



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

Distr. general
3 de agosto de 2023
Español
Original: francés
Español, francés e inglés
únicamente

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

**Cuarto informe periódico que Mónaco debía presentar
en 2023 en virtud del artículo 18 de la Convención******

[Fecha de recepción: 14 de julio de 2023]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.
** Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



I. Aspectos generales

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 1

1. El Instituto Monegasco de Estadística y Estudios Económicos (IMSEE, por sus siglas en francés) elabora y publica estadísticas en los ámbitos de la demografía, la economía, el empleo, la educación y la salud, procurando desglosarlas por género en la medida de lo posible. El ejemplo más completo de ello es el compendio anual de datos estadísticos *Monaco en chiffres (Mónaco en cifras)*, en el que se abordan todos estos temas y se incluye una distribución por género. Todos los trabajos del IMSEE pueden consultarse en www.imsee.mc.
2. Además, como parte del establecimiento de una serie de indicadores en consonancia con las recomendaciones internacionales, el IMSEE ha venido recopilando desde 2019 los datos sobre la violencia contra las mujeres en Mónaco compilados por las entidades de referencia en la materia, coordinándose con el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer. Con el acuerdo de dicho Comité, el IMSEE ha decidido ampliar en 2023 la recopilación de datos sobre violencia contra hombres y menores de edad. Actualmente existe una nueva herramienta que permite introducir la información sobre los casos de violencia por medio de un formulario y visualizar en tiempo real los resultados correspondientes a los datos introducidos.
3. Las asociaciones monegascas que trabajan en favor de las mujeres colaboran en la labor del Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer. A este respecto, tales asociaciones participan en reuniones y actividades organizadas por el Comité, como las que tienen lugar en los días internacionales celebrados el 8 de marzo y el 25 de noviembre.
4. Desde la creación del Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer, se ha puesto en marcha un mecanismo para la convocatoria de proyectos destinados a brindar apoyo financiero a las asociaciones y darles más visibilidad para la defensa de tales derechos o de la igualdad de género. Las subvenciones se conceden basándose en la información detallada en un formulario de solicitud acerca del proyecto y su correspondiente costo.

II. Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia y las iniciativas de recuperación

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 2 a)

5. En el contexto de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se llevó a cabo una importante campaña de concienciación durante el período de confinamiento, con el fin de recordar a la población la importancia de denunciar a la policía cualquier sospecha de violencia e informar a las víctimas de los servicios de ayuda y emergencia disponibles en caso de violencia doméstica, de género, sexual o en el entorno familiar. Tras el confinamiento, Mónaco decidió establecer un protocolo más sólido de atención a presuntas víctimas de violencia doméstica. Este nuevo protocolo ha permitido consolidar la labor de la Dirección de Acción y Asistencia Sociales de cara a las víctimas (con miras a garantizarles alojamiento, asistencia alimentaria y financiera y atención médica y psicológica). Por otro lado, se ha establecido una alianza con la asociación de ayuda a víctimas de delitos penales Association d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales (AVIP) para mejorar la coordinación de la atención a las víctimas entre los servicios estatales y la sociedad civil.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 2 b)

6. En el marco del plan de recuperación y de la política de Mónaco en general, las mujeres y las niñas gozan de igualdad de acceso al empleo y los servicios y se las anima a participar activamente en la vida política y pública, así como en la toma de decisiones, realizándose un considerable esfuerzo por parte de las instituciones en este sentido. El 25 de noviembre de 2020, el Consejo Nacional (la asamblea legislativa monegasca) aprobó la resolución núm. 32 destinada a promover la representación de las mujeres en los consejos de administración de las entidades públicas y privadas dependientes del Estado.

7. Además, el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer llevó a cabo en 2022 una campaña de concienciación titulada “Todas las personas tienen cabida en la gobernanza empresarial e institucional”, con el fin de fomentar la participación activa de las mujeres en puestos de responsabilidad y en la adopción de decisiones estratégicas en el lugar de trabajo.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 2 c)

8. En cuanto a la gestión de la crisis sanitaria, las distintas medidas diseñadas y aplicadas por las autoridades públicas no tenían como principal objetivo favorecer o apoyar a determinados segmentos de la población en detrimento de otros, sino garantizar —en la medida de lo posible— la salud y la salubridad del conjunto de la población.

9. No obstante, se consideró esencial mantener la continuidad de la educación por diversos medios y actuando fundamentalmente en dos fases:

- Durante el confinamiento, se instauró un sistema de enseñanza a distancia mediante clases por videoconferencia, contenidos en vídeo y recursos didácticos, así como la creación y distribución de tutoriales para el profesorado y el alumnado que les ayudaran a utilizar aplicaciones informáticas, entre otras herramientas;
- Se creó una serie de microguarderías para los hijos del personal cuya actividad se consideraba esencial y para las familias cuyos tutores legales no podían ocuparse de sus hijos, ofreciendo ayuda para los deberes y las actividades de aprendizaje, así como un plan de reanudación progresiva de la escolarización presencial en los niveles prioritarios (último año de educación infantil, primer año de educación primaria, sexto año de educación primaria, primer año de educación secundaria, cuarto año de educación secundaria y primer y segundo año de bachillerato), así como para el alumnado con necesidades educativas especiales.

10. También se implantaron otras medidas, como la realización de ajustes en las calificaciones del tercer trimestre, la designación de personas de contacto para mantener la vinculación entre el alumnado y los centros educativos, el seguimiento por parte de la Dirección de Educación Nacional, Juventud y Deporte (bajo la autoridad del Departamento del Interior) y el emprendimiento de iniciativas de continuidad de las actividades educativas junto con los directores de los centros escolares.

11. Con la reanudación de las actividades presenciales (de todos los niveles) en septiembre de 2020, se garantizó la acogida de todo el alumnado, la reanudación del funcionamiento de los comedores y las actividades de estudio, la continuidad de la educación del alumnado expulsado, la sustitución del personal expulsado, el suministro gratuito de mascarillas y la continuación de las actividades extracurriculares respetando las medidas sanitarias.

12. Asimismo, las medidas de seguridad sanitaria adoptadas en los centros educativos abarcaron fundamentalmente la adaptación de los servicios de comedor y las actividades deportivas, el refuerzo del plan de limpieza y desinfección, la obligatoriedad de cumplir con las medidas preventivas, la implantación de una señalética clara y la redistribución del espacio de determinadas instalaciones para evitar el cruce de los flujos de circulación de personas, el suministro de geles y mascarillas, la contratación de personal de refuerzo, etcétera.

13. En general, durante la fase de recuperación económica tras la pandemia de COVID-19, todas las ayudas financieras concedidas a empresas, asalariados y trabajadores por cuenta propia se proporcionaron sin discriminación alguna entre hombres y mujeres.

III. Reservas

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 3

14. Al adherirse el 18 de marzo de 2005 a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, Mónaco formuló las siguientes reservas:

- La ratificación del Convenio por el Principado de Mónaco no tendrá ningún efecto sobre las disposiciones constitucionales que rigen la sucesión al Trono;
- El Principado de Mónaco se reserva el derecho a no aplicar las disposiciones contempladas en el artículo 7, párrafo b) del Convenio en materia de contratación de efectivos de las fuerzas del orden;
- El Principado de Mónaco no se considera obligado a cumplir las disposiciones del artículo 9 que no son compatibles con las disposiciones de su legislación relativa a la nacionalidad;
- El Principado de Mónaco no se considera obligado a cumplir las disposiciones del artículo 16, párrafo 1 g), referentes al derecho a elegir apellido;
- El Principado de Mónaco no se considera obligado a cumplir las disposiciones del artículo 16, párrafo 1 e), en la medida en que puede interpretarse como una imposición de la legalización del aborto y la esterilización;
- El Principado de Mónaco se reserva el derecho a seguir aplicando su legislación de seguridad social que, en determinadas circunstancias, establece el pago de determinadas prestaciones al cabeza de familia que, en virtud de dicha legislación, se presume que es el marido;
- El Principado de Mónaco declara, de conformidad con las disposiciones del artículo 29, párrafo 2, que no se considera obligado a cumplir con lo dispuesto en el párrafo 1 de dicho artículo.

15. El 19 de octubre de 2017, Mónaco retiró su reserva relativa a las condiciones de aplicación del artículo 16, párrafo 1 g) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por lo que respecta al derecho a elegir apellido (véase el punto 4 de la lista anterior), a raíz de la aprobación de la Ley núm. 1.440 de 5 de diciembre de 2016, por la que se modifican determinadas disposiciones del Código Civil referentes al apellido y se introduce el reconocimiento prenatal del hijo, lo que permite, entre otras cosas, que los hijos recuperen el apellido de la madre.

16. En cuanto a la reserva indicada en el punto 5 de la lista anterior en relación con el aborto, aunque el Principado no contempla legalizar el aborto de forma

generalizada, desde la ratificación de la Convención se ha aprobado la Ley núm. 1.477 de 11 de noviembre de 2019, relativa a la despenalización del aborto para la mujer embarazada, disposición que modifica el artículo 248 del Código Penal a fin de dejar de imponer una sanción penal a la mujer que se haya practicado o intente practicarse un aborto o consienta en la utilización de los medios indicados o administrados al efecto, así como tampoco al profesional de la salud que indique, promueva o ejecute los medios para practicar un aborto, inclusive en otros países. No obstante, no existe intención de retirar la reserva.

17. Con respecto al resto de las reservas, estas se formularon en virtud de las características específicas del Principado, por lo que no pueden retirarse.

IV. Marco jurídico

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 4 a)

18. La discriminación contra todas las mujeres está contemplada en un régimen jurídico exhaustivo y multisectorial por el cual se prohíben todas las formas posibles de discriminación, ya sea directa o indirecta, en las esferas tanto pública como privada.

19. La Constitución monegasca está a la vanguardia de las disposiciones que prohíben tales tipos de discriminación. En primer lugar, es importante subrayar que el principio de igualdad está consagrado en el artículo 17 de la Constitución del país, en el que se establece que los monegascos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios que los diferencien. La aplicación de dicho principio se hace extensiva a los ciudadanos extranjeros en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 de la Constitución, en el que se establece que estos gozan en el Principado de todos los derechos públicos y privados que no estén expresamente reservados a la ciudadanía monegasca.

20. El principio en cuestión cuenta con la ratificación del Tribunal Supremo. Cualquier ley, reglamento o decisión administrativa que vulnere este derecho puede impugnarse mediante la interposición de un recurso de nulidad ante el Tribunal Supremo (según lo dispuesto en el artículo 90 de la Constitución).

