



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

Distr. general
14 de julio de 2017
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
en virtud del artículo 18 de la Convención con arreglo al
procedimiento simplificado de presentación de informes**

**Sexto informe periódico que los Estados partes debían
presentar en 2017**

Israel*

[Fecha de recepción: 15 de junio de 2017]

Nota: El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

17-11835X (S)



Se ruega reciclar



Índice

	<i>Página</i>
Pregunta 1. Información y estadísticas	3
Pregunta 2. Jurisprudencia	3
Pregunta 3. Reservas	3
Pregunta 4. Avances en la legislación	3
Pregunta 5. Obligaciones extraterritoriales	3
Pregunta 6. Acceso a la justicia	4
Pregunta 7. Las mujeres y la paz y la seguridad	6
Pregunta 8. Mecanismo nacional encargado del adelanto de la mujer	9
Pregunta 9. Estereotipos y prácticas tradicionales nocivas	12
Pregunta 10. Violencia de género contra la mujer	13
Pregunta 11. Violencia de género en el “Territorio Palestino Ocupado”	16
Pregunta 12. Medidas para proteger a los grupos desfavorecidos de mujeres frente a la violencia	16
Pregunta 13. Trata de personas y explotación de la prostitución	18
Pregunta 14. Participación en la vida política y pública	18
Pregunta 15. La mujer en las autoridades locales	22
Pregunta 16. Nacionalidad	24
Pregunta 17. Educación	25
Pregunta 18. Enseñanza superior	28
Pregunta 19. Empleo	31
Pregunta 20. Trabajadores domésticos migrantes	38
Pregunta 21. Salud	41
Pregunta 22. Mujeres rurales	44
Pregunta 23. Grupos desfavorecidos de mujeres	46
Pregunta 24. Matrimonio y relaciones familiares	47
Pregunta 25. Información adicional	50

Pregunta 1. Información y estadísticas

1. Véase el anexo II.

Pregunta 2. Jurisprudencia

2. Muchas de las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer están consagradas en la legislación nacional israelí; además, tanto la Convención como las observaciones generales del Comité son citadas como referencia por distintos tribunales en diversos casos como los relativos a eliminar la poligamia, proteger a los trabajadores extranjeros (véase por ejemplo la pregunta 20) o promover a la mujer en la esfera pública, entre otros.
3. La jurisprudencia reciente puede consultarse en el anexo III.
4. En cuanto a las iniciativas adoptadas para dar suficiente visibilidad a la Convención, esta se ha publicado en inglés, hebreo y árabe en los sitios web del Ministerio de Justicia y la Dirección para el Adelanto de la Mujer (AAW).
5. Por otra parte, en julio de 2014, el Director del Instituto de Estudios Judiciales Superiores distribuyó un resumen de las disposiciones de la Convención entre los miembros del Instituto, incluidos los jueces de los tribunales rabínicos. El texto que se distribuyó señalaba la importancia de concienciar sobre las diversas formas de discriminación contra la mujer y difundir los principios y valores de la Convención a los magistrados de Israel, cuya labor es fundamental en lo que respecta a los derechos humanos en general y los derechos de la mujer en particular.

Pregunta 3. Reservas

6. Israel revisa periódicamente su reserva al artículo 16 con respecto al estatuto personal. En la actualidad, Israel no ha cambiado su postura en esta cuestión. Esta reserva tiene su origen en el sistema constitucional de Israel y su respeto por el pluralismo religioso, así como en la autonomía de las comunidades religiosas en asuntos relativos al estatuto personal. Esta cuestión sigue ocupando un lugar central en el discurso de Israel y constituye uno de los principales retos a los que se enfrenta la sociedad israelí.

Pregunta 4. Avances en la legislación

7. La evolución reciente de los marcos legislativos, normativos e institucionales puede consultarse en los apartados correspondientes.

Pregunta 5. Obligaciones extraterritoriales

No aplicación de la Convención en el “Territorio Palestino Ocupado” (TPO)

8. Israel mantiene la postura de que la Convención no es aplicable fuera del territorio nacional de un Estado. La explicación de esta postura puede consultarse en el seguimiento de la presentación oral realizada por el Estado de Israel ante el Comité (CEDAW/C/ISR/CO/5/ADD.1), mayo de 2013, págs. 2 y 3.

Demolición de estructuras ilegales en los barrios orientales de Jerusalén

9. La construcción ilegal perjudica a la población local, puesto que no tiene en cuenta las políticas de planificación ni los parámetros necesarios para garantizar

calidad de vida, procurar el bienestar de la población y cubrir las necesidades públicas. Contra las estructuras ilegales se toman medidas coercitivas de conformidad con las garantías jurídicas y siguiendo el procedimiento reglamentario, con sujeción a la revisión judicial y el derecho de apelación.

10. En la ejecución de las órdenes de demolición, las autoridades ejercen discreción y dan prioridad a la demolición de estructuras ilegales que obstaculicen el desarrollo de la ciudad, como por ejemplo una estructura ilegal que bloquee un sistema de alcantarillado, el proyecto de una escuela, el acceso a carreteras, etc.

Estadísticas recientes

11. En 2016 el municipio demolió 119 estructuras ilegales. De estas, 18 eran estructuras residenciales: 9 eran estructuras de residencia de los barrios orientales de Jerusalén y otras 9 se encontraban en los barrios occidentales de Jerusalén.

12. En 2015 se demolieron 94 estructuras ilegales. De estas, 20 eran estructuras residenciales: 6 eran estructuras residenciales de los barrios orientales de Jerusalén y 14 se encontraban en los barrios occidentales de Jerusalén.

13. Permisos de construcción: en 2016 se concedieron 217 permisos de construcción en los barrios orientales de Jerusalén.

Pregunta 6. Acceso a la justicia

14. Con arreglo al ordenamiento jurídico interno de Israel, toda persona tiene pleno acceso a la reparación efectiva y la revisión judicial ante los tribunales israelíes, al igual que en muchos otros lugares, como se detalla en el documento básico de Israel (HRI/CORE/ISR/2015). En Israel se ofrece asistencia jurídica gratuita, en determinadas circunstancias, en los procesos civiles y penales, como se indica a continuación:

Asistencia jurídica a las mujeres

Ámbito penal: la Oficina del Defensor Público

15. La Oficina del Defensor Público forma parte del Ministerio de Justicia. Proporciona representación letrada durante los procesos penales, desde consulta para los sospechosos durante las investigaciones policiales hasta representación en el momento de imposición de la pena, audiencias ante comités de libertad condicional anticipada, etc. La Oficina desempeña un papel crucial en la representación de las personas que no pueden permitirse contratar a un abogado y en el mantenimiento de la justicia en los procesos penales. Recientemente, la Oficina puso en marcha un sitio web en hebreo, inglés, árabe y ruso.

16. En el sistema de justicia penal de Israel, solo una pequeña proporción de las personas acusadas o sospechosas son mujeres. En consecuencia, de las 135.415 personas a las que representó la Oficina del Defensor Público entre 2014 y 2016, solo 3.274 eran mujeres. En 2016 la Oficina representó a 19 mujeres palestinas y 10 residentes extranjeros.

Ámbito civil: el Departamento de Asistencia Jurídica

17. El Departamento de Asistencia Jurídica forma parte del Ministerio de Justicia. Presta asistencia jurídica a las personas que no pueden costearse la representación letrada para ayudarlas a ejercer su derecho constitucional de acceso a foros judiciales. El Departamento ofrece representación jurídica con arreglo a la Ley de Asistencia Jurídica, de 5732/1972, (en adelante, la Ley de Asistencia Jurídica) y el

Reglamento de Asistencia Jurídica, de 5733/1973 (en adelante, el Reglamento de Asistencia Jurídica). El Departamento, si bien es un órgano gubernamental, goza de independencia y está facultado para interponer demandas contra el Gobierno en nombre de sus clientes, cuando sea necesario. El derecho y la magnitud de la asistencia jurídica prestada por el Departamento están sujetos a una prueba de admisibilidad en función del tema del caso, la capacidad financiera del demandante y la probabilidad de éxito del procedimiento judicial.

Dificultades y logros

18. En los últimos años, el distrito meridional del Departamento de Asistencia Jurídica señaló algunos retos, principalmente culturales y económicos, en relación con la capacidad de las mujeres, en particular las mujeres de la población beduina, para acceder a los tribunales.

19. El Departamento de Asistencia Jurídica adoptó varias medidas para hacer frente a estos problemas, entre ellas: crear una **Oficina de Asistencia Jurídica en Rahat** (la mayor ciudad beduina del Néguev) en junio de 2016; reforzar la **cooperación entre el Departamento y organizaciones no gubernamentales** (ONG), así como con la Autoridad para el Desarrollo y la Vivienda de los Beduinos en el Néguev a fin de que la asistencia jurídica sea más accesible para las mujeres beduinas; aumentar la accesibilidad de la asistencia jurídica para las mujeres que son **víctimas de la prostitución**, proyecto conjunto del distrito meridional del Departamento con la ONG Bishvilech (“por ti”); prestar asistencia jurídica a las mujeres **víctimas de violencia doméstica**; organizar la asistencia jurídica para las **víctimas de trata**; y presentar el **Puesto de Acceso a la Justicia**, mostrador del Departamento situado dentro del tribunal que presta asistencia letrada específica (en la primera etapa). Este mostrador facilita acceso a asesoramiento letrado preliminar a las personas que carecen de representación pertenecientes a distintas poblaciones; asistencia jurídica a las **víctimas de delitos sexuales** —según una reciente enmienda, el Departamento proporcionará representación letrada gratuita a las víctimas de delitos sexuales de conformidad con la Ley que Restringe el Regreso del Delincuente Sexual al Entorno de la Víctima del Delito, de 5765/2004 (en adelante, la Ley que Restringe el Regreso del Delincuente Sexual al Entorno de la Víctima del Delito), la cual dispone que estas víctimas están exentas de la prueba de admisibilidad económica establecida en la Ley de Asistencia Jurídica—; y **orientación y representación a las víctimas de delitos mortales**.

20. Para obtener más información sobre esta cuestión, véase el anexo I.

Acceso de la mujer a los tribunales judiciales en relación con la pensión alimenticia y la custodia de los hijos

21. Las pruebas de admisibilidad contempladas en la Ley de Asistencia Jurídica y el Reglamento de Asistencia Jurídica distinguen entre las acciones judiciales civiles y los procesos de asuntos de familia; así que en las cuestiones relativas al estatuto personal, el criterio de admisibilidad financiera depende únicamente de la situación financiera de la persona que solicite la asistencia jurídica y no de los ingresos de la unidad familiar en su conjunto como sucede en los procedimientos civiles. En consecuencia, muchas progenitoras sin cónyuge tienen derecho a recibir la asistencia letrada del Departamento de Asistencia Jurídica en tales actuaciones judiciales.

Tribunales comunitarios

22. Los tribunales comunitarios, que son un tipo de “tribunales de resolución de problemas”, comenzaron a funcionar en Israel en el marco de un programa

experimental en noviembre de 2014. El primer tribunal comunitario se estableció en Be'er-Sheva y el segundo, en Ramle en septiembre de 2015. El tribunal comunitario presta servicio a diversos grupos de población y, según estadísticas recientes, muchos de ellos son mujeres.

23. Estos tribunales adoptan un enfoque judicial y de rehabilitación. Este marco ofrece a los autores de delitos un incentivo para cambiar y rehabilitarse mediante asistencia personal durante el proceso, con la ayuda de la comunidad en los casos pertinentes, y tiene por objeto reducir el encarcelamiento y evitar la reincidencia.

24. Para obtener más información sobre esta cuestión, véase el anexo I.

Con respecto a la pregunta del Comité sobre las personas que entraron ilegalmente en Israel cruzando la frontera con Egipto

25. Conviene señalar que toda persona puede tener derecho a ser representada plenamente por la Oficina del Defensor Público en los procesos penales, si cumple el criterio establecido en la Ley del Defensor Público, de 5766/1995 (en adelante, la Ley del Defensor Público), que se basa principalmente en la pena probable por el delito y la situación económica del acusado. En lo que respecta a este criterio, la ley no distingue entre israelíes y no israelíes. Por consiguiente, la Oficina del Defensor Público no se ocupa de las cuestiones de solicitudes de asilo, a menos que sea necesario para la adecuada representación del acusado y en el marco del procedimiento penal. En la práctica, muy pocas mujeres solicitantes de asilo fueron acusadas.

26. Con respecto a la asistencia letrada en asuntos civiles a las personas que entraron ilegalmente en Israel cruzando la frontera con Egipto, que proporciona el Departamento de Asistencia Jurídica, actualmente hay una petición pendiente sobre este asunto ante el Tribunal Supremo (HCJ 5262/16).

Pregunta 7. Las mujeres y la paz y la seguridad

Aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

27. La Dirección para el Adelanto de la Mujer (AAW) sigue mejorando la aplicación de la resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante la Resolución núm. 2331 del Gobierno, que incluye todo un plan de políticas para la promoción de la igualdad de género; la publicación de una guía de incorporación de la perspectiva de género; un equipo interministerial para el plan de acción nacional y otras medidas.

28. Para obtener más información, véase el anexo I.

Representación de las mujeres en las fuerzas de seguridad

Las Fuerzas de Defensa de Israel (FDI)

29. El servicio militar en las FDI ha sido obligatorio para las mujeres desde que se crearon las FDI. A lo largo de los años, y especialmente en los últimos tiempos, se han logrado progresos importantes en cuanto a la situación de la mujer en las FDI. El ejemplo más destacado de este avance es la infantería, donde el número de mujeres no deja de aumentar y, por ello, se empieza a disponer de nuevos objetivos y marcos para las mujeres. Esto se aplica también a las profesiones orientadas a la tecnología. Además, se están añadiendo nuevas profesiones con igualdad de género, en las que existe plena igualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, las FDI mantienen un programa plurianual orientado a ampliar la integración de la mujer.

30. Como parte del proceso de integración de los hombres ultraortodoxos para que presten servicio en las FDI, y debido a las consecuencias negativas que podría tener este proceso en la exclusión de las mujeres en el entorno de las FDI, se aprobó en 2014 una enmienda de la Ley del Servicio de Defensa [versión refundida], de 5746/1986, (en adelante, la Ley del Servicio de Defensa). La Enmienda núm. 19 dispone lo siguiente: “La situación y la integración de una mujer excombatiente en el servicio de defensa no se verán perjudicadas por el servicio de los graduados de escuelas talmúdicas e instituciones religiosas ultraortodoxas en el servicio de defensa en virtud del presente capítulo”. Asimismo, la enmienda obliga al Ministro de Defensa a informar anualmente sobre los efectos de la aplicación de esta enmienda a la Comisión de Relaciones Exteriores y Defensa y la Comisión para el Adelanto de la Mujer y la Igualdad de Género del *Knesset*.

La Policía

31. En 2013, la Policía estableció una Dependencia de Igualdad de Género con el objetivo de crear las condiciones y políticas adecuadas para el pleno aprovechamiento de las capacidades de las mujeres que prestan servicio en la Policía y promover una nueva realidad con la incorporación de la perspectiva de género. La AAW participó en el proceso de creación de esta dependencia. En la actualidad, las mujeres representan el 26% de la Fuerza de Policía.

El Servicio Penitenciario de Israel (IPS)

32. Las mujeres constituyen alrededor del 20% del personal del IPS, donde desempeñan diversas funciones de mando, seguridad, tratamiento y administración. El IPS fomenta la integración de la mujer en todas sus funciones. La organización está encabezada por una mujer comisaria y, en los altos cargos de las dependencias y en la categoría de General de Brigada, cuenta con cuatro oficiales mujeres que están al mando de las esferas de logística, recursos humanos, asesoramiento jurídico y tratamiento de presos.

Política de tolerancia cero ante la explotación sexual por parte de agentes de seguridad

Las Fuerzas de Defensa de Israel (FDI)

33. De conformidad con la Orden 33.0145 del Estado Mayor titulada “Prohibición de la violencia sexual”, los comandantes deberán actuar para mantener un ambiente de respeto en su unidad y obedecer el orden y las normas consagradas en ella entre sus subordinados. Además, el Jefe de Estado Mayor emitió una circular en la que se destacaban los efectos perjudiciales de la conducta que implica violencia sexual.

34. En los últimos años, las FDI aprobaron un plan estratégico para eliminar el acoso sexual. Este plan consta de cuatro pilares: información; cumplimiento de la ley y supervisión; reacción de mando; sentencia y sanciones; apoyo a las víctimas (Mahut).

Para obtener más información, véase el anexo I.

35. Según datos recientes, se ha producido un aumento de la tasa de casos de violencia sexual denunciados en las FDI. Esto refleja un incremento de la legitimidad de denunciar y presentar demandas, lo cual se debe a diversos factores, entre ellos el discurso público, la exposición a los medios de comunicación, los esfuerzos dentro de las FDI y fuera de ellas por eliminar este fenómeno, y la creación del Centro Mahut.

36. Las estadísticas recientes sobre los casos de acoso sexual en las FDI pueden consultarse en el cuadro 1 del anexo II.

La Policía

37. En general, todo delito penal cometido por un agente de policía que sea punible con un año de prisión como mínimo, incluidos los delitos sexuales, está a cargo del Departamento de Investigación de los Agentes de Policía (en adelante, el DIPO), que se encuentra bajo los auspicios del Ministerio de Justicia, con lo que mantiene su independencia profesional. El DIPO toma medidas para garantizar que los incidentes de explotación sexual cometida por agentes de policía contra civiles o compañeros de trabajo se traten sin concesiones. Entre esas medidas se incluyen las siguientes:

- La capacitación de las unidades de policía y conferencias sobre el abuso sexual y el acoso sexual; una mayor sensibilidad hacia las víctimas de delitos sexuales: el DIPO coopera con la ONG Association of Rape Crisis Centers in Israel (ARCCI). Como parte de esta cooperación, el DIPO recibe instrucciones sobre la sensibilidad necesaria para atender a las víctimas de agresión sexual. Además, el DIPO y la ARCCI colaboran estrechamente en el acompañamiento de las víctimas de delitos durante la investigación y el proceso judicial.
- Directrices específicas que estipulan que, antes de cerrar un caso de agresión sexual, un abogado en representación del DIPO se reunirá personalmente con la víctima y le explicará la decisión, y las razones que la motivan, de forma personal y con delicadeza. Las directrices se centran en gran medida en la capacidad de la víctima para comprender los motivos de la decisión de cerrar el caso y subrayan la importancia de que la víctima se sienta escuchada y tenida en cuenta.
- En la investigación se facilita un folleto informativo a las víctimas de delitos (cometidos tanto por civiles como por agentes de policía). Este folleto incluye información sobre la asistencia que está a disposición de las víctimas de delitos sexuales en la ARCCI.

