



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

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

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

Información recibida de Hungría relativa al seguimiento de las observaciones finales sobre su noveno informe periódico*

[Fecha de recepción: 7 de agosto de 2025]

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



I. Información de seguimiento de las observaciones finales (CEDAW/C/HUN/CO/9)

A. Información relativa al párrafo 14 a)

1. El artículo XV de la *Ley Fundamental* dispone la prohibición general de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades. Según el artículo XV 1) de la *Ley Fundamental*, todas las personas son iguales ante la ley y todo ser humano tiene capacidad jurídica. Esa ley también destaca específicamente la igualdad entre los hombres y las mujeres [artículo XV 3)].

2. De conformidad con el artículo 2:1 1) de la *Ley V de 2013 sobre el Código Civil* (en adelante, Código Civil), toda persona tendrá capacidad jurídica: será titular de derechos y podrá tener obligaciones. La capacidad jurídica es inherente y natural a la vida humana, que la *Ley Fundamental* y el *Código Civil* se limitan a declarar, al igual que muchos documentos jurídicos internacionales. Es universal, igualitaria e incondicional. Es universal porque gozan de ella todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Es igualitaria porque no puede hacerse distinción entre las personas en cuanto al grado de capacidad jurídica. Es incondicional porque así lo declaran directamente la *Ley Fundamental* y el *Código Civil*, y no se impone ninguna condición para adquirirla.

3. Según el artículo 33 de la *Ley CXXX de 2016 sobre el Código de Procedimiento Civil*, si una persona puede disfrutar de derechos y tener obligaciones en virtud de las normas de derecho civil, puede ser parte en una acción judicial. La capacidad jurídica en un juicio en esencia coincide con la capacidad jurídica conforme al derecho civil: quien tiene capacidad jurídica conforme al derecho civil puede ser parte en un juicio (puede iniciarlo o ser demandado). Los juicios civiles son un medio de protección de los intereses en el marco del derecho privado que, como ya se ha mencionado, está a disposición de todas las personas vivas sin discriminación.

4. En resumen, partiendo de los principios básicos del sistema jurídico húngaro, no puede interpretarse que haya discriminación negativa entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la justicia. La *Ley Fundamental* habilita, en términos explícitos, al sistema jurídico a aplicar la “discriminación positiva” para lograr la igualdad real si está justificada desde un punto de vista social o biológico [artículo XV 4) y 5) de la *Ley Fundamental*]. La protección de la “parte más débil” también se refleja en las relaciones jurídicas privadas (artículo 4:4 del Código Civil).

5. Por lo tanto, la legislación pertinente no contiene ninguna disposición que impida el acceso de las mujeres a la justicia y, a este respecto, no está justificado que se tomen medidas en este sentido, como la preparación de estudios.

B. Información relativa al párrafo 16 a)

6. En el marco del programa sobre las mujeres y la paz y la seguridad, los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron la resolución 1325 del Consejo de Seguridad en octubre de 2000. En consonancia con sus obligaciones internacionales, el Ministerio de Defensa ha elaborado el Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad para el período 2024-2028.

7. El Ministro de Defensa de Hungría aprobó el Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad para 2024-2028 el 5 de julio de 2024, tras lo cual se preparó la propuesta gubernamental del Plan. Después de celebrar consultas internas en el Ministerio, el documento revisado fue remitido a consulta administrativa interministerial. En el proceso de consulta también participaron organizaciones de la

sociedad civil, puesto que recibieron el documento para revisarlo y proponer objetivos. Una vez concluido el proceso de consulta administrativa, el documento final se presentará al Gobierno para que lo apruebe. Actualmente se está preparando un plan de ejecución y una estrategia de asignación de recursos.