21. En segundo lugar, desde la adhesión del Principado a la Convención se han aprobado varios textos para promover los derechos de la mujer y combatir su discriminación:

- Mediante la Ordenanza Soberana núm. 7.178, de 25 de octubre de 2018, se creó un Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer con el cometido de velar por la coordinación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y medidas nacionales adoptadas para promover la igualdad de género y prevenir y combatir todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, de acuerdo con lo contemplado en los convenios internacionales ratificados por Mónaco;
- El 16 de mayo de 2022 se aprobó la Ley núm. 1.523, relativa a la promoción y protección de los derechos de la mujer mediante la modificación y derogación de disposiciones obsoletas y no igualitarias. Este texto tiene su origen en las obligaciones adquiridas por Mónaco a nivel internacional y, más concretamente, en el marco de la labor del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y del proceso de seguimiento del examen periódico universal auspiciado por dicho órgano. A raíz del examen de Mónaco llevado a cabo el 12 de noviembre de 2018 y de la aprobación por el Consejo de Derechos Humanos, en su 40º período de sesiones celebrado a principios de 2019, del informe en el

que figura el resultado final del examen del Principado, se pidió a las autoridades monegascas que siguieran aplicando políticas encaminadas al logro de la igualdad de género plena y efectiva, en particular modificando o derogando las disposiciones obsoletas de las leyes que discriminaban a las mujeres. Esta recomendación se reiteró posteriormente en una carta con fecha de 29 de abril de 2019 remitida al Gobierno del Principado por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet-Jeria. Desde la primera reunión del Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer celebrada en marzo de 2019, se emprendió una labor legislativa de modernización del derecho monegasco en su conjunto, con el objetivo de promover y proteger los derechos de la mujer por medio de la modificación y derogación de disposiciones obsoletas y no igualitarias. En este contexto, los Servicios Jurídicos del Gobierno han comenzado un estudio exhaustivo de la totalidad del derecho monegasco. El texto en cuestión, en el que figuran 52 artículos, ha modificado o derogado disposiciones del Código Civil, el Código de Procedimiento Civil, el Código de Procedimiento Penal y el Código de Comercio, así como de diversos textos no codificados;

- La Ley núm. 1.527 de 7 de julio de 2022, por la que se modifica la Ley núm. 975 de 12 de julio de 1975 relativa al estatuto del funcionariado del Estado, modificó el artículo 17 de esta última Ley referente a dicho estatuto para afianzar la aplicación del principio de no discriminación, en particular por lo que respecta a la no discriminación de género. En la versión modificada de dicho artículo se establece lo siguiente:
 - La aplicación del estatuto sin distinciones de género, sin perjuicio de las excepciones requeridas por las características del puesto;
 - La imposibilidad de hacer distinciones entre los miembros del funcionariado por motivos de género, opiniones políticas, filosóficas, religiosas o sindicales, orientación sexual, estado de salud, situación de discapacidad, apariencia física u origen étnico;
 - No obstante, podrán establecerse distinciones que obedezcan a requisitos profesionales esenciales y determinantes y, en particular, que atiendan al tipo de funciones o las circunstancias de su ejercicio.

22. El Tribunal Supremo confirmó la constitucionalidad de este artículo en una sentencia dictada el 10 de marzo de 2023 en el marco de la causa de la Unión de Sindicatos de Mónaco y del Sindicato del Funcionariado Estatal y Municipal contra el Estado de Mónaco.

23. Cabe señalar que esta disposición tiene su equivalente en el estatuto del funcionariado municipal de 1986 (artículo 17 de la Ley núm. 1.096 de 7 de agosto de 1986, relativa al estatuto del funcionariado municipal) y en el texto reglamentario que rige la situación de los empleados contratados por el Estado (artículo 19 de la Ordenanza Soberana núm. 9.640 de 23 de diciembre de 2022, relativa a las disposiciones generales de carácter estatutario aplicables a tales empleados).

24. La aprobación de la Ordenanza Soberana núm. 7.155 de 10 de octubre de 2018, relativa a la concesión de prestaciones por familiares a cargo destinadas al cuerpo estatal y municipal de funcionarios y empleados contratados, permitió a las mujeres interesadas residentes en Mónaco optar por su reconocimiento como cabeza de familia y convertirse de ese modo en beneficiarias de las prestaciones por familiares a cargo y de otra índole en relación con este concepto, así como de la cobertura sanitaria de sus derechohabientes (artículo 6 de la Ordenanza Soberana núm. 7.155).

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 4 b)

25. El IMSEE publicó en 2022 el primer estudio sobre la brecha salarial de género en Mónaco. En dicho estudio, encargado por el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer, se analiza la situación en los sectores público y privado en 2019, teniendo en cuenta el contexto específico de Mónaco y la estructura de su población de trabajadores por cuenta ajena y aplicando una metodología sólida y tendente a un análisis en ausencia de otras variables.

26. El IMSEE se basó principalmente en un análisis de los índices de remuneración del cuerpo estatal de funcionarios y empleados contratados realizado a partir de los datos de la Dirección de Recursos Humanos y Formación de la Administración Pública, así como en la información facilitada por el sistema monegasco de protección social (las Cajas Sociales de Mónaco) correspondiente a los empleados del sector privado.

27. Para complementar el análisis, los resultados se compararon con la situación en 2012 (primer año del que se dispone de datos fiables y consolidados).

28. Está previsto que el estudio sobre la brecha salarial de género se actualice en 2025.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 4 c)

29. El sistema institucional monegasco se sustenta en las normas aplicables a la sucesión en el trono, consagradas en la Constitución del país.

30. En el primer párrafo del artículo 10 de la Constitución se establece que la sucesión en el trono, proceso iniciado en caso de fallecimiento o abdicación, se producirá por descendencia directa y legítima del Príncipe Reinante, siguiendo el orden de primogenitura y otorgando prioridad a los varones con igual grado de parentesco.

31. Por lo tanto, cualquier modificación de tales normas requeriría forzosamente una reforma de la Constitución monegasca, lo que no se contempla a día de hoy.

V. Acceso de las mujeres a la justicia**Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 a)**

Respuesta de la Oficina de la Alta Comisionada para la Protección de los Derechos, las Libertades y la Mediación, entidad independiente que no constituye un órgano jurisdiccional

32. En los últimos cinco años, se han cursado 17 instancias ante la Oficina de la Alta Comisionada por cuestiones relacionadas con la discriminación de género. El 41 % de tales instancias están presentadas por mujeres de nacionalidad monegasca y el resto, por mujeres de nacionalidad extranjera. El 47 % de las instancias presentadas guarda relación con cuestiones referentes a los derechos sociales y a la definición de cabeza de familia aplicada en el Principado. Un 23 % está relacionado con cuestiones relativas al acoso. Más allá de estos dos temas, desde el punto de vista procesal, el 17 % de las peticiones de pronunciamiento realizadas dio lugar a la aplicación de recomendaciones, y otro 17 %, a la propuesta de acuerdos de solución amistosa.

Instancias encaminadas a reclamar derechos sociales: un 47 % de las instancias cursadas

33. Desde 2017 la mencionada Oficina de la Alta Comisionada ha pedido al Gobierno que emprenda una reforma en profundidad para restablecer la igualdad de

derechos entre mujeres y hombres con respecto al disfrute de las prestaciones sociales. Atendiendo a las recomendaciones de la Oficina, el Gobierno dio a conocer en mayo de 2018 que estaba de acuerdo en la necesidad de modificar las normas aplicables a la protección social para que fuesen más respetuosas con la igualdad de género y que había emprendido una amplia reforma en este sentido.

34. La cuestión del cabeza de familia, destacada previamente en el informe enviado en 2022 al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es un tema recurrente en el Principado. La Ley núm. 595 de 15 de julio de 1954, por la que se establece el régimen de prestaciones por familiares a cargo, dispone que los trabajadores por cuenta ajena perciban prestaciones de este tipo por los hijos que tengan a su cargo en calidad de cabeza de familia. Cabe señalar que esta calidad se otorga principalmente por defecto al padre de los hijos.

35. Por ejemplo, una trabajadora por cuenta ajena afiliada al sistema de protección social —la Caja de Compensación de Servicios Sociales (CCSS)— y madre de familia no se considera cabeza de familia, por lo que sus hijos no pueden ser beneficiarios de las prestaciones que conlleva dicha condición, ni en lo que respecta al seguro de enfermedad ni en relación con las prestaciones por familiares a cargo. No obstante, se contempla una excepción a esta norma cuando el padre de los hijos no ejerza ninguna actividad profesional. En dicho supuesto, la madre se convierte en cabeza de familia con carácter subsidiario.

36. En el sector público, aunque el concepto de cabeza de familia no existía hasta hace poco, la práctica administrativa se armonizó con la vigente en el sector privado, que consistía en reconocer la posibilidad, exclusivamente a los hombres, de que sus derechohabientes fuesen beneficiarios de las prestaciones sociales del Servicio de Prestaciones Médicas del Estado (SPME), que constituye el sistema de protección social del funcionariado. En este sentido, la Ordenanza Soberana núm. 7.155 de 10 de octubre de 2018, sin retrotraerse a los principios generales que otorgaban primacía al padre en la concesión del derecho a las prestaciones, permitió que, a partir de enero de 2019, se hiciera una excepción con las funcionarias y empleadas contratadas estatales y municipales residentes en el Principado, quienes en adelante pueden optar a convertirse en cabeza de familia para percibir las prestaciones por familiares a cargo contempladas en el régimen del SPME. Cabe subrayar que, de conformidad con las nuevas normas, los hijos nacidos de la relación anterior de la madre dejan de estar incluidos automáticamente en la cobertura de seguridad social del marido actual. De hecho, la norma relativa a la recuperación de la condición de cabeza de familia no ha experimentado una modificación similar en el régimen aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, donde se mantiene esta norma cuando una mujer separada o divorciada vuelve a contraer matrimonio, siendo en tal caso su nuevo cónyuge quien se convierte en cabeza de familia (artículo 5 bis A, párrafo segundo, apartado b), de la Ordenanza Soberana núm. 1.447 de 28 de diciembre de 1956). Por consiguiente, las madres en tal situación no pueden solicitar a la CCSS el reconocimiento del derecho a que sus hijos sean beneficiarios de sus prestaciones, pese a estar afiliadas a este régimen por su actividad laboral.

37. Por su parte, a los trabajadores por cuenta propia (afiliados al régimen de la Caja del Seguro de Enfermedad, Accidentes y Maternidad de los Trabajadores por Cuenta Propia, dependiente de la CCSS), se les aplica el mismo procedimiento que al cuerpo de funcionarios y empleados contratados del sector público: en julio de 2019 se aprobó una nueva ley para reconocer a los trabajadores por cuenta propia (independientemente de su género) el derecho a las prestaciones por familiares a cargo recién instauradas en su régimen de protección social y armonizadas con las prestaciones abonadas a los trabajadores por cuenta ajena. En este contexto concreto, los asegurados aspiraban a que dejara de aplicarse la figura discriminatoria del

“cabeza de familia” y se posibilitase un reconocimiento del derecho a las prestaciones basado por primera vez en criterios objetivos, como el lugar de residencia de la familia en conjunción con el lugar de trabajo de ambos progenitores. Ante la evolución de las costumbres, la Oficina de la Alta Comisionada ha recomendado que se tenga en cuenta el lugar de residencia de los hijos, tomando como referencia el del progenitor que se encarga habitualmente de su cuidado, a la hora de reconocer el derecho a las prestaciones. La identificación del lugar efectivo de residencia de los hijos con el domicilio del progenitor que habitualmente los tiene a cargo y su consideración como lugar de residencia principal de la unidad familiar está en consonancia con la igualdad de trato de todas las modalidades de pareja en todos los supuestos de alejamiento de uno de los progenitores. Las Cajas Sociales aceptaron finalmente seguir esta recomendación.

38. En su informe anual correspondiente al período 2020-2021, la Oficina de la Alta Comisionada pidió al Gobierno que abordase el problema del trato desigual dispensado con respecto al reconocimiento de los derechos sociales entre los sectores público y privado.

39. Dicha institución invitó asimismo a la Administración a tener en cuenta la situación de las familias recompuestas en materia de protección social (padrastró afiliado al SPME y madre afiliada a la CCSS), dada la doble exclusión contemplada en los correspondientes textos.

