



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

Distr. general
17 de marzo de 2022
Español
Original: francés
Español, francés e inglés
únicamente

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

Sexto informe periódico que Suiza debía presentar en 2020 en virtud del artículo 18 de la Convención*, **

[Fecha de recepción: 3 de diciembre de 2020]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.

** El anexo del presente documento puede consultarse en la página web del Comité.



Respuestas a las cuestiones planteadas en la lista de cuestiones y preguntas previas a la presentación del informe (CEDAW/C/CHE/QPR/6)

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 1

Generalidades

En lo que respecta a las estadísticas, véase el anexo 1.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 2

Visibilidad de la Convención

1. Con el fin de sensibilizar a las autoridades y a la esfera política sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) [Recueil systématique (RS) 0.108], el Consejo Federal, la Administración Federal, el Parlamento Federal, el Tribunal Supremo Federal, las autoridades cantonales y municipales, así como las organizaciones no gubernamentales, han sido ampliamente informados sobre las últimas recomendaciones del Comité de la CEDAW a raíz de los informes cuarto y quinto de Suiza sobre la aplicación de la CEDAW¹.

2. Con el objetivo de promover la aplicación de estas recomendaciones, la Oficina Federal para la Igualdad de Género siguió dirigiendo el grupo de trabajo interdepartamental de la CEDAW y, en cooperación con las oficinas federales responsables, elaboró una hoja de ruta para la aplicación de las recomendaciones de la CEDAW², que se publica y actualiza periódicamente.

3. La aplicación y visibilidad de la Convención también es competencia de los cantones [véase el artículo 5, apartado 1, de la Constitución Federal (RS 101)]. La jurisprudencia de los tribunales cantonales se remite a veces a la Convención y a las decisiones y recomendaciones del Comité de la CEDAW³, en particular en lo que atañe a las cuestiones de continuidad de la residencia en casos de violencia doméstica (por ejemplo, Vaud⁴). La Convención también se cita en el proceso político. En Ginebra, por ejemplo, se integra sistemáticamente en las notas de los expedientes dirigidos a la atención de los departamentos, durante las audiencias del Gran Consejo (poder legislativo) o durante las intervenciones ante los medios de comunicación. La CEDAW también se menciona en el contexto de los cursos universitarios. La Universidad de Lausana la incluye en su enseñanza sobre la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres (RS 151.1). El Centro de Derecho de la Empresa de dicha Universidad prevé celebrar un coloquio sobre la CEDAW en noviembre de 2020⁵.

4. La guía electrónica⁶ de la Comisión Federal de Asuntos de la Mujer sobre la CEDAW se ha actualizado periódicamente hasta 2019. Esta guía pretende facilitar el uso de la Convención en el ejercicio de las profesiones jurídicas. A través de diversos documentos, información y ejemplos concretos, muestra el modo en que la Convención puede reforzar y complementar los argumentos jurídicos en casos concretos. Asimismo, expone las posibilidades que ofrece el procedimiento internacional de comunicación individual.

¹ <https://tinyurl.com/tcwuq4p> (a menos que se indique lo contrario, todas las páginas web citadas se consultaron por última vez el 28 de octubre de 2020; para simplificar la legibilidad, se han reducido algunos enlaces).

² <https://tinyurl.com/rt3wlux>.

³ Consúltese las bases de datos <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/>, <http://www.leg.ch/> y <https://sentenzeparita.ch/>.

⁴ Salvo que se indique lo contrario, las referencias entre paréntesis se refieren a los cantones y no a los municipios.

⁵ <https://www.unil.ch/cedidac/genderlaw2020>.

⁶ <https://tinyurl.com/tjq5kwr>.

5. En 2019 se publicó en Suiza el primer comentario en francés sobre la CEDAW y su Protocolo Facultativo⁷, en el que se exponen las salvaguardias formales, sustantivas y de procedimiento que la CEDAW y su Protocolo pretenden defender, proteger y cumplir. El comentario proporciona a la judicatura una obra de referencia para la interpretación de estos instrumentos.

6. En los sitios web de la Oficina Federal para la Igualdad de Género⁸ y del Departamento Federal de Relaciones Exteriores⁹ puede encontrarse información sobre la CEDAW.

7. En julio de 2020, la Comisión Federal de Asuntos de la Mujer, en colaboración con la organización no gubernamental NGO Coordination post Beijing Switzerland, publicó un video explicativo sobre la CEDAW con el objetivo de dar a conocer la Convención al público en general¹⁰.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 3

Reservas y declaraciones

8. La preeminencia del esposo en la unión conyugal quedó abolida cuando se revisaron las disposiciones del Código Civil (RS 210) sobre los efectos generales del matrimonio, que entraron en vigor el 1 de enero de 1988. Se derogaron las disposiciones que limitaban la capacidad de las mujeres casadas para celebrar contratos, así como el derecho a administrar y disponer de sus bienes. Según las normas transitorias, solo pueden seguir aplicándose las disposiciones relativas a la administración de sus bienes por parte de las mujeres. Así, los cónyuges que hayan formalizado una declaración conjunta por escrito (artículo 9e del título final del Código Civil) o que hayan celebrado un contrato matrimonial con arreglo a la antigua ley (artículo 10 del título final del Código Civil) siguen estando sujetos a las antiguas disposiciones sobre la unión de bienes o la comunidad de bienes. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la mencionada revisión (32 años), cabe suponer que esta reserva afecta ya a un número muy reducido de matrimonios. Sin embargo, solo podrá suprimirse cuando ya no haya parejas que hayan optado por seguir sujetas al antiguo régimen matrimonial [Boletín Oficial Federal (FF) 1995 IV 947].

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 4

Marco legislativo y normativo

Véanse los párrafos 1 a 3 del presente informe.

En lo tocante a la hoja de ruta para el seguimiento de las recomendaciones, véase el párrafo 2 del presente informe.

9. Con el fin de intensificar sus esfuerzos para lograr la igualdad y como parte del programa legislativo 2019-2023¹¹, el Consejo Federal adoptará en 2021 una estrategia nacional en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. En dicha estrategia se definirán las prioridades, los objetivos y las medidas que deben adoptarse en los ámbitos centrales de la igualdad en Suiza (en particular, igualdad salarial, conciliación de la vida laboral y familiar y lucha contra la violencia y el sexismo).

⁷ CEDEF – *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif – Commentaire*, Maya Hertig Randall, Michel Hottelier y Karine Lempen (eds.), Schulthess (2019).

⁸ <https://tinyurl.com/wea44cz>.

⁹ <https://tinyurl.com/ss783qa>.

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=Jmo5nSF-VBI&feature=youtu.be>.

¹¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2020/8087.pdf>.

10. El 21 de septiembre de 2020, el Parlamento aprobó el programa legislativo 2019-2023, que añadió las siguientes cuatro medidas en relación con las cuestiones referentes a la igualdad¹²:

- Mensaje sobre la introducción de la fiscalidad individual;
- Estrategia nacional de conciliación de la vida familiar y la actividad profesional en colaboración con los cantones;
- Plan de acción nacional para la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica;
- Mensaje sobre medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, en colaboración con los cantones.

11. Por otro lado, en junio de 2021 Suiza presentará su primer informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) (RS 0.311.35¹³) al Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Comité GREVIO¹⁴).

12. A excepción del programa de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) del Departamento Federal de Relaciones Exteriores, la presupuestación con perspectiva de género no es algo habitual.

13. A nivel federal, la Oficina Federal para la Igualdad de Género es responsable de coordinar las políticas de igualdad de género en Suiza. Dentro de la Administración Federal, la Oficina dirige la labor del grupo de trabajo de la CEDAW, que se reúne una vez al año para promover la aplicación de las recomendaciones del Comité de la CEDAW y actualizar la hoja de ruta de la CEDAW.

14. También podría crearse un organismo para dirigir la aplicación de la Estrategia Nacional de Igualdad 2030 (véase el párrafo 9).

15. La Confederación dialoga regularmente con los cantones, principalmente en el marco de la Conferencia Suiza de Delegadas y Delegados para la Igualdad de Género, que reúne a las oficinas y servicios oficiales responsables de la promoción de la igualdad a nivel federal, cantonal y municipal. Además de la Oficina Federal para la Igualdad de Género, la Conferencia incluye los servicios de 15 cantones y 5 ciudades. La Conferencia participa en los trabajos de aplicación de las recomendaciones anteriores del Comité de la CEDAW para el período 2017-2020.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5

Acceso a la justicia

Estadísticas

16. No existen estadísticas generales sobre el número de personas que han recibido asistencia jurídica gratuita. Un estudio realizado en 2019 por el Centro Suizo para el Estudio de los Derechos Humanos¹⁵ sobre 4.383 sentencias del Tribunal Supremo Federal durante un período de 18 meses muestra que las mujeres incoan muchas menos causas ante este Tribunal. Una de las hipótesis planteadas para explicar esta diferencia son las costas procesales. Para comprender mejor este fenómeno, sería necesario seguir investigando y recopilando datos de forma sistemática, especialmente de las autoridades cantonales.

¹² Véanse el comunicado de prensa en alemán (<https://tinyurl.com/yywbspmh>) y el Decreto Federal (<https://tinyurl.com/y45ussre>).

¹³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20162518/index.html>.

¹⁴ <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/grevio>.

¹⁵ https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/191213_Weniger_Frauen_als_Maenner_vor_Bundesgericht.pdf

Mujeres víctimas de la violencia

17. El 14 de diciembre de 2018, el Parlamento suizo aprobó la Ley Federal de Mejora de la Protección de las Víctimas de la Violencia¹⁶, cuya primera parte entró en vigor el 1 de julio de 2020. La segunda parte entrará en vigor el 1 de enero de 2022. Entre otras cosas, la nueva Ley mejora el acceso a la justicia en lo que respecta a la protección contra la violencia, las amenazas y el acoso en virtud del artículo 28b del Código Civil. Las mujeres, en particular, deberían beneficiarse de esta nueva normativa. El 1 de julio de 2020 entraron en vigor los siguientes cambios:

- Se ha mejorado la comunicación entre las autoridades con el fin de proteger a las personas afectadas (artículo 28b, párrafo 3^{bis}, del Código Civil);
- Ya no se cobran las tasas judiciales (artículo 114, letra g, del Código Procesal Civil), por lo que los particulares quedan liberados del riesgo de las costas;
- Se abandona el procedimiento de conciliación (artículo 198, letra a^{bis}, del Código Procesal Civil) para facilitar y agilizar el acceso a la justicia.

18. Según el artículo 28b del Código Civil, un juez puede, en caso de violencia, amenazas o acoso, dictar una orden de alejamiento o de prohibición de contacto y, a partir del 1 de enero de 2022, podrá ordenar la colocación de una pulsera electrónica al posible agresor. Este dispositivo de vigilancia electrónica seguirá y registrará sus movimientos en todo momento (artículo 28c del Código Procesal Civil). Además de desempeñar un papel preventivo, también tendrá una función probatoria si la persona vigilada no cumple la orden. Esta medida no generará costo alguno para la víctima.

19. El 26 de febrero de 2020, el Consejo Federal adoptó el mensaje dirigido al Parlamento sobre la modificación del Código Procesal Civil. Las mujeres se beneficiarán específicamente de las mejoras previstas, en particular porque:

- Al reducirse a la mitad el pago anticipado de las costas (véase el artículo 98 del proyecto de Código Procesal Civil), deberían disminuir los obstáculos financieros para el acceso a la justicia;
- El demandante ya no tendrá que asumir sistemáticamente los riesgos asociados a las costas procesales (véase el artículo 111 del proyecto de Código Procesal Civil), facilitando así el acceso al tribunal;
- El proyecto inicial preveía asimismo medidas relativas al ejercicio colectivo de los derechos (acción de reparación por parte de las organizaciones y solución de grupo). Sin embargo, a la vista de las críticas expresadas durante la consulta sobre el proyecto, esta parte se ha separado del proyecto de modificación del Código Procesal Civil y se tratará por separado.

Migrantes

20. En el marco de la Agenda Suiza para la Integración¹⁷ y de los programas cantonales de integración¹⁸, la Secretaría de Estado de Migración y los cantones han definido objetivos de información y asesoramiento iniciales. Entre ellos, la obligación de informar sobre sus derechos a las personas migrantes (incluidos los refugiados y las personas admitidas temporalmente). Los cantones disponen de sus propias estrategias y medidas de información y asesoramiento, que incluyen elementos específicamente dirigidos a las mujeres.

21. Todos los refugiados y las personas admitidas temporalmente reciben el apoyo de gestores de casos de integración. Las mujeres reciben un seguimiento de personas con conocimientos adecuados para remitirlas a los servicios de asistencia jurídica cantonales correspondientes.

¹⁶ <https://tinyurl.com/uxme4g8>.

¹⁷ <https://tinyurl.com/yxxd2c3f>.

¹⁸ <https://tinyurl.com/wvqxmal>.

Personas indocumentadas

22. Con el objetivo de ayudar a las personas que permanecen ilegalmente en Suiza, pero también para informarlas de sus derechos, se han creado centros de asesoramiento para inmigrantes indocumentados en diez cantones (Argovia, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Lucerna, Tesino, Valais, Vaud y Zúrich). Estos centros han sido creados por coaliciones de la sociedad civil llamadas “colectivos de inmigrantes indocumentados”. Un sitio web¹⁹ y un folleto informativo publicado por el sindicato UNIA y las oficinas de inmigrantes indocumentados proporcionan información a los inmigrantes en situación irregular y los remiten a los centros de asesoramiento.

23. En algunos cantones (por ejemplo, Berna), la situación de los inmigrantes indocumentados se examina continuamente en el marco de las disposiciones legales para la resolución de los casos de penuria²⁰. De este modo, los inmigrantes en situación ilegal que cumplen los criterios establecidos en el artículo 31 del Decreto relativo a la Admisión, la Residencia y el Ejercicio de una Actividad Lucrativa (RS 142.201)²¹ pueden regularizar su situación.

24. En el cantón de Berna, al igual que en otros cantones, la policía, las autoridades de migración y los inspectores de trabajo realizan controles conjuntos para examinar simultáneamente todos los aspectos de un caso. Así, la situación de un trabajador inmigrante indocumentado no se examina únicamente desde el punto de vista de las normas de residencia, sino también desde el punto de vista del derecho y de las relaciones laborales, así como desde la perspectiva de posibles delitos (usura, trata de personas u otros). En el marco de sus actividades de control, los inspectores de trabajo pueden basarse en la Ley Federal del Trabajo en la Industria, el Sector Artesanal y el Comercio (RS 822.11), la Ley Federal sobre Medidas de Acompañamiento para los Trabajadores Desplazados y los Controles de los Salarios Mínimos en los Contratos de Trabajo Estándar (RS 823.20²²) y la Ley Federal de Medidas de Lucha contra el Trabajo No Declarado (RS 822.41)²³.

Personas con discapacidad

25. La Oficina Federal para la Igualdad de las Personas con Discapacidad²⁴ tiene el mandato, entre otros, de informar y sensibilizar a las personas con discapacidad sobre sus derechos –incluido el acceso a la justicia– con independencia de su sexo. Esta labor se lleva a cabo mediante la publicación de información en forma de boletines, la organización de conferencias y el desarrollo de programas específicos.

Romaníes

26. En 2017, representantes de los romaníes, entre ellos varias mujeres, iniciaron el proceso de reconocimiento como minoría nacional en Suiza. El 1 de junio de 2018, el Consejo Federal concluyó que no se cumplían los criterios para dicho reconocimiento, en particular debido a la ausencia de vínculos duraderos con Suiza²⁵. No obstante, el Consejo Federal subrayó que los romaníes son parte integrante de la sociedad suiza y que es especialmente importante protegerlos del racismo y la discriminación.

27. La Confederación apoya a las organizaciones formadas por representantes de las mujeres yeniches y sintis, así como a la fundación “Assurer l’avenir des gens du voyage suisse”²⁶, en la que hay seis representantes de minorías, entre ellas dos mujeres de origen yeniche.

¹⁹ <http://www.sans-papiers.ch/index.php?id=89&L=2>.