38. Los acontecimientos de los últimos años han demostrado que el DIPO no excluye a los agentes de policía de cargos superiores ni a los que tienen estrechos vínculos y contactos y que supuestamente han cometido delitos sexuales contra sus subordinados.

39. El DIPO presenta muchos procesamientos por delitos de explotación sexual de mujeres y pide a los tribunales que apliquen sanciones severas. El objetivo del DIPO a través de todas estas situaciones es transmitir el mensaje de que los delitos sexuales, especialmente cuando se cometen mediante el abuso de poder, en particular del poder policial, se toman en serio y que es fundamental eliminar las normas y percepciones ilícitas. En los casos en que oficiales superiores de policía cometan delitos sexuales contra sus subordinados o mantengan relaciones sexuales con ellos, aprovechando una relación de autoridad, el DIPO considera que, más allá de la relevancia de tratar cada uno de los casos, reside la importancia de abolir las normas ilícitas y cambiar la manera en que se percibe a las mujeres en el entorno laboral.

40. Las medidas de prevención y las estadísticas recientes de la Policía figuran en el anexo I y el cuadro 2 del anexo II.

El Servicio Penitenciario de Israel (IPS)

41. El IPS mantiene una política estricta de aplicación de las disposiciones legislativas relacionadas con la prohibición de todas las formas de delito sexual contra la mujer en el sistema del IPS, a nivel tanto disciplinario como penal.

42. Los datos estadísticos sobre el acoso sexual en el IPS entre 2012 y 2016 pueden consultarse en el cuadro 3 del anexo II.

Pregunta 8. Mecanismo nacional encargado del adelanto de la mujer

La Dirección para el Adelanto de la Mujer (AAW)

43. En 2016 la Dirección para el Adelanto de la Mujer (AAW) se ha convertido en una dependencia importante del Ministerio de Igualdad Social. Durante los últimos años, el presupuesto de la AAW se ha ampliado drásticamente: en el año 2011, el presupuesto anual era de 3.903.000 nuevos sheqalim (1.054.864 dólares de los Estados Unidos); en 2012, de 4.153.000 nuevos sheqalim (1.122.432 dólares); en 2013, de 1.134.000 nuevos sheqalim (306.486 dólares); en 2014, de 2.134.000 nuevos sheqalim (576.756 dólares); en 2015, de 1.750.000 nuevos sheqalim (317.567 dólares); en 2016, de 1.864.000 nuevos sheqalim (503.783 dólares); y en **2017, de 17.000.000 nuevos sheqalim (4.594.594 dólares). Es decir, el presupuesto anual de la AAW se ha multiplicado por 4,35 desde 2011.**

44. Para obtener más información, véase el anexo I.

Creación de un Comité Ministerial sobre la Igualdad de Género

45. En virtud de la Resolución núm. 36 (26 de mayo de 2015), el Gobierno de Israel estableció específicamente un Comité Ministerial sobre la Igualdad Social. La presidencia del comité corresponde al Ministro de Igualdad Social y sus miembros son los ministros de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, Economía e Industria, Servicios Religiosos, Cultura y Deporte, y Ciencia, Tecnología y Espacio. El comité se encarga de promover la igualdad de género en diversos ámbitos de la vida.

46. En el anexo I se incluyen ejemplos recientes.

Plan de acción nacional

47. Véase la Resolución núm. 2331 del Gobierno en la pregunta 7.

48. En 2016 la AAW estableció un plan orientado a promover la igualdad de género y la asimilación de la incorporación de la perspectiva de género a través de las municipalidades locales. Véase en la pregunta 15.

Presupuestación con perspectiva de género

49. En julio de 2014, el Comité para Evaluar los Aspectos de Género del Presupuesto del Estado, nombrado por el Ministro de Finanzas, publicó su informe final. El panel del comité estudió la evolución de países desarrollados de todo el mundo en relación con el análisis de presupuestos basado en el género, escuchó las posturas de distintos órganos y ONG pertinentes y examinó la situación actual de esta cuestión en los diferentes ministerios del Gobierno. El comité, basándose en sus conclusiones, recomendó que el Gobierno de Israel llevara a cabo un análisis de género gradual del presupuesto del Estado. Este proceso se llevará a cabo a lo largo de varios años y se complementaría con un proceso de incorporación de la perspectiva de género en los ministerios del Gobierno. En opinión del comité, este análisis proyectaría una imagen observada con “gafas de género” que permitiría que los encargados de formular políticas aumentaran la asignación presupuestaria y crearan un presupuesto que tuviera en cuenta las cuestiones de género.

50. Mediante la Resolución núm. 2084 del Gobierno (7 de octubre de 2014) se aprobaron las conclusiones del comité. Se decidió introducir gradualmente la obligación de evaluar las cuestiones de género en el presupuesto del Estado, por cada ministerio y dependencia auxiliar del Gobierno: el 10% en 2015, el 40% en 2016, el 70% en 2017 y el 100% en 2018. El análisis de género se publicará junto con la propuesta presupuestaria del Estado y la nota explicativa presentada al *Knesset*. Este proceso de evaluación será supervisado por un comité directivo del Gobierno y se publicará una guía gubernamental relativa a la evaluación de género. La AAW concederá becas a los investigadores que estudien el análisis de género y las mejores formas de promover este proceso.

51. La primera publicación de análisis de género se difundió a través del sitio web del Ministerio de Finanzas a finales de 2014. La puesta en práctica del análisis de la presupuestación con perspectiva de género ha superado las expectativas y, ya en 2016, el análisis de género se llevó a cabo en el 70% de los ministerios del Gobierno.

Cooperación con organizaciones de la sociedad civil

52. La AAW lleva a cabo sus actividades en colaboración con la sociedad civil en general y con organizaciones de mujeres en particular, entre ellas organizaciones que promueven los derechos de las mujeres de poblaciones minoritarias.

53. En el anexo I pueden consultarse ejemplos recientes, en particular sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Otros ejemplos de cooperación con ONG en diversas esferas figuran en las preguntas 10, 12, 19 y 22.

Pregunta 9. Estereotipos y prácticas tradicionales nocivas

Enmienda de la Ley sobre la Edad Mínima para Contraer Matrimonio, de 5710/1950 (en adelante, la Ley sobre la Edad Mínima para Contraer Matrimonio)

54. En diciembre de 2013, el *Knesset* modificó la Ley sobre la Edad Mínima para Contraer Matrimonio (Enmienda núm. 6), por la que se aumentó la edad mínima para contraer matrimonio de 17 a 18 años. La ley establece que un tribunal de familia está facultado para permitir el matrimonio de un menor cuando se trata de mayores de 16 años y si hay razones excepcionales vinculadas al interés superior de los menores para que así sea. El tribunal deberá escuchar al menor antes de adoptar una decisión sobre este asunto. Con respecto al matrimonio de un menor que tenga más de 16 años pero menos de 17 años, el tribunal deberá solicitar una evaluación de los asistentes sociales de conformidad con la ley. En consecuencia, el artículo 2 de dicha ley prevé que una persona que oficie una ceremonia de matrimonio, ayude a celebrarla o case a un menor que sea su hijo o esté bajo su tutela, cometerá un delito penal, punible con dos años de prisión o una multa, según la Ley Penal de 5737/1977 (en adelante, la Ley Penal).

55. Los datos actualizados sobre la edad para contraer matrimonio en Israel pueden consultarse en el cuadro 4 del anexo II.

Eliminar la poligamia

56. En los últimos años, el Gobierno de Israel ha intensificado sus esfuerzos por eliminar la poligamia. Se ha dado gran prioridad a este asunto y, en consecuencia, se aplican muchas medidas en este ámbito. Estas medidas incluyen una amplia resolución del Gobierno, seguida de la creación de un comité interministerial y una importante directriz del Fiscal General, además de los constantes esfuerzos de la Policía para asegurar el cumplimiento de la ley.

Resolución del Gobierno: “Hacer frente al delito de poligamia”

57. El 29 de enero de 2017, el Gobierno de Israel aceptó la Resolución núm. 2345, por la que se estableció un comité interministerial específico para la cuestión de la poligamia. Este comité está integrado por los siguientes ministerios: Educación, Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, Interior, Salud, Agricultura y Desarrollo Rural, y Seguridad Pública. En la resolución también se pide la creación de un equipo interministerial de gran alcance encargado de elaborar un plan estratégico para afrontar este fenómeno y, en consecuencia, el Gobierno asignará la partida presupuestaria correspondiente en el presupuesto anual del Estado de 2019/20. En el comité interministerial participan representantes de varias ONG, hombres y mujeres.

Directriz del Fiscal General sobre la política de enjuiciamiento en el delito de matrimonio de un menor

58. El 9 de mayo de 2016, la Fiscalía publicó la Directriz núm. 2.20 del Fiscal del Estado titulada “La política de enjuiciamiento en relación con el delito de matrimonio de un menor”, que regula la política de enjuiciamiento con respecto a este delito. Para obtener más información, véase el anexo I.

Directriz del Fiscal General: eliminar la poligamia

59. La Directriz núm. 41112 del Fiscal General titulada “El delito de poligamia” se publicó el 23 de enero de 2017. La finalidad de esta directriz es mejorar el cumplimiento efectivo de la ley con respecto al delito de poligamia, conforme al

artículo 176 de la Ley Penal, y aumentar su pena correspondiente. Las razones en que se basa la directriz, y que en ella se describen, se refieren a las consecuencias destructivas que la poligamia provoca en las mujeres y los niños, entre otras cosas, debido a la repercusión en el bienestar del niño y su desarrollo, las consecuencias económicas y emocionales en las mujeres y los efectos negativos que tiene sobre la condición de la mujer en la sociedad en general. Además, la directriz incluye una referencia a las anteriores observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre esta cuestión y aclara que se elaboró de conformidad con los compromisos que ha asumido Israel en virtud del derecho internacional.

60. Para obtener más información, véase el anexo I.

61. Según las conclusiones recientes del Instituto Nacional de Seguros, en 2016 había 1.762 familias polígamas en Israel, la mayoría de ellas pertenecientes a la población beduina en el sur de Israel.

Aplicación y control de los medios por parte de la Policía para eliminar el matrimonio precoz, el matrimonio de menores de edad, el matrimonio forzado y la poligamia

62. Véase el anexo I.

63. La jurisprudencia reciente puede consultarse en el anexo III.

Pregunta 10. Violencia de género contra la mujer

Violencia de género: enmiendas legislativas recientes

- Enmienda núm. 122 de 2016 de la Ley Penal, artículo 347 B añadido a la ley, que prohíbe las relaciones sexuales consentidas entre un clérigo y una persona, mayor de 18 años, que reciba asesoramiento del clérigo en cuestión, cuando el consentimiento se obtenga aprovechando la gran dependencia psicológica de esa persona con respecto al clérigo. El asesoramiento o la orientación se define como continuos servicios de asesoramiento u orientación mediante reuniones en persona. Según la enmienda, el clérigo que mantenga relaciones sexuales con una mujer o realice un acto de sodomía a una persona en estas circunstancias podrá ser condenado a una pena de prisión de cuatro años. La enmienda también añadió el artículo 348 D 2), en el que se establece que el clérigo que cometa actos indecentes con o contra una persona mayor de 18 años en las circunstancias descritas en el artículo 347 B b) podrá ser castigado con una pena de tres años de prisión.
- La Enmienda núm. 14 de 2015 de la Ley de Asistencia Jurídica establece que en los procedimientos civiles se prestará asistencia jurídica, incluida la representación en los procesos judiciales, a las víctimas de delitos sexuales **sin necesidad de la prueba de admisibilidad financiera**, con arreglo a la Ley que Restringe el Regreso del Delincuente Sexual al Entorno de la Víctima del Delito.
- La Enmienda núm. 5 de 2015 de la Ley de Prescripción, de 5718/1958, prevé la posibilidad de ampliar la prescripción si el acusado o su representante engañaron a sabiendas al demandante, abusaron de su poder o amenazaron o explotaron al demandante. Esta enmienda permite que haya más mujeres que interpongan una demanda porque se hayan infringido sus derechos en estas circunstancias, como por ejemplo las mujeres que fueron víctimas de abuso sexual.

- La Enmienda núm. 11 de 2014 de la Ley de los Derechos de las Víctimas de Delitos, de 5761/2001, dispone que una víctima de un delito sexual tiene derecho a elegir el sexo de su investigador (con ciertas restricciones). El investigador deberá informar a la víctima sobre esta opción al comienzo de la investigación (entrada en vigor: 1 de enero de 2018).

Lucha contra el acoso sexual: enmiendas recientes

64. Se introdujeron varias enmiendas recientes en la Ley de Prevención del Acoso Sexual de 5758/1998 (en adelante, la Ley de Prevención del Acoso Sexual):

- **Enmienda núm. 8:** esta enmienda aumenta las indemnizaciones por acoso sexual de 50.000 nuevos sheqalim (13.513 dólares) a 120.000 nuevos sheqalim (32.432 dólares), sin necesidad de demostrar los daños.
- **Enmienda núm. 10:** esta enmienda de 2014 dispone que la publicación de una fotografía, película o grabación de una persona que se centre en su sexualidad, en circunstancias en que la publicación pueda humillar o degradar a la persona, y sin el consentimiento de esta, constituye un delito de acoso sexual, castigado con cinco años de prisión.
- **Enmienda núm. 12:** según esta enmienda, cuando un empleado presente una denuncia sobre trato desfavorable, la carga de la prueba pasará al empleador, que tendrá que demostrar que dicho trato no se produjo con motivo de la denuncia por acoso sexual que había presentado el empleado, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la fecha en que se presentó la denuncia por acoso sexual.
- **Enmienda núm. 13:** se ha incluido a las empresas de empleo protegido (que contratan a personas con discapacidad) en la definición de las relaciones laborales con fines de acoso sexual, a fin de garantizar una mejor protección de los empleados con discapacidad.
- En julio de 2014 se modificó el Reglamento contra el Acoso Sexual (en adelante, el Reglamento contra el Acoso Sexual). Según esta enmienda, las instituciones de enseñanza superior, incluidos los institutos académicos, están obligados a adoptar varias medidas con el fin de prevenir el acoso sexual, como por ejemplo las siguientes: organizar actividades informativas anuales; informar a los estudiantes y a los empleados sobre el reglamento y la manera de presentar una denuncia; las instituciones con 2.000 alumnos o más también tienen la obligación de designar a dos funcionarios de prevención del acoso sexual y proporcionarles la capacitación pertinente. Obsérvese que las personas que sean elegidas para ejercer como funcionarios de prevención del acoso sexual deben proceder de distintos sectores en la institución de enseñanza superior (por ejemplo, estudiantes, profesores, personal administrativo), con objeto de que sean más accesibles. Estas instituciones también están obligadas a presentar un informe anual a la AAW, a la Comisión del *Knesset* para el Adelanto de la Mujer y la Igualdad de Género (2014) y a la institución reguladora pertinente (por ejemplo, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Economía e Industria o el Consejo de Enseñanza Superior). Cabe señalar que estas medidas complementan las obligaciones que se aplican a estos institutos como empleadores generales (véase a continuación).
- Además, en noviembre de 2013, a raíz de las deliberaciones celebradas con el Comité Ministerial sobre la Condición de la Mujer y la Igualdad de Género, el Ministerio de Finanzas emitió un procedimiento vinculante en virtud del cual las compañías de seguros no podrán cubrir la responsabilidad del acoso sexual ni indemnizar a la persona asegurada por los gastos derivados del acoso

sexual, ni siquiera en los casos en que se haya llegado a un acuerdo con el demandante. En una carta dirigida a los directores generales de todas las compañías de seguros, el Ministerio de Finanzas les pidió que examinaran las pólizas de seguros que ofrecen y las modificaran en consecuencia.

Medidas coercitivas

65. Con arreglo al Reglamento contra el Acoso Sexual, todo empleador debe nombrar a un responsable de prevención del acoso sexual, para que se encargue de recibir las denuncias de acoso sexual. Otras funciones que tendrá este empleado incluyen formular recomendaciones al empleador sobre cómo resolver los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, y prestar servicios de consulta, información y orientación a los empleados. Los empleadores deben publicar un código de conducta para la prevención del acoso sexual, permitir reuniones instructivas y explicativas sobre el tema para los empleados, exigir que todos los empleados se abstengan de cometer acoso sexual, establecer una forma eficaz de presentar una denuncia en relación con el acoso sexual, tratar de resolver eficazmente todos los casos de acoso sexual, etc. El reglamento establece que, de ser posible, el responsable designado sea una mujer.

66. **Campaña de Año Nuevo contra las Drogas de Violación:** en las celebraciones de Año Nuevo de 2016, la Policía llevó a cabo una amplia operación destinada a sensibilizar a los ciudadanos acerca de la droga empleada para la violación en una cita. La operación incluyó una campaña pública de gran alcance, en la que se difundieron vídeos, se repartieron folletos, se distribuyeron carteles y se realizaron entrevistas en la televisión sobre este tema. Además, se distribuyeron de forma gratuita unos 20.000 kits para la detección de drogas de violación.

Acoso sexual: estadísticas de aplicación de la ley

67. Los datos estadísticos facilitados por la Fiscalía del Estado pueden consultarse en los cuadros 5 y 6 del anexo II.

68. Para obtener más información sobre la prevención del acoso sexual en las fuerzas de seguridad, véase la pregunta 7.

69. Para obtener más información sobre la prevención del acoso sexual en la administración pública, véase la pregunta 19.

Lucha contra la violencia doméstica

70. Según datos recientes de los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, durante 2016, 11 mujeres fueron asesinadas por sus cónyuges; y entre los años 2004 y 2016, 147 mujeres fueron asesinadas por sus cónyuges. Esta cuestión sigue planteando un reto y, durante los últimos años, el Gobierno de Israel ha intensificado sus esfuerzos por combatir este fenómeno. A continuación se presentan algunos ejemplos destacados:

71. En la actualidad, Israel está estudiando la ratificación del **Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul)**, proceso que entraña un examen en profundidad de todos los aspectos relacionados con la lucha contra la violencia de género.

72. **El Equipo de Examen Conjunto** (establecido en 2003) sigue celebrando reuniones periódicas para examinar los casos de feminicidio a fin de evitar que se repitan. En este equipo participan miembros de la Policía; los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, y la Fiscalía del Estado.