40. Cabe celebrar que se hayan atendido las recomendaciones de la Oficina de la Alta Comisionada, ya que la normativa se modificó rápidamente en el sentido de lo indicado con anterioridad. En el caso de las unidades familiares con un padrastró afiliado al SPME y una madre afiliada a la CCSS, hay que señalar que el Comité de Supervisión de las Cajas Sociales no optó finalmente por modificar la Ordenanza Soberana núm. 1.447 propuesta por el Gobierno y prefirió seguir promoviendo una reforma más global de la normativa vigente que condujera a la eliminación total del concepto de cabeza de familia, en lugar de introducir cambios marginales en el sistema para solucionar un problema creando otros nuevos.

Instancias referentes a casos de acoso: un 23 % de las instancias cursadas

41. El 23 % de las peticiones de pronunciamiento realizadas a la Oficina de la Alta Comisionada desde 2017 hacen referencia a cuestiones relacionadas con el acoso. Por desgracia, tales instancias resultaron ser infundadas o guardar relación con situaciones fuera del ámbito de competencia de dicha Oficina, en la medida en que atañían a las relaciones laborales dentro de la Administración, correspondientes al ámbito de competencia de la Inspección General de la Administración (IGA), que cuenta con una unidad para tramitar las peticiones de pronunciamiento en esa materia.

42. Asimismo, aunque la Oficina de la Alta Comisionada tenga a veces escaso margen de actuación a la hora de pronunciarse sobre las instancias presentadas por casos de acoso, su contribución queda patente en lo que respecta a la emisión de dictámenes legislativos. De ese modo, se contribuye a homogeneizar la legislación y a garantizar los correspondientes derechos de entrada. Por ejemplo, en el dictamen que emitió en 2017 sobre el proyecto de ley relativo al acoso y la violencia en el lugar de trabajo¹, la Oficina de la Alta Comisionada ya tuvo ocasión de señalar que, atendiendo a la simple definición del concepto de acoso laboral planteada en el texto y aprobada tal cual, resultaría difícil imputar delitos de atentado contra la dignidad por comportamientos o comentarios degradantes con connotaciones sexuales, lo que constituye la característica esencial del acoso sexual. La referencia a dicho concepto

¹ Que a partir de aquel momento se convertiría en la Ley núm. 1.457 de 12 de diciembre de 2017, relativa al acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

en términos de acciones y omisiones reiteradas parecía resultar también inadecuada para abarcar la realidad del acoso sexual, que, de hecho, conlleva más bien comentarios, actitudes y gestos de carácter sexual y fuera de lugar. En aquel momento, el legislador no consideró oportuno modificar el texto siguiendo las recomendaciones de la Oficina de la Alta Comisionada.

43. No obstante, posteriormente y en el marco del proyecto de ley núm. 1.027 por el que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales, el legislador dispuso al final la inclusión de una disposición específicamente orientada a castigar el acoso sexual. En su dictamen sobre dicho proyecto de ley —que a partir de entonces se convertiría en la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021, por la que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales—, la Oficina de la Alta Comisionada celebró, por supuesto, no solo que la definición escogida se orientase a reconocer la especificidad de los actos por sus connotaciones sexuales, sino también que posibilitase la comprensión del concepto de acoso ambiental y del entorno, que suele ir unido en la práctica al acoso sexual.

44. Sin embargo, el mencionado proyecto de ley no se limitaba a abordar simplemente la cuestión del acoso sexual y tenía como objetivo reformar, en un sentido más amplio, la imposición de sanciones por actos de violencia sexual.

45. En su dictamen, la Oficina de la Alta Comisionada acogió con beneplácito que dicho proyecto de ley situara el consentimiento como aspecto central de la definición de violación y agresión sexual, para no limitar la constatación de la falta de consentimiento a la existencia de pruebas de coacción, violencia, amenaza o sorpresa, en consonancia con las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Con todo, la Oficina quiso subrayar la falta absoluta de reflexión, en este contexto, acerca del problema específico de las agresiones sexuales en el entorno familiar e hizo hincapié en la necesidad de que el legislador examinase la cuestión de la sanción del incesto, habida cuenta de la extensión del fenómeno. De ahí que la Oficina celebrase que la ley finalmente aprobada contemplara la inclusión en el Código Penal de las sanciones por los delitos específicos de violación y agresión sexual de carácter incestuoso.

Aspectos procesales: inadmisibilidad y tramitación de las peticiones de pronunciamiento

46. El 29 % de las instancias registradas se declaró inadmisibles, por lo que no hubo lugar a su tramitación. Por otra parte, el 17 % de las instancias registradas por actos de discriminación culminó en la aplicación de recomendaciones, y el 17 % de los casos dio lugar a la propuesta de acuerdos de solución amistosa.

47. La inadmisibilidad de determinadas instancias se basó probablemente en la falta de información de quienes las cursaron acerca del cometido de la Oficina de la Alta Comisionada y de la definición de discriminación. Para salvar este escollo, se está debatiendo ampliar el mandato de la Oficina y, en particular, encomendarle la tarea de promover los derechos. Además, la Oficina recuerda, como viene haciendo desde hace varios años, que no existe una legislación general en materia de discriminación en el Principado. De hecho, no existe una ley marco relativa a este tipo de actos. Por consiguiente, queda margen para mejorar el régimen de derecho en materia de discriminación, y las estadísticas procesales citadas anteriormente contribuyen a demostrar la necesidad de una ley marco en este ámbito que permita hacer frente a un mayor número de situaciones.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 b)

48. Véanse los gráficos que figuran en el anexo al presente documento.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 c)

49. Véanse los gráficos que figuran en el anexo al presente documento.

VI. Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer**Respuesta a las cuestiones planteadas en los párrafos 6 a), b), c) y d)**

50. El Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer se estableció como órgano adjunto al Ministerio de Estado y está presidido por la Consejera del Gobierno y Ministra de Relaciones Exteriores y Cooperación. Su misión es coordinar, aplicar y evaluar las políticas nacionales destinadas a promover la igualdad de género y combatir la violencia y la discriminación contra las mujeres.

51. Dicho Comité puede recopilar y analizar los datos que corresponda sobre tales temas. También tiene la capacidad de establecer contacto con órganos homólogos de otros países y dialogar con ellos.

52. El Comité tiene carácter transversal y multidisciplinario y está formado por representantes de la Dirección de Servicios Judiciales, de los departamentos y servicios administrativos competentes y por una delegada interministerial. En su labor también participan otras instituciones monegascas, como el Consejo Nacional, el Ayuntamiento, la Oficina de la Alta Comisionada para la Protección de los Derechos y las Libertades y la Mediación, el Consejo Económico, Social y Ambiental, así como las asociaciones dedicadas a promover los derechos de la mujer. La composición del Comité está establecida por ordenanza soberana. No obstante, en lo que respecta a su colaboración con asociaciones, el Comité puede hacer partícipe de su labor a cualquier asociación cuyo ámbito de trabajo guarde relación con los derechos de la mujer. De ahí que cuatro asociaciones más se hayan sumado al Comité desde su creación.

53. El Comité en cuestión tiene asignado un presupuesto para financiar sus gastos de funcionamiento (80.000 euros al año). En el día a día, una delegada interministerial se encarga de coordinar, preparar y dirigir sus actividades. El carácter “interministerial” de esta delegada se estableció en 2019 para consolidar y reflejar la transversalidad de sus funciones. En cuanto a los recursos humanos, dicha delegada cuenta con la asistencia de un miembro del personal y puede recurrir a los servicios administrativos para ejecutar su actuación.

54. Los principales logros de este Comité son los siguientes:

- Una labor legislativa que ha posibilitado la aprobación de diversas leyes, a saber: una ley relativa al replanteamiento de la tipificación como delito de los actos de agresión sexual, una ley por la que se modifican y derogan disposiciones obsoletas y no igualitarias, el aumento de la duración de la licencia de paternidad y un proyecto de ley sobre la indemnización a las víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica;
- La organización de cursos de formación sobre la acogida y la atención dispensadas a las víctimas de violencia doméstica para todos los profesionales que se ocupan de casos de violencia;
- La elaboración de un censo anual de casos de violencia contra las mujeres y el análisis de las mediciones de la brecha salarial de género realizadas por el IMSEE;

- La realización de campañas de comunicación en los días internacionales celebrados el 8 de marzo y el 25 de noviembre;
- El establecimiento de alianzas y acuerdos de colaboración con agentes locales de los ámbitos de la cultura y el deporte.

55. En los días internacionales celebrados el 8 de marzo y el 25 de noviembre, el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer organiza una campaña de concienciación para recordar la existencia de servicios de ayuda y emergencia que brindan apoyo y atención a las mujeres víctimas de violencia.

56. Asimismo, el Comité lleva a cabo periódicamente una serie de campañas de comunicación para concienciar sobre la persistencia de estereotipos de género y la necesidad de superarlos. Además, se han puesto en marcha iniciativas para que el estudiantado de Mónaco reconozca el valor de la diversidad de género en el ámbito profesional y del acceso de las niñas a todas las ramas de estudios.

57. Por último, con el fin de promover las cuestiones de salud que afectan específicamente a las mujeres, se ha ampliado el contenido del sitio web dfm.mc mediante la inclusión de una página dedicada a este tema. Gracias a la colaboración con el único hospital de Mónaco, el Centro Hospitalario Princesa Gracia (CHPG), en dicha página pueden consultarse artículos sobre la endometriosis, el cáncer de mama y la osteoporosis. Entender las características específicas de la salud femenina ayuda a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

VII. Organizaciones de la sociedad civil y de mujeres

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 7

58. Las asociaciones dedicadas a promover los derechos de la mujer en Mónaco reciben ayuda financiera como apoyo en el desempeño de su labor. Desde la creación del Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer, se puso en marcha un mecanismo para la convocatoria de proyectos en este ámbito. Las subvenciones se conceden basándose en la información detallada en un formulario de solicitud acerca del proyecto y su correspondiente costo.

59. En general, la sociedad civil organiza sus propias actividades y eventos a través de sus enlaces, intermediarios y organizaciones, ateniéndose al buen orden y a lo dispuesto en las correspondientes leyes y reglamentos. De hecho, las posibles ayudas a este respecto abarcan lo siguiente:

- La promoción más eficaz posible de las solicitudes de ayuda mutua o de autorizaciones de recaudación de fondos (debiendo los actos benéficos y las iniciativas recaudatorias de este tipo consignarse en una declaración de actividad en la que se haga constar la información relativa a los agentes participantes y los fondos recaudados);
- La prestación de ayuda financiera a través de subvenciones públicas cuando las entidades en cuestión, principalmente las pertenecientes al tejido asociativo, cuenten con la correspondiente aprobación oficial del Gobierno;
- La aportación de diversas facilidades (disponibilidad de instalaciones, ayuda en actividades de promoción y reserva o autorización de ocupación de la vía pública) para la organización de actos por tales entidades, etcétera.

60. Por lo que respecta más concretamente a la Dirección de Educación Nacional, Juventud y Deporte, cabe destacar que las campañas de concienciación contra la discriminación, el maltrato, la orientación de las personas y la promoción de los derechos se materializan en iniciativas de colaboración con las principales

asociaciones a la vanguardia de tales sectores (Club Zonta, Action Innocence, SheCanHeCan, Au Cœur des Mots, AMADE Mónaco, FightAids, AVIP, entre otras) así como con los asociados institucionales del país, a saber: la Dirección de Seguridad Pública (Policía), la Dirección de Asuntos Culturales, el Consejo Nacional, el Ayuntamiento de Mónaco, el Consejo Económico, Social y Ambiental, la Cruz Roja Monegasca, etcétera.