²⁰ Sobre los casos de penuria, véase el sitio web de la Secretaría de Estado de Migración: <https://tinyurl.com/yy5gnovc>.

²¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070993/index.html>.

²² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994599/index.html>.

²³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020224/index.html>.

²⁴ <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh.html>.

²⁵ <https://tinyurl.com/wclfszg>.

²⁶ <https://tinyurl.com/u8norhd>.

Sobre la cuestión de los romaníes, véase también el párrafo 174 del presente informe.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 6

Obligaciones extraterritoriales

28. El Consejo Federal reconoce el papel esencial que pueden desempeñar las empresas en la aplicación y protección de los derechos humanos, así como la importancia de abordar el impacto desproporcionado que pueden tener sus actividades en las mujeres y las niñas. Se espera que las empresas que operan en Suiza o desde este país actúen de forma responsable con respecto a los derechos humanos y las normas sociales en toda la cadena de valor.

29. El 9 de diciembre de 2016, el Consejo Federal adoptó un Plan de Acción Nacional para la Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos²⁷ (PAN). Suiza ha sido uno de los primeros países en adoptar una estrategia de este tipo para promover la coherencia entre las actividades empresariales y los derechos humanos. En colaboración con las asociaciones empresariales y las cámaras de comercio, la Administración Federal ha organizado unos 30 cursos de formación sobre empresas y derechos humanos en toda Suiza entre 2018 y 2020. En estos cursos se ha hecho hincapié en la aplicación de las directrices intersectoriales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la diligencia debida de las empresas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La Confederación ha publicado además un documento sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos para las pequeñas y medianas empresas²⁸. El 15 de enero de 2020, el Consejo Federal revisó el PAN para el período 2020-2023. Al mismo tiempo se revisó el Plan de Acción de Responsabilidad Empresarial hacia la Sociedad y el Medio Ambiente²⁹ para garantizar una estrecha coordinación. Estos dos planes de acción permiten al Consejo Federal apoyar a las empresas en el cumplimiento de las normas de responsabilidad empresarial. En este contexto, se adoptarán diversas iniciativas en los próximos años: se pondrá en marcha un foro suizo sobre empresas y derechos humanos, se promoverá la experiencia de las embajadas suizas y se apoyará a las pequeñas y medianas empresas en el ámbito de la diligencia debida. El PAN aplica la recomendación del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas contenida en su informe “Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”³⁰. Una de las medidas aborda específicamente la promoción de la igualdad de género.

30. Finalmente, el 19 de junio de 2020, el Parlamento suizo rechazó la iniciativa popular “Empresas responsables: proteger a las personas y el medio ambiente”³¹. Este texto reclama un deber de diligencia jurídicamente vinculante para las empresas con sede en Suiza y que operan en el extranjero, especialmente en lo que respecta a los derechos humanos, en sus actividades y las de sus proveedores. También pretende que las empresas sean responsables de los daños causados por las empresas que están bajo su control. En su período de sesiones de verano de 2020, el Parlamento presentó y aprobó una contrapropuesta indirecta a la iniciativa popular en la que se impone a las empresas la obligación de informar sobre el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente, así como un deber de diligencia en relación con los minerales procedentes de zonas de conflicto y con el trabajo infantil. Dado que los promotores de la iniciativa popular han mantenido su texto, esta se someterá a votación popular el 29 de noviembre de 2020³². La contrapropuesta indirecta solo entrará en vigor si la iniciativa es rechazada en las urnas y el referéndum no se celebra o es rechazado.

²⁷ <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/46598.pdf>.

²⁸ <https://tinyurl.com/uk49fp7>.

²⁹ <https://tinyurl.com/sa2sdlo>.

³⁰ <https://tinyurl.com/sqbs29m>.

³¹ <https://tinyurl.com/sd62tp7>.

³² <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-79692.html>.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 7

Las mujeres y la paz y la seguridad

31. La participación e influencia de las mujeres en la resolución de conflictos y los procesos de paz es una de las prioridades temáticas del cuarto plan de acción nacional de Suiza para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas³³. Para lograr una representación equitativa de mujeres y hombres en las delegaciones de negociación, se alienta a las mujeres a participar tanto en el ámbito multilateral como en contextos de conflicto. Al mismo tiempo, se identifican las oportunidades de despliegue y se da preferencia a las mediadoras para incluir a las mujeres en los procesos de paz.

32. Gracias a la calidad y a la reputación de sus expertos, así como a la experiencia de sus diplomáticas, Suiza recibe regularmente papeles importantes en la resolución de conflictos.

33. Hasta la fecha, Suiza ha aprobado cuatro planes de acción nacionales para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, relativa a las mujeres y la paz y la seguridad. El actual plan de acción nacional (2018-2022) pretende involucrar aún más a las mujeres y tener en cuenta sus derechos, necesidades y diversas funciones en la prevención del extremismo violento. Se basa en la resolución 2242 (2015)³⁴ del Consejo de Seguridad y en las recomendaciones de 2016 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas.

34. Las medidas adoptadas se basan en un análisis previo del contexto y de la cuestión de la igualdad de género. Esto permite garantizar que las medidas se correspondan con las necesidades de la población local y no tengan efectos negativos, especialmente en los derechos de las mujeres. La estrecha relación entre el cuarto plan de acción nacional para aplicación de la resolución 1325 (2000) y la CEDAW garantiza que los derechos de la mujer se tengan en cuenta sistemáticamente en la aplicación de la política de paz y seguridad. Suiza informa regularmente sobre la aplicación de las metas y objetivos del plan de acción nacional. El último informe, que abarca el período 2018-2019, se publicó a principios de 2020³⁵.

35. El papel de las mujeres se menciona explícitamente en el Plan de Acción de Política Exterior para la Prevención del Extremismo Violento³⁶ y en el Plan de Acción para Combatir la Radicalización y el Extremismo Violento³⁷. En su labor de asesoramiento sobre la prevención del extremismo violento en los países asociados, Suiza tiene en cuenta sistemáticamente las cuestiones relacionadas con la igualdad de género³⁸ y coopera sobre el terreno con organizaciones de mujeres especializadas en este ámbito.

36. Uno de los objetivos del Plan de Acción de Política Exterior de Suiza para la Prevención del Extremismo Violento (abril de 2016) es garantizar la integración de la perspectiva de género y la participación de las mujeres. Esto se lleva a cabo de manera sistemática y horizontal en las actividades de cooperación internacional de Suiza en este ámbito específico³⁹.

37. A la hora de conceder licencias de exportación de material bélico, incluidas las armas pequeñas y ligeras y su munición, se tendrá en cuenta de forma primordial la violencia grave

³³ <https://tinyurl.com/sx98zwf>.

³⁴ [https://undocs.org/fr/S/RES/2242%20\(2015\)](https://undocs.org/fr/S/RES/2242%20(2015)).

³⁵ <https://tinyurl.com/yygvohzt>.

³⁶ <https://tinyurl.com/tg8yusu>.

³⁷ <https://tinyurl.com/uxdea38>.

³⁸ Por ejemplo, en sus contactos con las fuerzas de defensa y seguridad de África Occidental, Suiza se esfuerza por integrar sistemáticamente la perspectiva de las mujeres en materia de seguridad y prevención de la violencia.

³⁹ Por ejemplo, la participación de las mujeres y la integración de la dimensión de género están garantizadas en la iniciativa “Regional Conversations for Prevention of Violence Extremism (PVE)”, puesta en marcha en 2016 por Suiza en la región del Sahel-Sáhara. Con una veintena de reuniones regionales celebradas hasta la fecha, esta iniciativa garantiza que se escuchen las voces de las mujeres en los temas relacionados con la paz y la seguridad que las afectan, incluso en las reuniones con agentes que trabajan en el ámbito de la defensa y la seguridad. En 2019 se celebraron varias reuniones de este tipo, por ejemplo en Dakar, Uagadugú y Yaundé.

de género y la violencia grave contra las mujeres y los niños, tal y como se menciona en el artículo 7, párrafo 4, del Tratado sobre el Comercio de Armas⁴⁰, en términos de posibles violaciones de los derechos humanos. Los criterios de autorización establecidos en el artículo 5 del Decreto sobre Material de Guerra (RS 514.511)⁴¹ exigen, en particular, que se tenga en cuenta la situación en el país de destino, especialmente desde el punto de vista del respeto de los derechos humanos. Además, las solicitudes de exportación de armas pequeñas y municiones no se aprueban si el país de destino viola gravemente y de manera sistemática los derechos humanos o si existe un alto riesgo de que el material bélico que se va a exportar se utilice contra la población civil (artículo 5, párrafo 2 b), del Decreto). Los actos de violencia de género y la violencia sexual son uno de los criterios relativos a los derechos humanos en la legislación suiza sobre material bélico, y un componente de la evaluación de riesgos. Dado que la comisión de actos de violencia de género se ve facilitada por la adquisición de armas en el mercado negro, la prevención del desvío de armas a usuarios finales no deseados, tal y como establece la legislación suiza (artículo 5, párrafo 2 e), del Decreto), también contribuye indirectamente a prevenir la violencia de género.

38. Durante el período que abarca el informe, Suiza contribuyó a impulsar la investigación aplicada sobre el impacto específico de las armas y las municiones en las mujeres. Con el fin de seguir reforzando la aplicación del artículo 7, párrafo 4, del Tratado sobre el Comercio de Armas, Suiza ha solicitado al Small Arms Survey⁴² que estudie la viabilidad y los posibles parámetros de una herramienta e indicadores para la concesión de licencias de exportación de material bélico. Los resultados de este proyecto contribuirían, en su caso, a una evaluación aún más eficaz del riesgo potencial de que las armas y la munición puedan utilizarse para cometer o facilitar la comisión de actos graves de violencia de género o de violencia grave contra las mujeres. Además, Suiza ha apoyado a la Oficina de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas para que estudie los efectos diferenciados de la munición según el género y desarrolle medidas destinadas a integrar mejor los aspectos de género en la gestión de la munición. La gestión segura de la munición es una medida esencial para reducir el riesgo de que esta se desvíe a destinatarios no autorizados, incluso durante su traslado.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 8

Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres

39. En 2019 se creó un nuevo puesto para reforzar el trabajo de la Oficina Federal para la Igualdad de Género en el ámbito de la violencia. El 1 de enero de 2020 entró en vigor el Decreto sobre Medidas para Prevenir y Combatir la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (RS 311.039.7⁴³), adoptado de conformidad con el Convenio de Estambul. De acuerdo con este Decreto, la Oficina podrá prestar apoyo financiero a proyectos de prevención. Para ello, el Consejo Federal ha decidido conceder un crédito anual de 3 millones de francos suizos a la Oficina, decisión que aún debe ser aprobada por el Parlamento en su período de sesiones de invierno de 2020.

Entre 2016 y 2018, las solicitudes de recortes del presupuesto ordinario de la Oficina Federal para la Igualdad de Género fueron rechazadas y el presupuesto de la Oficina fue aprobado por el Parlamento siguiendo el procedimiento ordinario. En 2019 no se solicitó una reducción del presupuesto de la Oficina (sobre esta cuestión, véase también el informe provisional de Suiza sobre la aplicación de las recomendaciones del Comité de la CEDAW de diciembre de 2018, punto 2.2)⁴⁴.

40. A nivel regional, la situación difiere de un cantón a otro, pero el panorama general es bastante positivo. En el período estudiado aumentaron los recursos financieros o de personal de varias oficinas de igualdad cantonales o municipales (Jura, Valais, Vaud). En el cantón de Glaris, por ejemplo, tras la huelga de mujeres del 14 de junio de 2019, se está estudiando incrementar el presupuesto con el fin de poner en marcha un plan de acción para la igualdad.

⁴⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2015/595.pdf>.

⁴¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19980112/index.html>.

⁴² <http://www.smallarmssurvey.org/>.

⁴³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20190428/index.html>.

⁴⁴ <https://tinyurl.com/shy63g7>.

Otros cantones cuentan ya con planes de acción de este tipo (Zug, Tesino, Jura). Se han asignado nuevas competencias a algunas oficinas (Argovia, Berna, Jura, Valais, Vaud). Por ejemplo, se ha facultado a las oficinas de igualdad de los cantones de Berna y Vaud a supervisar la igualdad salarial en la contratación pública. Desde 2016, la Oficina de Igualdad del cantón de Valais ha podido aumentar su visibilidad como nuevo órgano de coordinación de la lucha contra la violencia doméstica.

41. Por el contrario, se ha puesto en tela de juicio la existencia o el presupuesto de las oficinas de igualdad del cantón de Berna y de la ciudad de Zúrich. Sin embargo, es preciso señalar que la intervención destinada a disolver la oficina de Berna fue claramente rechazada por el Parlamento de ese cantón.

42. Debido a la falta de demanda y a la insuficiencia de recursos, la Oficina de Igualdad del cantón de Obwalden se disolvió tras una reorganización de tareas. Desde 2017, el Consejo de Estado y la administración cantonal aplican la igualdad en su trabajo diario. El departamento de personal supervisa la igualdad salarial y el departamento de asuntos sociales se ocupa del apoyo a las víctimas de la violencia. Se organiza regularmente una mesa redonda sobre la violencia doméstica.

43. En 2017, la Oficina de Igualdad del cantón de Argovia se fusionó con la Oficina de la Tercera Edad (en alemán, *Fachstelle Alter*) en el marco de una reestructuración presupuestaria dirigida a reducir las cargas administrativas. El Consejo Estatal de Argovia considera que la igualdad es una tarea transversal que no tiene por qué ser llevada a cabo por un organismo centralizado. Todos los organismos de la administración cantonal aplican la igualdad en sus respectivos ámbitos de competencia.

44. El Centro Suizo para el Estudio de los Derechos Humanos⁴⁵, creado en 2011, es el proyecto piloto de institución nacional suiza de derechos humanos. El 13 de diciembre de 2019, el Consejo Federal aprobó la propuesta de establecer una institución nacional de derechos humanos de acuerdo con los Principios de París⁴⁶. En el futuro, esta institución acabará sustituyendo al Centro. El Consejo Federal ha optado por la forma jurídica de una corporación de derecho público, de acuerdo con la solución recomendada en el procedimiento de consulta. La institución será independiente, con miembros procedentes de toda la sociedad, y recibirá apoyo financiero anual de la Confederación. El Parlamento examinará la propuesta en 2020.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 9

Medidas especiales de carácter temporal

Personas con discapacidad

45. En el marco de la política en favor de las personas con discapacidad⁴⁷, la Oficina Federal para la Igualdad de las Personas con Discapacidad puso en marcha en 2018 el programa de igualdad en el trabajo⁴⁸. Este programa va dirigido a la Confederación y a los cantones, a las organizaciones de personas con discapacidad, a las empresas y a los representantes de empresarios y trabajadores, y pretende complementar diversas medidas del seguro de invalidez. El programa persigue cuatro objetivos:

- Consolidar y ampliar los conocimientos sobre las medidas de igualdad y sus efectos;
- Aplicar las medidas a nivel federal, cantonal y del sector privado;
- Documentar los conocimientos actuales e informar a las partes interesadas de manera adecuada;
- Crear redes de agentes dentro y fuera de la Administración Federal.

⁴⁵ <https://www.skmr.ch/frz/home.html>.

⁴⁶ <https://tinyurl.com/yx3dmays>.

⁴⁷ <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/52346.pdf>.

⁴⁸ <https://tinyurl.com/t9hhvfo>.

46. El programa ha permitido definir el concepto de “entorno de trabajo inclusivo”, que ahora es preciso promover entre los empresarios de los sectores público y privado.

47. Gracias a las ayudas económicas, la Confederación apoya proyectos que contribuyen a la realización de la igualdad de las personas con discapacidad con un presupuesto anual de aproximadamente 2 millones de francos suizos.

