

Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica

Informe de seguimiento sobre implementación recomendaciones realizadas por el Grupo de Trabajo

Recomendación 106

En primer lugar, cabe mencionar la puesta en marcha del **II Plan de Igualdad para mujeres y hombres en la AGE, aprobado en noviembre de 2015**, alineado con las directrices del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, puesto en marcha por el Instituto para la Mujer e Igualdad de Oportunidades. El II Plan de Igualdad de la AGE responde, en particular, a tres objetivos fundamentales:

- a) Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos,
- b) Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad;
- c) Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

El **Código Penal español**, tras su reforma por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, tipifica como delito distintas formas de violencia sobre la mujer, habiendo incluido por primera vez la tipificación del matrimonio forzado y del acoso (stalking). Además, se ha avanzado en materia de protección de las víctimas, fundamentalmente con la aprobación de la **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito**, que contempla una serie de medidas dirigidas a reforzar la protección de las víctimas de violencia contra la mujer.

A lo anterior se suma, en el ámbito de la lucha contra la trata con fines de explotación sexual, la aprobación en septiembre de 2015 del **Plan Integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018**, que integra a los actores clave en la lucha contra este delito para un abordaje multidisciplinar.

El 15 de noviembre de 2016, el Congreso de los Diputados aprobó, por unanimidad, una Proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a promover la suscripción de un **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**, que siga impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. El pasado 28 de julio de 2017 la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados aprobó el informe para un Pacto de Estado en materia de violencia de género. Entre las medidas contempladas en el mismo, se encuentra la modificación de la Ley Orgánica 1/2004 para definir como violencia de género las distintas formas de violencia contra la mujer.

Régimen de custodia y visita de los hijos con el padre maltratador: A lo largo de 2015, se aprobaron en España un conjunto de medidas que han tenido como objetivo principal la protección de los menores de edad, hijos e hijas de víctimas de violencia de género. Entre las reformas legislativas aprobadas en 2015 en esta materia destaca:

- La **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito**, visibiliza como víctimas a los menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, para garantizarles el acceso a los servicios de asistencia y apoyo, así como la

adopción de medidas de protección, con el objetivo de facilitar su recuperación integral.

- La **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**, mejora la atención y la protección de los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de los menores víctimas de otras formas de violencia, en particular, de la trata de seres humanos. Asimismo, refuerza la protección mediante la obligación de los jueces de pronunciarse sobre las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, haciendo mención específica a las medidas civiles relacionadas con los menores (en concreto, sobre la suspensión de la patria potestad o la custodia de menores y la suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con ellos).
- La **Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**, incluye entre los principios rectores de la actuación de los poderes públicos en relación con los menores, de la protección de estos contra toda forma de violencia, incluida la violencia de género, la violencia en el ámbito familiar, la trata de seres humanos, y la mutilación genital femenina. Asimismo, se establecen las actuaciones que deben desarrollar en relación con estas formas de violencia: sensibilización, prevención, detección, notificación, asistencia y protección de cualquier forma de violencia contra la infancia y la adolescencia mediante procedimientos que aseguren la coordinación y la colaboración entre las distintas Administraciones, entidades colaboradoras y servicios competentes, tanto públicos como privados, para garantizar una actuación integral.

En la actualidad, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género está llevando a cabo la evaluación de la Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016, así como la elaboración de una nueva Estrategia Nacional para el periodo 2018-2022, que recogerá las medidas propuestas en el Pacto de Estado y será el instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia de género y uno de los ejes fundamentales de la política del Gobierno en este ámbito, así como un plan de acción estable y duradero hasta el año 2022.

En el ámbito militar, desde 2005 viene funcionando el Observatorio Militar para la igualdad que, junto con la Secretaría Permanente de Igualdad, tiene entre sus misiones la de asesorar en la redacción de informes sobre impacto por razón de género en toda la normativa elaborada en el ámbito del Ministerio de Defensa. Además, de acuerdo con la LO 3/2007, la Secretaría Permanente de Igualdad se constituye en la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa.

Recomendación 107 a)

En el ámbito del empleo, no existe discriminación entre hombres y mujeres desde el punto de vista tanto legislativo como en el tratamiento y la gestión de las medidas que conforman las políticas activas y pasivas de empleo; al aplicarse la discriminación positiva como criterio esencial en lo concerniente al fomento del empleo.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 (EERSE), para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, aprobada el 24 de octubre de 2014, contiene en su línea de actuación Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo la medida 22: Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades, lo que permite aprovechar los beneficios de la

diversidad social con el fin de promover un mercado laboral cada vez más global y enriquecedor y capaz de abrir oportunidades de empleo a todos los colectivos que, además, contribuya a garantizar la igualdad retributiva. Para la materialización de esta medida se tendrán en cuenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y sus actualizaciones posteriores, y se apoyarán iniciativas como el distintivo "Igualdad en la Empresa".