VIII. Institución nacional de derechos humanos

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 8 a)

Respuestas de la Oficina de la Alta Comisionada para la Protección de los Derechos, las Libertades y la Mediación, entidad independiente que no constituye un órgano jurisdiccional

61. La Oficina de la Alta Comisionada constituye actualmente la institución independiente encargada de luchar contra la discriminación, velar por la protección de los derechos y mediar en los conflictos que puedan surgir entre la Administración del Principado y la ciudadanía.

62. La labor de dicha Oficina está directamente en consonancia con la de las instituciones de mediación y defensoría del pueblo tal como se conocen en todo el mundo. En este sentido, se trata de un mecanismo público, gratuito, no coercitivo, no partidista y de fácil acceso que contribuye a garantizar el estado de derecho en Mónaco. Desde su creación en 2013 mediante la Ordenanza Soberana 4.524, la institución ha respetado los Principios de Venecia, ateniéndose precisamente a ellos en la organización, en 2018, de un seminario con otros organismos homólogos acerca de los valores de las defensorías del pueblo. Este diálogo culminó en la aprobación de la Carta de Buena Administración ese mismo año.

63. Pese a que la Oficina desempeña una labor de defensoría del pueblo bien consolidada de acuerdo con lo señalado anteriormente, es preciso aclarar varios aspectos en relación con su función específica como institución nacional de derechos humanos (INDH) y con el acatamiento de los Principios de París.

La Oficina de la Alta Comisionada como institución de mediación sustentada en el respeto de los Principios de Venecia de acuerdo con la legislación

64. Desde el punto de vista estatutario, la Oficina de la Alta Comisionada goza de una independencia orgánica consustancial a su posición institucional.

65. Se trata de una entidad que no depende de ningún poder constituido y cuya independencia está garantizada, además, por las disposiciones de su estatuto en lo referente tanto a las condiciones que rigen el nombramiento de la Alta Comisionada como a las que regulan el ejercicio de sus funciones, a saber: la Alta Comisionada no recibe instrucciones ni directrices de ninguna autoridad; goza de inmunidad funcional; y su desarrollo profesional está desvinculado de la evaluación administrativa (véanse a este respecto los artículos 11 y 12 de la Ordenanza Soberana 4.524). Por otro lado, la Oficina de la Alta Comisionada goza de verdadera autonomía funcional, ya que dispone de instalaciones y personal propios, una infraestructura diferente de la de la Administración y un presupuesto que se gestiona libremente.

66. Al igual que sus homólogas (las instituciones de mediación y las defensorías del pueblo), la Oficina carece de potestad para imponer sus decisiones y actúa planteando recomendaciones a las autoridades administrativas, tal como se establece en el artículo 23 de la citada Ordenanza Soberana. Al examinar un caso concreto, su actuación puede ser tanto correctiva como preventiva.

67. En este sentido, sus recomendaciones están dirigidas a garantizar el respeto de los derechos y las libertades de la persona que le haya sometido el asunto en cuestión y subsanar las dificultades que se le hayan planteado o evitar que vuelvan a darse (artículo 23, párrafo primero, de la correspondiente Ordenanza Soberana). En tales recomendaciones también puede proponerse cualquier medida general capaz de corregir las deficiencias constatadas o sugerirse cualquier modificación que deba introducirse en las disposiciones legislativas o reglamentarias vigentes (artículo 23, párrafo 2, de la Ordenanza Soberana).

68. Para fomentar la transparencia, en el artículo 27 de la Ordenanza Soberana en cuestión se establece la obligación de que la Alta Comisionada informe por escrito a los ciudadanos que le hayan sometido un asunto del sentido de sus dictámenes y recomendaciones. En virtud de estas competencias y de sus actividades, que abarcan tanto la tramitación de las instancias y la elaboración de dictámenes legislativos como la participación en diversas redes regionales de defensorías del pueblo, la Oficina de la Alta Comisionada entró a formar parte el año pasado de la región europea del Instituto Internacional del Ombudsman.

La Oficina de la Alta Comisionada como institución de referencia de defensa de los derechos humanos en la práctica de cara a las autoridades

69. Aunque este reconocimiento constituye un avance importante en cuanto al respeto de los derechos humanos y, más concretamente, en cuanto a la función desempeñada por la Oficina de la Alta Comisionada, lo cierto es que, desde el punto de vista de la legislación, la Ordenanza Soberana 4.524 por la que se creó la Oficina sigue sin reconocerle determinadas competencias, como la promoción de los derechos y la capacidad de pronunciarse por iniciativa propia.

70. A ese respecto, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa ha hecho referencia periódicamente a esta carencia y, sobre todo, a los avances legislativos que podría realizar el Gobierno para otorgar más margen de actuación a la Oficina de la Alta Comisionada. De ahí que, durante el seminario organizado conjuntamente con la ECRI el pasado mes de abril sobre el seguimiento de las recomendaciones formuladas en 2021, el Vicepresidente de la Comisión retomara el asunto de las competencias atribuidas a la Oficina y celebrara los estudios que se estaban realizando para modificar su estatuto. Este proyecto surgió a raíz del último informe de la ECRI sobre Mónaco, publicado en 2021, en el que se destacaba la importancia de seguir aumentando las capacidades de investigación, pronunciamiento por iniciativa propia y elaboración de un marco jurídico que regulase las cuestiones relativas a la discriminación.

71. El Señor Muižnieks, Comisario para los Derechos Humanos del Consejo de Europa, ya lamentó durante su visita oficial a Mónaco en 2017 que el mandato de la Oficina de la Alta Comisionada fuera tan restrictivo e insistió en la importancia de otorgarle la facultad de pronunciamiento por iniciativa propia, lo que le permitiría ampliar su ámbito de actuación y realizar una labor más profunda de concienciación de la población sobre los derechos humanos, como ocurre en otros Estados europeos.

72. En la misma línea, cabe señalar que la Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, sección europea de la Alianza de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, contactó en varias ocasiones con la Oficina de la Alta Comisionada el año pasado con miras a iniciar su correspondiente proceso de acreditación. Por el momento, y al hilo de lo expuesto con anterioridad, se están llevando a cabo conversaciones entre la Oficina y las autoridades monegascas con el fin de armonizar el estatuto de aquella con los requisitos contemplados en los Principios de París y posibilitar su consiguiente integración en la Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

73. A las competencias que la Oficina ya tiene conferidas en virtud de su estatuto, se añadirían en concreto las siguientes:

- La promoción de los derechos;
- La capacidad para pronunciarse por iniciativa propia;
- La participación en el seguimiento de la aplicación de los convenios de derechos humanos de los que el Principado es signatario;
- La posibilidad de recibir instancias cursadas por menores de edad.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 8 b)

74. El objetivo es que la Oficina de la Alta Comisionada desarrolle su labor con una infraestructura de trabajo totalmente independiente de la Administración sin por ello tener que depender de donaciones. La Oficina dispone de un presupuesto propio que gestiona libremente (artículo 46 de la Ordenanza 4.524, relativa a su creación) y, en este sentido, la institución determina sus necesidades de recursos humanos y materiales dentro de los límites de dicho presupuesto. Hasta la fecha, la institución en cuestión siempre ha contado con el presupuesto solicitado, que nunca se ha reducido.

75. La Oficina de la Alta Comisionada está sujeta a control presupuestario desde el punto de vista de la legalidad (Contraloría General de Gastos), pero no en lo referente a la oportunidad de los gastos, pudiendo someterse al control de la Comisión Superior de Cuentas. No obstante, este control, regulado por el artículo 46 de la Ordenanza Soberana 4.524, nunca se ha llevado a cabo en la práctica.

76. Cabe señalar que, en el caso de las peticiones de pronunciamiento realizadas por personas no francófonas que necesiten la ayuda de un servicio de traducción, la Oficina de la Alta Comisionada sufraga los gastos de este servicio para garantizar la comprensión adecuada de los procedimientos iniciados.

77. La mencionada institución, que a día de hoy cuenta con un equipo de cuatro personas contratadas a tiempo completo, tiene previsto crear un quinto puesto con carácter más permanente que contribuya a ampliar sus competencias. Por el momento, la dotación actual de efectivos, que debe valorarse en función del tamaño del Principado (39.050 habitantes), es suficiente para atender las necesidades de la Oficina.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 8 c)

78. En virtud de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ordenanza relativa a su creación, la Oficina de la Alta Comisionada puede consultar a asociaciones, grupos y otros organismos sin fines de lucro de carácter social o humanitario cuyas actividades sean de interés para la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía en su relación con la Administración y la lucha contra la discriminación injustificada.

79. En la práctica, la Oficina mantiene dos tipos de alianzas: las establecidas con el Gobierno y, en particular, con el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer, y las establecidas con la sociedad civil, en concreto con las asociaciones defensoras de la igualdad de género o de la importancia del papel de la mujer en la sociedad.

80. En cuanto a su relación con las organizaciones de la sociedad civil, la Oficina de la Alta Comisionada lleva dos años participando en las sesiones breves de mentoría organizadas en el Día Internacional de la Mujer conjuntamente por la asociación SheCanHeCan y la asociación de empresarias monegascas Association des Femmes Chefs d'Entreprise de Monaco, cuya finalidad es asesorar, orientar e informar a las

jóvenes de 12 a 18 años escolarizadas en el Principado acerca de carreras profesionales que puedan servirles de inspiración. En el marco de dicho evento, la representación de la institución está a cargo de un miembro del equipo de la Oficina y se señalan tanto los derechos de la mujer como la importancia de luchar contra la discriminación, así como las responsabilidades vinculadas al cargo de la Alta Comisionada.

IX. Medidas especiales de carácter temporal

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 9

(Artículo 4, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”).

(Recomendación general núm. 25: Medidas correctivas para garantizar “la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito [...]. El término ‘medidas’ abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas [...]; [...] las medidas especiales de carácter temporal también pueden basarse en decretos, directivas sobre políticas generales o directrices administrativas [...]. Esas medidas especiales de carácter temporal podrán incluir la administración pública, la actividad política, la educación privada y el empleo”).

81. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf).

82. No se han adoptado medidas legislativas o reglamentarias que constituyan medidas especiales de carácter temporal en el sentido de lo contemplado en la Convención y en la recomendación general núm. 25.

