

**INFORMACIÓN ADICIONAL PARA COMITÉ DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES.  
10 DE JULIO DE 2015**

**1. Formación de jueces en materia de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo.**

a) El Consejo General del Poder Judicial lleva a cabo una intensa labor formativa en materia de derechos humanos y, muy en particular, en el ámbito de la lucha contra la discriminación y la violencia de género. Esto se refleja tanto en la formación inicial como en la formación continua que reciben jueces y fiscales. En el Plan docente destinado a los jueces que acceden a la profesión, se incluye un módulo específico dedicando íntegramente a la “Violencia de Género y Doméstica”.

En este marco, el acceso a la Carrera Judicial por la categoría de juez requiere, de conformidad con lo dispuesto en el art. 301.3 LOPJ, la superación de dos fases: una oposición libre y un curso teórico y práctico de selección realizado en la Escuela Judicial.

En concreto, el Programa del curso su teórico -Práctico vigente, incluye en relación a la violencia de género menciones específicas a la importancia de considerar la formación especializada en esta materia, precisamente, por dar cumplimiento a las Recomendaciones formuladas a España por el caso de Ángela González Carreño: se indica textualmente: que *El fenómeno de la violencia de género y la violencia intrafamiliar merece una especial atención en el plan formativo del Juez. De especial interés resulta tras el Dictamen (47/2012 González Carreño c. España) adoptado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 58º período de sesiones, del 30 de Junio al 18 de Julio de 2014, donde se recomienda al Estado español proporcionar formación obligatoria a los jueces sobre esta materia y sobre los estereotipos de género, la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité, en particular la Recomendación general nº 19 (1992).*

Así, a lo largo del curso teórico práctico, se imparten las denominadas semanas especiales monográficas y de las que una está dedicada a la violencia de género. Esta actividad se divide en dos sesiones y tiene como objeto complementar esta materia que es tratada igualmente por los profesores ordinarios del Área Penal, buscando con ello un análisis completo de la realidad jurídica y social que gira alrededor de este problema. Se pretende dar a conocer el ciclo de la violencia en la familia, tanto en su vertiente conyugal o de pareja, cuanto en la relativa a los hijos, así como la dimensión social del problema, abordándose después no sólo la respuesta asistencial estructurada por las administraciones públicas, sino los instrumentos legales puestos a disposición de la actividad jurisdiccional y la problemática específica que depara su aplicación a jueces y magistrados.

b) En el año 2006 el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género puso en funcionamiento una Comunidad Virtual a la que pueden acceder todos los titulares de órganos judiciales con competencias en materia de violencia de género. Esta Comunidad Virtual tiene por objetivo facilitar la comunicación entre los miembros de la carrera judicial en Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como ofrecer una herramienta útil para poder compartir reflexiones sobre aplicación e interpretación de la

ley en esta materia y compartir aquellos documentos, como sentencias, o doctrina, que se consideren de interés.

c) Por otro lado, el Ministerio de Asuntos Exteriores, a través de su Oficina de Derechos Humanos, junto a las muchas actividades de formación que promueve este Ministerio en materia de derechos humanos y en particular en materia de género, el 25 de marzo inició un proyecto piloto, que se espera mantener como actividad periódica en colaboración con el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado. Se trata de un seminario de una jornada sobre el sistema de NNUU de promoción y protección de derechos humanos, incluyendo el funcionamiento de los distintos Comités de Tratados (Comité CEDAW entre ellos). Al Seminario asistieron como ponentes varios expertos españoles miembros de comités y una funcionaria de la OACNUDH para explicar a operadores jurídicos españoles (jueces, fiscales, y abogados del Estado) el sistema de NNUU: procedimientos especiales y órganos de tratados, con el fin de fomentar el conocimiento de su estructura y funcionamiento.

El seminario fue de gran utilidad e interés y convendría pensar en realizar nuevas ediciones, en colaboración con la Escuela Diplomática, ampliando quizá la participación a letrados del Tribunal Constitucional para fomentar un mayor conocimiento del sistema universal de promoción y protección de los derechos humanos en niveles estratégicos del Poder Judicial.

## **2- Actuaciones Defensor del Pueblo.**

En el documento adjunto se incluyen unas tablas que describen, para el periodo 2009 hasta el día 6 de julio de 2015, el número de quejas recibidas en el Defensor del Pueblo distribuidas por sexo y las materias de las quejas presentadas por mujeres.

## **3- Actuaciones mujeres diputadas**

Las diputadas españolas no llevan a cabo actuaciones distintas a las desempeñadas por sus compañeros hombres.

Además de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados (Comisión legislativa permanente), presidida por una mujer, en la presente legislatura existe una Subcomisión de estudio sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Se trata de un órgano de estudio que actúan en la preparación de las decisiones de la Cámara. En esta Subcomisión han comparecido autoridades y personal funcionario, personas expertas y representantes de organizaciones de la sociedad civil, entre las que se encuentran algunas organizaciones de mujeres.

#### **4- Seguimiento o valoración del grado de implementación de la Ley de Dependencia.**

Se adjunta documento estadístico sobre el sistema para la autonomía y atención a la dependencia (datos del 31 de mayo de 2015).

#### **5- Estado del Proyecto de Ley sobre corresponsabilidad parental.**

El “Anteproyecto de ley de ejercicio de la corresponsabilidad parental en caso de nulidad, separación y divorcio” no se ha llegado a enviar a las Cortes. Se analizó en Consejo de Ministros, pero no ha habido acuerdo todavía para remitirlo.