Asimismo, la medida 23 de la EERSE: Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado, tiene como objetivo favorecer la aplicación de fórmulas como el teletrabajo, de mecanismos que permitan la organización flexible del trabajo y otras que faciliten la racionalización de los horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Además, se promoverán prácticas empresariales "familiarmente responsables", a través del apoyo a iniciativas en este ámbito.

Recomendación 107 b)

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, a través de su medida 23, pretende impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado, tiene como objetivo favorecer la aplicación de fórmulas como el teletrabajo, de mecanismos que permitan la organización flexible del trabajo y otras que faciliten la racionalización de los horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Además, se promoverán prácticas empresariales "familiarmente responsables", a través del apoyo a iniciativas en este ámbito.

Recomendación 107 c)

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, en su medida 22, contempla la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, incluidos los propios Comités de Dirección y los Consejos de Administración, ya que constituye una medida eficaz para alcanzar la igualdad en materia de selección, promoción, formación y retribución salarial.

En este sentido, el Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 22 de mayo de 2006, incluye una recomendación (la número 14) para que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

Recomendación 107 e)

Respecto de los particulares, el artículo 4.2 a) de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses exime a las personas físicas del pago de tasas judiciales. Dicha exención fue introducida en la citada Ley por la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. Además, en el orden jurisdiccional social, las trabajadoras y beneficiarias del sistema de Seguridad Social cuentan con asistencia jurídica gratuita para la defensa de sus derechos laborales, incluido el derecho a la no discriminación en el empleo, tal y como dispone el artículo 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, el artículo 4.2 b) de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, también exime del pago de las tasas a las personas jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita,

esto es, a las fundaciones inscritas en el Registro Público que corresponda y a las asociaciones de utilidad pública. Entre éstas, la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de asociación incluye a aquellas cuyos fines estatutarios sean la promoción de la mujer, el fomento de la igualdad de oportunidades y la atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales, económicas o culturales, y cualesquiera otras de similar naturaleza. Por tanto, se entiende que las organizaciones de la sociedad civil que acudan a la justicia en busca de una reparación a aquellas mujeres que hayan sufrido una discriminación en el empleo cumplirán los requisitos mencionados y no sólo se encontrarán exentas del pago de tasas judiciales, sino que serán además beneficiarias de asistencia jurídica gratuita.

Recomendación 107 f)

Nuestro ordenamiento laboral concuerda con el tenor literal de las disposiciones de la Carta Social Europea Revisada (CSER). En noviembre de 2014 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) elaboró un informe referido a la posibilidad de ratificación de la Carta Social Europea Revisada, a cuyo contenido debemos remitirnos al no haberse producido modificaciones normativas relevantes a estos efectos. Téngase en cuenta que a pesar de haberse aprobado un nuevo Estatuto de los Trabajadores, se trata de un mero texto refundido, que no innova el ordenamiento jurídico de forma sustantiva, por lo que la regulación sigue siendo la vigente en noviembre de 2014. Debe recordarse que en ese informe se concluía que, en el ámbito de competencias del Departamento, reiterando las reservas generales expuestas, nuestra legislación permitiría ratificar dicho Instrumento internacional, si bien no de forma completa. Cabría la ratificación parcial, que es una posibilidad permitida por la propia Carta revisada.

Desde el punto de vista de Seguridad Social y por lo que afecta a la esfera de competencias atribuidas a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (artículos 8 y 12), procede señalar que en los últimos años se han elaborado informes acerca de la posibilidad de ratificar el referido instrumento. En dichos informes se ponía de manifiesto que con respecto a los artículos 8 y 12 no habría inconvenientes en su ratificación. Sin embargo, respecto del artículo 16 de la Carta, cuyo contenido establece que "con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas", hay que señalar que los problemas para su ratificación ya están patentes en la actual Carta Social Europea, dado que el Comité de Expertos viene haciendo una interpretación específica y restrictiva, que le lleva a juzgar el cumplimiento del contenido de este precepto en función exclusivamente del nivel de prestaciones familiares por hijo a cargo de la Seguridad Social. Esta interpretación tiene como consecuencia las permanentes advertencias a España sobre su incumplimiento, sin que hasta el momento hayan surtido efecto las continuas alegaciones españolas en el sentido de que debe tenerse en cuenta el conjunto de medidas previstas para la protección de la familia, que llevan a incluir junto con las medidas de la Seguridad Social, las fiscales, educativas, de vivienda y otras de apoyo familiar. En cuanto a la ratificación del Protocolo Adicional sobre reclamaciones colectivas, en el citado informe se señala que la adopción de la CSER no supone necesariamente adoptar este Protocolo Adicional, ya que tal adopción es potestativa.