83. Recientemente se ha adoptado una serie de medidas que afectan a todos los ámbitos mencionados, entre ellas, sin carácter restrictivo, las siguientes:

- La aprobación de la Ley núm. 1.523 de 26 de mayo de 2022, relativa a la promoción y protección de los derechos de la mujer, que introduce diversas modificaciones y deroga antiguas disposiciones ya obsoletas y no igualitarias;
- El nombramiento, el 25 de octubre de 2018, de la Comisión para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer de la que forman parte representantes institucionales y en la que se incluye la Delegada para la Promoción y Protección de la Mujer, como ya se mencionaba en las respuestas del Gobierno elaboradas por el Departamento de Relaciones Exteriores y Cooperación y fechadas el 21 de noviembre de 2019, siguiendo las recomendaciones prioritarias formuladas en su momento por el Comité;
- La actuación constante y eficaz de AVIP, asociación de ayuda a víctimas de delitos penales, que desarrolla su labor desde 2014, como ya se ha señalado, y que brinda experiencia, atención y orientación útiles y ayuda concreta a las personas;

- La impartición de formación específica en materia de lucha contra la violencia, especialmente destinada a unos 50 agentes de policía y 40 miembros del cuerpo docente (en particular a los directores de los centros), con el fin concreto, en el caso de estos últimos, de fomentar la comprensión de la importancia de la igualdad de género y la lucha contra la violencia y de garantizar el acceso a las distintas orientaciones y el desarrollo de la vida escolar sin estereotipos;
- La organización de determinadas campañas de concienciación sobre los derechos de la mujer por parte de las entidades del tejido asociativo con el apoyo de las autoridades públicas (por ejemplo, la campaña de colocación de carteles de colores visibles en bancos del espacio público);
- La amplia cobertura mediática de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (el 25 de noviembre de 2022);
- La implementación de la aplicación especializada App-Elles por parte del Gobierno en julio de 2022.

X. Estereotipos

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 10

84. La Ley núm. 1.523, aprobada el 16 de mayo de 2022 y relativa a la promoción y protección de los derechos de la mujer mediante la modificación y derogación de disposiciones obsoletas y no igualitarias, constituyó un avance importante e ilustrativo de una voluntad firme en la lucha contra los estereotipos discriminatorios referentes a las funciones y responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y la sociedad.

85. Los preparativos de dicha Ley permitieron inventariar un gran número de textos que contenían disposiciones estereotipadas, obsoletas o arcaicas, así como determinar varios “motivos recurrentes” de obsolescencia.

86. La Ley en cuestión constituye un medio de actualización de las referencias normativas y está destinada a enmendar las disposiciones obsoletas de determinados marcos jurídicos de referencia. Muchos de los textos, vigentes aún a día de hoy, no tenían en cuenta las sucesivas modificaciones del derecho monegasco, por lo que reflejaban el estado anterior de la legislación en diversos ámbitos, por ejemplo, en materia de sucesiones.

87. Asimismo, la Ley pretende ser una obra de actualización “léxica” orientada a enmendar la obsolescencia estereotipada de determinados marcos semánticos de referencia. De hecho, varios de los textos contenían formulaciones o conceptos que, por la terminología empleada, remitían a nociones sociales superadas a día de hoy. Tal era el caso de los enunciados que reflejaban un enfoque androcéntrico (con el hombre como único punto de referencia) del lugar de trabajo (sugiriendo algunos términos la existencia de determinadas funciones que solamente podían ejercer los hombres) o bien una perspectiva patriarcal de la familia, en la que únicamente el marido o el padre tenían potestad para gestionar los intereses familiares y adoptar decisiones dentro de este entorno.

88. En tercer y último lugar, cabe señalar que la Ley constituye una obra de actualización “científica” destinada a enmendar la obsolescencia “técnica” de determinadas formulaciones que perjudicaban a las mujeres y seguían directamente la estela de disposiciones terminantemente desfasadas, ya que, al igual que estas, pasaban por alto determinados avances sociales, con la salvedad de que este desconocimiento conllevaba más concretamente, en este caso, la no consideración de determinados avances científicos, sobre todo desde la perspectiva de los derechos de

la mujer. Así ocurría, por ejemplo, con el denominado “plazo de viudedad” o, en menor medida, con las fórmulas que reflejaban, en materia de reconocimiento de los derechos de sucesión y la toma de posesión de la herencia por parte de los herederos, lo que se denominaba la “presunción de supervivencia”, determinada en función del sexo.

89. El Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer ha puesto en marcha una campaña anual de comunicación sobre igualdad para deconstruir estereotipos y fomentar un cambio de mentalidad. La campaña esgrime el lema inclusivo “Todo el mundo tiene cabida...” y utiliza el *hashtag* “#égalitéJagis”. En este contexto se han abordado diversos temas relacionados con la igualdad en el día a día y en el lugar de trabajo, como los regalos en función del género, las tareas domésticas, la diversidad de género en el lugar de trabajo y la igualdad en el deporte y las actividades de ocio.

90. Uno de los componentes de la campaña se ha centrado en la igualdad en el ámbito de la gobernanza empresarial, con el fin de poner de manifiesto que los cargos decisorios siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres. Las afirmaciones de cada una de estas campañas se sustentan objetivamente en datos estadísticos (concretamente los facilitados por el IMSEE). A este respecto, también es importante mencionar la publicación, en julio de 2022, de la encuesta realizada por el IMSEE sobre las medidas de la brecha salarial de género.

91. En colaboración con la Dirección de Educación Nacional, Juventud y Deporte, se posibilitó la participación del alumnado de enseñanza secundaria en una serie de encuentros para dialogar sobre el sexismo y los estereotipos de género.

92. Asimismo, el alumnado pudo visitar una exposición organizada con motivo de la XXVI edición de las Jornadas Europeas del Patrimonio, cuyo tema fue “Mujeres y patrimonio”. La exposición permitía acercarse a las figuras de 15 mujeres con una trayectoria destacada en el Principado o que habían establecido vínculos con Mónaco en diversos ámbitos.

93. Por otro lado, cabe señalar que la Ley de Educación de 12 de julio de 2007 no supone discriminación alguna, al margen del sexo de la persona o su condición física o psicológica.

94. En principio, el sistema nacional de educación de Mónaco está en consonancia con el plan de estudios oficial de Francia en esa esfera (ciencias de la vida y de la tierra, sesiones dedicadas a la salud y la reproducción y educación ética y cívica) y consigue establecer más sinergias entre los distintos agentes involucrados y garantizar, gracias al pequeño tamaño del Estado, la detección inicial y el seguimiento prácticamente personalizado de cualquier cuestión.

95. Combatir los estereotipos pasa, ante todo, por respetar el principio de igualdad de género, principio rector al que las autoridades públicas y la población en general se atienen en gran medida, ya que posibilita y fomenta la creación de un clima escolar de tranquilidad, garantiza un entorno protector con escasos comportamientos teñidos de violencia de género y promueve la diversidad y la igualdad con respecto a la orientación.

96. Las medidas de prevención y formación encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación o reflejo de imágenes negativas o sexistas van acompañadas de campañas de concienciación, cursos de formación continua y actividades educativas y pedagógicas en favor de la igualdad.

97. Así pues, se hace especial hincapié en el seguimiento basado en el igualitarismo, la formación continua del personal, la transmisión de una cultura de igualdad,

tolerancia y respeto mutuo y, a la luz de la evolución de la sociedad, la intensificación de la lucha contra la violencia y la ciberviolencia sexuales y de género.

98. A ese respecto, la reciente aprobación de la Ley núm. 1.513 de 3 de diciembre de 2021, relativa a la lucha contra el acoso y la violencia en el entorno escolar, ilustra la necesidad de contar con un marco adecuado en este ámbito (si bien las instituciones ya habían empezado a tomar medidas en la práctica antes de la existencia de esta disposición legal).

99. En ese sentido, las disposiciones jurídicas introducidas recientemente para combatir el acoso abarcan la instauración del derecho a un entorno escolar seguro y tranquilo, la organización de sesiones de concienciación, la formación de todo el personal implicado en el sentido más amplio, la existencia de un plan específico de prevención y lucha y la designación de un “contacto de referencia en caso de acoso” dentro de cada centro educativo, así como de un delegado especializado en este problema dentro de la Dirección de Educación Nacional, Juventud y Deporte.

100. Por lo demás, y en lo que respecta a la inserción laboral, en el cuadro que figura a continuación se indica la proporción de mujeres entre el personal directivo (columna 1) y entre el personal docente (columna 2), según los datos correspondientes al año académico 2022-2023.

<i>Mujeres entre el personal directivo</i>	<i>Nivel de enseñanza</i>	<i>Año académico 2022-2023</i>
Preescolar	100 %	90 %
Primaria	78	80
Secundaria (primer ciclo)	0*	63
Secundaria (segundo ciclo)	57	53
Superior	71	44
Total	65 %	65 % (es decir, 20 de 31 y 475 de 727)

* De un total de 3 personas.

XI. Violencia de género contra la mujer

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 11

101. Véase la pregunta 6 d).

102. El Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer adscrito al Ministerio de Estado se creó mediante la Ordenanza Soberana núm. 7.178 de 25 de octubre de 2018. De conformidad con el artículo 2 de dicha Ordenanza Soberana, el Comité en cuestión tiene el siguiente cometido:

- Velar por la coordinación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y medidas nacionales adoptadas para promover la igualdad de género y prevenir y combatir todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, de acuerdo con lo contemplado en los siguientes convenios:
 - El 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;
 - El Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, firmado en Varsovia el 16 de mayo de 2005;

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979;
- El citado Comité tiene como principal cometido coordinar la recopilación y el análisis de los datos pertinentes y la difusión de los resultados obtenidos;
- El Comité también tiene la capacidad de establecer contacto con órganos homólogos de otros países y dialogar con ellos;
- El Comité velará asimismo por el seguimiento de las recomendaciones formuladas por los órganos internacionales encargados de garantizar la aplicación por las partes de los convenios mencionados en el primer párrafo.

103. La creación del Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer supone la aplicación efectiva de la recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer formulada en sus observaciones finales sobre los informes periódicos inicial, segundo y tercero combinados de Mónaco, de 22 de noviembre de 2017 (véase el párrafo 20), referente al establecimiento de mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.

104. En cuanto a la tipificación como delito de la violación, la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021, por la que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales, modificó la definición jurídica de la violación y otras agresiones sexuales de modo que en adelante se basase en la vulneración del consentimiento libre e inequívoco, con el fin de adaptar el derecho monegasco principalmente a la recomendación general núm. 35, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, así como a lo dispuesto en el artículo 36 del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (el denominado “Convenio de Estambul”), firmado por Mónaco el 20 de septiembre de 2012 y ratificado el 7 de octubre de 2014).

105. Al hilo de lo señalado, en el artículo 262 del Código Penal, en su versión modificada por la Ley núm. 1.517 citada anteriormente, se establece lo siguiente:

- La definición del concepto de violación como el acto de obligar a otra persona a cometer o experimentar, sin su consentimiento, cualquier acto de penetración sexual o acto bucogenital de cualquier tipo y por cualquier medio;
- La imposición a quienes cometan un delito de violación de penas de diez a veinte años de prisión.

106. En cuanto a las aportaciones fundamentales de la Ley núm. 1.517, es importante señalar que la noción de inexistencia de consentimiento constituye el propio núcleo de la definición de los delitos de violencia sexual, lo que conlleva, en particular, la inclusión de una presunción irrefutable de inexistencia de consentimiento cuando la violación o la agresión sexual se comete contra una persona menor de 13 años (nuevo artículo 261-1, último párrafo, del Código Penal) o cuando estos delitos se cometen con carácter incestuoso contra víctimas menores independientemente de su edad (nuevo artículo 261-2, último párrafo, del Código Penal).

107. A raíz de la aprobación de la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021, por la que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales, se ha ampliado la definición de violación contemplada en el Código Penal para que pase a centrarse en la inexistencia de consentimiento de la víctima, de conformidad con las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO). De ese modo,

actualmente se entiende por violación cualquier tipo de acto de penetración sexual no consentida, independientemente del medio por el que se realice. Esta definición permite abarcar una gama más amplia de situaciones y no se limita a los supuestos en que haya habido amenaza, violencia, coacción o sorpresa.