8. El plan está compuesto por objetivos estratégicos de cuatro esferas importantes:

- Educación y ciencia:
 - El objetivo estratégico es integrar eficazmente módulos de sensibilización y concienciación centrados en la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad en las Fuerzas de Defensa de Hungría y en los programas de capacitación al respecto. El plan apunta a concienciar sobre la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad en el seno del Ministerio de Defensa y las Fuerzas de Defensa de Hungría y acrecentar la implicación de la comunidad científica en las investigaciones pertinentes, así como facilitar y fomentar la participación activa y la organización de actividades educativas acerca de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad.
- Preparación, formación y operaciones:
 - Entre los objetivos estratégicos de esta esfera se cuentan examinar y actualizar los programas de capacitación del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas de Defensa de Hungría a fin de incorporar temas relacionados con las mujeres, la paz y la seguridad y la igualdad en los contextos de defensa, seguridad y militar. El plan hace hincapié en integrar mejor las perspectivas relativas a las mujeres, la paz y la seguridad en la planificación de las operaciones y la ejecución de maniobras militares, especialmente en relación con las actividades de las misiones. También procura mejorar la capacidad para prevenir y responder a la violencia sexual y de género relacionada con los conflictos, así como a la explotación y los abusos sexuales durante las operaciones.
- Recursos humanos:
 - Los objetivos estratégicos de esta esfera son elaborar directrices para instituir mecanismos de rendición de cuentas respecto de todas las formas de acoso sexual. Para cumplir los objetivos del plan, está previsto emplear a asesores y funcionarios sobre igualdad relacionada con la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad dentro del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas de Defensa de Hungría. El plan tiene por objeto garantizar la promoción continua de la igualdad y el equilibrio entre hombres y mujeres durante los procesos de contratación. Otro de sus objetivos es mantener y actualizar las iniciativas del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas de Defensa de Hungría para apoyar la conciliación de la vida laboral y personal teniendo en cuenta la integración de la igualdad de género tanto para los hombres como para las mujeres.
- Medidas en pro de la igualdad:
 - En esta esfera, se proponen los objetivos estratégicos de garantizar que el servicio militar sea igualmente accesible para todos, sin discriminación por razón de género: garantizar la igualdad de género en las Fuerzas de Defensa de Hungría, aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de paz húngaras y aumentar la implicación y la representación de las mujeres en los mecanismos decisorios.

C. Información relativa al párrafo 30 a)

9. Hungría considera importante cuidar los valores representados por la sociedad cohesiva, pacífica y democrática, que se basa en el principio de que toda persona tiene los mismos derechos inalienables. Por lo tanto, para nuestro país es de suma importancia garantizar la igualdad de trato y promover la igualdad de oportunidades. Por ese motivo, el requisito de la igualdad de trato está garantizado al más alto nivel jurídico —en la Ley Fundamental— y está estrictamente prohibida toda forma de discriminación.

10. El Plan de Acción para el Empoderamiento de las Mujeres en la Familia y en la Sociedad (2021-2030) consta de varios objetivos para los próximos casi diez años, entre otros, el de apoyar el adelanto de las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo en los sectores económico y empresarial.

11. El Gobierno de Hungría apoya las medidas que tienen por fin garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y su igualdad de oportunidades en puestos de liderazgo a todos los niveles decisorios. Sin embargo, nuestro país no respalda el uso de cupos para aumentar la participación de las mujeres en los procesos decisorios políticos y públicos. Consideramos que, más que los cupos cuantitativos obligatorios, tienen más futuro a largo plazo las iniciativas populares, la motivación, la capacitación y la mentoría de las mujeres.

Datos sobre la representación de las mujeres en los ámbitos decisorios de distintos sectores en 2024¹

12. En Hungría, las mujeres ocupan el 40,1 % de los puestos de liderazgo.

13. En el sector público, la proporción de mujeres en puestos directivos es especialmente alta, pues llega al 66,1 %. En cambio, esta cifra es del 31,7 % en promedio en el sector con fines de lucro, y del 55,4% en el sector sin fines de lucro.

14. La proporción de mujeres empleadas en la administración de justicia es del 63,1 % y del 77,7 % en los tribunales.

15. En las universidades e instituciones científicas (que incluyen la enseñanza superior y los sectores de I+D), la proporción de mujeres es del 55,9 %.

