regla de la ropa interior). Además, la organización no gubernamental Hope for Children CRC Policy Centre, en colaboración con el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud elaboró el folleto *Break the Silence. It is in Your Hand!* (Rompe el silencio, ¡está en tus manos!) para ayudar a los adolescentes a reconocer los abusos sexuales y responder a ellos. El objetivo de estas iniciativas es dotar a los niños de conocimientos y aptitudes para reconocer los abusos y garantizar su seguridad.

177. Tras la promulgación de la Ley de Educación Sexual Holística de 2022 [L. 205(I)/2022], el Instituto Pedagógico de Chipre mejoró la formación docente sobre el plan de estudios de Educación para la Salud, de modo que incluyera el sexteo, la prevención de los abusos sexuales y los métodos de enseñanza eficaces. Durante el año escolar 2023-2024, más de 1.060 profesores, directores e inspectores participaron en estos cursos de capacitación, reforzando así la determinación del Ministerio de Educación, Deporte y Juventud de impartir educación sexual integral y prevenir la violencia.

178. El Ministerio, con el apoyo del Instituto Pedagógico, ha aplicado la política antirracista, el “Código de Conducta contra el Racismo y Guía para la Gestión y Registro de Incidentes Racistas”, desde 2014-2015. Esta política se ajusta a los convenios internacionales y europeos ratificados por Chipre, entre ellos la Convención sobre los Derechos del Niño y la Carta Social Europea, y sigue las recomendaciones de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia. Conceptualiza el racismo en sentido amplio, abordando todas las formas de discriminación, incluidas la homofobia, la transfobia y el sexismo con el objetivo de reducir el acoso y la discriminación en las escuelas.

179. La política proporciona un marco claro para gestionar y prevenir los incidentes racistas, define conceptos clave como racismo, estereotipos y diversidad, y esboza las funciones y responsabilidades dentro de la comunidad escolar. Las escuelas reciben herramientas prácticas para gestionar incidentes y fomentar un entorno diverso e inclusivo, además de hacer frente a la discriminación por motivos de religión, creencias, origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad, etc.

180. Desde 2018, el Instituto Pedagógico ha apoyado a las escuelas a través de la Red Escolar de Apoyo a la Aplicación de Políticas Antirracistas, en la que participan cerca de 30 escuelas anualmente. La Red ofrece formación docente sobre racismo, discriminación, interseccionalidad y estrategias prácticas para hacer frente a incidentes racistas. El apoyo adicional incluye un sitio web sobre políticas, un teléfono de asistencia, folletos informativos en siete idiomas y sesiones de formación en colaboración con organizaciones no gubernamentales y otros organismos.

181. Entre los principales retos figuran la escasa notificación de incidentes racistas, la rendición de cuentas y el desarrollo de intervenciones específicas para cada contexto. La Red también hace hincapié en la naturaleza cambiante del racismo y en la importancia de adaptar las respuestas escolares en consecuencia.

182. Durante el curso escolar 2023-2024:

- Un total de 153 de las aproximadamente 475 escuelas presentaron informes sobre incidentes racistas;
- En 61 centros no se registró ningún incidente, mientras que en 92 se documentaron 547 casos, la cifra más alta comunicada hasta la fecha;

- La mayoría de las víctimas y agresores de incidentes racistas son estudiantes, y en menor número de casos están implicados profesores u otros miembros de la comunidad escolar.

183. Este aumento de los casos denunciados refleja una mayor concienciación y reconocimiento del racismo en las escuelas, lo que intensifica los esfuerzos por combatir la discriminación y promover la inclusividad (pueden consultarse más información y datos estadísticos en el **anexo 3**).

184. El Observatorio Chipriota sobre Violencia Escolar, que forma parte del Instituto Pedagógico de Chipre promueve un entorno escolar seguro e inclusivo mediante programas específicos, formación docente y aplicación de políticas. Entre las principales medidas cabe citar:

- Programas de un año como:
  - “Resolución de conflictos - Mediación escolar”;
  - “Reconocimiento y gestión del acoso escolar”;
  - Los programas empoderan a los educadores para prevenir y gestionar la violencia, por ejemplo, el ciberacoso;
  - Registro obligatorio de incidentes: las escuelas están obligadas a registrar los incidentes de acoso en una plataforma en línea específica;
  - Evaluación de las mejores prácticas: el Observatorio evalúa las buenas prácticas para prevenir la violencia escolar y concede premios a las mejores iniciativas en una conferencia anual.

185. Material de enseñanza: el Observatorio ofrece material de enseñanza para mejorar las habilidades de los estudiantes en ámbitos como la empatía, el espíritu de equipo y la gestión de conflictos. El Instituto Pedagógico imparte formación docente exhaustiva para apoyar la aplicación de políticas antirracistas y la gestión de la violencia escolar. Los talleres abarcan temas diversos, como la prevención de la homofobia y la transfobia, la gestión del acoso y los conflictos, y el fomento del interculturalismo mediante el teatro educativo. Durante 2023-2024, se ofrecieron diversos seminarios, como “Combatir el acoso escolar”, “Gestión de conflictos” y “Pedagogías antiopresivas para la discapacidad en el aula”. Estas iniciativas empoderan a los profesores para abordar problemas sociales como el racismo, la desigualdad de género y el acoso, fomentando un entorno escolar más seguro y equitativo.

186. En el último año, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud ha integrado la educación sobre los derechos humanos, antirracista e intercultural en el Plan de Estudios de Educación para la Salud. El plan de estudios incluye indicadores clave de éxito para hacer frente al acoso, reconocer la violencia, respetar la diversidad y promover la coexistencia pacífica. Se anima a los estudiantes a analizar críticamente los estereotipos, asumir la diversidad y defender los derechos de los demás. A través de este enfoque holístico, el Plan de Estudios de Educación para la Salud mejora la comprensión de los derechos humanos de los estudiantes y les dota de las habilidades necesarias para fomentar la inclusión y la justicia social en sus comunidades.

187. El proyecto “Medidas para la Inclusión Escolar y Social+ (DRA.S.E.+)” se introdujo en Chipre durante el curso escolar 2021-22 para mitigar los efectos negativos de la crisis económica y los retos modernos como la inmigración y la pandemia sobre la educación. El objetivo del proyecto es apoyar a los estudiantes que se enfrentan a riesgos de exclusión social, analfabetismo funcional o deserción escolar, en particular los procedentes de entornos de inmigración o económicamente desfavorecidos. El proyecto presta apoyo específico a escuelas seleccionadas en

función de criterios mensurables, y llega al 25-30 % de la población estudiantil. En 2023-24, el proyecto DRA.S.E.+ se había aplicado en 178 escuelas, beneficiando a decenas de miles de estudiantes a través de iniciativas como la enseñanza de apoyo gratuita, cursos de idioma griego, apoyo psicosocial y suministro de materiales y equipos educativos.

188. Para luchar contra la discriminación y garantizar el acceso de los grupos desfavorecidos a educación de alta calidad, el proyecto DRA.S.E.+ ha introducido medidas inclusivas que comprenden programas de enseñanza gratuita, servicios psicosociales y enseñanza lingüística para estudiantes y progenitores de origen inmigrante. También se ha prestado apoyo financiero mediante el suministro de material educativo y subvenciones para comidas, a fin de garantizar que las barreras económicas no impidan la participación en el programa. El objetivo de estos esfuerzos es fomentar la inclusión social y prevenir la deserción escolar, al tiempo que se brinda apoyo a los estudiantes vulnerables y a sus familias.