108. Debido al desfase temporal que conlleva la instrucción de los casos, algunos de los hechos denunciados aún no se habían traducido en enjuiciamientos o condenas en el momento en que el IMSEE extrajo los correspondientes datos.

- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2019 nueve casos de violencia sexual contra mujeres (casos de violación incluidos). Tres de ellos se terminaron enjuiciando en Mónaco, sin que se dictara ninguna sentencia condenatoria al respecto;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2020 seis casos de violencia sexual contra mujeres (casos de violación incluidos). Dos de ellos se terminaron enjuiciando en Mónaco, uno de los cuales se saldó con una sentencia condenatoria;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2021 cuatro casos de violencia sexual contra mujeres (casos de violación incluidos). Ninguno de ellos se terminó enjuiciando en Mónaco;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2022 ocho casos de violencia sexual contra mujeres (casos de violación incluidos). Ninguno de ellos se terminó enjuiciando en Mónaco.

XII. Violencia de género contra la mujer

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 12

109. El concepto de “violencia doméstica” se introdujo a raíz de la aprobación de la Ley núm. 1.382 de 20 de julio de 2011, relativa a la prevención y sanción de formas específicas de violencia, y hace referencia a cualquier forma de violencia o amenaza de violencia, ya sea física, psicológica, sexual o económica, ejercida por personas que conviven o han convivido bajo el mismo techo con la víctima (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo preliminar de la Ley).

110. Partiendo de una perspectiva realista del derecho penal, el legislador monegasco ha querido adoptar un enfoque global y fáctico de la violencia doméstica, centrándose en los actos cometidos tanto entre cónyuges como entre personas convivientes bajo el mismo techo o que hayan convivido bajo el mismo techo durante un período prolongado.

111. Así pues, la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021, por la que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales, ha ampliado el enfoque aplicable a la violencia doméstica, al considerar la convivencia (anterior o actual) una circunstancia agravante en caso de violación, de modo que la pena impuesta sea más grave si la violación la ha cometido el cónyuge, la pareja, la persona conviviente o la pareja de hecho de la víctima que si el autor es una tercera persona.

112. Este concepto puede ser un elemento constitutivo de delito por sí mismo, como ocurre en el caso de la violencia, en relación con la cual el artículo 238-1 del Código Penal establece lo siguiente:

- Los actos de violencia que no hayan dado lugar a enfermedad o incapacidad laboral total se castigarán con una pena de prisión de 6 meses a 1 año y la multa contemplada en el artículo 26, punto 2, si se cometen:

- 1º Contra el cónyuge, la pareja de hecho o su pareja conviviente, su pareja de hecho o su pareja conviviente o contra cualquier otra persona que conviva con el autor de los actos bajo el mismo techo o que haya convivido con él durante un período prolongado.

113. La correspondiente consideración de circunstancia agravante también resulta aplicable en relación con otro tipo de delitos. Por ejemplo, por lo que respecta a las amenazas, el artículo 234-1 del Código Penal establece lo siguiente:

- Cuando las amenazas a las que hacen referencia los artículos 230 a 234 se dirijan contra el cónyuge del autor, su pareja de hecho o su pareja conviviente o cualquier otra persona que conviva con el autor de los actos bajo el mismo techo o que haya convivido con él durante un período prolongado, se castigarán con una pena que duplique la contemplada en dichos artículos, sin que, no obstante, la pena privativa de libertad pueda superar la pena máxima imponible en virtud de lo dispuesto en tales artículos.
- Lo mismo ocurrirá cuando las amenazas contempladas en los artículos 230 a 234 se dirijan contra una persona cuya vulnerabilidad o situación de dependencia sea evidente o conocida por el autor de los hechos.

114. Asimismo, cabe recordar que una persona que golpee a su pareja fuera del hogar de convivencia (anterior o actual) puede, no obstante, resultar enjuiciada por agresión y provocación de lesiones con carácter intencional, delito punible mediante la imposición de las sanciones contempladas en los artículos 236 y siguientes del Código Penal. Dicha persona se expondría a penas de entre 1 y 5 años de prisión y al pago de la multa contemplada en el artículo 26, punto 4, cuyo importe se sitúa entre 18.000 y 90.000 euros.

115. Por último, a lo largo de 2022, la Dirección de Acción y Asistencia Sociales, bajo la autoridad del Departamento de Asuntos Sociales y Salud, atendió a siete mujeres víctimas de violencia psicológica, física o sexual.

116. Debido al desfase temporal que conlleva la instrucción de los casos, algunos de los hechos denunciados aún no se habían traducido en enjuiciamientos o condenas en el momento en que el IMSEE extrajo los correspondientes datos.

- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2019 15 casos de violencia doméstica contra mujeres (cometida por su pareja o cónyuge), de los cuales se denunciaron 9. Ocho de tales casos se terminaron enjuiciando en Mónaco, dictándose tres sentencias condenatorias al respecto;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2020 18 casos de violencia doméstica contra mujeres (cometida por su pareja o cónyuge), de los cuales se denunciaron 11. Siete de tales casos se terminaron enjuiciando en Mónaco, dictándose una sentencia condenatoria al respecto;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2021 10 casos de violencia doméstica contra mujeres (cometida por su pareja o cónyuge), de los cuales se denunciaron 9;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2022 11 casos de violencia doméstica contra mujeres (cometida por su pareja o cónyuge), de los cuales se denunciaron 8.

XIII. Trata y explotación de la prostitución

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 13

117. Dentro del derecho monegasco, la trata de personas está tipificada como delito en el artículo 8 de la Ordenanza Soberana núm. 605 de 1 de agosto de 2006, relativa a la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, y su Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, donde se establece lo siguiente:

- Son constitutivos de delito de trata de personas la captación, el transporte, el traslado, el alojamiento o la acogida de una persona en las siguientes circunstancias:
 - Cuando se recurra a amenazas, al uso de la fuerza o a cualquier otra forma de coacción, como el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de autoridad o el abuso de una situación de vulnerabilidad;
 - Cuando se ofrezcan o acepten pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga poder sobre otra con fines de explotación, lo que abarca la prostitución o cualquier otra forma de explotación sexual, la esclavitud o prácticas análogas, los trabajos o servicios forzados, la servidumbre o la extracción de órganos;
- Los actos en cuestión serán constitutivos de delito de trata de personas aun cuando la víctima haya otorgado su consentimiento;
- Cuando la víctima sea menor de 18 años, se considerará en edad infantil y serán constitutivos de delito los meros actos de captación, transporte, traslado, alojamiento o acogida, aunque no se lleven a cabo recurriendo a los medios contemplados en el párrafo primero.

118. En el artículo 9 de la citada Ordenanza Soberana se contempla la sanción del delito de trata o tentativa de trata de personas mediante la imposición de una pena de prisión de 5 a 10 años y una multa por el importe establecido en el artículo 26, punto 4, del Código Penal (es decir, entre 18.000 y 90.000 euros), cuyo máximo podrá ascender a diez veces dicho importe.

119. Asimismo, se amplió el arsenal jurídico para combatir la esclavitud doméstica con la aprobación de la Ley núm. 1.382 de 20 de julio de 2011, relativa a la prevención y sanción de formas específicas de violencia, cuya finalidad es prevenir y castigar las distintas formas de violencia que requieran o justifiquen la aplicación de modalidades de sanción o reparación específicas, o bien la aplicación de sanciones más duras o adecuadas, por la situación de especial vulnerabilidad de las víctimas o por las circunstancias en que dichas formas de violencia se perpetran (según lo dispuesto en el artículo preliminar). La citada Ley introdujo un nuevo párrafo 1 en el artículo 249-2 del Código Penal, según el cual se castigará con una pena de cinco años de prisión y una multa cuyo importe será el doble del contemplado en el artículo 26, punto 4, el hecho de incitar a prestar servicios no remunerados o a cambio de una remuneración claramente no proporcional a la importancia del trabajo realizado a una persona cuya vulnerabilidad o situación de dependencia sean evidentes o conocidas por el responsable de dicha incitación.

120. No obstante, el 7 de julio de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del país una Ordenanza Soberana destinada a ampliar el arsenal jurídico del Principado para luchar contra la trata de personas. De ese modo, el delito de trata deja de reducirse a situaciones transnacionales con implicación de un grupo delictivo organizado, contemplándose en el texto en cuestión una serie de circunstancias agravantes de este

delito (puesta en peligro de la vida de la víctima, minoría de edad de la víctima, comisión del delito por parte de un funcionario público en el ejercicio de sus funciones y comisión del delito en el marco de una organización delictiva). Por último, en la citada Ordenanza Soberana se contemplan la formación periódica de los profesionales responsables de atender a las víctimas de la trata y el aumento de la indemnización a estas.

XIV. Participación en la vida política y pública

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 14

121. Con respecto a este punto, cabe recordar la resolución núm. 32 destinada a promover la representación de las mujeres en los consejos de administración de las entidades públicas y privadas dependientes del Estado y la campaña de concienciación “Todas las personas tienen cabida en la gobernanza empresarial e institucional”, llevada a cabo en 2022 por el Comité para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer. Además, el 29 de noviembre de 2022, la Dirección de Trabajo se reunió con la asociación de empresarias monegascas Association des Femmes Chefs d'Entreprise de Monaco para tratar, a petición de estas, diversas cuestiones relacionadas con la legislación laboral aplicable en esta esfera.

XV. Nacionalidad

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 15

122. A modo de introducción, conviene recordar que las sucesivas reformas de la legislación relativa a la nacionalidad emprendidas por medio de la Ley núm. 1.155 de 18 de diciembre de 1992, la Ley núm. 1.276 de 22 de diciembre de 2003, la Ley núm. 1.296 de 28 de abril de 2005 y, por último, la Ley núm. 1.387 de 19 de diciembre de 2011 han permitido en la práctica subsanar la brecha de género existente en cuanto a la posibilidad de transmitir la nacionalidad monegasca tanto por filiación como por matrimonio.

123. Desde el 29 de junio de 2019, en el artículo 1 de la Ley núm. 1.155 de 18 de diciembre de 1992, relativa a la nacionalidad, se establece lo siguiente:

- Se considerará de nacionalidad monegasca:
 - 1º - A toda persona nacida de padre monegasco, a menos que este haya adquirido la nacionalidad monegasca por declaración en virtud de las disposiciones del artículo 3;
 - 2º - A toda persona nacida de madre monegasca de nacimiento que conserve dicha nacionalidad el día del nacimiento de la persona en cuestión;
 - 3º - A toda persona nacida de madre monegasca y que tenga un ascendiente de la misma rama familiar monegasco de nacimiento;
 - 4º - A toda persona nacida de madre monegasca que haya adquirido la nacionalidad monegasca por naturalización o reintegración, o bien en virtud de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 6 o el cuarto párrafo del artículo 7 de la presente Ley;
 - 5º - A toda persona nacida de una madre que haya adquirido la nacionalidad monegasca por declaración a raíz de un proceso de adopción simple;
 - 6º - A toda persona nacida en Mónaco de filiación desconocida;

- La nacionalidad de un niño o una niña en régimen de adopción plena se determinará con arreglo a las distinciones establecidas en el párrafo anterior.