73. **Modelo de Asistentes Sociales de la Policía:** se trata de un proyecto conjunto dirigido por los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales y la Policía con objeto de situar a un asistente social en las comisarías de policía. Con miras a fomentar la cooperación con la Policía, las funciones de los asistentes consistirán en asegurarse de que se atiendan las remisiones de la Policía a las autoridades de bienestar social y viceversa, reunirse con las víctimas que acuden a presentar una denuncia (si están interesadas) a fin de prestarles asistencia inicial, y preparar con antelación un programa de asistencia e intervención apropiado, incluida una posible evaluación del riesgo una vez que se haya identificado al presunto autor. En 2016 este programa se aplicó en 25 localidades. El 58% de los hombres y las mujeres que mantuvieron una reunión preliminar con un asistente social fueron remitidos a los Centros de Prevención y Asistencia (a continuación figura más información sobre estos centros).

74. En 2014 se creó un **Comité Interministerial Conjunto sobre la Prevención de la Violencia Doméstica**. El comité está formado por representantes de todos los ministerios. En febrero de 2016, el comité publicó sus recomendaciones finales. Posteriormente, en mayo de 2016, se estableció un subcomité para aplicar las recomendaciones, encabezado por los ministros de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales. El Comité de Aplicación constaba de diez equipos, cada uno de ellos centrado en cuestiones diferentes: investigación, protección, información, poblaciones vulnerables, legislación, etc. Las recomendaciones del Comité de Aplicación se presentaron al Ministro de Seguridad Pública en octubre de 2016. Las recomendaciones incluyen aspectos referidos tanto al fortalecimiento de los sistemas actuales de protección y prevención como a la creación de otros nuevos.

Intensificación de esfuerzos en la Policía

75. La Policía reconoce plenamente la importancia de esta cuestión y está dispuesta a ofrecer respuestas excepcionales y específicas a estos delitos. La Policía dispone de un equipo excepcional de investigadores y agentes de investigación para hacer frente a la violencia doméstica y los delitos sexuales. Además, periódicamente se imparten cursos específicos de capacitación en la lucha contra los delitos sexuales y la violencia doméstica para todos los investigadores y agentes de patrulla, en particular cursos que tienen en cuenta las cuestiones de género.

76. A fin de promover la presentación de denuncias, la Policía subraya la necesidad de mejorar la cooperación con diversos actores pertinentes a la lucha contra los delitos sexuales y en el hogar. Por ejemplo, la Policía y las autoridades de bienestar social han creado recientemente un protocolo de “intercambio eficiente de datos”. Con él se regula la forma de cooperación y presentación de denuncias en cada una de las etapas del tratamiento de los casos de violencia doméstica. Además, a fin de promover la presentación de denuncias y sensibilizar al respecto, se han iniciado conversaciones y colaboraciones entre la Policía y los dirigentes de grupos minoritarios; principalmente en relación con la necesidad de aumentar la accesibilidad y alentar a las mujeres a acudir a la Policía y presentar denuncias.

Control y supervisión

77. La Policía realiza varios exámenes periódicos del tratamiento de los delitos de violencia doméstica cada año, en todos los distritos policiales y en varias comisarías, mediante inspecciones tanto programadas como sin previo aviso.

Información pública

78. Cada comisaría de policía dispone de carteles y folletos informativos para las víctimas de delitos y hojas de información sobre las posibilidades de asistencia y tratamiento de las víctimas en las inmediaciones de la comisaría.

Sensibilización, educación y capacitación

79. Véase el anexo I.

Protección y asistencia a las víctimas de la violencia doméstica

80. Véase el anexo I.

Estadísticas sobre el cumplimiento de la ley: la violencia de género, incluida la violencia doméstica

81. Véanse los cuadros 7 a 12 del anexo II.

Pregunta 11. Violencia de género en el “Territorio Palestino Ocupado”

No aplicación de la Convención en el “Territorio Palestino Ocupado”

82. Como ya se ha aclarado anteriormente, Israel mantiene la postura de que la Convención no es aplicable fuera de su territorio nacional. La explicación de esta postura puede consultarse en la sección referida al artículo 2, apartado 1, del cuarto informe periódico de Israel (CEDAW/C/ISR/4).

Pregunta 12. Medidas para proteger a los grupos desfavorecidos de mujeres frente a la violencia

Sensibilidad a las cuestiones de género en la solicitud de asilo

83. El 26 de febrero de 2017, el Reglamento de Tramitación de Solicitudes de Asilo del Gobierno de Israel (Reglamento núm. 5.2.0012 de la Autoridad de Población, Inmigración y Fronteras (PIBA)), se actualizó como se expone a continuación. Con el fin de poner de relieve las cuestiones de género, se añadió una sección titulada “Sensibilidad a las cuestiones de género en el proceso de determinación de la condición de refugiado (DCR)” (en adelante, la sección de sensibilidad a las cuestiones de género). La idea subyacente de la sección de sensibilidad a las cuestiones de género es el reconocimiento de que el género es un atributo importante en las solicitudes de asilo y su tramitación, por lo que la política de la PIBA debe ajustarse en consecuencia. Sin embargo, obsérvese que la sección de sensibilidad a las cuestiones de género no crea otra forma más de persecución en virtud de la Convención de 1951.

84. La sección de sensibilidad a las cuestiones de género dispone que las entrevistas para la determinación de la condición de refugiado se lleven a cabo con sensibilidad a las cuestiones de género que puedan afectar a los sentimientos o el comportamiento de la persona entrevistada o influir en su testimonio. Además, la sección dispone que las víctimas de violencia de género, incluida la violencia sexual, deberán ser tratadas con el máximo respeto y sensibilidad.

85. En la sección también se exige lo siguiente: 1) El programa de capacitación de los empleados de la dependencia de determinación de la condición de refugiado debe incluir capacitación sobre cuestiones de género como las siguientes: los

efectos psicológicos de experiencias traumáticas (renuencia a facilitar todos los detalles, dificultades para recordar acontecimientos pasados y prestar declaración, etc.); las percepciones culturales de la mujer en los países de origen y su influencia en los solicitantes de asilo. Cabe señalar que estos temas se incluyeron en un seminario de un día de duración que se celebró el 16 de febrero de 2017. 2) Las directrices para el proceso de entrevistas: a) al comienzo de la entrevista, el entrevistador deberá informar a la persona entrevistada de su derecho a pedir un entrevistador del mismo sexo, con sujeción a la disponibilidad de personal en la dependencia de determinación de la condición de refugiado; b) los miembros de la familia, incluidos los cónyuges, no deben estar presentes en la entrevista, y cada una de las entrevistas debe celebrarse de manera individual; c) la persona entrevistada tendrá la oportunidad de compartir su experiencia de persecución o violencia por razón de género que haya sufrido y, respectivamente, esta declaración se tendrá en cuenta en las deliberaciones sobre su solicitud de asilo; d) se deben tomar más precauciones para impedir que se repita el trauma en la persona entrevistada y el entrevistador deberá abstenerse de solicitar una descripción detallada del suceso traumático cuando no sea necesario para tomar la decisión final; e) la persona entrevistada que tenga dificultades para finalizar su declaración tendrá la oportunidad de acabar la entrevista en otro momento.

Detección de las víctimas de trata: el Protocolo Intergubernamental

86. Israel dedica grandes recursos a la búsqueda de las víctimas de trata entre su población inmigrante a fin de proporcionarles la asistencia y protección apropiadas. El Protocolo Intergubernamental es un procedimiento que incluye una lista exhaustiva de indicadores para reconocer a una víctima de trata. Una vez que se detecta a una víctima (o surge alguna sospecha), todo funcionario público está obligado a informar al agente de policía coordinador de la lucha contra la trata. Una vez que se confirma la detección de una víctima, se la remite a un centro de acogida para víctimas de la trata. Se imparten numerosos cursos de formación sobre este asunto a todos los funcionarios y empleados públicos pertinentes y la Unidad Nacional de Lucha contra la Trata (NATU) distribuye folletos informativos a las autoridades competentes.

87. Para obtener más información, véase el anexo I.

“Procedimiento gradual” de inmigración con respecto a las víctimas de violencia doméstica

88. En octubre de 2013, la PIBA publicó el procedimiento núm. 5.2.0019 relativo al proceso gradual de adquirir la nacionalidad en los casos de inmigrantes que sean víctimas de violencia infligida por su cónyuge israelí, poniendo así fin a la relación.

89. Este procedimiento permite a la víctima separarse de su pareja violenta y aun así adquirir la nacionalidad en Israel. Su propósito es lograr un equilibrio entre, por una parte, impedir que el cónyuge extranjero permanezca en una relación nociva solo para adquirir la nacionalidad en Israel y, por la otra, justificar la concesión de la nacionalidad a los extranjeros que ya no se encuentren en una relación con un cónyuge israelí y que todavía no se hayan integrado en Israel.

Afrontar la violencia doméstica entre los ciudadanos extranjeros

90. Como se ha mencionado anteriormente, todas las mujeres, incluidas las ciudadanas extranjeras, expuestas a la violencia pueden ser remitidas a un centro de acogida. Cada año, alrededor de 80 mujeres sin condición jurídica en Israel acceden a los centros de acogida para víctimas de violencia doméstica. Naturalmente, la Policía tramita las denuncias relativas a la violencia de género de todos los grupos de la población, incluidas las mujeres extranjeras. Las comisarías de policía pertinentes donde hay un mayor número de residentes extranjeros disponen de servicios de interpretación, y todas las comisarías de policía pueden contar con un intérprete cuando sea necesario, a fin de que cada investigación se lleve a cabo en el idioma de la mujer que esté siendo entrevistada. La Policía se reúne periódicamente con representantes de las autoridades de bienestar social para tratar esta cuestión y con Mesila (el departamento de servicios sociales del municipio de Tel Aviv-Jaffa) y es plenamente consciente de las correspondientes necesidades y sensibilidades cuando se aborda el problema de la violencia doméstica entre las ciudadanas extranjeras.

Protección de las mujeres con discapacidad

91. Véase el anexo I.

92. Las actividades de sensibilización pueden consultarse en la pregunta 10.

Pregunta 13. Trata de personas y explotación de la prostitución

93. Los últimos años han demostrado que Israel ha realizado progresos notables en sus continuos esfuerzos por eliminar la trata de personas. El Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, en su informe sobre la trata de personas de 2016, clasificó a Israel en el nivel 1 por quinto año consecutivo, lo que pone de relieve el reconocimiento por parte del Gobierno estadounidense de las medidas prácticas aplicadas por Israel y supone una importante evaluación externa que confirma que Israel cumple plenamente las normas mínimas necesarias para la erradicación de la trata de personas.

94. Para obtener más información, véase el anexo I.

Pregunta 14. Participación en la vida política y pública**El *Knesset***

95. En el actual 20º período legislativo del *Knesset*, la proporción de mujeres entre los miembros del *Knesset* ha ascendido al 27,5% (33 mujeres), frente al 22,5% del 19º período legislativo de dicha cámara. Dos de estas mujeres son árabes. De estas 33 mujeres, 2 actúan como presidentas adjuntas del *Knesset*; y 5 mujeres son presidentas de comisiones de la cámara.

96. La cuestión de la participación de la mujer en los partidos políticos se toma muy en serio. Por ejemplo, en las elecciones al 20° período legislativo del *Knesset*, aparecieron publicaciones en las que se alegaba que se había coaccionado ilegalmente a mujeres ultraortodoxas para impedir que se presentaran a las elecciones. Según esta acusación, un rabino había publicado declaraciones en relación con las mujeres que se acercan a los partidos no liderados por los “Grandes Sabios de la Torá”. Según esta publicación, la mujer que actuara en contra de las instrucciones del rabino tendría que abandonar su matrimonio sin su *ketubah* (el dinero que debe recibir al divorciarse), se destruiría su medio de vida (estaría prohibido estudiar en sus instituciones educativas o comprarle cualquier producto) y sus hijos serían expulsados de las instituciones donde estudiaran. A la luz de la gravedad de estos comentarios, el Fiscal General Adjunto (Asesoramiento) se dirigió al Presidente de la Comisión Electoral Central que comunicó este asunto, junto con una firme condena de los actos de este tipo, a todos los presidentes de los partidos que se presentaban para el 20° período legislativo del *Knesset*.

El Gobierno

97. En el actual 34° Gobierno, el porcentaje de ministras ha aumentado del 9,7% al 16%. En la actualidad hay cuatro ministras en el Gobierno: las ministras de Justicia, Cultura y Deporte, *Aliyah* y Absorción de Inmigrantes e Igualdad Social. También es una mujer quien ocupa el cargo de Viceministra de Relaciones Exteriores.

98. Para obtener más información sobre las mujeres en la vida política, véase la pregunta 15.

Representación de la mujer en el sistema judicial

99. **Hoy en día, la mayoría de los jueces en Israel son mujeres:** de un total de 725 jueces, 369 (51%) son mujeres y 354 (49%) son hombres. En 2017 dos mujeres de ascendencia etíope fueron nombradas juezas de tribunales de primera instancia por primera vez en el sistema judicial.

100. En enero de 2015, una mujer fue nombrada Presidenta del Tribunal Supremo de Israel, la segunda mujer que ocupaba este cargo.

101. En el Tribunal Supremo de Israel actualmente hay 4 magistradas y 11 magistrados.

102. En los tribunales de distrito, hay 94 juezas (45%) y 114 jueces (55%). Todas las juezas son judías, mientras que entre los hombres hay 6 jueces musulmanes, 4 jueces cristianos y 3 jueces drusos.

103. En los tribunales de primera instancia, las mujeres constituyen la mayoría de los jueces: 219 jueces son mujeres (53%) y 195 son hombres (47%). De las juezas, 206 son judías, 9 son musulmanas y 5 cristianas. De los jueces, 172 son judíos, 12 son musulmanes, 7 son cristianos y 3 son drusos.

104. En los tribunales del trabajo, las mujeres también constituyen la mayoría de los jueces, al representar el 62,5% de los jueces en el Tribunal Nacional del Trabajo y el 63% en los tribunales regionales del trabajo.

105. También se observan resultados similares en el Tribunal de Delitos de Tráfico, con una mayoría de 13 (59%) juezas de un total de 22 jueces.

La Administración de los Tribunales Rabínicos

106. La Administración de los Tribunales Rabínicos actúa de conformidad con las directrices de la Comisión de Administración Pública y ha tomado medidas para

umentar el número de empleadas en sus filas. Por ejemplo, recientemente se nombró a una mujer para el cargo de Directora de Recursos Humanos en la Administración de los Tribunales Rabínicos, con lo que se prestó mucha atención al aspecto de género en la contratación, además de sus altas cualificaciones profesionales.

Los tribunales islámicos

107. El 25 de abril de 2017, el Comité de Nombramientos Judiciales nombró a la primera mujer para ejercer como jueza (cadí) en un tribunal religioso musulmán. La mujer nombrada cadí recibió el apoyo de los nueve miembros del comité. Se trata de un avance positivo para las mujeres musulmanas y para los tribunales religiosos de Israel en general.

Altos cargos en la esfera pública

108. Desde 2011, se ha designado a mujeres para prestar servicio en los siguientes cargos: la Comandante en Jefe de la Policía en la región de Ayalon, primera mujer designada para el mando de una región; además, se nombró a una mujer para el puesto de Directora de la unidad de cirugía torácica en el Centro Médico Soroka, en Be'er-Sheva. Desde 2014, dos mujeres han sido nombradas para el puesto de Directora General en ministerios del Gobierno: la Directora General del Ministerio de Justicia y el Ministerio de Transporte y Seguridad Vial, y la Directora General de la Autoridad Nacional de Seguridad Vial de Israel. Además, en noviembre de 2013, se nombró a la primera mujer que ejercería de Gobernadora del Banco Central de Israel. Asimismo, en noviembre de 2015, el Ministro de Seguridad Pública designó a una mujer como Comisionada del Servicio Penitenciario de Israel. En abril de 2017, una mujer fue nombrada Directora del Hospital Yitzhak Shamir. Las mujeres también han ejercido como directoras del Centro Médico Carmel y el Centro Médico Ha'Emek, el hospital psiquiátrico de Mizra y el hospital geriátrico Shoham.

El servicio diplomático

109. Hasta la fecha, hay 23 mujeres que han ejercido como jefas de misiones diplomáticas en una de las 100 misiones israelíes en todo el mundo. En los últimos años, se ha matriculado el mismo número de hombres que de mujeres en el curso de cadetes diplomáticos. Actualmente hay 3 mujeres árabes que trabajan en el Servicio Diplomático de Israel: 2 como Embajadoras Adjuntas en embajadas en el extranjero y otra que se sumó recientemente al curso de cadetes diplomáticos.

Empresas públicas (juntas directivas estatales)

110. Se ha producido un aumento de la tasa de mujeres en las empresas públicas: de un total de 437 directores que prestan servicio, 189 (43%) son mujeres. Esto supone un aumento del 10% desde 2007 (33% en 2007 y 40% en 2011). De estas mujeres, 9 (2%) son árabes y 1 mujer (0,2%) es de ascendencia etíope. El 67% de las empresas públicas (61 de 91) tiene suficiente representación (50%) de la mujer en sus direcciones.

111. Para obtener más información, véase el diagrama 4 del anexo II.

“Equipo de Directores”

112. Desde 2013, en el marco de las reformas dirigidas por la Autoridad de Empresas Públicas (GCA), la GCA ha llevado a cabo un procedimiento público denominado “Equipo de Directores”. En este procedimiento, se selecciona entre la población general a los candidatos para el cargo de Director en las empresas públicas. La finalidad del procedimiento es seleccionar a los candidatos más

cualificados y adecuados para el cargo, al tiempo que se ofrece igualdad de oportunidades a la población general. La lista de los candidatos recomendados que elabora la GCA se entrega a los ministros, quienes están autorizados por ley para nombrar a los directores de las empresas públicas. El procedimiento del Equipo de Directores establece cuotas para mujeres y miembros de la población árabe, lo que les permite competir en el procedimiento y, por tanto, aumenta sus probabilidades de ser nombrados directores.

113. A raíz del establecimiento del Equipo de Directores se observó un aumento considerable de la representación de la mujer en las juntas directivas de las empresas públicas: el 44% de los directores nombrados a partir del Equipo eran mujeres. No obstante, siguen existiendo dificultades en cuanto a la representación de las mujeres árabes. Por ejemplo, de los 7.100 candidatos que aspiraban a formar parte del Equipo en 2015, 270 eran árabes y entre estos solo había 37 mujeres (0,5% del total de candidatos).