Representación de las mujeres en los órganos de la Administración Federal

48. Con el objetivo de aumentar la representación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas vinculadas a la Confederación (de acuerdo con el artículo 2, párrafo 2, del Decreto sobre la remuneración y otras condiciones contractuales acordadas con el más alto nivel de dirección y los miembros de los órganos de dirección de las empresas y establecimientos de la Confederación (RS 172.220.12)⁴⁹), el Consejo Federal ha fijado una cuota de representación de género del 30 %. Esta cuota está en vigor desde el 1 de enero de 2014 y debería alcanzarse de aquí a finales de 2020. Esta estrategia está dando sus frutos: en 2019, la mayoría de los órganos de gobierno (19 de un total de 26) tenían una proporción de mujeres superior a la cuota establecida como objetivo.

49. Además, el artículo 8c del Decreto sobre la Organización del Gobierno y la Administración (RS 172.010.1)⁵⁰ establece una cuota de representación de género del 30 % para las comisiones extraparlamentarias. Si no se alcanza esta proporción, el departamento competente debe justificarlo por escrito (artículo 8c, párrafo 2, del Decreto). Tras la renovación completa de las comisiones extraparlamentarias, de los órganos de dirección y de los representantes federales nombrados por el Consejo Federal para el período 2020-2023, el porcentaje de mujeres en estos órganos extraparlamentarios ha pasado del 39 % al 45 %. El número de comisiones con menos del 30 % de mujeres ha disminuido de 25 a 9. En dos comisiones la proporción de hombres es inferior al 30 %.

Ayuda financiera de la Oficina Federal para la Igualdad de Género

50. La Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres prevé la posibilidad de que la Oficina Federal para la Igualdad de Género conceda ayuda financiera a proyectos ejecutados por organizaciones sin fines de lucro, ya sean públicas o privadas, que contribuyan de forma concreta a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral. La Oficina dispone de un crédito para este fin, cuyo importe establece cada año el Parlamento. Para 2020, la cantidad disponible es de aproximadamente 4,5 millones de francos suizos⁵¹.

51. El Departamento Federal del Interior estableció un orden de prioridad para la concesión de ayudas financieras en el período de 2017 a 2020. Este orden de prioridad, que se mantendrá hasta 2024, forma parte de la iniciativa de la Confederación dirigida a combatir la escasez de personal cualificado. Se apoyan prioritariamente proyectos que persigan los objetivos siguientes:

- Programas destinados a fomentar el desarrollo y la utilización de servicios y productos para las empresas, en particular para lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres y promover la conciliación de la vida laboral y familiar;
- Programas para fomentar la representación equitativa de mujeres y hombres en profesiones e industrias con escasez de personal cualificado.

52. Además, desde 2015 se han apoyado unos 20 proyectos en los ámbitos de las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología.

Cultura

53. La Oficina Federal de Cultura ha fijado un objetivo para la promoción selectiva del cine en el plan de apoyo a la creación cinematográfica suiza⁵² en el período 2016-2020: la proporción de hombres y mujeres que figure en las solicitudes presentadas debe ser

⁴⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20032749/index.html>.

⁵⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983439/index.html>.

⁵¹ <https://tinyurl.com/yxozdum5>.

⁵² <https://tinyurl.com/tsty7wg>.

equilibrada en los proyectos subvencionados. Para lograr este objetivo, las solicitudes de las autoras tienen la misma prioridad en el apoyo a la escritura de guiones y al desarrollo de proyectos. En el caso de las ayudas a la dirección y a la postproducción, se puede dar preferencia a las películas realizadas por directoras, si son de igual calidad.

54. Para que pueda haber un diálogo constructivo sobre la igualdad de género en la industria cinematográfica se necesitan datos fiables. Por este motivo, la Oficina Federal de Cultura, en colaboración con las instituciones regionales, cantonales y privadas de promoción cinematográfica, la SRG SSR (televisión nacional) y los productores suizos, está coordinando la recopilación de datos sobre el género en la promoción cinematográfica, proporcionando así una base sólida para futuros debates sobre este tema.

Sobre la participación de las mujeres en la vida política y pública, véanse los párrafos 95 y ss. del presente informe.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 10

Estereotipos

Estrategia de igualdad y campaña a gran escala contra el sexismo

55. En el marco de la Estrategia Nacional de Igualdad (véase el párrafo 9 y ss. del presente informe), se adoptarán varias medidas relacionadas con la lucha contra los estereotipos y el sexismo.

56. El Consejo Federal propuso aprobar la moción Rytz 19.3869 (“Campaña a gran escala contra el sexismo”)⁵³, cuyo objetivo es llevar a cabo “una amplia campaña de prevención del sexismo que se prolongue durante varios años y utilice diversos canales (redes sociales, carteles, anuncios en periódicos, cines, etc.)”. El 18 de junio de 2020, el Consejo Nacional aprobó la moción, que en la actualidad está siendo examinada por el Consejo de los Estados.

Medios de comunicación

57. En Suiza no existe una legislación que regule específicamente la igualdad de género en los medios de comunicación. Sin embargo, las empresas de comunicación entran en el ámbito de aplicación de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Con carácter general, el artículo 4, párrafo 1, de la Ley Federal de Radio y Televisión (RS 784.40⁵⁴) establece que toda emisión debe respetar los derechos fundamentales y, en particular, no ser discriminatoria. La concesión de la SSR SRG⁵⁵ (Sociedad Suiza de Radiodifusión y Televisión) de 29 de agosto de 2018 especifica en su nuevo artículo 3, párrafo 3, que la SSR se esforzará por garantizar una adecuada presentación y representación de cada sexo en sus servicios periodísticos.

58. La SSR SRG se ha fijado recientemente el objetivo de aumentar la proporción de mujeres en sus emisiones, siguiendo el modelo de la iniciativa “50:50” de la BBC, y está preparando un proyecto para lograrlo.

Enseñanza superior

59. Con la ayuda de instrumentos y modelos de carrera de eficacia demostrada, las instituciones de enseñanza superior promueven el éxito de mujeres y hombres en el mundo académico. Por ejemplo, basándose en el Plan de Acción para la Igualdad de Género 2013-2016⁵⁶ de la Dirección de Universidades, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Berna adoptó su propio plan de igualdad 2016-2018, que fomenta la conciliación de la vida familiar y el trabajo científico (modelos de trabajo flexibles, organización del trabajo, guarderías, etc.). El actual programa “Igualdad de oportunidades y

⁵³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20193869>.

⁵⁴ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001794/index.html>.

⁵⁵ <https://tinyurl.com/y28fj9nd>.

⁵⁶ <https://tinyurl.com/y59vjxjl>.

desarrollo de la enseñanza superior en el período 2017-2020⁵⁷, coordinado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Suizas (swissuniversities), tiene como objetivo promover el equilibrio entre los sexos en todo tipo de centros de educación superior. El programa refuerza el anclaje de las medidas en las estructuras de estas instituciones a través de planes de acción y promueve proyectos temáticos de cooperación en los que participan todos los centros de enseñanza superior.

60. Las instituciones de educación superior aumentan la visibilidad de las docentes a través de publicaciones y diversas actividades: invitaciones a profesoras sobre temas de actualidad, presentación de profesoras en boletines y folletos, análisis de carreras profesionales en los ámbitos de las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología⁵⁸ o semblanzas de mujeres en el marco de un proyecto interregional dirigido por la Universidad de Ginebra⁵⁹.

61. Utilizando los instrumentos de los que dispone (por ejemplo, becas y subvenciones), el Fondo Nacional Suizo⁶⁰ promueve específicamente las carreras profesionales de mujeres en diversas disciplinas (por ejemplo con las becas PRIMA, para la promoción de investigadoras destacadas), incluso en las disciplinas más atípicas para ellas. La “beca de igualdad” del Fondo Nacional Suizo ofrece asimismo a las jóvenes investigadoras un apoyo individual y flexible para el desarrollo de su carrera⁶¹.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 11

Prácticas nocivas

62. En 2013 se estimó que aproximadamente 15.000 mujeres y niñas habían sido sometidas a mutilación genital en Suiza o corrían el riesgo de sufrirla⁶². Las estimaciones para 2017 indicaron un aumento de esta cifra hasta situarse en unas 22.000 mujeres y niñas afectadas por esta práctica o en riesgo de sufrirla. No se dispone de cifras precisas y diferenciadas.

63. La mutilación genital femenina está prohibida por el artículo 124, párrafo 1, del Código Penal (RS 311.0)⁶³. Desde la entrada en vigor de este artículo, en 2012, el Tribunal Supremo Federal se ha referido a él en varias ocasiones en su jurisprudencia. En una sentencia de 11 de febrero de 2019 (ATF 145 IV 17)⁶⁴, el Tribunal Supremo Federal examina, por ejemplo, el principio de universalidad ilimitada previsto por esta norma.

64. Entre 2003 y 2015 se adoptaron diversas medidas para combatir esta práctica. Para mejorar la sostenibilidad y el impacto de las medidas, la Confederación promovió la creación de una Red Suiza contra la Mutilación Genital Femenina⁶⁵ que cuenta con el apoyo de la Secretaría de Estado de Migración y la Oficina Federal de Salud Pública, con un presupuesto anual de 300.000 francos suizos. Esta Red aspira, entre otras cosas, a asesorar e informar a los especialistas e instituciones cantonales de los ámbitos del trabajo social, la migración, la salud, la justicia, la policía y la protección de la infancia sobre cómo abordar la mutilación genital femenina en la prevención, la atención y la protección. Uno de sus objetivos importantes es la creación de puntos de contacto regionales para la protección, el asesoramiento y la atención de las niñas y mujeres que corren el riesgo de sufrir mutilación genital femenina o que la han sufrido. Durante el período 2016-2021, la Confederación apoyará las actividades de información, sensibilización, prevención y asesoramiento que lleva a cabo la Red.

⁵⁷ <https://tinyurl.com/sj94tmv>.

⁵⁸ <https://tinyurl.com/txzdsj3>.

⁵⁹ <https://100femmes.ch/>.

⁶⁰ <http://www.snf.ch/fr/Pages/default.aspx>.

⁶¹ <http://www.snf.ch/fr/encouragement/mesures-complementaires/subside-egalite/Pages/default.aspx>.

⁶² <https://tinyurl.com/unsadgm>.

⁶³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index.html>.

⁶⁴ <https://tinyurl.com/qwy79h2>.

⁶⁵ <https://www.excision.ch/reseau/>.

65. La Oficina Federal de Policía, en colaboración con la Oficina Federal de Salud Pública y la Secretaría de Estado de Migración, está elaborando el informe sobre el postulado Rickli 18.3551 (“Medidas contra la mutilación genital femenina”)⁶⁶. Está previsto que el informe se presente al Consejo Federal de aquí a finales de 2020. Ofrecerá una visión general de las medidas de prevención y asesoramiento existentes y determinará los ámbitos en los que sigue siendo necesario actuar.

66. Desde 1994, la Secretaría de Estado de Migración apoya a la Cruz Roja Suiza en las medidas terapéuticas que ofrece a los solicitantes de asilo y refugiados traumatizados (incluidos los solicitantes de asilo). En 2004 se creó un centro nacional especializado, el Servicio Ambulatorio para Víctimas de la Tortura y la Guerra⁶⁷, que cuenta con cuatro centros asociados. Tras el “Análisis de la situación real de los servicios de tratamiento y apoyo psicosocial para personas traumatizadas en el sector del asilo y los refugiados”⁶⁸ encargado por la Secretaría de Estado de Migración, la red se amplió para incluir un quinto centro asociado en 2015.

En lo referente a los servicios de protección, véanse los párrafos 79 y ss. del presente informe.

Respuesta a las cuestiones planteadas en los párrafos 12 y 13

Violencia de género contra las mujeres

Derecho penal sexual

67. En su mensaje relativo a la aprobación del Convenio de Estambul (Boletín Oficial Federal [FF] 2017 163)⁶⁹, el Consejo Federal concluyó que la legislación suiza cumple los requisitos establecidos en el artículo 36 del Convenio. Las conductas en cuestión están castigadas por el título 5 del Código Penal (delitos contra la integridad sexual), en particular como coacción sexual (artículo 189 del Código Penal) y violación (artículo 190 del Código Penal). Independientemente de que la víctima sea el cónyuge o la pareja anterior o actual del agresor, el consentimiento debe darse voluntariamente para que no haya delito.

68. Según el informe explicativo del Convenio de Estambul⁷⁰, el artículo 36, párrafo 1, del Convenio abarca todas las formas de actos sexuales impuestos intencionadamente a un tercero sin su libre consentimiento (véase el párrafo 189). No se deriva de ello la obligación de crear una disposición penal que castigue explícitamente los actos sexuales no consentidos. El Convenio deja en manos de las partes la decisión sobre la redacción exacta de la legislación y los factores que excluyen el libre consentimiento (véase el párrafo 193).

69. El Código Penal se aplica, en principio, con independencia de la naturaleza de la relación entre la víctima y el delincuente, pero es más severo cuando el delincuente y la víctima están relacionados. La amenaza se persigue de oficio si el autor es el cónyuge de la víctima y la amenaza se cometió durante el matrimonio o en el plazo de un año desde el divorcio (artículo 180, párrafo 2 a), del Código Penal). El Código Penal prevé una disposición idéntica para las parejas registradas artículo 180, párrafo 2 a) bis, del Código Penal) y para las parejas heterosexuales u homosexuales si conviven por tiempo indefinido (párrafo 2 b)).

70. Los delitos contra la integridad sexual se están revisando actualmente. En este contexto, se está estudiando la introducción de enmiendas relativas a la violación (artículo 190 del Código Penal).

⁶⁶ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20183551>.

⁶⁷ <https://tinyurl.com/wszktcj>.

⁶⁸ <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/analyse-psysoz-angebote-f.pdf>.

⁶⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2017/163.pdf>.

⁷⁰ <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>.

Medidas contra el acoso sexual en las instituciones de enseñanza superior y la investigación

71. Esta cuestión se está debatiendo en las instituciones. Se han establecido normas de conducta que se comunican a través de diversos canales y actividades. Las medidas contra la violencia sexual y de género forman parte de los planes de acción de las instituciones de enseñanza superior para la igualdad de oportunidades⁷¹. En sus Directrices sobre la Igualdad de Género, el Fondo Nacional Suizo ha abordado el tema la violencia sexual y de género⁷² y lo ha introducido en la Carta de su Consejo de Investigación⁷³.

72. El Comité para la Aplicación del Convenio de Estambul, que reúne a la Confederación y a los cantones, examinará la necesidad de adoptar nuevas medidas sobre la base del primer informe que Suiza presentará al Comité GREVIO en junio de 2021 y de sus posteriores conclusiones y recomendaciones. El 21 de septiembre de 2020, el Parlamento aprobó el programa legislativo 2019-2023, que incluye la adopción de un plan de acción para la aplicación del Convenio de Estambul. Dicho plan de acción se elaborará en el marco de la Estrategia Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (véanse los párrafos 9 a 11 del presente informe).

73. Se está realizando una encuesta sobre la formación básica y continua en materia de violencia contra las mujeres y violencia doméstica, que incluye información sobre las oportunidades de formación y perfeccionamiento para la policía, los fiscales y los jueces. El estudio se publicará a principios de 2021.

74. La persecución penal de la violencia de género forma parte de la formación básica y continua de todos los niveles jerárquicos de los servicios encargados de las diligencias penales, incluida la policía. Esta formación incluye módulos referentes a la escucha de las víctimas de violencia, teniendo en cuenta sus posibles traumas. En el cantón de Zúrich, por ejemplo, se organizó en 2019 un curso de formación obligatorio para todos los fiscales sobre el tema “Trato con víctimas traumatizadas” (en alemán: *Umgang mit traumatisierten Opfern*). Sin embargo, dado que estos cursos son responsabilidad de los cantones, es difícil ofrecer una visión general sobre ellos. Cabe citar como ejemplo el “modelo Berna”⁷⁴, un enfoque interdisciplinario de la violencia doméstica en el que los especialistas son responsables de la mejora continua de los procedimientos y bases de trabajo en este ámbito, sobre los que se imparte formación con regularidad.

Sobre las medidas recogidas en la Ley Federal de Mejora de la Protección de las Víctimas de la Violencia y en la revisión en curso del Código Procesal Civil, véanse los párrafos 17 y ss. del presente informe.

