



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
29 de junio de 2001
Español
Original: inglés

**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 sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Segundo informe periódico de los Estados partes

Liechtenstein*

* El presente documento es traducción de un texto que no ha pasado por los servicios oficiales de edición. El informe inicial presentado por el Gobierno de Liechtenstein se publicó con la signatura CEDAW/C/LIE/1.



Índice

	<i>Página</i>
Parte I. Información general	4
A. Geografía	4
B. Población	4
C. Estructura demográfica	4
D. Religión	4
E. Idioma	5
F. Los derechos humanos y su observancia en Liechtenstein	5
Parte II. Aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	6
II. Introducción	6
La condición jurídica de la mujer en Liechtenstein y la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing	6
III. Aplicación de algunos artículos de la Convención	7
Artículo 2. Política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer	7
Artículo 3. Los derechos humanos y la libertades fundamentales	10
Artículo 4. Medidas especiales encaminadas a lograr más rápidamente la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer	10
Artículo 5. Modificación de los patrones socioculturales de conducta	11
Artículo 6. Eliminación de todas las formas de explotación y violencia contra la mujer (en particular, la trata de mujeres y la prostitución)	14
Artículo 7. Igualdad en la vida política y pública	16
Artículo 8. Participación de la mujer en el Gobierno y en las organizaciones internacionales	19
Artículo 10. Educación	19
Artículo 11. Empleo, maternidad y seguridad social	20
Artículo 12. Salud	23
Artículo 13. Otras esferas de la vida económica y social	24
Artículo 16. Eliminación de la discriminación en lo concerniente al matrimonio y las relaciones familiares	25
IV. Anexos	26

Prólogo

En cumplimiento del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, el Gobierno del Principado de Liechtenstein presenta el informe adjunto que fue aprobado el 26 de junio de 2001. En él se describen las medidas jurídicas, administrativas y de otra índole que se han adoptado con arreglo a la Convención y se complementa el contenido del informe inicial. Este es el segundo informe nacional presentado por Liechtenstein y abarca el período comprendido desde enero de 1999, cuando se presentó el primer informe, hasta el 30 de junio de 2001.

De conformidad con las directrices para la presentación de informes en virtud de los instrumentos de derechos humanos, en la Parte I del presente informe se facilita información general sobre Liechtenstein y la observancia de los derechos humanos en el país. La Parte II se preparó teniendo en cuenta las pautas generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y las observaciones y recomendaciones formuladas por el Comité sobre el informe presentado en Nueva York en enero de 1999.

Gobierno del Principado
de Liechtenstein

Parte I

Información general

A. Geografía

El Principado de Liechtenstein está situado entre Suiza y Austria y abarca una superficie de 160 km². Se divide en 11 comunas, de las cuales las dos más grandes tienen una población de algo más de 5.000 habitantes cada una. La cuarta parte de la superficie del país está en el valle del Rin y las tres cuartas partes restantes se encuentran en las laderas circundantes y en la región alpina interior. La capital y sede del Gobierno de Liechtenstein es Vaduz.

B. Población

A fines de 1999, Liechtenstein tenía 32.426 habitantes, aproximadamente la población de una ciudad pequeña. En el país se ha producido una notable expansión urbana y la población está distribuida en las 11 comunas. Los extranjeros constituyen el 34,3% de la población. De todos los extranjeros que residen en Liechtenstein, el 45,5% proceden de países del Espacio Económico Europeo (EEE)¹, principalmente Alemania y Austria, y el 34,7% de Suiza. Por consiguiente, los nacionales de otros países constituyen el 19,8%, que incluye un 7,8% de personas procedentes de Turquía y un 7,5% de los Estados de la ex Yugoslavia (incluidas la República Federativa de Yugoslavia, Bosnia y Herzegovina y Croacia).

C. Estructura demográfica

Durante los últimos 10 años hubo en el país un promedio de 400 nacimientos por año. La mortalidad infantil ha venido disminuyendo constantemente desde el decenio de 1950 y en la actualidad Liechtenstein tiene una tasa de mortalidad infantil muy baja. En los últimos años murieron como promedio sólo tres de cada 1.000 niños antes de cumplir un año. A fines de 1999 el 18,6% de la población tenía menos de 15 años y el 10,5% más de 65. La esperanza de vida ha aumentado constantemente en los 30 últimos años y en 1998 era, en promedio, de 82,5 años para las mujeres y 76,5 para los hombres².

D. Religión

A fines de 1999, el 77,8% de la población profesaba la fe católica romana, el 7,1% eran protestantes y el 3,5% musulmanes, mientras que el 9,5% de la población no había facilitado información sobre su confesión religiosa.

¹ El Espacio Económico Europeo está constituido por los 15 Estados miembros de la Unión Europea, además de Islandia, Liechtenstein y Noruega, que son Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

² En vista del escaso número de habitantes, en Liechtenstein no se compilan datos específicos sobre la esperanza de vida media. Las cifras que aquí se presentan provienen del Anuario Estadístico de Suiza de 2001, y son válidos también para Liechtenstein.

La Constitución de Liechtenstein garantiza la libertad de creencia y de conciencia y los derechos civiles y políticos a todos, cualquiera sea su fe. Los niños pueden ser eximidos de la enseñanza religiosa en las escuelas públicas acogiéndose a la libertad de religión.

Con arreglo a la Constitución, la Iglesia oficial de Liechtenstein es la católica. El Estado proporciona apoyo financiero a la iglesia católica, así como a la protestante. Como resultado de la constitución de la Arquidiócesis de Liechtenstein, actualmente se está estudiando la cuestión de la separación de la Iglesia y el Estado.

E. Idioma

La Constitución establece que el alemán es el idioma nacional y oficial de Liechtenstein. También se habla comúnmente un dialecto del alemán que tiene características alemanicas.

F. Los derechos humanos y su observancia en Liechtenstein

En lo que respecta a la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, Liechtenstein se atiene al principio de que únicamente se deben contraer obligaciones en virtud de tratados cuando se pueden cumplir en el ámbito nacional. Los tratados internacionales ratificados por el Gobierno de Liechtenstein pasan a formar parte de la legislación nacional desde que entran en vigor en el país. Cuando las disposiciones de un tratado son suficientemente explícitas, no es necesario promulgar leyes específicas para su aplicación. Con arreglo a la práctica vigente, los tratados internacionales tienen, cuando menos, fuerza equivalente a las leyes nacionales.

Todas las leyes y reglamentos, incluidos los acuerdos internacionales, se examinan en el Parlamento de Liechtenstein, conocido como la Dieta, y se publican en la Gaceta Nacional de Leyes (*Liechtensteinischer Landesgesetzblatt, LGBl.*) al entrar en vigor. También se publica en los periódicos información sobre la entrada en vigor de esos instrumentos, cuyos textos pueden solicitarse a la Oficina Administrativa del Gobierno. Por consiguiente, todos los instrumentos jurídicos son de acceso público.

En lo que respecta a los instrumentos internacionales de derechos humanos, una vez que son aprobados por la Dieta, el Gobierno informa al público en la fecha de su entrada en vigor y posteriormente según corresponda. El informe inicial presentado por Liechtenstein al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y las observaciones del Comité al respecto también fueron remitidos a la Dieta y a las organizaciones femeninas, y las conclusiones del Comité se publicaron en un comunicado de prensa oficial.

Parte II

Aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

II. Introducción

La condición jurídica de la mujer en Liechtenstein y la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing

Al conceder a la mujer el derecho al voto en 1984, Liechtenstein comenzó a aplicar, si bien con relativo retraso, una enérgica política para el adelanto de la mujer y la realización del principio de la igualdad entre los sexos. En los últimos 15 años este principio se ha incorporado a la legislación que rige la educación, el empleo, la política y la seguridad social, entre otros, y también se ha producido un cambio en las propias mujeres, que han tomado mayor conciencia de su situación. Las jóvenes, en particular, hoy aprovechan las oportunidades que se les ofrecen con plena confianza y determinación, lo que contribuye al desarrollo de una sociedad democrática e igualitaria.

