



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

Distr. general
2 de junio de 2015
Español
Original: francés

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

Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención

**Informes periódicos cuarto y quinto combinados
que los Estados partes debían presentar en 2014**

Suiza*

[Fecha de recepción: 25 de febrero de 2015]

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

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

15-08717X (S)



Se ruega reciclar



Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	4
I. Introducción.....	5
II. Avances y obstáculos en la aplicación de la Convención	5
Artículos 1 a 4. Compromisos generales en materia de lucha contra la discriminación y adelanto de la mujer	5
Fortalecimiento del compromiso político.....	5
Labor permanente de las instituciones que se ocupan de la igualdad.....	6
Importancia creciente de la Convención en la práctica administrativa y jurídica	7
Incorporación de una perspectiva de género.....	9
Tributación	10
Presupuestación con perspectiva de género	11
Promoción de la igualdad de género	11
Mejoramiento de los datos estadísticos sobre la igualdad.....	12
Lucha contra la discriminación de las extranjeras y otros grupos de mujeres	12
Artículo 5. Estereotipos	14
Artículo 6. Trata de mujeres y explotación de la prostitución.....	15
Trata de personas	15
Medidas relacionadas con el sector erótico, en particular con respecto al estatuto de las bailarinas de cabaré extranjeras	16
Lucha contra la violencia de género	17
Violencia doméstica	17
Matrimonios forzosos.....	20
Mutilaciones genitales	21
Artículo 7. Vida política y pública	22
Artículo 8. Representación y participación en el plano internacional	23
Artículo 9. Nacionalidad	23
Artículo 10. Educación.....	23
Artículo 11. Vida profesional (prioridad temática)	27
Actividad profesional y situación en el empleo	27
Igualdad salarial	32

Conciliación entre el trabajo y la familia	36
Seguridad social	41
Artículo 12. Salud	42
Artículo 13. Otras esferas de la vida económica y social	43
Igualdad y pobreza	43
Artículo 14. La mujer en el medio rural	44
Artículo 15. Igualdad ante la ley	45
Artículo 16. Cuestiones derivadas del matrimonio y las relaciones de familia	45
Evolución de las formas de familia	45
Reforma del derecho al nombre y retirada de la reserva al respecto	45
Novedades en lo referente a las consecuencias del divorcio	46

Abreviaturas

ATF	Tribunal Federal Suizo (Recopilación Oficial de Decisiones)
CDAS	Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales
DFAE	Departamento Federal de Relaciones Exteriores
KSM	Unidad Suiza de Coordinación contra la Trata de Personas y el Contrabando de Migrantes
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMP	Ordenanza sobre Contratación Pública
SECO	Secretaría de Estado de Economía
UE	Unión Europea

I. Introducción

1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (la “Convención”), de 1979, entró en vigor respecto de Suiza el 26 de abril de 1997. El presente informe contiene los informes periódicos cuarto y quinto combinados de Suiza, que debían presentarse al Comité en 2014.

2. El informe se centra en las pautas y tendencias observadas en los últimos años y en él se resumen las medidas adoptadas desde 2008. El limitado marco establecido por el Comité hace necesario centrarse en las novedades importantes y las cuestiones fundamentales, particularmente en las esferas señaladas por el Comité en sus recomendaciones de 2009. En consecuencia, en los informes cuarto y quinto combinados se describe con carácter prioritario las medidas adoptadas en la esfera de la vida profesional (artículo 11 de la Convención) y la situación actual. En cuanto a las esferas de la violencia y la migración, en cambio, el presente informe se limita a la evolución de los acontecimientos ocurridos desde el informe provisional de 2012, que se centró en esas cuestiones, a esta parte.

3. El informe refleja la distribución constitucional de competencias en los ámbitos pertinentes para la igualdad inherente a la estructura federativa de Suiza. Son muy pocos los ámbitos que son de la competencia exclusiva de la Confederación; la mayoría de aquellos que se describen en este informe son responsabilidad de los cantones, al menos parcialmente. La Conferencia de los Gobiernos Cantonales y varias conferencias de directoras y directores cantonales que se ocupan de temas de particular relevancia en la esfera de la igualdad (la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales (CDAS); la Conferencia Suiza de Directoras y Directores Cantonales de Sanidad; y la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Hacienda) desempeñaron un papel central en el proceso de adquisición de información en los cantones, lo que ha permitido ofrecer una visión general ejemplar de la situación en ellos. Por otra parte, el presente informe se benefició de un nuevo sistema de seguimiento de las medidas adoptadas por la administración federal y los progresos realizados por la Oficina Federal de Estadística en la reunión y procesamiento de los datos estadísticos pertinentes.

4. En los informes cuarto y quinto combinados se describen, artículo por artículo, los avances y obstáculos con que se ha tropezado en la aplicación de la Convención. En un anexo estadístico se incluyen datos sobre los indicadores particularmente pertinentes de aplicación de la Convención.

II. Avances y obstáculos en la aplicación de la Convención

Artículos 1 a 4

Compromisos generales en materia de lucha contra la discriminación y adelanto de la mujer

Fortalecimiento del compromiso político

5. El parlamento aprobó un programa de legislatura (2011-2015) que incluye, por primera vez, una directriz específica sobre la igualdad entre hombres y mujeres. El programa prevé distintas líneas de trabajo: reforzar las medidas de lucha contra la

discriminación salarial y la violencia doméstica; favorecer el aumento de la proporción de mujeres matriculadas en las asignaturas de matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas; seguir las tendencias de la participación de la mujer en las juntas directivas de las empresas; aumentar la proporción de mujeres que ocupan altos cargos en la administración federal y las juntas directivas de las empresas propiedad de la Confederación o vinculadas a ella.

6. Siete indicadores de seguimiento del programa de la legislatura permiten al Consejo Federal llevar un control de los resultados en la esfera de la igualdad¹. Como la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres se enmarca explícitamente en los objetivos de la legislatura, está más presente en el sistema de elaboración de informes oficiales y ha aumentado la transparencia al respecto: la cuestión figura desde 2013 entre los objetivos anuales y se aborda en el informe de gestión del Consejo Federal.

7. El Plan de Acción titulado “Igualdad entre hombre y mujeres” aprobado en 1999 por el Consejo Federal para ejecutar el Programa de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer de Beijing se elaboró en forma de instrumento de trabajo para las autoridades federales y otras muchas instancias estatales y no estatales a nivel nacional, cantonal y comunal. En respuesta a una intervención parlamentaria, la Confederación dispuso que se examinara el estado de aplicación del Plan de Acción y publicó un balance en octubre de 2014 en Berna.

8. Diecisiete cantones² están elaborando o aplicando planes o estrategias de promoción de la igualdad. Cuando se utilizan indicadores de igualdad, son con frecuencia muy similares y se refieren, por ejemplo, a la distribución por género del personal, la proporción de mujeres en puestos de gestión, la relación entre los sueldos de mujeres y hombres y el número de medidas adoptadas para facilitar la planificación de la familia. Varios cantones disponen de series de datos sobre la igualdad que han sido reunidos internamente, por ejemplo, por sus servicios de estadística.

Labor permanente de las instituciones que se ocupan de la igualdad

9. Con arreglo a su mandato, la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre del Departamento Federal del Interior trabaja constantemente para promover la igualdad de género en todas las esferas de la vida y eliminar todas las formas de discriminación directa e indirecta contra las mujeres. Desde el punto de vista temático, la Oficina desarrolla su actividad centrándose en la igualdad de oportunidades y de remuneración en la vida profesional, la igualdad jurídica, la distribución equitativa de las tareas en el seno de la familia y la lucha contra la violencia en las relaciones de pareja. La Oficina no actúa en el plano individual, sino que procura lograr cambios estructurales, por ejemplo, mediante la sensibilización. Para aplicar los nuevos objetivos de igualdad de género de la legislatura se crearon dos puestos de trabajo en la Oficina a fin de intensificar labor relativa a la igualdad salarial. Además, varios departamentos y oficinas han

¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

² Appenzel-Rhodos Exteriores, Basilea-Campo, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Glaris, Jura, Lucerna, Neuchâtel, Obwald, Saint-Gall, Schwyz, Soleure, Valais, Zug, Zurich. Véanse en particular los planes de acción de las ciudades de Zurich (<https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan>), y Berna (www.aktionsplan.bern.ch).

encomendado a dependencias internas, como la Oficina Federal de Personal y la Secretaría General del Departamento Federal de Relaciones Exteriores (DFAE), la tarea de promover la igualdad de género.

10. La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas se ocupa permanentemente de todas las cuestiones relativas a la mujer y la igualdad entre los géneros en Suiza. La Comisión observa y analiza la evolución de la política en esos ámbitos. Durante las consultas, adopta posiciones con respecto a los proyectos de la Confederación que pueden tener efectos en la igualdad entre hombres y mujeres y formula recomendaciones. Educa y sensibiliza a los círculos políticos, a las autoridades y a la opinión pública. Cada número de su revista especializada “*Questions au féminin*” está dedicado a un tema específico, como el papel de la Convención en el ordenamiento jurídico suizo.

11. Casi todos los cantones³ y algunas ciudades importantes cuentan con una institución encargada de las cuestiones relativas a la igualdad de género, como oficinas o comisiones consultivas, cuyos mandatos varían. La Conferencia Suiza de Delegadas para la Igualdad de la Mujer y el Hombre, en la que participan las oficinas de igualdad de la Confederación, los cantones y las comunas, está integrada actualmente por 17 miembros cantonales⁴ y 5 miembros comunales⁵. La Conferencia apoya, coordina, planifica y realiza actividades a nivel nacional para garantizar, a largo plazo, una política de igualdad coherente. Algunos servicios administrativos cantonales o comunales se ocupan también de cuestiones de género en un ámbito político concreto, como la educación y la formación y los recursos humanos. Existen de hecho actualmente grandes desigualdades entre los cantones y las comunas con respecto a la asignación de recursos a las instituciones encargadas de la igualdad.

12. El Centro suizo Especializado en los Derechos Humanos fue fundado en el otoño de 2010 por decisión de la Confederación, que financia la fase piloto actual de cinco años. Se trata de un centro de servicios cuyo objetivo es promover y facilitar el proceso de cumplimiento, en todos los niveles del Estado Federal, de las obligaciones internacionales de Suiza en el ámbito de los derechos humanos. Las actividades del Centro se concentran en seis sectores temáticos: migración, policía y justicia, política de género, política de la infancia y la juventud, cuestiones institucionales, economía y derechos humanos.

Importancia creciente de la Convención en la práctica administrativa y jurídica

13. La Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre y el DFAE utilizan diferentes canales para informar y concienciar al público en general sobre la importancia crucial de la Convención para la igualdad de género. La Convención y las observaciones finales del Comité, así como los informes de Suiza, se publican en alemán y francés en los sitios web de la Oficina y el DFAE. También hay información disponible, en particular para las autoridades cantonales, a través de la Conferencia Suiza de Delegadas para la Igualdad de la Mujer y el Hombre. Algunos

³ Salvo Zug y Nidwalden.

⁴ Appenzell-Rhodas Exteriores, Argovia, Basilea-Campo, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Grisones, Jura, Lucerna, Neuchâtel, Obwald, Saint-Gall, Tesino, Valais, Vaud y Zurich.

⁵ Berna, Ginebra, Lausana, Zurich y Winterthour.

cantones⁶ indican además que se esfuerzan en particular por informar a través de diferentes canales a los poderes ejecutivo, legislativo y judicial sobre la Convención y su aplicación, así como sobre las recomendaciones del Comité.

14. La Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre creó un grupo de trabajo interdepartamental para apoyar la aplicación de las recomendaciones del Comité en la administración federal. El grupo elaboró un plan de acción interno de la administración en el que se exponen los objetivos y las prioridades y se definen las medidas que habrán de adoptarse, el cual permite una supervisión periódica del cumplimiento de los compromisos contraídos en virtud de la Convención.

15. En la sentencia de 2011 relativa a un recurso contra la decisión de suprimir la comisión de igualdad del cantón de Zug, el Tribunal Federal reflexionó explícitamente sobre las obligaciones dimanantes de la Convención que se imponían a los cantones. El recurso fue finalmente desestimado por el Tribunal Federal, pero este examinó en detalle las obligaciones de los órganos cantonales que emanaban del artículo de la Constitución relativo a la igualdad y la prohibición de discriminar basada en el derecho internacional. Según el Tribunal Federal, debía interpretarse que la segunda oración del apartado 3 del artículo 8 de la Constitución Federal establecía un “mandato de ordenamiento social” cuyo objetivo era suprimir los estereotipos y las estructuras discriminatorias. No obstante, los poderes públicos disfrutaban de un amplio margen discrecional para elegir el modo de hacerlo (considerando 3.1). El Tribunal Federal demostró también cómo la Convención concretaba y completaba el mandato, definido en términos amplios en el artículo 8, párrafo 3, de la Constitución, de asegurar la igualdad. El Tribunal se pronunció sobre si esa disposición constitucional y la Convención obligaban al Parlamento del cantón de Zug a tomar medidas concretas (considerando 3.3). Como la igualdad entre hombres y mujeres no se había hecho realidad, el Tribunal constató que debían adoptarse medidas, en particular en el cantón de Zug. Si bien no tenía la obligación absoluta de crear una comisión o una oficina de igualdad, estaba obligado a encontrar una alternativa. Renunciar a la adopción de medidas estatales sería contrario a la Constitución (considerando 5.5). Por último, el Tribunal Federal analizó en detalle las obligaciones contraídas por Suiza en virtud del artículo 2 a) de la Convención y las recomendaciones y observaciones finales del Comité sobre el informe periódico de Suiza (considerando 6). El Tribunal llegó a la conclusión de que todas las instancias del Gobierno, es decir, no únicamente la Confederación, sino también todos los cantones, estaban obligados a aplicar la Convención y a adoptar las disposiciones de organización necesarias para ello. Debían contar con servicios que tuvieran los conocimientos específicos, las competencias y los recursos necesarios para desempeñar la tarea impuesta por la Convención. En cambio, incluso teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité, no podía inferirse ningún requisito obligatorio de la Convención referente al establecimiento de un organismo concreto (considerando 6.6)⁷.

16. Uno de los objetivos del plan de acción formulado por el grupo de trabajo responsable del seguimiento de la aplicación de las recomendaciones del Comité en la administración federal es aumentar la conciencia de la importancia jurídica que reviste la Convención. Con el mismo propósito, en octubre de 2011 la Oficina

⁶ Berna, Lucerna, Schwyz, Obwald, Glaris, Soleure, Basilea-Campo, Turgovia, Valais, Ginebra y Jura.

⁷ ATF 137 I 305.

Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre y la Conferencia Suiza de Delegadas para la Igualdad de la Mujer y el Hombre organizaron un coloquio sobre las oportunidades y retos que plantea la aplicación de las normas de la Convención en los planos cantonal y comunal.

17. En los últimos años, la principal prioridad de la Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas ha sido sensibilizar a las abogadas y los abogados sobre la Convención a fin de que las obligaciones que de ella se derivan estén más arraigadas en la práctica jurídica de los tribunales y las administraciones de Suiza. En 2012, la Comisión se asoció con abogadas para elaborar un manual electrónico de la Convención para la práctica jurídica⁸.

18. La escasa aplicación de la Convención en la práctica jurídica suiza obedece en parte al reducido número de publicaciones jurídicas sobre el tema en alemán y francés. Por ello, la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre proporcionó apoyo financiero e hizo una contribución sustantiva a la elaboración de un comentario de la Convención en alemán, que se pondrá en circulación a principios de 2015.

19. La lucha contra la discriminación es también un tema importante fuera del ámbito del género. La Confederación decidió analizar con mayor precisión la eficacia de las normas de protección contra la discriminación y realizar un estudio sobre el acceso a la justicia en los casos de discriminación. En lo que respecta a la discriminación por motivo de sexo, el estudio se centrará en los ámbitos siguientes: discriminación por motivo de embarazo y maternidad, discriminación relacionada con la violencia doméstica, discriminación basada en la orientación sexual, discriminación de las personas transgénero y discriminación múltiple. El estudio debería estar disponible en 2015.