75. Los datos de las estadísticas policiales sobre la delincuencia⁷⁵ no permiten identificar los delitos de violencia de género o aquellos que tienen una motivación sexual. Dichas estadísticas solo indican el sexo, la edad y la nacionalidad o la situación de residencia de las víctimas registradas por la policía según los artículos del Código Penal. También puede indicarse la relación entre la víctima y el acusado.

76. El sitio web www.aide-aux-victimes.ch ha sido rediseñado para dar a conocer mejor los derechos de las personas afectadas por la violencia. Este sitio web ofrece información en varias lenguas y videos explicativos para ayudar a las víctimas de la violencia a entender la ayuda que ofrecen los centros de asesoramiento. Para informar a las personas afectadas por la violencia sobre las posibilidades de ayuda de que disponen, la Conferencia de Directores Cantonales de Asuntos Sociales llevó a cabo en mayo y junio de 2020 una campaña en las redes sociales para dar a conocer los servicios disponibles para las víctimas en Suiza. La campaña estaba dirigida en particular a las víctimas de la violencia doméstica. En las mesas interdisciplinarias que existen en la mayoría de los cantones se está trabajando intensamente para mejorar las intervenciones en caso de violencia doméstica. En el cantón de Zúrich se

⁷¹ <https://tinyurl.com/sdfnr7t>.

⁷² http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_leitbild_gleichstellung_f.pdf.

⁷³ <https://tinyurl.com/ruu8ckv>.

⁷⁴ <https://tinyurl.com/y9wdr9ou>.

⁷⁵ <https://tinyurl.com/w2f2csj>.

realizaron entre 2017 y 2020 varias campañas informativas sobre el tema de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

77. Aunque el hostigamiento (*stalking*) no es un delito en sí mismo, esta conducta puede ser castigada a tenor de varios delitos tipificados en el Código Penal. Además, varios cantones han desarrollado medidas contra este fenómeno en su legislación. En marzo de 2019, la Oficina Federal para la Igualdad de Género publicó un dictamen jurídico sobre las posibilidades de acción contra el hostigamiento en Suiza⁷⁶. El 3 de mayo de 2019, la Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Nacional presentó una iniciativa para completar los delitos del Código Penal relacionados con el hostigamiento: amenazas (artículo 180 del Código Penal) y coacción (artículo 181 del Código Penal)⁷⁷. La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo de los Estados se adhirió a esta decisión el 29 de octubre de 2019, pero la iniciativa no se ha abordado todavía en el Consejo.

78. La Oficina Federal para la Igualdad de Género está evaluando actualmente, en colaboración con la Oficina Federal de Estadística, la viabilidad de una encuesta sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

79. La Conferencia de Directores Cantonales de Asuntos Sociales se compromete a velar por que haya un número suficiente de plazas en los refugios y centros de acogida para mujeres, así como a garantizar su financiación⁷⁸. La Conferencia ha publicado diversos documentos y recomendaciones para los cantones⁷⁹. En mayo de 2019 se publicó un nuevo análisis de la situación relativa a la dotación y financiación de los alojamientos de emergencia y los refugios en los cantones⁸⁰. El informe destaca lo siguiente:

- La dotación y la situación de los refugios y alojamientos de emergencia se consideran suficientes, incluso adecuadas. En determinados cantones existen problemas de capacidad;
- En los últimos años se han desarrollado en varios cantones nuevos servicios de asistencia de larga duración. Sin embargo, estos no cubren aún todas las necesidades;
- La financiación de los refugios y alojamientos de emergencia varía considerablemente de un cantón a otro. Los servicios de información y puesta a disposición rara vez se financian con fondos públicos.

80. Como resultado de este análisis, los miembros de la Conferencia de Directores Cantonales de Asuntos Sociales decidieron elaborar recomendaciones para los cantones en materia de financiación de refugios y soluciones para el futuro. También pidieron a la Conferencia de Apoyo a las Víctimas que revisara sus recomendaciones sobre la financiación de las estancias. En 2020, esta emitió una nueva recomendación para la financiación de las estancias en centros de acogida de mujeres en el marco del apoyo a las víctimas. Los centros de acogida se verán liberados de sus tareas administrativas, con lo que dispondrán de más recursos y tiempo para la estabilización y el restablecimiento de las víctimas y para encontrar soluciones de seguimiento viables.

81. En el cantón de Zúrich se han aumentado los presupuestos de ayuda a las víctimas y de financiación de los centros de acogida. Se ha introducido el asesoramiento en línea por videoconferencia y a domicilio o en el hospital.

82. Como continuación del postulado Wasserfallen 19.4064 (“Niñas y jóvenes expuestas a la violencia: elaboración de estadísticas y evaluación de las necesidades en materia de plazas de atención residencial”)⁸¹, la Oficina Federal para la Igualdad de Género publicó una licitación⁸² dirigida a instituciones de investigación con el fin de realizar un análisis de la situación actual y de las necesidades en materia de plazas de atención residencial en Suiza

⁷⁶ <https://tinyurl.com/y2azr4qp>.

⁷⁷ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20190433>.

⁷⁸ <https://www.sodk.ch/fr/>.

⁷⁹ <https://www.sodk.ch/fr/themes/aide-aux-victimes/refuges/>.

⁸⁰ <https://tinyurl.com/rjw5pt5>.

⁸¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20194064>.

⁸² https://www.seval.ch/app/uploads/2020/10/Appel-doffres_Mandat_places-dacceuil_jeunes-femmes-1.pdf.

para las niñas y las jóvenes afectadas por la violencia. Se espera que este análisis se publique en 2021.

Respuesta a las cuestiones planteadas en los párrafos 14 y 15

Trata y explotación de la prostitución

83. La estrategia suiza de lucha contra la trata y la explotación tiene en cuenta el género, según las diferentes formas y contextos de explotación. Continúan en marcha varias medidas del segundo plan de acción nacional contra la trata de personas (2017-2020)⁸³. Aunque está previsto evaluar su ejecución al final del programa, las modalidades de esta evaluación no se han definido aún. A continuación se elaborará un tercer plan de acción nacional para determinar las medidas necesarias sobre la base de un análisis de la situación. Esto explica el retraso entre el final del primer plan de acción nacional (2012-2014) y el inicio del segundo (2017-2020). Lo mismo ocurrirá con el tercer plan de acción nacional.

84. Según la estadísticas de asistencia a las víctimas⁸⁴, hubo 193 consultas en aplicación de la Ley Federal de Asistencia a las Víctimas (RS 312.5⁸⁵) en relación con la trata de personas en 2019⁸⁶. De ellas, 160 consultas se referían a mujeres víctimas y 11 a menores. Las 19 indemnizaciones y reparaciones por daños morales concedidas en el marco de esta Ley en 2019 correspondieron a víctimas de sexo femenino. En 12 de los 19 casos se incoaron procedimientos penales.

85. Según las estadísticas policiales sobre delincuencia, la policía registró 99 delitos de trata de personas en 2019, de los cuales se resolvieron 79⁸⁷.

86. Cuando se confirma una condena penal –tras agotar todos los recursos internos, lo que puede llevar varios años–, esta se inscribe en los antecedentes penales del autor del delito con la fecha de la sentencia dictada en primera instancia. La estadística de condenas penales de adultos⁸⁸ se basa en esta inscripción. En el caso de los delitos graves, como la trata de personas, pueden pasar varios años antes de que se pueda establecer una estadística para un año determinado. Así, según la última actualización, en 2019 se dictaron siete condenas por trata de personas.

87. A lo largo de 2019 se concedió asilo en Suiza a ocho mujeres detectadas como posibles víctimas de la trata de personas. Ese mismo año se otorgó protección subsidiaria (admisión temporal) a otras ocho posibles víctimas. En promedio, entre 2016 y 2018 se concedió asilo a siete mujeres detectadas como posibles víctimas de trata y se concedieron admisiones temporales a 34 mujeres.

88. Para fomentar la detección precoz y proactiva de posibles víctimas de la trata de personas en el procedimiento de asilo, se ofrecen regularmente cursos de formación al personal de la Secretaría de Estado de Migración para ayudarlo a reconocer los indicios de la trata y dotarlo de las herramientas necesarias para reaccionar de forma adecuada. Cuando se encuentran estos indicios, se realiza una audiencia específica para verificar las sospechas iniciales e identificar las necesidades de las posibles víctimas. Además, al igual que todos los solicitantes cuyas solicitudes se tramitan en un centro federal, tienen derecho a asesoramiento y representación letrada gratuita. También se las informa de las posibilidades de contactar con organizaciones especializadas y centros cantonales de asesoramiento para el apoyo a las víctimas.

89. La Secretaría de Estado de Migración y el Grupo de Trabajo sobre Asilo y Trata de Personas creado en virtud del párrafo 19 del plan de acción nacional contra la trata de

⁸³ <https://tinyurl.com/rtllfx>.

⁸⁴ <https://tinyurl.com/tr3rnv2>.

⁸⁵ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20041159/index.html>.

⁸⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/aide-victimes.html>.

⁸⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/infractions.assetdetail.11147622.html>.

⁸⁸ <https://tinyurl.com/wv519xc>.

personas de 2017-2020 están trabajando en la optimización de los procesos de identificación de posibles víctimas de la trata de personas.

90. En Suiza, el Decreto sobre Medidas para Prevenir los Delitos relacionados con la Prostitución (RS 311.039.4)⁸⁹ entró en vigor el 1 de enero de 2016. Este Decreto permite a la Oficina Federal de Policía apoyar financieramente las medidas de prevención de la delincuencia adoptadas por organizaciones públicas o privadas para proteger a las mujeres que ejercen la prostitución. Las primeras solicitudes de ayuda financiera se presentaron en julio de 2016. La Oficina Federal de Policía cuenta con un presupuesto total anual de 400.000 francos suizos para apoyar estas medidas. En 2019, los proyectos apoyados se centraban en la protección contra la delincuencia (Centro de Asistencia a Mujeres Migrantes y Víctimas de Trata⁹⁰) y asociación Aliena), cursos de autodefensa (asociación Lisa), la sensibilización sobre los derechos y deberes relacionados con el ejercicio de la prostitución (asociación Aspasié⁹¹ y asociación Fleur de Pavé⁹²) y la protección contra las situaciones de desamparo (asociaciones Primis y Antenna MayDay).

91. La ciudad de Berna está ejecutando el plan de acción nacional contra la trata de personas de 2017-2020 con el apoyo del Grupo de Cooperación contra la Trata de Personas⁹³. Su compromiso de desempeñar un papel activo en la información y creación de redes sobre el tema de los matrimonios forzados se ha incorporado al Plan de Acción para la Igualdad 2019-2022. Una mesa redonda periódica permite mejorar la cooperación entre las autoridades y las organizaciones no gubernamentales (“modelo Berna”, véase el párrafo 74 del presente informe).

92. Es indiferente que una víctima de trata de personas se encuentre en Suiza de forma ilegal o legal, tanto a efectos de identificación como del derecho a la protección o del acceso a asistencia especializada. El apoyo a las víctimas está disponible para toda persona, sin discriminación por razón de género, edad, orientación sexual o discapacidad. También es irrelevante si se ha presentado una denuncia penal o si se ha identificado al autor, y los servicios que prestan los centros de asesoramiento para el apoyo a las víctimas son gratuitos en todos los casos. Las consultas son confidenciales.

93. Sobre la base del proceso de gestión COMPETO⁹⁴ anexo a las directrices de la Secretaría de Estado de Migración, todos los servicios pertinentes que participan en la lucha contra la trata de personas están sensibilizados sobre el tema y reciben formación sobre los diferentes indicadores de la trata. Esta formación se imparte a nivel nacional y cantonal, y a veces también en el ámbito municipal (por ejemplo, en la ciudad de Berna). El proceso de gestión COMPETO permite garantizar un enfoque coordinado en red, a fin de identificar a las posibles víctimas.

94. Suiza cuenta con varias organizaciones especializadas en la atención a mujeres y niñas víctimas de la trata: el Centro de Asistencia a Mujeres Migrantes y Víctimas de Trata, en Zúrich; Astrée, en el cantón de Vaud; Le Cœur des Grottes y el Centro Social Protestante; en Ginebra; y Antenna MayDay y Primis, en el Tesino.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 16

Participación en la vida política y pública

95. El número de mujeres elegidas para el Consejo Nacional el 20 de octubre de 2019 (84 mujeres (42 %)) representó un aumento significativo en comparación con 2015 (64 mujeres (32 %)). Actualmente, la proporción de mujeres en el Consejo Nacional es del 41,5 % (83 mujeres de un total de 200 escaños al 31 de agosto de 2020) y del 26,1 % en el Consejo de los Estados (12 mujeres de un total de 46 escaños).

⁸⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20151128/index.html>.

⁹⁰ <https://www.fiz-info.ch/de/Projekte/Stark-mit-Peers>.

⁹¹ <https://www.aspasie.ch/>.

⁹² <http://www.fleurdepave.ch/>.

⁹³ <https://tinyurl.com/yynugem6>.

⁹⁴ <https://tinyurl.com/smyd2rh>.

96. En su circular de 2018⁹⁵, el Consejo Federal pidió a los cantones que señalaran a la atención del electorado la brecha de género en el Consejo Nacional. También les pidió que dieran a conocer a los grupos interesados las medidas de promoción de candidaturas femeninas recogidas en la “Guía para los grupos que deseen presentar candidaturas”⁹⁶ publicada por la Cancillería Federal. Esta guía contiene propuestas para la promoción selectiva de candidatas. En un capítulo especial se ofrecen sugerencias sobre el diseño de las listas y sobre el apoyo a las candidatas antes de la campaña electoral y a lo largo de esta, sobre las posibilidades de aparición en los medios de comunicación y la presencia pública, etc. El electorado de los cantones con más de un escaño en el Consejo Nacional también fue informado en las instrucciones electorales de la Cancillería Federal sobre el número de hombres y mujeres que representan a los partidos.

97. En 2021 entrarán en vigor las modificaciones del Código de Obligaciones (derecho de sociedades anónimas)⁹⁷. Entre ellas se encuentra la introducción de umbrales de referencia para la representación de cada sexo en los consejos de administración y en los órganos de dirección. De ese modo, la representación de mujeres en las empresas que cotizan en bolsa con más de 250 trabajadores tendrá que alcanzar un mínimo del 30 % en los consejos de administración y del 20 % en los órganos de dirección. No se prevén sanciones; si una empresa no cumple estos umbrales de referencia, solo tendrá que explicarlo en su informe de remuneración e indicar las medidas previstas para corregir la situación. La obligación de proporcionar esta información será efectiva cinco años después de la entrada en vigor de las modificaciones en el caso de los consejos de administración y diez años después en el caso de los órganos de dirección.

98. En las legislaturas 2011-2015 y 2015-2019, el Consejo Federal definió objetivos en materia de personal para aumentar la proporción de mujeres en la Administración Federal⁹⁸. Entre 2014 y 2018, la proporción de mujeres aumentó del 42,5 % al 43,5 %, si se excluye al personal armado que participa directamente en la defensa y la protección de las fronteras. Durante el mismo período, la proporción de mujeres en puestos directivos aumentó del 31,3 % al 33,3 % entre el personal directivo intermedio y del 18 % al 21,5 % entre los altos cargos. El trabajo a tiempo parcial afecta al 26,3 % de la plantilla, considerando la media de ambos sexos; entre 2014 y 2018 aumentó tanto entre las mujeres (del 51,8 % al 54,9 %) como entre los hombres (del 9,6 % al 12,2 %). La política de contratación de titulados universitarios debe servir para reforzar la proporción de mano de obra femenina; por ejemplo, en 2018 las mujeres representaron el 57,5 % de los becarios con titulación académica.

99. Los cantones y municipios promueven la representación de las mujeres en los puestos políticos y de decisión. Varios cantones han introducido cuotas para los mandatos estatales o los organismos cantonales internos (Ginebra, Jura, Tesino, Vaud y Zúrich). El cantón de Turgovia también tiene previsto introducir este tipo de cuotas. Asimismo, un sistema de preaviso en los nombramientos de cargos importantes, como el implantado en los cantones de Valais y Zúrich, contribuye a aumentar la representación de mujeres. Por otro lado, varios cantones organizan cursos de capacitación para mujeres involucradas o interesadas en involucrarse en la política, con el fin de apoyarlas en esta decisión. En el cantón de Vaud, por ejemplo, se organizaron talleres prácticos y de creación de redes que contaron con la participación de más de 100 mujeres. Las consejeras estatales valdenses participaron activamente en este proceso.

