



## **RESPUESTA A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR EL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS MIGRATORIAS (A/RES/72/149)**

---

A continuación se remite información sobre medidas y acciones desarrolladas por España en relación con las siguientes cuestiones:

➤ **Firma y ratificación de los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adhesión a esos instrumentos o a sus disposiciones (párrafo 3).**

En septiembre de 2017, España ratificó el **Protocolo 2014** relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Nº29) de la OIT y la **Recomendación 203** sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso, que entró en vigor en septiembre de 2018.

Durante la **107ª Conferencia Internacional del Trabajo**, celebrada del 28 de mayo al 8 de junio 2018, tuvo lugar un debate sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Este debate dio lugar a un segundo, que tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, concluyendo con la **adopción de un proyecto de Convenio** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, **complementado por un proyecto de recomendación**.

➤ **Formulación y aplicación de legislación que tenga en cuenta las cuestiones de género, políticas y planes sobre migración, trabajo, protección social y eliminación de la violencia contra las trabajadoras migratorias y las niñas migrantes, incluida la asignación presupuestaria para hacer frente a la violencia contra las trabajadoras migrantes (párrafos 7, 8, 10, 11, 14, 24 y 28).**

Conforme a lo previsto en la **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, los extranjeros tienen derecho a ejercer actividad remunerada y de acceso al sistema de la Seguridad Social, en idénticas condiciones a los trabajadores españoles.

Por su parte, la **Ley 62/2003**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, establece las modificaciones legislativas necesarias para trasponer al derecho español la Directivas 2004/43/CE, relativa a la aplicación de **principio de igualdad de trabajo independientemente de su origen racial o étnico**. Como consecuencia de la aprobación de dicha Ley, se modificaron las principales normas laborales de rango legal, entre otras, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por tanto, la normativa en materia laboral y de Seguridad Social encaminadas a erradicar cualquier acto de violencia o acoso en el mundo de trabajo, serán de aplicación a los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, de tal forma que el reconocimiento a una trabajadora extranjera de las prestaciones que contempla dicho



sistema implica el **cumplimiento de los requisitos normativos en idénticas condiciones que los exigidos a una trabajadora nacional.**

La **supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio**, incluido el trabajo forzoso derivado de la trata de seres humanos, es uno de los objetivos de desarrollo sostenible previstos en el **Plan de Acción del Gobierno para la implementación de la Agenda 2030**, en concreto, en la meta 8.7., relativa a “la esclavitud, trata y trabajo infantil”.

➤ **Evaluación del impacto de las políticas, las leyes y los programas para hacer frente a la discriminación y la violencia contra las trabajadoras migrantes (párrafos 6 y 34).**

La ya mencionada **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, contempla la regulación de distintos permisos de residencia y trabajo que, si bien no fueron concebidos exclusivamente para la protección de las trabajadoras migratorias frente a determinados abusos, permiten la protección de aquellas mujeres que sufren distintas formas de violencia contra la mujer, como son la violencia en el ámbito de la pareja o ex pareja (art 31 bis) o la derivada de una situación de trata de seres humanos (art. 59 bis), previendo la posibilidad de acceder a un permiso de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales como consecuencia de la situación de violencia sufrida.

Con la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 10/2011**, de modificación de los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, se reconoce a las **mujeres extranjeras víctimas de violencia de género** una autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales cuando estén en situación irregular. Si al denunciarse una situación de violencia de género, se pusiera de manifiesto la situación irregular de la mujer extranjera, se les protegerá mediante la previsión de que no se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español y se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.

En el caso de las **mujeres víctimas de trata de trata de seres humanos**, se mejora la regulación del procedimiento administrativo sancionador por estancia irregular en España, de modo que tanto durante la fase de identificación de las víctimas, como durante el período de restablecimiento y reflexión, no se incoará el procedimiento administrativo sancionador y se suspenderá el procedimiento que ya se hubiera incoado o, en su caso, la ejecución de la expulsión o devolución eventualmente acordadas. Asimismo, durante el período de restablecimiento y reflexión –susceptible de ser ampliado previa evaluación de la situación personal de la víctima-, se garantizará la subsistencia y, de resultar necesario, la seguridad y protección, no sólo de la víctima de trata de seres humanos, sino también de sus hijos/as menores de edad o con discapacidad que se encuentren en España.



➤ **Promoción de la investigación y la recopilación de datos desglosados por sexo sobre las tendencias de la migración laboral de la mujer y la violencia contra las trabajadoras migratorias, incluidas las trabajadoras domésticas y las trabajadoras migratorias indocumentadas en todas las etapas de la migración (párrafos 33 y 35).**

La variable “país de nacimiento” es considerada en la elaboración y difusión de estadísticas que lleva a cabo la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG). Sin embargo, éstas no hacen referencia específica a la violencia contra las trabajadoras migratorias.