Incorporación de una perspectiva de género

20. La incorporación de una perspectiva de género en todas las esferas políticas es un tema de reflexión a nivel federal y cantonal. La administración federal concede especial atención a la igualdad en varios de sus ámbitos de competencia. Se presentan diversos ejemplos de ello en las secciones dedicadas a las disposiciones correspondientes de la Convención: participación política, educación y formación, vida profesional, salud, migración, agricultura y matrimonio y familia. Por otra parte, se describen las medidas concretas adoptadas por la mayoría de los cantones⁹ para integrar los objetivos de la igualdad en otras esferas políticas.

21. La ausencia de sexismo en el lenguaje juega un papel importante en la eficacia de un enfoque integrado de la igualdad de género (*gender mainstreaming*). La administración federal y algunas administraciones cantonales y comunales se esfuerzan de forma explícita por utilizar un lenguaje no sexista. El manual de redacción no sexista de la Cancillería Federal se aplica sistemáticamente durante el examen a que se someten los documentos oficiales, en particular los textos legislativos, para comprobar su calidad y su inteligibilidad. Las normas que contiene se difunden y recomiendan dentro y fuera de la administración federal.

⁸ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=fr>.

⁹ Appenzell-Rhodas Exteriores, Argovia, Basilea-Campo, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Glaris, Neuchâtel, Obwald, Soleure, Tesino, Turgovia, Valais, Jura, Vaud y Zug.

22. La administración federal estudia actualmente los medios de mejorar el examen de las consecuencias de los proyectos de ley desde el punto de vista del género, como exige el artículo 141, apartado 2, inciso i), de la Ley sobre el Parlamento.

23. Suiza también incorpora una perspectiva de género en su cooperación internacional. Así pues, la igualdad de género sigue siendo un tema prioritario de la política internacional de Suiza en la esfera de los derechos humanos y la perspectiva de género sigue desempeñando una función importante en su labor de cooperación para el desarrollo. De conformidad con la posición aprobada por el Consejo Federal el 26 de junio de 2014 respecto de un marco para el desarrollo después de 2015, Suiza trabaja de manera activa para que la temática de la igualdad de género se convierta en un objetivo en sí mismo y que un enfoque transversal propicie la integración de los objetivos de género en otras prioridades.

Tributación

24. La tributación equitativa de las parejas casadas, las parejas de hecho y las personas solteras se viene debatiendo desde hace años tanto a nivel federal como cantonal. Con la mirada puesta en una profunda reforma fiscal, en 2007 el Consejo Federal realizó una consulta sobre un cambio de régimen a favor de las parejas casadas con el fin de pasar de la tributación común a la tributación individual. La evaluación de las respuestas obtenidas mostró que se considera necesaria una reforma de la tributación de las parejas casadas, pero que las opiniones divergen considerablemente en cuanto al modelo que habría que adoptar. Por lo tanto, las medidas seguirán centrándose en la reducción de la carga fiscal de las familias con hijos.

25. La Ley Federal sobre Desgravación Fiscal para las Familias con Hijos entró en vigor el 1 de enero de 2011. Para tener más en cuenta los gastos por hijos, la ley establece una escala parental y una deducción por custodia de los hijos por terceros. Los padres que trabajan y utilizan servicios externos de cuidado de sus hijos y los hogares en que uno de los padres se ocupa del cuidado de los niños aprovechan en la medida de lo posible la igualdad de trato en materia fiscal de acuerdo con su capacidad económica.

26. A pesar de los cambios que han entrado en vigor en años recientes, las parejas con dos ingresos elevados y las parejas pensionadas de ingresos medios o elevados continúan en situación de desventaja en materia de impuesto federal directo respecto a las parejas de hecho con una capacidad económica comparable. Por otra parte, la relación entre la carga fiscal de las parejas con una única fuente de ingresos y la de las parejas con dos ingresos se considera un tanto desequilibrada. Por ello, en 2012 el Consejo Federal sometió a la consulta de los cantones y las asociaciones un proyecto de ley de equilibrio fiscal entre las parejas y las familias. Sin embargo, como las propuestas sometidas a consulta tuvieron una acogida generalmente desfavorable, el Consejo Federal suspendió el proyecto. En su lugar recomendó que el Parlamento aceptara la iniciativa popular “Por la pareja y la familia - No a la penalización del matrimonio” presentada en 2012 por el Partido Demócrata Cristiano, que prevé abolir la penalización del matrimonio consagrando el principio de tributación conjunta en la Constitución. En el caso de que la iniciativa sea aceptada por votación popular, se volverá imposible pasar al sistema de tributación individual sin una nueva enmienda de la Constitución.

27. Todas las leyes tributarias en vigor establecen mecanismos de corrección para equiparar la fiscalidad de las parejas casadas y las familias. No obstante, las formas de alivio son muy variadas. Para no poner a las parejas casadas en situación de desventaja con respecto a las de hecho, la mayoría de los cantones han implantado la separación de rentas (*splitting*) total o parcial, mientras que otros tienen una doble escala. Un cantón (el de Vaud), aplica el sistema del coeficiente familiar. Para determinar el tipo impositivo, la renta total se divide por un cociente, que depende del número de hijos a cargo en la familia. Con objeto de tener en cuenta el gasto por hijos, los cantones aplican principalmente una deducción por cada hijo a cargo a la base tributaria, una deducción en concepto de seguro por cada hijo a cargo y una deducción de gastos de custodia por terceros. Desde 2013, la legislación federal obliga a los cantones a conceder la deducción máxima por gastos de custodia externa.

Presupuestación con perspectiva de género

28. El Consejo Federal rechazó introducir una presupuestación con perspectiva de género (*gender budgeting*) por considerar que ese enfoque presentaba una mala relación costo-eficacia, ya que el presupuesto de la Confederación tenía predominantemente una función redistributiva¹⁰.

29. Algunos cantones indican que la presupuestación con perspectiva de género desempeña cierto papel, por ejemplo en la elaboración de objetivos y el diseño de los indicadores utilizados para orientar la política financiera.

Promoción de la igualdad de género

30. En el presente informe se describen las diversas y variadas medidas que se han adoptado para promover la igualdad entre mujeres y hombres en varias esferas en las que se han detectado desigualdades de género. Buen ejemplo de ello son las ayudas económicas otorgadas por la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre a las instituciones y empresas que promueven esa igualdad y la creación de un marco favorable a la familia en el ámbito laboral.

31. Al igual que en la Unión Europea (UE), en los últimos años se han examinado medidas especiales de carácter temporal, especialmente en el ámbito de la vida profesional, en relación con la representación claramente insuficiente de las mujeres en los órganos rectores de la economía y los puestos ejecutivos de la administración (véase el párrafo 109, relativo al artículo 11 de la Convención)¹¹.

32. También se están analizando medidas especiales para promover una mayor representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas. En este contexto, se estableció una cuota del 30% para el nombramiento de los miembros de las comisiones extraparlamentarias. Según el informe de 25 de abril de 2012 sobre la plena reorganización de los órganos extraparlamentarios nombrados por el Consejo Federal para el período 2012-2015¹², en general las mujeres ocupan el 31% de los puestos. Los hombres representan por lo menos un 30% del personal

¹⁰ http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 y http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060.

¹¹ Véase Centro suizo Especializado en los Derechos Humanos, en: <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/nouvelles/quotas-mujeres-hombres.html?zur=91>.

¹² http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

de las 120 comisiones, mientras que las mujeres están insuficientemente representadas en 55 de ellas. Un grupo de trabajo nombrado por el Consejo Federal elaboró el correspondiente catálogo de medidas¹³.

33. Con objeto de llamar la atención sobre el riesgo más elevado de discriminación a que se enfrentan las mujeres con discapacidad, el 10 de diciembre de 2013, Día Internacional de los Derechos Humanos, la Oficina Federal de Igualdad para las Personas Discapacitadas (BFEH) publicó con el apoyo de la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre un documento sobre la situación de las mujeres con discapacidad en las siguientes esferas de la vida: educación y formación, acceso al trabajo remunerado, salud, defensa de intereses y representación en los medios de comunicación. En particular, la carpeta, en la que se recuerda el 15 de abril de 2014, fecha de adhesión de Suiza a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, tiene por objeto promover la perspectiva de género. En ella se señalan lagunas, se indican los grupos de mujeres particularmente vulnerables y se formulan muchas recomendaciones para la adopción de medidas en los ámbitos correspondientes¹⁴.

Mejoramiento de los datos estadísticos sobre la igualdad

34. La Oficina Federal de Estadística se esfuerza por actualizar y ampliar constantemente los datos estadísticos sobre la igualdad de género. En los últimos años, ha ampliado considerablemente los datos sobre la violencia contra las mujeres y la situación de las extranjeras. En la medida de lo posible con los recursos disponibles, en el portal de estadísticas se publicaron nuevos indicadores, por ejemplo sobre la violencia doméstica¹⁵. Se están elaborando nuevos indicadores. De conformidad con la directriz núm. 7 del programa de la actual legislatura, hoy los indicadores de género se utilizan en el seguimiento parlamentario que debe efectuar la Oficina Federal de Estadística¹⁶. Además, esta última publicó una nueva versión de su folleto sobre la situación y la evolución de la igualdad de género, que incluye datos actualizados sobre la formación, la actividad profesional, la conciliación entre el trabajo y la familia, el trabajo no remunerado, los salarios, la pobreza, la violencia doméstica y la vida política. En el folleto se destacan en particular los progresos realizados y las lagunas restantes¹⁷.

Lucha contra la discriminación de las extranjeras y otros grupos de mujeres

35. Como se detalló en el informe provisional, la política de integración de Suiza se basa en varios principios: asegurar que las extranjeras y los extranjeros cuenten con igualdad de oportunidades de participar en la vida nacional, reforzar su capacidad, tener en cuenta su diversidad y procurar su autonomía. Las extranjeras se enfrentan a múltiples dificultades, como las barreras lingüísticas y de comunicación, los estereotipos de género o dificultades para conseguir que se reconozcan sus estudios. El Consejo Federal trata de abordar esos problemas con medidas

¹³ http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

¹⁴ <http://www.edi.admin.ch/ebgb/>.

¹⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/08/01.html>.

¹⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

¹⁷ Oficina Federal de Estadística, *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*, Neuchâtel 2013 (en adelante, folleto "*Vers l'égalité*"): <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>.

encaminadas a promover la integración de las extranjeras y los extranjeros y a protegerlos de la discriminación (plan de integración).

36. La Oficina Federal de Estadística ha elaborado un conjunto de indicadores para medir la integración, los cuales se refieren a muchos ámbitos de la vida, como la asistencia social y la pobreza, la cultura, la religión, los medios de comunicación, la educación y la formación, la familia y la demografía, el idioma, la vivienda, el mercado laboral, la política y la salud, la delincuencia, la seguridad, el racismo y la discriminación. El seguimiento de la integración tiene por objeto medir las posibilidades de acceso a las distintas esferas de la sociedad y participación en ellas. Los numerosos resultados que se han publicado recientemente indican que la participación en el mercado laboral y la utilización de los idiomas nacionales varía significativamente entre las personas no solo según que sean migrantes o no¹⁸, sino también según el género. Estas evaluaciones se utilizan como parte del plan de integración del Consejo Federal para focalizar mejor la labor la integración de las extranjeras, detectar y combatir la discriminación indirecta a que hacen frente y evitar el riesgo de discriminación interseccional a la que están expuestas las mujeres por razón de su sexo, su religión y su condición de migrantes.

37. El Consejo Federal, en el marco del desarrollo de la política de integración suiza, ha establecido un sistema nacional coherente de fomento de la integración. Desde 2014, todos los cantones vienen implementando programas cantonales de integración. En particular, se ha previsto reforzar los servicios de acogida, información y orientación de los recién llegados. En los folletos de la mayoría de los cantones y de la Confederación sobre esos servicios se explican las normas vigentes en Suiza en materia de igualdad de género. El objetivo del Consejo Federal es mejorar la estrategia de información para lograr una integración durable. En la inteligencia de que la integración debe efectuarse, por encima de todo, mediante la formación y el trabajo, y en los barrios, se seguirán utilizando las estructuras ordinarias para aplicar la política de integración de la Confederación, lo que ha dado hasta ahora resultados positivos.

38. En la actualidad, todos los cantones cuentan con estructuras a las que se puede acceder con independencia del sexo, las cuales adoptan formas diversas, y sus programas de integración exigen tener en cuenta el riesgo de discriminación de las ciudadanas y los ciudadanos extranjeros y hacer hincapié en el fortalecimiento de la protección contra la discriminación. Como esa protección se enmarca también en las estructuras ordinarias, beneficia a todos los grupos de la población que sufren discriminación a causa de uno o más factores, como el color de la piel, el nombre, la religión, el modo de vida, el género u otros rasgos socioeconómicos.

39. El programa de medidas especiales para los años 2008 a 2014 incluyó un gran número de actividades innovadoras y planes de orientación y apoyo que beneficiaron principalmente a las mujeres. Una porción significativa de los 8 a 13,4 millones de francos asignados en 2012 y 2013 para promover el aprendizaje de idiomas benefició a mujeres con hijos. Se respaldaron programas de paternidad responsable y apoyo temprano a los hijos de migrantes. En 2013, la Conferencia Tripartita sobre las Aglomeraciones -plataforma política de la Confederación, los cantones, las ciudades y los municipios- inició el diálogo sobre la integración titulado “Llevar una vida sana desde el nacimiento”. Se formularon

¹⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.html>.

recomendaciones con el objetivo general de mejorar la salud de las madres y los hijos provenientes de la migración. Todos los participantes en el diálogo están desarrollando proyectos específicos para concretar esas recomendaciones. El desarrollo de la política de integración de Suiza da, pues, lugar a una labor de promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación, en particular de los migrantes.

Artículo 5

Estereotipos

40. Pese a que los roles de género están en constante evolución y a que el género es solo uno de los múltiples factores que determinan el papel de las personas en la sociedad, los estereotipos sexistas continúan suscitando problemas. La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas dedicó la edición de 2011 de su revista especializada “*Questions au féminin*” a los roles de género en proceso de cambio. La edición de noviembre de 2013 de la revista estuvo dedicada a la cuestión de en qué medida el sexismo en el mundo tiene vínculo con los estereotipos sexistas y las relaciones de poder entre el hombre y la mujer.

41. Muchas de las medidas adoptadas por la administración federal, para promover la igualdad de género sirven, directa o indirectamente, para luchar contra los estereotipos de género, entre ellas las iniciativas emprendidas por la Cancillería Federal para promover el uso un vocabulario imparcial respecto de los géneros. La formación, en particular la formación profesional, es muy importante en ese contexto porque dichos estereotipos impregnan a menudo las opciones profesionales. Consciente de ese aspecto, la Secretaría de Estado de Formación, Investigación e Innovación se propuso combatirlos iniciando un análisis de su utilización en las leyes y la jurisprudencia en materia de formación y trabajo y sus consecuencias discriminatorias. En ese contexto, se veló por que no se utilizaran estereotipos de género en la treintena de ordenanzas relativas a la formación en vigor y la veintena de reglamentos de examen aprobados.

42. La cuestión de los estereotipos de género se aborda también a distintos niveles en las escuelas públicas. Desde 2006, el proyecto sobre “la escuela de la igualdad”, que dirigen conjuntamente las oficinas de igualdad y los departamentos de instrucción pública de los cantones de habla francesa, ha servido de marco de creación de conciencia mediante el suministro de material didáctico y sustantivo a las maestras y los maestros. En 2010, el cantón de Ginebra publicó una serie de materiales didácticos y documentos que llevan por título “Eliminemos los clisés”¹⁹. Otros cantones contribuyen también, mediante análisis, programas de formación permanente²⁰, campañas de información²¹ y publicaciones, a concienciar a las direcciones escolares y al cuerpo docente²².

43. Los medios de comunicación, en los que las mujeres siguen estando muy poco representadas, son otro mecanismo de reproducción de los estereotipos de género o de lucha contra ellos. Desde 1995, el Proyecto Mundial de Seguimiento de los

¹⁹ <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

²⁰ El cantón de Berna, por ejemplo, ha integrado un módulo sobre el género en la formación de las directoras y los directores de escuelas.

²¹ www.nationalerzukunftstag.ch.

²² http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf.