114. Un comité público designado por el Director de la GCA publicó sus conclusiones en 2016 y recomendó que se creara un programa anual para incluir a diversas poblaciones en el Equipo. Posteriormente, la GCA ha elaborado un plan de acción para sensibilizar acerca del Equipo de Directores y alentar a diversas poblaciones, en particular las mujeres árabes, a que participen en el procedimiento. A fin de lograr este objetivo, la GCA está negociando con las organizaciones pertinentes y la Presidenta de la Comisión sobre la Condición de la Mujer y la Igualdad de Género, entre otros. La GCA sigue señalando la importancia de incluir a diversas poblaciones en las juntas directivas en diferentes convenciones y seminarios, entre ellos la convención anual de la GCA y el curso de directores que actualmente organiza la GCA. En 2013 la AAW llevó a cabo un programa de capacitación dirigido a los supervisores sobre la condición de la mujer en las empresas públicas.

Legislación reciente

Evolución en la Ley y el Reglamento de Sociedades

115. El artículo 239 d) de la Ley de Sociedades, de 5759/1999, (en adelante, la Ley de Sociedades) establece que, en una empresa en la que, en la fecha de nombramiento de un director externo, todos los miembros de la junta de administración de la empresa (sin tener en cuenta al contralor o su cargo respectivo si actúan como directores) sean del mismo género, el director externo nombrado deberá ser del otro género. Una enmienda de 2016, del Reglamento de Sociedades (Empresas cuyos Valores se Cotizan en el Extranjero), de 5776/2000, establece que, en los casos en que no sea aplicable la obligación de nombrar a un director externo con respecto a las sociedades cotizadas en el extranjero, todavía será aplicable la obligación de que un miembro de la junta sea de distinto género. La Enmienda núm. 16 de 2011 de la ley establece, en el artículo 363 A b) 11), la facultad de la Autoridad Israelí del Mercado de Valores para imponer sanciones monetarias a las empresas que infrinjan esta disposición. La Enmienda núm. 23 de 2013 de la Ley de Sociedades dispone que una fundación de interés público en la que todos los miembros de su junta directiva sean de un género determinado, está obligada a nombrar un Director Independiente del otro género.

Igualdad de representación

116. En 2011 se modificó la Ley de Igualdad de Derechos para las Mujeres de 5711/1951. Con esta enmienda se añadió el deber de mantener suficiente representación de la mujer en los comités de examen estatales. Además, se había establecido un mecanismo, destinado a ayudar a cumplir la obligación de una

representación adecuada de la mujer en los comités de examen estatales, mediante la creación de una base de datos que estaría administrada por la AAW y que incluiría los nombres de mujeres idóneas para ser candidatas a formar parte de los comités; la ley también obliga a la entidad que haya nombrado a un comité y no haya encontrado candidatas adecuadas, a solicitar que le faciliten nombres de candidatas de la base de datos y a ponerse en contacto con una de ellas.

La mujer en la esfera pública

Un equipo interministerial para evitar que las mujeres sean excluidas de la esfera pública

117. El 5 de enero de 2012, el Fiscal General nombró un equipo interministerial concebido para examinar las formas de hacer frente a los incidentes relacionados con la exclusión de las mujeres de la esfera pública. El equipo se creó después de que aumentaran las denuncias sobre diversos incidentes de discriminación contra la mujer y su exclusión de la esfera pública, en los que a veces se había ejercido violencia verbal y física. El 7 de marzo de 2013, el equipo presentó sus recomendaciones al Fiscal General, quien las aprobó en mayo de 2013, y se nombró a un equipo dirigido por el Fiscal General Adjunto (Asesoramiento) para que aplicara las recomendaciones.

118. Las medidas concretas adoptadas para aplicar el informe figuran en el anexo I.

Jurisprudencia reciente

119. En diciembre de 2015, el Tribunal Supremo dictó una decisión que sienta precedente según la cual es posible reconocer una demanda colectiva como mecanismo de aplicación de la ley en los casos de discriminación contra la mujer y la exclusión y discriminación de la mujer como daño resarcible. Esta decisión se refería a una emisora de radio ultraortodoxa que se abstuvo de dar difusión a mujeres en distintas capacidades.

120. Para obtener más información, véase Rq.C.A 6897/14 *Radio Kol Berama c. "Kolech" - Religious Women's Forum* (9.12.2015), y para consultar otra jurisprudencia pertinente a esta cuestión, véase el anexo III.

Pregunta 15. La mujer en las autoridades locales

Enmienda núm. 12 de la Ley de Consejos Municipales (Financiación de Elecciones), de 5774/2014

121. Los dos proyectos de ley formulados por iniciativa privada que se han mencionado no prosperaron para convertirse oficialmente en ley. Sin embargo, otros dos proyectos de ley formulados por iniciativa privada sobre la representación de la mujer en las autoridades locales se legislaron mediante la Enmienda núm. 12 a la Ley de Consejos Municipales (Financiación de Elecciones), de 5774/2014 (en adelante, la Enmienda 12). La Enmienda 12 establece un 15% adicional de financiación para los órganos que se presenten a las elecciones (por ejemplo, partidos políticos, listas independientes, etc.) en los que al menos una tercera parte de sus candidatos y sus miembros en activo sean mujeres. La financiación adicional comienza una vez que el Contralor del Estado emite una auditoría positiva y se mantiene durante su período de servicio (hasta las siguientes elecciones). La enmienda se aplica a las elecciones de los consejos municipales y locales, pero no se aplica a los consejos regionales.

122. En cuanto a los efectos de la Enmienda 12 en la aceleración de la participación de la mujer en la administración local, conviene señalar que las últimas elecciones

locales se celebraron en 2013, antes de que la ley entrara en vigor, y las próximas elecciones locales tendrán lugar en 2018.

Incorporación de la perspectiva de género en las autoridades locales

- En 2016 la AAW elaboró un plan para promover la igualdad de género entre la población general a través de las autoridades municipales. Más de 170 autoridades locales se han sumado a este plan, que incorpora una amplia gama de actividades de diversos ámbitos como el trabajo y el empleo, el empoderamiento financiero, la promoción de la mujer para puestos clave, la igualdad en la crianza de los hijos, la erradicación de los estereotipos de género, las cuestiones de salud relacionadas con el género, la concienciación sobre la prevención de la violencia contra la mujer, y la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida. El proyecto se inició en 2017.
- En febrero de 2015, el Director General del Ministerio del Interior distribuyó una notificación a los jefes de las autoridades locales en la que subrayaba la importancia de aplicar la Enmienda 12. Asimismo, reiteraba que la AAW mantiene una base de datos de mujeres que en principio están cualificadas para ocupar altos cargos de la administración pública.
- A raíz de la Resolución núm. 4382 del Gobierno titulada “Aumentar la representación municipal de la mujer”, la AAW organizó cursos a nivel estatal sobre liderazgo municipal, con el objetivo de crear un grupo de mujeres con posibilidades de integrarse en puestos clave. Los cursos se celebraron de 2013 a 2014 y a ellos asistieron aproximadamente 700 mujeres procedentes de 20 comunidades de distintas partes de Israel. La AAW destinó 2 millones de nuevos sheqalim (540.540 dólares) a este objetivo mediante la puesta en marcha, la planificación y la ejecución de planes, cursos de liderazgo y otras actividades, con el fin de promover la participación de las mujeres en puestos de poder, facilitándoles instrumentos y capacidades para competir en las elecciones locales, y alentar a más mujeres a participar en las elecciones locales.
- En 2014, la AAW inició un programa especial orientado a aumentar el número de mujeres árabes entre los representantes de las autoridades locales, mediante planes concebidos especialmente para promover a las mujeres en puestos de liderazgo, dotándolas de los instrumentos y capacidades necesarios para presentarse a las elecciones y alentando a las mujeres a participar en la dirección de las autoridades locales. El programa tuvo lugar en Nazaret y contó con la participación de personas dedicadas a mejorar la condición jurídica y social de la mujer, entre ellas mujeres activistas y asesores de las autoridades locales. Los contenidos incluyeron conocimientos sobre la incorporación de la perspectiva de género, la política de género, normas y procedimientos en la gobernanza local, la presupuestación con perspectiva de género, la gestión de elecciones, relaciones públicas, relaciones de comunicación, aspectos prácticos y cotidianos de la política, Internet y los medios sociales y la gestión de campañas.
- En las elecciones locales de 2013, la AAW hizo un llamamiento general a todos los partidos políticos y los partidos locales para que incluyeran a mujeres en igualdad de condiciones en su lista de candidatos, teniendo debidamente en cuenta el principio de igualdad. Cabe destacar que, aunque el nivel de representación de las mujeres en las municipalidades locales seguía siendo el mismo (2,3%), el nivel de funcionarias elegidas aumentó del 11% en 2009 al 14,7% en 2013, lo que supone un incremento del 30%. La AAW

también se puso en contacto con los jefes elegidos de los funcionarios locales y les instó a nombrar a mujeres para que ocuparan los cargos de adjuntos. La AAW mantiene periódicamente una base de datos sobre la representación de la mujer en las autoridades locales, los consejos, las juntas directivas de las empresas municipales, etc.

- En 2016 se estableció un comité conjunto puesto en marcha por el Ministro del Interior con el fin de fomentar el ascenso de las mujeres para que ocupen altos cargos en las autoridades locales y aumentar su representación. Este comité incluye a representantes de la Administración Local, el Ministerio de Finanzas, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Pregunta 16. Nacionalidad

Ley de Ciudadanía y Entrada en Israel (Orden Temporal) de 5763/2003

123. A raíz de la espantosa oleada de atentados terroristas que había comenzado en marzo de 2002, cuando 135 israelíes fueron asesinados y otros 721 resultaron heridos, y puesto que muchos de los terroristas involucrados en esos atentados habían adquirido la nacionalidad israelí gracias a la reunificación familiar, circunstancia que aprovecharon para participar en esos atentados, el Gobierno decidió suspender temporalmente la concesión de reunificación familiar a las personas que residieran en un Estado enemigo o en una zona de la que hubiera surgido actividad terrorista contra Israel. Posteriormente, se promulgó la Ley de Ciudadanía y Entrada en Israel (Orden Temporal), de 5763/2003, por la que se limitaba la posibilidad de conceder a los residentes de la Ribera Occidental y la Franja de Gaza la ciudadanía israelí en virtud de la Ley de Ciudadanía, de 5708/1952, o la residencia permanente de conformidad con la Ley de Entrada en Israel, de 5712/1952, en particular mediante la reunificación familiar.

124. La ley permite la entrada a Israel de los cónyuges y los hijos de residentes israelíes conforme a las disposiciones específicas recogidas en la ley, así como la entrada de no residentes con fines de tratamiento médico, empleo u otros motivos temporales durante un período máximo de seis meses. Además, la ley permite la concesión de un permiso de residencia temporal por razones humanitarias o un permiso de residencia permanente en circunstancias especiales.

125. El Tribunal Supremo examinó la constitucionalidad de la ley en un grupo ampliado de 11 jueces, que se reunió por segunda vez en enero de 2012, y la consideró constitucional por mayoría (HCJ 466/07, 544/07, 830/07, 5030/07 *MK Zehava Galon y otros c. el Ministro del Interior y otros*). La ley se prorrogó varias veces y actualmente es válida hasta el 30 de junio de 2017.

126. La oleada de atentados terroristas que comenzó en octubre de 2015 ha demostrado que la nacionalidad israelí concedida con fines de reunificación familiar todavía se aprovecha en gran medida para cometer actividades terroristas. No obstante, el Tribunal Supremo ha afirmado en varios casos recientes que es posible examinar algunos cambios en la política, habida cuenta del tiempo que ha transcurrido desde que se promulgó la ley y las dificultades que ha provocado. En vista de lo anterior, el Ministro del Interior decidió que se introdujera una serie de cambios destinados a prestar socorro humanitario a las personas a las que se aplica la ley. Por lo tanto, el Gobierno informó al tribunal de que los titulares de visados de residencia temporal (A5) podrían prorrogar el visado por un período de 2 años en lugar de 1 año cada vez. El Gobierno también informó al tribunal de que los titulares de permisos de estancia temporal cuyas solicitudes de reunificación familiar se habían presentado antes de finales de 2003 (año en que se promulgó la

orden temporal) subirían de categoría y obtendrían la residencia temporal, que incluye la inscripción en el Registro Civil y las prestaciones de seguridad social y del seguro médico nacional, además de recibir un documento de identidad israelí. Esta decisión debería beneficiar a unas 2.000 familias. Por otra parte, se decidió dar instrucciones al Comité Asesor del Ministro para que en determinadas circunstancias humanitarias fuera posible recomendar un permiso de 2 años de duración, a diferencia de la situación actual en la que la recomendación se limita a 1 año. Con estas decisiones se intenta alcanzar un equilibrio entre las preocupaciones de seguridad y las necesidades humanitarias.

Pregunta 17. Educación

Enmiendas legislativas recientes

127. El 24 de marzo de 2014, la Enmienda núm. 4 a la Ley de Derechos del Alumno (en adelante, la Ley de Derechos del Alumno) fue aprobada por el *Knesset*. Esta enmienda añadió la orientación sexual y la identidad de género a la lista de motivos por los que se prohíbe la discriminación de los alumnos.

128. El 11 de julio de 2011, el *Knesset* aprobó la Enmienda núm. 3 a la Ley de Derechos del Alumno. Esta enmienda añadió el origen nacional a la lista de motivos por los que se prohíbe la discriminación de los alumnos.

Mujeres y niñas árabes y beduinas

129. En los últimos cinco años, se han creado más de 30 escuelas nuevas para la población beduina de Israel, además de nuevos jardines de infancia. La mayoría de estas escuelas están equipadas con laboratorios de ciencia y tecnología, aulas de informática y otros instrumentos educativos avanzados. En 2015 alrededor de 91.000 alumnos beduinos asistieron a distintos tipos de instituciones del sistema educativo.

130. En el marco de la Resolución núm. 3708 del Gobierno, se aprobaron varios planes para el período de 2012 a 2016 a fin de mejorar los logros académicos entre los alumnos de la población beduina, lo que supuso un presupuesto total de 124 millones de nuevos sheqalim (33,5 millones de dólares).

131. El Instituto de Formación en Ciencia y Tecnología, bajo los auspicios del Ministerio de Educación, imparte un curso especial que incluye una beca completa, una remuneración mensual y el pago de los gastos de transporte para los alumnos beduinos que reúnan los requisitos pertinentes. En 2014, 48 alumnos, entre ellos 13 alumnas, empezaron sus estudios y otros 100 alumnos se incorporaron a este curso de aprendizaje en 2015.

132. El 23 de septiembre de 2014, el Gobierno aprobó la Resolución núm. 2025 en la que resolvió, entre otras cosas, llevar a cabo un programa experimental de guarderías diurnas en tres zonas industriales del Néguev y ampliar el número de guarderías y centros infantiles vespertinos subvencionados.

133. Para obtener más información, véanse el anexo I y los cuadros 14 a 16 del anexo II.

Igualdad de presupuestación

134. Véase el anexo I.

Programas de género

135. El Ministerio de Educación organiza programas de género en grupos para las niñas de las comunidades árabe, beduina y drusa sobre la prevención del matrimonio precoz. El objetivo de esos programas es principalmente desarrollar la conciencia y el autoempoderamiento, promover una mayor sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades y la libertad de elección, y ofrecer orientación académica y profesional.

136. Uno de los programas, por ejemplo, se titula “Preparación para la vida familiar”. En 2016 160 grupos de alumnos participaron en los programas, de los cuales 46 grupos en distintas escuelas participaron en el programa “Preparación para la vida familiar”. En total, 1.276 alumnos árabes participaron en un programa de género, entre ellos 1.112 niñas.

137. En 2015 el Departamento de Servicios Psicológicos para los Niños (SHEFI) elaboró un programa dirigido a escuelas secundarias árabes denominado “Amistad y relaciones de pareja sin violencia”, que aborda las relaciones íntimas respetuosas y el respeto mutuo. Aproximadamente 2.500 alumnos de 80 localidades distintas participaron en este programa en 2016. El programa también va dirigido al personal docente y de orientación escolar.

Educación sobre salud sexual y reproductiva

138. Escuelas de todo el país ofrecen el programa “Preparación para la vida”, que incluye lecciones sobre relaciones, relaciones íntimas y salud reproductiva. También se llevan a cabo programas educativos sobre esta cuestión junto con la organización Joint-Ashalim, a escala municipal.

Seminario para el personal docente sobre la prevención del matrimonio infantil y la poligamia

139. El Ministerio de Educación organiza un seminario anual para el personal docente de la comunidad beduina sobre cuestiones relativas a la prevención del matrimonio infantil o precoz, el matrimonio forzado y la poligamia.

140. El programa “Preparación para la vida familiar” mencionado anteriormente funciona en todas las escuelas de enseñanza secundaria de la población beduina, concretamente en los grados superiores, desde 2006 y los contenidos se ajustan a las edades de los alumnos. En los grados superiores, 10° a 12°, el programa destaca el valor del respeto entre los sexos, lo que reduce el fenómeno de la poligamia, resuelve conflictos y previene la violencia doméstica. El programa se actualiza en función de las sugerencias recibidas de quienes intervienen sobre el terreno; por ejemplo, el programa se actualizó recientemente de manera que ahora incluye la preparación para la “vida laboral” entre los niños y las niñas beduinos, lo que presupone que la percepción de los géneros influye mucho a la hora de elegir una ocupación y una orientación profesional.

Educación con perspectiva de género

141. Hoy en día, las niñas y los niños de las escuelas de enseñanza secundaria de Israel tienen la posibilidad de estudiar ampliamente los temas relacionados con el género, lo cual se refleja en hechos como los siguientes: en los estudios de ciencias sociales y sociología se incluye un capítulo sobre cuestiones de género; se ofrece la opción de estudiar dos unidades sobre género y realizar un examen de ingreso en la universidad sobre la cuestión y se puede presentar un proyecto de investigación sobre este tema; en los estudios de historia (materia obligatoria para todos los alumnos), cuando se estudian las revoluciones del siglo XIX, los alumnos aprenden

sobre la revolución feminista y pueden presentar un proyecto de investigación sobre la historia y el género; en la materia de estudios cívicos (obligatoria para todos los alumnos), los alumnos pueden presentar un proyecto de investigación sobre los estudios cívicos y el género; y en los estudios ampliados de literatura existe la opción de una unidad didáctica sobre la cuestión del género en la literatura.