189. Chipre también ha introducido escuelas primarias de jornada completa, disponibles en 2 modalidades: opcional y obligatoria. Las escuelas de jornada completa opcionales funcionan de forma voluntaria y ofrecen enseñanza de apoyo, ayuda con los deberes y asignaturas optativas como inglés, tecnología de la información y artes. Las escuelas de jornada completa obligatorias, que se pusieron en marcha como programa piloto en 14 centros, ofrecen un plan de estudios mejorado y un horario ampliado de 7.45 a 16.00 horas. En estas escuelas se hace hincapié en las competencias para la vida, la tecnología de la información y el diseño y la tecnología, no se asignan deberes y se ofrecen programas de comidas inclusivos. El Ministerio subvenciona las comidas de los estudiantes con necesidades económicas en ambos tipos de escuelas, para garantizar la igualdad de acceso a una educación de calidad.

190. Otra iniciativa para ayudar a los estudiantes vulnerables es el programa del Comité de Coordinación de la Educación Sanitaria y la Ciudadanía, que concede subvenciones para actividades extracurriculares para estudiantes de grupos desfavorecidos. Desde su creación en 2012, este programa forma parte de los compromisos asumidos por el Ministerio del Interior en el marco de la Estrategia Nacional de lucha contra las Adicciones (2021-2028).

191. El Comité reconoce y apoya a los estudiantes de grupos de población vulnerables, incluidos los afectados por comportamientos delictivos, abuso de sustancias (alcohol, drogas ilegales, tabaco), dificultades económicas extremas o disfunciones familiares (por ejemplo, violencia doméstica, problemas graves de salud de un miembro de la familia o del niño o niña, encarcelamiento de los progenitores, desempleo o alcoholismo). Otros grupos vulnerables son los niños que viven en hogares de acogida u hogares funcionales.

192. El programa permite a los estudiantes de grupos desfavorecidos participar en actividades creativas de su elección dentro de la comunidad y fuera del entorno escolar. Su principal objetivo es proporcionar apoyo esencial en diversos ámbitos, como el aprendizaje académico, el empoderamiento emocional y social, el desarrollo del talento y el fomento de un estilo de vida seguro y satisfactorio. Sin embargo, un problema fundamental que el programa pretende abordar es el riesgo de exclusión social y marginación de esos estudiantes, sobre todo si carecen de acceso a oportunidades para emplear su tiempo libre de forma productiva y mostrar sus talentos singulares.

193. Durante el curso 2022-2023 se realizaron 787 actividades extracurriculares en el marco de esta iniciativa. Estas actividades se diseñaron para apoyar el desarrollo personal y social de los estudiantes de grupos de población vulnerables, y ayudarles

a ganar confianza, desarrollar competencias y lograr un sentimiento de pertenencia a sus comunidades.

## **XIV. Empleo**

194. El Servicio de Empleo Público del Departamento de Trabajo presta asistencia gratuita y no discriminatoria a todos los solicitantes de empleo. Esto incluye la inscripción, el apoyo en la búsqueda de empleo y la asistencia en la inserción laboral, como orientación profesional, asesoramiento y remisión a programas de formación y a puestos vacantes. Las personas desempleadas también pueden participar en los Planes de Subsidio de Empleo promovidos por el Departamento.

195. Durante el proceso de determinación de las competencias idóneas para cada empleo, los responsables de empleo velan por que las vacantes se anuncien y se cubran sin discriminación de género ni prejuicios relacionados con el estado civil o las responsabilidades familiares. También se educa a los empleadores sobre la legislación en materia de igualdad de género.

196. El Órgano Nacional de Certificación, creado en 2014 por el Consejo de Ministros para certificar a las empresas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo, especialmente en términos de igualdad salarial, sigue desempeñando su labor de manera eficaz. En febrero de 2024, se habían reconocido 74 empresas por su determinación de velar por la igualdad de remuneración y la diversidad de género. Estas empresas han aplicado medidas para mejorar el equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones, han adoptado sistemas de clasificación de empleos neutros en cuanto al género y han promulgado políticas para conciliar la vida laboral y familiar, al tiempo que previenen y enfrentan el hostigamiento y el acoso sexual. Además, 32 empresas con certificación han logrado renovar sus certificados.

197. La Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género también ha establecido una alianza estratégica con la Cámara de Comercio e Industria de Chipre para prestar apoyo estructurado en materia de igualdad de género. A través de esta colaboración se ha formulado un plan de acción que ofrece recomendaciones detalladas sobre la integración de la igualdad de género en la gobernanza interna y externa de las empresas. Este plan de acción está ahora a disposición de todos los miembros de la Cámara de Comercio e Industria de Chipre a fin de promover las mejores prácticas para impulsar la igualdad de género en el lugar de trabajo.

198. La Autoridad para el Desarrollo de los Recursos Humanos, guiada por su marco jurídico y su plan estratégico, lleva a cabo diversas actividades para formar y desarrollar los recursos humanos de Chipre. Estas iniciativas ofrecen a las personas empleadas, desempleadas e inactivas oportunidades de adquirir nuevas competencias o mejorar sus conocimientos y actitudes. Se hace especial hincapié en la adquisición de conocimientos especializados pertinentes para las profesiones, además de las competencias horizontales esenciales. También se concede prioridad a dotar a las personas desempleadas de las aptitudes necesarias para conseguir un empleo.

199. En la actualidad, no existen planes o programas específicos destinados exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, las siguientes iniciativas ayudan a las mujeres en la búsqueda de trayectorias profesionales no tradicionales:

- Las medidas del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia 2021-2026 (financiado por Next Generation EU):
  - Programas de formación en competencias digitales: a fin de mejorar las competencias digitales de los empleados de los sectores público y privado, así como de los trabajadores autónomos y las personas desempleadas. Se

imparten a través de centros de formación profesional certificados, cuentan con un presupuesto de 10,1 millones de euros y tienen previsto beneficiar a 20.210 participantes;

- Programas de formación práctica sobre economía ecológica: para mejorar los conocimientos y competencias de los empleados en los sectores de la economía ecológica. Están dirigidos tanto a las personas empleadas en los sectores pertinentes, como a las personas desempleadas que tratan de trabajar en esos campos. El presupuesto total es de 2,1 millones de euros para 3.000 participantes, con formación impartida por centros de formación profesional certificados;
- Programas de formación práctica sobre economía azul: similares a los programas de economía ecológica, van dirigidos a las personas empleadas en los sectores de la economía azul y a las personas desempleadas que desean acceder a estas ocupaciones. Cuentan con un presupuesto de 0,6 millones de euros para 500 participantes, y también los imparten centros de formación profesional certificados;
- Programas de formación empresarial: para proporcionar conocimientos y competencias especializados relacionados con el desarrollo de la iniciativa empresarial, en particular para las mujeres desempleadas de hasta 55 años que han cursado el segundo ciclo de educación secundaria y están interesadas en crear sus propias empresas. El presupuesto es de 3,9 millones de euros para 1.935 participantes;
- La participación en estos programas de formación es gratuita, y en ellos se ofrecen incentivos adicionales a las personas desempleadas, como períodos de prácticas y viáticos;
- Medidas del Programa de Política de Cohesión de Chipre “THALIA 2021-2027” (cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y la Autoridad para el Desarrollo de los Recursos Humanos):
  - Cuentas individuales de aprendizaje (ILA). Las ILA ofrecen créditos a los trabajadores y las personas desempleadas que reúnen los requisitos necesarios para asistir a programas de formación destinados a adquirir o mejorar conocimientos y competencias. Esta iniciativa promueve el aprendizaje permanente, ofrece un acceso flexible a oportunidades de formación y tiene como objetivo prevenir la exclusión social. Con un presupuesto total de 5 millones de euros para 1.800 participantes, las ILA permiten que las personas sigan siendo competitivas en el mercado laboral y refuerzan la cohesión social al mejorar las oportunidades de empleo.

200. Chipre ha puesto en marcha varias medidas prácticas para hacer frente a la brecha salarial de género. De 2010 a 2021, inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizaron inspecciones aleatorias para garantizar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad salarial. Estas inspecciones tienen componentes tanto preventivos como correctivos, y su objetivo es detectar la discriminación salarial directa, al tiempo que se informa a los empleadores y a los empleados de sus derechos y se les proporciona orientaciones prácticas en materia de cumplimiento.