La política legislativa de Liechtenstein en esta materia se basa primordialmente en el principio de la igualdad entre los sexos, consagrado en la Constitución y en la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, así como en las disposiciones por las que se establece la licencia de maternidad, el derecho a la protección contra los actos de violencia, la enmienda de la Ley del Matrimonio y las leyes que rigen los planes de pensiones de jubilación del Estado y de la empresa privada. En el plano institucional cabe señalar el establecimiento de la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos como departamento permanente del gobierno. Otras medidas de apoyo importantes en esta esfera son la creación de infraestructura para el cuidado de los niños fuera del hogar y otras disposiciones que promueven el bienestar de la familia (subvenciones por hijos a cargo y para las familias monoparentales, subsidios de alquiler, etc.), así como la creación del Premio a la Igualdad, que representa un incentivo para el adelanto de la mujer.

Ya se ha establecido la igualdad de jure entre el hombre y la mujer, pero aún es preciso adoptar algunas medidas para garantizar la igualdad de facto. Así pues, Liechtenstein continúa promoviendo la adopción de medidas encaminadas a conciliar más eficazmente las obligaciones familiares y el empleo, así como a aumentar la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas y económicas. En vista de la clara vinculación que existe entre estas esferas y las funciones tradicionalmente asignadas a cada sexo, la política de Liechtenstein sobre la mujer promueve activamente una mayor toma de conciencia entre la población con el objeto de eliminar los estereotipos sexuales.

La política de Liechtenstein se basa en los cuatro conceptos principales enunciados en la Plataforma de Acción de Beijing, a saber:

1. Los derechos de la mujer son derechos humanos;
2. La protección contra la violencia es un derecho fundamental de la mujer;
3. Debe garantizarse la plena participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones públicos y privados; en todas las esferas;

4. Hay que eliminar la rígida definición de las funciones asignadas a cada sexo.

Liechtenstein prepara y publica informes anuales sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Además, el Gobierno presenta a la Dieta cada cuatro años un informe sobre las medidas adoptadas y otras medidas que pueden adoptarse en lo relativo a la igualdad entre los sexos (véase el anexo 2, Informe sobre la igualdad entre los sexos).

III. Aplicación de algunos artículos de la Convención

Artículo 2

Política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer

- a) **Consagración del principio de igualdad entre el hombre y la mujer en la Constitución y la legislación y medidas adoptadas para la realización de ese principio**

Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer

La Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer³ fue aprobada en 1998 y entró en vigor el 5 de mayo de 1999. La Ley está encaminada a lograr la igualdad de facto de hombres y mujeres en cuanto a su condición y oportunidades de empleo. La eliminación de la discriminación económica que, entre otras cosas, repercute directamente en la capacidad de las mujeres de asegurar su propia subsistencia, es un elemento fundamental de la política de Liechtenstein relativa a la igualdad entre los sexos. La Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer es también un paso importante hacia la conciliación más eficaz de la familia y el empleo, indispensable para asegurar la participación de la mujer en el mercado laboral a largo plazo. Esta Ley se aplica a las relaciones laborales contempladas en el derecho público y privado.

Liechtenstein no ha ampliado el alcance de la Ley a todos los sectores de servicios, de conformidad con las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante “el Comité”). Una Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer centrada en el empleo (semejante a las leyes de países vecinos como Suiza, Austria y Alemania) parece ser el enfoque más indicado para alcanzar la igualdad. Sin embargo, otras medidas favorables en el ámbito político y sociopolítico, como las que se señalan más adelante, se consideran más adecuadas y eficaces que las disposiciones jurídicas para promover y garantizar la igualdad.

La Ley contiene las siguientes disposiciones principales: la prohibición universal de la discriminación, que impide que se sitúe a los trabajadores, directa o indirectamente, en condiciones de desventaja por motivos de sexo, es decir, en razón de su estado civil, situación familiar o, en el caso de las mujeres, el embarazo. Este principio se aplica especialmente a la remuneración (igual remuneración por el mismo trabajo), las condiciones de trabajo, la capacitación y las posibilidades de adelanto profesional y ascenso, así como la terminación de la relación de trabajo (protección contra el despido injustificado). Para proteger la identidad de los trabajadores, la Ley reconoce también el derecho de las asociaciones de instaurar demandas judiciales en su nombre, en vez de dar a conocer públicamente los nombres de

³ Ley de 10 de marzo de 1999 sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, LGB1. 1999 No. 96.

sus afiliados. Se otorga protección adicional a los trabajadores mediante las disposiciones que reducen la carga de la prueba en los casos de presunta discriminación. La carga de la prueba no recae en la víctima de la discriminación sino en el acusado, que debe comprobar que no existe tal discriminación. Se hace excepción únicamente en los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, en los que el marco regulatorio, que sitúa al demandante en una posición más fuerte, concuerda con los principios jurídicos vigentes en el Espacio Económico Europeo.

Una disposición expresa contempla la posibilidad de instaurar una acción judicial para exigir reparación al empleador que no adopte las medidas necesarias para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. Cuando la discriminación se manifiesta en la denegación de empleo, la reparación no puede exceder del equivalente de tres meses de sueldo. En los casos de discriminación en la terminación de la relación de trabajo, la cuantía máxima permitida es el equivalente a seis meses de sueldo. La indemnización por acoso sexual puede ascender a 40.000 francos suizos (22.350 dólares de los EE.UU, aproximadamente). La Ley estipula los derechos y posibilidades de instaurar una demanda y establece que la adopción de medidas especiales adecuadas para la realización de la igualdad de facto entre mujeres y hombres no constituye discriminación.

Aplicación

Aunque la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos, establecida por el Gobierno, la Asociación de Hombres y Mujeres Trabajadores ("*Arbeitnehmer Innenverband*") y varias organizaciones femeninas tienen conocimiento de algunos casos de discriminación salarial y acoso sexual, hasta la fecha ninguna de las mujeres agraviadas ha presentado denuncia sobre la materia. Por lo tanto, no se han establecido todavía los mecanismos de mediación previstos en la Ley, que se determinarán al recibir la primera denuncia. Las mujeres agraviadas se abstienen de adoptar medidas por temor a que ello pueda tener como consecuencia la finalización de su relación de empleo, su señalamiento y estigmatización, la reducción de sus oportunidades en el mercado de trabajo, o la posibilidad de quedar desempleadas. Por ser Liechtenstein un país muy pequeño, es difícil que las demandantes protejan su identidad y sólo pueden conservar el anonimato si la acción judicial se instaura con la protección de una asociación u organización, como la Asociación de Hombres y Mujeres Trabajadores. Sin embargo, la presentación de una demanda de ese tipo está sujeta a la condición de que varias personas de la misma de la empresa hayan sido objeto de discriminación. Esto no ha ocurrido desde que entró en vigor hace dos años la Ley de Igualdad entre el Hombre y la Mujer. Para la aplicación de la Ley es importante que las personas que son objeto de discriminación se valgan efectivamente de las medidas de recurso a su disposición.

Con el fin de informar más eficazmente a las mujeres de los recursos jurídicos de que disponen en caso de discriminación, el Gobierno proporciona apoyo financiero a la Oficina de Información y Contacto para la Mujer y a la Asociación de Trabajadores⁴ para llevar a cabo actividades de divulgación y asesoramiento.

⁴ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, LGB1. 1999 No. 96.

Enmienda de la Ley del Matrimonio

La Ley del Matrimonio enmendada entró en vigor el 1° de abril de 1999⁵. La Ley establece la igualdad de hombres y mujeres en lo que respecta a la edad permitida para contraer matrimonio y la adquisición de la ciudadanía y contiene nuevas disposiciones sobre la disolución del matrimonio por las que se permite la separación y el divorcio por consentimiento mutuo. También pone a las mujeres casadas que no desempeñan un trabajo remunerado en igualdad de condiciones en lo que respecta a los derechos de pensión en caso de divorcio, de modo que las amas de casa tienen derecho a la mitad de la prestación pensional del marido acumulada durante el matrimonio. La Ley sobre los Planes de Pensión de las Empresas⁶ y la Ley sobre el Fondo de Pensiones de Seguridad Social de los Empleados Públicos⁷ se enmendaron en consecuencia (véase la sección correspondiente al artículo 11).