Recomendación 107 g)

Entre las estadísticas elaboradas por la Dirección General de Trabajo Autónomo. Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas se encuentran las de

"Características de los Trabajadores de la economía social en situación de alta en la Seguridad Social", en las que se recoge la distribución porcentual de estos trabajadores en función del género, cruzándolo con factores como edad, tipo de contrato, Comunidad Autónoma o sector de actividad, entre otros.

Los datos estadísticos desglosados por sexo sobre todos los aspectos del empleo en servicios públicos y privado se encuentran en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. El Plan correspondiente al período 2014-2016 puede encontrarse en el siguiente enlace: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Asimismo, la Secretaría Permanente de Igualdad del Ministerio de Defensa elabora estadísticas desglosadas por sexo sobre todos los aspectos de la carrera militar, al objeto de detectar posibles situaciones de desigualdad entre hombre y mujeres.

Recomendación 107 h)

Como ya se ha señalado por el Ministerio competente, en el ámbito de la Seguridad Social -en la medida en que la protección por desempleo hubiera de entenderse que forma parte de la "protección de la Seguridad Social" a la que se refiere el artículo 14.1 del Convenio- la única circunstancia que podría interferir en la ratificación del citado instrumento es el hecho de que la acción protectora correspondiente al sistema especial, dentro del Régimen General, en el que en la actualidad se hallan integrados los empleados de hogar en España, no incluye la cobertura de la referida contingencia.

Recomendación 108

La erradicación de los estereotipos de género se encuentra entre los objetivos de la formación ofertada por el Consejo General del Poder Judicial cuyo contenido en materia de igualdad y género se desarrollará en el epígrafe siguiente. Así, el Plan Estatal de formación continua de 2017 ofrece formación específica, destinada a integrantes de la carrera judicial de cualquier orden jurisdiccional, sobre "estereotipos de género presentes en la realidad cotidiana", así como sobre "impartición de justicia con perspectiva de género". Los encargados de impartir dicha formación son magistrados y psicólogos forenses especializados en la materia.

En cuanto al refuerzo de las sanciones, conviene hacer mención a la reforma del Código Penal llevada a cabo en 2015 por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Las novedades más notables en el ámbito de la discriminación de la mujer y la violencia de género son las siguientes:

- Introducción del delito de matrimonio forzoso (artículo 172 bis)
- Introducción del delito acoso en el que la víctima sea cónyuge/persona ligada afectivamente al autor/ sus descendientes o ascendientes (artículo 172 ter).
- Introducción del delito de "sexting" (artículo 197.4).
- Endurecimiento penas aplicables a los autores de los delitos de violencia contra la mujer:
 - Introducción de condiciones expresas a las que puede supeditarse la suspensión de una condena por violencia contra la mujer: prohibición de acercarse a la víctima, de residir en un lugar determinado y obligación de participar en cursos de educación sexual, igualdad de trato y no discriminación (artículo 83.2).
 - Pena de multa sólo aplicable cuando conste que no existen relaciones económicas entre la mujer y el autor (artículo 84.4).
 - Introducción de la pena de prisión permanente revisable en los delitos de asesinato precedido de un delito contra la libertad sexual de la víctima (artículo 140).

- Ampliación del ámbito de aplicación de la libertad vigilada (artículo 156 ter).
- Criminalización expresa de la "rotura" o perturbación en el funcionamiento de los "dispositivos técnicos que hubieran sido dispuestos para controlar el cumplimiento de penas, medidas de seguridad o medidas cautelares", utilizados para proteger a las víctimas de violencia de género (artículo 468.3).

-Reforma de los delitos de odio por razón de género:

- Inclusión de la comisión de un delito por motivos de discriminación por razón de sexo o género como circunstancia agravante general (artículo 22).
- Tipificación de los delitos de odio de forma más extensa y detallada.
- Aumento de las penas máximas imponibles a las conductas recogidas para las conductas más graves (artículo 510.1).