#### **6- Datos de empleo desagregados por género.**

Las mujeres representan el 73% de los ocupados a tiempo parcial, según la EPA (Encuesta de Población Activa) del primer trimestre de 2015.

Según datos del Ministerio de Empleo y seguridad Social, 2/3 de las personas que optan por este régimen de trabajo, tanto hombres como mujeres, lo hacen de forma voluntaria. Como consecuencia de la crisis, esta proporción ha incrementado para ambos, aunque menos para las mujeres: el 60% de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial lo están por no haber encontrado trabajo a tiempo completo, frente al 70% en el caso de los hombres, según la EPA del primer trimestre de 2015.

Por tanto, de modo similar a lo que ocurre en el resto de la Unión Europea, las mujeres tienen mayor peso en el trabajo a tiempo parcial, aunque el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial ‘involuntarias’ es menor que en el caso de los hombres.

· La temporalidad (proporción del total de asalariados que tiene un contrato temporal) es exactamente igual entre hombres y mujeres: el 23%, según la EPA (Encuesta de Población Activa) del primer trimestre de 2015.

De similar modo, el peso de las mujeres en los asalariados temporales es el 48%, exactamente igual que su peso en el total de asalariados.

Por tanto, la precariedad, que en España se suele asociar a la temporalidad, es exactamente igual entre hombres y mujeres. Si extendemos el concepto de precariedad a la parcialidad involuntaria, como se ha señalado, ésta es más moderada entre las mujeres que entre los hombres.

La pérdida de empleo se ha concentrado en mayor medida entre los hombres, quienes suponen el 80% del empleo perdido entre el primer trimestre de 2008 (año en que comienza la pérdida de empleo) y el primer trimestre de 2015 (último disponible en la EPA).

Ello tiene mucho que ver con las características de la crisis que ha sufrido la economía española, en la que uno de los sectores más afectados ha sido la construcción: este

sector explica el 50% del empleo perdido entre 2008 y 2015, siendo hombres el 90% de los trabajadores de la construcción que perdieron su empleo.

Asimismo, ha llevado a que el peso de las mujeres en el total de ocupados\* haya pasado del 42% en el primer trimestre de 2008, al 47% en el primer trimestre de 2015.

Por tanto, no se puede decir que la crisis haya tenido un efecto más adverso sobre las mujeres.

## **7 - Síndrome alienación parental**

En la guía de criterios de actuación frente a la violencia de género elaborada en 2013, el Consejo General del Poder Judicial ha difundido el criterio mayoritario de las audiencias provinciales que NO reconocen el Síndrome de Alienación Parental (SAP) y que es utilizado para retirar la custodia de los hijos/as a la madre.

## **8- Mayor concreción en cuanto al impacto de los recortes de la AOD en los programas de género**

Tras el período de crecimiento 2004-2008, donde la AOD destinada a género prácticamente se triplicó, se ha registrado un notable descenso debido a la crisis económica y la reducción global de la financiación para el desarrollo, no sólo en las políticas de género<sup>1</sup>.

Esto se debe a un contexto en el que los recortes en la Cooperación Española han sido de más de un 70% (en total) desde 2011 hasta 2013 incluidos (de 4.491 a 1788 millones). Esto efectivamente supone una caída del compromiso adquirido en el anterior III Plan director 2009-2019, que ya no pudo cumplir el incremento presupuestario asignado para género.

Sin embargo la igualdad de género sigue siendo una prioridad para la política de desarrollo en su actual IV Plan Director 2013-2016, siendo la 5ª de las 8 orientaciones prioritarias. Existe un sub-eje sobre la política exterior y de cooperación dentro del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, en el que se ha previsto un compromiso presupuestario de incremento presupuestario hasta llegar al 3% de la AOD, que se va cumpliendo en las previsiones anuales de 2014 y 2015.

## **9- Incorporación derechos de las mujeres a la actividad empresarial española en el marco "MARCA ESPAÑA"**

En cuanto a las iniciativas de Marca España para reconocer el compromiso de las empresas con los Derechos de las Mujeres, la principal iniciativa en este campo es la publicación, aún no presentada al público, "Las empresas españolas crean valor: Responsabilidad Social Corporativa en Iberoamérica".

---

<sup>1</sup> En el período 2009-2013, la AOD total bruta destinada a género descendió más de la mitad (del 5'9% al 2%).

En éste documento se reconocen distintas acciones de RSE de empresas españolas en Iberoamérica y de manera transversal acciones a favor de la igualdad y no discriminación en el trabajo. Todas las empresas incluidas y reconocidas en la publicación han firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que incluye el compromiso de evitar la discriminación en el ámbito laboral. Asimismo, todas ellas disponen de códigos éticos internos que incluyen la prohibición de toda discriminación en el trabajo y el acceso al empleo.

Por lo tanto, el compromiso de las empresas con los Derechos de las Mujeres ha sido un criterio importante en el reconocimiento que se hace de su labor por parte de Marca España y del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación a través de este documento.

Además, desde la Oficina del Alto Comisionado del Gobierno para la Marca España se está trabajando en el desarrollo de un “Modelo Español de Responsabilidad Social” que incluye también la dimensión de los Derechos de las Mujeres en el ámbito laboral.