100. Los cantones han tomado medidas en el ámbito de la contratación en sus administraciones, incluida la sensibilización de su personal en materia de género. En este contexto, todos los departamentos de la ciudad de Zúrich ofrecen un curso sobre los sesgos inconscientes en la Universidad de San Galo⁹⁹. Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, como la flexibilización y el reparto del trabajo, también permiten mejorar la representación de mujeres en puestos de responsabilidad¹⁰⁰. La promoción de la paridad en

⁹⁵ <https://tinyurl.com/ulqgbcx>.

⁹⁶ <https://tinyurl.com/wzfeuop>.

⁹⁷ <https://tinyurl.com/roldeqj>.

⁹⁸ <https://tinyurl.com/rfm3gu>.

⁹⁹ En alemán: *unbewussten Vorurteilen* (<https://ccdi-unisg.ch/de/unsere-leistungen/unconscious-bias-training/>).

¹⁰⁰ Sobre la conciliación, véanse los párrafos 133 y ss. y 160 y ss. del presente informe.

el mundo laboral es objeto de campañas de sensibilización en varios cantones (Berna, Friburgo, Ginebra, Jura, Turgovia, Valais y Zúrich). En el cantón de Neuchâtel se ha tomado una medida interesante: para la determinación de los salarios en la administración cantonal, se hace referencia a la edad de la persona, no a sus años de experiencia profesional.

Estadísticas

101. El porcentaje de mujeres en la magistratura ha evolucionado hasta alcanzar la paridad: en el período 2010-2012, 4 de cada 10 magistrados eran mujeres; en 2016-2018, 5 de cada 10¹⁰¹. Las mujeres representan el 35 % del personal diplomático, el 41 % del personal consular y el 47 % del personal de cooperación internacional¹⁰². Desde 2009, la proporción de mujeres ha sido, en promedio, del 48 % en el servicio diplomático, y desde 2014, del 58 % en el ámbito de la cooperación internacional.

Sensibilización sobre la participación política

102. La campaña “a partes iguales” de la Comisión Federal de Asuntos de la Mujer, de las organizaciones de mujeres y de la ex presidenta del Consejo Nacional tenía como objetivo motivar a un mayor número de mujeres a ocupar cargos políticos y alentar a los partidos políticos a crear las condiciones necesarias para ello. La campaña se puso en marcha en el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2018. En un videoclip, mujeres políticas en activo hablan de su trabajo y se dirigen a las mujeres para motivarlas a participar en política¹⁰³.

103. En la plataforma conjunta “www.ch.ch/elections2019” de la Cancillería Federal, la Oficina Federal de Estadística y el portal ch.ch se publicó un informe sobre “Mujeres y elecciones” con vistas a las elecciones de 2019. Además de contener datos históricos y estadísticas, este informe hace referencia al proyecto “a partes iguales” y a la página “Mujeres en la política” de los servicios del Parlamento. Al igual que en las elecciones al Consejo Nacional de 2015, esta plataforma ofrece información sobre las elecciones al Consejo de los Estados. A diferencia de las elecciones al Consejo Nacional, las elecciones al Consejo de los Estados son competencia de los cantones (artículo 150 de la Constitución), y son estos los responsables de adoptar las medidas adecuadas para aumentar la proporción de mujeres.

104. La mayoría de los cantones promueve la participación de las mujeres en la vida política a través de capacitación, talleres y artículos de prensa (Friburgo, Ginebra, Glaris, Grisones, Jura, San Gall, Valais y Zug). En el Tesino y Turgovia, por ejemplo, se sensibilizó a la opinión pública en respuesta a 15 peticiones dirigidas al Consejo de Estado tras la huelga de mujeres del 14 de junio de 2019. Varios cantones (Basilea-Ciudad, Grisones y Vaud) organizan un “Parlamento de las Niñas”. El cantón de Ginebra organiza un simulacro de sesión parlamentaria, que incluye una visita a la Cancillería, para que las jóvenes conozcan el funcionamiento del Parlamento cantonal de un modo didáctico y divertido. En el cantón de Jura se creó en 2019, con miras a las elecciones previstas para el otoño de 2020, un grupo compuesto por todos los partidos políticos, la delegada de igualdad y la asociación transversal de Jura “Grève des femmes” a fin de desarrollar una estrategia de comunicación para el público y los medios de comunicación con el fin de promover la paridad en la política a través de una carta y diversos tipos de acciones.

105. Los cantones disponen de numerosas estadísticas sobre la participación política. Por ejemplo, la Conferencia para la Igualdad de Oportunidades en Suiza Oriental (en alemán: *Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz*) publicó un estudio para determinar las razones de la menor participación de las mujeres en los Parlamentos de Suiza oriental¹⁰⁴.

Sensibilización durante los estudios

106. En el marco de la Conferencia de Rectores, las administraciones universitarias han debatido y publicado recomendaciones y buenas prácticas sobre procedimientos de

¹⁰¹ <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/su-f-40.02.03.02.01.03.10>.

¹⁰² Datos a 31 de diciembre de 2019.

¹⁰³ <https://www.youtube.com/watch?v=aimCB5FRDrg&feature=youtu.be>.

¹⁰⁴ <https://tinyurl.com/yxrpr2jc>.

nombramiento justos para mejorar la proporción de mujeres catedráticas¹⁰⁵. Al mismo tiempo, las instituciones de enseñanza superior desean aumentar la representación de las mujeres en las comisiones y los puestos de dirección en los próximos años. La Universidad de Zúrich ha desarrollado el programa “Women and Leadership” (Mujeres y liderazgo), como proyecto de cooperación con todas las universidades suizas, con el fin de preparar a las mujeres para el liderazgo en el mundo académico y sensibilizarlas sobre la igualdad de oportunidades¹⁰⁶.

107. De acuerdo con la Ley Federal de Fomento y Coordinación de las Instituciones de Enseñanza Superior (RS 414.20)¹⁰⁷, la Confederación participa en la financiación de las instituciones de enseñanza superior. Dichas instituciones son responsables de aplicar medidas en favor de la igualdad: deciden las medidas para mejorarla, ya sea en el contexto de las contribuciones relacionadas con los proyectos en el marco de la citada Ley (como “P-7 Igualdad de oportunidades y desarrollo de las instituciones de enseñanza superior 2017-2020”) o para cumplir los requisitos de acreditación en virtud de la Ordenanza del Consejo de Instituciones de Enseñanza Superior sobre la acreditación en el ámbito de la educación superior (RS 414.204.3)¹⁰⁸.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 17

Educación

108. El Centro Intercantonal de Material Escolar (en alemán, *Interkantonale Lehrmittelzentrale*), con el apoyo de los 21 cantones de habla alemana, ha desarrollado un instrumento para garantizar la calidad del material didáctico¹⁰⁹. Uno de los criterios de evaluación de este instrumento es el género; según este criterio, la enseñanza debe ser equilibrada desde el punto de vista del género, especialmente en lo que respecta al lenguaje no sexista. En la Suiza francófona, la calidad del material didáctico está garantizada por una comisión apropiada. Las oficinas de igualdad de la Suiza francófona han creado el material educativo “l'Ecole de l'égalité” (Escuela de igualdad), que, a través de un repertorio de actividades, permite fomentar una dinámica de apertura a las cuestiones relacionadas con la igualdad y los estereotipos. La Universidad de Basilea también ha desarrollado un Índice de Igualdad de Género en los Libros de Texto como parte del proyecto “¡Las ciencias naturales son (también) un asunto de mujeres!” (en alemán: *Naturwissenschaft ist (auch) Frauensache*), que permite tener en cuenta criterios de igualdad en la enseñanza de las ciencias en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria.

109. La concienciación sobre las cuestiones de igualdad en la educación también se lleva a cabo a través de la capacitación del profesorado. Las instituciones superiores de formación pedagógica suelen abordar esta cuestión en sus cursos de capacitación. En el cantón de Vaud, las cuestiones de igualdad en la educación podrían convertirse en una parte obligatoria del plan de estudios de la institución superior de formación pedagógica del cantón. Cabe señalar que el cantón de Valais tiene previsto organizar conferencias para sensibilizar a padres y madres sobre los estereotipos de género en la educación.

Formación profesional, elección de carrera y elección de estudios

110. Las jóvenes siguen dando prioridad a “ocupaciones típicamente femeninas”, que representan un número limitado de profesiones. Entre las 20 ocupaciones más populares, muy pocas presentan una distribución equilibrada entre los sexos. Por otro lado, existen ocupaciones típicamente masculinas, como la de electricista, y típicamente femeninas, como la de auxiliar de odontología¹¹⁰. Por consiguiente, la comunicación sobre la formación y la orientación profesionales presta una gran atención a la lucha contra los estereotipos en la

¹⁰⁵ <https://www.swissuniversities.ch/fr/actualite/default-2337f35597>.

¹⁰⁶ <https://tinyurl.com/slv6ky3>.

¹⁰⁷ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070429/index.html>.

¹⁰⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20151363/index.html>.

¹⁰⁹ Instrumento “Levanto”: <https://www.lehrmittelkoordination.ch/fmi/webd/levanto3>.

¹¹⁰ <https://tinyurl.com/scqtspa>.

elección de profesión¹¹¹. El lenguaje visual utilizado se dirige sistemáticamente a ambos sexos¹¹².

111. La tasa de certificación de las mujeres en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria (tasa media neta hasta los 25 años como porcentaje de la población de referencia de la edad correspondiente) supera a la de los hombres en un 4 % y alcanza el 93,5 %. Por lo tanto, el número de hombres que no poseen un certificado postobligatorio es ligeramente superior al de mujeres en la misma situación, aunque tienen más probabilidades que estas de obtener un título de formación profesional inicial.

112. El número de títulos concedidos en la formación profesional superior ha aumentado aproximadamente un 20 % en los últimos 18 años. El incremento más marcado se produjo entre 2000 y 2005, mientras que en el decenio siguiente la cifra se mantuvo relativamente estable. Los distintos tipos de formación profesional superior muestran tendencias diferentes tanto en términos de evolución temporal como de distribución por sexos. Mientras que los diplomas federales (que incluyen perfiles como empresario de la construcción, experto fiduciario o terapeuta complementario) seguían teniendo la menor proporción de mujeres en 2018 (menos del 30 %), la proporción de mujeres en las escuelas técnicas superiores se duplicó entre 2000 y 2018, principalmente debido al reconocimiento de la formación superior en el sector de la salud. Las profesiones sanitarias, que inicialmente no estaban reguladas a nivel federal y presentaban una alta proporción de mujeres, se han integrado en el sistema de formación profesional. Esta integración ofrece a las tituladas una mayor movilidad dentro del sistema y mejores perspectivas en el mercado laboral.

113. La permeabilidad del sistema educativo suizo permite, a través de pasarelas y exámenes complementarios, obtener un diploma para cursar estudios superiores tras completar un período de aprendizaje. Este sistema pretende reducir los factores potencialmente discriminatorios.

114. Diversos estudios han demostrado que las jóvenes pueden sentirse atraídas por ocupaciones atípicas y pueden interesarse por las ocupaciones y los estudios de matemáticas, informática, ciencias naturales y tecnología, pero que después, en la fase decisiva de la elección de profesión, suelen decantarse por profesiones tradicionales. En el marco de la promoción de la enseñanza superior y de las contribuciones relacionadas con proyectos (artículo 59 de la Ley Federal de Fomento y Coordinación de las Instituciones de Enseñanza Superior), la Confederación apoya a las instituciones de enseñanza superior concienciando al profesorado para que fomenten disciplinas como las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología. Se hace especial hincapié en la enseñanza de los contenidos desde una perspectiva de género. De este modo, la Confederación contribuye de forma decisiva a la promoción específica de la mano de obra femenina en las carreras y profesiones de esas disciplinas y ayuda a elevar el perfil general de estas en la enseñanza obligatoria y a reforzar el interés del personal docente y de los niños y jóvenes por esas disciplinas. La red nacional para la promoción de la formación en matemáticas, informática, ciencias naturales y tecnología¹¹³ sitúa la cooperación entre las personas procedentes de instituciones superiores de formación pedagógica y las escuelas técnicas superiores en el centro de la formación inicial y continua del profesorado.

115. En 2015, la Confederación y los cantones ampliaron los objetivos políticos del espacio suizo de educación¹¹⁴. La promoción general de las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología se ha complementado con objetivos para desarrollar medidas que garanticen que la elección de profesiones y estudios esté menos influenciada por los estereotipos, especialmente en los campos de la educación y la salud.

116. Los cantones han puesto en marcha diversas acciones, como las jornadas “Un futuro apto para todos: Nuevas perspectivas para las niñas y los niños”¹¹⁵ y “Atrévete con cualquier

¹¹¹ <https://tinyurl.com/sptkzrb> ; <https://www.futurentousgenres.ch/fr/home/>.

¹¹² <https://www.orientation.ch/dyn/show/2604?lang=fr>.

¹¹³ <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ht/formation-mint>.

¹¹⁴ <https://tinyurl.com/yxgc8oc8>.

¹¹⁵ <https://tinyurl.com/y2atvhg7> (en alemán, *Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs*).

profesión”¹¹⁶ (Vaud), que animan a los jóvenes a explorar todos los campos profesionales. Las oficinas de igualdad de determinados cantones (Berna, Grisones y Vaud) están presentes en las ferias profesionales para concienciar a los jóvenes sobre la importancia de una orientación profesional sin estereotipos. Varios cantones (Berna, Ginebra, Jura, Neuchâtel y Valais) colaboran con la Escuela Politécnica Federal de Lausana en la programación de jornadas de formación para las jóvenes. En el marco de la campaña “Atrévete a soñar”¹¹⁷, cuyo objetivo es promover la diversidad de género en la educación y la formación, el cantón de Ginebra ha producido ocho videos que presentan las trayectorias profesionales atípicas de ocho jóvenes de ambos sexos (cuatro mujeres y cuatro hombres).

117. La educación sexual en las escuelas se basa en la comunicación de información fáctica y contextual de carácter biológico, médico, social y psicológico. En los cursos de prevención, el alumnado aprende a protegerse de agresiones sexuales, enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados, así como a enfrentarse al estigma y la discriminación. En la Suiza francófona, los profesionales extraescolares (formadores en salud sexual y reproductiva de la Association romande et tessinoise des éducatrices/teurs, formatrices/atrices en santé sexuelle et reproductive, ARTANES¹¹⁸) ofrecen cursos monográficos sobre la prevención de abusos sexuales desde la enseñanza preescolar, y de educación sexual a partir de la segunda mitad de la educación primaria. Los expertos se basan en las recomendaciones del marco de referencia para la educación sexual en la Suiza francófona¹¹⁹. En el marco del Lehrplan21, común a todos los cantones de habla alemana, los temas relacionados con la educación sexual se integran en asignaturas estándar como “La naturaleza, el ser humano y la sociedad” (en alemán: *Natur, Mensch und Gesellschaft*) a partir de la segunda mitad de la educación primaria. Aunque el curso suele ser impartido por el profesor de la asignatura en cuestión, también es posible recurrir a especialistas externos a la escuela. En el Tesino se utiliza un enfoque mixto. La organización que agrupa a los centros de salud sexual, Santé sexuelle Suisse, promueve la educación sexual en las escuelas, aboga por un examen crítico de los estereotipos sexuales y proporciona información y material didáctico para el profesorado y la dirección de los centros.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 18

Empleo

118. Tras la entrada en vigor el 1 de julio de 2020 de las enmiendas a la Ley de Igualdad, las entidades empleadoras (en el sector privado o público) con una plantilla de al menos 100 empleados (es decir, aproximadamente el 1 % de los organismos empleadores y el 46 % de los trabajadores por cuenta ajena en Suiza) deberán realizar análisis periódicos de igualdad salarial. Se encomendará a un tercero (una empresa de auditoría acreditada, una organización en el sentido del artículo 7 de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres o la representación de los trabajadores) verificar la correcta elaboración de este análisis. A continuación, los organismos empleadores deben informar a su personal de los resultados del análisis. Además, las empresas que cotizan en bolsa tendrán que publicar los resultados de la auditoría en su informe anual, con el fin de informar a los accionistas sobre los esfuerzos realizados para lograr la igualdad salarial. Los organismos empleadores del sector público deberán publicar información detallada sobre los resultados del análisis de la igualdad salarial. Los organismos empleadores que demuestren el cumplimiento de la igualdad salarial como resultado de esta revisión quedarán exentos de posteriores análisis.