142. Además, en las escuelas se llevan a cabo varios programas educativos sobre cuestiones de género y el empoderamiento de la mujer, como por ejemplo el programa “Igualdad para hablar”, el programa “Cadena”, el programa “Luz de Oriente” y el programa “*Aliyah*, identidad y género” (para obtener más detalles, véase el anexo I).

Incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo

143. El 16 de diciembre de 2015, la AAW celebró un seminario de un día de duración dirigido a orientadores escolares con el propósito de incorporar la perspectiva de género en el sistema educativo; la ponencia principal fue sobre “Género y sexualidad”.

Tasa de deserción escolar en las poblaciones judía y árabe

144. En el curso escolar 2014/2015, la tasa total de deserción escolar entre la población judía (grados 7° a 12°) fue del 2,1% (frente al 2,8% en 2013) y entre la población árabe fue del 3,5% (frente al 4,7% en 2013).

145. En el sistema educativo judío, la tasa de deserción escolar entre las jóvenes matriculadas en los grados 9°, 10° y 11° fue del 1,1%, 1,2% y 1,5% respectivamente en el curso 2014/2015, frente al 1,9%, 1,7% y 2,3% en el curso 2012/2013. En el grado 12°, la tasa de deserción escolar entre las alumnas fue del 0,5%.

146. En el sistema educativo árabe, las tasas de deserción escolar entre las jóvenes árabes, aunque superaban las de las jóvenes judías, se mantuvieron relativamente bajas: 2,3% en el 10° grado, 2,2% en el 11° grado y 0,7% en el 12° grado (frente al 3,1%, 2,7% y 1,1% respectivamente en el curso 2012/2013). La tasa de deserción escolar entre los varones árabes menores de edad es mayor que en el caso de las alumnas.

147. El Ministerio de Educación cuenta con un departamento especial integrado por funcionarios que velan por la asistencia y realizan visitas periódicas a las escuelas para mantener la asistencia escolar y prevenir la deserción. Este departamento trabaja de conformidad con el artículo 4 de la Ley de Enseñanza Obligatoria de 5709/1949. En abril de 2016 había 623,7 puestos estándar de funcionarios encargados de la asistencia escolar y, en la práctica, esta cifra ascendía a 679 (un aumento del 36% con respecto a 2010), de los cuales 435 trabajaban en localidades judías, 75 con la población ultraortodoxa, 138 en localidades árabes y 25 en localidades beduinas. Además, hay seis funcionarios encargados de la asistencia escolar que se ocupan de los alumnos de ascendencia etíope. Las medidas adoptadas en los últimos años han permitido reducir de forma considerable la tasa de deserción escolar de todas las poblaciones de Israel, en casi todos los grados.

Requisitos necesarios para obtener el certificado de matriculación en las poblaciones árabe, judía y drusa

148. Según datos de 2015, la tasa de alumnas judías de 12° grado que realizaban los exámenes de ingreso en la universidad era de 89,11 y la tasa de alumnas árabes era de 95,52. Además, datos recientes muestran que el 50% de las alumnas de las comunidades árabes reúnen las condiciones para entrar en las universidades, frente a tan solo el 32% de los alumnos.

149. Para obtener más información, véase el cuadro 15 del anexo II.

Alentar a los alumnos a estudiar ciencias y matemáticas: véase el anexo I

Medidas adoptadas para revisar los libros de texto

150. La Directriz núm. 6 del Director General del Ministerio de Educación, titulada “Métodos de enseñanza” (3 de mayo de 2015), establece la obligación de velar por que “el material educativo incluya la suficiente representación no estereotipada de ambos géneros y de todas las poblaciones que integran la sociedad israelí, adaptada a las necesidades del programa educativo correspondiente”. Todos los libros de texto se someten a una revisión basada en la perspectiva de género antes de ser aprobados por el Ministerio de Educación y esto es una condición indispensable para la aprobación de los libros de texto. Además, todas las unidades de estudio se preparan junto con el Departamento de Igualdad de Género.

Hijos de trabajadores extranjeros

151. Según datos del Ministerio de Educación, el 100% de los hijos de trabajadores extranjeros en Israel de edades comprendidas entre 3 y 18 años de edad se encuentran integrados en los jardines de infancia y las escuelas.

Embarazos en la adolescencia

152. De acuerdo con la información facilitada por los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales, en 2016, 279 adolescentes (menores de 18 años) tuvieron un aborto o dieron a su hijo en adopción. Un total de 181 jóvenes (de entre 18 y 25 años) tuvieron un aborto o dieron a su hijo en adopción.

Pregunta 18. Enseñanza superior

Estudiantes

153. Las estadísticas muestran que desde los años noventa ha aumentado el número de mujeres en los estudios académicos y, en la actualidad, más del 50% de todos los estudiantes en los niveles de licenciatura a doctorado son mujeres. Se observó un notable aumento en el porcentaje de mujeres estudiantes de doctorado, que pasó del 41% en 1990 al 53% en 2015.

154. No obstante, todavía persisten las dificultades. La representación por género en las instituciones de enseñanza superior se caracteriza a lo largo del tiempo por una “tendencia de tijera”: si bien las mujeres constituyen más del 50% de los estudiantes de licenciatura, máster y doctorado, su tasa de representación desciende en los niveles académicos superiores, cuando se llega a la cúspide de la pirámide, ya que en la categoría de profesor titular, la representación de las mujeres se sitúa alrededor del 15% en las universidades y en torno al 10% en las escuelas de estudios superiores. Además, en algunos ámbitos de estudio persiste la segregación por género.

155. Véanse los diagramas 5 y 6 del anexo II.

Legislación

156. En 2014 se modificó el Reglamento contra el Acoso Sexual (Obligaciones del Empleador) de 5758/2014. Este reglamento dispone que las relaciones de jerarquía y la dependencia que existen entre un empleador y un empleado también se dan en las instituciones de enseñanza superior; por lo tanto, la misma obligación que se aplica

a un empleador conforme a la ley, se aplicaría también a esas instituciones: se considerará a la institución como empleador, al maestro o profesor como empleado o supervisor en nombre del empleador, y al estudiante como empleado. Eso significa, entre otras cosas, que el instituto académico tendrá que adaptar su código de disciplina de manera que establezca el acoso sexual como delito grave, publicar el reglamento de prevención del acoso sexual, y designar a una persona que se encargue específicamente de recibir las denuncias de acoso sexual y tratar de resolverlas, entre otras medidas.

Personal académico

157. A pesar de que las mujeres siguen estando insuficientemente representadas entre el personal de la enseñanza superior, es evidente que entre 2003 y 2015 se produjo un aumento del número de mujeres en diversas categorías en las universidades, lo que dio lugar a un porcentaje general de mujeres del 30% entre el personal académico superior en las universidades y del 42% en las escuelas de estudios superiores (13% y 17% como profesoras titulares, respectivamente).

158. Véase el cuadro 17 del anexo II.

El Comité para la Promoción y la Representación de la Mujer en la Enseñanza Superior (Comité Arnon)

159. En 2013, el Comité de Planificación y Presupuesto (PBC) y el Consejo de Enseñanza Superior (CHE), en colaboración con el Consejo Nacional para la Promoción de la Mujer en la Ciencia y la Tecnología, designaron al Comité para la Promoción y la Representación de la Mujer en la Enseñanza Superior. El comité examinó las cuestiones y los obstáculos principales en relación con la representación de la mujer en el mundo académico. En julio de 2015 publicó sus recomendaciones, que se centraron en tres cuestiones destacadas: impulsar a la mujer en el ámbito de la investigación académica, contratar a mujeres para que formen parte del personal académico y promover a la mujer en el personal académico superior.

160. En julio de 2015, el PBC y el CHE aprobaron varias resoluciones sobre la base de estas recomendaciones, entre ellas: duplicar gradualmente el número de becas en el programa para mujeres estudiantes de posdoctorado con cualificaciones excelentes; asignar fondos con el fin de ampliar la presencia de mujeres en el personal de categorías superiores; actualizar las convocatorias de propuestas y los estatutos de los comités de adjudicación de las becas de excelencia a fin de que incorporen la perspectiva de género —y, de hecho, a finales de 2016 se actualizaron en consecuencia—; exigir a las instituciones educativas que con respecto a los programas de becas para ciencia e ingeniería Alon y Maof, entre los candidatos que realicen el examen, al menos la mitad sean mujeres. En caso de que la tasa sea inferior al 50%, la institución estará obligada a dar una explicación detallada y especificar las medidas que haya tomado al respecto.

161. En total, el presupuesto asignado para la aplicación de las recomendaciones de este comité es aproximadamente de 6 millones de nuevos sheqalim (1,666 millones de dólares) en 2017 y otros 6 millones en 2018 (incluida la financiación complementaria por parte de las instituciones).

Asesores para la equidad de género

162. El PBC asignó un presupuesto al programa de asesores para la equidad de género en las instituciones de enseñanza superior de 2017 a 2019 con un costo máximo anual de 1,1 millones de nuevos sheqalim (305.500 dólares) y, para seguir

financiando numerosas actividades orientadas a promover esta cuestión durante un período de tres años, destinó hasta 600.000 nuevos sheqalim (166.600 dólares).

Becas para las mujeres

163. El 19 de junio de 2013, el PBC puso en marcha el programa de becas de 2014 para las estudiantes de posdoctorado con cualificaciones excelentes, con el fin de ayudar a que este tipo de estudiantes de las universidades de investigación en Israel asistieran a cursos de posdoctorado en universidades de gran prestigio en el extranjero. En 2014 y 2015 se concedieron diez becas cada año por valor de 20.000 dólares al año durante un período máximo de dos años. El 1 de julio de 2015, el PBC decidió duplicar el número de becas en este programa de manera gradual. En las becas “Perach” y “Fondo de asistencia” del PBC, la mayoría de becarios eran mujeres (74% y 65%, respectivamente).

164. En el curso 2015/2016, al menos el 50% de los candidatos de la mayoría de las becas eran mujeres, excepto en el programa de becas Alon, en el que el porcentaje de las mujeres a las que se tuvo en consideración se situó entre el 25% y el 35%.

165. Véase el diagrama 7 del anexo II.

Población ultraortodoxa

166. En la sociedad ultraortodoxa, la representación de mujeres estudiantes es muy superior a la de varones estudiantes y constituía aproximadamente el 80% del número total de estudiantes durante el curso 2015/2016. El PBC invierte muchos esfuerzos y recursos a fin de que la población ultraortodoxa se integre mejor en el sistema de enseñanza superior y posteriormente en el mercado laboral. Además del marco Maharim (véase más adelante), el PBC creó un programa de becas y préstamos para estudiantes ultraortodoxos. En 2016 unos 2.500 estudiantes ultraortodoxos participaron en este programa y el 50% de ellos eran mujeres.

Programa Quinquenal (Maharim)

167. El curso 2016/2017 ha sido el último del Programa Quinquenal que iniciaron el PBC y el CHE en 2012. Se trata de un programa único, destinado a integrar a la población ultraortodoxa en el mundo académico.

168. Para obtener más información, véase el anexo I.

Población árabe

169. La población árabe de Israel constituye aproximadamente el 20% de la población total del país y, según se estima, el 26% del grupo de edad correspondiente. En los últimos años, la proporción de estudiantes árabes con respecto al número total de estudiantes matriculados en estudios universitarios de primer ciclo ha aumentado sin cesar. Según las cifras del CHE, en el curso 2014/2015, la tasa de estudiantes árabes que cursaban estudios de licenciatura en las universidades era del 14,6%, frente al 9,9% registrado en el curso 2006/2007. Es evidente también un incremento en relación con los estudios universitarios de máster y doctorado. En el curso 2014/2015, los estudiantes árabes constituían el 8,8% de todos los estudiantes matriculados en estudios de máster (frente al 6,7% en 2009/2010 y el 5,9% en 2006/2007) y el 5,7% de los estudiantes que cursaban estudios de doctorado (frente al 3,9% en 2009/2010 y el 3,5% en 2006/2007). La tasa de participación de estudiantes árabes también ha aumentado considerablemente en las escuelas de estudios superiores: del 5,5% en 2009/2010 al 9,8% en 2014/2015 con los estudios de licenciatura y del 3,8% en 2009/2010 al 8,1% en 2014/2015 en el caso de los estudios de máster. Estos incrementos se

atribuyen, entre otras cosas, al establecimiento de instituciones de enseñanza superior en zonas periféricas, que han permitido mejorar el acceso de la población árabe a esos estudios.

170. Dentro de la población árabe de estudiantes, hay más mujeres que hombres: **ellas constituyen más del 60% de los estudiantes árabes.** La tasa de mujeres que cumplen los criterios de admisión en la universidad es del 51,2%, frente al 32,6% en el caso de los hombres.

171. En consecuencia, la mayoría de los candidatos árabes a becas desde 2014 eran mujeres, el 67% en 2014/2015. Véase el diagrama 8 del anexo II.

172. Para obtener más información, véanse los cuadros 18 y 19 del anexo II.

Pregunta 19. Empleo

Mujeres y progenitores en el mercado laboral

Legislación reciente

173. Las siguientes enmiendas indican el cambio que se está produciendo hacia una dinámica más adecuada para la unidad familiar, como nueva forma de promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Período parental y de nacimiento

Ampliación de la licencia de maternidad

174. El 21 de marzo de 2017, el período de licencia de maternidad durante el cual se paga la prestación parental se amplió de 14 a 15 semanas, según los criterios establecidos en la Enmienda núm. 57 a la Ley de Empleo para la Mujer, de 5714/1954 (en adelante, la Ley de Empleo para la Mujer).

175. Asimismo, la enmienda amplía la flexibilidad en el derecho del padre a la licencia parental; entre otras cosas, el padre podrá disfrutar de la licencia parental remunerada durante un período de 1 o más semanas (en lugar de un mínimo de 3 semanas). El objetivo de esta enmienda es alentar a que el padre ejerza este derecho, promoviendo así una mayor participación del padre en la crianza de sus hijos. Además, el padre podrá disfrutar de una licencia parental de siete días al mismo tiempo que su esposa y podrá tomarse esos días en cualquier etapa de la licencia parental, con arreglo a lo dispuesto en la ley.

Ausencia del cónyuge después del nacimiento

176. La Enmienda núm. 54 a la Ley de Empleo para la Mujer (artículo 7 C 3)) dispone que un empleado podrá ausentarse del trabajo hasta cinco días después de que su cónyuge haya dado a luz. Los primeros tres días de ausencia cuentan como vacaciones anuales (y si el padre ha agotado todas sus vacaciones anuales en el momento del nacimiento, tendrá derecho a una licencia no remunerada). Los dos días de ausencia restantes se pagan como licencia de enfermedad y se consideran como días segundo y tercero de enfermedad, lo que significa que son días en los que se paga el 50% del sueldo. Cabe señalar que esto se suma a la ampliación de la licencia de maternidad a 15 semanas que se ha mencionado anteriormente.

Licencia parental para el padre cuya esposa trabaja por cuenta propia

177. La Enmienda núm. 193 a la Ley del Seguro Nacional de 5755/1955 (en adelante, Ley del Seguro Nacional), de 20 de abril de 2016, dispone que un empleado cuya esposa trabaje por cuenta propia tiene derecho a disfrutar de la

licencia parental en el lugar de su esposa; esta enmienda equipara las condiciones con las de un cónyuge cuya esposa sea empleada.

Cambio de nombre de la licencia de maternidad, lo que representa una nueva percepción

178. De conformidad con la Enmienda núm. 55 a la Ley de Empleo para la Mujer (2016), el nombre de la licencia de maternidad se modificó y pasó a llamarse “período parental y de nacimiento”. El antiguo nombre de la licencia de maternidad en Israel era (al traducirlo literalmente) “vacaciones por nacimiento”. El objetivo de esta enmienda es transformar la percepción social para que no se considere un período de vacaciones sino un período que requiere un ajuste y preparación personal, y contribuir a que se entienda mejor que este derecho también corresponde al padre, con el fin de fomentar la igualdad de género.

Hospitalización de niños menores de un año

179. Las enmiendas 49, 50 y 55 (2016) a la Ley de Empleo para la Mujer han ampliado el artículo 6 D 1) de la ley con respecto a la trabajadora que haya dado a luz y cuyo hijo deba permanecer en el hospital o regresar al hospital durante más de 2 semanas, y en este caso ella tendrá derecho a prorrogar el período de licencia hasta 20 semanas, si es necesario, aun cuando el período de hospitalización no sea consecutivo.

Hora parental

180. La Enmienda 56 a la Ley de Empleo para la Mujer, de 30 de marzo de 2017, amplía el número de mujeres que tienen derecho a una reducción de su jornada laboral (una hora de ausencia). La ley ahora concede este derecho durante los primeros cuatro meses después de regresar de un período parental y de nacimiento no solo a las mujeres que trabajen a tiempo completo, sino también a las que trabajen menos horas, atendiendo a los criterios establecidos por la ley. Así pues, la enmienda puede beneficiar a las mujeres cuyo trabajo no llegue a ser de jornada completa (pero que aun así trabajen muchas horas) y que deseen cumplir con sus obligaciones parentales de manera simultánea. La Enmienda núm. 55 de la misma ley dispone que el padre y la madre podrán alternarse para disfrutar de la hora parental, que, en el caso de gestación subrogada, corresponderá al progenitor designado o a un progenitor adoptivo. Gracias a esta enmienda, tanto las madres como los padres pueden disfrutar mejor de la patria potestad y se alienta al padre a participar activamente en la crianza de los hijos. Conviene señalar que, en julio de 2015, el Comisionado de la Administración Pública aprobó una reducción de la jornada laboral para los progenitores de un niño de hasta 1 año de edad en el caso de los hombres cuya esposa esté disfrutando de su licencia de maternidad, a fin de alentar al padre a participar activamente en la paternidad y compartir por igual sus responsabilidades familiares.

Protección de la mujer embarazada contra el despido

181. La legislación de Israel incluye una amplia protección contra el despido de las mujeres embarazadas; la ley define unos períodos relativamente largos de protección y, en la mayoría de los casos, será necesario obtener un permiso de los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales antes de despedir a una mujer embarazada; en otros casos ni siquiera será admisible solicitar un permiso para empezar (véanse, por ejemplo, los párrafos 415 y 416 del informe anterior del Estado, CEDAW/C/ISR/5). Desde que se presentó el informe anterior, se ha ampliado esta protección: las disposiciones sobre la protección contra el despido ahora también son aplicables a los progenitores adoptivos, a los progenitores designados (empleados o empleadas que reciban la custodia de un niño) y a las familias de acogida (Enmienda núm. 48, de 11 de julio de 2011).