124. Así pues, los padres monegascos pueden transmitir su nacionalidad a sus hijos siempre que no la hayan adquirido por declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 3, lo que consiste concretamente en la adquisición de la nacionalidad por matrimonio en determinadas circunstancias y transcurrido un plazo de 20 años.

125. Por lo que respecta a las madres monegascas, en la legislación se contemplan efectivamente una serie de requisitos. No obstante, analizándolos en su conjunto, no se puede negar que las mujeres monegascas transmiten su nacionalidad monegasca a sus hijos —y a sus maridos extranjeros— en unas condiciones que no son más restrictivas que las aplicables a los hombres monegascos con respecto a sus descendientes o a sus cónyuges extranjeras.

126. De hecho, la distinción que a día de hoy se sigue haciendo en el artículo 1 de la Ley de 1992 entre la filiación paterna y la materna en la adquisición de la nacionalidad monegasca parece ser fundamentalmente formal, y la lista de requisitos específicos aplicables a la madre que figura en él constituye el resultado de los sucesivos avances legislativos.

XVI. Educación

Respuesta a las cuestiones planteadas en los párrafos 16 a), b) y c)

127. Dado que Mónaco constituye un estado de derecho y una sociedad abierta y democrática, cada cual, dentro de sus medios y posibilidades, sigue siendo libre de elegir la rama de estudios que desee, sin que ninguna quede especialmente marginada. Con el fin de promover esta libre elección y fomentar que se haga con conocimiento de causa, se han emprendido, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Desde 2022 existe el llamado “Ágora de la Orientación”, iniciativa que se acompaña de un concurso encaminado a deconstruir la especificidad de género y un grupo de trabajo sobre lo que se denomina el “itinerario de cara al futuro”;
- Siguiendo esta misma línea, se ha puesto de relieve el papel que el Centro de Información del Sistema de Educación Nacional ya venía desempeñando activamente mediante la ampliación de la información facilitada acerca de sus competencias.

128. La educación sexual está integrada en la esfera más amplia de la educación sobre salud e higiene establecida por ley (artículo 39 de la Ley núm. 1.334 de 12 de julio de 2007, relativa a la educación) y contemplada en los programas educativos en favor de la aplicación del principio de no discriminación, en función de la edad y el nivel requeridos. Este tema se aborda desde el primer ciclo de enseñanza secundaria, dentro de un programa cuyo objetivo es formar al alumnado en salud reproductiva y genésica.

129. La cuestión en general forma parte del contexto aún más amplio de la educación sobre ciudadanía democrática y derechos humanos adecuada a todas las etapas de formación y aplicable, además, al conjunto del cuerpo docente y el personal que trabaja en el ámbito educativo.

130. Las diferencias de orientación obedecen fundamentalmente a factores endógenos, ya que las chicas suelen tener mejores resultados escolares que los chicos pero no eligen lo mismo ni siguen los mismos itinerarios (orientándose más hacia la enseñanza general y tecnológica, con un claro predominio de la elección de ramas de estudios de letras y menor tendencia a optar por ramas de estudios de ciencias).

131. La proporción total de mujeres en todas las ramas de estudios se desglosa de la siguiente manera:

<i>Ramas de estudios</i>	
Programas genéricos y de cualificación	46 %
Educación	83 %
Letras o artes	70 %
Ciencias sociales, periodismo e información	74 %
Comercio, administración y derecho	54 %
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	31 %
Tecnologías de la información y las comunicaciones	7 %
Ingeniería, industria transformadora y construcción	26 %
Agricultura, silvicultura y ciencias veterinarias	71 %
Salud y asistencia social	47 %
Servicios	35 %
Total	51 %

132. Por último, también se ofrece una educación inclusiva, como demuestra la importancia de destacar la necesidad de una educación para todos y de igualdad de oportunidades, independientemente del sexo, el potencial, las características específicas o la situación de la persona joven en cuestión.

133. Asimismo, en enero de 2023 se celebró el Día Internacional de la Educación, más concretamente en uno de los seis centros escolares del Principado, con el fin, por un lado, de concienciar al alumnado de todos los niveles educativos —recurriendo a un código y un lenguaje adecuados a la edad— acerca de los problemas a los que se enfrenta el alumnado con discapacidad y, por otro, de posibilitar que el alumnado contribuyese —a través de la mejora de su comprensión de la discapacidad y de su comportamiento— a construir una escuela inclusiva con más eficacia.

XVII. Empleo

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 17

134. En primer lugar, conviene recordar que la Constitución monegasca y las leyes y reglamentos vigentes en el Principado de Mónaco no discriminan por motivos de raza, color de piel, sexo, idioma o religión. Todos los trabajadores contratados legalmente como empleados en Mónaco gozan de las mismas condiciones laborales, independientemente de su raza, sexo, religión o nacionalidad, cumpliendo con lo dispuesto en los convenios vinculantes para el Principado.

135. Con respecto a la igualdad salarial, en el artículo 2-1 de la Ley núm. 739 de 16 de marzo de 1963, relativa a los salarios (en su versión modificada), se establece la obligación de que todos los empleados, independientemente de su sexo, reciban igual salario por un trabajo igual o de igual valor.

136. En el caso del sector público, la Ley núm. 1.527 de 7 de julio de 2022, por la que se modifica la Ley núm. 975 de 12 de julio de 1975, relativa al estatuto del funcionariado del Estado, modificó el artículo 17 de esta última Ley referente a dicho

estatuto para incorporar el principio de no discriminación entre funcionarios. El 22 de octubre de 2018 se presentó al Consejo Nacional el Proyecto de Ley núm. 980 relativo a la regulación del trabajo nocturno, que sigue examinándose a día de hoy.

137. Además de las estadísticas sobre las mujeres en el empleo que publica anualmente el IMSEE, se ha realizado un estudio sobre la medida de la brecha salarial de género atendiendo a los salarios de 2019, cuya primera publicación tuvo lugar en julio de 2022. El estudio pone de manifiesto la existencia de una situación prácticamente de igualdad en el sector público y equilibrada en el sector privado (con una brecha del 5,9 % a favor de los hombres, lo que sitúa al Principado entre los diez países más igualitarios dentro de la clasificación elaborada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos).

138. El Departamento de Asuntos Sociales y Salud tiene previsto concienciar sobre esta cuestión a los empleadores e interlocutores sociales en la próxima evaluación intermedia de la repercusión de la Carta para la Igualdad de Género en el Trabajo, firmada el 7 de noviembre de 2019.

139. Fruto de la labor realizada, cabe constatar los siguientes datos correspondientes al período 2013-2022:

- Las mujeres constituían entre el 27 % y el 28 % de los miembros activos de los consejos de administración y órganos decisorios de los agentes económicos inscritos en el Registro de Comercio e Industria de Mónaco (exceptuando la forma jurídica “sociedad extranjera”);
- El porcentaje de mujeres entre los trabajadores por cuenta propia era similar (entre un 27 % y un 28 %);
- En el sector privado, las mujeres representaron en torno al 40 % de los empleados a lo largo del mencionado decenio, mientras que en el sector público su porcentaje aumentó (del 41 % en 2013 al 44 % en 2022).

140. Con respecto a la medición de la brecha salarial en 2019, cabe señalar lo siguiente:

- El índice de remuneración de las mujeres que trabajaban en la Administración pública en 2019 era un 0,7 % superior al de los hombres;
- En el sector privado, la mediana de la brecha salarial era del 5,9 % a favor de los hombres en 2019 (frente al 10,1 % correspondiente a 2012). El promedio de la brecha salarial de género, calculada como base mensual, ascendía a un 28,5 % a favor de los hombres (frente al 27,9 % registrado en 2012). Atendiendo al cargo con mejor remuneración del año considerado de manera individual para cada persona, los hombres ganaban de media un 26,7 % más que las mujeres en 2019.

141. Una parte de la brecha en cuestión puede explicarse por la estructura de la población de trabajadores por cuenta ajena (promedio de características diferentes entre hombres y mujeres) si bien otra parte carece de explicación. Casi la mitad de esta diferencia del 26,7 % (es decir, un 12,6 %) puede deberse al efecto de la composición de la población, mientras que el 14,1 % restante sigue sin poder explicarse a la vista de los datos disponibles tenidos en cuenta para el correspondiente análisis desglosado. Asimismo, por lo que respecta a la remuneración por hora (ponderada en función del número de horas trabajadas), los hombres perciben de media un salario un 20,9 % superior al de las mujeres por cada hora trabajada (mientras que esta brecha era del 22,2 % en 2012).

XVIII. Acoso sexual en el lugar de trabajo

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 18 a)

142. Cabe dejar constancia de que la Ley núm. 1.457 de 12 de diciembre de 2017, relativa al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, planteaba inicialmente una única definición de acoso en el lugar de trabajo que englobaba el acoso laboral y el acoso sexual.

143. Tras la aprobación de la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021, por la que se reforman las disposiciones relativas a la tipificación como delito de las agresiones sexuales, se incorporó la distinción entre el acoso laboral y el acoso sexual, definiéndose este último desde entonces como el hecho de forzar a una persona en el marco de una relación laboral, de forma reiterada, consciente y por cualquier medio, a estar expuesta a comentarios o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que atenten contra la dignidad de dicha persona por su carácter degradante o humillante, o generen una situación intimidatoria, hostil u ofensiva para ella.

144. Esta definición permite tener en cuenta la especificidad del acoso en la relación laboral, mientras que la definición general de acoso sexual figura, por otra parte, en el Código Penal.

145. De ese modo, la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021 reforzó considerablemente el arsenal punitivo de Mónaco contra el acoso sexual y el chantaje sexual al incluir, por un lado, una definición de este tipo de actos en la Ley núm. 1.457 e incorporar, por otro, la tipificación de estos delitos específicos en el Código Penal.

146. En el artículo 2 de la Ley núm. 1.457 relativa al acoso y la violencia en el lugar de trabajo se establece en adelante lo siguiente:

- Ninguna persona puede incurrir en delitos de acoso laboral o sexual, chantaje sexual o violencia en el lugar de trabajo.
- Se entiende por acoso laboral el hecho de someter conscientemente a una persona en el contexto de una relación laboral, por cualquier medio, a acciones u omisiones reiteradas con el propósito o la consecuencia de que sus condiciones de trabajo se deterioren de modo que se atente contra su dignidad o se menoscabe su salud física o mental.
- El acoso sexual en el lugar de trabajo es el acto de forzar a una persona en el marco de una relación laboral, de forma reiterada, consciente y por cualquier medio, a estar expuesta a comentarios o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que atenten contra la dignidad de dicha persona por su carácter degradante o humillante, o generen una situación intimidatoria, hostil u ofensiva para ella.
- El chantaje sexual en el lugar de trabajo es la utilización, reiterada o no, de cualquier forma de presión grave a una persona en el marco de una relación laboral o de un procedimiento de contratación, con el fin de forzarla a realizar actos de carácter sexual, ya sea en provecho del autor del chantaje o de un tercero.
- La violencia en el lugar de trabajo es el acto de amenazar o agredir física o psicológicamente a una persona en el contexto de una relación laboral.

147. Si bien la Ley núm. 1.457 incluye ahora una definición de acoso sexual en el lugar de trabajo —habiendo optado el legislador deliberadamente, en aras de la coherencia, por mantener una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, reconociendo los rasgos diferenciales de dicha conducta en el ámbito

laboral—, también se ha optado por incorporar la tipificación como delito y la sanción de este tipo de actos en el Código Penal para garantizar la interpretación adecuada de las disposiciones del arsenal punitivo en la materia.