Medidas adoptadas

Se han adoptado diversas medidas para aplicar las disposiciones aprobadas en la Conferencia Beijing+5 celebrada en el año 2000, y de la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer. El Gobierno da a conocer anualmente sus planes para la aplicación de esas medidas y presenta a la Dieta cada cuatro años un informe en que se resumen dichos planes (véase el anexo 2, Informe sobre la igualdad entre los sexos correspondiente a 2000). La Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos, establecida por el Gobierno, cumple una función fundamental en la formulación y ejecución de medidas pertinentes y la preparación de informes, y sirve también como primera instancia de recurso para las mujeres cuyos derechos han sido vulnerados. La Oficina fue creada por el Gobierno en 1996 por un período inicial de tres años; sin embargo, con el respaldo jurídico que le otorgó la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, en 1999 se convirtió en un órgano de carácter permanente. La Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer⁸ proporcionó también fundamento jurídico a la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer, órgano consultivo permanente del Gobierno, que se encarga de formular a éste recomendaciones y propuestas, de emitir opiniones en los debates sobre los proyectos legislativos concernientes a la igualdad, y de llevar a cabo actividades de divulgación y preparar informes sobre su propia labor y sobre temas concretos pertinentes a la igualdad entre los sexos, las medidas adoptadas, etc.

b) Prohibición de la discriminación contra la mujer mediante la adopción de medidas legislativas y de otra índole

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, y la enmienda de la Ley del Matrimonio y de las leyes de seguridad social se han terminado de concretar las medidas legislativas que garantizan la igualdad entre los sexos. Más aún, no existen actualmente disposiciones jurídicas que discriminen contra la mujer. El Gobierno dirige ahora todos sus esfuerzos hacia la aplicación práctica de los principios de no discriminación y de igualdad entre los sexos. La base programática de

⁵ Ley de 17 de diciembre de 1998 por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 1999 No. 28.

⁶ Ley de 23 de noviembre de 2000, por la que se enmienda la Ley sobre los Planes de Pensiones de las Empresas, LGB1. 2000 No. 296.

⁷ Ley de 23 de noviembre de 2000, por la que se enmienda la Ley sobre el Fondo de Pensiones de Seguridad Social de los Empleados Públicos, LGB1. 2000 No. 297.

⁸ LGB1. 1999 No. 96 (artículo 18).

esos esfuerzos la constituyen el plan anual de aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y las medidas complementarias ya mencionadas.

Liechtenstein pasó a ser miembro del Espacio Económico Europeo el 1º de mayo de 1995 y desde entonces ha incorporado en su legislación nacional y aplicado en su territorio nueve directivas para la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer en diversas esferas. Desde 1996 se han adoptando las tres directivas siguientes:

- La Directiva 96/34/CE del Consejo de la Unión Europea, de 3 de junio de 1996, sobre el Acuerdo Marco de permisos parentales, concluido por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES);
- La Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por motivos de sexo;
- La Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

Hay que matizar las observaciones del Comité, basadas en el último informe de Liechtenstein, sobre la persistencia de pautas de conducta patriarcales. El principio patriarcal en el matrimonio, por ejemplo, se suprimió desde 1992, cuando se enmendó la Ley correspondiente en favor del principio de asociación, que adquirió mayor importancia con la enmienda de 1999, que hace posible la separación y el divorcio por consentimiento mutuo. Sin embargo, al evaluar los patrones de conducta y estructuras sociales, es preciso tener en cuenta sus antecedentes históricos y culturales. Para modificar esas conductas y estructuras es indispensable crear una mayor conciencia en la población en general. Este es un proceso que se logra en un período de tiempo relativamente largo, al que el Gobierno presta su apoyo decidido. Sin embargo, en última instancia corresponde a la propia población, y en particular a las mujeres, promover y producir ese cambio de actitud. Las organizaciones femeninas de Liechtenstein han hecho ya una contribución muy importante a este respecto.

Artículo 3

Los derechos humanos y las libertades fundamentales

Liechtenstein suscribió el 10 de diciembre de 1999 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 6 de octubre de 1999, que entró en vigor el 22 de diciembre de 2000 y que prevé la presentación de comunicaciones por particulares. Liechtenstein tiene intención de ratificar el Protocolo Facultativo a más tardar en 2002.

Artículo 4

Medidas especiales encaminadas a lograr más rápidamente la igualdad de facto entre el hombre y la mujer

El artículo 31 de la Constitución de Liechtenstein prohíbe toda discriminación ante la ley por motivos de sexo (incluida la discriminación positiva a favor de la mujer), con excepción de las disposiciones relativas al embarazo, el parto y la maternidad. Sin embargo, a lo largo de los años se han adoptado diversas medidas positivas para el adelanto de la mujer, entre ellas las mencionadas en relación con el artículo 7 dirigidas a promover la representación de la mujer en la política, el “año

de orientación profesional” a que se hace referencia en relación con el artículo 5, que facilita el regreso de la mujer al trabajo, y varias medidas de divulgación. Pese a estos esfuerzos, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la actividad política, en la vida pública, en la enseñanza superior y en los cargos directivos del sector empresarial, por lo que el Gobierno de Liechtenstein seguirá dirigiendo activamente su atención a estos aspectos en su política relativa a la mujer.

Artículo 5

Modificación de los patrones socioculturales de conducta

a) Medidas encaminadas a eliminar los prejuicios basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Aunque todos los jóvenes, hombres y mujeres, tienen la oportunidad de aprender cualquier oficio que elijan, siguen existiendo obstáculos culturales y estructurales que influyen, en la práctica, en las decisiones de unos y otras al elegir su ocupación. Para contrarrestar esa situación, el Gobierno decidió, en el otoño de 1999, establecer un *Berufs-Impulsjahr* (año de orientación profesional) para las mujeres y niñas, con el objeto de ayudar a las jóvenes a elegir una ocupación y, al mismo tiempo, apoyar a las mujeres que regresan al trabajo después de haberlo dejado por obligaciones familiares.

La Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos, por encargo del Gobierno y en cooperación con la organización juvenil “Aja”, la Oficina de Capacitación Ocupacional, la Oficina de Servicios Sociales, la Oficina de Asesoramiento Profesional, la Oficina de Educación de Adultos y la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra), la Cámara de Industria y Comercio de Liechtenstein, el Departamento de las Escuelas y la Asociación *Bildungsarbeit für Frauen* (de enseñanza para la mujer) ejecutaron el proyecto en dos etapas. La primera (que abarcaba de abril a noviembre de 2000) estaba dirigida a las jóvenes que comenzaban a trabajar después de dejar la escuela, en tanto que la segunda (agosto de 2000 a junio de 2001) estaba dirigida a las mujeres que deseaban reingresar a la fuerza de trabajo después de haber dejado de trabajar durante algunos años por motivos familiares.

La primera parte del proyecto del año de orientación profesional, dirigida a las jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, tenía por objeto instruir a las muchachas y las jóvenes sobre la importancia de una base sólida de capacitación y preparación profesional, ampliar sus perspectivas en cuanto a las carreras posibles, alentar a los niños y niñas a poner en tela de juicio las funciones asignadas tradicionalmente a los dos sexos y sensibilizar a los padres y maestros sobre la igualdad de oportunidades en la elección de la carrera. Con este fin se llevaron a cabo diversas actividades en las escuelas. En el proyecto *Starke Frauen – Ganze Männer* (mujeres fuertes – hombres completos) se llevó a cabo un experimento en el que los niños y niñas de una escuela secundaria intercambiaron durante cuatro días las funciones tradicionales. Las chicas se dedicaron a oficios artesanales y técnicos y los muchachos a tareas domésticas y sociales. En otro proyecto, denominado *Frauenberufe – Männerberufe* (ocupaciones femeninas – ocupaciones masculinas), se puso en tela de juicio la elección de la carrera basada en las funciones tradicionales de los dos sexos. Como parte del proyecto, los muchachos pasaron un día en varios jardines infantiles, en tanto que las niñas visitaron una empresa técnica y la escuela de tecnología avanzada de Liechtenstein. Además, entre abril y noviembre de 2000 se dictaron varios cursos

prácticos para las niñas con el fin de suministrarles información sobre el trabajo en el sector artesanal y técnico, y ayudarlas a descubrir su propia identidad y promover su confianza en sí mismas.