Ausencia por tratamientos de fecundidad

182. Desde 1990, el Reglamento de la Ley de Empleo para la Mujer (Ausencia por Tratamientos de Fecundación y Fecundidad), de 5751/1990, permite una ausencia de hasta 12 días al año por tratamientos de fecundación o fecundidad con la presentación de un certificado médico. Este reglamento está en consonancia con el artículo 7 c) 4) de la Ley de Empleo para la Mujer.

183. Una empleada goza de la protección contra el despido en virtud de la Ley de Empleo para la Mujer. Un empleador no puede despedir a una empleada que se ausente con motivo de tratamientos de fecundidad durante el período de su ausencia ni durante un período de 150 días después de que hayan finalizado los días de ausencia sin un permiso de los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales.

184. En virtud de la Enmienda núm. 51, de 24 de febrero de 2014, la prohibición del despido de un empleado o una empleada debido a tratamientos de fecundidad podrá aplicarse a cada cónyuge por un máximo de dos nacimientos, en el mismo empleador, de conformidad con las disposiciones de la ley.

Mortinato

185. La Enmienda núm. 172 (2016) de la Ley del Seguro Nacional amplió la definición de mortinato para que abarcara los nacimientos que tuvieran lugar a partir de la 22ª semana de embarazo. Esto significa que una mujer que dé a luz después de la 22ª semana de embarazo a un feto muerto o cuyo bebé muera después del nacimiento, tendrá derecho a recibir una prestación por hospitalización, una prestación por el nacimiento de un hijo y la prestación por maternidad conforme a lo dispuesto en la ley.

Igualdad salarial

186. La Enmienda núm. 3 (marzo de 2014) de la Ley (de Igual Remuneración) para los Trabajadores y las Trabajadoras, de 5756/1996, (en adelante, la Ley (de Igual Remuneración) para los Trabajadores y las Trabajadoras) dispone que los órganos públicos que estén obligados por ley a presentar informes relativos a los sueldos de los empleados incluirán una explicación con perspectiva de género en esos informes.

187. La Enmienda núm. 5 de 2014 de la Ley (de Igual Remuneración) para los Trabajadores y las Trabajadoras permite la indemnización por infringir la ley sin pérdida monetaria, por la cuantía que decida establecer el tribunal. Esta enmienda permite aumentar el importe de la indemnización y, por lo tanto, promueve la presentación de demandas por diferencias salariales.

188. En noviembre de 2013 se promulgó el Reglamento para Fomentar la Incorporación y la Promoción de la Mujer en el Empleo y Adaptar los Puestos de Trabajo a las Mujeres, de 5774/2013, en el que se detallan el proceso de selección que determina qué empleador recibirá una subvención o un premio por sus logros, y las normas para examinar la medida de la igualdad de género dentro de la organización.

Avances recientes

La mujer en la administración pública

189. Las mujeres constituyen el 62% de los empleadores de la administración pública. El 40% de los altos cargos de la administración pública están ocupados por mujeres. Como se informó anteriormente, a fin de incorporar el procedimiento adecuado en cuanto a la igualdad de género y las cuestiones de género en general, a principios de los años noventa se decidió nombrar a un Supervisor de la Igualdad de Género en todos los ministerios del Gobierno. En octubre de 2014, tras un examen minucioso, se definieron oficialmente la autoridad y las funciones de los supervisores y se aprobaron la duración de este servicio y sus prestaciones. Además, el título oficial de este puesto pasó a ser Supervisor de la Igualdad de Género y Asesor Principal para la Promoción de la Mujer. Según la información recibida recientemente de la Comisión de Administración Pública (CSC), hasta 2015 se nombró a 80 supervisores de este tipo en diversos ministerios.

Departamento de Igualdad de Género en la Comisión de Administración Pública (CSC)

190. El Departamento de Igualdad de Género de la CSC, creado en 1995, sigue dedicándose a coordinar y favorecer esta cuestión en la administración pública, entre otras cosas participando en las comisiones del *Knesset*, integrando la perspectiva de género en las decisiones adoptadas en la CSC, organizando sesiones de capacitación y fomentando el liderazgo de la mujer, así como impartiendo cursos sobre la prevención del acoso sexual para cadetes, altos funcionarios, etc. El Departamento de Igualdad de Género de la CSC publica un informe anual, “Leading for Change”, en el que se incluyen todas las actividades adoptadas para promover la igualdad de género en la administración pública.

Informe Stauber y progresos en su aplicación

191. En junio de 2014, el Gobierno aprobó la Resolución núm. 1697, en la que resolvió que en un plazo de cinco años las mujeres alcanzarían un nivel de representación del 50% en todas las categorías de altos funcionarios administrativos. Con respecto a dichas categorías, el nivel de representación se sitúa actualmente en el 44%.

192. Esta resolución surgió a raíz del informe elaborado por el Comité para el Adelanto de la Mujer en la Administración Pública (Comité Stauber), el cual fue nombrado en 2014 por el Comisionado de la Administración Pública y el Supervisor de Acuerdos Laborales y Salariales en el Ministerio de Finanzas. El comité publicó un informe exhaustivo que ofrecía un análisis completo de datos y estadísticas sobre la mujer en el empleo de la administración pública y presentaba los principales obstáculos y motivos que daban lugar a la actual condición de la mujer en la administración pública y las formas de afrontarlos, entre otras cosas.

Certificado de Empleador Avanzado

193. A raíz de la publicación del informe, el Gobierno pidió a la CSC que adoptara medidas para aplicar las recomendaciones del comité, en particular, entre otras

cosas, proponer enmiendas legislativas y conceder un Certificado de Empleador Avanzado a un ministerio que cumpliera los objetivos de suficiente representación establecidos por el comisionado. En enero de 2017, todos los ministerios y dependencias de apoyo rellenaron el cuestionario para el Certificado de Empleador Avanzado de 2016. Se convocó a un comité judicial para elegir a los ministerios ganadores en las distintas categorías.

194. Por otro lado, el Gobierno ordenó al comisionado que informara cada seis meses al Comité Ministerial para el Adelanto de la Mujer, hasta que se llegaran a aplicar por completo las recomendaciones. Mediante la Resolución núm. 2043 del Gobierno, de 7 de octubre de 2014, se aprobó una financiación adicional de 2,75 millones de nuevos sheqalim (690.000 dólares) a fin de seguir aplicando dichas recomendaciones.

195. El Plan Estratégico de 2017 de Recursos Humanos en la CSC y el plan anual del Departamento de Igualdad de Género de la CSC incluyen diversas formas de promover la participación de la mujer en la administración pública y cumplir los objetivos fijados en el informe Stauber. Por ejemplo, uno de los objetivos que se establecieron era una proporción del 50% de mujeres en cada año del programa de gestión de talentos de la administración pública en la Escuela Nacional de Gobernanza, Liderazgo y Gestión de la Administración Pública. Recientemente ha comenzado el primer año de este programa y más del 50% de los participantes son mujeres.

Índice de Igualdad de Género

196. En los últimos meses se publicó un informe de evaluación de la CSC sobre el Índice de Igualdad de Género que aborda diversos parámetros sobre la cuestión de la igualdad de género en cada ministerio. El informe se remitió a todos los ministerios y dependencias de apoyo del Gobierno. En el marco del proceso de publicación de este informe, cada ministerio recibió información detallada sobre las diferencias salariales en su ministerio.

Programa experimental sobre el trabajo desde casa

197. El Departamento de Igualdad de Género de la CSC forma parte de un equipo interministerial que determinó las normas para la aplicación del programa experimental sobre el trabajo desde casa. Este programa experimental se inició en 2016 y permite trabajar desde casa durante las tardes al personal tanto masculino como femenino que tenga hijos, preste servicio en un puesto de categoría intermedia y superior y cumpla los criterios especificados en la Directriz 1/2016 del Comisionado. El programa experimental incluye actualmente a más de 1.000 empleados.

Directriz del Comisionado sobre componentes salariales variables

198. El Comité Stauber concluyó que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la administración pública se deben, entre otras cosas, a los componentes salariales variables. Por ejemplo, las diferencias en las normas para la asignación de vehículos, las horas extraordinarias y las horas de guardia. En vista de lo anterior, en 2014 el comisionado emitió una directriz que incluye los criterios para establecer los componentes salariales, basándose en la suposición de que una mayor transparencia reduciría la posibilidad de discriminación en los sueldos de un mismo puesto. Además, la directriz también exige que se informe sobre diversos componentes salariales a la CSC, lo cual no solo mejoraría la transparencia, sino que también beneficiaría a la CSC a la hora de supervisar y reducir las diferencias salariales entre los géneros debidas a estos componentes.

Directriz del Comisionado sobre la jornada reducida en agosto

199. En 2016 el comisionado publicó una directriz según la cual en agosto, época en que la mayoría de los niños del sistema educativo tienen vacaciones de verano, todos los empleados tienen derecho a trabajar una hora menos de lo habitual, o a tomarse un día libre.

Derechos de los progenitores en el folleto de la administración pública

200. El Departamento de Igualdad de Género en la CSC publicó y distribuyó un folleto sobre la patria potestad y los derechos de la familia en la administración pública, en el que constaban todos los derechos sobre esta cuestión, en particular en los casos de complicaciones del embarazo, gestación subrogada, adopción, etc.

Plan estratégico

201. Las directrices de planificación estratégica de la CSC incluyen, entre otras cosas, directrices para los ministerios del Gobierno sobre la igualdad en la crianza de los hijos, incluida la celebración de conferencias, charlas y seminarios sobre este tema. Además, se iniciaron cursos sobre la forma de mantener un equilibrio entre el hogar y el trabajo y crear un lugar de trabajo que respalde a la familia. Por ejemplo, el 29 de marzo de 2017, el Departamento de Igualdad de Género de la CSC celebró una conferencia titulada “Vida familiar y profesional: ¿es posible la igualdad en la crianza de los hijos?”. En la conferencia participaron todos los directores generales de los ministerios del Gobierno y los gerentes de recursos humanos.

Comisiones de género

202. En virtud de la Directriz 1/2016 del Comisionado (por la que se estableció el programa experimental de trabajo desde casa), se están creando comisiones de género en todos los ministerios del Gobierno. Estas comisiones se encargan de examinar los obstáculos relativos a la igualdad en la crianza de los hijos y crear los medios para superarlos.

Cooperación con organizaciones no gubernamentales

203. El Departamento de Igualdad de Género colabora habitualmente con diversas ONG y miembros del mundo académico en lo referente al adelanto de la condición de la mujer. Recientemente, la CSC publicó una convocatoria abierta para organizaciones de mujeres y elaboró una extensa lista de distribución a la que se envían todas las ofertas de puestos de categoría superior de la administración pública, con fines de contratación activa y motivación para que las mujeres presenten su candidatura. El objetivo es contribuir al adelanto de la mujer y sensibilizar al respecto, además de aumentar la representación de la mujer en los niveles superiores de la administración pública.

Aumentar la contratación de mujeres en las ofertas de la administración pública

204. En 2017 se iniciaron varias actividades en esta esfera, entre ellas: cinco cursos de preparación de mujeres para ofertas, la limitación de la ocupación de altos cargos para permitir que haya más puestos ocupados por mujeres en la administración pública, y la celebración prevista de una conferencia organizada por el Departamento de Igualdad de Género en cooperación con el Departamento Superior de Exámenes en la Administración Pública, sobre las cuestiones de género y los prejuicios culturales en las ofertas de recursos humanos en la administración pública. En los últimos meses, el departamento ha creado un paquete de capacitación para coordinadores de los comités de examen sobre esta cuestión, a fin

de incorporar instrumentos eficaces y viables. El Departamento de Igualdad de Género participa activamente en diversos equipos de la CSC relativos a esta cuestión, como por ejemplo, el equipo del “árbol del conocimiento” sobre la contratación activa de mujeres y la determinación de las condiciones mínimas para la gestión a fin de comprobar si se eliminan los obstáculos que impiden el adelanto de la mujer en los puestos de categorías superiores. Además, en junio de 2016 se incluyó al Departamento de Igualdad de Género de la CSC entre las entidades que autorizan las descripciones de funciones de los puestos cubiertos mediante los comités de contratación de la administración pública.

Ministerios del Gobierno pioneros

Ministerio de Desarrollo del Néguev y Galilea: el liderazgo de las mujeres en el Néguev

205. De 2014 a 2015, el Ministerio de Desarrollo del Néguev y Galilea comenzó a ejecutar un programa titulado “El liderazgo de la mujer en el sector público”, destinado a los directores de subdivisiones y las mujeres empleadas en las autoridades locales y las instituciones públicas del Néguev, con el fin de promover y afianzar el liderazgo de la mujer en el desarrollo del Néguev. El ministerio también dirige un proyecto orientado a fomentar el emprendimiento de las mujeres beduinas del Néguev en el ámbito del turismo. Otro proyecto (“Promover la excelencia”), en el que el 85% de los participantes son mujeres beduinas, tiene por objeto ayudar a los participantes a finalizar los estudios y encontrar empleo.

Ministerio de Justicia: promoción del liderazgo de la mujer en la administración pública

206. En los últimos años, el Ministerio de Justicia está destinando muchos esfuerzos a crear un entorno de trabajo diverso y en condiciones de igualdad. Este es el segundo año en que el Ministerio de Justicia, como principal ministerio central, ha decidido iniciar un informe exhaustivo sobre el nivel de empleo diverso que existe en dicho ministerio, en particular en los aspectos de género. Según el informe de 2016, la mayoría de los empleados del Ministerio de Justicia son mujeres, el 68%, porcentaje que supera el promedio de mujeres en la administración pública. En los puestos de categorías superiores, las mujeres también constituyen la mayoría, en concreto el 66%. Entre los empleados árabes, las mujeres representan el 50%. Además, las diferencias salariales por razón de género en el ministerio son inferiores a las del resto del mercado laboral y se sitúan en el 12%. En las categorías superiores, las diferencias disminuyen y se sitúan en el 2%. Esta evolución constituye una mejora frente a la diferencia salarial del 4% que se registró en 2015.

Ministerios de Transporte y Seguridad Vial, Infraestructura Nacional, Energía y Recursos Hídricos y Salud: cambios en la dinámica del trabajo y la función parental

207. Recientemente, los directores de estos tres ministerios notificaron a sus empleados que los martes y los jueves no se convocarán reuniones después de las 15.00 horas, a fin de que los empleados que tengan hijos o nietos puedan pasar la tarde con su familia. Esto forma parte de un programa cuya finalidad es promover el equilibrio entre la familia y el trabajo.

Ministerio de Economía e Industria: ajuste de las vacaciones anuales a las vacaciones escolares

208. Durante los últimos dos años, el Ministerio de Economía e Industria ha puesto a prueba una medida según la cual, durante los últimos diez días de agosto (días en

que el sistema educativo disfruta de sus vacaciones de verano), el ministerio permanece cerrado.

Ministerio de Relaciones Exteriores: programa experimental sobre el trabajo desde casa

209. En marzo de 2016 se inició un programa experimental de dos años que permite que los empleados trabajen desde casa hasta dos horas al día los días en que hayan trabajado en su oficina.

Diferencias salariales

210. Véase el anexo I.

Índice de Diversidad Empresarial

211. Véase el anexo I.

La mujer en las empresas de alta tecnología

212. Véase el anexo I.

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, en el Ministerio de Economía e Industria

213. Véase el anexo I.

Medidas adoptadas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo

214. Véase el anexo I.

Jurisprudencia reciente

215. Véase el anexo III.

Pregunta 20. Trabajadores domésticos migrantes

Consideraciones generales

216. El número total de trabajadores extranjeros con empleo cualificado que llegaron a Israel a lo largo de 2016 fue de 15.737. Esta cifra incluye a 6.420 trabajadores que llegaron en el marco de acuerdos bilaterales: en la construcción, 2.236; en la agricultura, 4.125; y en la prestación de cuidados, 59.

Mecanismos para garantizar la seguridad del entorno laboral de los trabajadores extranjeros

217. En Israel, los trabajadores extranjeros no están “atados” a un empleador determinado tras haber llegado al país. Pueden cambiar libremente de empleador sin necesidad de ninguna autorización especial, con sujeción al cumplimiento de los requisitos generales de inscripción. El derecho del trabajador a la libertad figura en el Reglamento de Entrada a Israel (Determinación de las Zonas Geográficas para la Contratación de Cuidadores Extranjeros), de 5774/2014, y el Reglamento de Entrada a Israel (Medidas de Supervisión sobre la Circulación de los Trabajadores Extranjeros en la Prestación de Cuidados), de 5774/2014. La libertad para cambiar de empleador contribuye a limitar el abuso o la explotación de los trabajadores y la ejercen ampliamente los trabajadores extranjeros en Israel.

218. Además, un trabajador extranjero en Israel tiene derecho a las mismas condiciones de trabajo que un trabajador israelí. Asimismo, los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores extranjeros un contrato laboral por escrito, un seguro médico y un alojamiento adecuado. El Ministerio de Economía e Industria y la Autoridad de Población, Inmigración y Fronteras (PIBA) velan por el cumplimiento de estas condiciones.

219. Conviene señalar que, en la causa HCJ (segunda apelación) *Glutten c. el Tribunal Laboral Nacional* (18.3.2013), el tribunal interpretó una cláusula de excepción en la ley de manera que la Ley de Horas de Trabajo y Descanso, de 5711/1951, no se aplica a determinados empleados ni a los trabajadores extranjeros en la prestación de cuidados. No obstante, es importante destacar que esta circunstancia es excepcional y que todas las demás protecciones jurídicas del derecho laboral de Israel se aplican a los trabajadores extranjeros, incluida la Ley del Salario Mínimo de 5747/1987. Además, la posibilidad de cambiar de empleador permite a los trabajadores extranjeros percibir una remuneración superior al salario mínimo. Por otra parte, el 7 de julio de 2016, el Tribunal Laboral Nacional emitió su decisión sobre el caso Zeltman. Según esta decisión, los trabajadores extranjeros que trabajan como cuidadores tienen derecho a un día de descanso a la semana, de 25 horas de duración.

220. Otras medidas de protección incluyen, por ejemplo, un folleto sobre derechos (traducido al idioma que corresponda), que se entrega al trabajador extranjero en el consulado del país de origen y en la agencia privada mediante la cual ha sido contratado antes de llegar a Israel.