Medios de Difusión viene analizando con perspectiva de género cada cinco años las noticias diarias que se publican o difunden en el mundo. Este análisis examina los datos reunidos en un solo día y, por lo tanto, ofrece una instantánea de la actividad de esos medios. Las tres principales regiones lingüísticas de Suiza contribuyeron por primera vez a una edición del Proyecto (la cuarta), que abarcó la producción de los medios de información durante un día normal (el 10 de noviembre de 2009). Como muestra el informe complementario sobre Suiza, las mujeres seguían estando insuficientemente representadas entre las personas citadas o consultadas (22%). Solo el 34% de las noticias difundidas en los diarios estaban firmadas por mujeres. En 2010 y 2013, el premio “*Femmes & médias*” de las oficinas de legalidad de Suiza de habla francesa se concedió a periodistas que contribuyen a los debates sobre igualdad de género por motivos de ética profesional. Las medidas adoptadas en colaboración con los cantones en el marco de la política suiza de fomento de la integración tienen una dimensión de lucha contra los estereotipos sobre el papel de las extranjeras. Algunos ejemplos son los proyectos de fomento del aprendizaje de idiomas centrados en las necesidades prácticas, la protección contra la discriminación, el aliento a los niños y el apoyo a los padres, la lucha contra los matrimonios forzados y la orientación en la formación profesional, así como los proyectos piloto de reconocimiento de los estudios cursados por las personas refugiadas a las que se ha concedido la admisión provisoria.

Artículo 6

Trata de mujeres y explotación de la prostitución

Trata de personas

44. En Suiza, el propósito principal de la trata de personas es la explotación sexual de las mujeres. En los últimos años ha ido en aumento el número de procesos y sentencias relacionados con la trata de personas y se ha incrementado considerablemente la cooperación internacional. Aún hoy, en Suiza los casos de trata personas que tiene por objeto explotar el trabajo de las víctimas rara vez van a juicio, lo que hace pensar que ese delito permanece oculto. La información reunida por la policía indica que los sectores asistencial, de la economía doméstica y la agricultura y la hostelería son particularmente vulnerables a ese tipo de explotación. La lucha contra la trata de personas para su explotación laboral se basa en leyes con efecto preventivo, como las leyes de prevención del trabajo no declarado y el dumping salarial.

45. Son muchas las autoridades que participan en la lucha contra la trata de personas a nivel federal y cantonal. La Unidad Suiza de Coordinación contra la Trata de Personas y el Contrabando de Migrantes (KSMM) coordina las actividades y elabora instrumentos y estrategias. En 2012 la Unidad aprobó el primer Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas (2012 a 2014). El plan de acción detalla la estrategia global adoptada por Suiza para combatir la trata de personas y presenta 23 medidas que las dependencias de ejecución deberán aplicar en las esferas de la prevención, el enjuiciamiento, la protección de las víctimas y la cooperación²³.

²³ http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20fr.pdf.

46. El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos entró en vigor en abril de 2013. Tras la ratificación del Convenio, en noviembre de 2013 entraron en vigor nuevas disposiciones sobre la protección extraprocésal de los testigos²⁴. El servicio nacional de protección de testigos inició su andadura a principios de 2013.

47. Se han puesto en marcha nuevas iniciativas para proteger a las víctimas. En las directrices de la Oficina Federal de Migraciones referentes a la Ley sobre los Extranjeros de 2009 se explica cómo aplicar las disposiciones relativas a la permanencia de las víctimas de la trata y se indica claramente que una víctima de trata solamente podrá obtener el permiso de residencia en razón de su situación personal. En una circular de 2012 dirigida a las autoridades cantonales responsables de la migración y el mercado laboral, la Oficina recordó que durante los controles en virtud del derecho de extranjería efectuados en ese medio se debía verificar siempre si había indicios de explotación sexual y trata de personas. De haberlos, la persona concernida debía ser informada de las oportunidades que ofrecía la asistencia a las víctimas y, si estaba en situación ilegal, debía concedérsele un plazo de reflexión. Esto confirma un cambio de paradigma: en caso de sospecha de trata personas, la protección de la víctima prevalece sobre la aplicación de medidas en virtud del derecho de extranjería. La Ordenanza sobre la trata de personas, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, permite conceder subvenciones financieras adicionales a las organizaciones no gubernamentales dedicadas a prestar asistencia a las víctimas.

48. Tras una fase experimental, desde 2010 la Oficina Federal de Migraciones viene proporcionando ayuda para el retorno y la reintegración a las víctimas y testigos de la trata de personas y los artistas de cabaré.

Medidas relacionadas con el sector erótico, en particular con respecto al estatuto de las bailarinas de cabaré extranjeras

49. Hace más 40 años que se admite la entrada en Suiza de bailarinas de cabaré procedentes de terceros Estados para el ejercicio de una actividad remunerada. Ese régimen, que se estableció en 1995 con el objeto expreso de proteger a los artistas de cabaré contra la explotación, constituye una excepción a la normativa de admisión de trabajadoras y trabajadores no calificados procedentes de terceros Estados (no pertenecientes a la UE ni a la Asociación Europea de Libre Comercio). En 2010, la Oficina Federal de Migraciones llegó a la conclusión de que ya no era así. Pese a la multiplicidad de directrices pertinentes, las condiciones de trabajo de los artistas de cabaré son en general precarias. A pesar de estar explícitamente prohibido, el ejercicio de la prostitución es común en dichos establecimientos, lo que aumenta el riesgo de trata de personas. En vista de ello, en 2012 el Consejo Federal organizó una consulta sobre la revocación del estatuto de artista de cabaré.

50. Hubo opiniones divergentes. Los cantones, las ciudades y las comunas cerraron filas en torno a la propuesta del Consejo Federal. En contraste, la mayoría de las asociaciones de protección de las mujeres y la Comisión Federal para las Cuestiones de Migración se mostraron a favor de mantener el estatuto, alegando que su revocación llevaría a las mujeres interesadas a caer en la ilegalidad. Por otra parte, las tomas de posición mostraron que los abusos y los riesgos relacionados con

²⁴ Ley Federal y Ordenanza sobre la Protección Extraprocésal de Testigos, RS 312.2 y RS 312.21.

la trata de mujeres y la explotación de la mujer con fines de prostitución prevalecían en todo el sector erótico y no únicamente en los cabarés.

51. En el verano de 2013, el Departamento Federal de Justicia y Policía nombró un grupo de expertos con el fin de mejorar la protección de todas las mujeres en ese ámbito. En marzo de 2014, el grupo presentó un informe que incluía una serie de recomendaciones, entre ellas las de definir una política nacional a la vez práctica y liberal en materia de prostitución, crear órganos de coordinación federales y cantonales, asignar fondos adicionales a la prevención y la aplicación coercitiva y suprimir el estatuto de artista de cabaré²⁵. Sobre la base de los resultados del proceso de consulta de 2012 y del informe de los expertos de 2014, el 22 de octubre de 2014 el Consejo Federal decidió suprimir el estatuto de bailarina de cabaré y, al mismo tiempo, adoptar distintas medidas de apoyo para proteger a las mujeres que trabajaban en el sector erótico. La abolición del estatuto irá acompañada de medidas de protección de las mujeres.

52. Por otra parte, el Parlamento encargó al Consejo Federal que describiera en un informe cómo se podía proteger mejor a las trabajadoras y los trabajadores del sexo contra la explotación y la trata. En el informe, cuya presentación está prevista para 2015, se debería examinar, entre otras cosas, el “modelo sueco”, que sanciona a los clientes.

Lucha contra la violencia de género

Violencia doméstica

53. Dado que la situación en este respecto se describió en detalle en el informe provisional de 2012, en el presente informe solo se da cuenta, a título complementario, de la información más reciente y, por ende, no incluye una nueva relación de todos los aspectos pertinentes. Desde 2009, la *Statistique policière de la criminalité*, que publica la Oficina Federal de Estadística, viene aportando periódicamente datos para su análisis. Sin embargo, las cifras solo reflejan una parte del fenómeno. Es un hecho reconocido que el 75% de las personas que se vieron perjudicadas por un delito de violencia registrado por la policía en 2011 eran mujeres. La policía registró 5,9 hombres víctimas de la violencia doméstica por cada 10.000 habitantes; entre las mujeres, la tasa fue de 17,1 víctimas por cada 10.000 habitantes. Entre los presuntos autores, la relación entre los géneros fue la inversa: 17,7 por cada 10.000 habitantes y 4,6 por cada 10.000 habitantes, respectivamente²⁶. La Oficina Federal de Estadística tiene previsto publicar datos sobre otros indicadores. A finales de 2014 debían publicarse nuevas estadísticas detalladas sobre la violencia doméstica.

54. Según la *Statistique de l'aide aux victimes*, en 2013 el 74% de las consultas efectuadas en los centros de ayuda a las víctimas fueron de mujeres, de las cuales un 81% habían sido agredidas por un hombre. En el 49% de los casos, el agresor tenía una relación familiar con la víctima. En la mayoría de los casos, las prestaciones ofrecidas a las mujeres víctimas en los centros de consulta consisten en la provisión de protección y refugio, asistencia social, asistencia psicológica y ayuda financiera²⁷.

²⁵ <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/berichte/ber-schutz-erotikgewerbe-f.pdf>.

²⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

²⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>.

55. La aplicación continuada de las medidas de prevención y lucha contra la violencia doméstica es una prioridad del programa de la legislatura 2011-2015²⁸. Como se indica en el informe provisional del Consejo Federal sobre el estado de las medidas orientadas a luchar contra la violencia en las relaciones de pareja²⁹, desde 2009 el grupo de trabajo interdepartamental se viene reuniendo una vez al año para coordinar la aplicación de las 20 medidas dispuestas por el Consejo Federal en su informe de 13 de mayo de 2009. En octubre de 2014, se habían tomado cuatro de ellas, las diez de carácter permanente estaban siendo aplicadas por los siete oficinas federales participantes, estaba previsto establecer cuatro antes de finales de 2015 y dos habían sido reevaluadas y suspendidas.

56. La Oficina Federal de Justicia está estudiando las condiciones para ratificar el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica³⁰, que Suiza firmó el 11 de septiembre de 2013. Está previsto someter la cuestión a la consideración de los cantones en el segundo semestre de 2015.

57. Le Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer³¹ y los servicios cantonales de intervención contribuyen a sensibilizar a la opinión pública suiza sobre la lucha contra los diferentes tipos de violencia contra la mujer ofreciendo periódicamente análisis, coloquios, publicaciones, exposiciones, oportunidades de capacitación y actividades de establecimiento de redes e intercambio de información. La conferencia nacional sobre la violencia doméstica que la Oficina organiza todos los años se celebró el 20 de noviembre de 2014 y versó sobre el tema “La violencia doméstica como tema de salud pública”.

58. Un estudio publicado en 2013 por mandato de la Oficina Federal de Salud Pública muestra que en cerca de la mitad de los casos de mujeres víctimas de violencia doméstica hay consumo problemático de alcohol en la pareja. En nueve de cada diez casos, es el hombre el que bebe. En el 25% de las situaciones de violencia, uno de los miembros de la pareja había bebido en el momento de los hechos. La proporción aumenta considerablemente cuando uno de los miembros de la pareja consume alcohol de forma problemática (lo que entraña una doble problemática). Está previsto reforzar la cooperación entre los centros especializados de acogida de personas dependientes del alcohol y los centros de ayuda a las víctimas. Esa cooperación ya se ha institucionalizado, por ejemplo, en el cantón de Basilea-Campo.

59. El catálogo de medidas adoptado por el Consejo Federal preveía, entre otras cosas, la realización de un estudio sobre las consecuencias económicas de la violencia doméstica. Los resultados del estudio, que se elaboró bajo los auspicios de la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, se publicaron en noviembre de 2013. Se estima que los costos anuales relacionados con la violencia en las relaciones de pareja oscilan entre 164 y 287 millones de francos. El informe ofrece una base de apoyo importante para las decisiones políticas relativas a la asignación de recursos públicos para las medidas de prevención e intervención³².

²⁸ <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/6667.pdf>.

²⁹ FF 2012 2209.

³⁰ http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/Convención-violencia/default_fr.asp.

³¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00485/index.html?lang=fr>.

³² <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr>.

60. En febrero de 2013, el Consejo Federal publicó un informe analítico acerca de si las víctimas de delitos habían decidido denunciarlos o no³³. En el informe se reconoce que las víctimas de la violencia se abstienen a menudo de denunciarlos a la policía por diversas razones. Se calcula que menos del 50% de las víctimas denuncian los delitos en general y que menos del 20% de ellas denuncian el de violencia sexual en particular. En el caso de la violencia doméstica, las cifras son prácticamente iguales, pues el porcentaje de denuncias ronda el 20%. El Consejo Federal, en colaboración con los cantones, está examinando diversas medidas encaminadas a aumentar la tasa de denuncia y mejorar el apoyo a las víctimas.

61. Siempre en colaboración con los cantones, el Consejo Federal está analizando de qué manera se puede reforzar el papel de los centros de ayuda a las víctimas en el proceso penal. El Consejo Federal va a emprender la revisión del artículo 55a del Código Penal en el marco de la labor legislativa relacionada con la moción 12.4025 Keller-Sutter titulada “Proteger mejor a las víctimas de la violencia doméstica”.

62. Varios cantones están elaborando conceptos de gestión de las amenazas en las situaciones de violencia doméstica. A solicitud del Servicio de Coordinación de Prevención Suiza de la Delincuencia, la Conferencia de Directores y Directoras de los Departamentos Cantonales de Justicia y Policía, está reflexionando sobre una posible red suiza de gestión de amenazas. En 2013 se celebró una primera reunión. El Parlamento Federal está tramitando varias solicitudes de que la Confederación colabore con los cantones para elaborar un sistema de gestión de amenazas.

63. Los cantones, que detentan las competencias de policía en el marco del sistema federal suizo, otorgan desde hace largo tiempo mucha importancia al tema. Las autoridades de policía colaboran durante las intervenciones de emergencia y pueden adoptar diversas medidas para alejar al autor de un delito de su víctima. Diferentes instituciones ofrecen servicios de consulta, acogida y asistencia a las víctimas. En los últimos años, el trabajo con las autoras y los autores (potenciales) de actos de violencia ha cobrado importancia como medida preventiva especialmente eficaz. Es importante concienciar a las instituciones y los actores implicados, entre ellos los miembros de las fuerzas de policía, en el marco de su formación y perfeccionamiento, aunque también al público en general, sobre el principio de que la violencia doméstica no es un problema privado. Para concienciar a las autoridades judiciales sobre la problemática de la violencia doméstica, la Universidad de Saint-Gall, a instancias de la Oficina Federal de Justicia y la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, organizó un seminario de formación permanente para jueces y miembros del ministerio público, y en 2012 y 2013 organizó un seminario de introducción, seguido de un seminario avanzado. En 2014, se organizaron otras actividades.

64. Previa consulta con los cantones, en su sesión de otoño de 2013 la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales decidió dar por concluido el proyecto de línea telefónica nacional de ayuda para casos de violencia doméstica. La mayoría de los cantones se habían opuesto a su continuación. El establecimiento de una línea telefónica nacional deberá abordarse en el contexto de la aplicación de lo indicado en el informe del Consejo Federal de febrero de 2013 (véase el párrafo 61).

³³ <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.

65. El 1 de julio de 2013 entró en vigor una enmienda al artículo 50, apartado 2, de la Ley de Extranjería. Ahora, cuando un cónyuge no ha contraído matrimonio por su propia voluntad, puede alegar razones personales importantes para obtener una autorización de residencia o la prórroga de su validez. La enmienda de la ley también recoge la jurisprudencia del Tribunal Federal de que no es necesario que se cumplan simultáneamente las condiciones de violencia conyugal y circunstancias que comprometan seriamente la reintegración social en el país de procedencia para que la autorización de residencia siga en vigor después de la disolución de la familia. Por otra parte, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer y la Oficina Federal de Migraciones organizaron cuatro cursos prácticos para las autoridades cantonales de migraciones y los servicios especializados (albergues para mujeres, centros de ayuda a las víctimas, oficinas de integración) sobre la aplicación del artículo 50, apartado 2, de la Ley de Extranjería, para potenciar al máximo la colaboración entre esos servicios en el examen de los casos de las personas que dicen ser víctimas de violencia conyugal grave.

66. En un informe de junio de 2012 sobre la protección de los niños y los jóvenes frente a la violencia intrafamiliar, el Consejo Federal subrayó la importancia de ofrecer una mejor asistencia a la infancia y la juventud de forma que los niños y jóvenes víctimas de actos de violencia recibieran asesoramiento y apoyo, pero también de un sistema de intervención de crisis y albergue en caso de necesidad. El Consejo Federal se declaró dispuesto a prestar apoyo financiero a los cantones que fomentaran la asistencia a la infancia y la juventud³⁴.