Además del Código Penal, durante los últimos años se han modificado las siguientes leyes que inciden en la lucha contra la discriminación a la mujer y en la violencia de género:

-Reforma de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección jurídica del menor por la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia:

- Refuerzo de la atención y la protección de los hijos e hijas de las mujeres víctimas de la violencia de género, así como de las menores víctimas de otras formas de violencia sobre la mujer.
- Ley 26/2015, de 28 de julio: Previsión de la creación de un Registro de Delincuentes Sexuales (DF 17ª). Dicha previsión se ha llevado a efecto mediante el Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales.

-Reforma del Código Civil por la Ley 15/2015, de 2 de julio, de Jurisdicción Voluntaria:

- Prohibición de contraer matrimonio entre sí a los condenados por haber tenido participación en la muerte dolosa del cónyuge o persona con la que hubiera estado unida por análoga relación de afectividad a la conyugal (artículo 47).
- Inclusión de los condenados por otros delitos de violencia doméstica y de género entre las personas incapaces de suceder en la herencia por causa de indignidad (artículo 756).

Recomendación 109 a)

En 2014 se aprobó el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas que tipifica el acoso sexual y por razón de sexo. En 2015 se aprobó el Código Penal Militar que tipifica como conductas punibles por primera vez el acoso sexual, por razón de sexo y profesional, así como cualquier atentado contra la libertad o indemnidad sexual. En ese mismo año se aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, que se materializó un año más tarde en la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso. La normativa elaborada en estos últimos años establece una protección especial a las militares víctimas de violencia de género tanto en el ámbito de la asignación de destinos como en la ordenación del tiempo de trabajo.

Recomendación 109 b)

Respecto a la ampliación del Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén), cabe mencionar que la adaptación de nuestra legislación al Convenio de Estambul ha revertido en diversas reformas legislativas, una de las más importantes ha sido la Ley 4/2015 de 27 de Abril del estatuto de la víctima del delito. La ampliación del concepto de violencia de género, que en España afecta a las relaciones de pareja, es una de las cuestiones que se están valorando entre los Acuerdos del Pacto de estado sobre la Violencia de Género.

Recomendación 109 c)

El Convenio de Estambul también ha afectado a la modificación de La ley Orgánica 8/2015 de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia, de 22 de Julio, en cuya disposición final tercera, se modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y concretamente en el Artículo 65: "De las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores" y el Artículo 66: "De la medida de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores". Las Unidades de Atención a la Familia y Mujer de la Policía Nacional, competentes en materia de violencia doméstica, de género y sexual, disponen de efectivos que con carácter específico se dedican a la protección de las víctimas.

Recomendación 109 e)

Respecto a garantizar programas de formación eficaces sobre cuestiones de género, desde el Instituto Nacional de las Administraciones Públicas se imparten curso de igualdad para empleados públicos a nivel de la AGE.

En el marco de la Formación Profesional, existe un Título de grado superior del Sistema Educativo, denominado "Técnico Superior en Promoción e Igualdad de Género", establecido por el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, siendo su competencia general programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres.

En cuanto al Plan Estratégico de la Policía Nacional 2017-2021 en el área de Policía Judicial, un objetivo específico es "Mejorar la respuesta en investigación, atención y protección de las víctimas de los delitos de violencia contra la mujer, doméstica y sexual mediante un tratamiento integral y especializado" y para ello una de las actuaciones a llevar a cabo es la "Elaboración de un Plan de Formación Integral", para lo cual desde la Unidad Central de Atención a la Familia y a la Mujer, se colabora en la revisión y actualización de la materia curricular en los cursos de acceso, promoción, actualización y de especialidad, teniendo en consideración la transversalidad en materia de igualdad, y la perspectiva de género.

En el ámbito de la formación del personal al servicio de la Administración Penitenciaria, se ha incluido en los programas de formación inicial de acceso a los distintos Cuerpos Penitenciarios y de capacitación del personal penitenciario de un módulo transversal sobre políticas en materia de igualdad y específicamente, de violencia de género. Asimismo, se realizan acciones formativas específicas con personal de los equipos de intervención y tratamiento de los centros penitenciarios para su capacitación como formador de formadores.

Las acciones formativas desarrolladas por el Consejo General del Poder Judicial durante los últimos años inciden de forma específica en el ámbito de la lucha contra la discriminación y la violencia de género. En materia de selección y especialización de miembros de la carrera judicial, se incluyen:

- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de ingreso en las carreras judicial y fiscal por oposición del turno libre de un tema dedicado a la discriminación por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; y contenidos relativos a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar, lucha contra la violencia de género, lucha contra todas las formas de acoso, y lucha contra la trata de seres humanos.

- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de especialización en el orden jurisdiccional social, contencioso-administrativo y mercantil de temas específicamente dedicados al principio de igualdad y la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.

- Exigencia en los acuerdos de convocatoria de que la composición de los Tribunales calificadoros sea paritaria.

En materia de formación inicial de miembros de la carrera judicial, durante la primera fase teórico-práctica se imparten varios módulos sobre la materia; así como actividades específicas sobre delitos relativos a la violencia de género y la orden de protección. En la segunda fase se incluyen prácticas tuteladas en Juzgados de Violencia Sobre la Mujer.

Los Planes Estatales de formación continua correspondientes a 2016 y 2017 incluyen formación especializada, como cursos sobre "Violencia sobre la Mujer: Una visión multidisciplinar", "Nuevos horizontes en la lucha contra la violencia de género". También existe un programa de formación jurídica especializada no presencial. A esta formación debe añadirse la relativa a la erradicación de los estereotipos de género y a la impartición de justicia desde una perspectiva de género referida en el apartado anterior.

La Secretaría Permanente de Igualdad del Ministerio de Defensa, en colaboración con la Subdirección General de Personal Civil, desarrolla anualmente cursos dirigidos al personal civil del Ministerio de Defensa sobre políticas de igualdad. Igualmente, se desarrollan acciones formativas en los Centros de formación del Ministerio de Defensa.

Recomendación 109 f)

El Consejo General del Poder Judicial elabora anualmente estadísticas que ponen de manifiesto la evolución en la actividad de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. En estos informes pueden encontrarse datos relativos al número total de denuncias recibidas; datos relativos a las mujeres denunciantes y a las personas enjuiciadas (nacionalidad, número de condenados); características de los juicios celebrados, tipos de delitos instruidos (lesiones, contra la libertad, quebrantamientos de medidas, contra la integridad, contra la libertad e indemnidad sexual, entre otros); forma de terminación del procedimiento judicial (sentencias absolutorias, sentencias condenatorias, sobreseimientos); datos sobre las órdenes y medidas de protección solicitadas; distribución de éstas por tipo de víctimas y tipo de denunciado; tasa de mujeres víctimas de violencia de género por Comunidad Autónoma.

En cuanto a la evolución de los datos, se aprecia un aumento en el número de denuncias interpuestas en 2016 (142.893) frente a 2015 (129.193), así como en el número de mujeres víctimas de violencia de género: 134.462 en 2016 respecto a 123.725 en 2015, lo que se traduce en un incremento del 8,6%. También se observa un aumento de las órdenes y medidas de protección, en 2015 se incoaron 36.292, de las cuales, 20.787 fueron adoptadas. En 2016, 37.956 fueron incoadas y 24.367 adoptadas.

Recomendación 109 g)

La legislación española es garantista y articula un mecanismo de protección y asistencia a las mujeres extranjeras víctimas de trata de seres humanos que se encuentran en situación irregular a través del artículo 59bis de la Ley Orgánica 4/2000,

de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, así como los artículos 140 a 145 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 y, por último, a través del Protocolo Marco de protección de las víctimas de trata de seres humanos de 28 de octubre de 2011 y la Ley 4/2015 de 27 de abril del Estatuto Jurídico de la Víctima del Delito. En síntesis, nuestro ordenamiento jurídico garantiza que cualquier persona extranjera en situación irregular sobre la que existan indicios razonables de haber sido víctima de trata de seres humanos será informada de su derecho a solicitar un periodo de restablecimiento y reflexión de al menos 90 días. Durante este periodo de tiempo se suspendería cualquier procedimiento sancionador por su estancia irregular así como la ejecución de la expulsión o devolución que pudieran haber sido acordadas y se autorizará la estancia temporal y las administraciones competentes velarán por la subsistencia. La Autoridad con la que la víctima extranjera de trata de seres humanos estuviera colaborando en el marco de la investigación del delito o del procedimiento penal podrá proponer la exención de responsabilidad de la misma, en relación con la infracción del artículo 53.1.a) de la Ley Orgánica 4/2000. Sin perjuicio de lo anterior, y en atención a la situación personal de la víctima, el Delegado o Subdelegado del Gobierno podrá determinar de oficio la exención de responsabilidad. De este modo se articula un doble mecanismo de exención de responsabilidad.