Estas actividades se complementaron con medidas encaminadas a crear una mayor conciencia pública, así como diversas actividades de información. Por ejemplo, la campaña *Umdenken öffnet Horizonte* (un cambio de mentalidad abre nuevos horizontes) ayudó a crear conciencia de los estereotipos de género latentes en el empleo y, mediante la publicación de una serie de artículos periodísticos sobre mujeres que se dedican a carreras poco convencionales, mostró las posibilidades que existen de optar por distintas carreras.

Aunque varios proyectos relacionados con el año de orientación profesional han sido bien recibidos, sigue siendo necesario que la población destinataria, los encargados de la toma de decisiones y los grupos de interés unan más eficazmente sus esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en materia de empleo. Tendrá que continuar el trabajo que se lleva a cabo actualmente en todos los niveles para sensibilizar a la población sobre la importancia y la necesidad de lograr progreso a este respecto, ya que, como lo demuestran las reacciones de los niños y de los maestros que participaron en estas actividades escolares, los proyectos de este tipo ofrecen una valiosa oportunidad de modificar la actitud hacia estas cuestiones. La Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos ha adoptado ya varias iniciativas en ese sentido, como la formulación de un plan de estudios de educación permanente que en el futuro comprenderá semanas dedicadas a la proyección de la carrera, con la participación de profesionales de diversas disciplinas. Además, mediante diálogos con expertas sobre la enseñanza se analizará la participación de las niñas y mujeres en el sector de la ciencia y la tecnología.

El proyecto interregional sobre las decisiones de las muchachas al elegir su profesión, que se está llevando actualmente en St. Gallen (Suiza), Liechtenstein y Vorarlberg (Austria), se centra en las posibilidades de carrera de las jóvenes. Esto debe considerarse en el contexto de que las carreras reservadas tradicionalmente a las mujeres siguen siendo, en la mayoría de los casos, las que reciben menor remuneración y se consideran socialmente inferiores, a la vez que ofrecen menos posibilidades de adelanto o capacitación que las carreras que siguen tradicionalmente los hombres. En una primera etapa se llevó a cabo un estudio sobre las medidas adoptadas para superar las limitaciones en la elección de una carrera. La segunda etapa consistió en la organización de un diálogo entre representantes de los sectores de la enseñanza, los negocios y el comercio, la administración pública, los sindicatos y las organizaciones femeninas, con miras a formular medidas nacionales y transnacionales para eliminar esas discrepancias. Se prevé que el proyecto terminará en junio de 2001.

La segunda parte del año de orientación profesional está orientada hacia las mujeres que reingresan al mercado de trabajo y se centra en las dificultades que enfrentan las mujeres al reanudar su actividad laboral después de haberla suspendido por motivos familiares. Se han establecido diversos programas para ayudar a las mujeres que aún se están preparando y orientando para regresar al trabajo, así como a las que desean volver a trabajar inmediatamente. Estos programas destinados especialmente a las mujeres tratan cuestiones relativas a la distribución del tiempo e incluyen también seminarios de orientación, motivación y manejo del estrés, así como análisis de la situación individual de las mujeres interesadas en volver al

trabajo. Se organizan conferencias nocturnas en las que se proporciona información útil y concisa sobre asesoramiento profesional, becas de estudio y búsqueda de empleo. La oficina de asesoramiento profesional está organizando un seminario intensivo en el que se tratará especialmente la cuestión de la reorientación y el análisis de la situación individual de las mujeres.

En esta era de la información, la capacidad de utilizar una computadora es indispensable en muchos oficios. Por ello se ha incluido un programa de capacitación en informática como parte del año de orientación profesional. Para complementar estas actividades, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra) ha distribuido un folleto con recomendaciones útiles para las mujeres que regresan al trabajo⁹, y la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos ha encargado un estudio sobre la planificación adecuada del regreso al trabajo, que espera dar a conocer en el verano de 2001. Estas actividades han sido divulgadas y analizadas por los medios de comunicación, con el fin de informar al público en general. El curso de informática tuvo muy buena acogida; sin embargo, la participación en otras actividades no ha sido tan nutrida como se esperaba. No se ha determinado aún si esto se debió a falta de interés o a la escasez de oportunidades.

En teoría, se trata de explorar nuevas oportunidades y posibilidades para facilitar el regreso de las mujeres al trabajo tras una interrupción del empleo por motivos familiares. Entre las posibles medidas que se han considerado figuran la organización de cursos prácticos en colaboración con las empresas, la enmienda de las leyes que rigen la concesión de becas de estudio (para poner a disposición de las mujeres que regresan al trabajo becas y/o préstamos a relativamente largo plazo), el fomento del empleo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles en todos los niveles, así como el establecimiento de guarderías infantiles y servicios de ayuda con los deberes escolares, y la distribución de alimentos en las escuelas. También deberán ofrecerse incentivos a las empresas que contratan mujeres que regresan al mercado de trabajo.

Algunos de los costos que supone la capacitación o readiestramiento de las mujeres para que puedan reanudar la actividad productiva se sufragan mediante disposiciones de desgravación fiscal. Las personas que no tienen un empleo remunerado y que se ocupan del cuidado de los hijos pueden deducir el costo de la capacitación o el readiestramiento de sus declaraciones de renta.

b) Medidas encaminadas a asegurar una comprensión adecuada de la maternidad como función social

El Gobierno de Liechtenstein proporciona diversas formas de apoyo a las familias con hijos. Además de la asignación única que se paga por el nacimiento de un hijo y la subvención de maternidad que se ofrece a las trabajadoras independientes y a las amas de casa que no perciben ingresos propios, el Estado proporciona a los padres un estipendio mensual por cada hijo. Las enmiendas de 1999 y 2000 de la Ley de Prestaciones Familiares preveía un aumento del apoyo estatal por cada hijo (*Kindergeld*) e instituía subvenciones para las familias monoparentales¹⁰, mediante

⁹ El folleto se titula *Wiedereinstieg ins Erwerbsleben* (El Reingreso al Trabajo).

¹⁰ LGB1. 1999 No. 98 y LGB1. 2000 No. 212.

las cuales los padres o madres solos reciben una ayuda del Estado, además de las prestaciones por hijos a cargo, en vista de las circunstancias financieras más difíciles de las familias monoparentales y las mayores dificultades que enfrentan para conciliar las obligaciones familiares y el trabajo. Las familias con hijos también tienen derecho a varias deducciones fiscales.

En lo que respecta al cuidado y la crianza de los hijos, los padres disponen de una amplia gama de servicios de asesoramiento estatales y privados. La Cruz Roja de Liechtenstein asesora a las madres y a los padres sobre el cuidado de los lactantes y niños pequeños, el Servicio para los Niños y los Adolescentes, administrado por el Estado, ofrece servicios privados de asesoramiento a los padres, los niños y los adolescentes, y el Foro de Padres e Hijos, una entidad privada, ofrece asesoramiento sobre la atención de los niños y la vida en familia, así como servicios de atención psicopedagógica para las familias.