Matrimonios forzosos

67. En 2012, el Consejo Federal encargó un primer estudio sobre las causas, las formas y el alcance de los matrimonios forzosos³⁵. Según un sondeo, en el transcurso de los dos años anteriores al estudio se habían registrado más de 700 casos de matrimonio forzoso en Suiza. Aproximadamente otras 700 personas se vieron obligadas a permanecer casadas. Las características socioeconómicas de las personas que acuden a una institución en este contexto varían según la situación de indefensión. La mayoría de las personas que se ven obligadas a contraer matrimonio son mujeres extranjeras jóvenes bien integradas de 18 a 25 años de edad. Las personas que se ven impedidas de vivir la relación sentimental de su elección tropiezan con otras dificultades. También en este caso, la mayoría son mujeres jóvenes de 18 a 25 años, el 69% de ellas extranjeras. El perfil de las personas que se ven impedidas de divorciarse es muy diferente: tienen más edad y su situación a efectos del derecho de residencia y su integración son mucho más precarias. Estas personas tenían mayor presencia en las instituciones que participaron en el estudio. Por este motivo, en el informe se proponía la adopción de medidas que abarcasen a este tercer grupo de personas. Diversas instituciones participan en la atención a las víctimas y se enfrentan a menudo a problemas ajenos a su competencia. El estudio puso de manifiesto la existencia de una gran necesidad de concienciación y formación en esas instituciones.

³⁴ http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=fr#sprungmarke0_23.

³⁵ <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-f.pdf>.

68. La nueva Ley Federal sobre las Medidas de Lucha contra los Matrimonios Forzosos entró en vigor el 1 de julio de 2013. En lo fundamental, la nueva ley introduce las siguientes innovaciones: el matrimonio forzado se tipifica como delito penal específico y se sanciona con privación de libertad de hasta cinco años; la celebración del matrimonio en Suiza se rige exclusivamente por el derecho suizo; ya no se tolera el matrimonio con menores; las víctimas del matrimonio forzado tienen derecho a permanecer en Suiza; la nulidad del matrimonio se declara de oficio y no está sujeta a prescripción, incluida la de los matrimonios con menores. La competencia en relación con la preparación y celebración del matrimonio incumbe a las oficinas del registro civil, a las que la Ley Federal sobre las Medidas de Lucha contra los Matrimonios Forzosos confiere nuevas responsabilidades. Por lo tanto, se sensibiliza a los funcionarios del registro civil sobre esta cuestión y se les imparte la formación oportuna.

69. Sobre la base de los resultados del estudio relativo a los matrimonios forzosos, en 2012 el Consejo Federal puso en marcha el programa federal de lucha contra los matrimonios forzosos para el período 2013-2017, que complementa dicha Ley. El propósito del programa es desarrollar medidas de prevención y prestaciones específicas, como servicios de apoyo, atención y protección para las personas interesadas o potencialmente interesadas y sus familiares, así como cursos de formación para profesionales de ambos sexos. La Confederación asigna a este programa quinquenal 2 millones de francos con cargo a los créditos destinados al fomento de la integración.

Mutilaciones genitales

70. Suiza viene acogiendo desde hace varios años un número cada vez mayor de mujeres procedentes de países donde se practica la mutilación genital femenina. Por consiguiente, parece acertado pensar que el número de niñas afectadas o amenazadas por esa práctica también está aumentando. Según las estadísticas, se estima que las mujeres afectadas que residen en Suiza son sobre todo originarias de Eritrea, Somalia, Etiopía y Egipto³⁶.

71. El 1 de enero de 2012 entró en vigor una disposición penal que tipifica la mutilación genital femenina como delito. Según el artículo 124 del Código Penal, quien mutile los órganos genitales femeninos, socave grave y permanentemente su función natural o los lesione de otra forma será castigado con pena de privación de libertad de hasta diez años de duración. En el párrafo 2 se establece que la pena también se impondrá si la persona que comete el delito en el extranjero se encuentra en Suiza y no es extraditada.

72. En 2012 se creó un grupo de trabajo nacional contra la mutilación genital femenina que está elaborando documentos preparatorios y recomendaciones para futuras medidas de prevención, tratamiento e intervención y coordinando la conexión en red de todas las partes interesadas³⁷.

73. La Confederación sigue comprometida con la prevención y la concienciación³⁸. Las actividades de prevención proseguirán también en el marco del Programa nacional de migración y salud 2014-2017³⁹.

³⁶ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

³⁷ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

³⁸ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/13670/index.html?lang=fr>.

Artículo 7

Vida política y pública

74. Actualmente las mujeres representan la mayoría del cuerpo electoral suizo (53%)⁴⁰. El análisis detallado de los resultados de las elecciones de 2011 al Parlamento Federal publicado por la Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas puso de manifiesto que, por primera vez desde que las mujeres adquirieron el derecho a votar, el porcentaje de mujeres elegidas al Consejo Nacional se había mantenido estable en un 29%. En las elecciones de 2011, el porcentaje de candidatas, cuyo aumento había sido insignificante o nulo desde las elecciones al Consejo Nacional de 1995, disminuyó del 35,2% a 32,8%⁴¹. Hubo una mujer menos que en 2007 entre los electos. Desde las elecciones de 2011, las mujeres ocupan el 19,6% de los escaños en el Consejo de los Estados de 46 miembros. Al 5 de octubre de 2014, el porcentaje de mujeres en los parlamentos cantonales era del 25%. El porcentaje es más alto en los cantones de Basilea-Campo (36%) y Zurich (33%) y más bajo en el cantón de Tesino (13%)⁴². El patrón de distribución entre los partidos que se observa en el Consejo Nacional se repite en los parlamentos cantonales.

75. En los ejecutivos, el panorama es variado. En 2010, las mujeres obtuvieron por primera vez la mayoría en el Gobierno federal: cuatro de los siete miembros del Consejo Federal. Desde 2011, solo tres son mujeres. Al 5 de octubre de 2014, el porcentaje de mujeres en los gobiernos cantonales era del 23%. El Gobierno del cantón de Vaud es el que tiene la proporción más elevada de mujeres (cuatro de los siete miembros). Hay por lo menos una mujer en todos los gobiernos cantonales, pero en más de dos tercios de ellos, de entre cinco y siete miembros, solo hay una mujer.

76. La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas trabaja de manera incansable para promover la causa del mejoramiento de la participación de la mujer en la política. Entre otros proyectos, tiene previsto hacer un análisis de los medios de difusión con ocasión de las próximas elecciones federales, previstas para octubre de 2015. El objetivo del seguimiento será alentar a esos medios a que informen sobre las elecciones teniendo en cuenta el género, a fin de que las candidatas puedan acceder en pie de igualdad a ellos y de que el público tome conciencia de la falta de igualdad existente en la política suiza. La Comisión Federal, que es responsable de la preparación de las elecciones federales, también procura plantear cuestiones relacionadas con la política de igualdad. Así, las circulares que el Consejo Federal envía a los gobiernos cantonales incluyen sistemáticamente una sección sobre este asunto. En la guía para los grupos interesados en presentar candidaturas se explica cómo favorecer las candidaturas femeninas.

77. Dieciocho cantones⁴³ dan cuenta de que se esfuerzan por incrementar la participación política de las mujeres, en general tomando medidas encaminadas a la

³⁹ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

⁴⁰ Folleto "*Vers l'égalité*", pág. 31.

⁴¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>.

⁴² Folleto "*Vers l'égalité*", pág. 32; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html.

⁴³ Appenzell-Rhodas Exteriores, Appenzell-Rhodas Interiores, Argovia, Basilea-Campo, Berna, Friburgo, Ginebra, Glaris, Grisones, Jura, Lucerna, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Tesino, Turgovia, Valais y Vaud.

inclusión de un mayor número de ellas en las listas electorales. Dieciséis cantones⁴⁴ precisan que adoptan diversas medidas para aumentar el porcentaje de mujeres en el ejecutivo y la administración y en los cuerpos legislativo y judicial, en particular utilizando los instrumentos de la política de personal⁴⁵. En cuanto al porcentaje de mujeres en los puestos ejecutivos, algunos cantones⁴⁶ han establecido objetivos para la administración en general o en esferas concretas. Otros cantones⁴⁷ establecen objetivos de representación de las mujeres en las comisiones.

Artículo 8

Representación y participación en el plano internacional

78. Al 30 de junio de 2014 las mujeres representaban el 31% del personal diplomático y el 49% del personal consular. Desde 2009, el porcentaje de mujeres es, en promedio, del 45% en el servicio diplomático (2014: 53%) y del 67% en el servicio consular (2014: 50%).

79. Las directivas del Consejo Federal acerca del envío de delegaciones a conferencias internacionales en vigor desde 2012 estipulan expresamente que la oficina federal responsable debe velar por que las mujeres estén equitativamente representadas en ellas. El objetivo que se procura es la paridad entre los miembros de uno y otro sexo⁴⁸.

Artículo 9

Nacionalidad

80. En junio de 2014 el Parlamento aprobó una reforma global de la Ley sobre la Nacionalidad Suiza para armonizarla con la Ley Federal sobre Extranjeros exigiendo que las extranjeras y los extranjeros que soliciten la nacionalidad suiza tengan un nivel suficiente de integración y conocimientos lingüísticos.

Artículo 10

Educación

81. Los datos estadísticos recientes confirman que las diferencias educativas entre los géneros disminuyen con el tiempo. El porcentaje de personas carentes de formación posterior a la obligatoria ha ido disminuyendo, especialmente entre las mujeres, que cursan estudios de formación profesional con mayor frecuencia que antes. No obstante, el porcentaje de personas de entre 25 y 64 de edad carentes de esa formación es más elevado entre las mujeres que los hombres. En el grupo de edad de 25 a 34 años, hay más mujeres que hombres que poseen un diploma universitario o de una escuela superior especializada⁴⁹.

⁴⁴ Appenzell-Rhodas Exteriores, Basilea-Campo, Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Glaris, Lucerna, Obwald, Schwyz, Saint-Gall, Tesino, Turgovia, Valais, Vaud y Zug.

⁴⁵ Basilea-Ciudad, Berna, Lucerna, Obwald, Turgovia y Zug.

⁴⁶ Basilea-Ciudad y Zug.

⁴⁷ Tesino y Valais.

⁴⁸ <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/8761.pdf>.

⁴⁹ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html. Folleto “*Vers l'égalité*”, pág. 5.

82. En la enseñanza secundaria II, es más frecuente que las mujeres posean un diploma de enseñanza general que los hombres, mientras que es más frecuente que los hombres posean un diploma de formación profesional⁵⁰. En las escuelas superiores, la tasa de graduación sigue aumentando, sobre todo de mujeres, y desde 2008 es más alta que la de hombres.

83. Le elección de la profesión y la rama de estudio sigue estando estrechamente relacionada con el género⁵¹. Los hombres jóvenes eligen muy a menudo y con mucha más frecuencia que las mujeres jóvenes profesiones y materias de estudio técnicas. Por su parte, las mujeres jóvenes optan muy a menudo y con mucha más frecuencia que sus homólogos masculinos por una formación profesional y estudios en las esferas de la salud, las ciencias humanas y sociales, la asistencia social y la enseñanza⁵². Las diferencias entre hombres y mujeres en la elección de la profesión y la rama de estudio han disminuido ligeramente en los 20 últimos años. El porcentaje de hombres jóvenes que siguen una formación profesional en servicios sociales, en los que tradicionalmente han predominado las mujeres, ha aumentado en la enseñanza secundaria II. El porcentaje de mujeres ha aumentado en todas las esferas de estudio universitario y los cursos tradicionalmente masculinos de la enseñanza secundaria II y las escuelas superiores especializadas⁵³. Como demuestra un nuevo estudio de la Oficina Federal de Estadística sobre los especialistas en matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas, el porcentaje de mujeres en esos campos sigue siendo relativamente bajo, sobre todo en las escuelas superiores especializadas: las mujeres representan el 36,3% de las graduadas universitarias pero solo el 14,4% de las graduadas de las escuelas superiores especializadas.

84. Los responsables del Gobierno suizo, los cantones y la economía, reunidos durante la Conferencia nacional sobre los puestos de aprendizaje de 2012, decidieron fomentar la concienciación de las niñas y las jóvenes respecto de los oficios técnicos y promover cursos de repaso para apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Además, se aprovecha la campaña “*Formation professionnelle plus*” para informar y concienciar a las jóvenes respecto de esos oficios.

85. En la esfera de la orientación profesional, se utilizan imágenes y un vocabulario neutrales en cuanto al género en los materiales de información. Hay varios proyectos de investigación en curso en esa esfera que abordan las elecciones de carrera con base en estereotipos de género. Desde 2010, 16 cantones vienen organizando cada año la jornada nacional “*Futur en tous genres. Nouvelles perspectives pour filles et garçons*”, cuyo objetivo es alentar a los jóvenes a no caer en la trampa de los estereotipos de género a la hora de elegir carrera⁵⁴.

⁵⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html.

⁵¹ http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper_bildungsbericht2010fr/index.html#/156; <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/index.html#/0> (págs. 203 y ss.).

⁵² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html.

⁵³ Folleto “*Vers l'égalité*”, pág. 9.

⁵⁴ <http://www.futurentousgenres.ch/home/>.

86. Según un informe, publicado en 2010, sobre la escasez de expertos en matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas en Suiza, la documentación existente indica que las inquietudes y la orientación profesional de los jóvenes se determinan a una edad muy temprana⁵⁵. Distintos actores han estado trabajando desde hace años para animar a los niños y los jóvenes a interesarse por esas especialidades. El cuerpo docente tiene a su disposición una variedad de actividades y materiales informativos⁵⁶. En la educación terciaria, se han reforzado los incentivos para seguir cursos de matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas y aumentar el porcentaje de mujeres jóvenes que cursan estudios en esos ámbitos dándolos a conocer a las niñas en la enseñanza obligatoria, pero también introduciendo cambios en los programas de estudio y ofreciendo orientación a las estudiantes.

87. ¿En qué medida influye el sistema educativo en los estudios y la carrera académica de las mujeres? He ahí la pregunta a la que el Consejo Federal respondió en 2009 en un informe sobre la situación de las estudiantes y los estudiantes en lo referente a la conciliación de la familia y los estudios⁵⁷. Aunque el abandono de los estudios no parece tener causas unívocas, el informe muestra que las estudiantes con hijos se enfrentan a problemas importantes para conciliarlos con la familia⁵⁸.

88. Cuanto más alto es el nivel de enseñanza tanto menor es la proporción del personal docente femenino. No obstante, cabe señalar que actualmente las mujeres están mejor representadas en el cuerpo docente de las escuelas superiores. La proporción de mujeres en la docencia de las escuelas superiores universitarias, por ejemplo, ha aumentado considerablemente desde 1980, aunque siguen siendo minoritarias (19,2% en 2013 frente al 1,8% en 1980)⁵⁹. Son contadas las universidades que han alcanzado el objetivo del 25% de profesoras que se habían fijado.

89. Las estadísticas muestran que las mujeres están poco representadas en la investigación científica de más alto nivel. En 2010, solo representaban el 26%, de los docentes de las escuelas superiores que se dedicaban a la investigación, esto es, aproximadamente la cuarta parte. El promedio europeo ronda el 20%. En Suiza la cifra es elevada también porque incluye a las docentes de las escuelas superiores especializadas, lo que no ocurre en otros países. La proporción de mujeres en la plantilla docente de las escuelas superiores universitarias es muy inferior a la media europea. Sin embargo, el número de investigadoras crece más rápidamente que el de investigadores. En Suiza la mayoría de las instituciones de investigación están dirigidas por hombres: en 2010, solo el 21% de los puestos en los consejos de investigación estaban ocupados por mujeres y estas solo dirigían el 16% de las instituciones del sector de la educación superior. En términos proporcionales, los fondos para investigación asignados por los organismos de financiación se destinan más a menudo a hombres que a mujeres y la distribución es cada vez más desigual:

⁵⁵ <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

⁵⁶ <http://mint.educa.ch/fr>.

⁵⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4806>.

⁵⁸ <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=fr&msg-id=29273>.

