



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

Distr. general  
17 de diciembre de 2019  
Español  
Original: francés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

**75º período de sesiones**

10 a 28 de febrero de 2020

Tema 5 del programa

**Seguimiento del examen de los informes presentados  
por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la  
Convención**

### **Información proporcionada por Mónaco sobre el seguimiento de las observaciones finales relativas al informe inicial y los informes periódicos segundo y tercero combinados**

[Fecha de recepción: 22 de noviembre de 2019]

---

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



## Introducción

1. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se aprobó en 1979 y entró en vigor en 1981.
2. El 18 de marzo de 2005, el Principado de Mónaco ratificó la Convención, que incorporó al derecho interno en virtud de la Real Orden núm. 96, de 16 de junio de 2005, y en 2016 su Protocolo Facultativo, que constituye un mecanismo de denuncia mediante el cual cualquier mujer o grupo de mujeres puede someter al Comité un caso de violación de sus derechos.
3. Al adherirse a esta Convención, los Estados se comprometen a aplicar, por todos los medios pertinentes, una política encaminada a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer. La aplicación de la Convención conlleva la presentación de informes nacionales periódicos, que un Comité de expertos independientes examina en el marco de un diálogo con el Estado parte correspondiente. Tras este ejercicio se formula un conjunto de recomendaciones al Estado parte.
4. El 9 de noviembre de 2017, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, una delegación de Mónaco<sup>1</sup> participó en un diálogo con los 23 miembros del Comité de Expertos de dicha Convención presidido por la Sra. Dalia Leinarte (Lituania). La delegación constaba de representantes de la Misión Permanente del Principado de Mónaco ante la Oficina de las Naciones Unidas, el Departamento de Asuntos Sociales y de Salud, el Departamento del Interior, el Departamento de Relaciones Exteriores y Cooperación, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Dirección de Servicios Judiciales.
5. Este diálogo tenía por objeto examinar el informe inicial y los informes segundo y tercero combinados de Mónaco sobre la aplicación de la Convención (documento [CEDAW/C/MCO/1-3](#)), que el Gobierno del Principado había presentado en 2016.
6. Las observaciones finales del Comité figuran en el documento [CEDAW/C/MCO/Q/1-3](#) y las respuestas de Mónaco en el documento [CEDAW/C/MCO/Q/1-3/Add.1](#). El cuarto informe periódico de Mónaco deberá presentarse en noviembre de 2021.

## Violencia por razón de género contra la mujer

### Información adicional relativa al párrafo 26 i) de las observaciones finales (CEDAW/C/MCO/CO/1-3)

7. En virtud de la Real Orden núm. 7.178, de 25 de octubre de 2018, se creó un Comité para la promoción y protección de los derechos de la mujer.
8. Ese Comité, establecido en la oficina del Jefe de Gobierno (Ministro de Estado) y presidido por el Ministro de Relaciones Exteriores y Cooperación (Consejero de

---

<sup>1</sup> La delegación estaba integrada por los siguientes miembros: Excm. Sra. Carole Lanteri, Embajadora, Representante Permanente de Mónaco ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, acompañada por el Sr. Gilles Realini, Primer Secretario, y la Sra. Patricia Chacon-Sierra, Auxiliar Especial; Sra. Véronique Segui-Charlot, Directora de Acción y Ayuda Social; Dr. Alexandre Bordero, Director de Acción Sanitaria; Sra. Pascale Pallanca, Directora de Trabajo; Sra. Laurence Guazzone, Consejera Técnica de la Dirección de Educación Nacional, Juventud y Deporte; Sra. Corine Magail, Encargada de la Misión en la Dirección de Relaciones Internacionales; Sr. Frédéric Pardo, Administrador Jurídico Principal de la Dirección de Asuntos Jurídicos; Sra. Lisa Capaccioni, Auxiliar Social de la Policía en el Departamento del Interior; y Sra. Antonella Couma, Consejera de la Dirección de Servicios Judiciales.

Gobierno-Ministro), tiene la misión de garantizar la coordinación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y medidas adoptadas a nivel nacional para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir y luchar contra todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer, en particular, en el marco de la aplicación de los siguientes instrumentos:

- Convenio sobre la lucha contra la trata de seres humanos, firmado en Varsovia el 16 de mayo de 2005;
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

9. Ese Comité incluye además a representantes de los Departamentos y los Servicios Administrativos pertinentes, así como de la Dirección de Servicios Judiciales, y a la Delegada para la promoción y la protección de los derechos de la mujer, que garantiza el seguimiento de la aplicación de las decisiones y orientaciones del Comité.

10. Se han creado grupos de trabajo cuyos participantes se reúnen periódicamente para estudiar la aplicación de medidas concretas.

11. Uno de estos grupos se dedica a la recopilación de datos, principalmente sobre la violencia contra la mujer, a fin de elaborar estadísticas fiables y establecer indicadores para formular políticas públicas adaptadas.