201. Desde 2022, la atención ha pasado a centrarse en inspecciones específicas en sectores con elevada brecha salarial de género basadas en análisis de evaluación de riesgos. Tras las inspecciones, los empleadores reciben recomendaciones específicas, entre las que se incluyen medidas correctivas relacionadas con los procesos de contratación, las estructuras salariales y las políticas de ascensos, como revisar la

representación de género en la empresa y garantizar la representación igualitaria en los puestos de alta dirección.

202. Las denuncias de violaciones de la legislación han sido mínimas. Entre junio de 2018 y febrero de 2024, solo se investigaron 4 denuncias: 3 durante el período de referencia y 1 antes de este. En un caso, se detectó discriminación salarial de género por llevar a cabo el mismo trabajo, pero no se llegó a un acuerdo, lo que llevó a la parte demandante a considerar eventuales acciones legales. En otro caso, se concluyó que la diferencia salarial no se debía a discriminación de género, mientras que en el tercer caso no se constató ninguna diferencia salarial. El cuarto caso investigado concluyó que no existía discriminación de género, ya que las funciones comparadas no eran de igual valor.

203. En la actualidad el Departamento de Relaciones Laborales está evaluando la infraestructura y los aspectos prácticos para introducir nueva legislación y medidas para promover la transparencia salarial. La futura legislación obligará a los empleadores a publicar estadísticas de las brechas salariales de género y a realizar auditorías salariales en colaboración con los representantes de los trabajadores, sobre todo en sectores con importantes disparidades salariales. Además, se desarrollará una herramienta de evaluación de puestos de trabajo neutra en cuanto al género para empresarios e interlocutores sociales, y se impartirá formación sobre su uso a inspectores y partes interesadas.

204. En diciembre de 2022, se promulgó la Ley de licencias (de paternidad, parentales, de cuidados y de fuerza mayor) y las modalidades de trabajo flexibles para la conciliación de la vida laboral y personal de 2022 [L. 216(I)/2022], tras celebrar consultas con los interlocutores sociales para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los progenitores y cuidadores que trabajan. Esta Ley introduce varias disposiciones clave, como los subsidios por licencia parental, permisos para los cuidadores, el derecho a ausentarse por situaciones de fuerza mayor y la posibilidad de que los progenitores y cuidadores que trabajan soliciten modalidades de trabajo flexibles.

205. En particular, se aplican disposiciones especiales a los progenitores de niños con discapacidad. Mientras que la licencia parental ordinaria está disponible hasta que el hijo cumple 8 años, los padres de hijos con discapacidad pueden disfrutar de la licencia parental hasta que el hijo cumple 18 años. Además, también se amplían las licencias parentales cuatro semanas para los hijos con discapacidad mental grave o leve y seis semanas para los hijos con discapacidad total.

206. La ley también concede a los empleados con responsabilidades de cuidado el derecho a cinco días al año de licencia no remunerada para cuidadores. Por último, la ley garantiza que todos los progenitores que trabajan con hijos de hasta 8 años, así como los cuidadores, puedan solicitar modalidades de trabajo flexibles para la prestación de cuidados.

207. En diciembre de 2022, la Ley de Seguridad Social (Enmienda) de 2022 [L.214(I)/2022] incorporó un subsidio de licencia parental de ocho semanas para cada progenitor empleado por cada hijo hasta que el niño o niña cumpla 8 años. Las enmiendas también ampliaron las prestaciones por paternidad para cubrir las semanas restantes de licencia de maternidad de la madre si ella fallece durante ese período. Además, se eliminó el requisito de que el padre esté casado para tener derecho a las prestaciones por paternidad, lo que garantiza que los padres que cumplen los criterios de seguridad social puedan acceder a las prestaciones por paternidad y a las de licencia parental, independientemente de su estado civil.

208. Para ampliar aún más la cobertura de las licencias parentales, en virtud de la Ley de Seguridad Social (Enmienda) de 2024 [66(I)/2024] se extendieron las

prestaciones por licencia parental para incluir a los trabajadores autónomos. Como parte de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, el Gobierno también está estudiando medidas adicionales para ampliar el alcance de las prestaciones por licencia parental.

209. Estas reformas tienen como objetivo promover un reparto más equitativo de la carga de trabajo de cuidados entre las mujeres y los hombres, animar a los padres a tomarse la licencia parental y facilitar la reincorporación de las madres al mercado laboral tras la maternidad y la licencia parental.

210. El Departamento de Trabajo aplica activamente la legislación nacional que promueve la igualdad y garantiza iguales oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la formación profesional, en consonancia con la Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional de 2002 [L.205(I)/2002], que está plenamente armonizada con la Directiva de la Unión Europea 2006/54/EC (refundición).

211. El hostigamiento y el acoso sexual violan el principio de igualdad de trato y se clasifican como discriminación por razón de sexo tanto en virtud de la Directiva 2006/54/CE, como de la Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional de 2002 [L.205(I)/2002]. Esta legislación está estrechamente relacionada con la Ley de Protección de la Maternidad de 1997 [L.100(I)/1997], ya que la discriminación contra una mujer trabajadora debido a su embarazo o su situación familiar constituye una discriminación sexual directa, que también se trata en el marco de la ley L.205(I)/2002.

212. En las Oficinas de Trabajo de Distrito de todas las ciudades hay inspectores de igualdad para proporcionar información sobre la protección de la maternidad en virtud de las leyes pertinentes. Los inspectores aclaran cuestiones relacionadas con los derechos y las obligaciones y proporcionan orientación sobre la presentación de denuncias. En el sitio web del Departamento de Trabajo pueden encontrarse folletos informativos en inglés y griego que ofrecen información valiosa sobre la protección frente al acoso sexual y los derechos de maternidad.

213. Los trabajadores que sufren discriminación sexual pueden presentar una denuncia ante los inspectores de igualdad, el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional o la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos, en virtud de la Ley 205(I)/2002, que establece el procedimiento de investigación de las denuncias en su sección 27. Los inspectores de igualdad facilitan la mediación entre la parte demandante y el empleador para resolver el problema. Si se llega a un acuerdo, el inspector prepara un informe para que lo firmen ambas partes. Si no se llega a un acuerdo, se redacta un informe para su uso en un tribunal.

214. Desde 2011, el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional se ha centrado en educar a empleadores y empleados sobre legislación en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres. En cuanto a las medidas destinadas a acelerar la igualdad de participación de los grupos desfavorecidos de mujeres en el mercado laboral, véase el párrafo 196.

215. El sistema de presentación de denuncias es seguro y cumple las normas de confidencialidad y el Reglamento General de Protección de Datos.

216. La Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional (Enmienda) de 2021 [L.86(I)/2021] establece la responsabilidad penal y sanciones por infracciones tanto en el sector público como en el privado. En particular:

a) Las personas que infrinjan intencionalmente las disposiciones de la ley pueden ser obligadas a pagar multas de hasta 10.000 euros, cumplir penas de prisión de hasta tres años, o ambas cosas, a menos que se apliquen penas más severas en virtud de otras leyes;

b) Las personas jurídicas u organizaciones pueden ser multadas con hasta 20.000 euros si son declaradas culpables, a menos que se aplique un castigo más severo en virtud de otras disposiciones. Además, si un director gerente, presidente, director, secretario u otro funcionario es cómplice en la infracción, será sancionado personalmente;

c) En los casos de actos por negligencia grave, las multas pueden ascender a 5.000 euros. Si el delito implica a una persona jurídica u organización, los funcionarios involucrados pueden ser considerados responsables si se demuestra que el delito se produjo con su consentimiento o participación. La persona jurídica u organización también puede incurrir en una multa de hasta 10.000 euros.