119. Para aplicar esta revisión en la práctica, el Consejo Federal adoptó el 21 de agosto de 2019 el Decreto sobre Verificación del Análisis de la Igualdad Salarial¹²⁰. Este Decreto regula, entre otras cosas, la capacitación de las personas que llevarán a cabo la revisión del análisis (artículo 13d, párrafo 2, de la Ley Federal de Igualdad) y las modalidades de

¹¹⁶ <https://tinyurl.com/y6x44qwx>.

¹¹⁷ <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/egalite-et-cite/jeunes/ose-tes-reves/>.

¹¹⁸ <http://www.artanes.ch/>.

¹¹⁹ <https://tinyurl.com/yxesyy pb>.

¹²⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2819.pdf>.

verificación del análisis del personal de la Confederación (artículo 13*d*, párrafo 3, de la Ley Federal de Igualdad).

120. La herramienta de autoanálisis Logib (“herramienta” en el sentido del artículo 13*c* de la Ley Federal de Igualdad) se ha modernizado recientemente y en la actualidad está disponible como aplicación web en alemán, francés, italiano e inglés¹²¹. En abril de 2020, la herramienta Logib fue certificada como buena práctica por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y ONU-Mujeres en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial¹²². Se ha desarrollado una herramienta similar para las pequeñas empresas, que estará disponible de aquí a finales de 2020.

121. En virtud de las nuevas disposiciones de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres, los cantones y municipios también deben analizar la igualdad salarial en sus plantillas. Algunos cantones (Basilea-Ciudad, Berna y Glaris) ya han llevado a cabo estos análisis en el pasado, en particular con la herramienta Logib¹²³. En varios cantones, las oficinas de igualdad han difundido información a los empresarios de su territorio sobre las nuevas obligaciones que emanan de la Ley Federal de Igualdad. Han organizado programas de capacitación o apoyo a las empresas (Basilea-Campiña, Basilea-Ciudad, Ginebra, Jura, San Galo, la ciudad de Zúrich y el cantón de Zúrich). El cantón de Basilea-Ciudad también tiene previsto obligar a las empresas con 50 trabajadores o más a realizar análisis de igualdad salarial¹²⁴.

122. Varios cantones realizan controles de igualdad salarial en los contratos públicos o en la concesión de subvenciones (Basilea-Ciudad, Berna, Ginebra, Vaud). Por ejemplo, el cantón del Tesino ha modificado recientemente su ley de innovación económica, de modo que el cumplimiento de la igualdad salarial se ha convertido en un requisito para obtener dicha subvención.

123. La Confederación solamente adjudica contratos a empresas que garanticen el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Los licitadores de un contrato público deben aportar las pruebas pertinentes mediante una autodeclaración. Además, la Oficina Federal para la Igualdad de Género realiza controles aleatorios por orden de las distintas oficinas de contratación de la Administración Federal¹²⁵. Si se constata la existencia de una discriminación salarial, el departamento de compras competente dispone de las siguientes medidas: 1) sanción contractual; 2) revocación de la adjudicación o exclusión del licitador del procedimiento; 3) resolución del contrato en la medida en que esta posibilidad se haya acordado contractualmente.

124. La Confederación y los cantones han intensificado sus esfuerzos conjuntos para combatir la discriminación salarial. En este sentido, la Carta por la Igualdad Salarial en el Sector Público está firmada actualmente por la Confederación, 16 cantones y 101 municipios¹²⁶. Desde finales de 2019, las organizaciones del sector público a nivel federal, cantonal y municipal, así como otras empresas que realizan tareas públicas, también pueden firmar la Carta. Hasta el 28 de octubre de 2020, 56 de ellas habían firmado el documento¹²⁷.

125. Gracias a su compromiso con la igualdad salarial, la Oficina Federal para la Igualdad de Género ganó el Premio de Administración Pública de las Naciones Unidas en 2018.

126. La discriminación basada en estereotipos en la contratación o los ascensos está prohibida (artículo 3, párrafo 2, de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres). Una persona que crea haber sido discriminada puede emprender diversos tipos de acciones

¹²¹ <https://www.logib.admin.ch/home>.

¹²² <https://tinyurl.com/yyx6bkbn>.

¹²³ Según datos de 2019, los siguientes cantones ya han hecho uso de la herramienta Logib: Appenzell Rodas Exteriores, Argovia, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Jura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwalden, Obwalden, San Galo, Schwyz, Tesino, Turgovia, Uri, Valais, Vaud y Zúrich.

¹²⁴ <https://tinyurl.com/y3czkae3>.

¹²⁵ <https://tinyurl.com/y6mxz5gd>.

¹²⁶ <https://tinyurl.com/wm55rkf> (situación al 20 de septiembre de 2020).

¹²⁷ <https://tinyurl.com/qmeagrb>.

legales, como por ejemplo acciones de prohibición, de cesación o de constatación de la discriminación (véase el artículo 5 de la Ley Federal de Igualdad).

127. Según un estudio de la jurisprudencia cantonal en relación con la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres publicado en 2017¹²⁸, de las 190 decisiones examinadas, 11 se referían a una negativa de contratación y 4 a una negativa de ascenso. A principios de 2021 se publicará un estudio equivalente sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal para el período de 2004 a 2019. De las 81 sentencias examinadas en el proyecto de estudio, 6 se referían a una negativa de contratación y 6 a una negativa de ascenso.

128. Este tema también se aborda en los cursos de capacitación de la Oficina Federal de Personal que se mencionan más adelante (véase el párrafo 130).

129. Desde el 1 de julio de 2013, quienes trabajan en la Administración Federal tienen derecho a reducir su jornada laboral en un 20 % tras el nacimiento o la adopción de un hijo, siempre que la jornada reducida no sea inferior al 60 %. Como complemento a esta medida, el personal de la Administración Federal tiene ahora derecho a aumentar de nuevo su jornada hasta un 20 %. El aumento debe solicitarse dentro de los tres años siguientes a la última reducción de la jornada.

130. La sensibilización de los directivos y especialistas en recursos humanos de la Administración Federal sigue siendo un área importante para combatir la discriminación. Por ejemplo, la estrategia y las medidas para la gestión de la diversidad en la Administración Federal se presentan en una serie de cursos obligatorios para el personal de recursos humanos, directivos y formadores. Desde 2020, los cursos de gestión dirigidos a los nuevos responsables de la Administración Federal incluyen un módulo de aprendizaje en línea.

131. El análisis de los salarios en la Administración Federal se realiza una vez por legislatura, utilizando la herramienta Logib. El 1 de junio de 2018, el Consejo Federal tomó nota de los resultados del último análisis, que muestra que se respeta la igualdad salarial.

132. La ayuda financiera de la Oficina Federal para la Igualdad de Género (véase el párrafo 50 del presente informe) también puede concederse a proyectos relacionados con la segregación horizontal y vertical.

133. Como empleadores, los cantones se comprometen a reducir la segregación horizontal y vertical, incluso mediante la promoción de la igualdad en la contratación y durante el empleo. Se utiliza como base para ello la definición de las directrices sobre igualdad de oportunidades en las leyes y políticas de personal. Alrededor de una cuarta parte de los cantones han establecido metas para la consecución de la igualdad que revisan periódicamente mediante controles. La mayoría de los cantones han definido y aplican medidas de sensibilización, información, formación, asesoramiento e intercambio en materia de contratación, planificación de la sucesión y conciliación de la vida laboral y familiar. El diseño de estas medidas varía. Entre ellas cabe citar la promoción sistemática de puestos a tiempo parcial –incluso para cargos directivos–, la introducción de horarios de trabajo flexibles, módulos de capacitación o perfeccionamiento para directivos y especialistas en recursos humanos, así como campañas de sensibilización sobre la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres, programas de promoción para aumentar la proporción de mujeres en puestos de dirección, la puesta en marcha de una evaluación de las funciones analíticas no sexistas o el aumento de la proporción de mujeres en los comités de contratación.

Véanse también los párrafos 100 y ss. y 160 y ss. del presente informe.

134. Actualmente no existe ninguna legislación que establezca la licencia parental. El Gobierno considera que la regulación de estos permisos debe seguir siendo responsabilidad de los empresarios o de los interlocutores sociales y su prioridad es ofrecer servicios adecuados de atención infantil fuera del hogar. Estos servicios no se limitan al nacimiento de un hijo, sino que permite a los progenitores conciliar mejor la vida familiar y profesional en los años siguientes.

¹²⁸ <https://tinyurl.com/sbcl5kd>.

135. El 27 de septiembre de 2020, más del 60 % del electorado suizo votó a favor de una licencia de paternidad remunerada de dos semanas de duración. La modificación de la ley entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

136. Varios cantones y municipios han introducido ya licencias de paternidad para sus empleados, cuya duración varía de 10 a 20 días.

137. En cuanto a la conciliación, el cantón de Vaud ha organizado debates públicos con expertos científicos y representantes de los interlocutores sociales. En 2018, el tema elegido fue la licencia parental, y en 2019, la maternidad y el derecho al empleo. En el cantón de Ginebra, el proyecto “Petites et moyennes entreprises (PME) Check”, iniciado en 2016, finalizó en 2019. La iniciativa ofrecía apoyo a las empresas de Ginebra que desearan promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

138. La ayuda financiera de la Oficina Federal para la Igualdad de Género (véase el párrafo 50 del presente informe) también puede concederse a proyectos relacionados con la conciliación de la vida privada y profesional.

Véanse también los párrafos 100 y ss. y 160 y ss. del presente informe.

139. La Ley Federal de Reforma Fiscal y Financiación del Seguro de Vejez y Supervivencia¹²⁹ no guarda relación con las cuestiones de igualdad a nivel nacional.

140. Además de la reforma del impuesto de sociedades, algunos cantones han introducido desgravaciones fiscales para las familias. En el cantón de Neuchâtel, por ejemplo, existe la posibilidad de deducir fiscalmente la totalidad de los gastos derivados del cuidado de los hijos, hasta el importe máximo que pagan los padres por el cuidado en una estructura colectiva, actualmente situado en 20.400 francos suizos al año.

141. En la actualidad no existen medidas fiscales para apoyar a las mujeres que realizan trabajos voluntarios no remunerados o cuidan de familiares enfermos.

142. El acoso sexual en el trabajo, en todas sus formas, está prohibido por el artículo 4 de la Ley Federal de Igualdad entre Hombres y Mujeres. La jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal es amplia en cuanto a los tipos de conductas prohibidas y la delimitación del lugar de trabajo (véase, por ejemplo, la sentencia 4A_544/2018 del Tribunal Supremo Federal, de 29 de agosto de 2019)¹³⁰.

143. La Oficina Federal para la Igualdad de Género y la Secretaría de Estado de Economía han publicado varios folletos informativos sobre este tema¹³¹. La Oficina realiza periódicamente presentaciones ante diversos públicos.

144. Según el estudio de la jurisprudencia cantonal antes mencionado, de las 190 decisiones examinadas, 35 se referían a casos de acoso sexual. En la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal, de los 81 casos examinados en el proyecto de estudio equivalente (véase el párrafo 127 del presente informe), 14 se referían a casos de acoso sexual.

145. Las oficinas cantonales de igualdad realizan una importante labor de asesoramiento y apoyo a los empresarios de sus regiones en materia de acoso sexual, que incluye cursos de capacitación específicos y campañas de prevención. Algunas de estas campañas están dirigidas específicamente a aprendices y muchas están disponibles en línea. El cantón de Appenzell Rodas Exteriores, por ejemplo, ha puesto en marcha un módulo de capacitación para las pequeñas y medianas empresas sobre cómo crear un clima laboral libre de acoso (nombre del proyecto en alemán: *KMU Konkret*). Además, la Conferencia Suiza de Delegadas y Delegados para la Igualdad de Género está preparando un kit sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo, dirigido principalmente a las empresas e instituciones públicas. Será una herramienta llave en mano para ayudar a los organismos empleadores a cumplir sus obligaciones legales de prevenir y detener el acoso sexual.

¹²⁹ <https://tinyurl.com/tl7alqc>.

¹³⁰ <https://tinyurl.com/tlwn5y>.

¹³¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>.

Medidas especiales de carácter temporal

146. La Oficina Federal para la Igualdad de Género concedió ayuda financiera a proyectos destinados de forma directa o indirecta a mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, como las mujeres rurales¹³² o de origen inmigrante¹³³, y relativos a la reinserción profesional¹³⁴.

Estadísticas

147. En el párrafo 158 y en los cuadros del anexo 1 se presentan varios datos estadísticos relacionados con la participación en el mercado laboral, en particular según la tasa de actividad. La Oficina Federal de Estadística no calcula el porcentaje de mujeres en situación de actividad según la categoría urbana-rural ni según la etnia. Sin embargo, dispone de datos sobre los modelos de actividades profesionales de las parejas por características regionales (zonas urbanas y rurales)¹³⁵, así como de un conjunto de indicadores de integración que incluyen datos según la situación migratoria¹³⁶. En el sitio web de la Oficina Federal de Estadística¹³⁷ pueden encontrarse datos referentes a las personas con discapacidad.

148. Los cantones de Ginebra y Jura han creado o financian diversos proyectos de integración y reinserción profesional para mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos. En el cantón de Vaud, la oficina cantonal de integración es responsable de este tipo de proyectos.

149. Suiza apoyó activamente la elaboración del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y votó a favor de su adopción. De acuerdo con sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT, Suiza realizará un análisis jurídico profundo del Convenio y de la recomendación que lo acompaña y presentará este instrumento a las autoridades competentes para su información o ratificación, teniendo en cuenta la política de ratificación de Suiza.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 19**Salud**

150. El seguro de enfermedad obligatorio en Suiza garantiza el acceso de toda la población al sistema de salud, que se financia a través de impuestos y primas de seguros. Sin embargo, puede surgir un riesgo de discriminación por cuestiones de índole financiera (renuncia a la atención por motivos económicos, servicios no cubiertos por el seguro básico), o de atención y calidad de la atención inadecuadas, vinculadas por ejemplo a la falta de competencias transculturales del personal sanitario o a las directrices institucionales relativas a la atención de determinados grupos desfavorecidos (por ejemplo, la no utilización de un intérprete cuando el paciente no puede hacerse entender o la decisión de la institución sanitaria de no asumir el costo de los servicios del intérprete y, por tanto, de no utilizarlos).

151. La Oficina Federal de Salud Pública ha otorgado mandatos a los miembros de la red Swiss Hospitals for Equity¹³⁸ en las tres regiones lingüísticas con el fin de fomentar el diálogo en los hospitales sobre cuestiones de equidad en la salud. En este marco, se organizan reuniones temáticas de los principales agentes sanitarios para sensibilizarlos e informarlos sobre la cuestión y los retos de la equidad en la asistencia.

152. En lo que respecta a los servicios de interpretación, la Confederación (la Oficina Federal de Salud Pública y la Secretaría de Estado de Migración) apoya la labor de relaciones públicas de INTERPRET¹³⁹, la asociación suiza de interpretación comunitaria y mediación intercultural. INTERPRET informa y sensibiliza a los especialistas de diversos ámbitos

¹³² <https://tinyurl.com/wg6boj2> y <https://tinyurl.com/w997pk8>.

¹³³ <https://tinyurl.com/vvuyr5h>.

¹³⁴ <https://tinyurl.com/yx68l5x5>.