12. Ese estudio, actualmente en curso, está dirigido por el Instituto Monegasco de Estadística y Estudios Económicos, en colaboración con las partes interesadas en materia de protección de los datos.

13. El Instituto Monegasco de Estadística y Estudios Económicos, creado en 2011, tiene por objeto reunir, interpretar y publicar las cifras clave de la actividad en el Principado, lo cual permite elaborar un fiel panorama del entorno económico y social del Principado de Mónaco.

14. Esa recopilación de datos ha demostrado ser un ejercicio complejo, ya que las víctimas no se dirigen a los mismos servicios y no presentan denuncias de forma sistemática.

15. Entre los agentes que colaboran en el estudio se encuentran la Dirección de Servicios Judiciales, la Dirección de Acción y Ayuda Sociales, la Dirección de Seguridad Pública, el Centro Hospitalario Princesa Grace y la Asociación de Ayuda a las Víctimas de las Infracciones Penales.

16. En ese contexto, desde 2018 la Fiscalía General elabora un cuadro sinóptico sobre la violencia contra la mujer que contiene más de 30 criterios (entre otros los siguientes: año en que se cometió el acto de violencia; fecha de inicio del seguimiento; origen del contacto con la víctima; nacionalidad, edad, profesión y lugar de residencia de la víctima; tipo de actos de violencia y lugar en que se han producido; presencia de niños; minusvalía o perjuicio causado; vínculo con el autor; sexo, nacionalidad, edad, profesión y lugar de residencia del autor; contexto de alcoholización; presentación de denuncia, declaración policial, orden de protección y naturaleza de la misma; y enjuiciamiento, sentencia condenatoria y pena impuesta al autor), que permite establecer los hechos y generar estadísticas fiables.

17. Además, se ha establecido un servicio telefónico específico (0800 91 90 10) para informar de forma anónima y gratuita a las víctimas de actos de violencia. Ese servicio permite que todas las víctimas de actos de violencia que se encuentran en territorio monegasco dispongan de información gratuita. En él se abordan todas las manifestaciones de la violencia, incluidas la violación y la violencia sexual, la violencia en la familia, el acoso sexual y la violencia en las instituciones.

## **Empleo**

### **Información adicional relativa a los párrafos 35 a) y 36 a) de las observaciones finales**

18. La Constitución y los textos legislativos y normativos vigentes en el Principado de Mónaco no consienten discriminación alguna por razón de raza, color, sexo, idioma o religión.

19. Todos los trabajadores legalmente asalariados de Mónaco gozan de las mismas condiciones de trabajo, sea cual sea su raza, sexo, religión o nacionalidad, de conformidad con los convenios y convenciones en que el Principado es parte.

20. Al igual que toda persona que trabaja y recibe un salario legalmente en Mónaco, los trabajadores extranjeros gozan de cobertura social en caso de enfermedad o accidente de trabajo. Existen medidas de apoyo específicas para ayudar a los más vulnerables, y se realizan inspecciones rigurosas de las condiciones de trabajo para evitar cualquier forma de explotación.

21. Todo trabajador extranjero puede acudir a la Inspección del Trabajo para denunciar condiciones laborales que incumplan el derecho vigente o informarse de sus derechos.

22. Cabe recordar que, según el artículo primero de la Ley núm. 629, de 17 de julio de 1957, que regula las condiciones de contratación y despido en el Principado, ningún trabajador puede ejercer un empleo privado en Mónaco si no posee un permiso de trabajo expedido por el Servicio de Empleo.

23. El empleo de personal sin permiso de trabajo es delito y, por tanto, puede ser objeto de enjuiciamiento ante el Tribunal de Primera Instancia.

24. Por último, la Ley núm. 870, de 17 de julio de 1969, relativa al trabajo de la mujer en caso de embarazo o maternidad, establece que ninguna trabajadora podrá ser despedida a partir del momento en que un médico certifique su embarazo ni durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo a los que tenga derecho en virtud de la licencia de maternidad, independientemente de que haga uso o no de este derecho, así como durante las cuatro semanas posteriores a la expiración de estos períodos (artículo primero).

25. El despido de una mujer embarazada está prohibido por la ley y, por tanto, el empleador no puede eludir esta prohibición acogiéndose al artículo 6 de la Ley núm. 729. Este texto no otorga al empleador un derecho discrecional y absoluto y en las circunstancias que hayan rodeado la terminación del contrato no debe haberse cometido ningún abuso. En particular, el despido no puede basarse en una causa ilícita o ilegal.

26. Sin embargo, los tribunales monegascos no se han enfrentado a ningún contencioso de ese tipo.

## Acoso sexual en el lugar de trabajo

### Información adicional relativa a los párrafos 37 y 38 de las observaciones finales

27. Se ha aprobado el proyecto de ley núm. 908 y la Ley núm. 1.457, de 12 de diciembre de 2017, sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, entró en vigor el 22 de diciembre de 2017. Esta ley completa el marco legislativo y judicial del Principado y consta de 15 artículos que protegen a los trabajadores, los becarios, los funcionarios y los agentes estatales contra el acoso en el lugar de trabajo, el chantaje sexual y la violencia laboral. Esta ley también obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para poner fin a esos hechos y sanciona penalmente a quien los cometa. Asimismo, se prevé una sanción en caso de declaración falsa.