En los últimos años se ha dado también una atención más adecuada a la maternidad en el contexto de la seguridad social. La enmienda de la Ley del Matrimonio que entró en vigor en 1999 y las consiguientes enmiendas de las leyes relativas a las pensiones introdujeron el concepto de usufructo compartido de la pensión de jubilación en caso de divorcio, por el cual las mujeres casadas que hayan dejado de trabajar para dedicarse al cuidado del hogar pueden reclamar, en caso de divorcio, la mitad de la prestación pensional del marido acumulada durante el matrimonio¹¹. En 1997, la pensión para parejas casadas se reemplazó por la pensión individual. Estas dos enmiendas benefician principalmente a las mujeres no empleadas (véase la sección correspondiente al artículo 11). El manual sobre el divorcio publicado en 2000 por la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra) ofrece información a las mujeres y los hombres sobre todos los aspectos importantes relativos a la separación y el divorcio. El manual titulado *Altersvorsorge – was Frauen wissen müssen* (Información útil para la mujer sobre las pensiones de jubilación), también publicado por Infra, contiene información para las mujeres sobre las pensiones.

Con el fin de que las madres empleadas puedan conciliar mejor sus obligaciones familiares y el trabajo, se les concede una licencia de maternidad de 20 semanas. El Gobierno aprobó en 1999 y está perfeccionando actualmente un proyecto de ley por el que se establece una licencia adicional para el cuidado de los hijos (véase la sección correspondiente al artículo 11). El Estado proporciona apoyo económico a las guarderías infantiles, y en marzo de 2001 el Gobierno aprobó una Ordenanza por la que se requiere el registro de las instalaciones y servicios privados de guardería que atienden a niños y adolescentes fuera del hogar. Se prevé que la Ordenanza será sometida a la consideración de la Dieta en el curso del año.

¹¹ Ley de 17 de diciembre de 1998, por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 1999 No. 28 y Ley de 23 de noviembre de 2000, por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 2000 No. 298. Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre Prestaciones de Jubilación de las Empresas, LGB1. 2000 No. 296 y Ley de 23 de noviembre de 2000, por la que se enmienda la Ley sobre el Fondo de Pensiones de Seguridad Social de los Empleados Públicos, LGB1. 2000 No. 297.

Artículo 6

Eliminación de todas las formas de explotación y violencia contra la mujer (en particular, la trata de mujeres y la prostitución)

La prostitución y la trata de mujeres

Las leyes nacionales de Liechtenstein consideran la promoción de la trata de mujeres y el fomento de la prostitución como delitos punibles con pena de prisión de hasta 10 años de duración. Esas disposiciones sirven principalmente para tipificar como delito el proxenetismo. La persona prostituida sólo es objeto de sanción penal si su conducta perturba el orden público¹². En el caso de delitos transnacionales, se aplican las disposiciones de la Ley de Asistencia Jurídica Mutua.

No se han registrado casos de trata de mujeres en Liechtenstein desde 1999. En lo que respecta a la prostitución, Liechtenstein ha suministrado asistencia jurídica mutua en tres casos, dos de los cuales correspondían a solicitudes de asistencia de Suiza y otro de Austria. Además la policía de Liechtenstein recibió en el año 2000 una denuncia de un presunto caso de fomento y explotación ilícita de la prostitución, que aún se está investigando. Otra denuncia de presunta promoción de la prostitución fue retirada por falta de pruebas.

El derecho de protección contra la violencia

La nueva “Ley de Protección contra la Violencia”¹³ entró en vigor el 1º de febrero de 2001. Como innovación fundamental, esta Ley contiene una disposición relativa a la protección contra la violencia en el hogar que comprende el derecho de expulsar del hogar a los posibles perpetradores, como medida de precaución. Cuando se prevé la posibilidad de un ataque grave contra la vida, salud o libertad de una persona, la policía puede expulsar al posible agresor, como medida de precaución, y emitir un interdicto provisional para garantizar la debida protección de la posible víctima. Con esa disposición se suprime la práctica anterior, por la que las víctimas de la violencia (principalmente mujeres y niños) se veían obligadas a abandonar el domicilio familiar.

La aplicación de la Ley de Protección contra la Violencia representa una tarea difícil para la policía, que está facultada para emitir órdenes de expulsión. En cada caso, los agentes de policía deben determinar de inmediato si ha ocurrido un acto de violencia (puesto que la expulsión se considera principalmente una medida de precaución) y si hay grave peligro inminente. Los agentes de policía que están encargados de estos casos recibirán capacitación intensiva durante el año. Hasta el momento no se ha emitido ninguna orden de expulsión.

En varias zonas no se dispone de información desglosada por sexo que indique la frecuencia de los actos de violencia contra la mujer. El sistema general de estadísticas económicas (*Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung*) creado recientemente representa un primer paso hacia el mejoramiento de los datos estadísticos. También se prevé la adopción de otras medidas. Próximamente se establecerá un grupo de trabajo dirigido por la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos, del cual formarán parte representantes de los órganos que se ocupan de la violencia contra la mujer, en particular la policía, los servicios médicos, la Oficina de Servicios Sociales

¹² Código Penal de 24 de junio de 1987 (artículos 210 y 213 a 217), LGB1, 1988 No. 37.

¹³ Ley de 14 de diciembre de 2000, por la que se enmienda la Ley sobre las Fuerzas de Policía, LGB1. 2001 No. 27.

y el Tribunal Supremo. Los casos de violencia también quedarán incluidos en un sistema general de registro que se establecerá próximamente.

Como otro medio de mejorar los datos estadísticos, en febrero de 2001 se puso en marcha un proyecto interregional de tres años de duración cuyos objetivos serán compilar datos transnacionales sobre la violencia en el hogar, crear una mayor conciencia del problema y sensibilizar al público a escala transnacional mediante el suministro de información y una intervención eficaz y competente contra la violencia (por medio de la comunicación, la cooperación, la prevención, el fomento de una mayor conciencia social y la prestación de asistencia adecuada).

Enmienda de las leyes relativas a los delitos sexuales

La enmienda de las leyes relativas a los delitos sexuales entró en vigor en febrero de 2001¹⁴. Las nuevas disposiciones hacen hincapié en la importancia de dar a las mujeres los instrumentos necesarios para que puedan decidir libremente sobre los asuntos que conciernen a su sexualidad (libre determinación en materia sexual). Las principales innovaciones en lo que respecta a la igualdad entre los sexos y la protección de la mujer contra la violencia son la ampliación de la norma de prescripción de los delitos sexuales, la tipificación de la violación por el marido como delito penal y la inclusión del acoso sexual en el lugar de trabajo como delito sexual.

La ampliación de la norma de prescripción, que establece medidas de protección de las víctimas después de la vulneración de sus derechos, comprende la violación, la coacción sexual, las agresiones sexuales, el abuso sexual y la comisión de actos que pongan en peligro a un menor o adolescente, el incesto, el abuso de poder, el proxenetismo, el fomento de la prostitución y la trata de personas. La violencia y la coacción sexual dentro de la relación matrimonial o de cohabitación dan lugar a pena de prisión hasta por un período de 10 años, siempre que la víctima instaure una denuncia penal contra el perpetrador. El acoso sexual, ya sea verbalmente o por acciones injuriosas, da lugar a la imposición de multas o a pena de prisión hasta por un período de seis meses. No se han denunciado a las autoridades competentes infracciones de estas leyes desde que entraron en vigor las enmiendas.

En lo que respecta a la explotación sexual de los niños y adolescentes, en 1999 se puso en práctica el “modelo de tutoría”, que prevé una estrecha colaboración entre representantes de diversas disciplinas para hacer frente a este problema.

Artículo 7

Igualdad en la vida política y pública

El Gobierno está integrado por cinco miembros designados por el Príncipe por recomendación de la Dieta. El Gobierno es la autoridad ejecutiva suprema y tiene a su mando aproximadamente 30 departamentos, varias misiones diplomáticas en el exterior y otras divisiones y organismos. Unas 50 comisiones y consejos asesores prestan apoyo a la labor de la administración.

¹⁴ Ley de 13 de diciembre de 2002 por la que se enmienda el Código Penal (Delitos Sexuales), LGB1. 2001. No. 16.

Cada cuatro años se elige a la Dieta, que está integrada por 25 diputados, elegidos por sufragio universal e igualitario mediante el voto secreto directo, de acuerdo con el sistema de representación proporcional. En el período en curso (2001-2005), tres partidos están representados en la Dieta. El Partido Cívico Progresista de Liechtenstein tiene la mayoría absoluta con 13 escaños, mientras que la Unión por la Patria tiene 11 escaños y el partido de la Lista Libre de Electores tiene uno.