⁵⁹ Folleto “*Ver l’egalité*”, págs. 9 y 10; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/lehrkraefte.html.

en 2002 la diferencia a favor de los hombres era del 6,7%, mientras que en 2010 aumentó al 7,8%⁶⁰.

90. La evaluación de la tercera fase (2008-2011) del programa federal “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las escuelas superiores especializadas”⁶¹ muestra que las diferencias entre los géneros se agravan a lo largo de la carrera científica. Cuanto más ascienden las mujeres en la jerarquía académica, mayor es el número de ellas cuya pareja también trabaja fuera del hogar, mientras que en el caso de los hombres ocurre lo contrario. Las mujeres hacen más concesiones que los hombres en cuanto a la movilidad (51% frente al 41%), es decir que se adaptan a su pareja o tienen menos posibilidades de desplazarse debido a los hijos. El programa federal ha contribuido a la creación de estructuras, a la institucionalización de unidades de género en las universidades y a dar mayor legitimación a las preocupaciones de género. Les iniciativas que reciben apoyo del programa están alcanzando en gran medida su objetivo y ofrecen un potencial de innovación a las universidades para favorecer la formación de las nuevas generaciones en general, así como para fortalecer el desarrollo personal sistemático⁶².

91. El nuevo programa “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las universidades/Estudios de género 2013-2016”⁶³ pretende aumentar la proporción de mujeres en el cuerpo docente del 17,8% en promedio al 25% en 2016, así como en las carreras de matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas. Para garantizar la sostenibilidad estructural de las unidades de género en las universidades suizas y fortalecer las medidas que han demostrado su eficacia, cada universidad ha establecido su propio plan de acción para el período 2013-2016. Dichos planes incluyen objetivos vinculantes. Los delegados sobre igualdad de género de las escuelas superiores juegan un papel importante en el fomento de la igualdad y el establecimiento de redes de contacto, al igual que el *Gender Campus*, plataforma de información y comunicación sobre los estudios de género y la igualdad en las universidades y las escuelas superiores cofinanciada por la Confederación⁶⁴.

92. La nueva fase del programa “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las escuelas superiores especializadas”⁶⁵ tiene por objeto aumentar la proporción de mujeres en todos los niveles, especialmente en las carreras de matemáticas, tecnología de la información y ciencias naturales y técnicas. El programa gira en torno a los planes de acción establecidos por cada escuela superior especializada para aumentar el número de alumnas y luchar contra los estereotipos de género y la elección de la rama de estudios derivada de ellos. El objetivo es lograr una proporción mínima de mujeres u hombres del 30% en todos los niveles. La oferta de formación y los programas de estudio deben tener en cuenta la

⁶⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/press.html?pressID=8629>.

Véase asimismo: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4544>.

⁶¹ <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

⁶² SBF News, febrero de 2012: http://edudoc.ch/record/101942/files/0212SBFNews_fr.pdf.

⁶³ <http://www.crus.ch/información-programas/egalite-des-chances-etudes-genre-programa-cus-p-4.html?L=1>.

⁶⁴ <http://www.gendercampus.ch/fr>.

⁶⁵ <http://www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=fr>.

perspectiva de género y deben aumentarse los conocimientos y competencias de investigación aplicada sobre las cuestiones de género.

93. El Programa nacional de investigación sobre la igualdad entre mujeres y hombres ha financiado 21 proyectos que abordan las causas de la persistente discriminación en la familia, el sistema de formación y la vida profesional⁶⁶. Los proyectos arrojarán, por primera vez, conclusiones sobre la eficacia de las estrategias, los programas y las medidas que procuran contribuir a la igualdad de género en la vida cotidiana, las familias, los institutos de formación y las organizaciones laborales. Se identificarán y evaluarán las complejas condiciones de las que depende el éxito o el fracaso del proceso hacia la igualdad. El programa, cuyos resultados se pueden consultar en el informe de síntesis publicado en 2014⁶⁷, también incluye recomendaciones para la acción, lo que facilitará la formulación de políticas.

Artículo 11

Vida profesional (prioridad temática)

Actividad profesional y situación en el empleo

Situación actual

94. En 2013, el índice de actividad profesional de los hombres fue significativamente más alto que el de las mujeres: a partir de los 15 años el 75% de los hombres y el 62% de las mujeres ejercen una actividad profesional o buscan empleo. Entre los 30 y los 45 años y a partir de los 55, el índice de actividad profesional de las mujeres es significativamente más bajo que el de los hombres, puesto que, cuando fundan una familia, muchas se retiran (provisionalmente) del mercado laboral para dedicarse a la educación de sus hijos. Las mujeres también abandonan definitivamente la vida profesional antes que los hombres. No obstante, las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su participación en la vida profesional en las distintas fases de la vida han disminuido notablemente en los 20 últimos años. Desde 1991 el índice de actividad profesional de los hombres ha disminuido ligeramente con independencia de la edad. Por el contrario, el índice de actividad profesional de las mujeres de casi todos los grupos de edad ha aumentado. El índice de actividad de las mujeres con hijos menores de 15 años también ha aumentado considerablemente. Dicho índice solo ha disminuido entre las mujeres jóvenes (de 15 a 24 años) y las mujeres de más edad (a partir de los 65 años), posiblemente como resultado de la ampliación de los períodos de formación y la disminución de la actividad profesional después de la edad de jubilación.

95. El 59% de las mujeres económicamente activas trabajan a tiempo parcial, frente a tan solo el 14% de los hombres. Los pequeños empleos a tiempo parcial son mucho más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. El trabajo a tiempo parcial es, pues, una característica de la vida profesional de la mujer. Desde 1991, las tasas de ocupación han aumentado tanto entre hombres como mujeres, hasta situarse entre el 50% y el 89%. Las tasas de ocupación (inferiores al 20%) han mejorado notablemente entre las madres, ya que un mayor número de ellas cumplen jornadas de una duración equivalente al 50% o más de una jornada completa.

⁶⁶ <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>.

⁶⁷ http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf.

96. Más de las tres cuartas partes del 6,3% de personas subempleadas, es decir, las que desean aumentar su índice de ocupación, son mujeres. Esto indica que no siempre trabajan a tiempo parcial por propia voluntad. El subempleo afecta especialmente a las madres con pareja e hijos y a las que crían solas a sus hijos.

97. En general, las mujeres ocupan puestos de menor categoría que los hombres: son más numerosas las mujeres que no desempeñan funciones dirigentes, mientras que los hombres trabajan más a menudo en forma independiente o como asalariados miembros de la dirección, o ejerciendo funciones dirigentes. Esta desigualdad persiste incluso cuando hombres y mujeres tienen el mismo nivel de formación. La proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia ha aumentado ligeramente desde mediados de los años 90 del siglo pasado. No se han observado cambios importantes en la situación de los hombres en el empleo⁶⁸.

98. Las mujeres representan un tercio de los trabajadores que ocupan puestos de dirección. Esa cifra apenas ha cambiado desde 1996⁶⁹. Con todo, la proporción de mujeres en los órganos directivos de las 100 mayores empresas suizas muestra una tendencia positiva, aunque las cifras actuales siguen siendo bajas: según una investigación privada, en 2014 solo el 13% de los miembros de los consejos de administración eran mujeres, porcentaje que se reducía hasta el 6% en la dirección y al 3% en los puestos de director general; el porcentaje aumentaba entre los nuevos miembros de la dirección (9%)⁷⁰.

99. La participación de mujeres y hombres en el trabajo no remunerado varía considerablemente según el tipo de actividad. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a la mayoría de las actividades domésticas y familiares⁷¹, mientras que los hombres se involucran más que las mujeres en el trabajo voluntario organizado (23% frente al 17%)⁷². Como se indica en un folleto publicado en 2010 por la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, el trabajo de cuidados no remunerado tiene consecuencias negativas en la trayectoria profesional y la protección social. Además, limita las opciones de distribución del trabajo entre la mujer y el hombre y aumenta el riesgo de pobreza. El trabajo de cuidados, remunerado o no, de adultos o de niños, recae mayoritariamente en las mujeres, que sufren la mayor parte de los perjuicios⁷³.

100. La segregación horizontal por sexo sigue siendo muy clara. La proporción de mujeres en el sector de la información y las comunicaciones ha venido disminuyendo desde 1993 (del 36% al 28%), mientras que ha aumentado sustancialmente en la administración pública (del 32,1% al 45,5%) y en la esfera de la investigación y el desarrollo (del 32,3% al 40,7%). También ha aumentado en el

⁶⁸ Respecto de las cuestiones tratadas en los párrafos 99 a 102, véase el folleto "*Vers l'égalité*", págs. 11 a 14; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

⁶⁹ Folleto "*Vers l'égalité*", págs. 14 y 15; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

⁷⁰ <http://www.schillingreport.ch/de/report.aspx>.

⁷¹ Folleto "*Vers l'égalité*", págs. 20 y 21; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

⁷² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>.

⁷³ Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, *Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité*, 2010, págs. 10 y ss.

sector de la energía (del 12,9% al 18,2%), en el abastecimiento de agua y la protección del medio ambiente (del 8,9% al 15,7%), pero sigue siendo baja. En cambio, se ha mantenido estable en un nivel comparativamente alto (2013: 77%) en el sector de la salud y de lo social.

101. El número de empleadas en la administración federal ha crecido en los últimos años. La proporción de mujeres aumentó 1,4% puntos porcentuales entre 2011 y 2014, pasando del 41,9% al 43,3%. Entre 2011 a 2013 también aumentó la proporción de mujeres en los niveles de gestión, pasando del 27,8% al 30,2% en los niveles medios y del 14,3% al 16,1% en los superiores. En 2013, las mujeres representaron el 49,9% del personal de las categorías salariales inferiores. La proporción de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial asciende, por término medio, al 23,4%. Entre 2011 y 2013, dicha proporción aumentó del 47,8% al 49,2% entre las mujeres y del 9,4% al 10,6% entre los hombres.

Medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el mercado laboral

102. Como se indicó en el informe anterior, la Ley Federal sobre la Igualdad de 1995 ofrece explícitamente a las mujeres y los hombres la posibilidad de denunciar ante los tribunales la discriminación en la vida profesional. La jurisprudencia relativa a la Ley muestra que efectivamente se está haciendo uso de ese derecho. En la plataforma de información sobre dicha Ley, en la que se recopila una gran parte de los asuntos que se han sometido a los tribunales, se documentan 178 litigios habidos en los cantones de habla alemana desde 2008, la mayor parte de ellos por discriminación salarial, despido discriminatorio y situaciones de acoso sexual⁷⁴. La situación es similar en los cantones de habla francesa e italiana, donde se han documentado 32 litigios⁷⁵. El Tribunal Federal se ha ocupado sobre todo de litigios por discriminación salarial⁷⁶.

103. En los últimos años las instituciones federales y cantonales encargadas de la igualdad se han esforzado por proporcionar a las víctimas de discriminación la información necesaria sobre los recursos que ofrece la Ley sobre la Igualdad. Las opciones jurídicas que brinda se describen en los sitios web de las oficinas cantonales y municipales de la igualdad. En concreto, hay plataformas específicas (www.gleichstellungsgesetz.ch y www.leg.ch) en las que se puede consultar información detallada sobre la jurisprudencia relativa a la igualdad. Se publicó un comentario jurídico de la ley en francés y alemán. La Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer organiza o apoya periódicamente congresos y coloquios de formación permanente para profesionales de ambos sexos.

104. De conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre la Igualdad, la Confederación aporta recursos financieros en apoyo de proyectos generales de promoción y servicios de consulta para promover la igualdad en la vida profesional. Asimismo, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer concede ayudas a proyectos que aumentan la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y la empresa, facilitan la conciliación entre el trabajo y la familia y promueven la

⁷⁴ www.gleichstellungsgesetz.ch, <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internet.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin> (consultado el 23 de septiembre de 2014).

⁷⁵ <http://www.leg.ch/jurisprudencia>; <http://sentenzeparita.ch/category/sentenze-principali/>.

⁷⁶ Véase, por ejemplo, ATF 136 II 393, 134 V 223 y 4A_261/2011, sentencia de 24 de agosto de 2011.

igualdad en la actividad profesional⁷⁷. Desde 2009, un proyecto experimental permite a la Oficina conceder ayudas a proyectos de las empresas que promueven la igualdad⁷⁸. El Parlamento fija cada año el importe del crédito para la concesión de ayudas con arreglo a la Ley sobre la Igualdad. En 2014, este ascendió a 4,4 millones de francos. Cada año, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer presta apoyo financieramente a entre 30 y 40 proyectos y servicios de consulta sobre cuestiones como la igualdad salarial, la proporción de mujeres en los oficios técnicos, el trabajo a tiempo parcial para hombres y mujeres, el acoso sexual, la integración profesional de las extranjeras y la conciliación entre el trabajo y la familia en distintos niveles⁷⁹.

105. La Ley Federal sobre la Igualdad considera que el acoso es una conducta discriminatoria, frente a la cual las personas afectadas pueden defenderse ante los tribunales (artículo 4 y ss.). Desde 2008, se han documentado 72 litigios en las plataformas de información antes mencionadas⁸⁰. Para crear conciencia sobre esta cuestión entre los empleadores y los trabajadores e informarles sobre los mecanismos de prevención e intervención disponibles, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer y la Secretaría de Estado de Economía (SECO) siguen distribuyendo gratuitamente las publicaciones preparadas en el período de examen anterior⁸¹. Asimismo, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer ofrece periódicamente orientación a los ciudadanos, las empresas y las administraciones sobre el acoso sexual y los deberes de los empleadores en caso de acoso.

106. Casi todos los cantones⁸² señalan que han adoptado medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral y las empresas. Varios cantones especifican que conceden premios a los empleadores que destacan por sus medidas para facilitar la conciliación del trabajo y la familia. Otros cantones apoyan a las empresas y les proporcionan información y asesoramiento sobre las posibilidades de fortalecer la igualdad de oportunidades.

107. La estrategia de personal de la administración federal para los años 2011 a 2015 establece objetivos concretos de fomento de la diversidad en general y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en particular. La estrategia prevé, entre otras cosas, actividades de formación y sensibilización sobre ambas cuestiones para el personal directivo. En 2011, el Consejo Federal definió objetivos en materia de personal. Esos objetivos se refieren, entre otras cosas, el porcentaje de mujeres frente al número total de colaboradores y en los grupos de categorías salariales. El objetivo del Consejo Federal es alcanzar una representación de

⁷⁷ <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B7%5D=on&send=true&lang=fr>.

⁷⁸ <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.18.fr.pdf>.

⁷⁹ <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=fr>.

⁸⁰ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internetal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=61&S11515=on&Sjahr2013=on&Sjahr2009=on&Sjahr2011=on&Sjahr2012=on&Sjahr2008=on&Sjahr2010=on&Sjahr2014=on&s=D&result=1#Tbegin> (consultado el 23 de septiembre de 2014); <http://www.leg.ch/jurisprudencia/search&thematique=harcèlement%20sexuel/> (consultado el 23 de septiembre de 2014).

⁸¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/index.html?lang=fr>.

⁸² Zurich, Berna, Lucerna, Schwyz, Obwald, Glaris, Zug, Soleure, Basilea-Ciudad, Basilea-Campo, Appenzell-Rhodas Exteriores, Appenzell-Rhodas Interiores, Saint-Gall, Grisones, Turgovia, Tesino, Valais, Ginebra, Jura, Argovia, Friburgo, Vaud.

mujeres en la administración federal de entre el 44% al 48% a fines de 2015 y, en particular, aumentar la proporción de mujeres en las categorías de salarios 30 a 38 (cuadros superiores; objetivo: 16% a 20%) y las categorías de salarios intermedios 24 a 29 (cuadros medios; objetivo: 29% a 34%). Por otro lado, se están adoptando medidas en toda la administración para mejorar las perspectivas profesionales de las mujeres a través de actividades de formación específicas y programas de orientación y capacitación.

108. La protección contra el acoso sexual se aborda también en la administración federal. Por ejemplo, en 2014 la Oficina Federal de Personal publicó un folleto sobre la prevención del acoso sexual y las pautas que se han de seguir en caso de acoso de ese tipo en la administración federal⁸³. En 2012 el Departamento Federal de Asuntos Exteriores puso en marcha una campaña para concienciar a su personal en Suiza y el extranjero⁸⁴ y nombró a personas de confianza a las cuales es posible remitir a las víctimas.