217. Otras medidas que refuerzan los principios de igualdad de trato en el lugar de trabajo incluyen el reconocimiento del acoso sexual como un delito disciplinario para los empleados públicos en virtud de la Ley de la Función Pública (Enmienda) de 2023 [L.64(I)/2023]. Lo mismo se aplica a los miembros de la policía, de conformidad con el Reglamento (Disciplinario) (Enmienda) de la Policía de 2024 [P.I. 265/2024], y a los miembros del servicio de bomberos, de conformidad con el Reglamento (Disciplinario) (Enmienda) del Servicio de Bomberos de 2024 [P.I. 267/2024]. Además, en la actualidad está pendiente de aprobación un proyecto de ley para modificar la Ley del Servicio de Educación Pública de 1969 [L.10/1969], con el fin de declarar el acoso sexual también como delito disciplinario para los empleados en la educación pública.

218. El Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional ofrece asesoramiento gratuito y asistencia independiente a las víctimas de discriminación de género en el empleo y la formación profesional. Entre los servicios que ofrece cabe citar:

- Asesoramiento sobre cuestiones de discriminación de género en el empleo y la formación profesional;
- Facilitación de información a las víctimas sobre sus derechos, procedimientos y autoridades competentes para presentar denuncias; y
- Oferta de servicios de asistencia jurídica, incluidos asesoramiento y representación en procedimientos judiciales o administrativos.

219. Las víctimas que solicitan asistencia jurídica deben hacerlo por escrito tras haber presentado una denuncia oficial y haber completado una investigación llevada a cabo por el Inspector de Igualdad o la Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos. Si se aprueba su solicitud, las víctimas pueden elegir a un abogado del Colegio de Abogados de Chipre, que deberá proporcionar información actualizada sobre el caso periódicamente al Comité.

220. Las víctimas de acoso sexual o discriminación pueden presentar denuncias ante diversas entidades, entre ellas:

- La Comisionada para la Administración y la Protección de los Derechos Humanos;
- El Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional;
- Los inspectores del Departamento de Trabajo;
- La Policía de Chipre.

221. La legislación fomenta las resoluciones extrajudiciales para obtener resultados más rápidos. Sin embargo, los casos de acoso sexual graves dan lugar a cargos penales, en los que las víctimas son representadas gratuitamente por la Oficina Jurídica de la República, lo que elimina la necesidad de recibir asistencia jurídica del Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional.

222. Las estadísticas de empleo y desempleo de la Encuesta de Población Activa realizada por el Servicio Estadístico de Chipre, incluidas las tasas de población activa, empleo y desempleo por género, pueden consultarse en el **anexo 4**.

## XV. Trabajadoras domésticas migrantes

223. Actualmente, Chipre está estudiando la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181) de la Organización Internacional del Trabajo. Además, Chipre está en proceso de ratificar el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos.

224. Para aplicar las disposiciones del Convenio núm. 181, se han redactado una ley de ratificación y nueva legislación sobre trabajadores domésticos. Estos proyectos de ley están siendo sometidos a diálogo social y examen jurídico por parte de la Oficina Jurídica de la República. Una vez aprobados por el Consejo de Ministros, se presentarán al Parlamento para su adopción.

225. La legislación incluye sanciones penales por incumplimiento, con penas de hasta dos años de cárcel y multas de hasta 10.000 euros.

226. El Departamento de Trabajo está aplicando medidas eficaces, como se indica en el párrafo 12 g), para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente relativa a las agencias de empleo privadas. Estas medidas tienen como objetivo vigilar de cerca sus actividades y prevenir la trata y explotación de trabajadores domésticos migrantes.

227. Los nacionales de terceros países que deseen presentar una denuncia pueden hacerlo por escrito a la Unidad de Extranjería e Inmigración de la Policía. La denuncia se remitirá a la oficina de distrito correspondiente del Departamento de Relaciones Laborales para su resolución. La Oficina de Distrito de Relaciones Laborales organizará una reunión entre el empleador y el empleado para investigar y resolver la denuncia. Si la cuestión sigue sin resolverse, el funcionario encargado del examen elaborará un informe que se remitirá al Departamento de Registro Civil y Migración del Ministerio del Interior para que adopte las medidas oportunas.

228. En función de la naturaleza de las alegaciones, las denuncias también pueden remitirse a otras autoridades para que investiguen posibles problemas como la trata de personas, los delitos sexuales o las condiciones de vida.

229. Los Servicios de Bienestar Social siguen aplicando las medidas introducidas en 2019 y 2020 para apoyar la acogida e integración de los solicitantes de asilo en la República de Chipre. Estos Servicios proporcionan condiciones materiales de acogida, incluidas asignaciones mensuales para cubrir necesidades básicas como alimentación, electricidad, agua, efectivo para gastos menores y alquiler para los solicitantes de asilo que no pueden permanecer en los centros de acogida. Se da especial prioridad a las personas vulnerables y a las familias con niños en situación de riesgo, y se les proporciona alojamiento temporal en hoteles o alojamientos similares.

230. A raíz de una decisión del Consejo de Ministros de 7/10/2020, el Gobierno aprobó la cobertura de los gastos de manutención durante un máximo de tres meses para:

- Familias de solicitantes de protección internacional con hijos menores (independientemente de su vulnerabilidad);
- Personas vulnerables, incluidas las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad y las víctimas de la violencia, tal como se definen en las Leyes sobre Refugiados 2000-2020.

231. Esta medida de alojamiento temporal está prevista para ayudar a los solicitantes de asilo en su transición a una vivienda permanente en la comunidad. Además, los solicitantes de asilo recién llegados reciben ayuda económica de emergencia desde el primer día para cubrir sus necesidades inmediatas, incluido el alojamiento.

232. De las 8.699 solicitudes de ingreso mínimo garantizado aprobadas, una parte significativa de los beneficiarios son mujeres. El programa de ingreso mínimo garantizado da prioridad a las mujeres víctimas de la trata y la explotación y tramita estos casos en cooperación con las organizaciones pertinentes que prestan asistencia a las víctimas. Además, los Servicios de Bienestar Social mantienen una estrecha colaboración con organizaciones que apoyan a las mujeres víctimas de violencia doméstica.

233. El Servicio de Administración de Prestaciones Sociales desempeña un papel fundamental en el empoderamiento de los beneficiarios subvencionando cursos de griego para las personas que no hablan ese idioma y promoviendo la participación en programas educativos y de formación profesional. En colaboración con el Servicio de Empleo Público, el Servicio de Administración de Prestaciones Sociales adopta un enfoque personalizado para apoyar la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, garantizando su independencia económica y su inclusión.

## XVI. Salud

234. El Sistema General de Salud de Chipre se puso en marcha en 2019 con la misión de ofrecer un sistema centrado en las personas y basado en los principios de solidaridad social, justicia y universalidad, tanto en términos de aportaciones como de cobertura sanitaria. El Sistema General de Salud es un sistema sanitario global y sostenible desde el punto de vista financiero y está concebido para satisfacer las expectativas de los ciudadanos chipriotas y garantizar un acceso equitativo a una asistencia sanitaria de alta calidad mientras se hace el mejor uso posible de todos los recursos disponibles.

235. El Sistema General de Salud es un sistema integrado de atención de la salud que ofrece igualdad de acceso a los servicios a todos los ciudadanos y permite a los beneficiarios elegir su proveedor de atención de salud, tanto del sector privado como del público. Abarca todo el espectro de necesidades sanitarias, incluido el tratamiento de enfermedades crónicas, raras y graves, y, al mismo tiempo, proporciona protección financiera de por vida a todos los beneficiarios, incluso en casos de necesidades sanitarias inesperadas y costosas. Cabe destacar que el derecho a la salud en virtud del Sistema General de Salud no depende del pago de aportaciones. Así se garantiza que los beneficiarios sin ingresos (personas desempleadas, niños, estudiantes, soldados y otros) tengan igualdad de acceso a los servicios de atención de la salud.