Las mujeres ocupan tres de los 25 escaños y dos de los ocho puestos suplentes. Desde 1993 hasta 1997, dos de los cinco miembros del Gobierno eran mujeres; desde 1997 hasta la fecha ha habido sólo una mujer en el Gobierno. Las mujeres también constituyen una minoría en las comisiones y consejos nacionales, así como en los concejos comunitarios locales. Sólo dos comisiones están presididas por mujeres. Estas cifras indican que la participación de la mujer en la política sigue siendo insuficiente. La escasa presencia de las mujeres en la actividad política es particularmente lamentable, en vista de las medidas que se han adoptado en los últimos años para el adelanto de la mujer, especialmente en el período anterior a las elecciones de los concejos locales de 1999 y las elecciones parlamentarias de 2001.

Medidas adoptadas recientemente para promover el adelanto de la mujer

En 1986, los dos partidos mayoritarios representados en la Dieta (la Unión por la Patria y el Partido Cívico Progresista) establecieron comisiones para el adelanto de la mujer en la política, en tanto que el partido de oposición más pequeño (la Lista Libre de Electores), desde su fundación en 1985, ha hecho gran hincapié en la promoción de la mujer y ha establecido un grupo de trabajo sobre la política relativa a la igualdad entre los sexos, para promover la paridad de hombres y mujeres en diversas esferas. El Gobierno también aprobó en 1997 la “norma de dos tercios”, por la cual ninguno de los dos sexos deben tener mayoría de más de dos tercios en los comités establecidos por el Gobierno. Las estadísticas correspondientes a 1999 indican un aumento de la representación de la mujer en dichos comités a partir de 1997, pero revela que las mujeres aún no han alcanzado la meta establecida de un tercio de las comisiones y consejos. Con el fin de aplicar más eficazmente la norma de los dos tercios, el Gobierno identificó en 1999 a un grupo de mujeres elegibles, creando para ello un banco de datos con los nombres de todas las mujeres interesadas en formar parte de un comité. El Gobierno consulta este banco de datos al designar a los integrantes de las diversas comisiones.

Pese a los esfuerzos que se han hecho para lograr la igualdad, las mujeres siguen estando subrepresentadas en otras esferas de la vida pública, en el sector empresarial y en la educación superior. El Premio a la Igualdad, establecido por el Gobierno en 2000, se otorga anualmente en reconocimiento de actividades meritorias para el adelanto de la mujer. El Premio a la Igualdad correspondiente al año 2000 se concedió a la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra), por un proyecto en favor de las mujeres migrantes que tenía como finalidad mejorar su integración en la sociedad. En 2001 el premio se otorgó a la asociación *Bildungsarbeit für Frauen* por su proyecto de apoyo a las jóvenes empresarias. Lamentablemente, desde que se creó el Premio no se ha presentado a consideración del jurado ningún proyecto del sector empresarial.

Medidas para el adelanto de la mujer adoptadas en el período anterior a las elecciones locales y parlamentarias

A partir de un análisis de la participación de la mujer en el proceso electoral realizado en 1997, el Gobierno comisionó a la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos para que formulara una serie de medidas que deberían adoptarse en el período anterior a las elecciones de 1999 a los concejos locales, incluidas medidas a corto, mediano y largo plazo para mejorar la representación de la mujer en la política. También en 1999 se estableció el grupo de mujeres elegibles al que se hizo referencia anteriormente.

Las medidas adoptadas han dado buen resultado a largo plazo en el ámbito de la política local. En 1999 había 17 mujeres y 93 hombres en los concejos locales de todo el país, mientras que en la actualidad hay 28 mujeres y 83 hombres en esos concejos, lo que representa un aumento de más de un tercio. Este adelanto augura mejores resultados en el futuro.

En 1999, la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer encargó que se realizara un estudio sobre la mujer en la actividad política, en el que se llevaron a cabo entrevistas exhaustivas con mujeres dedicadas a la política, sobre los estímulos y obstáculos que encontraban en su trabajo. El estudio sirvió de base para formular medidas en anticipo de las elecciones parlamentarias. Los resultados del estudio y las medidas adoptadas se dieron a conocer a los partidos políticos.

Para las elecciones parlamentarias celebradas en la primavera de 2001, la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer, en cooperación con la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Sexos, organizó, a partir de las medidas ya señaladas, diversas actividades para las mujeres interesadas en la política y, en una segunda etapa, para las candidatas a la Dieta. También se dictaron cursos a las mujeres dirigidos a fomentar su confianza en sí mismas, y cursos sobre el trato con los medios de comunicación, sobre técnicas de exposición y sobre el perfeccionamiento de la capacidad de oratoria. Otros cursos en torno al tema de *Männerstaat – Frauenstaat* (País de hombres – país de mujeres) examinaban las “reglas de juego” de la política, que en gran parte favorecen a los hombres, y proporcionaban información y recomendaciones para superar los obstáculos con que se enfrentan las mujeres en esta actividad. Además, se llevó a cabo una campaña basada en la utilización de carteles y la transmisión de anuncios radiofónicos para alentar a las mujeres a presentarse como candidatas a la Dieta, y una segunda campaña con carteles para movilizar a los votantes.

Los resultados de las elecciones fueron poco alentadores en lo concerniente a la igualdad entre los sexos. Aunque la proporción de mujeres en la Dieta aumentó de dos a tres diputadas, falta mucho para alcanzar la meta de una representación más equitativa de los dos sexos. Sin embargo, como ocurrió en las elecciones locales, se prevé que las medidas adoptadas tendrán un efecto positivo a largo plazo.

Los requisitos fundamentales para mejorar la representación de la mujer en la política y en el ámbito empresarial consisten en crear una mayor conciencia entre la población y entre las propias mujeres, así como en adoptar medidas para el adelanto de la mujer que respalden su participación. Las medidas de corto, mediano y largo plazo que aquí se señalan se perfeccionarán y aplicarán más ampliamente para conseguir que una mayor proporción de mujeres participen en la actividad política a más largo plazo.

La intervención de las organizaciones no gubernamentales en la política estatal sobre la mujer también permite al Gobierno aprovechar las sinergías. Con ocasión del décimo quinto aniversario de la concesión del derecho al voto a la mujer, las organizaciones femeninas de Liechtenstein movilizaron a más de 150 mujeres para que participaran en un congreso. En esta reunión se aprobó una lista de las medidas que convendría adoptar para lograr una mayor igualdad de oportunidades, que se presentó luego al Gobierno, los partidos políticos, los sectores empresarial y comercial y los medios de comunicación, con los que se entablaron también diálogos directos.

Artículo 8

Participación de la mujer en el Gobierno y en las organizaciones internacionales

El número de mujeres en el Gobierno y en las organizaciones internacionales ha aumentado constantemente en los últimos años. Sin embargo, aún no es suficiente para que haya concordancia con el principio de igualdad entre los sexos. Una mujer forma parte del Gobierno de Liechtenstein, encargada de las carteras de justicia, educación, transporte y comunicaciones.

Dos de las seis representaciones permanentes de Liechtenstein ante las organizaciones internacionales están encabezadas por mujeres.