¹³⁵ <https://tinyurl.com/r3nmx9q>.

¹³⁶ <https://tinyurl.com/wg3hr3c>.

¹³⁷ <https://tinyurl.com/rufjyt>.

¹³⁸ <https://www.hospitals4equity.ch/?lang=fr>.

¹³⁹ <https://www.inter-pret.ch/fr/home-1.html>.

(sanitario, social, educativo) sobre la importancia de la interpretación en la esfera pública, para reducir las barreras –sobre todo lingüísticas o de comprensión– y favorecer la calidad de la comunicación. Dado que en el sector de la salud la responsabilidad de sufragar los costos de los servicios de interpretación no suele estar clara, el uso de intérpretes no es sistemático. En una hoja informativa de marzo de 2019¹⁴⁰, la Oficina Federal de Salud Pública señala que, de acuerdo con una recomendación de la Conferencia Suiza de Directores Cantonales de Salud, los costos de los servicios de traducción e interpretación necesarios para el tratamiento, que sean apropiados y se presten en el área de ingreso de los hospitales, deben facturarse al seguro de enfermedad obligatorio y tenerse en cuenta en el cálculo del gasto global de cada caso¹⁴¹.

153. En los últimos años, la Confederación ha elaborado y apoyado diversos informes y estudios sobre el tema de la salud materno-infantil, con especial atención a la situación de las mujeres solicitantes de asilo¹⁴². Según el concepto de asistencia sanitaria en los centros de asilo, los profesionales de la salud que trabajan en ellos deben asistir a cursos de formación continua sobre competencias transculturales. Se ofrecen o se están desarrollando cursos sobre temas específicos (enfermedades transmisibles, mutilación genital femenina). La responsabilidad de la formación inicial y continua de los profesionales de la salud recae principalmente en las instituciones de capacitación y en las asociaciones profesionales. La Confederación carece de una visión general del modo en que estas instituciones y asociaciones integran en sus cursos el tema de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres inmigrantes.

154. En marzo de 2016, la Secretaría de Estado de Migración puso en marcha un proyecto piloto de dos años de duración titulado “Mejorar el acceso: apoyo a la interpretación para solicitantes de asilo traumatizados y refugiados en psicoterapia”. En este marco, 20 instituciones psiquiátricas de todas las regiones del país recibieron apoyo financiero para la interpretación comunitaria, con el fin de que un mayor número de refugiados y solicitantes de asilo traumatizados pudieran acceder a un tratamiento. El objetivo del proyecto era asimismo permitir a los asociados consolidar, profundizar y comparar sus experiencias en materia de cooperación con intérpretes comunitarios cualificados y en el tratamiento del grupo destinatario. En la evaluación de este proyecto¹⁴³ se enumeran varias medidas para garantizar una calidad óptima a largo plazo, como la inclusión de este tema en la capacitación básica de los terapeutas y el desarrollo de competencias específicas en materia de tratamiento de los solicitantes de asilo y refugiados traumatizados.

155. El 6 de diciembre de 2019, el Consejo Federal adoptó el proyecto de modificación del Código Civil destinado a desburocratizar el cambio de sexo y de nombre en el registro civil¹⁴⁴. El Consejo de los Estados adoptó el proyecto el 11 de junio de 2020. Si el Parlamento aprueba el proyecto de ley, las personas transgénero o con una variación en su desarrollo sexual podrán cambiar su sexo y su nombre en el registro civil sin complicaciones burocráticas, presentando una declaración ante dicho organismo.

156. Este proyecto no cuestiona el carácter binario de los sexos (masculino/femenino) ni propone la introducción de una tercera opción de género. Sin embargo, el Consejo Federal está examinando esta cuestión en un informe en respuesta a los postulados Arslan 17.4121 (“Inscripción de un tercer sexo en el registro civil”)¹⁴⁵ y Ruiz 17.4185 (“Introducción de un tercer género: consecuencias para el ordenamiento jurídico y para Infostar”)¹⁴⁶.

157. Mediante el seguro de enfermedad obligatorio se garantiza en principio el acceso no discriminatorio a un tratamiento y una asistencia confidenciales para todas las personas con VIH/sida u otras enfermedades de transmisión sexual. Las mujeres con VIH/sida suelen ser migrantes. Algunas carecen de seguro contra la enfermedad y otras, a pesar de contar con

¹⁴⁰ <https://tinyurl.com/y5suqkq9>.

¹⁴¹ https://www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/aktuelles/stellungn/SN_2018/EM_WiPrue_V4.0_20180301_def_f.pdf

¹⁴² <https://tinyurl.com/w5st3fe>.

¹⁴³ <https://tinyurl.com/vd4kqg6>.

¹⁴⁴ <https://tinyurl.com/sorxa8d>.

¹⁴⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20174121>.

¹⁴⁶ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20174185>.

dicha cobertura, no pueden afrontar los costos de los tratamientos necesarios (franquicia, copago) o sufragarlos por sí solas. En estos casos, se trata principalmente de inmigrantes indocumentadas. Sin embargo, existen oportunidades específicas de acceso a asistencia sanitaria para esta categoría de personas¹⁴⁷, que contribuyen a garantizar que todas ellas tengan acceso a terapias y tratamientos.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 20

Prestaciones económicas y sociales

Mercado de trabajo

158. Promover la participación en el mercado laboral es una forma eficaz de reducir la pobreza. Gracias a las diversas medidas puestas en marcha por el Consejo Federal, se han logrado importantes avances. Por ejemplo, entre 2010 y 2018, la tasa de actividad de las mujeres de 25 a 54 años aumentó del 82 % al 86 %. En equivalentes a tiempo completo, esto representa un aumento del 58 % al 64 %, es decir, 92.200 trabajadoras. En comparación, los equivalentes a tiempo completo de los hombres se han mantenido estables durante el mismo período.

159. En su mensaje sobre la modificación de la Ley Federal del Impuesto Federal Directo (Fiscalidad Equilibrada de las Parejas y Familias), el Consejo Federal propone suprimir la llamada “penalización del matrimonio”. La reducción gradual de la tributación de los ingresos secundarios de la pareja –generalmente los de la mujer– aumentará el incentivo para incorporarse al mercado laboral. En su período de sesiones de invierno de 2019, el Parlamento remitió este proyecto al Consejo Federal¹⁴⁸. El Parlamento está estudiando actualmente una serie de cuestiones relacionadas con la reforma de la fiscalidad de la pareja y la familia¹⁴⁹ (véase también el párrafo 10 del presente informe).

Cuidadores familiares

160. El Gobierno desea mejorar las condiciones de trabajo de los cuidadores familiares, que en su mayoría son mujeres. Para ello, en 2014 aprobó el “Plan de acción de apoyo y alivio a los cuidadores familiares”¹⁵⁰, que no solo contempla una mejor información y ofertas de alivio, como servicios de voluntariado o camas en residencias para personas de edad durante los períodos vacacionales, sino también medidas para conciliar mejor el trabajo y el cuidado de los familiares.

161. Respecto a esto último, el Parlamento aprobó a finales de 2019 la Ley Federal sobre la Mejora de la Conciliación de la Vida Laboral y el Cuidado de Familiares¹⁵¹. El texto, que entrará en vigor de forma escalonada en 2021, introduce cuatro medidas:

- Mantenimiento del salario por ausencias de corta duración en caso de enfermedad de un familiar (3 días por caso, máximo 10 días al año);
- Licencia remunerada de 14 semanas para cuidar de un hijo gravemente enfermo o que haya sufrido un accidente;
- Ampliación de los créditos por trabajo asistencial en el seguro de vejez y supervivencia;
- Adaptación del derecho al subsidio de invalidez y al complemento por cuidados intensivos del seguro de invalidez.

162. La ejecución del “Plan de acción de apoyo y alivio a los cuidadores familiares” se consolida mediante el programa de promoción “Ofertas para aliviar a los cuidadores familiares”. Este programa ha permitido realizar estudios para conocer mejor las necesidades

¹⁴⁷ <https://tinyurl.com/u8dw227>.

¹⁴⁸ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20180034>.

¹⁴⁹ <https://tinyurl.com/yytrh7t2> y <https://tinyurl.com/yxzh2hrv>.

¹⁵⁰ <https://tinyurl.com/w89mets>.

¹⁵¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2019/8195.pdf>.

de los cuidadores con vistas a desarrollar ofertas de apoyo y alivio, así como difundir modelos de buenas prácticas.

163. La Ley Federal de Ayudas Económicas para el Cuidado Infantil en el Ámbito Extrafamiliar fomenta la prestación de servicios de guardería con incentivos económicos¹⁵². Desde la entrada en vigor de esta Ley hace 17 años se ha aprobado un total de 3.463 solicitudes. La Confederación ha apoyado la creación de casi 63.000 nuevas plazas de guardería con un total de 393 millones de francos suizos¹⁵³. Actualmente se están tramitando 218 solicitudes, con las que se espera poder cubrir 4.900 plazas adicionales. En 2017, el Parlamento introdujo dos nuevos tipos de ayudas financieras, con una dotación de 100 millones de francos suizos durante cinco años, para seguir reduciendo los costos de las guarderías y promover la reestructuración de los servicios de atención infantil para satisfacer las necesidades de los progenitores. La mayor parte de la subvención (85 %) se destina específicamente a reducir el costo de las guarderías para los progenitores.

Migrantes

164. El programa nacional de integración y promoción de la salud de la asociación Femmes-Tische¹⁵⁴ y Hommes-Tische¹⁵⁵ existe desde hace 20 años y es la principal red de capacitación informal para personas vulnerables y socialmente desfavorecidas en Suiza. Cuenta con el apoyo de la Confederación (Secretaría de Estado de Migración y Oficina Federal de Salud Pública) y de los cantones. Las mesas redondas de Femmes-Tische son reuniones de debate organizadas por mujeres en un entorno privado o semiprivado y se ofrecen en más de 20 lenguas. Las participantes comparten sus experiencias y dudas y reciben información para facilitar su integración social y profesional.

165. Según la ley (artículos 131, párrafo 1, y 290, párrafo 1, del Código Civil), si el deudor incumple su obligación de alimentos, una oficina especializada designada por la legislación cantonal prestará ayuda adecuada al acreedor para obtener el pago de las pensiones alimentarias. Actualmente la calidad de la asistencia proporcionada varía de forma notable de un cantón a otro. En consecuencia, el 6 de diciembre de 2019 el Consejo Federal aprobó un nuevo Decreto sobre Asistencia para el Cobro de las Pensiones Alimentarias en virtud del Derecho de Familia (*Recueil Officiel* [RO] 2020 7¹⁵⁶), que servirá de base para las actividades de las oficinas especializadas. Es importante establecer un apoyo competente y eficaz. Por un lado, este apoyo aliviará a los acreedores, a menudo madres solteras con hijos, de la complicada tarea de cobrar por sí mismos las pensiones alimentarias. Por otro, contribuirá a garantizar que el deudor cumpla su obligación de alimentos con el acreedor, sin que la autoridad pública lo sustituya mediante anticipos de las pensiones alimentarias o prestaciones de asistencia social. Los cantones tienen dos años para organizarse y cumplir los requisitos establecidos en el Decreto, que entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

166. Con el objetivo de mejorar la ayuda en el cobro de las pensiones alimentarias en situaciones transfronterizas, cada vez más frecuentes, el Consejo Nacional adoptó el postulado Vogler 19.3105 ("Proteger a las familias y aliviar a los poderes públicos: examen de la oportunidad de ratificar el Convenio de La Haya en materia de obligaciones de alimentos"¹⁵⁷) presentado el 14 de marzo de 2019. El informe redactado en respuesta a este postulado se publicará probablemente en 2021.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 21

Mujeres rurales

167. Los datos sobre las mujeres empleadas en la agricultura y su formación muestran que en 2018, de las 152.442 personas empleadas en la agricultura, 55.361 eran mujeres (36 %), de las cuales 3.157 eran jefas de explotaciones (6 %). Desde el año 2000, el número de

¹⁵² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020609/index.html>.

¹⁵³ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html>.

¹⁵⁴ <https://www.femmestische.ch/fr/home-1.html>.

¹⁵⁵ <https://www.femmestische.ch/fr/offres/hommes-tische-21.html>.

¹⁵⁶ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2020/7.pdf>.

¹⁵⁷ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193105>.

mujeres jefas de explotaciones ha seguido creciendo. La capacitación de agricultores, que termina con el examen profesional superior para agricultores certificados, se ha vuelto muy popular: tras un cambio de sistema con nuevos módulos de formación, el número de títulos ha pasado de 29 (2005) a 160 al año (2019). Se observa la misma tendencia en lo referente al Certificado Federal de Aptitud en agricultura: la proporción de mujeres ha aumentado del 8 % (63 mujeres de 807 personas) en 2005 al 16 % (166 de 1.060) en 2018.

168. El principio de igualdad entre mujeres y hombres se ha aplicado plenamente en las leyes que afectan a la agricultura suiza, a saber, la Ley Federal de Agricultura (RS 910.1)¹⁵⁸, la Ley Federal sobre el Derecho Agrario Rural (211.412.11)¹⁵⁹, la Ley Federal de Arrendamientos Agrícolas (RS 221.213.2)¹⁶⁰ y el Código Civil. En la legislación agrícola suiza, las mujeres no tienen una condición jurídica especial. Por lo tanto, pueden adquirir y cultivar tierras en las mismas condiciones que los hombres, siempre que cumplan las condiciones como agricultoras a título individual. Las esposas de los agricultores están ampliamente protegidas por el derecho de sucesiones si desean seguir dirigiendo ellas mismas la explotación y si parecen capaces de hacerlo: la esposa, como heredera que dirige ella misma la explotación, puede exigir la adjudicación de la explotación a su valor de rendimiento. En 2013, el 16 % de las esposas o parejas de agricultores trabajaban por cuenta propia y el 15 % recibía un salario por el trabajo realizado en la empresa agrícola. Las estadísticas muestran una fuerte correlación entre la juventud de las mujeres y su propensión a percibir un salario. Con base en estos resultados y debido a la creciente concienciación, cabe suponer que cada vez más mujeres cobrarán un salario por su trabajo en una empresa agrícola. En 2020 se realizó una nueva encuesta cuyos resultados aún no se conocen.

169. El mensaje del Consejo Federal sobre el desarrollo de la política agrícola a partir de 2022 (PA22+)¹⁶¹ se está debatiendo en el Parlamento desde el verano de 2020¹⁶². En dicho mensaje, el Consejo Federal propone diversas medidas para reforzar el estatus del cónyuge y la pareja de hecho registrada, basándose en el informe del Consejo Federal de septiembre de 2016 titulado “Les femmes dans l’agriculture” (Las mujeres en la agricultura)¹⁶³. Se han presentado dos propuestas dirigidas específicamente a mejorar la situación del cónyuge no propietario y de la pareja de hecho registrada en caso de divorcio:

- El cónyuge o la pareja de hecho registrada ha pasado a tener derecho de tanteo sobre la empresa agrícola, de modo que, en caso de divorcio, el cónyuge o la pareja de hecho registrada que no es propietario pero sí trabajador por cuenta propia puede hacerse cargo de la empresa por el valor de rendimiento;
- Se ampliará el período pertinente durante el cual se puede reclamar un aumento del valor de asignación de la inversión.

170. Según este mensaje, la concesión de pagos directos estará vinculada a la existencia de una cobertura de seguridad social para el cónyuge o la pareja de hecho registrada del agricultor que trabaje de forma regular o significativa. La cobertura de seguridad social debe incluir los riesgos de invalidez y muerte (prevención), así como los de enfermedad y accidente (pérdida de ingresos).

171. La concienciación constante sobre las preocupaciones jurídicas, económicas y sociales de las mujeres y los hombres que se dedican a la agricultura se consigue, entre otras cosas, a través del sitio web de la Unión Suiza de Mujeres Campesinas y Rurales¹⁶⁴, bien establecido, completo y continuamente actualizado. Dicho sitio web registra más de 1.000 visitas al mes.