Resuelto favorablemente el procedimiento sobre la autorización definitiva por el titular de la Secretaría de Estado competente, la autorización de residencia y trabajo tendrá vigencia de cinco años e implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial. Ello, sin perjuicio de la posibilidad de su titular de acceder en el curso de éstos a la situación de residencia de larga duración, previa solicitud, a cuyo efecto se computará, en su caso, el tiempo durante el que hubiera sido titular de una autorización provisional concedida en base a este artículo.

Asimismo, el Protocolo Marco de protección de víctimas de trata de seres humanos desarrolla, en el punto XIII, el procedimiento de cooperación interinstitucional con las víctimas extranjeras de trata de personas. De este modo se establecen los criterios para la tramitación del periodo de restablecimiento y reflexión, la identificación en frontera y en los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE), la exención de responsabilidad de las víctimas y la concesión de los permisos de residencia y trabajo por colaboración o circunstancias personales, y por último el retorno voluntario de las mismas. Todo ello sin perjuicio de la aplicación efectiva de todas aquellas medidas de asistencia, protección e información contenidas en dicho Protocolo Marco.

Asimismo, la **Ley Orgánica 2/2009, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social** introdujo los artículos 31.bis y 59.bis que precisamente protegen, respectivamente, a las mujeres inmigrantes en situación irregular y a las víctimas de trata:

-Mujeres extranjeras víctimas de violencia de género: el artículo 31.bis establece que las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente. Asimismo, se señala que, si al denunciarse una situación de violencia de género contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, no se incoará el expediente administrativo sancionador correspondiente, y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se hubiera incoado con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de

devolución eventualmente acordadas. Además, se contempla que la mujer extranjera que se halle en la situación descrita podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales.

-Mujeres víctimas de trata: el artículo 59.bis establece un estatuto específico para las personas extranjeras en situación irregular víctimas de la Trata de Seres Humanos, contemplando el derecho a un período de restablecimiento y reflexión de una duración de al menos 90 días, durante el cual se le facilitará la recuperación física, psicológica y emocional, así como la separación de la influencia de los presuntos tratantes, de manera que pueda tomar una decisión meditada y sopesada de colaborar o no con las autoridades en la investigación y persecución de los autores del delito. Asimismo, se contempla la posibilidad de obtener una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, como consecuencia de la colaboración con las autoridades policiales y judiciales en atención a su situación personal.

Recomendación 111

Tal y como muestran las estadísticas elaboradas por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), desde 2015 se observa un aumento del número de juezas y magistradas que ocupan cargos discrecionales en las Audiencias Provinciales (desde diciembre de 2015 a julio de 2017, se ha pasado de 360 a 365 mujeres), en los Tribunales Superiores de Justicia (de 161 a 178) y en la Audiencia Nacional (de 19 a 25). El número de magistradas que ejercen sus funciones en el Tribunal Supremo ha permanecido estable en el periodo referido.

En cuanto a los datos relativos a los ingresos en la carrera judicial en la actualidad. Así, en 2016, entre 50 nuevos miembros que superaron el proceso selectivo exigido para el ingreso en la carrera, se encontraban 19 hombres y 31 mujeres. Entre los jueces y magistrados en activo en 2016 se aprecia una mayoría de mujeres entre aquéllos cuya edad se encuentra entre los 20 y 30 años (80 mujeres frente a 39 hombres), entre los 31 y los 40 años (725 mujeres frente a 382 hombres) y entre los 41 y 50 años (1.048 mujeres frente a 637 hombres). Como puede observarse a la vista de estos datos, los nuevos integrantes de la judicatura son mayoritariamente mujeres. En consecuencia, es presumible que, durante los próximos años, se incremente la presencia femenina en los puestos más altos en el escalafón judicial. Cabe recordar que el Reglamento 1/2010, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales expresamente declara en su Preámbulo que “En relación con los principios constitucionales de mérito y capacidad, se atenderá al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad, a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En todo caso, la Comisión de Igualdad del CGPJ vela por la correcta aplicación de los parámetros de igualdad y asesora al Pleno del Consejo sobre la adopción de las medidas necesarias para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres miembros de la carrera judicial.

En cuanto al Servicio Exterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación cuenta con una Unidad de Igualdad, que actúa según lo establecido en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades coordinado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. A nivel estadístico, el número porcentaje de mujeres que acceden a la carrera diplomática ha aumentado un 9% en los últimos años con respecto a la serie histórica de referencia en la década de los años 90. Actualmente, el porcentaje de mujeres diplomáticas es el 31% del total, un 10% del total de embajadores y un 33% de Altos cargos en el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.