Artículo 10

Educación

Un estrecho intercambio multilateral en el sector educativo

El sistema de educación pública de Liechtenstein consiste de una serie de jardines infantiles comunales y escuelas elementales (cursos 1 a 5), 8 escuelas de secundaria (cursos 6 a 9) y un *Gymnasium* (escuela secundaria superior que prepara a los alumnos para la universidad) (cursos 6 a 13), complementados por dos escuelas privadas de enseñanza primaria y secundaria, dos universidades privadas y una escuela técnica superior (*Fachhochschule*). Por ser Liechtenstein un país muy pequeño, la educación que se ofrece se limita a los años de escolaridad obligatoria y diversas de formas de educación y capacitación complementaria (la escuela técnica superior, programas de aprendices, y la escuela de artes y oficios). En Liechtenstein no hay ninguna universidad pública; sin embargo, se garantiza a la población una educación altamente calificada mediante vínculos estrechos con el sistema educativo de los países vecinos, en particular el de Suiza. La colaboración de Liechtenstein y Suiza en el ámbito de la educación general y la capacitación en artes y oficios permite que los graduados de Liechtenstein tengan libre acceso a la educación en Suiza. De manera recíproca, Liechtenstein hace aportaciones a los servicios educativos de los cantones suizos. Sin embargo, muchos de los graduados de Liechtenstein también completan su educación en Austria, el segundo país vecino de Liechtenstein. En virtud de un acuerdo bilateral, los ciudadanos de Liechtenstein tienen libre acceso a las universidades y escuelas técnicas superiores de Austria. En contraprestación, Liechtenstein hace contribuciones especiales (premios, etc.) para promover determinados institutos universitarios. El acceso a las instituciones educativas de otros países europeos se rige conforme a las disposiciones de las diversas convenciones europeas. Estos vínculos estrechos con los Estados vecinos y otros países europeos debe tenerse en cuenta al considerar la aplicación del principio de igualdad entre los sexos en las escuelas de Liechtenstein.

Educación complementaria para los niños extranjeros

Liechtenstein ofrece a los niños en edad de escolaridad obligatoria que no hablan alemán cursos intensivos y complementarios de este idioma. Dichos cursos están integrados en el plan de estudios de las escuelas públicas y tienen como finalidad promover la integración lingüística y cultural de esos niños en la sociedad. El Estado también apoya los cursos que dictan entidades privadas (asociaciones de extranjeros) en el idioma y la cultura del país de origen de los niños, facilitando a esas entidades la infraestructura necesaria.

El principio de igualdad entre los sexos en las escuelas de Liechtenstein

Los niños y las niñas están representados igualmente en las escuelas de Liechtenstein en todos los niveles. En el año escolar de 1999/2000 se implantó un nuevo plan de estudios para los cursos de escolaridad obligatoria, que se encuentra actualmente en su etapa de ensayo y evaluación. En este nuevo plan de estudios se tienen en cuenta todos los aspectos de la igualdad entre los sexos y se prevén iguales disposiciones para los niños y las niñas. Además, un conjunto de materiales de información sobre la igualdad entre los sexos y las funciones asignadas al hombre y la mujer, preparado por un grupo de trabajo dirigido por la Oficina de Material Didáctico, contiene ejemplos concretos para la instrucción basada en criterios imparciales en cuanto al género, destinados a todos los niveles de enseñanza, y que pueden aplicarse fácilmente en la práctica.

Las medidas encaminadas a promover la igualdad entre los sexos en la elección de la carrera (el año de orientación profesional y el proyecto interregional sobre la elección de carrera de las niñas de St. Gallen, Liechtenstein y Vorarlberg) se examinan en la sección correspondiente al artículo 5.

A petición de muchos padres de familia, la jornada de las escuelas y los jardines infantiles abarca mañana y tarde. Sin embargo, no hay programas de alimentación escolar. En lo que respecta a las escuelas elementales y de secundaria de las comunas, el Departamento de Escuelas hasta el momento no ha consentido a las peticiones de los padres a este respecto. Se examinó una propuesta de ampliar el programa de alimentación en la escuela secundaria de una comuna, pero el proyecto no se ejecutó por considerarse innecesario. La situación es distinta en las escuelas secundarias a las que asisten alumnos de diversas comunas (*Liechtensteinisches Gymnasium, Schulzentrum Unterland, Oberschule Vaduz*), en las que se ofrecen distintos programas de alimentación escolar que son utilizados por un gran número de alumnos.

Artículo 11

Empleo, maternidad y seguridad social

Perspectiva general de la economía

Liechtenstein es un moderno Estado industrial y de servicios, que mantiene vínculos con países de todo el mundo. El éxito de su economía en los últimos decenios se debe a la liberalidad de su legislación económica, que ha permitido crear condiciones favorables. Liechtenstein también posee un sector industrial altamente productivo y orientado hacia el exterior, que genera más del 40% del producto nacional bruto, así como un sector comercial diversificado y competitivo. Esa amplia diversificación ha sido y sigue siendo un factor fundamental en el crecimiento

constante de la economía de Liechtenstein y en su capacidad de evitar las tendencias recesivas. El desempleo es bajo en comparación con las cifras internacionales, y se aprovecha una alta proporción de la oferta de mano de obra. El desempleo rara vez excede del 2% y es actualmente del 1%. En 2000, la tasa de inflación en Liechtenstein fue del 1,6%.

El lugar de trabajo y la maternidad

El trabajo se sigue clasificando en ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas. En los sectores sociales (doméstico y de la salud) las mujeres representan el 68% de todos los trabajadores, mientras que en los oficios técnicos (fabricación de maquinaria, de aparatos electrodomésticos y de automóviles, así como reparaciones, viajes y transporte) hay un predominio de los hombres, que representan más del 80% de la fuerza de trabajo en estos sectores. El comercio es uno de los sectores en que se observa una representación más equitativa de los dos sexos (un 55% de mujeres y un 45% de hombres).

Como ya se mencionó en las secciones correspondientes a los artículos 5 y 10, sigue siendo difícil conciliar las obligaciones familiares y el trabajo. Las posibilidades de las madres de seguir una carrera siguen siendo escasas, aunque disponen de una licencia de maternidad de 20 semanas, y de infraestructura y servicios de guarderías (los padres pueden recurrir a varias instituciones privadas y públicas que ofrecen servicios de salacunas y guarderías infantiles), y pese a la jornada escolar sin interrupción implantada recientemente en las escuelas y jardines infantiles, y a las instituciones de educación complementaria establecidas como escuelas diurnas con programas de alimentación escolar. El mayor obstáculo al tratar de combinar las obligaciones familiares y el empleo es la falta de voluntad de parte de las empresas de crear condiciones más propicias. Un estudio de las empresas indicó que la mayoría de ellas aún no están dispuestas a hacer concesiones en lo que respecta al adelanto de la mujer, la creación de guarderías infantiles o la adopción de horarios de trabajo flexibles, entre otras medidas. Solo un 15% de las empresas incluidas en el estudio tienen programas para el adelanto de la mujer. Este es otro aspecto que el Gobierno abordará en su política relativa a la mujer, por ejemplo, creando incentivos para las empresas que promuevan el adelanto de la mujer, como el Premio a la Igualdad ya mencionado.

En 1999, el Gobierno sentó un buen ejemplo al aprobar el decreto por el que se implantaba un horario de trabajo individualizado para los empleados de la administración pública. Se estableció así un sistema que prevé un calendario de trabajo anual flexible y la posibilidad de compartir puestos, además del trabajo a tiempo completo y parcial¹⁵, todo lo cual facilita la conciliación de las obligaciones familiares con el empleo. El Gobierno ha decidido también establecer una guardería para los niños de sus empleados. La administración sufragará el costo de los locales y el mantenimiento, así como cualquier déficit presupuestario que se presente, en tanto que la Asociación de Guarderías Infantiles de Liechtenstein se encargará de redactar los reglamentos de la guardería y de contratar al personal necesario. Se prevé que la guardería entrará en funcionamiento durante el verano.

¹⁵ Ordenanza sobre el horario de trabajo y las vacaciones de los funcionarios y empleados (Ordenanza sobre el horario de trabajo), LGB1. 1999 No. 112 (artículo 4).

Seguridad social

El principio de igualdad entre los sexos se ha observado en el contexto de la seguridad social desde 1996 en lo relativo al seguro de vejez y de muerte y desde el 1º de enero de 2001 en lo concerniente a los fondos de pensiones. La enmienda de las disposiciones correspondientes sitúa el trabajo en el hogar en pie de igualdad con el empleo remunerado para fines de la pensión y de las prestaciones de jubilación de las empresas.