28. En virtud de esta ley se prohíben tres tipos de acciones:

- El acoso en el lugar de trabajo, es decir, el hecho de someter, conscientemente y por cualquier medio, en el marco de una relación de trabajo, a una persona física a acciones u omisiones reiteradas que tengan por objeto una degradación de sus condiciones de trabajo que atente contra su dignidad o se traduzca en una perturbación de su salud física o mental;
- El chantaje sexual en el trabajo, que consiste en el hecho, eventualmente repetido, en el marco de una relación de trabajo o de un procedimiento de contratación, de utilizar contra una persona física cualquier forma de presión grave con objeto de obtener de ella un acto de carácter sexual, ya se pretenda obtener en beneficio de quien lo comete o de una tercera persona;
- La violencia laboral, es decir, el hecho de amenazar o agredir física o psicológicamente a una persona física en el marco de una relación de trabajo.

29. Los jefes de empresas con más de diez empleados deben designar un punto focal para recopilar los testimonios de los empleados que afirmen haber sido víctimas de estos actos. Para ello, el punto focal y el empleado en cuestión deben redactar conjuntamente un escrito en que figure la denuncia a fin de que el jefe de la empresa esté informado y tome medidas para poner fin a las acciones en cuanto se le informe de ellas y constate que los hechos han ocurrido. El hecho de no hacerlo entrañaría responsabilidades para esa persona.

30. La competencia judicial corresponde al Tribunal Laboral y a los tribunales y cortes penales, salvo en lo que respecta a las relaciones de derecho público, que competen al Tribunal de Primera Instancia.

31. El Estado, al que como empleador también se le aplica esta legislación, debe garantizar la protección de los funcionarios, agentes estatales, suplentes, aprendices y becarios que se enfrenten a una situación de ese tipo. Se ha establecido asimismo un procedimiento en que la denuncia de la persona que afirma ser víctima de esos hechos debe presentarse ante un punto focal de la Dirección de Recursos Humanos y de Formación de la Función Pública, designado para un plazo de un año, que firma la denuncia detallada de la persona afectada y la transmite inmediatamente, por medio de sus superiores jerárquicos, al Ministro de Estado. El Ministro de Estado somete la cuestión a la autoridad jerárquica administrativa competente (el Jefe del Servicio pertinente o el Consejero de Gobierno o Ministro si el Jefe de Servicio está imputado o la persona que alega ser víctima está empleada en la Secretaría de un Departamento), a fin de realizar la instrucción del caso, y a continuación informa de ello a la persona afectada, al autor de la denuncia y al punto focal.

32. La autoridad jerárquica administrativa competente a la que se somete el caso puede, en primer lugar, tomar u ordenar que se tomen las medidas provisionales de urgencia que sean necesarias, como la vigilancia, la separación física o la suspensión de empleo de la persona acusada.

33. A continuación, la autoridad jerárquica administrativa competente escucha a las partes implicadas, en presencia del Director de Recursos Humanos y de Formación de la Función Pública o su representante, de forma imparcial y otorgándoles un trato equitativo.

34. Si los hechos quedan demostrados tras el proceso de verificación, la autoridad jerárquica administrativa competente toma u ordena que se tomen las medidas necesarias para poner fin a la conducta alegada y proteger a quien presenta la denuncia. En cualquier causa, el punto focal informa al autor de la denuncia de las medidas que se han tomado.

35. La Dirección del Trabajo se ocupa de garantizar la aplicación efectiva de la Ley núm. 1.457 por medio de diversas medidas sobre el terreno (como la difusión y recordatorio de la ley ante las federaciones patronales, las empresas y el público en general).

## **Matrimonio y relaciones familiares**

### **Información adicional relativa a los párrafos 49 y 50 de las observaciones finales**

36. Los artículos 126 a 129 del Código Civil establecen un plazo de espera en virtud del cual las mujeres que desean contraer matrimonio de nuevo, ya sea tras enviudar o tras la disolución del matrimonio, no pueden hacerlo hasta transcurridos 310 días.

37. Cuando se estableció, el plazo legal de espera tenía por objeto garantizar que la mujer en cuestión no estuviera embarazada de su último cónyuge y evitar así cualquier dificultad en relación con la paternidad del hijo que pudiera nacer tras la disolución de esta unión.

38. Por otra parte, habida cuenta de los medios actuales para determinar la paternidad de un niño, esta disposición parece haber dejado de tener razón de ser, por lo que el Gobierno del Principado no excluye la posibilidad de derogar dicha prohibición próximamente.