172. El proyecto “Participación de las mujeres en las organizaciones agrícolas”, que se desarrolló entre 2014 y 2018 y contó con el apoyo financiero de la Confederación, abarcó toda Suiza y tuvo como objetivo mejorar específicamente la representación de mujeres en los

¹⁵⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983407/index.html>.

¹⁵⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19910253/index.html>.

¹⁶⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19850206/index.html>.

¹⁶¹ <https://www.blw.admin.ch/blw/fr/home/politik/agrarpolitik/ap22plus.html>.

¹⁶² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20200022>.

¹⁶³ <https://tinyurl.com/y2fah22o>.

¹⁶⁴ <https://www.paysannes.ch/fr/>.

órganos de gobierno de las organizaciones agrícolas. Esta iniciativa reforzó las competencias y la legitimidad de las mujeres en la agricultura, al tiempo que aumentó la concienciación sobre este problema entre las organizaciones de agricultores y las incitó a buscar soluciones. Se planificaron y aplicaron medidas concretas para promover el equilibrio de género en los organismos mediante un proceso participativo en el que intervinieron diferentes organizaciones (por ejemplo, se impartió una capacitación de varios días de duración y se llevó a cabo un análisis del lugar que ocupan las mujeres en las estructuras de la Unión Suiza de Agricultores). Algunas medidas continuaron después de la finalización del proyecto en 2018. Sin embargo, los datos actuales sobre la proporción de mujeres en órganos de gobierno de organizaciones agrícolas seleccionadas de forma aleatoria muestran que su participación continúa siendo muy baja en la mayoría de los casos (véase el cuadro 3 de los anexos).

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 22

Grupos de mujeres desfavorecidas

Mujeres con discapacidad

173. El artículo 5 de la Ley Federal sobre la Igualdad de las Personas con Discapacidad consagra por ley la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad y obliga a la Confederación y a los cantones a tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres al definir las medidas necesarias para prevenir, reducir o eliminar las desigualdades. En el ámbito de la protección contra la discriminación de las mujeres con discapacidad, se da prioridad a la elaboración de documentos de referencia, así como a la información y sensibilización. Uno de estos documentos de referencia es el informe temático sobre esta cuestión¹⁶⁵ elaborado por la asociación Avanti Donne y la Oficina Federal para la Igualdad de las Personas con Discapacidad.

Romaníes, yeniches y sintis

174. En 2015, el Departamento Federal del Interior creó un grupo de trabajo nacional para mejorar las condiciones de la vida nómada y promover la cultura yeniche, sinti y romaní. El grupo está formado por representantes de las autoridades federales, cantonales y municipales, así como por personas pertenecientes a dichas minorías. Entre estas últimas destaca la presencia de cinco mujeres, lo que demuestra el creciente interés de las mujeres romaníes, sintis y yeniches por participar en los procesos políticos. El grupo se reúne periódicamente y participa en la elaboración de un informe y un plan de acción de la Confederación para mejorar las condiciones de vida y promover la cultura de estos grupos de población¹⁶⁶. En la actualidad, las reuniones de este grupo sirven para supervisar los avances en la aplicación del citado plan de acción. Además, las madres yeniches participan en el diálogo con las autoridades escolares de Berna, que están desarrollando un proyecto para mejorar la escolarización de los hijos de progenitores que viajan durante los meses de verano [proyecto *Lernen unterwegs* (Aprender viajando) de la ciudad de Berna].

175. [La esterilización forzada] ya no es un problema en Suiza.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 23

Mujeres refugiadas y solicitantes de asilo

176. La tramitación de las solicitudes de asilo presentadas por mujeres y niñas forma parte de la práctica específica desarrollada desde hace varios años por la Secretaría de Estado de Migración, que tiene en cuenta las persecuciones dirigidas específicamente contra las mujeres (artículo 3, párrafo 2, de la Ley de Asilo (RS 142.31)¹⁶⁷). Esta disposición pretende asimismo sensibilizar a las personas encargadas de tramitar las solicitudes de asilo sobre las

¹⁶⁵ https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/140122_fem_handicap.pdf.

¹⁶⁶ <https://tinyurl.com/yy2dxtmd>.

¹⁶⁷ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995092/index.html>.

situaciones específicas a las que pueden enfrentarse las mujeres solicitantes de asilo (independientemente de su edad o perfil) en el contexto migratorio.

177. Al examinar las solicitudes de asilo en las que existen pruebas concretas de persecución por motivos de género, la ley establece que la persona interesada tiene derecho a ser oída por una persona de su mismo sexo (artículo 6 de Decreto 1 sobre el Asilo (RS 142.311)¹⁶⁸). Además, se imparten diversas instrucciones de tramitación a los responsables del expediente para que puedan comprender correctamente las distintas situaciones que deben valorar en este ámbito (por ejemplo, en presencia de denuncias relacionadas con la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, la legislación discriminatoria o sexista, los delitos de honor, la violencia doméstica, los casos de trata de seres humanos, etc.). Estas instrucciones hacen especial hincapié en las medidas que afectan a las mujeres y las niñas debido a su posición social, que se caracteriza por una predeterminación más o menos rígida de su papel como mujeres (subordinación a la familia, oportunidades limitadas de capacitación, trabajo e independencia financiera y, sobre todo, incumplimiento de los derechos de la mujer). El grado de violencia sexual que acompaña a la persecución de la que pueden ser víctimas desempeña un papel decisivo en el examen de su solicitud de asilo.

178. La formación básica y continua que se proporciona a los empleados de la Secretaría de Estado de Migración en técnicas de entrevista se basa en el método de la “entrevista cognitiva”. Este método aumenta la cantidad y la calidad de la información obtenida a partir del discurso libre, reduce la probabilidad de guardar recuerdos inexactos, implica el establecimiento de un vínculo (positivo) con la persona entrevistada y utiliza preguntas abiertas, neutrales y no dirigidas. En el seno de la Secretaría de Estado de Migración se organizan regularmente diversos cursos de capacitación impartidos por especialistas en la materia. Además, parte de un módulo de capacitación específico sobre persecución por razón de género está dedicado a los problemas específicos que pueden surgir durante las entrevistas en este ámbito. De ese modo se abordan las dificultades que tienen las personas para expresarse sobre los acontecimientos que afectan a su esfera personal e íntima, así como los traumas que pueden afectar a las facultades de percepción, memorización y verbalización.

Sobre la formación policial, véase el párrafo 74 del presente informe.

179. El Plan Operativo de Alojamiento (PLEX) define los objetivos y normas de todos los procesos del ámbito del alojamiento y el apoyo. Incluye un anexo dedicado específicamente a las necesidades especiales de las mujeres, que contiene instrucciones para garantizar que se satisfagan sus necesidades concretas:

- En todos los centros federales para solicitantes de asilo, las instalaciones sanitarias son para personas de un mismo sexo y están protegidas de la vista. Los dormitorios para mujeres que viajan solas y para mujeres solteras con hijos están separados de los dormitorios para hombres que viajan solos y de los que viajan con sus familias;
- Hay una distribución equilibrada de mujeres y hombres entre el personal de supervisión, de seguridad y médico de los centros federales para solicitantes de asilo. Las mujeres solicitantes de asilo tienen la posibilidad de ser atendidas por personal femenino;
- Todas las personas que trabajan en los centros federales para solicitantes de asilo reciben una capacitación constante y están sensibilizadas con los problemas de las mujeres, con el fin de que puedan identificar rápidamente las necesidades particulares de estas en su ámbito de actividad y tenerlas debidamente en cuenta.

180. Las directrices específicas para las mujeres se actualizan constantemente y su aplicación se supervisa como parte del control interno de la Secretaría de Estado de Migración. En 2020 y 2021 se prestará especial atención a la aplicación del Convenio de Estambul, sobre todo en lo que respecta al postulado Feri 16.3407 (“Análisis de la situación de las mujeres refugiadas”)¹⁶⁹.

¹⁶⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994776/index.html>.

¹⁶⁹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20163407>.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 24

Matrimonio y relaciones familiares

Reparto de la pensión profesional en caso de divorcio

Véase el informe provisional de Suiza sobre la aplicación de las recomendaciones del Comité de la CEDAW de diciembre de 2018, pág. 8¹⁷⁰.

Disparidades económicas en caso de divorcio

181. Desde la revisión de la legislación relativa a la manutención de los hijos, que entró en vigor el 1 de enero de 2017, el Consejo Federal tiene la opción de adoptar medidas para abordar las disparidades económicas entre los cónyuges. Sin embargo, ha decidido no proponer al Parlamento la introducción de esta medida en el Código Civil. En efecto, no es posible encontrar una solución satisfactoria al problema de las disparidades económicas utilizando únicamente los recursos financieros de los excónyuges, que no están en condiciones de soportar el aumento global de sus gastos tras la separación. En estas situaciones, la intervención pública es esencial. Por lo tanto, una revisión de las disposiciones de derecho privado por sí sola no pondría fin a la desigualdad de trato existente. En cambio, estas disposiciones deberían coordinarse con el derecho público que regula la asistencia social. Sin embargo, el legislador federal no es competente para realizar esta coordinación, ya que el derecho en materia de asistencia pública es competencia de los cantones.

Sobre las deliberaciones parlamentarias acerca del proyecto de revisión de la legislación relativa a la manutención de los hijos en relación con las disparidades económicas, véanse los informes cuarto y quinto de Suiza sobre la aplicación de la Convención CEDAW, párr. 195.

Pensión alimenticia mínima

182. El Consejo Federal examinó detalladamente la posibilidad de establecer una pensión mínima para la manutención de cada hijo en el Código Civil, pero no adoptó medida alguna al respecto. De hecho, esta solicitud entraba en contradicción con el sistema de anticipos de las pensiones alimenticias por parte de la autoridad pública, que no interviene en caso de insolvencia del progenitor deudor. La idea de un sistema de anticipos en forma de seguro social ya se examinó y rechazó durante la revisión de la legislación en materia de filiación que entró en vigor en 1978, por falta de base constitucional. El derecho en materia de asistencia pública es competencia de los cantones. La falta de competencia federal no se puede eludir mediante la creación de una pensión mínima para el niño en el derecho de familia.

Armonización de las normas relativas a los anticipos de las pensiones alimenticias

183. La iniciativa parlamentaria Piller Carrard 19.459 (“Mejora del sistema de anticipos de la pensión alimenticia”)¹⁷¹, presentada el 20 de junio de 2019, tiene por objeto crear una base constitucional que permita al legislador federal armonizar las normas cantonales en materia de anticipos de las pensiones alimenticias y garantizar así que el niño reciba anticipos que cubran sus necesidades mínimas de subsistencia. La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Nacional decidió dar curso a esta iniciativa y remitió el texto a la Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo de los Estados¹⁷².

184. El legislador suizo ha expresado claramente su deseo de fomentar una participación más equilibrada de ambos progenitores en el cuidado diario del niño tras la separación o el divorcio. Sin convertir la custodia compartida en el modelo básico, el legislador ha establecido disposiciones que garantizan que la autoridad que conoce del asunto examine si esta modalidad de tutela del menor es la solución que mejor responde al interés superior del

¹⁷⁰ <https://tinyurl.com/shy63g7>.

¹⁷¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20190459>.

¹⁷² <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-rk-n-2020-08-28.aspx?lang=1036>.

menor en el caso concreto. Sin embargo, a falta de datos estadísticos al respecto, no es posible evaluar los efectos de estas nuevas disposiciones.

Pensión alimenticia para el cuidado del niño

185. Tras una separación se plantea generalmente la cuestión de las pensiones alimenticias que, en su caso, debe pagar un progenitor al otro y a los hijos comunes para satisfacer sus necesidades diarias. Desde la entrada en vigor de la revisión de la legislación relativa a la manutención de los hijos, los hijos de progenitores no casados están en igualdad de condiciones con los hijos de progenitores casados. El costo del cuidado del hijo ya no se tiene en cuenta en el cálculo de la pensión alimenticia para el progenitor divorciado que cuida del hijo, sino en la del propio hijo.

Adopción del hijo de la pareja

186. Desde el 1 de enero de 2018, las parejas de hecho registradas y los convivientes pueden adoptar al hijo de la persona con la que mantienen una relación, de la misma manera que las personas casadas, siempre que la pareja lleve al menos tres años de convivencia (artículo 264c del Código Civil). Este cambio elimina una desigualdad de trato y proporciona seguridad jurídica a la relación entre el niño y la pareja del padre o la madre. De ese modo el niño puede integrarse plenamente en la familia y la pareja puede tomar medidas en caso de fallecimiento del padre biológico o de la madre biológica. La adopción conjunta de hijos de terceros sigue estando prohibida para las parejas del mismo sexo. Sin embargo, podría ser admisible si el matrimonio estuviera abierto a todas las parejas.

Unión de hecho registrada y matrimonio

187. Continúa existiendo una serie de diferencias entre el matrimonio y la unión de hecho registrada. Además, al revelar su estado civil, las parejas de hecho registradas proporcionan información sobre su orientación sexual, lo que puede resultar estigmatizante. Por este motivo, las Comisiones de Asuntos Jurídicos del Parlamento decidieron dar curso a la iniciativa parlamentaria 13.468 (“Matrimonio civil para todos”) y presentar al Parlamento un proyecto legislativo destinado a abrir el matrimonio a todas las parejas¹⁷³. El 11 de junio de 2020, el Consejo Nacional aprobó el proyecto, que en la actualidad está siendo examinado por el Consejo de Estados.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 25

Información adicional

188. En 2017, el Departamento Federal de Relaciones Exteriores adoptó una nueva Estrategia de Igualdad de Género y Derechos de la Mujer¹⁷⁴, que se centra en la participación política igualitaria y efectiva de las mujeres, el fortalecimiento de su posición económica y la reducción de la violencia sexual y de género, así como la promoción de los derechos en materia de salud sexual y reproductiva. El objetivo es situar sistemáticamente la igualdad de género y los derechos de la mujer en el centro de la acción bilateral y multilateral.

189. Como parte de la evaluación de la Agenda 2030¹⁷⁵, se analizaron en detalle las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 y se determinaron sus vínculos con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible y con las políticas federales. Como resultado de este análisis, la igualdad de género se considera un tema prioritario para el desarrollo sostenible. El Consejo Federal está elaborando actualmente la nueva Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, en la que la igualdad de género se aborda en el marco de la igualdad de oportunidades. La Estrategia se complementará con un plan de acción para el período 2021-2023.

190. Suiza ha realizado una contribución sustancial a la integración de la igualdad de género en la Agenda 2030, que se refleja en la redacción explícita del Objetivo 5 y en la integración sistemática de la dimensión de género en todos los demás Objetivos de Desarrollo

¹⁷³ <https://tinyurl.com/yx2ehnun>.

¹⁷⁴ <https://tinyurl.com/r4bk8qe>.

¹⁷⁵ <https://tinyurl.com/wxldsk>.

Sostenible. Este doble enfoque corresponde también a la estrategia de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) de la División de Seguridad Humana de la Dirección de Asuntos Políticos del Departamento Federal de Relaciones Exteriores y del Centro de Cooperación y Desarrollo Económicos de la Secretaría de Estado de Economía: está consagrado en el mensaje sobre la estrategia de cooperación internacional de Suiza¹⁷⁶. Por ejemplo, la COSUDE apoya programas bilaterales e iniciativas mundiales y multilaterales. Establece objetivos claros de inversión y calidad para la promoción de la igualdad de género, que se revisan anualmente. La eficacia de los programas de la COSUDE ha mejorado constantemente en los últimos años. El volumen de inversión ha aumentado, pero sigue estando por debajo del objetivo. A través de una publicación de 2017, la COSUDE informó a las oficinas locales sobre las posibilidades de contribuir a la aplicación de la CEDAW en los Estados partes. La Secretaría de Estado de Economía analiza sistemáticamente los riesgos y oportunidades de la igualdad de género en sus proyectos y los supervisa durante la ejecución de los programas.

191. En el anexo 2 se presenta información complementaria sobre las medidas adoptadas por Suiza en respuesta a la pandemia de COVID-19 y su influencia en los temas relacionados con la igualdad.

¹⁷⁶ <https://tinyurl.com/t2hfvkc>.