236. Todos los beneficiarios del Sistema General de Salud deben registrarse con un médico personal, para adultos o para niños, que puede seleccionar el mismo beneficiario o sus progenitores o tutores. El médico personal se encarga de prestar

asistencia sanitaria y de derivar a los pacientes a otros servicios sanitarios cuando necesitan atención especializada. Los servicios sanitarios prestados en el marco del Sistema General de Salud incluyen médicos especialistas de todos los ámbitos de la medicina, medicamentos, pruebas de diagnóstico por imagen y análisis de laboratorio, otros profesionales sanitarios (fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, logopedas, dietistas, psicólogos clínicos), enfermeros, comadronas, cuidados paliativos, servicios de ambulancia y emergencia, y atención hospitalaria. Además, las mujeres beneficiarias mayores de 15 años tienen acceso directo a los servicios de atención ginecológica y de obstetricia, sin tener que ser remitidas por su médico personal.

237. El Sistema General de Salud garantiza el acceso universal a los servicios sanitarios para todas las mujeres, y muchas eligen su propio médico dentro del sistema. No obstante, la tasa de cesáreas sigue siendo elevada, y representa más de la mitad de todos los nacimientos.

238. Para hacer frente a esta situación, el 7 de febrero de 2024 el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Nacional para la Promoción del Parto Natural y la Reducción de la Prematuridad en Chipre. Esta estrategia, coordinada por el Ministerio de Salud, tiene como objetivo aplicar medidas coordinadas para reducir las cesáreas llevadas a cabo por razones no médicas y prevenir los nacimientos prematuros.

239. Los métodos anticonceptivos disponibles incluyen el preservativo masculino, la píldora anticonceptiva y el dispositivo intrauterino (DIU). Sin embargo, aparte de la esterilización, ningún otro método está cubierto por el Sistema General de Salud. El dispositivo intrauterino Mirena IUD está disponible pero solo se proporciona por razones médicas, ya que no está cubierto como método anticonceptivo debido a su costo. La anticoncepción de urgencia (píldora del día después) solo está disponible en el sector privado. Por consiguiente, los servicios de planificación familiar no se ofrecen a través del Sistema General de Salud, sino que son proporcionados por el sector privado y de manera voluntaria por la Asociación de Planificación Familiar.

240. Los visitadores sanitarios del Ministerio de Salud imparten programas de educación sexual en la enseñanza primaria y secundaria. Además, las comadronas del grupo de obstetricia comunitaria ofrecen asesoramiento sobre anticoncepción. No obstante, desde diciembre de 2022, los servicios de obstetricia comunitaria los prestan exclusivamente comadronas del Sistema General de Salud.

- Anticoncepción: el Sistema General de Salud no cubre ninguna forma de anticoncepción;
- Servicios de salud reproductiva: están cubiertos por el Sistema General de Salud, por ejemplo detección de anomalías cervicales (frotis cervical), colposcopia, aborto, atención de la menopausia, tratamiento de infecciones de transmisión sexual.

241. Los servicios de aborto seguro se prestan de conformidad con la sección 169A del Código Penal. En caso de aborto, solo se obtiene el consentimiento de la mujer. Sin embargo, los servicios de asesoramiento no los ofrece un equipo multidisciplinario de profesionales de la salud.

242. La interrupción médica del embarazo (con medicamentos o quirúrgica) está regulada por el Código Penal, si se obtiene el consentimiento de la mujer y el procedimiento lo realiza un ginecólogo-obstetra concertado, en una de las siguientes condiciones:

- a) El embarazo es consecuencia de una violación, abuso sexual de una mujer adulta o menor de edad, o abuso sexual de una mujer con discapacidad mental o incesto, siempre que el embarazo no haya superado las 19 semanas y la mujer presente una declaración escrita en la que se indique la causa;

b) Un médico competente confirma que el diagnóstico prenatal indica una anomalía del feto que podría provocar el nacimiento de un recién nacido con problemas patológicos;

c) Un médico competente determina que el embarazo plantea un riesgo inevitable para la vida de la mujer o una amenaza grave para su salud física o mental.

243. El Sistema General de Salud cubre la interrupción del embarazo según el procedimiento anterior. Cabe señalar que el Sistema General de Salud no cubre la interrupción del embarazo dentro de las 12 primeras semanas de gestación a menos que se cumpla una de las condiciones anteriores (casos 1 a 3).

244. Según los últimos datos disponibles de la Dependencia de Vigilancia de la Salud del Ministerio de Salud, las cesáreas representan el 60 % del total de nacimientos en las zonas controladas por el Gobierno de la República de Chipre (véase el **anexo 5**).

245. Para hacer frente a esta elevada tasa, el Ministerio de Salud ha elaborado la Estrategia Nacional para la Promoción del Parto Normal y la Prevención de la Prematuridad, que fue aprobada por el Consejo de Ministros el 7 de febrero de 2024. La aplicación de la Estrategia será supervisada por un Comité de Supervisión bajo la coordinación general del Ministerio de Salud.

246. La Estrategia tiene como objetivo reducir las cesáreas innecesarias y promover el parto natural. Puede consultarse en el sitio web del Ministerio de Salud<sup>3</sup>.

247. Reducir las cesáreas y la prematuridad plantea un importante problema de salud pública en todo el mundo, y los datos suscitan preocupación en Chipre. Desde 2017, el Ministerio de Salud, en colaboración con los organismos profesionales pertinentes de Chipre, la OMS y la Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia (FIGO), ha puesto en marcha diversas medidas para promover el parto natural y reducir las cesáreas innecesarias. Entre las medidas se incluye la educación de los profesionales sanitarios y la sensibilización pública.

248. El Ministerio de Salud también está desarrollando y aplicando una estrategia integrada para garantizar la promoción y protección de la salud maternoinfantil mediante el fomento del parto natural y la prevención de la prematuridad en el sistema sanitario de Chipre.

249. Para elaborar la Estrategia Nacional para la Promoción del Parto Normal y la Prevención de la Prematuridad, el Ministerio de Salud recabó aportaciones de expertos extranjeros (OMS y FIGO), autoridades gubernamentales competentes, sociedades científicas, asociaciones profesionales, profesionales sanitarios, facultades universitarias y otras partes interesadas. Esta iniciativa conjunta de colaboración determinó los siguientes ámbitos de actuación clave:

- Desarrollo de políticas y mejora de la calidad (Sistema Nacional de Salud), formación de profesionales sanitarios;
- Campañas de sensibilización pública;
- Vigilancia e investigación.

250. Se realizó un análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (análisis DAFO), mediante el diálogo y la cooperación entre todas las partes

---

<sup>3</sup> Estrategia Nacional para la Promoción del Parto Normal y la Prevención de la Prematuridad: [http://www01.intranet.gov.cy/public/moh/moh.nsf/dmlannouncements\\_gr/dmlannouncements\\_gr?OpenDocument](http://www01.intranet.gov.cy/public/moh/moh.nsf/dmlannouncements_gr/dmlannouncements_gr?OpenDocument); los datos sobre nacimientos de la Dependencia de Vigilancia de la Salud están disponibles en el siguiente enlace: <https://www.moh.gov.cy/Moh/MOH.nsf>All/1A26898D0CD56210C22579C600278E4B?OpenDocument>.

interesadas. Se han determinado medidas específicas para cada esfera de acción, junto con los respectivos órganos responsables de su aplicación.

## XVII. Empoderamiento económico de la mujer

251. En consonancia con la Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres (Acceso y Suministro de Bienes y Servicios) (Enmienda) de 2013 [89(I)/2013], se prohíbe el uso del género como factor determinante en las primas y prestaciones de seguros. A partir del 21 de diciembre de 2012, todos los nuevos contratos de seguros deben garantizar primas y prestaciones iguales para hombres y mujeres y debe eliminarse cualquier práctica discriminatoria en el sector de los seguros.