Medidas de la Confederación, los cantones y las ciudades para promover mujeres a puestos de responsabilidad

109. El bajo nivel de representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad ha ocupado el centro de la atención del debate político de los últimos años. El programa de la legislatura 2011-2015 prevé observar la situación prevaleciente en las empresas suizas con respecto a la presencia de mujeres en los consejos de administración (medida 113). La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas, en un documento de posición publicado en marzo de 2014, se pronunció a favor del establecimiento en la legislación de cuotas de género en la economía⁸⁵. Para sensibilizar a las empresas, en 2011 la SECO publicó un folleto titulado “*Les femmes dans des fonctions dirigeantes: les clés de la réussite*”⁸⁶.

110. El objetivo del Consejo Federal es alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos (supremos) de dirección de las empresas y las entidades cercanas a la Confederación. En noviembre de 2013, el Consejo fijó como meta una representación mínima de hombres y mujeres del 30%. Los parámetros de referencia para la representación de las comunidades lingüísticas y la cuota de representación de los géneros fijada como objetivo entraron en vigor el 1 de enero de 2014 y deberán alcanzarse a finales de 2020. Los departamentos deben justificar en sus solicitudes de nombramiento de un nuevo miembro de un órgano de dirección todo desvío respecto de los parámetros de referencia y la cuota.

111. En el contexto de la reforma del derecho aplicable a las sociedades anónimas, el Consejo Federal propone que la representación de cada género en el consejo de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa sea como mínimo del 30%. Las empresas deberán adaptarse a esta nueva norma en un plazo de cinco años. En caso de incumplimiento, se aplicará el principio “cumplir o explicar” (“*comply or explain*”): la empresa deberá explicar en el informe sobre remuneración

⁸³ http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=fr&ebook=NHZLpZeg7t.Inp6I0NTU042I2Z6ln1ae2IZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--.

⁸⁴ www.eda.admin.ch/respect.

⁸⁵ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=fr>.

⁸⁶ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=fr>.

que prepara todos los años por qué razón no se ha respetado el umbral, indicando qué medidas se han adoptado o se prevé adoptar para alcanzarlo.

112. Catorce cantones⁸⁷ señalan que han tomado medidas concretas para promover mujeres a puestos de responsabilidad en los gobiernos cantonales y las instituciones públicas. Algunos cantones han establecido objetivos específicos para aumentar la proporción de mujeres en puestos ejecutivos en su administración. Otros ofrecen a sus colaboradoras formación específica en materia de gestión.

113. La cuestión de los cupos de género se está debatiendo también a nivel cantonal y comunal. Las ciudades de Berna, Zurich y Schaffhouse, por ejemplo, han establecido cuotas del 35% para el personal directivo de sus respectivas administraciones. El 9 de febrero de 2014, el electorado del cantón de Basilea-Ciudad aprobó el establecimiento de una cuota de un tercio en los órganos de fiscalización de los sectores público y semipúblico⁸⁸.

114. Como parte de la iniciativa que puso en marcha en 2011 para hacer frente a la escasez cada vez mayor de personal calificado, la Confederación adoptará medidas para conciliar mejor la vida profesional y la familiar de forma que las mujeres calificadas puedan trabajar más. Entre ellas figuran las siguientes: eliminar los desincentivos financieros en el contexto de una actividad remunerada (adicional) reformando el régimen fiscal de las parejas casadas; y aumentar el número de lugares de atención extrafamiliar para niños en edad preescolar y escolar y proporcionar los servicios a un menor costo⁸⁹.

Protección en el mercado laboral de las personas pertenecientes a grupos vulnerables y fomento de la integración

115. Para reforzar los derechos laborales y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores especialmente vulnerables, el 12 de noviembre de 2012 Suiza ratificó el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. A solicitud del Parlamento, se está elaborando un informe sobre las posibilidades de reforzar el marco jurídico a fin de mejorar las condiciones de trabajo de los migrantes que se desplazan a diario entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo asegurando la prestación de asistencia a domicilio a las personas de edad.

Igualdad salarial

Situación actual

116. Las nuevas cifras indicativas de la encuesta sobre la estructura salarial muestran que en 2012 las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el sector privado aumentaron 0,5% puntos porcentuales hasta alcanzar el 18,9% (salario mensual bruto normalizado (medio)), tras un descenso temporal (2008: 19,4%; 2010: 18,4%)⁹⁰. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres existen en todos

⁸⁷ Basilea-Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Glaris, Lucerna, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Soleure, Tesino, Turgovia, Vaud y Zug.

⁸⁸ <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

⁸⁹ <https://www.wbf.admin.ch/fr/themes/formación-recherche-innovation/davantage-de-personnel-qualifie/>.

⁹⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>. Véase en particular Departamento Federal del Interior, Oficina Federal

los sectores económicos, si bien en diversos grados. Además, en el sector privado, cuanta mayor formación y cualificación exige un puesto y cuanta mayor su categoría, mayores son esas diferencias⁹¹.

117. La brecha salarial depende de varios factores estrechamente vinculados con las diferencias entre la actividad profesional del hombre y la mujer, en particular el cargo y el nivel de cualificación exigido. Como muestra un estudio realizado por encargo de la Oficina Federal de Estadística, en 2010 la parte de la brecha salarial en el sector privado que no se debía a causas objetivas (años de experiencia, nivel de formación, nivel de exigencia, rama de actividad, región), sino a la discriminación salarial por razón de sexo, fue del 8,7% (677 francos al mes por término medio)⁹². Se calcula que la pérdida de ingresos sufrida ese año por las mujeres a causa de dicha discriminación ascendió a 7,700 millones de francos.

118. Ese mismo año, dos tercios de los puestos de trabajo del sector privado y la confederación con salarios bajos estaban ocupados por mujeres. Aproximadamente una de cada cinco mujeres (19,1%) percibe un salario bajo, frente a solo el 6,9% de los hombres⁹³. El 73,4% de los empleados con salarios altos son hombres⁹⁴. Es, incluso, en este tramo de salarios altos donde el elemento discriminatorio, es decir, el debido exclusivamente al sexo, resulta mayor. Por otra parte, los hombres perciben más remuneraciones especiales, como bonificaciones, comisiones y participaciones en los beneficios⁹⁵.

119. En el sector público, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores. En efecto, entre 2010 y 2012 hubo un aumento del 12,1% al 13,6% (salario mensual bruto normalizado (medio)). En 2010, el componente de discriminación del desnivel salarial en el sector público federal fue notablemente inferior que en el sector privado: 3,3% frente a 8,7%⁹⁶.

Medidas para erradicar la discriminación salarial

120. El derecho a la igualdad salarial reclamable ante los tribunales está consagrado desde hace mucho tiempo en la Constitución suiza (artículo 8, párrafo 3, tercera oración: derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor) y se concretiza en Ley Federal sobre la Igualdad. En la plataforma de información en línea sobre esa Ley se documentan más de 40 acciones judiciales por discriminación salarial

de Estadística/Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, *Vers l'égalité des salaires: Faits et tendances*, junio 2013 (en adelante folleto "*Vers l'égalité des salaires*"), pág. 5, en: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=fr>. Véase el folleto "*Vers l'égalité*", pág. 23, en: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>.

⁹¹ Folleto "*Vers l'égalité*", págs 24 a 26; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau_des_arbeitsplatzes.html.

⁹² Laurent Donzé, *Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la estructura des salaires 2008 et 2010*, Universität Freiburg i.Ü., 2013.

⁹³ Folleto "*Vers l'égalité des salaires*", pág. 13.

⁹⁴ Folleto "*Vers l'égalité*", pág. 27.

⁹⁵ Folleto "*Vers l'égalité des salaires*", págs. 14 y 15.

⁹⁶ Para consultar otros cuadros y datos sobre las diferencias salariales, véanse los indicadores de la Oficina Federal de Estadística sobre la igualdad entre mujeres y hombres, en: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>; véanse en particular los cuadros relativos a la discriminación salarial, en http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

interpuestas desde 2008⁹⁷. El derecho a la igualdad salarial ha sido analizado en varias sentencias del más alto tribunal de Suiza, el Tribunal Federal, en los que se han aclarado cuestiones metodológicas y de procedimiento relacionadas con la comparación de salarios⁹⁸.

121. En últimos años se han llevado a cabo actividades de divulgación y concienciación para ayudar a las empleadas y los empleados a defender ante los tribunales su derecho a la igualdad salarial. En 2008, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer publicó una guía breve sobre la preparación de análisis judiciales que está disponible públicamente en su sitio web. La Oficina Federal de Estadística y la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer han encargado una serie de detallados análisis por sexo de la estructura salarial con base en los datos de la encuesta general sobre los salarios⁹⁹. En 2012, la Conferencia de Suiza de Habla Francesa sobre la Igualdad realizó una campaña contra la discriminación salarial.

122. Para promover la igualdad de oportunidades en la vida profesional, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer concedió ayudas financieras con arreglo a la Ley sobre la Igualdad a numerosos proyectos de lucha contra la discriminación salarial por diversos medios: campañas, programas de formación continua sobre la evaluación del desempeño y los sistemas de remuneración, desarrollo de la capacitación en análisis estadísticos, certificación de igualdad salarial, mecanismos de contratación pública a nivel cantonal, la toma en consideración de las competencias clave en la selección de personal, etc.

123. La Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer ha establecido varios instrumentos para ayudar a los empleadores a erradicar la discriminación salarial. Las empresas con más de 50 trabajadores pueden utilizar el software de control interno “Logib” para comprobar si pagan una remuneración igual por trabajo de valor igual o equivalente¹⁰⁰. El programa “Logib” se basa en un análisis de regresión reconocido internacionalmente que el Tribunal Federal ha declarado admisible como método en recursos relacionados con la desigualdad salarial. El programa ha sido adoptado por distintos países (Alemania y Luxemburgo) y ha despertado interés en otros (Chile, Israel, Portugal y el Reino Unido). La Unión Europea ha tomado este instrumento más de una vez como ejemplo de práctica recomendable. En 2013, el programa “Logib” fue descargado más de 5000 veces del sitio web de la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer. Por otra parte, la Oficina ofrece gratuitamente un método que permite efectuar un control de igualdad salarial¹⁰¹. Se está preparando y sometiendo a prueba un instrumento destinado a las empresas y organizaciones más pequeñas.

124. Para acelerar el logro de la igualdad salarial, en 2009 las organizaciones patronales y sindicales de coordinación entablaron un diálogo sobre la igualdad de remuneración con el apoyo de la Confederación. Las organizaciones se

⁹⁷ www.leg.ch; www.gleichstellungsgesetz.ch.

⁹⁸ Véanse, entre otros, ATF 136 II 393, 131 II 339, 130 III 145, en: http://www.ebg.admin.ch./themen/00007/00069/00116/index.html?lang=fr#sprungmarke0_6. Véanse también ATF 4A_261/2011, 4A_449/2008, de 25 de febrero de 2009, y 4A 614/2011, de 20 de marzo de 2012.

⁹⁹ Laurent Donzé, *op. cit.*; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

¹⁰⁰ www.logib.ch.

¹⁰¹ <http://www.ebg.admin.ch./themen/00008/00072/index.html?lang=fr>.

comprometieron a utilizar su influencia para alentar a las empresas a analizar voluntariamente sus regímenes salariales y a eliminar sin dilación las posibles discriminaciones entre mujeres y hombres. Al cierre del proyecto a finales de febrero de 2014, 51 empresas con un total combinado de 230.000 trabajadores se habían sumado al diálogo. Con todo, no se alcanzó el objetivo de que el número de empresas participantes llegara a 100.

125. La Confederación solo adjudica contratos en Suiza a las empresas que garantizan el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal de Contratación Pública, en particular el artículo 8, relativo a la igualdad salarial. La Confederación puede llevar a cabo controles o delegarlos en la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer (artículo 6, párrafo 4, de la Ordenanza sobre Contratación Pública (OMP)). Si se constata que existe discriminación salarial en una empresa, la adjudicación del contrato puede ser revocada o puede imponerse una pena contractual (artículo 6, apartado 5, de la OMP). Además, la empresa solo podrá participar en un proceso de licitación posterior si demuestra que garantiza la igualdad salarial (artículo 11 de la OMP). La Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer y la Comisión de Compras de la Confederación encargaron una evaluación externa de los controles de igualdad salarial en las adquisiciones públicas realizadas por la Confederación entre 2006 y 2010.

126. El resultado de los controles aleatorios efectuados en 28 empresas entre 2006 y junio de 2014 fue el siguiente: en nueve empresas no se encontraron indicios de discriminación salarial sistemática; en 16 empresas, se constató que existía discriminación salarial, pero no fue sancionada porque estaba por debajo del umbral de tolerancia, del 5%, es decir, que no era estadísticamente significativa; y tres empresas tuvieron que introducir correcciones porque sí lo era.

127. A la hora de adjudicar contratos, muchos cantones exigen que se cumplan las disposiciones de protección del trabajo y se garantice la igualdad de remuneración. En 2011 y 2012, el cantón de Berna ejecutó un proyecto para estudiar la posibilidad de utilizar el instrumento de control “Logib” en sus adquisiciones. Desde entonces, se siguen efectuando controles aleatorios en las empresas adjudicatarias de contratos con más de 50 trabajadores.

128. Como empleador, la administración federal considera que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor es un elemento fundamental. En 2010, la administración federal y las asociaciones de personal convinieron en participar durante cuatro años en el diálogo sobre la igualdad de remuneración y entre 2010 y 2013 los salarios de toda la administración fueron analizados con el software “Logib”. En el informe final, publicado en octubre de 2013, se observó que se respetaba la igualdad salarial, puesto que el resultado era inferior al 5%¹⁰².

129. En el programa de la legislatura 2011-2015 las autoridades federales se comprometieron a aumentar la igualdad de oportunidades, en particular en la esfera de los salarios. A comienzos de 2014, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer recibió recursos adicionales que le permitieron realizar un mayor número de controles de igualdad salarial en las adquisiciones públicas, elaborar nuevos instrumentos e intensificar sus actividades de información y formación permanente. En 2013, la Oficina Federal de Justicia y la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer encargaron un estudio sobre los

¹⁰² <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=fr&msg-id=50532>.

mecanismos nacionales para hacer efectiva la igualdad salarial y un estudio de derecho comparado sobre los instrumentos existentes en 14 países¹⁰³. Sobre la base de esos estudios y los resultados del diálogo sobre la igualdad de remuneración, el 22 de octubre de 2014 el Consejo Federal decidió adoptar medidas adicionales para luchar contra la discriminación salarial. Asimismo, el Consejo propone obligar a los empleadores a llevar a cabo periódicamente un análisis de los salarios bajo la supervisión de terceros¹⁰⁴.

Conciliación entre el trabajo y la familia

Situación actual

130. En el nuevo folleto de la Oficina Federal de Estadística sobre la igualdad se observa que la actividad profesional de ambos padres es un hecho generalizado, pero que no siempre es fácil conciliar de manera satisfactoria el trabajo y la familia, tanto para los padres como para las madres¹⁰⁵. Esto tiene consecuencias de amplio alcance para ambos sexos. Como la responsabilidad principal de la educación y el cuidado de la prole sigue recayendo más a menudo en las mujeres, les resulta más difícil ser flexibles en su actividad profesional. Por su parte, los hombres que desearían trabajar a tiempo parcial para poder dedicar más tiempo a su familia tropiezan con fuertes resistencias en el mundo del trabajo. Aún hoy en día, el trabajo a tiempo parcial limita las posibilidades de carrera tanto de hombres como de mujeres.

131. En la actualidad, las madres son más activas en el ámbito profesional: la tasa de actividad profesional de las madres con hijos de menos de 15 años se ha igualado gradualmente con la de las mujeres sin hijos (2013: 78% la de ambas; 1991: 60% la de aquellas y 71% la de estas). Sin embargo, la mayoría de ellas ocupan empleos a tiempo parcial y la tasa de ocupación de las que crían a niños pequeños es a menudo inferior. El número de madres que crían solas a sus hijos y tienen una actividad profesional es comparativamente mayor que el de las que viven en pareja y la tasa de ocupación de la mayoría de ellas es mayor. Los hombres adaptan su situación profesional a su situación familiar de manera distinta a la de las mujeres. Los que tienen hijos menores de 15 años trabajan más a menudo a tiempo completo que los que no los tienen. Sin embargo, la proporción de padres que trabajan a tiempo completo ha registrado un descenso desde 1991, que ha ido acompañado por un aumento de la proporción de padres con una tasa de ocupación del 50% al 89%¹⁰⁶. Como se señala en el informe de la Oficina Federal de Estadística sobre la situación de las familias en Suiza, además, parece ser que las madres tienen horarios menos flexibles y más irregulares que los padres¹⁰⁷.