148. Por eso se ha incorporado en el Código Penal un nuevo artículo 260-1 en el que se establece lo siguiente:

- El acoso sexual es el acto de forzar a una persona, de forma reiterada, consciente y por cualquier medio, a estar expuesta a comentarios o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que atenten contra la dignidad de dicha persona por su carácter degradante o humillante, o generen una situación intimidatoria, hostil u ofensiva para ella. Los actos en cuestión también serán constitutivos de este delito en los siguientes supuestos:
 - Cuando los comentarios o comportamientos a los que la víctima se vea expuesta procedan de varias personas que actúen de forma coordinada o por instigación de una de ellas, aun cuando tales personas no hayan actuado individualmente de forma reiterada;
 - Cuando los comentarios o comportamientos se dirijan a una misma víctima por parte de varias personas sucesivamente que, aunque no se coordinen, sean conscientes de que dichos comentarios o comportamientos constituyen una reiteración.
- El acoso sexual se castigará con penas de prisión de 2 a 5 años y el pago de la multa contemplada en el artículo 26, punto 3, o bien con una sola de estas dos penas.

149. Asimismo, se ha creado un nuevo artículo 260-2 para tipificar específicamente como delito el chantaje sexual, que se distingue del acoso sexual por el objetivo perseguido por el autor, a saber: forzar la realización de un acto de carácter sexual. En el artículo 260-2 del Código Penal se establece lo siguiente:

- El chantaje sexual es la utilización, reiterada o no, de cualquier forma de presión grave a una persona con el fin verdadero o aparente de forzarla a realizar actos de carácter sexual, ya sea en provecho del autor de los hechos o de un tercero.
- El chantaje sexual se castigará con penas de prisión de 2 a 5 años y el pago de la multa contemplada en el artículo 26, punto 3, o bien con una sola de estas dos penas.

150. Por último, se ha introducido un nuevo artículo 260-3 en el que se contemplan varias circunstancias agravantes posibles de los delitos de acoso sexual y chantaje sexual. En virtud de ello, la sanción aplicable se ha endurecido para castigar los delitos con una pena de prisión de 3 a 5 años y el pago de una multa por el importe establecido en el artículo 26, punto 4 (es decir, entre 18.000 y 90.000 euros), o bien con una sola de estas dos penas, cuando los hechos los cometa, entre otras figuras, una persona que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones o que realice los actos en cuestión en el marco de una relación laboral.

151. Las consecuencias de la modificación de la Ley núm. 1.457 mediante la Ley núm. 1.517 se reiteraron en la Circular núm. 2022-1 de 22 de febrero de 2022, relativa a la lucha contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, en la que se señala que, en adelante, los empleadores estarán obligados a establecer procedimientos adecuados para prevenir, detectar y frenar los actos de acoso laboral, acoso sexual, chantaje sexual y violencia en el lugar de trabajo.

152. A tal efecto, el empleador puede designar a un contacto de referencia dentro de su empresa que se encargue de recibir las denuncias de cualquiera de los cuatro tipos de conducta sancionable enumerados anteriormente y remitirlas al empleador, a quien

corresponde informar por escrito tanto a la persona autora de la denuncia como al contacto de referencia sobre las acciones emprendidas al respecto. Este nombramiento es obligatorio para cualquier empleador constituido como persona jurídica de derecho público, toda empresa que explote un monopolio de concesión estatal y toda persona que tenga contratada habitualmente a una plantilla de más de diez trabajadores. El contacto de referencia se nombrará por un período de un año, con posibilidad de renovación, y deberá notificarse a los delegados de personal en caso de que exista esta figura en la empresa.

153. El empleado que realice la denuncia contará con la protección de la ley, y el contacto de referencia gozará de la misma protección otorgada a los delegados de personal durante todo el tiempo que dure el desempeño de su cometido y hasta 6 meses después de su finalización.

154. El autor del delito se expondrá a sanciones disciplinarias, así como al ejercicio de posibles acciones penales contra él (véase lo señalado anteriormente).

155. El Tribunal de Trabajo constituye la autoridad competente para conocer de cualquier litigio derivado del incumplimiento de la Ley en cuestión, exceptuando aquellos litigios que afecten al funcionariado y a los agentes estatales, municipales o de instituciones públicas, que se rigen por las normas del derecho público.

156. Asimismo, cabe hacer referencia a la Circular núm. 2023-003 de 13 de junio de 2023, relativa al procedimiento de denuncia en el marco de la lucha contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, para recordar que el Estado, como empleador cuya actuación se rige por la Ley núm. 1.457 de 12 de diciembre de 2017 (modificada por la Ley núm. 1.517 de 23 de diciembre de 2021), tiene un papel preponderante en la prevención de cualquier hecho que pueda calificarse de acoso laboral, acoso sexual, chantaje sexual o violencia en el lugar de trabajo, así como en la garantía de la protección del funcionariado y los empleados contratados que se vean expuestos a este tipo de situaciones.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 18 b)

157. Debido al desfase temporal que conlleva la instrucción de los casos, algunos de los hechos denunciados aún no se habían traducido en enjuiciamientos o condenas en el momento en que se extrajeron los correspondientes datos.

- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2019 un caso de acoso sexual (fuera de la categoría de acoso en el lugar de trabajo) cometido contra una mujer, el cual dio lugar a la presentación de una denuncia;
- La Dirección de Seguridad Pública contabilizó en 2022 3 casos de acoso sexual (2 de ellos en el lugar de trabajo) cometidos contra mujeres, los cuales dieron lugar, en todos los casos, a la presentación de la correspondiente denuncia.

158. El número de causas pendientes de resolución ante el Tribunal de Trabajo por presuntos delitos de acoso, independientemente del tipo de acoso o del sexo de la presunta víctima, ascendía a nueve en el año judicial 2021-2022.

XIX. Trabajadoras domésticas migrantes

Respuesta a las cuestiones planteadas en los párrafos 19 a), b) y c)

159. Desde su llegada a Mónaco, a las trabajadoras domésticas migrantes se les facilita información sobre sus derechos en un idioma comprensible para ellas. La Dirección de Acción y Asistencia Sociales les ofrece apoyo social y sanitario, así como cursos de francés, en caso necesario.

160. También puede remitirse a la persona en cuestión a cualquier otro agente gubernamental o no gubernamental dedicado a brindar protección y ayuda a las personas migrantes que se encuentren en el territorio del Principado, o incluso a profesionales del derecho que puedan proporcionarle asesoramiento y asistencia de carácter jurídico. Además, al igual que todos los trabajadores por cuenta ajena del Principado, las trabajadoras domésticas migrantes pueden consultar a la Inspección de Trabajo para conocer sus derechos. Esta consulta puede tener lugar en forma de entrevista o de intercambio de información por escrito y se ve facilitada en gran medida por el tamaño del Principado. Del mismo modo, en el sitio web del Gobierno figura una recopilación de las leyes del derecho social organizada por temas que permite, siempre que se disponga de acceso a internet, obtener información sobre la legislación social vigente.

XX. Salud

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 20

161. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 248, punto II, del Código Penal, la interrupción del embarazo solamente puede practicarse legalmente en el Principado de Mónaco en determinados supuestos concretos (por motivos terapéuticos o cuando el embarazo sea fruto de una violación). El número de abortos registrados entre 2018 y 2022 fue de 3 en 2018, 10 en 2019, 15 en 2020, 10 en 2021 y 12 en 2022.

162. Los medicamentos para la anticoncepción de urgencia (los que contienen levonorgestrel, de la marca Norlevo®, y los genéricos, así como el que contiene ulipristal, de la marca EllaOne®) pueden adquirirse en las farmacias del Principado. No obstante, a diferencia de lo que ocurre en Francia, donde la píldora del día siguiente se puede conseguir gratuitamente en las farmacias, en Mónaco las pacientes tienen que pagar el costo por adelantado, si bien pueden obtener con posterioridad el correspondiente reembolso presentando una receta médica.

XXI. Prestaciones económicas y sociales

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 21

163. La evolución del concepto de “cabeza de familia”, tal como este se define en el derecho monegasco, se está replanteando para su adecuación en mayor medida al principio de igualdad de género.

164. Un primer paso en esta dirección fue la aprobación de la Ordenanza Soberana núm. 7.155 de 10 de octubre de 2018, relativa a la concesión de prestaciones por familiares a cargo a los miembros del cuerpo estatal y municipal de funcionarios y empleados contratados, que permitió a las mujeres interesadas residentes en Mónaco optar por su reconocimiento como cabeza de familia y convertirse de ese modo en beneficiarias de las prestaciones por familiares a cargo y de otra índole en relación con este concepto, así como de la cobertura sanitaria de sus derechohabientes (artículo 6 de la Ordenanza Soberana núm. 7.155).

165. En el texto en cuestión también se tiene en cuenta la evolución de la estructura de las familias y se establece que, en caso de nuevo matrimonio, la madre de un hijo nacido de una unión anterior conserve en adelante su condición de cabeza de familia, mientras que hasta ahora era su nuevo marido el designado como tal.

XXII. Grupos desfavorecidos de mujeres

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 22

166. Mónaco ha firmado una serie de tratados internacionales relativos a la prohibición de la discriminación como el Convenio Europeo de Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, en virtud del cual se prohíbe cualquier tipo de discriminación y se garantiza a todas las personas una protección igual y efectiva contra toda discriminación por motivos de raza, color de piel, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

167. En el plano legislativo, en el artículo 25 de la Ley núm. 1.299 de 15 de julio de 2005, relativa a la libertad de expresión pública, se castiga el delito de injurias contra una persona o grupo de personas debido a su origen o su pertenencia real o supuesta a una etnia, nación, raza o religión determinadas, o bien a causa de su orientación sexual real o supuesta. Este delito se castiga con penas de prisión de 6 días a 6 meses y el pago de la multa contemplada en el artículo 26, punto 3, del Código Penal, o bien con una sola de estas dos penas.

XXIII. Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 23

168. La Ley núm. 1.523 de 16 de mayo de 2022, relativa a la promoción y protección de los derechos de la mujer mediante la modificación y derogación de disposiciones obsoletas y no igualitarias, derogó las disposiciones del derecho monegasco que imponían un plazo de viudedad de 310 días, a saber: los artículos 126 a 129 del Código Civil.

169. Asimismo, a raíz de esta derogación, se modificó el artículo 132 del Código Civil. Mientras que en este artículo se establecía que el derecho a oponerse a la celebración del matrimonio correspondía a la persona ya casada con uno de los dos futuros cónyuges y a cualquier familiar del primer marido con respecto a la viuda que infringiese la prohibición contemplada en el artículo 126, ahora se establece que dicho derecho corresponde a la persona ya casada con alguno de los dos futuros cónyuges.

XXIV. Recopilación y análisis de datos

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 24

170. Como se ha señalado anteriormente, el IMSEE se esfuerza por presentar estadísticas desglosadas por género en todas sus publicaciones. A veces se establecen comparaciones con las regiones vecinas del Principado (en particular, con el departamento francés de Alpes Marítimos y la región de Provenza-Alpes-Costa Azul). Además, en el estudio de la violencia contra las mujeres en Mónaco, el IMSEE utiliza, en la medida de lo posible, nomenclaturas y marcos de referencia armonizados internacionalmente, en particular el glosario de definiciones relativo a las diversas formas de violencia que figura en el Convenio de Estambul.