252. El Ministerio de Energía, Comercio e Industria ha puesto en marcha un amplio Plan de Fomento de la Iniciativa Empresarial Femenina. Esta iniciativa ayuda a mujeres de entre 18 y 55 años a crear y desarrollar nuevas empresas en sectores como la industria manufacturera, los servicios, el turismo y el comercio electrónico. Esta iniciativa es parte del Programa Operacional 2014-2020 “Desarrollo Sostenible y Competitividad”, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y la República de Chipre, que cuenta con una dotación total de 5,57 millones de euros.

253. A finales de 2023 se habían completado 129 proyectos, con una financiación total de 3,7 millones de euros de un total de 231 solicitudes aprobadas. En la actualidad, el programa se ha integrado en el “Programa THALIA (2021-2027)”, en el marco del Nuevo Plan de Iniciativa Empresarial, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo y la República de Chipre.

254. El Plan se centra en la promoción de tecnologías innovadoras, métodos modernos de producción, soluciones institucionales ecológicas y el desarrollo de competencias empresariales dinámicas. Los proyectos que cumplen los requisitos abarcan diversos sectores, como guarderías, salones de belleza, empresas contables y de abogados, consultas médicas y dentales, centros de fisioterapia, panaderías y pequeñas empresas manufactureras.

255. En su primera convocatoria de mayo de 2021, con un presupuesto de 30 millones de euros, se recibieron 820 solicitudes, en las que se pedían 46,9 millones de euros. Tras examinarlas, se aprobaron 528 solicitudes por un total de 30,7 millones de euros, y a 31 de marzo de 2024 se habían desembolsado 4,6 millones de euros en subvenciones. En la segunda convocatoria, en abril de 2024 se contaba con un presupuesto de 20 millones de euros y se presentaron 678 solicitudes por un total de 43 millones de euros, de las que 56 ya han sido aprobadas.

256. Reconociendo que los productos de higiene femenina son artículos de primera necesidad y no de lujo, el Consejo de Ministros ha modificado la legislación sobre el IVA para aplicar una exención al suministro de productos como los artículos para proteger la higiene femenina, los pañales para adultos, el pan, la leche, los huevos y los alimentos para lactantes. Esta reforma de la política fiscal incluye una dimensión de género, al reconocer la carga económica que recae sobre las mujeres y proporcionar un alivio económico significativo.

257. La República de Chipre, a través del Ministerio de Finanzas y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género, ha presentado una solicitud de apoyo técnico a la Comisión Europea para desarrollar un presupuesto estatal que responda a las cuestiones de género. Esta iniciativa se ve facilitada por la Herramienta de Apoyo Técnico de la Dirección General de Apoyo a las Reformas Estructurales.

258. Contar con un presupuesto sensible al género garantiza que el gasto público refleje la igualdad entre mujeres y hombres. El presupuesto incorpora la planificación

específica y el análisis estadístico en las políticas públicas, centrándose en factores como la participación en la fuerza de trabajo, la brecha salarial de género, las disparidades en las pensiones y los riesgos de pobreza. Al integrar datos específicos de género y edad, el objetivo del proyecto es alinear el gasto público con los objetivos de igualdad.

259. En febrero de 2025, Chipre nombró a la primera Embajadora para la Igualdad de Género en el Deporte, una iniciativa conjunta de la Organización del Deporte de Chipre y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género. Se establece así un modelo que ofrece una plataforma para que las atletas, las mujeres y las niñas expresen los retos a los que se enfrentan en el deporte en Chipre, utilizando una figura reconocida para poner de relieve estas cuestiones. El nombramiento, que se renovará cada dos años, forma parte de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (2024-2026). La Embajadora desempeñará un papel clave en la promoción de la igualdad de género en todos los niveles del deporte, sin excepción.

## **XVIII. Mujeres del medio rural y grupos desfavorecidos de mujeres**

260. Según datos del Servicio Estadístico de Chipre y del Ministerio de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente, en 2020, el sector agrícola en Chipre empleaba a 3.734 mujeres y 15.391 hombres. Con arreglo al Plan Estratégico de la Política Agrícola Común 2023-2027, las mujeres tienen igualdad de acceso a todas las intervenciones de apoyo. Entre ellas figuran iniciativas para mejorar la sostenibilidad de las explotaciones agrícolas, incentivos financieros para jóvenes agricultores, apoyo para la elaboración de productos agrícolas y oportunidades a través de la iniciativa LEADER para el agroturismo y medidas conexas. Estas medidas pretenden fomentar la participación y el espíritu empresarial de las mujeres en la economía rural.

261. Se han desplegado importantes esfuerzos en el sistema penitenciario para apoyar a las reclusas y mejorar su calidad de vida. Al ampliar las oportunidades de contacto con el mundo exterior, las reclusas han podido participar en actos sociales y benéficos y en exposiciones de arte dentro y fuera de la prisión.

262. Se organizan programas especiales para sus hijos, incluido un evento de tres días de duración durante el Día Internacional de la Infancia, en el que las familias participan en actividades creativas y recreativas, como gimnasia, música, cortometrajes y otras actividades de diversión. Se ofrecen servicios de restauración y regalos, lo que permite a los progenitores disfrutar momentos alegres con sus hijos. Se celebran actos similares el Día de la Madre, y para Navidad y Año Nuevo, que contribuyen a fortalecer los lazos familiares durante las festividades.

263. En el Día Internacional de la Mujer, las reclusas disfrutan de música y se les dan regalos. En 2023, Europa Donna Cyprus organizó un evento para concienciar sobre la prevención del cáncer de mama que incluyó conferencias informativas en griego e inglés. Durante el evento, las reclusas expusieron artículos hechos a mano para apoyar a la organización. Además, la administración penitenciaria garantiza que las mujeres tengan acceso a servicios de atención de la salud, como frotis cervicales y mamografías para la detección precoz del cáncer de cuello uterino y de mama.

264. Un hecho destacable en 2023 fue la creación de la Oficina de Apoyo Psicosocial, que atiende las necesidades psicológicas y sociales de las reclusas. La Oficina ofrece asesoramiento individual y organiza talleres experimentales para preparar su reintegración en la sociedad. Se hace hincapié en resolver los problemas sociales y promover el bienestar emocional.

265. La educación y la formación profesional desempeñan una función clave en los esfuerzos del sistema penitenciario de Chipre por garantizar la igualdad de trato. Las reclusas tienen acceso a las mismas oportunidades educativas que los reclusos, incluida la posibilidad de obtener diplomas a través de la Escuela Técnica Vespertina. Además, se ofrecen programas especializados adaptados a las necesidades de las mujeres, como yoga, zumba y talleres artesanales de hagiografía y joyería. Las madres reclusas también tienen acceso a programas de desarrollo de la capacidad para la crianza de los hijos. El proyecto europeo FEFI, cuyo objetivo es encontrar opciones educativas para las mujeres reclusas, apoya este esfuerzo determinando y atendiendo las necesidades educativas específicas de las mujeres en colaboración con otros países de la Unión Europea.

266. Para mejorar las oportunidades de empleo de las reclusas tras la puesta en libertad, se imparten programas acelerados de formación profesional en ámbitos como cuidado de las uñas, maquillaje profesional y repostería. Estas certificaciones han ayudado a muchas exreclusas a conseguir un empleo o crear su propia empresa tras su puesta en libertad.

267. La administración penitenciaria hace especial hincapié en la formación del personal, y los funcionarios participan en seminarios, conferencias y programas tanto locales como internacionales. La iniciativa tiene como objetivo mejorar la comprensión y el trato de las reclusas y, al mismo tiempo, aumentar las competencias y la eficacia del personal penitenciario.

268. Se facilita la comunicación diaria mediante un amplio horario de acceso telefónico. Las reclusas con escasos recursos económicos o las que demuestran buena conducta reciben tarjetas telefónicas gratuitas. Se adoptan medidas especiales para que los niños con discapacidad visiten a sus progenitores encarcelados en zonas accesibles. Además, se permiten las visitas de representantes religiosos, y las reclusas pueden recibir hasta diez visitas al mes de amigos y familiares, lo que fomenta las conexiones y el apoyo emocional.