221. Las denuncias relativas a las condiciones de empleo y residencia de los trabajadores extranjeros se presentan a la Policía o la autoridad coercitiva competente; toda denuncia que suscite la sospecha de que se ha cometido un delito es remitida a las dependencias de investigación regionales o locales competentes, se ofrece asistencia jurídica de forma gratuita en los casos pertinentes y la Fiscalía del Estado, junto con los fiscales, que son el referente en materia de trata de personas en las fiscalías de distrito, acompañan y asesoran a la Policía desde las primeras etapas de la investigación, todo ello coordinado por la Unidad Nacional de Lucha contra la Trata (NATU).

Trabajadores extranjeros en el ámbito de la atención de enfermería

222. Desde 2011, el empleo en la prestación de cuidados regula el empleo de estos trabajadores a través de agencias privadas que actúan como único representante en todas las cuestiones relacionadas con los trámites, la intermediación y la llegada de trabajadores extranjeros en esta esfera. Este sistema de empleo tiene por objeto, entre otras cosas, garantizar unas condiciones adecuadas para los trabajadores extranjeros, en particular la remuneración y condiciones laborales justas. Con este sistema también se pretende aplicar mejor la ley a quienes cobran de forma ilegal a los trabajadores extranjeros a cambio de su llegada a Israel, y evitar la práctica ya existente de obligar a los trabajadores a permanecer con determinados empleadores. En los casos en que las violaciones de los derechos de los trabajadores extranjeros las cometen las propias agencias privadas, se abre un proceso de investigación con respecto a esas violaciones y, de ser necesario, se imponen sanciones.

223. Para obtener más información, véase el anexo I.

Asistencia sanitaria para los trabajadores extranjeros

224. En 2016 se modificó la Orden sobre Trabajadores Extranjeros (Paquete de Prestaciones de Salud para Empleados), de 5761/2001, que regula los servicios de salud a los que tienen derecho los trabajadores extranjeros legales. Esta

modificación establece que un trabajador extranjero en el ámbito de la atención de enfermería recibirá una indemnización por valor de 80.000 nuevos sheqalim (20.800 dólares) si han transcurrido diez años desde que recibió su permiso de trabajo permanente en Israel, si se le ha declarado incapaz para desempeñar su trabajo debido a una enfermedad y si ha hecho las gestiones necesarias para viajar de regreso a su país de origen. Se concede una indemnización porque, una vez que el trabajador extranjero deja Israel, su seguro médico ya no tiene validez y el trabajador todavía tiene gastos médicos que debe pagar. Esta enmienda se publicó en los documentos oficiales en mayo de 2016 y entrará en vigor en noviembre de 2017.

225. Para obtener más información, véase el anexo I.

Trabajadoras extranjeras en casos de parto

226. En abril de 2011 el Tribunal Supremo emitió una decisión sobre “El procedimiento para las trabajadoras embarazadas extranjeras”, según el cual las trabajadoras extranjeras que hubieran pasado al menos 6 meses de embarazo residiendo en Israel debían abandonar el país en un plazo de 3 meses después de dar a luz, con la posibilidad de prolongar su estancia durante otros 3 meses en casos humanitarios únicamente. El Tribunal Superior de Justicia declaró inconstitucional este procedimiento porque viola los derechos de la mujer en virtud de la Ley Fundamental: Dignidad y Libertad Humanas. El tribunal citó las convenciones internacionales de derechos humanos como fundamento de su decisión. (HCJ 11437/05 *Kav La'Oved c. el Ministerio del Interior y otros* 2009(3), 1688 (13/4/2011))

227. El 12 de diciembre de 2011, el Tribunal Supremo desestimó la solicitud formulada por el Estado de otra audiencia para examinar dicha decisión. El tribunal afirmó que la decisión del Tribunal Superior de Justicia se basa en el derecho internacional e interno y que, por tanto, aunque esta decisión tiene importancia en cuanto al establecimiento y el ejercicio de los derechos de los trabajadores locales y extranjeros, no constituye una nueva norma que requiera otra audiencia sobre la cuestión. El tribunal señaló además que los derechos constitucionales relativos a la función parental y la no discriminación por motivos de parto se basan en la Ley Fundamental: Dignidad y Libertad Humanas, y en la legislación laboral. Además, la conclusión del tribunal de que estos derechos son aplicables por igual a los trabajadores extranjeros no será examinada por otra instancia, ya que la jurisdicción para establecer un nuevo acuerdo, que equilibre los intereses y derechos de ambas partes, se otorga a la autoridad responsable de este asunto (Ad.h. 3860/11 *El Ministerio del Interior c. Kav La'oved y otros* (8.12.2011)).

228. El tribunal citó en su decisión una observación final del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que recomendaba que Israel revocara “sus políticas relativas a la anulación del permiso de trabajo de las trabajadoras migratorias en caso de alumbramiento, matrimonio o relaciones íntimas”. Además, el Tribunal Superior de Justicia basa su decisión en las recomendaciones generales 21 y 26 del Comité.

229. Posteriormente, en 2013, la PIBA publicó un procedimiento relativo a las trabajadoras extranjeras que estén embarazadas o que hayan dado a luz durante su estancia en Israel (Procedimiento 5.3.0023). Con arreglo a este procedimiento, una trabajadora extranjera que entre en Israel por motivos de trabajo y esté contratada legalmente y que dé a luz durante su estancia en Israel, tendrá derecho a permanecer en Israel, conforme a las disposiciones del procedimiento. Además, una trabajadora que haya tenido un hijo durante sus primeros 63 meses de empleo en Israel, podrá optar por abandonar Israel con su hijo y luego regresar y seguir trabajando en Israel

o prolongar su estancia en Israel, con su hijo, hasta un total de 63 meses a partir de que recibiera por primera vez un visado de visita B1.

230. Con respecto a las relaciones íntimas, por supuesto que está permitido que los trabajadores extranjeros se casen con ciudadanos israelíes; el procedimiento de ciudadanía está en consonancia con los procedimientos 5.2.0008 y 5.2.0009 de la PIBA y, durante el procedimiento, el trabajador extranjero recibirá un permiso de residencia temporal (visado B1).

Pregunta 21. Salud

Reducción de la desigualdad en la asistencia sanitaria

231. En los últimos años, el Ministerio de Salud ha intensificado sus esfuerzos por reducir al mínimo las diferencias en la atención sanitaria y hacer frente a la desigualdad en el ámbito de la salud.

232. En 2013 se creó una **dependencia específica** en la sede del ministerio para reducir las disparidades en materia de salud. Esta dependencia promueve políticas, normas y actividades de supervisión, capacitación y sensibilización sobre este importante asunto, como por ejemplo la celebración de conferencias para diversos profesionales y la publicación de un informe anual que supervisa estas diferencias y examina las actividades necesarias para su erradicación.

233. La reducción de las disparidades en materia de salud se definió como objetivo de máxima prioridad del plan estratégico de la dependencia y, entre 2011 y 2015, se destinaron más de 6.000 millones de nuevos sheqalim (16.216.216 dólares) a esta cuestión.

234. En el transcurso de 2016, el Ministerio de Salud celebró un **amplio procedimiento de consulta pública** con el propósito de planificar conjuntamente con los ciudadanos la formulación del plan del ministerio para reducir la desigualdad en materia de salud de 2017 a 2020. Este proyecto incluyó un llamamiento público en línea y la celebración de mesas redondas, dos de las cuales se destinaron a grupos de mujeres: la primera se celebró con mujeres que residen en las aldeas no autorizadas del Néguev y la segunda se celebró con mujeres árabes de Acre.

235. Por otra parte, el Ministerio de Salud empezó a elaborar un **programa de intervención** que tiene por objeto eliminar todas las formas de discriminación. El programa de intervención incluye consultas con las ONG pertinentes que también participan en la labor del equipo interministerial encargado de elaborar un plan de acción para hacer frente al racismo contra las personas de ascendencia etíope, y se propone estudiar y aplicar formas de afrontar el racismo y la discriminación y eliminar este fenómeno del sistema de salud.

236. En 2013 el Ministerio de Salud estableció un **centro de atención telefónica** de traducción integrado por representantes capacitados para actuar como traductores médicos. Este centro de atención telefónica presta servicios de traducción 24 horas al día en relación con los tratamientos médicos proporcionados por los médicos a sus pacientes, en ruso, árabe, amhárico y francés. En promedio se atienden 1.500 llamadas al mes en este centro de atención telefónica. El Ministerio de Salud también presta apoyo financiero a las actividades llevadas a cabo por los fondos de salud con el fin de reducir las diferencias.

237. Entre 2012 y 2014, diversos fondos de salud asignaron un total de 55 millones de nuevos sheqalim (14,5 millones de dólares) para medidas de este tipo, principalmente en las zonas periféricas de Israel y con objeto de reducir las

diferencias entre las poblaciones minoritarias. En 2015 y 2016 se modificaron los criterios para este tipo de apoyo con la finalidad de hacer especial hincapié en las medidas llevadas a cabo en árabe con respecto a la periferia social y la prevención de la diabetes y la obesidad.

238. Entre otros ejemplos de medidas adoptadas por el Ministerio de Salud en los últimos años para reducir las desigualdades en la atención de la salud se incluyen los siguientes: la mejora de infraestructuras en las zonas periféricas, incluidas otras 1.000 camas de hospital y mano de obra para hospitales periféricos; el establecimiento de una escuela médica en el norte de Galilea y de nuevos servicios de urgencias en localidades periféricas del norte y el sur de Israel; el envío de equipo médico adicional a zonas periféricas, incluidos nuevos equipos para realizar tomografías por resonancia magnética, aceleradores lineales y dispositivos para realizar tomografías por emisión de positrones; la oferta de incentivos financieros, incluidos subsidios e incrementos salariales subvencionados por el Estado para enviar médicos especialistas a zonas periféricas; la reducción de la cuantía máxima de los copagos de los enfermos crónicos de edad que reciben complementos de ingresos; descuentos en los copagos para la compra de medicamentos genéricos, etc.

Servicios sanitarios para la mujer en las poblaciones árabe y beduina

239. El Ministerio de Salud aplica numerosos programas en distintas comunidades, tanto para las minorías como para las poblaciones desfavorecidas. Por ejemplo, basándose en el valor de reducir las diferencias, la Oficina de Atención Sanitaria de Distrito de Haifa decidió participar y asumir un papel de liderazgo en los programas de promoción de la salud (los financiados por los servicios públicos de asistencia sanitaria y otros) que se centran en determinadas poblaciones: los árabes, en concreto las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de edad.

240. Entre los programas destinados a las mujeres árabes también se incluyen los que se reseñan a continuación.

Liderazgo de la mujer en los programas de salud en las comunidades árabes

241. Los estudios indican altas tasas de obesidad entre las mujeres árabes; este proyecto tiene por objeto promover un estilo de vida más saludable. Actualmente se están llevando a cabo dos programas en Um Al-Fahem y Myser. El programa ofrece una serie de talleres para un grupo de mujeres que desean ser líderes de su comunidad en materia de salud y nutrición. Las actividades de capacitación dirigidas a las mujeres constan de 100 horas de clase. Estos grupos de mujeres, por separado en cada localidad, experimentaron un proceso de empoderamiento que consistió, entre otras cosas, en aumentar su autonomía y dotarlas de información y conocimientos para dirigir programas comunitarios de salud. El objetivo final de las mujeres líderes es celebrar en hogares reuniones para mujeres acerca de estilos de vida saludables. Hasta ahora, el programa ha conseguido contratar y crear un grupo básico habitual de líderes voluntarias para el ámbito de la salud, que incluye a 20 mujeres de la comunidad. Las líderes organizaron 11 reuniones en hogares; cada una constaba de 3 o 4 sesiones en las que participaban entre 15 y 20 mujeres. Más del 60% de las mujeres que participaron en las reuniones en hogares realizaron al menos un cambio en los hábitos de salud para sí mismas o su familia. En Myser, las 15 mujeres del grupo informaron de al menos un cambio en sus hábitos alimentarios. Las líderes elaboraron folletos informativos adaptados a la cultura local; se creó una recopilación de los contenidos de capacitación, que sirvió de base para la formación que ofrecían las líderes en las reuniones en hogares. Este programa fue financiado por el Ministerio de Salud y contó con el apoyo de la autoridad local. Gracias al programa se pudo seleccionar y crear un grupo básico habitual de líderes voluntarias en el que participaban 15 mujeres. En Myser, el

grupo de líderes decidió iniciar negociaciones con el consejo local del municipio para crear un sendero para corredores en la localidad y participar activamente en las actividades locales sobre salud.

Diferencias entre las poblaciones judía y árabe

242. Esperanza de vida: se puede observar que ha seguido aumentando la esperanza de vida de ambas poblaciones. En 2015 la esperanza de vida de hombres y mujeres judíos era de 81,1 y 84,5 años, respectivamente, mientras que la esperanza de vida de hombres y mujeres árabes ascendía a 76,9 y 81,2 años, respectivamente (frente a 78,6 y 74,9 años, respectivamente, en 2005). Siguen disminuyendo las diferencias.

243. Diabetes: las tasas de diabetes entre los hombres judíos y los árabes son similares, aunque ligeramente superiores entre las mujeres árabes con respecto a las mujeres judías (9,8 y 7,4, respectivamente).

244. Cáncer: la tasa de casos de cáncer entre la población judía es mayor que entre la población árabe en Israel, salvo en lo que respecta al cáncer de pulmón.

Servicios de salud para grupos minoritarios y poblaciones desfavorecidas

245. Asistencia sanitaria para las víctimas de trata: los centros de acogida para víctimas de trata siguen prestando servicios de atención médica, asistencia psicosocial y rehabilitación. Además, el Ministerio de Salud también financia un presupuesto anual de unos 3 millones de nuevos sheqalim (810.810 dólares) para los servicios de asistencia sanitaria que se prestan a las víctimas de trata en los hospitales (visitas a la unidad de cuidado intensivo, dispensarios externos y hospitalización, seguimiento del embarazo, etc.). Para obtener más detalles sobre los servicios para víctimas de trata, véase la pregunta 13.

Regulación y políticas

- Circular 3/13 del Director General Adjunto del Ministerio de Salud para la supervisión de las sociedades de seguro médico y otros servicios de atención sanitaria, titulada “Prevención de la exclusión de la mujer”: esta directriz prohíbe estrictamente que las sociedades de seguro médico presten servicios por separado para hombres y mujeres, exige la cancelación gradual de la segregación actual en un plazo que no supere los dos años y prohíbe que existan distintas horas de recepción para las mujeres y los hombres en el mismo dispensario o cualquier otro elemento o indicio de segregación entre hombres y mujeres.
- Circular 22/2016 sobre la administración de medicamentos, titulada “Plan nacional de diagnóstico para la detección del cáncer de mama: actualización”: el programa de diagnóstico para la detección del cáncer de mama se ha llevado a cabo en Israel durante muchos años, con la iniciativa de la Asociación de Israel contra el Cáncer y el centro nacional de control del cáncer de la sociedad de seguro médico Clalit, con el apoyo del Ministerio de Salud. Esta directriz obliga a todas las sociedades de seguro médico y los dispensarios de diagnóstico por imagen del cáncer de mama a informar anualmente al Ministerio de Salud sobre la realización de una mamografía bianual a las mujeres de 50 a 74 años de edad y una mamografía anual a las mujeres mayores de 40 años con antecedentes familiares o con un riesgo mayor de padecer cáncer de mama por otras razones.

- Circular 07/2014 del Director General Adjunto del Ministerio de Salud para la supervisión de las sociedades de seguro médico y otros servicios de atención sanitaria, titulada “Tratamiento de miomas con ultrasonido focalizado guiado por resonancia magnética”: esta directriz amplía la Ley del Seguro Médico Nacional, a fin de que también puedan considerarse para el paciente tratamientos alternativos invasivos y no invasivos, en particular la terapia de ultrasonido focalizado guiado por resonancia magnética. En consecuencia, debe darse gran importancia a la recomendación del médico y a las preferencias de la mujer de abstenerse de la histerectomía, teniendo en cuenta la posibilidad de una alternativa médica menos radical.
- El 1 de agosto de 2016 entró en vigor el Reglamento sobre el Seguro Médico Nacional (Registro de sociedades de seguro médico, derechos y obligaciones de los titulares de permiso de permanencia en virtud de la Ley de Ciudadanía y Entrada en Israel (Orden Temporal) de 5763/2003). Según el reglamento, los titulares de permisos para permanecer en el país con arreglo a las condiciones enumeradas en la Ley de la Orden Temporal o por razones humanitarias especiales tienen derecho a una sociedad de seguro médico y deben inscribirse en una de ellas y recibirán servicios de salud de forma similar a los residentes. Cabe señalar que entre los titulares de permisos se incluye a los palestinos que recibieron un permiso por reunificación familiar o por razones humanitarias especiales. Desde que entró en vigor esta ley, unos 2.716 titulares de permisos se sumaron al plan de alguna sociedad de seguro médico.

Mortalidad infantil y mortalidad materna

246. Véase el anexo I.

Prevalencia del cáncer y medidas de prevención

247. Véase el anexo I.

Pregunta 22. Mujeres rurales

248. En general, Israel está muy urbanizado, ya que aproximadamente el 92% de todos los israelíes residen en comunidades urbanas y solo el 8% en zonas rurales.

249. Según los datos extraídos de la investigación de la Oficina Central de Estadística, entre 2003 y 2014 se puso de manifiesto una ligera mejora en la situación de las mujeres que viven en aldeas rurales. Esta mejora es evidente sobre todo en la tasa de hogares que trabajan, que ascendió en un 10% aproximadamente, y en el aumento del número de asalariados por familia. Como resultado de ello, se registró un descenso en la tasa de pobreza de las mujeres adultas en estos hogares de en torno al 4% y se produjo un aumento aproximado de entre el 60% y el 70% en la tasa de ingreso familiar y en la tasa de ingreso per cápita. Sin embargo, el ingreso disponible per cápita seguía siendo bajo con respecto al de las mujeres de las zonas no rurales.