132. En los hogares con niños menores de 15 años, tres de cada cuatro mujeres desempeñan solas la mayor parte del trabajo doméstico. Aproximadamente un sexto de las parejas con hijos menores de 15 años se ocupan conjuntamente de la gestión del hogar, es decir, una proporción muy inferior a la de las parejas sin hijos. Entre 1997 y 2013 se produjo un cambio significativo entre todas las parejas: la

¹⁰³ <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2013/2013-12-130.html>.

¹⁰⁴ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=54905>.

¹⁰⁵ Folleto “*Vers l'égalité*”, págs. 15 y ss.

¹⁰⁶ Folleto “*Vers l'égalité*”, págs. 16 y 17.

¹⁰⁷ Oficina Federal de Estadística, *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008*, págs. 71 y ss.

realización de las tareas domésticas por la mujer cede lugar a la responsabilidad compartida¹⁰⁸.

133. La acumulación de sus actividades profesionales y sus tareas domésticas y familiares obliga a las madres y los padres de hijos menores 15 años a realizar un número muy elevado de horas de trabajo. Pese a que en la sociedad suiza la distribución de las funciones profesionales y familiares entre los géneros es desigual, la carga de trabajo total que recae en hombres y mujeres en situaciones comparables es casi la misma. Sin embargo, los hombres dedican muchas más horas al trabajo remunerado, mientras que las mujeres asumen una parte mayor de las actividades no remuneradas. Nada ha cambiado fundamentalmente desde 1997 en lo que respecta a la división desigual del trabajo. No obstante, el tiempo que dedican los padres a las tareas domésticas y familiares está aumentando¹⁰⁹.

134. Las últimas estimaciones indican que las cuatro quintas partes del trabajo de cuidado de los hijos y los adultos que requieren atención no se remuneran y que la mayor parte de las horas de trabajo se dedica a los hijos¹¹⁰. El cuidado de los hijos, la preparación de alimentos y la limpieza son las tareas que más tiempo llevan en la unidad familiar. Lo que llama la atención es que los padres que tienen pareja participan sobre todo en el cuidado de los hijos, aunque las madres dedican mucho más tiempo que los padres al cuidado de los niños de corta edad¹¹¹.

135. El 38% de los hogares integrados por parejas y el 54% de las familias monoparentales con hijos menores de 15 años recurren a servicios de atención extrafamiliar de los hijos. Cuando el hijo menor tiene menos de 7 años, la proporción aumenta hasta situarse entre el 52% al 70%. El cuidado de los hijos se confía en primer lugar a otros familiares, como los abuelos, luego a guarderías y en tercer lugar a una niñera o una familia diurna. El recurso a servicios de atención extrafamiliar de los niños ha aumentado considerablemente en los últimos años: en 2009, esta práctica se daba en cuatro de cada diez hogares con al menos un hijo menor de 15 años, frente a tres de cada diez en 2001. Ese aumento se traduce principalmente en una utilización mayor de las estructuras institucionalizadas, como guarderías, comedores y centros extraescolares.

136. En 2014, un informe titulado “*Key Data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe*”¹¹², la Unión Europea presentó, por primera vez, datos sobre la atención extrafamiliar de niños de corta edad y en edad preescolar en toda Europa, incluida Suiza. Las cifras nacionales fueron suministradas por la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales y la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales. El informe contiene un estudio comparativo de los organismos existentes en los distintos países (estructuras, competencias, personal, normas de calidad), la participación y la financiación y los contenidos pedagógicos.

¹⁰⁸ Folleto “*Vers l'égalité*”, págs. 17 y 18, gráfico 17; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>.

¹⁰⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

¹¹⁰ Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, *Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité*, Berna 2010, págs. 7 y ss.

¹¹¹ Folleto “*Vers l'égalité*”, págs. 20 y 21; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

¹¹² http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php.

Medidas de la Confederación

137. La desigualdad en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y sus consecuencias discriminatorias han generado una atención particular en los últimos años. En 2010, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer publicó un estudio detallado sobre la situación en Suiza, con propuestas de acción en distintas esferas de políticas para aumentar el reconocimiento y la revalorización del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado¹¹³. En un segundo estudio, publicado en 2012, se analizaron las necesidades de adaptación del estado de bienestar para asegurar la protección social de ese trabajo¹¹⁴.

138. En los últimos años, la conciliación entre el trabajo y la familia y el papel que la Confederación y los cantones deben desempeñar para promoverla han generado animados debates políticos. El 13 de marzo de 2013, el 54,3% del electorado aprobó la introducción en la Constitución Federal de un artículo sobre el fomento de la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional por la Confederación y los cantones, pero no obtuvo el apoyo, igualmente necesario, de la mayoría de los cantones. Por lo tanto, la Confederación sigue teniendo una capacidad limitada en esta esfera. No obstante, la cuestión de la conciliación entre el trabajo y la familia sigue siendo de actualidad en el Parlamento Federal, donde ha sido objeto de un gran número de iniciativas desde la votación¹¹⁵.

139. Distintas autoridades federales se han ocupado de las cuestiones relativas al equilibrio entre trabajo y la familia en diferentes niveles desde hace tiempo. En los últimos años, la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer se ha centrado en la promoción, mediante sus asignaciones financieras, de un marco general de condiciones propicias a esa conciliación en el mundo del trabajo. A modo de ejemplo, cabe mencionar la iniciativa “*Der Teilzeitmann*” de sensibilización de los hombres sobre el trabajo a tiempo parcial¹¹⁶. La Oficina UND, que está subvencionada por la Confederación, asesora a las empresas y las organizaciones que desean mejorar las condiciones propuestas para conciliar el trabajo y la familia. La Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, en asociación con las oficinas de igualdad de los cantones de Zurich, Lucerna, Berna y la Oficina UND, publicó tres folletos sobre el tema “*Réalisez votre film à deux*” con consejos específicos para las parejas y las familias sobre cómo organizar conjuntamente su convivencia¹¹⁷.

140. En 2009, le SECO y la Oficina Federal de Seguros Sociales establecieron una plataforma de información en línea sobre todas las medidas y actividades de los cantones y las comunas encaminadas a fomentar la conciliación del trabajo y la familia¹¹⁸. El objetivo de la plataforma es simplificar el intercambio de ideas y experiencias entre los cantones y las comunas en estos ámbitos políticos.

141. La Confederación sigue apoyando la creación de lugares de atención para niños de conformidad con la Ley Federal relativa a las Ayudas Financieras a la

¹¹³ *Op. cit.* (Fn. 111).

¹¹⁴ Heidi Stutz y Caroline Knupfer, *La protección social du travail de care non rémunéré*, 2012. Estudio realizado por encargo de la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer.

¹¹⁵ <http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/curia-vista.aspx>.

¹¹⁶ www.teilzeitmann.ch.

¹¹⁷ <http://www.realisez-votre-film-a-deux.ch>.

¹¹⁸ <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr>.

Acogida de Niños Fuera de la Familia¹¹⁹: desde 2003, se ha prestado asistencia financiera para 45.682 nuevos lugares de atención. Esto equivale a un aumento del 90% del número estimado de lugares de ese tipo. En cuanto a las familias diurnas, se ha concedido asistencia financiera en apoyo de actividades de formación inicial y permanente a 21 proyectos de coordinación y profesionalización de la atención. La Confederación también presta apoyo a tres proyectos de introducción de vales para servicios de guarda de niños. Tras el paso de la financiación de la oferta a la financiación de las personas, las subvenciones no se abonan a los proveedores de servicios sino a las familias.

142. En 2013 se hizo una nueva evaluación del programa de promoción de la Confederación¹²⁰. El estudio se centró en los efectos a largo plazo de la asistencia financiera y sus efectos en la conciliación del trabajo y la familia. La evaluación muestra que los efectos a largo plazo de la asistencia financiera son muy significativos. Se alcanzó el objetivo de aumentar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar: la gran mayoría de los padres consultados opinaron que las estructuras de acogida contribuían a ello de manera importante o muy importante. El tiempo disponible gracias al cuidado institucional de los niños se dedica principalmente al ejercicio de actividades remuneradas o de formación.

143. A pesar de los importantes logros del programa de promoción de la Confederación, la demanda de lugares de atención sigue siendo elevada. Por esa razón, en septiembre de 2014 el Parlamento aprobó una iniciativa parlamentaria que pedía que se prorrogara por cuatro años la Ley Federal relativa a las Ayudas Financieras a la Acogida de Niños Fuera de la Familia, que debía expirar 31 de enero de 2015.

144. El 30 de octubre de 2013, el Consejo Federal aprobó un informe de evaluación en el que se describían varios sistemas de licencia paternal que se podrían prever en la ley. No obstante, como el Consejo Federal da prioridad a otras medidas encaminadas a fomentar la conciliación del trabajo y la familia, en particular la creación de estructuras de acogida extrafamiliar y extraescolar que respondan a las necesidades y la promoción de condiciones de trabajo favorables para la familia, se abstuvo de proponer al Parlamento que la ley contemplara una licencia de paternidad o una licencia parental. En cambio, encargó al Departamento Federal de Interior que estudiase la posibilidad de introducir una disposición en la legislación federal que diese a las trabajadoras y los trabajadores el derecho a reducir su tasa de ocupación después del nacimiento de un hijo¹²¹.

145. La Oficina Federal de Estadística no dispone de datos actualizados sobre la atención extrafamiliar de niños en toda Suiza. Sobre la base de los resultados de un estudio de viabilidad, comenzó a obtener progresivamente estadísticas al respecto.

146. En la administración federal se han tomado diversas medidas para fomentar la conciliación de la vida profesional y la familiar. A partir de junio de 2010, todas las vacantes de puestos a tiempo completo deben salir a concurso, en la medida de lo posible, con miras a lograr una tasa de ocupación del 80% al 100%. Por otra parte,

¹¹⁹ <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr>.

¹²⁰ Ecoplan (2013). Evaluación “Anstossfinanzierung”, documento de investigación núm. 15/13, Berna. Para una descripción detallada en francés, véase *Sécurité sociale CHSS 1/2014*, en: <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/publikationen/00096/03319/03320/index.html?lang=fr>.

¹²¹ <http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00061/03295/index.html?lang=fr>.

en la actualidad el trabajo a tiempo parcial y los puestos compartidos están contemplados en la Ordenanza sobre el Personal de la Confederación. Las empleadas y los empleados reciben una contribución en concepto de gastos de cuidado extrafamiliar de los niños¹²². La Confederación destina 6,5 millones de francos cada año al apoyo de estructuras de atención extrafamiliar de la infancia. Desde el 1 de julio de 2013, ambos padres tienen el derecho, después del nacimiento de un hijo, a reducir su tasa de ocupación hasta un 20%, pero no por debajo del 60%. El período de licencia de paternidad se amplió de cinco a diez días y se pide a las dependencias que, si las necesidades del servicio lo permiten, respondan favorablemente a las solicitudes de prolongación de la licencia de paternidad acogiendo a una licencia sin sueldo¹²³.

Medidas de los cantones y las comunas

147. En los últimos años muchos cantones y comunas han adoptado medidas para mejorar las condiciones generales de atención extrafamiliar de la infancia. En 12 de los 26 cantones, el objetivo de aumentar el equilibrio entre la vida profesional y la familiar está previsto en la Constitución y 17 de ellos han formulado una política con ese fin¹²⁴. En su asamblea general anual de 2011, la CDAS aprobó recomendaciones dirigidas a los cantones sobre la atención extrafamiliar del niño en la primera infancia. Las recomendaciones se basaron en gran medida en un informe elaborado a solicitud de la CDAS a partir de los datos de la plataforma de información de la Confederación, que se actualizó a principios de 2013¹²⁵. Todavía existen lagunas en los datos disponibles en muchos cantones, en particular sobre las familias diurnas. Algunos cantones y ciudades hacen encuestas para evaluar la demanda de lugares de atención. La mayoría de los cantones ofrecen actividades de información, coordinación y orientación para apoyar la creación de guarderías. Todos los cantones tienen normas de calidad. Las guarderías y las familias de acogida se financian en primer lugar con las cotizaciones de los padres. Quince cantones participan en la financiación de las guarderías y todos menos uno contribuyen a sufragar los gastos de colocación en familias diurnas. Además, desde 2013 todos los cantones aplican exenciones fiscales a los gastos de guarda de los hijos. El monto de la deducción máxima varía mucho¹²⁶. La gran mayoría de los cantones han recogido en su legislación e incluso en su Constitución el principio de los bloques horarios respecto de la enseñanza obligatoria¹²⁷.

148. Los cantones de Vaud, Neuchâtel y Friburgo tienen leyes sobre acogida de niños fuera de la familia que obligan a los empleadores a participar, junto con el Estado y los particulares, en la financiación de un fondo cantonal para la creación de lugares de atención. La ciudad de Lucerna también ha innovado, sustituyendo la

¹²² Artículos 75 y 75a de la Ordenanza sobre el Personal de la Confederación, RS 172.220.111.3; artículo 51 de la Ordenanza del Departamento Federal de Finanzas relativa a la Ordenanza sobre el Personal de la Confederación, RS 172.220.111.31.

¹²³ Artículo 40, párr. 3, inciso a), de la Ordenanza del Departamento Federal de Finanzas relativa a la Ordenanza sobre el Personal de la Confederación: Concesión de una licencia de paternidad suplementaria sin sueldo. Recomendaciones de la Oficina Federal de Personal.

¹²⁴ www.berufundfamilie.ch; <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr>.

¹²⁵ Andrea Schultheiss y Susanne Stern (Infras), *Accueil extrafamilial de la prime enfance, situation dans les cantons 2012*, mayo de 2013.

¹²⁶ *Op. cit.*, págs. 46 y ss.

¹²⁷ *Op. cit.*, pág. 32.

financiación de los objetos por la financiación de los sujetos. Al término de la fase piloto, que duró de 2009 a 2012, el voto positivo del cuerpo electoral permitió implantar en forma definitiva el sistema de vales de guarda en 2013¹²⁸. Durante la fase piloto, el proyecto recibió de la Confederación subvenciones por valor de 3,3 millones de francos.

Seguridad social

149. El 19 de noviembre de 2014, el Consejo Federal aprobó el proyecto “Reforma del seguro de vejez 2020”. En particular, está previsto igualar la edad de jubilación de mujeres y hombres, que será de 65 años para unos y otras, en los pilares 1º y 2º. El aumento de la edad de jubilación de las mujeres de 64 a 64 años contribuirá a mejorar sus prestaciones de previsión profesional. La flexibilización prevista de la jubilación anticipada también favorecerá particularmente a las mujeres: en determinadas condiciones, las personas con ingresos bajos a medios (de hasta 50 000 francos al año) podrán cobrar una renta anticipada sin reducción o con una reducción inferior. Cabe decir lo mismo de la abolición de la deducción de coordinación en la previsión profesional para mejorar el acceso de las empleadas y los empleados de bajos ingresos que trabajan a tiempo parcial o para varios empleadores¹²⁹.

150. A raíz de un análisis de los efectos del seguro de maternidad¹³⁰, en 2012 la Oficina Federal de Seguro Social llegó a la conclusión de que la mayoría de los empleados tenían una licencia de maternidad remunerada antes de la introducción del seguro de maternidad obligatorio. No obstante, este seguro es importante porque reconoce la pérdida de ingresos que trae consigo la maternidad y garantiza una adecuada protección social a las mujeres durante ese período. Además, la introducción del seguro de maternidad obligatorio hizo posible establecer una norma mínima. Es imposible establecer un vínculo de causa y efecto entre el aumento de la tasa de actividad de las mujeres y la prestación por maternidad. La actividad profesional de las madres jóvenes viene determinada más bien por otros factores, como la evolución de las opiniones acerca del papel de la mujer, motivos económicos, el deseo de realizarse en el trabajo y la demanda en el mercado laboral. El análisis de la Oficina Federal de Seguro Social muestra que la prestación por maternidad ha sido aceptada y ha pasado a ser un componente fundamental del sistema de protección social de Suiza.