## **XIX. Matrimonio y relaciones familiares**

269. Según la sección 14 de la Ley de Regulación de las Relaciones Patrimoniales entre Cónyuges de 1991 [L.232/1991], en su forma enmendada relativa a las reclamaciones de participación en el patrimonio:

14.

1) En caso de disolución o anulación de un matrimonio, o en caso de separación entre los cónyuges, y si el patrimonio de uno de los cónyuges ha aumentado, el otro cónyuge, siempre que haya contribuido de algún modo a ese aumento, tiene derecho a interponer una demanda ante los tribunales y reclamar la parte del aumento que se derive de su contribución;

2) Se presume que la contribución de uno de los cónyuges al aumento del patrimonio del otro equivale a un tercio del aumento, a menos que se demuestre una contribución mayor o menor;

3) El aumento del patrimonio de los cónyuges no incluye lo adquirido:

a) A través de donación, herencia, legado u otra causa gratuita;

b) A través de la enajenación del patrimonio adquirido por las causas mencionadas en el apartado a).

270. Además, el Ministerio de Justicia y Orden Público ha redactado un proyecto de ley, que actualmente está pendiente ante la Comisión Parlamentaria de Asuntos

Jurídicos competente, en el que se propone que los incidentes de violencia doméstica sean tenidos en cuenta por el tribunal o el juez a la hora de tratar los casos y dictar órdenes judiciales relacionadas con la custodia de los hijos y los derechos de visita de los progenitores.

## **XX. Cambio climático y reducción del riesgo de desastres**

271. La Iniciativa de Chipre sobre el Cambio Climático aborda los efectos del cambio climático en Chipre y en la región del Mediterráneo Oriental y Oriente Medio, que es especialmente vulnerable al aumento de las temperaturas, las sequías y los fenómenos meteorológicos extremos. La Iniciativa promueve políticas sostenibles, la cooperación regional y la investigación científica para afrontar estos retos. Entre sus objetivos principales figuran la promoción de los estudios sobre los efectos del cambio climático y las estrategias de adaptación, el fortalecimiento de la colaboración entre las naciones del Mediterráneo Oriental y Oriente Medio, la expansión de la adopción de la energía solar y eólica, y la lucha contra la escasez de agua y la desertificación. Estos esfuerzos respaldan el Plan Nacional de Acción Climática de Chipre, en consonancia con el Pacto Verde Europeo y los compromisos relativos al Acuerdo de París.

272. Para alcanzar estos objetivos, la Iniciativa hace hincapié en:

- a) Fortalecer la reglamentación ambiental;
- b) Impulsar el uso de energías limpias;
- c) Aplicar incentivos y tarificar el carbono;
- d) Mejorar la preparación para casos de desastre; y
- e) Fomentar prácticas sostenibles entre la población.

273. Recientemente se anunció la reactivación de la iniciativa de 2019, haciendo hincapié en el Plan de Acción Regional acordado en la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CP27).

274. Para garantizar la participación de las mujeres en el desarrollo y la aplicación del Plan de Acción, Chipre adoptará políticas que respondan a las cuestiones de género en consonancia con la recomendación general número 37 (2018) del Comité, relativa a las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático. Además, el Plan Nacional de Acción Climática incorporará las consideraciones de género atendiendo las vulnerabilidades específicas de las mujeres al cambio climático. Este enfoque fomenta la inclusividad y la participación igualitaria, y refuerza el compromiso del país con una acción climática sostenible y socialmente justa.

275. En la Recomendación de la Comisión de 18 de diciembre de 2023 relativa al proyecto de Plan Nacional Integrado de Energía y Clima actualizado correspondiente al período 2021-2030 (documento de trabajo de los servicios de la Comisión (2023) 910 final) se afirma que:

(16) Las recomendaciones de la Comisión en materia de transición justa reflejan la evaluación de si el Plan de Chipre determina con suficiente profundidad las repercusiones sociales, en el empleo y en materia de capacidades de la transición climática y energética, y si plantea políticas y medidas de acompañamiento adecuadas para promover una transición justa, contribuyendo al mismo tiempo a la promoción de los derechos humanos y de la igualdad de género.

276. La Oficina de Medio Ambiente y la Comisionada para el Bienestar Animal formularon las siguientes observaciones sobre la inclusión de los aspectos relacionados con la igualdad de género en las políticas pertinentes:

277. Según la página 6 de la versión en inglés del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima actualizado final de Chipre 2021-2030 (presentado en 2024):

Un total de 174 millones de euros del Fondo Social para el Clima estarán disponibles a partir de 2026 para compensar a los hogares y empresas vulnerables o financiar medidas para mitigar los efectos negativos del aumento de los costos de la energía. Sin embargo, en el Plan no se incluye ninguna medida de adaptación y mitigación que tenga en cuenta el género. Además, durante la consulta pública que se presenta en las páginas 202 a 205, no se ha hecho ninguna sugerencia basada en el género para apoyar la igualdad de género<sup>4</sup>.

278. Sin embargo, la Estrategia Nacional de Adaptación al Cambio Climático no incluye medidas de adaptación o mitigación que tengan en cuenta el género.

## **XXI. Información adicional**

279. La primera persona que ocupó el cargo de Comisionado para la Igualdad de Género fue nombrada en Chipre en 2014 por el Presidente de la República para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En julio de 2024 se promulgó un marco legislativo que regula las funciones y obligaciones de la Comisionada para la Igualdad de Género, el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer y los funcionarios encargados de la igualdad de género en todos los ministerios.

280. La *Ley del Comisionado para la Igualdad de Género y Asuntos Conexos, 2024, [L.108(I)/2024]*, oficializa el papel del Comisionado, señalando responsabilidades tales como formular, coordinar y evaluar la aplicación de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género en colaboración con los ministerios y viceministerios. En la legislación también se establece el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer, y se define su funcionamiento y colaboración con la Oficina del Comisionado.

281. El Comisionado, nombrado por el Consejo de Ministros por un mandato de cinco años, tiene varias responsabilidades clave, entre ellas:

- Redactar y coordinar la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género y supervisar el Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad en consonancia con la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas;
- Presidir el Mecanismo Nacional para los Derechos de la Mujer;
- Promover la coordinación horizontal con los ministerios e integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y los marcos jurídicos;
- Sensibilizar sobre cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer;
- Consultar a la sociedad civil y proponer mejoras o enmiendas a las leyes existentes sobre igualdad de género;
- Asesorar al Presidente, los Ministros y Viceministros sobre medidas para lograr avances sustanciales en la igualdad de género;

---

<sup>4</sup> Chipre – Plan Nacional Integrado de Energía y Clima actualizado final 2021-2030 (presentado en 2024) – Comisión Europea.

- Recopilar datos desglosados por sexo, llevar a cabo encuestas y gestionar los planes de financiación para el Mecanismo y para iniciativas de igualdad de género, incluida la aplicación del Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad en consonancia con la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas;
- Involucrar a expertos y nombrar comités consultivos cuando sea necesario.

282. El objetivo general de la legislación es garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y visibilidad para todas las personas, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

283. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, en vigor desde enero de 2024, se elaboró en colaboración con los ministerios, la sociedad civil, el Mecanismo, las instituciones de enseñanza superior y el sector privado. En ella se incorporan nuevos pilares y medidas, entre ellos:

- Presupuestación que responde a las cuestiones de género;
- Incorporación de la perspectiva de género en la política exterior;
- Género y transporte;
- Las mujeres en el deporte; y
- Justicia de género.

284. Con 14 áreas temáticas y 64 medidas previstas, la Estrategia pretende desarticular los estereotipos de género y promover la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en todos los sectores de la vida.