250. Para obtener más información, véase el cuadro 26 del anexo II.

Resoluciones del Gobierno en relación con la comunidad beduina en el Néguev

251. El 12 de febrero de 2017, el Gobierno de Israel aprobó la Resolución núm. 2397, titulada “Plan del Gobierno para el empoderamiento y el impulso socioeconómico de las localidades beduinas del Néguev para los años 2017 a 2021”. Se trata de un amplio plan quinquenal que contempla distintos aspectos para el

desarrollo dentro de las localidades beduinas, la educación, las infraestructuras, el empleo, los servicios médicos y el empoderamiento de las municipalidades locales. Con esta resolución se pretende incluir a la mayor cantidad posible de representantes de la población local en el procedimiento de ejecución del programa. El Gobierno ha asignado 3.000 millones de nuevos sheqalim (11,1 millones de dólares) a este plan.

Acceso a la justicia e igualdad ante la ley

252. Véase la pregunta 6.

Viviendas de la población beduina

253. En la zona del desierto del Néguev viven más de 240.000 beduinos. De estas personas, alrededor del 76% vive en centros urbanos y suburbanos que se han planificado y construido de forma legal: el 25% vive en la ciudad de Rahat, otro 40% vive en seis autoridades locales (Hura, Kuseife, Tel-Sheva, Ar'ara, Lakiya y Segev Shalom) y otro 11% reside en 11 localidades autorizadas en los consejos regionales de Al-Kasum y Neve Midbar. El 24% restante de la población beduina reside en centenares de asentamientos no autorizados ni planificados, principalmente en los consejos regionales de Al-Kasum y Neve Midbar, que se extienden sobre una superficie de casi 500.000 dunums. Esto obstaculiza la expansión urbana en la zona general del Néguev y no es beneficioso para el bien común de la población beduina.

254. En la actualidad hay 18 localidades beduinas con planes de ordenación aprobados, incluidas la ciudad de Rahat, Lakiya, Hura, Kuseife, Tel-Sheva, Segev Shalom y Ar'ara. Todos estos planes incluyen infraestructuras como escuelas, dispensarios de salud, agua corriente, electricidad, carreteras, aceras, etc. Otras 11 localidades que se encuentran bajo la jurisdicción de los consejos regionales de Neve Midbar y A-Kasum también han aprobado planes básicos.

Empleo

255. En los últimos años se han tomado importantes medidas para promover e integrar a la población beduina en el mercado laboral de conformidad con la Resolución núm. 3708 del Gobierno (véase más arriba), por la cual se han asignado 338 millones de nuevos sheqalim (92 millones de dólares) al Ministerio de Economía e Industria.

256. En 2014 la tasa de empleo de la población beduina era del 65% entre los hombres y del 26% entre las mujeres, y la tasa de desempleo era del 13% entre los hombres y del 6% entre las mujeres.

257. En el anexo I se incluye información sobre los programas de empleo y los programas especiales, como por ejemplo los centros de empleo Ryan, el emprendimiento de las mujeres, la formación profesional, las guarderías, los parques industriales y la integración en industrias de alta tecnología, entre otros.

Centros para las adolescentes beduinas

258. Los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales se encargan de la iniciativa "Espacio seguro" para las adolescentes beduinas que se encuentran en peligro. La finalidad de estos espacios es prevenir la deserción escolar reforzando la autoestima y el empoderamiento.

Acceso a la salud

259. En el anexo I puede consultarse la información sobre algunos de los proyectos principales, incluidos los dispensarios de salud y los servicios médicos, los datos sobre la cobertura vacunal, el personal de enfermería que atiende a la población beduina, los puestos sanitarios de atención maternoinfantil, la enfermería escolar y otros avances recientes.

Pregunta 23. Grupos desfavorecidos de mujeres**Reclusas**

260. Neve Tirtza es la única prisión de mujeres en Israel. Por lo tanto, la población reclusa en este complejo es variada e incluye a las detenidas en prisión preventiva, las detenidas en prisión preventiva hasta nueva decisión o hasta el final del proceso, así como a menores y adultas. Además, el centro está equipado para acoger a mujeres embarazadas y madres jóvenes con sus hijos (de hasta 2 años de edad). En noviembre de 2016, la Oficina del Defensor Público realizó una visita oficial de examen a Neve Tirtza. El examen resultó muy positivo. Las conclusiones más destacadas pueden consultarse en el anexo I.

Mujeres palestinas presas en los centros del Servicio Penitenciario de Israel (IPS)

261. A 1 de diciembre de 2016, en Neve Tirtza había 19 presas que son residentes de la Ribera Occidental y 18 detenidas, un total de 37 mujeres. Ninguna de estas reclusas o detenidas está embarazada. Las reclusas palestinas en el IPS reciben los mismos servicios completos de atención médica que las reclusas israelíes, incluidos los servicios de médicos especialistas, hospitalización y salud mental.

262. Las reclusas reciben visitas familiares con regularidad, durante 45 minutos. Los visitantes que son ciudadanos israelíes llegan de forma independiente al centro del IPS y los visitantes que son residentes de la Ribera Occidental o la Franja de Gaza realizan su visita mediante viajes en autobús organizados por el Comité Internacional de la Cruz Roja.

Viviendas para mujeres desfavorecidas

263. El Ministerio de Construcción y Vivienda ofrece diversos programas de asistencia que prestan ayuda en materia de vivienda a los grupos de población desfavorecidos; no hubo cambios en este ámbito desde el último informe.

264. En la actualidad, el número total de mujeres que disfrutan de una vivienda pública es de 25.885, de las cuales 14.300 son madres independientes o solteras y 11.585 son mujeres solteras (sin hijos o con hijos mayores de 21 años).

265. Además, las jóvenes en situación de riesgo, de 18 a 25 años de edad, que se considera que carecen de apoyo familiar, también reciben asistencia del ministerio para las cuotas de alquiler por una cuantía de 1.000 nuevos sheqalim (270 dólares) al mes durante 24 meses. En 2016, 145 mujeres jóvenes recibieron este tipo de asistencia.

266. El procedimiento para la compra de apartamentos de agosto de 2006 establece una vía de asistencia por la cual el ministerio compra un apartamento para personas con discapacidad que necesiten silla de ruedas y que reúnan las condiciones necesarias. El apartamento comprado lo selecciona la persona interesada, que lo alquila en régimen de alquiler público. Además, el apartamento podrá adaptarse en función de la discapacidad del inquilino. También se presta una asistencia similar para apartamentos de alquiler.

267. El 28 de febrero de 2017, el Comité Ministerial sobre la Igualdad de Género organizó una reunión en la que se abordó el tema del cumplimiento de las leyes laborales en relación con las mujeres de poblaciones desfavorecidas.

Apoyo financiero para las mujeres en centros de acogida para víctimas de violencia doméstica

268. La Enmienda núm. 49 de la Ley de Apoyo Financiero, de 5741/1980 (en vigor desde el 1 de junio de 2017), introduce un cambio en el requisito de recibir apoyo financiero para las mujeres que residen en un centro de acogida para víctimas de violencia doméstica. Con esta enmienda se suprime la condición que se exigía previamente en la ley y se concede apoyo financiero a todas las mujeres que tengan derecho a él en virtud de la ley, aunque no cumplieran los requisitos el mes anterior a su ingreso en el centro de acogida. La enmienda mejora las condiciones de las mujeres que ingresan en los centros de acogida, cuya situación financiera después cambia considerablemente.

269. El 5 de noviembre de 2012, el *Knesset* promulgó la Ley de Servicios Sociales (Prestaciones Destinadas a la Integración de Mujeres que han Permanecido en Centros de Acogida para Mujeres Maltratadas), de 5773/2012 (en adelante, la Ley de Servicios Sociales (Prestaciones Destinadas a la Integración de Mujeres que han Permanecido en Centros de Acogida para Mujeres Maltratadas)). Según esta ley, una mujer que haya permanecido en un centro de acogida para víctimas de violencia doméstica durante al menos 60 días tiene derecho a una prestación para la integración, concedida en el marco de un programa de rehabilitación en el plazo de los 60 días siguientes a su salida del centro de acogida, a condición de que no regrese a su lugar de residencia habitual. El monto de la subvención será de 8.000 nuevos sheqalim (2.162 dólares) para cada mujer, y las mujeres con hijos percibirán 1.000 nuevos sheqalim (270 dólares) adicionales por cada hijo.

270. El 2 de diciembre de 2013, el *Knesset* modificó la Ley de Servicios Sociales (Prestaciones Destinadas a la Integración de Mujeres que han Permanecido en Centros de Acogida para Mujeres Maltratadas) a fin de garantizar que la prestación se pague a más tardar a los 60 días de haber presentado la solicitud correspondiente.

271. En el anexo I pueden consultarse los programas para poblaciones desfavorecidas que ofrecen los ministerios de Justicia, Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales.

Pregunta 24. Matrimonio y relaciones familiares

Consideraciones generales

272. A pesar del *statu quo*, en los últimos años se ha observado un cambio en la tendencia de los tribunales de familia a resolver demandas civiles contra los cónyuges que se niegan a conceder o aceptar un mandamiento judicial judío de divorcio (*Gett*), y el valor de las indemnizaciones contra el cónyuge renuente es cada vez mayor. Hasta ahora, los tribunales de familia permitían que se presentaran este tipo de reclamaciones por daños solo cuando un tribunal rabínico ordenaba que se concediera el divorcio, con lo que se limitaba el socorro únicamente a estos casos; más adelante, al desarrollarse la tendencia a reconocer esta causa de reclamación, las decisiones de los tribunales de familia reconocían los daños también en los casos en que un tribunal rabínico no había ordenado un divorcio. Sin embargo, conviene señalar que esta tendencia no suele ser bien acogida por los tribunales rabínicos, y una decisión rabínica determina que un divorcio que se conceda con motivo de una demanda civil quedará revocado de conformidad con la ley judía (*Halacha*).

273. En el anexo III pueden consultarse las decisiones que constituyen un precedente sobre este tema.

Medidas para prevenir el fenómeno de las mujeres cuyos maridos se niegan a concederles el divorcio (*Agunot*)

Legislación

274. En marzo de 2012 se modificó la Ley sobre los Tribunales Rabínicos (Ejecución de las Sentencias de Divorcio), de 5755/1955, de manera que ahora exige que los tribunales rabínicos supervisen los progresos realizados en el cumplimiento de las sentencias de divorcio, ya sea fijando un plazo para el acuerdo de divorcio o examinando la eficacia de las restricciones que se impusieron con arreglo a la ley y considerando la necesidad de aumentarlas si es necesario. Con esta enmienda también se estableció la obligación de informar a la Comisión del *Knesset* sobre la Constitución, el Derecho y la Justicia en cuanto a la ejecución de las sentencias. Por lo tanto, además de la supervisión constante de los progresos en los procedimientos judiciales por parte del sistema de tribunales rabínicos, la imposición de esta obligación jurídica convierte al *Knesset* en supervisor activo, capaz de evaluar la eficacia de la intervención judicial para proteger la libertad de la mujer.

275. En 2017 esta ley volvió a modificarse y se añadió la posibilidad de imponer distintas sanciones a los presos que sean cónyuges que se niegan a conceder un divorcio; por ejemplo, impedir la posibilidad de participar en la clase religiosa, limitar las visitas o restringir los alimentos *kosher* de una norma más estricta (*Mehadrin*), entre otras (Enmienda núm. 8).

Directriz del Fiscal del Estado: "Política de enjuiciamiento en caso de incumplir una orden judicial para la concesión de un Gett"

276. El 10 de noviembre de 2016, la Fiscalía del Estado emitió la Directriz del Fiscal del Estado núm. 2.24, que regula la política de enjuiciamiento y pena con respecto al incumplimiento de una orden judicial de un tribunal rabínico sobre la concesión o aceptación de un divorcio. Se trata de un paso importante en los esfuerzos por reducir el número de mujeres que son *Agunot*, es decir, mujeres cuyos maridos se niegan a concederles el divorcio.

277. Para obtener más información, véase el anexo I.

La Administración de los Tribunales Rabínicos

278. Los tribunales rabínicos organizan cursos de formación para los jueces rabínicos sobre la Orden de *Gett* Obligatoria y las sanciones que estos pueden aplicar conforme a la Ley sobre los Tribunales Rabínicos (Ejecución de un Veredicto de Divorcio), de 5755/1955, relativa a los cónyuges que se niegan a conceder el divorcio, sanciones que incluso pueden ser de encarcelamiento.

279. En 2015 la película *Gett*, que mediante un argumento dramático protesta contra las dificultades de las mujeres cuyos maridos se niegan a concederles el divorcio, se proyectó en la convención nacional de los jueces rabínicos.

280. Además, la Administración de los Tribunales Rabínicos cuenta con un departamento específico que se encarga de resolver la compleja cuestión de la negativa a conceder el divorcio. Este departamento está integrado por personal cualificado que ha recibido capacitación especial en este ámbito. El departamento emplea diversos instrumentos para llegar al marido renuente y persuadirlo u obligarlo a cumplir la sentencia de divorcio. Así, por ejemplo, el departamento utiliza varios medios tecnológicos para localizar al marido, conseguir información

sobre sus negocios, etc. El departamento mantiene contactos periódicos con otras entidades públicas, entre otras cosas, con el fin de obtener órdenes judiciales contra el marido que se niegue a conceder un *Gett* a su esposa, como por ejemplo una orden que le prohíba abandonar el país.

Invalidez retroactiva del divorcio en las mujeres judías

281. En general, la Administración de los Tribunales Rabínicos no tiene conocimiento de casos de anulación retroactiva del divorcio. Además, como es bien sabido, los tribunales rabínicos se pronuncian en asuntos relacionados con el estatuto personal conforme a la ley judía (*Halacha*); en lo que respecta a la ley judía, la anulación retroactiva de un divorcio es un procedimiento radical que rara vez se aplica y solo en casos sumamente excepcionales. Según la ley judía, el significado de la anulación retroactiva del divorcio supone invalidar el matrimonio de una mujer con un hombre que no es su primer marido y permitir que continúe la validez de su matrimonio anterior. Como resultado, el linaje de la descendencia del segundo matrimonio estaría siempre mancillado. Por lo tanto, es evidente que los tribunales rabínicos, que funcionan de conformidad con la ley judía, casi siempre evitan aplicar esta medida. Actualmente solo hay un caso en el que se está estudiando la validez de un divorcio, debido al carácter excepcional e innovador de la sentencia del tribunal rabínico regional que aprobó el divorcio en cuestión. Ni siquiera en este caso se ha procedido hasta la fecha a ninguna anulación retroactiva del divorcio, más allá de las actuaciones preliminares ante el Tribunal Superior de Justicia. Por consiguiente, en este caso concreto también, el divorcio sigue en vigor.

282. En una causa reciente (**H CJ 9261/16**), el Tribunal Supremo aprobó la decisión de un tribunal rabínico regional (en Safed) de aprobar el divorcio en el caso de una mujer cuyo marido se encontraba en estado vegetativo, y revocó una sentencia del Gran Tribunal Rabínico que permitía a terceros apelar esta decisión. En este caso, el Tribunal Supremo hizo hincapié en que el esfuerzo por intentar que la mujer fuera *Aguna* de nuevo (después de que el tribunal rabínico le concediera el divorcio) viola su derecho básico a la dignidad humana, consagrado en la Ley Fundamental: Dignidad y Libertad Humanas, y usurpa su libertad. El tribunal concluyó que tal violación es inconstitucional.

283. Para obtener más detalles, véase Anónimo y “Dead End” (ONG Mavoy Satum) c. el Gran Tribunal Rabínico y otros, en el anexo III.

Matrimonio civil en el extranjero

284. No se han introducido cambios sustanciales desde 2011. Obsérvese que en 2012 la decisión que establece precedente la dictó el tribunal de familia, que anuló el matrimonio de dos judíos, una pareja del mismo sexo, puesto que el tribunal rabínico se abstuvo de anularlo debido a que se negaba a reconocerlo. Véase 11264-09-12 *Anónimo y otros c. el Ministerio del Interior* (21.11.2012), en el anexo III.

Custodia parental en caso de divorcio

285. En los últimos años se presentaron a los ministros de Justicia las recomendaciones de dos comités públicos: una relativa a la responsabilidad de los progenitores en el divorcio y la otra respecto a la pensión alimenticia. Si bien las recomendaciones aún no se han convertido en ley, en los últimos años se ha emitido un creciente número de decisiones judiciales que determinan la custodia conjunta para ambos progenitores, o los acuerdos entre ellos con custodia compartida o en igualdad de condiciones para ambos progenitores.

Legislación reciente para agilizar la solución de controversias familiares*Ley de Solución de Controversias Familiares*

286. En 2014 se promulgó la Ley de Solución de Controversias Familiares (Orden Temporal) de 5775/2014. Esta ley establece que los cónyuges que deseen separarse serán remitidos a la primera etapa de la solución de controversias en una de las Dependencias de Asistencia Familiar del tribunal pertinente. Sin haber hecho esto primero, las partes no podrán recurrir a instancias judiciales. Tras presentar la solicitud, la Dependencia de Asistencia Familiar celebrará hasta cuatro reuniones iniciales con las partes que les permitirán examinar la posibilidad de recurrir a medios alternativos de arreglo de controversias, distintos al litigio en los tribunales. Esta ley tiene por objeto reducir las complejas consecuencias que acarrear los litigios de divorcio en los tribunales para todos los miembros de la familia. Asimismo, contribuye a prevenir la discriminación contra la mujer en un proceso judicial, en los casos en que las mujeres se encuentran en una situación más débil (desde el punto de vista económico y personal) que los hombres y necesitan superar el intenso conflicto y los sentimientos que conlleva el proceso de separación. Esta ley requería la preparación y capacitación de profesionales y entró en vigor en julio de 2016. La ley se promulgó como orden temporal con una validez de tres años a fin de examinar sus ventajas para resolver controversias familiares durante su resolución judicial.

División de los ahorros para pensiones entre los cónyuges separados

287. En agosto de 2014, se promulgó la Ley de Distribución de los Ahorros para Pensiones entre las Parejas Separadas, de 5774/2014. Esta ley determina los acuerdos relativos a la distribución de los ahorros para pensiones entre el ahorrador y su expareja y, entre otras cosas, permite la distribución de los ahorros para pensiones entre los excónyuges mediante una entidad pagadora (como, por ejemplo, los fondos de pensiones, los empleadores que ofrecen pensión por antigüedad, etc.), en lugar de la distribución directa entre las partes. Aunque esta ley no se ocupa directamente de los hijos de la pareja separada, pretende evitar nuevos encuentros entre los excónyuges después del divorcio, y con ello reduce algunas de las dificultades y libera en cierta medida a sus hijos durante las controversias del proceso de divorcio.

288. Para obtener más información sobre la poligamia, véase la pregunta 9.

Pregunta 25. Información adicional

289. No hay información adicional.