151. Suiza ratificó el Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad el 4 de junio de 2014. La revisión correspondiente de la Ordenanza 1 relativa a la Ley sobre el Trabajo entró en vigor en junio de 2014.

152. En una sentencia de 15 de septiembre de 2014, el Tribunal Federal afirmó que el hecho de que únicamente las mujeres tuvieran derecho a recibir indemnizaciones por pérdida de ingresos en caso de maternidad no revestía carácter discriminatorio y desestimó el recurso interpuesto por un padre que reclamaba el pago de esa indemnización por haber hecho uso de una licencia de paternidad después del nacimiento de su hijo. Según la jurisprudencia del Tribunal Federal, el trato diferenciado entre mujeres y hombres no contraviene el principio de igualdad de trato cuando se basa en diferencias biológicas o funcionales. Ahora bien, la licencia

¹²⁸ http://www.stadtluern.ch/de/online/main/dienstleistungen/?dienst_id=16190.

¹²⁹ http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=fr.

¹³⁰ <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=fr>.

de maternidad de 14 semanas tiene que ver exclusivamente con la protección de la madre¹³¹.

153. En cuanto al seguro de desempleo, en julio de 2012 las directrices sobre la aptitud para el trabajo y la certificación de guarda se ajustaron para disminuir el riesgo de discriminación de las mujeres desempleadas con hijos que necesitan servicios de guarda.

154. La Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer encargó un estudio con vistas a aumentar la protección social del trabajo de cuidados no remunerado. En el estudio, que se publicó en 2012, se analizaban las deficiencias del sistema suizo de seguridad social y se describían someramente las posibilidades de reforma. Asimismo, se proponía una reorientación del estado de bienestar con el objetivo subyacente de que, gracias a una verdadera conciliación del trabajo y la familia, todas las personas pudieran mantener el acceso a la vida profesional y tuvieran, por tanto, posibilidades de asegurarse una renta y protección social¹³².

Artículo 12

Salud

155. Los datos estadísticos desglosados por sexo sobre la salud correspondientes a 2012 y los resultados de la Encuesta Suiza sobre la Salud de ese mismo año demostraron que en el país seguían existiendo diferencias de género en cuanto a los determinantes de la salud, como la alimentación, el consumo de tabaco y a alcohol, así como en el estado de salud y los riesgos para la salud¹³³. Los estudios científicos y las actividades de seguimiento del estado de salud de la población migrante que la Oficina Federal de Salud Pública realizó en 2010¹³⁴ confirmaron que en Suiza el estado de salud de esa población era inferior al de la población autóctona en muchos aspectos. Entre los migrantes, las mujeres tienen más problemas de salud que los hombres.

156. El informe preliminar sobre la aplicación de la Convención ya contenía información detallada sobre las medidas adoptadas por la Oficina Federal de Salud Pública en materia de migración y salud. La evaluación del programa federal sobre migración y salud para 2008-2013 confirmó que el programa contribuía de manera importante, entre otras cosas, a la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación en la salud. Se espera que el nuevo programa federal sobre migración y salud para 2014-2017 contribuya a que esas medidas se mantengan y se vinculen más estrechamente con la política de integración nacional¹³⁵.

157. Se ha prestado especial atención a la salud reproductiva de las extranjeras. Un análisis de la bibliografía académica acaba de demostrar que en Suiza el estado de salud de las extranjeras es, en general, inferior al de las suizas. Los factores de riesgo son un estatus socioeconómico inferior, el contexto social, posibles

¹³¹ Sentencia del Tribunal Federal, 9C_810/2013.

¹³² Heidi Stutz y Caroline Knupfer, *La protección sociale du travail de care non rémunéré*, Berna, 2012. Estudio realizado por encargo de la Oficina Federal para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer.

¹³³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5028>.

¹³⁴ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=fr>.

¹³⁵ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

traumatismos y aspectos de su estilo de vida de carácter cultural¹³⁶. Algunas de las medidas adoptadas por la Oficina Federal de Salud Pública como parte del programa nacional sobre migración y salud contribuyen a mejorar la salud reproductiva de población migrante.

158. Por otra parte, en 2012 el Parlamento pidió al Consejo Federal que le presentara un informe sobre la salud maternoinfantil en Suiza, en el que se analizaran los factores específicos de la migración y sus causas y se formularan recomendaciones concretas sobre la manera de mejorar la situación de las madres y los niños desfavorecidos y, por ende, la de toda la colectividad. Posteriormente, se tomarán medidas concretas para mejorar la salud reproductiva de la población migrante.

159. La iniciativa popular “Financiar el aborto es un asunto privado”, que exigía que los gastos de interrupción del embarazo no siguieran corriendo por cuenta del seguro médico obligatorio, se presentó al pueblo el 9 de febrero de 2014 y fue rechazada por amplia mayoría: 70% de votos a favor del “no”.

Artículo 13

Otras esferas de la vida económica y social

Igualdad y pobreza

160. En 2012, en Suiza la tasa de pobreza de la población residente que vivía en hogares particulares era del 7,7%¹³⁷. Las mujeres se ven afectadas por la pobreza con mayor frecuencia que los hombres. Los grupos de riesgo son las de las personas que crían solas a sus hijos, los adultos que viven solos, las personas que no han recibido formación después de los estudios obligatorios, las personas económicamente inactivas o desempleadas y las que viven en hogares con escasa participación en el mercado laboral. La tasa de pobreza del país ha tendido a disminuir con respecto a 2008, (2008: 9,1%; 2012: 7,7%)¹³⁸. Como muestran los últimos análisis de la Oficina Federal de Estadística sobre el tema de la pobreza, el género es uno de los factores que deben tenerse en cuenta en los estudios sobre la pobreza y el riesgo de pobreza. En Suiza el número de mujeres con diplomas de una escuela superior es proporcionalmente inferior al de los hombres; esas mujeres trabajan más a menudo a tiempo parcial y asumen más tareas familiares y de asistencia no remuneradas que los hombres¹³⁹.

161. En 2012, en Suiza la tasa de asistencia social era del 3,1%. Las mujeres comparten un factor de riesgo específico a saber, la falta de actividad remunerada o el subempleo debido a sus compromisos familiares. Las mujeres pueden salir del sistema de bienestar mediante la mejora de su situación profesional con menos frecuencia que los hombres. Las personas que crían solas a sus hijos, principalmente mujeres, también comparten un mayor riesgo de tener que recurrir a la asistencia

¹³⁶ *Étude de la littérature spécialisée*, Merten y otros, 2013.

¹³⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

¹³⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.

¹³⁹ Oficina Federal de Estadística, *Pauvreté en Suisse: concepts, résultats et méthodes*, Neuchâtel 2012, pág. 15; *La pauvreté en Suisse. Résultats des années 2007 à 2011*, Neuchâtel 2013; y *Travailler et être pauvre. Résultats des années 2007 à 2011*, Neuchâtel, 2013.

social¹⁴⁰ por las mismas razones que explican su representación desproporcionada en los hogares pobres, esto es, cargas más elevadas relacionadas con los niños y la separación, junto con escasas posibilidades de ejercer una actividad remunerada debido a sus obligaciones de cuidado de los hijos.

162. El 25 de junio de 2010, la CDAS adoptó recomendaciones sobre la introducción de prestaciones complementarias para las familias dirigidas a los cantones. En la actualidad, esas prestaciones existen en cuatro cantones: Tesino, Soleure, Vaud y Ginebra¹⁴¹.

163. De resultas del aumento de la tasa de divorcio un número cada vez mayor de niños crecen en familias monoparentales, las cuales se ven especialmente afectadas por la pobreza. En particular, las mujeres que crían solas a sus hijos cuentan a menudo con muy pocos recursos financieros. Los anticipos con cargo a la pensión alimenticia son imprescindibles para asegurar la subsistencia de esas familias: se calcula que una de cada cinco familias monoparentales se ve obligada a recurrir a ellas. Como los sistemas de anticipo de los cantones son muy diferentes, en 2013 los miembros de la CDAS aprobaron un conjunto de recomendaciones sobre las modalidades de pago anticipado de las pensiones alimenticias.

Artículo 14

La mujer en el medio rural

164. En 2012, en el contexto de su informe agrícola anual, la Oficina Federal de Agricultura publicó un estudio sobre las mujeres en la agricultura¹⁴². Ese estudio representativo se realizó diez años después del primer estudio sobre el tema. Las mujeres han desempeñado y siguen desempeñando un importante papel en el sector primario, el cual se caracteriza por una gran diversidad. El estudio confirma hechos conocidos y pone de relieve novedades y cambios. La actividad profesional de la mujer en la agricultura ha aumentado en los últimos diez años, aunque su papel de madre y ama de casa sigue siendo crucial. En las explotaciones agrícolas, cada vez es mayor el número de mujeres que asumen diversas tareas en la venta directa y el agroturismo como trabajadoras autónomas. Cerca de la mitad de ellas desempeñan una actividad remunerada fuera de la explotación agrícola.

165. Además, el estudio muestra que la gran mayoría de las mujeres que viven en el campo están casadas. En razón de su compromiso financiero con la explotación, la mayoría se declaran copropietarias y corresponsables de ella, aunque esto solo se ve confirmado por una inscripción en el registro de la propiedad en una minoría de casos. Por otra parte, son pocas las mujeres que pueden acreditar que han invertido dinero propio en la explotación, por ejemplo, presentando contratos de crédito. En caso de divorcio, esto puede tener consecuencias adversas para las mujeres afectadas. Cerca del 80% de las mujeres obtienen protección social trabajando fuera, encargándose de la gestión de un aspecto o percibiendo una remuneración por el trabajo que realizan en ella. En general esa protección es limitada.

¹⁴⁰ Folleto “*Vers l’égalité*”, pág. 29; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>.

¹⁴¹ http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%c3%bcbersichtKantone_f_03.pdf.

¹⁴² <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=fr>. Extracto del informe agrícola de 2012, pág. 15: <http://www.blw.admin.ch/femme>.

166. Sobre la base de ese estudio y a solicitud del Parlamento, en 2015 el Consejo Federal presentará un informe en el que se examinará la situación económica, social y jurídica de la mujer en el sector agrícola y la posible necesidad de adoptar medidas.

Artículo 15

Igualdad ante la ley

167. En Suiza se garantiza la igualdad formal entre hombres y mujeres, con algunas excepciones (por ejemplo, en lo tocante a la edad de jubilación, como se indica en el párrafo 149).

Artículo 16

Cuestiones derivadas del matrimonio y las relaciones de familia

Evolución de las formas de familia

168. El número anual de matrimonios está disminuyendo. En 2013, 39.800 parejas contrajeron matrimonio, frente a 42.700 el año anterior (lo que supone un descenso del 6,7%)¹⁴³. Ese mismo año, un poco menos de 700 parejas, en su mayoría masculinas (67%)¹⁴⁴, es decir, casi tantas como el año anterior, optaron por la unión de hecho registrada.

169. La utilización de una nueva fuente de datos ha puesto de relieve que el número de divorcios, que fue de 22.100 en 2010, ha disminuido desde 2011 hasta situarse en 17.600 (2011) y 17.100 (2013). Según esos datos, la tendencia que se observa desde 2011 debería mantenerse y más de cuatro de cada diez matrimonios (41,9%) deberían acabar en divorcio.

170. Los datos estadísticos indican que las formas de familia han ido evolucionando. El modelo tradicional, en que uno de los miembros de la pareja trabaja a tiempo completo y el otro carece de empleo, no deja de perder terreno. En 20 años, pasó del 61% al 29% de las parejas con hijos menores de siete años. A la inversa, la proporción de las parejas que siguen el modelo en que ambos miembros trabajan a tiempo completo se mantiene estable, si bien ha aumentado ligeramente entre las parejas con hijos menores de siete años¹⁴⁵.

Reforma del derecho al nombre y retirada de la reserva al respecto

171. Suiza hizo una reserva al artículo 16, párrafo 2, inciso g, de la Convención porque la legislación suiza no reconocía el principio de igualdad de derechos en materia de elección del apellido previsto en esa disposición. Las enmiendas de las disposiciones pertinentes del Código Civil suizo que entraron en vigor en 2013 hicieron posible que el Consejo Federal notificara la retirada de su reserva el 20 de septiembre de 2013. Las nuevas disposiciones han hecho realidad la igualdad de los cónyuges en cuanto al apellido y los derechos de ciudadanía cantonales y

¹⁴³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

¹⁴⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

¹⁴⁵ Folleto “*Vers l'égalité*”, págs. 18 y 19; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>.

comunales. En principio, el matrimonio carece de efectos sobre el apellido y los derechos de ciudadanía de los cónyuges. Cada cónyuge conserva su apellido y sus derechos de ciudadanía. No obstante, en el momento del matrimonio los futuros cónyuges pueden declarar que desean adoptar el apellido de soltera la mujer o el apellido del hombre como apellido común. Lo mismo se aplica a las parejas del mismo sexo que inscriben su unión.

172. La única reserva suiza que se mantiene (relativa al artículo. 15, párrafo 2, y al artículo 16, párrafo 1, inciso h, de la Convención) tiene que ver con el régimen matrimonial. Si bien esa reserva no concierne más que a un número muy reducido de matrimonios contraídos antes de 1988, se mantiene con carácter provisional porque no se han producido cambios en la situación jurídica.

Novedades en lo referente a las consecuencias del divorcio

173. En los últimos años el debate político sobre el derecho matrimonial y de familia se ha centrado en las consecuencias jurídicas y económicas del divorcio. Las modificaciones legislativas que entraron en vigor el 1 de julio de 2014 establecieron la norma de la patria potestad compartida con independencia del estado civil de los padres para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Si uno de los padres desea cambiar de lugar de residencia, no necesita el consentimiento del otro, siempre y cuando el cambio no tenga consecuencias importantes para el ejercicio de la patria potestad compartida.

174. El derecho a una pensión alimenticia será objeto de una revisión futura. El Parlamento está debatiendo nuevas normas sobre pensión alimenticia para los hijos. Según la propuesta del Consejo Federal, el derecho del niño a esa pensión se reforzaría con independencia del estado civil de sus padres¹⁴⁶. En adelante, el gasto relacionado con el acogimiento del niño por el padre que tenga la custodia se tendrá en cuenta en el cálculo de la contribución a su mantenimiento. Hasta ahora esto era imposible en el caso de los hijos de los padres no casados. Por lo tanto, esa discriminación ha quedado eliminada. Además, el derecho de un hijo a que se le paguen alimentos prevalecerá sobre los de los demás derechohabientes. Como la asistencia social no es competencia de la Confederación, el Consejo Federal renunció, en su propuesta, a introducir el reparto del déficit, por lo que un problema importante quedó sin resolver: en casos de dificultades financieras, el importe que falta para sufragar los gastos de mantenimiento (déficit) corre enteramente a cargo del padre que tiene la custodia del niño. Así ocurre especialmente en el caso de las madres, que deben, pues, recurrir a la asistencia social. Por lo tanto, si el Parlamento aceptara la propuesta del Consejo Federal la plena igualdad entre mujeres y hombres en materia de divorcio seguiría sin alcanzarse.

175. Para mejorar, en particular, la situación de las mujeres divorciadas que reciben prestaciones de previsión profesional insuficientes por haber asumido tareas de crianza y asistencia durante el matrimonio, está previsto revisar la reglamentación (en vigor) sobre el reparto de los haberes de la caja de previsión profesional en caso de divorcio. Las prestaciones de las instituciones de previsión profesional podrán compartirse, incluso si uno de los cónyuges percibe una renta. En tal caso, la legislación en vigor prevé la sustitución de las prestaciones por una indemnización justa, que con frecuencia adopta la forma de una pensión de alimentos. Esto es

¹⁴⁶ www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/dokumentation/medieninformacionen/2013/ref_2013-11-291.html.

problemático en caso de fallecimiento del cónyuge que debe una renta: la pensión de alimentos se extingue y como algunas instituciones de previsión reducen al mínimo legal el monto de la pensión de cónyuge superviviente de las personas divorciadas, el monto de la indemnización es a menudo inferior a la pensión de alimentos. El problema de las “viudas divorciadas” se menciona porque la mayoría de las personas afectadas son mujeres. Para resolverlo, el proyecto de revisión prevé una innovación importante: se podrá conceder al excónyuge acreedor el derecho vitalicio a una parte de la pensión del excónyuge deudor. El proyecto se encuentra en el Parlamento. De aprobarse, entraría en vigor en 2016.