285. El 8 de marzo de 2023, el Consejo de Ministros dispuso que se nombraran funcionarios de igualdad de género en cada Ministerio y Viceministerio para que trabajaran en estrecha colaboración con la Comisionada para la Igualdad de Género. Esos funcionarios son responsables de lo siguiente:

- a) Integrar las perspectivas de género en proyectos y políticas;
- b) Preparar planes de acción anuales en materia de igualdad de género; y
- c) Garantizar que las políticas públicas tengan el mismo efecto para los hombres y las mujeres.

286. Los funcionarios de igualdad de género componen un comité interministerial que está presidido por la Comisionada para la Igualdad de Género y se encarga de supervisar la aplicación de la Estrategia Nacional e integrar la perspectiva de género en la gobernanza pública.

287. En Chipre, a lo largo de los años, los municipios han puesto en marcha diversos proyectos e iniciativas para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación contra la mujer. En junio de 2023, la Presidencia de la Unión de Municipios de Chipre, en colaboración con la Comisionada para la Igualdad de Género, presentó un plan de acción para la igualdad de género adaptado a las responsabilidades del gobierno local. Aunque la participación en el plan no es obligatoria, con este se pretende fomentar un cambio cultural en las instituciones de los gobiernos locales en relación con la igualdad de género. Es importante destacar que no interfiere con las iniciativas individuales llevadas a cabo por los municipios.

288. El Plan de Acción 2024 se articula en torno a cinco pilares fundamentales:

- Red municipal de funcionarios de igualdad de género: se alienta a los municipios a nombrar funcionarios de igualdad de género que participen en

reuniones y seminarios de la Red centrados en la incorporación de las perspectivas de género en el trabajo municipal;

- Mejora de la iluminación en los espacios públicos: una campaña para mejorar la iluminación en aparcamientos y parques municipales que ayude a solucionar los problemas de seguridad, sobre todo los que afectan a las mujeres. Esta iniciativa también sensibiliza sobre el papel de las autoridades locales a la hora de garantizar la seguridad pública;
- Salas de lactancia y extracción de leche materna: se promociona la creación de salas de lactancia y extracción de leche materna que sean accesibles e higiénicas en los edificios públicos para empleados y ciudadanos con el fin de promover la lactancia materna como iniciativa de salud pública;
- Plazas de aparcamiento amarillas reservadas para embarazadas y familias con recién nacidos: se designan plazas de aparcamiento más anchas y pintadas de amarillo en los aparcamientos municipales para familias y cuidadores con niños pequeños, lo que mejora la accesibilidad y la conveniencia;
- Cambiadores de bebés en los aseos: se instalarán cambiadores de bebés en los aseos de hombres y mujeres de los edificios municipales. Esta iniciativa supone un desafío a los estereotipos tradicionales de género al reconocer que las responsabilidades de cuidado son compartidas por todos los progenitores.

289. El plan de acción se puso en marcha oficialmente en noviembre de 2023 durante la Asamblea General de la Unión de Municipios de Chipre. Recibió una amplia respuesta positiva de la mayoría de los municipios, lo que refleja el creciente apoyo a las iniciativas de igualdad de género en el ámbito de la administración local.

290. La Universidad Neapolis está decidida a promover la igualdad de género en consonancia con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La Universidad adopta un enfoque inclusivo de la igualdad de género, reconociendo las identidades más allá de las categorías binarias, y da prioridad a la educación de calidad, el aprendizaje permanente y la igualdad en el lugar de trabajo para las mujeres y las niñas. Desde junio de 2018, se han logrado avances significativos para abordar los obstáculos a la igualdad de género, incluida la aplicación de una política de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso a través de servicios de asesoramiento, seminarios y programas inclusivos para todos los estudiantes y el personal.

291. El Comité de igualdad de género de la Universidad, el Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión y el Centro de Asesoramiento para la Investigación y el Apoyo Psicológico llevan trabajando desde 2020 para crear un entorno libre de discriminación de género. Entre las iniciativas recientes cabe destacar la participación en el proyecto europeo “Security Inclusion” (desde 2023) y la creación de un Observatorio de Derechos Humanos con participación de estudiantes en 2024. A pesar de los esfuerzos, persisten algunas disparidades de género, como la sobrerrepresentación masculina entre el profesorado y la sobrerrepresentación femenina en las funciones administrativas, así como desigualdades en el profesorado que ocupa cargos administrativos.

292. La Universidad Neapolis hace hincapié en la importancia de evitar toda forma de discriminación a través de su Código de Ética y su Código de Buenas Prácticas. La Universidad aspira a:

- Formar redes internas y externas para tratar las cuestiones de género;
- Fomentar la inclusión de proyectos centrados en el género en los programas de estudios;

- Apoyar la investigación relacionada con el género a través de su programa de ayudas económicas;

- Colaborar con las organizaciones nacionales y la Oficina de la Comisionada para la Igualdad de Género para impartir educación y formación sobre cuestiones de género. Además, la Universidad trata de mantener un “mapa de género”.

293. La Universidad Tecnológica de Chipre (CUT) concede prioridad a la igualdad de género, el fomento de la diversidad y la inclusión, con el objetivo de crear un entorno académico. A través de políticas e iniciativas, la Universidad garantiza la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad y, al mismo tiempo, empodera a las mujeres en todos los niveles.

294. Como miembro de la Alianza de Universidades Tecnológicas Europeas (EUt+), la CUT colabora con nueve universidades europeas para promover la tecnología centrada en el ser humano, la diversidad y la inclusión. EUt+ también trata la igualdad de género en relación con la discapacidad, la orientación sexual, la edad y la situación socioeconómica, y se esfuerza por establecer un modelo de universidad libre de discriminación.

295. En 2020, la CUT creó un Comité de Igualdad para promover la igualdad de género y la inclusión en toda la institución. En su Plan de Igualdad de Género, la CUT se centra en cuatro pilares:

- Fomentar una cultura de igualdad de género;
- Apoyar la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional;
- Reformar los procesos de gobernanza;
- Integrar las consideraciones de género en la investigación y la docencia.

296. La Oficina de Diversidad e Inclusión también apoya estas iniciativas abogando por una comunidad dinámica e inclusiva. Además, la Universidad implantó un Código de Prácticas para prevenir el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación, que se aplica a todos los estudiantes, el personal y los afiliados.

297. La CUT ha introducido varias iniciativas para mejorar la inclusividad, como la creación de espacios aptos para la lactancia materna y la formación del personal en el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación. También han sido esenciales las actividades de sensibilización, como seminarios y talleres sobre cuestiones de género y prejuicios inconscientes, así como la promoción de políticas neutras en cuanto al género. Para celebrar los logros de las mujeres, la CUT concede anualmente el Premio a la Personalidad Femenina, que recientemente pasó a denominarse Premio Christiana Kouta, y que también contribuye a la financiación de la investigación y al bienestar estudiantil.

298. La CUT promueve activamente el equilibrio de género en los puestos directivos, fomentando la representación femenina en los comités del Senado y otros puestos de toma de decisiones. La Universidad también forma parte de la Plataforma Chipriota para la Presupuestación que Responda a las Cuestiones de Género, y contribuye a cambios sistémicos más amplios. Se está preparando un centro de empleo infantil para ayudar a los padres que trabajan de la comunidad. Con sus esfuerzos de amplio alcance, la CUT ha obtenido certificaciones y reconocimientos, como el premio HR Excellence in Research de la Comisión Europea.

299. La CUT apoya programas educativos como la “Girls in STEAM Academy” para inspirar a las jóvenes a adentrarse en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas (CTIAM). Actividades de investigación, como el proyecto FeSTEM y GenderSMART, tratan además de retener y empoderar a las mujeres en el ámbito de la CTIAM. Otros proyectos, como FEM-UnitED y EWA, se centran en abordar la violencia contra las mujeres, la discriminación de género y el feminicidio mientras promueven la sensibilización y la reforma de políticas.

---