Concretamente, en el **Anuario del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, se incluye el país de nacimiento en los siguientes capítulos:

- Mujeres víctimas mortales por violencia de género.
- Mujeres víctimas de violencia de género con atención policial.
- Usuaris del servicio telefónico de atención y protección para víctimas de violencia de género (ATENPRO).
- 016-Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.
- Mujeres receptoras de la ayuda económica prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004.
- Concesiones de autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de delitos de violencia de género y autorizaciones de residencia a sus hijos.
- Sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.

➤ **Prevención de la violencia contra las trabajadoras migratorias, incluida la regulación de la contratación de mano de obra y la actuación de los intermediarios, así como programas de desarrollo de la capacidad y sensibilización destinados al gobierno y la sociedad civil, incluso respecto de las niñas migrantes (párrafos 12, 15, 16, 17, 18, 23, 29, 30 y 31).**

El **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020** tiene como objetivo recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, ayudando así a garantizar la sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales. La actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) contribuye a la consecución de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por tanto, es plenamente coherente y refuerza el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030** aprobado por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2018. Este Plan diseña la actuación de la ITSS con perspectiva de género, estableciendo un total de 55 medidas operativas en el marco de 9 ámbitos de actuación. Dentro del ámbito de actuación de protección de los derechos fundamentales y promoción



de la igualdad, el Plan hace mención expresa a la prohibición contenida en el ordenamiento jurídico español de cualquier tipo de atentado a la intimidad y honor de las personas trabajadoras, así como la **prohibición de cualquier clase de discriminación**, haciendo hincapié en algunas circunstancias, como el sexo, la edad, discapacidad, el origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas o la orientación sexual o identidad de género.

En cumplimiento de estos objetivos y en aplicación de lo previsto en el Plan, se indican a continuación las **medidas comunes implementadas y previstas**, destinadas a potenciar los objetivos de lucha contra la discriminación:

- **Medidas realizadas entre julio de 2018 y enero de 2019:**
  - Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación.
  - Buzón de denuncia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - Participación en Estrategias y Planes de acción de administraciones públicas.
  - Formación especializada a través de la Escuela de Inspección de Trabajo.
  - Designación de Inspectores especializados.
  - Campañas específicas, con perspectiva de género para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva.
  
- **Medidas previstas de febrero a diciembre de 2019:**
  - Especialización de Inspectores.
  - Intensificación de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo para comprobar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario.
  - Inserción e integración de personas inmigrantes en el ámbito laboral en estrictas condiciones de igualdad.

Por su parte, el **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo para el período 2018-2020**, aprobado el 6 de abril de 2018 y ha sido reorientado con el mencionado Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, incluyendo una **línea de acción específica dirigida a las personas trabajadoras inmigrantes**. Así, esta línea propone ejecutar un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los inmigrantes que residen en España, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercitarlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo. Por ello, se prevé la implementación a lo largo del presente año de las siguientes medidas en relación con la protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes:

- Formación del personal inspector en materia de colectivos vulnerables.
- Promover acciones de sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa social y el principio de igualdad.
- Favorecer el ejercicio de los derechos de los inmigrantes ante la ITSS.



En cuanto a las **prácticas en materia de acoso sexual**, el Plan señala que se han incrementado las actuaciones relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, establecida en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (protocolo de acoso).

En materia de trata de seres humanos con fines de explotación laboral, el **Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos**, recoge la participación de la ITSS en la lucha contra la trata de seres humanos, así como su colaboración con el resto de Instituciones que participan en dicha colaboración, con las siguientes medidas adoptadas:

- Creación en 2013 de la figura del **Coordinador en materia de Trata de Seres Humanos**, existiendo un inspector encargado de la coordinación de actuaciones en esta materia en cada una de las Inspecciones Provinciales.
- Realización en abril de 2019 de las jornadas de actuación conjunta de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la Inspección de Trabajo en la lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral en los distintos Estados miembros **Joint Action Days (JAD)**.
- La legislación española ya prevé el **permiso de residencia temporal y trabajo destinado a aquellas mujeres migrantes que son víctimas** de la violencia, la trata de personas u otra forma de explotación o abuso, sin depender de ellos de sus empleadores o cónyuges abusivos.
- Desde 2014, las nuevas promociones de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, reciben **formación específica en materia de trata de seres humanos** como parte del proceso selectivo de acceso a la Inspección. Asimismo, durante el año 2019 se han previsto acciones formativas en la Escuela de la ITSS relativas a delitos contra los derechos de los trabajadores y trata de seres humanos con fines de explotación laboral con el objeto de mejorar la formación de los funcionarios de la ITSS en materia de detección e investigación de estos casos.
- En el año 2019 se va desarrollar por la **ITSS la campaña de la fresa y frutos rojos en la provincia de Huelva**, en colaboración con la Guardia Civil española, con el objeto de garantizar el absoluto respeto a los derechos de los trabajadores en el desarrollo de esta campaña agrícola así como salvaguardar la dignidad de los mismos frente a posibles agresiones y abusos, atendiendo especialmente a la situación de los trabajadores/as que estén realizando su actividad en virtud de las contrataciones en origen.