16. En el servicio exterior húngaro, las mujeres tienen una representación menor en los puestos directivos superiores, pese a que varias mujeres húngaras han ejercido de embajadoras. Las diplomáticas están especialmente comprometidas en ámbitos como la cultura, la educación, la protección de las minorías y los derechos humanos. Las diplomáticas húngaras también han participado en misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y en misiones de seguridad de la Unión Europea. Hungría tiene nacionales en 138 jefaturas de misión, de las cuales 24 son mujeres, y 138 jefaturas adjuntas de misión, de las cuales 53 son mujeres. En 2024, comenzó a utilizarse un sistema complejo de selección de dirigentes para ocupar los altos cargos de las instituciones de salud antes de tomar posesión del cargo. Se trata de un sistema informático general diseñado para apoyar y seguir cada paso del proceso de selección de puestos directivos, lo que permite evaluar automáticamente y con criterios normalizados a todos los candidatos en condiciones idénticas.

¹ Según los datos de la Oficina Central de Estadística de Hungría correspondientes al período comprendido entre enero y mayo de 2024.

Mujeres dirigentes en las empresas

17. Según el índice que figura en el informe del Banco Mundial “Mujer, Empresa y el Derecho” de 2024, a diferencia de lo que sucede en muchas partes del mundo, el entorno empresarial de Hungría es favorable para las mujeres. El índice evalúa la situación de la mujer en ocho dimensiones: la movilidad, el lugar de trabajo, el sueldo, el matrimonio, la maternidad, la iniciativa empresarial, los activos (derechos de propiedad) y la pensión. De una puntuación máxima de 100, Hungría obtuvo 93,8 puntos, lo que la sitúa en el puesto 32 a escala mundial.

18. La Estrategia Húngara para las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas para 2019-2030 define las medidas y los objetivos que apoyan el desarrollo de las pymes. En los últimos años, Hungría ha puesto en marcha un gran número de programas y oportunidades para apoyar y alentar a las mujeres a convertirse en empresarias. La Fundación SEED para el Desarrollo Económico de la Pequeña Empresa ofrece una serie de servicios que tienen por objeto apoyar a las empresas dirigidas por mujeres en diversos segmentos de la trayectoria empresarial, entre los que se incluyen:

- Ayudar a las empresas a progresar (por ejemplo, el programa “Haga progresar su negocio”);
- Mejorar los conocimientos financieros (programa “Trampolín”);
- Ofrecer conjuntos de servicios personalizados en función de las necesidades individuales (programa “Elige una bolsa”);
- Facilitar el acceso a cursos de capacitación y talleres;
- Ofrecer mentorías (en el marco de la convocatoria insignia GINOP Plusz-1.1.3-24, titulada “Proporcionar mentoría empresarial personal a microempresas y pequeñas y medianas empresas”).

Apoyo a las organizaciones que ayudan a las mujeres a convertirse en líderes

19. El gobierno apoya la labor de varias organizaciones que promueven el liderazgo de las mujeres con el objetivo de fortalecerlas y promover la igualdad de oportunidades en la sociedad.

20. Entre otras actividades, esas organizaciones ofrecen capacitación y mentoría a las mujeres a través del Programa de Formación en Liderazgo Público de Mujeres del Mathias Corvinus Collegium, que desde su inicio en 2018 tiene como objetivo apoyar a las jóvenes talentosas que tienen la ambición de trabajar en la vida pública, quieren hacer algo por su entorno inmediato y más general y están decididas a mejorar el futuro de su comunidad. Además de las formas tradicionales de educación, el programa hace hincapié en el desarrollo de aptitudes y la adquisición de experiencia práctica. Tras completar la formación, las participantes suelen encontrar empleo en la administración pública, en organizaciones internacionales o en instituciones de referencia, o crean una empresa propia.

21. La Fundación WILL para Mujeres Líderes está iniciando un programa integral de formación en liderazgo basado en la experiencia nacional e internacional como parte del Programa de la Liga de Mujeres Líderes (WILL). Ya se han ultimado el plan de estudios y la metodología del programa, y en la clase piloto, que comenzará en septiembre de 2025, participarán delegadas de varias grandes empresas, como MBH Bank, Suzuki, MVM Hungarian Electricity Ltd, así como empresarias húngaras que trabajan en otros países. En 2024, el Programa WILL obtuvo el primer puesto en el certamen nacional de los Premios Europeos a la Promoción Empresarial en la categoría de igualdad social y pasó a la final internacional representando a Hungría.

Premio a la directiva del año

22. Las líderes son fundamentales para crear y mantener una cultura institucional favorable a la familia y su influencia no está limitada al lugar de trabajo sino que se observa en toda la sociedad. Es importante presentarlas como modelos para la sociedad y agradecerles su trabajo.

23. Uno de los compromisos específicos del Plan de Acción para el Empoderamiento de la Mujer en la Familia y la Sociedad (2021-2030) es la entrega del premio a la Mujer Directiva del Año. El galardón, creado por el Centro Hungría Favorable a la Familia, tiene por objeto reconocer a las líderes húngaras que contribuyen a la aplicación de métodos favorables a la familia a través de su labor ejemplar.

24. El premio se concedió por primera vez en 2025. El jurado profesional seleccionó a cuatro líderes que compitieron por el título en una votación pública, tras lo cual se consagró ganadora la candidata que recibió más votos, Tünde Györi, Directora General y de Recursos Humanos de Genterm Hungría Kft.

25. Un factor que tuvo mucha importancia cuando se eligió a la candidata fue que creó una organización favorable a la familia, fortaleció estrategias de conciliación de la vida laboral y personal y representó creíblemente una cultura empresarial centrada en las personas pues su desempeño como líder fue ejemplar.

D. Información relativa al párrafo 36 a)

26. En Hungría, las mujeres tienen acceso al aborto dentro de un marco jurídico y en condiciones adecuadas de salud.

27. En Hungría están garantizadas las condiciones de la atención médica, incluido el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, cuyos requisitos jurídicos se encuentran en la siguiente normativa:

- Ley LXXIX de 1992, relativa a la protección de la vida fetal;
- Decreto núm. 32/1992 (XII.23.) del Ministerio de Bienestar Social sobre la aplicación de la Ley LXXIX de 1992 relativa a la protección de la vida fetal.

28. Las mujeres reciben atención en todos los casos. La cuestión debe abordarse desde todas las perspectivas: tanto la de las niñas y mujeres que se quedan embarazadas como la de los profesionales de la salud que han jurado proteger la vida y curar a los enfermos. Es importante subrayar que, en los casos de embarazos de alto riesgo o de urgencias, cuando las circunstancias son extraordinarias, la máxima prioridad es proteger la vida de la madre.

29. En cuanto a las instituciones religiosas, pueden decidir si practicar abortos o negarse a practicarlos en el departamento de obstetricia. Eso ofrece a las mujeres la opción de elegir una institución en la que no se presten cuidados que entren en conflicto con su fe o sus creencias. En nuestro país, solo hay dos hospitales administrados por autoridades religiosas, donde los obstetras, basándose en sus convicciones religiosas, tampoco han practicado abortos en el pasado. Además, esas dos instituciones pueden derivar a la mujer a otra institución mientras se le ofrece la información adecuada. La disposición jurídica a la que se hizo referencia no dispone en términos generales que ninguna institución pueda negarse a practicar abortos, sino que ofrece una base jurídica a las instituciones que toman esa decisión. Esta norma no debe interpretarse de manera aislada, sino junto con las directrices profesionales y los requisitos relativos al ejercicio profesional, según los cuales los departamentos de obstetricia y ginecología están obligados fundamentalmente a realizar este tipo de

procedimientos. Si bien todo médico está en su derecho de negarse por creencias religiosas personales, en tal caso debe derivar a la paciente a otro médico dentro de la institución. Por lo tanto, todas las mujeres tienen garantizado el acceso al aborto provocado en todas las instituciones, con la excepción de las dos instituciones religiosas antes mencionadas.

30. Para Hungría, es crucial empoderar a las mujeres y promover la igualdad de trato y de oportunidades, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias de cada mujer, lo que también garantiza que se protejan los derechos de las mujeres que se niegan a abortar.

31. En nuestra opinión, reviste suma importancia la prevención, lo que en particular consiste en mejorar los conocimientos sobre la salud entre las poblaciones desfavorecidas. En lo que respecta a la salud de la mujer, es importante impartir conocimientos relacionados con la sexualidad, incluida la educación sexual y el desarrollo de la conducta y la cultura sexuales. Un elemento esencial consiste en iniciar la educación sobre la salud y la difusión de información a una edad adecuada, preparando a los jóvenes para que mantengan relaciones responsables y tomen decisiones fundamentadas sobre su sexualidad.