Por último, en materia de Seguridad Social y Desempleo, se han llevado a cabo **medidas adoptadas para proteger a las víctimas de violencia de género en el sistema de la Seguridad Social** en relación con la cotización (período de suspensión) y con las prestaciones (pensión de viudedad, prestaciones de muerte y supervivencia, prestación por orfandad, prestación por desempleo).



➤ **Adoptar medidas que favorezcan métodos innovadores que permitan promover cauces legales de migración y que incorporen la perspectiva de género en las leyes migratorias para prevenir la discriminación y la violencia contra la mujer.**

La **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, regula en su **artículo 39** la gestión colectiva de contrataciones en origen, la cual ha experimentado en los últimos tres años un enorme crecimiento. El país de origen con quien España gestiona el mayor volumen de contrataciones en origen es Marruecos, potenciándose en los últimos años, la relación institucional con este país. Cabe destacar las siguientes actuaciones:

- Formación sobre condiciones de trabajo y derechos socio laborales con los funcionarios regionales de Agencia Nacional para la Promoción del Empleo y de las Competencias (ANAPEC).
- Firma de un Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo e Inserción profesional y el Ministerio encargado de los marroquíes en el Exterior para colaborar en el acompañamiento de las trabajadoras marroquíes en Huelva.
- Intervención socio laboral abriendo la línea de subvenciones para apoyar a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para promover las acciones de acompañamiento y la intervención de mediadoras sociales y el apoyo de los migrantes de campañas agrícolas de temporada.

En relación con los **costes de la migración laboral**, se destaca que tanto las tasas como los desplazamientos de los trabajadores a la llegada a España se asumen por las empresas que contratan en origen.

Desde la Agencia Nacional para la Promoción del Empleo y de las Competencias (ANAPEC) y desde las Asociaciones empresariales se organizan **talleres de sensibilización y de información sociolaboral** en el idioma de las trabajadoras migrantes para que conozcan sus derechos y obligaciones en materia laboral. Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se han realizado numerosas visitas de coordinación y planificación tanto en Marruecos como en Huelva para mejorar el seguimiento de este programa.

➤ **Provisión de mecanismos y servicios de protección y asistencia y mejor acceso a la justicia (párrafos 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27 y 32);**

La **Constitución Española** reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita en su **artículo 119**. Este derecho constitucional se encuentra desarrollado en la **Ley 1/1996**, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, que contempla una serie de casos para los que, independientemente de sus recursos económicos, las víctimas dispondrán de este tipo de asistencia.

Cuando se trate de **trabajadoras migratorias víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos**, la asistencia jurídica gratuita comprenderá asesoramiento y orientación en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia o querrela. A este



respecto, conviene precisar que los umbrales de acceso a este derecho se han ampliado desde 2013 a través del **Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero**, lo que permite dar cobertura a un mayor número de beneficiarios y, por tanto, a las mujeres migrantes trabajadoras.

Por otra parte, la **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito** ofrece una asistencia integral a las víctimas, prestando especial atención a las más vulnerables. La Ley ofrece un concepto amplio de víctima que incluye, tanto a las trabajadoras migratorias como a sus hijos, parientes en línea recta o colateral dentro del tercer grado que se encontraren bajo su guarda, personas sujetas a su tutela o curatela o que se encontraren bajo su acogimiento familiar. Además, la ley recoge medidas de protección que deberán ajustarse a las características y necesidades propias de cada víctima por medio de una evaluación personal. Estas medidas se desplegarán tanto en la fase de investigación como en la fase de enjuiciamiento, con el objetivo de evitar que la celebración del juicio se convierta en una nueva fuente de perjuicios para la víctima del delito (revictimización).

En caso de que una trabajadora migratoria sea **detenida o presa**, la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece de forma expresa sus derechos relativos al ejercicio de la defensa, asistencia de abogado y tratamiento de detenidos y presos (artículo 520).

Por último, la atención a las víctimas se complementa con **la red de Oficinas de Asistencia a las víctimas**, disponibles al menos una en cada provincia, y en las que las víctimas pueden recibir atención integral: psicológica, médica y social.