*Seguro de vejez y de muerte*¹⁶. La enmienda de 1996 de la Ley relativa al Seguro de Vejez y de Muerte reemplazó el sistema de pensiones para parejas casadas por la pensión individual e introdujo el concepto de la pensión compartida, que se basa en la ampliación del seguro de jubilación a las personas que no tienen un empleo remunerado pero que se ocupan del mantenimiento del hogar. Puesto que son primordialmente las mujeres quienes dejan de trabajar para ocuparse del hogar, en caso de divorcio quedarían en situación de desventaja económica en comparación con los hombres, incluso en lo relativo a las prestaciones de jubilación de las empresas. De conformidad con las nuevas disposiciones, el “ingreso efectivo estándar” percibido durante el matrimonio, calculado según fórmulas establecidas, se divide por igual entre los cónyuges. Este sistema de compartir entre la pareja las pensiones de vejez o incapacidad pone a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en lo que respecta al pago de una pensión de jubilación. En el anexo I del presente informe figura una explicación más detallada del mecanismo de la pensión compartida.

*Planes de pensión de las empresas*¹⁷. La distribución de las prestaciones de jubilación en caso de divorcio está regida por las leyes enmendadas sobre los planes de pensión de las empresas y sobre el fondo de pensiones de los empleados públicos, que entraron en vigencia el 1º de enero de 2001. Por ejemplo, si una mujer deja de trabajar para atender a su familia, en caso de divorcio tiene derecho a recibir la mitad de la pensión que corresponda a su esposo por el trabajo realizado durante los años de matrimonio.

Licencia de los padres. En 1999, el Gobierno de Liechtenstein hizo suya la directiva de la EEE sobre la concesión del permiso parental como complemento de la licencia de maternidad (véase la sección correspondiente al artículo 5 b)). La directiva establece como norma mínima un permiso parental de tres meses, además de las prestaciones de maternidad, así como un período de licencia para el cuidado de los hijos por motivos familiares urgentes. Los padres o madres en uso de licencia parental no remunerada están protegidos del despido durante la vigencia de dicha licencia. Ha sido difícil aplicar las disposiciones de esta directiva a nivel nacional, por intereses sociales y de las empresas que se oponen firmemente a este sistema. Aunque la implantación del permiso parental es compatible con la política de Liechtenstein de facilitar la conciliación del trabajo y la familia, los representantes del sector empresarial se oponen a esta disposición por considerarla incompatible

¹⁶ Ley de 18 de septiembre de 1996 por la que se enmienda la Ley relativa al Seguro de Vejez y de Muerte. LGB1. 1996 No. 192.

¹⁷ Ley de 17 de diciembre de 1998 por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 1999 No. 28; Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 2000 No. 298; Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre los Planes de Pensión de las Empresas, LGB1. 2000 No. 296; Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre el Fondo de Pensiones de Seguridad Social de los Empleados Públicos, LGB1. 2000 No. 297.

con los intereses de las empresas pequeñas y medianas, en particular. Los resultados de un estudio sobre esta materia están siendo examinados actualmente por expertos.

Investigación

Para contar con una política eficaz relativa a la igualdad entre los sexos, es necesario tener una plena comprensión de la situación actual. Por ello, desde mayo de 2001 se ha hecho especial hincapié en la investigación en este campo, como lo recomendó el Comité al examinar el último informe de Liechtenstein. El Instituto de Liechtenstein está llevando a cabo un proyecto sobre el trabajo de la mujer en el país, desde la perspectiva de la igualdad entre los sexos y la democracia participativa, que abarca un período de tres años (2001 a 2002). A partir de un análisis detallado de las pautas de conducta relativas al trabajo y al adelanto profesional de las mujeres en Liechtenstein, así como de las desigualdades patentes y presuntas entre hombres y mujeres, el proyecto comparará las normas vigentes y la situación real de la igualdad entre los sexos. Si los resultados indican la necesidad de adoptar nuevas medidas, se formularán recomendaciones sobre la forma de lograr una mayor igualdad. El proyecto se financiará con fondos privados del Instituto de Liechtenstein, así como con recursos del Estado.

Artículo 12

Salud

La Ley sobre el Seguro de Salud enmendada entró en vigor el 1º de abril de 2000¹⁸. En la actualidad, las personas aseguradas pueden consultar a los médicos que forman parte del sistema de salud pública de Liechtenstein o pueden acudir al médico de su preferencia. Al utilizar el sistema de salud pública se obtiene una reducción de las primas y aportaciones del asegurado. No se pagan primas adicionales por la inclusión en el seguro de niños menores de 16 años, lo que permite que las familias, en particular, se beneficien de un sistema de atención médica menos costoso. También se conceden reducciones de las primas, especialmente a las personas de escasos ingresos; estas reducciones pueden ser hasta del 60%, dependiendo del nivel de ingresos.

Planificación de la familia

El sistema de salud pública de Liechtenstein garantiza a todos los ciudadanos el acceso a la planificación de la familia. El Centro de Atención a las Madres ofrece asesoramiento técnico y profesional a las mujeres en caso de un embarazo no deseado, así como apoyo financiero a las madres durante el embarazo y después del alumbramiento. Las mujeres también reciben asistencia médica y psicológica de médicos y terapeutas. A partir de los 17 años, las mujeres pueden acudir cada dos años y medio a un examen ginecológico que comprende, especialmente para las jóvenes, el asesoramiento necesario relativo a la planificación de la familia. Todos los costos de estos exámenes y servicios de asesoramiento, así como una parte de los costos de las medidas de planificación de la familia conexas, son sufragados por el seguro de salud. Sin embargo, el Estado no financia el costo de los anticonceptivos, cuya utilización está permitida por las leyes de Liechtenstein.

¹⁸ Ley de 13 de septiembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre el Seguro de Salud, LGB1. 2000 No. 208.

El aborto

La legislación de Liechtenstein permite el aborto si el embarazo supone un grave peligro a la vida de la madre o si ésta es menor de 14 años. El costo del aborto es sufragado por el seguro de salud. En Liechtenstein no se han registrado en los últimos años casos de abortos ilegales o de abortos que hayan ocasionado la muerte de la madre. Sin embargo, esto no significa que las mujeres de Liechtenstein no se sometan a abortos en el extranjero. No hay datos estadísticos disponibles a este respecto.

El uso de anticonceptivos y la prevención del SIDA

AIDS-Hilfe Liechtenstein, un centro de asesoramiento especializado financiado por el Gobierno, organiza campañas de información pública sobre el VIH/SIDA, que tienen amplio alcance y que están dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres y a todos los grupos de edad. El Estado proporciona financiación a los grupos de autoayuda establecidos para los enfermos de VIH/SIDA. Las diversas campañas de promoción del uso de condones, organizadas como parte de los esfuerzos de prevención del SIDA, han contribuido en gran medida a crear mayor conciencia de la importancia del uso de anticonceptivos. *AIDS-Hilfe Liechtenstein* también ofrece cursos especiales a las niñas de 11 a 16 años, en los que se les suministra información técnica sobre el uso de anticonceptivos y el VIH/SIDA, e instrucción sobre la auto-defensa, así como otros cursos encaminados a crear en las niñas una mayor confianza en sí mismas. Estos cursos se dictan cinco veces al año y han tenido muy buena acogida. Además, desde 1998 se han organizado cada año días de celebración de la niña, que han tenido muy buen resultado.

El consumo de drogas y los programas de rehabilitación

El número de fumadores en Liechtenstein va en aumento, especialmente entre los jóvenes de 15 a 16 años. En general, las jóvenes comienzan a fumar un poco antes que los muchachos, aunque el número de las jóvenes que fuman es tan alto como el de los varones. Sin embargo, el consumo excesivo de bebidas alcohólicas es más frecuente entre los hombres, como lo es también el consumo de drogas, en particular el cannabis. Por otra parte, el uso indebido de medicamentos de venta con receta (tranquilizantes, estimulantes, somníferos y regímenes dietéticos) es, en general, más común entre las jóvenes. Los hospitales e institutos terapéuticos tienen programas ambulatorios de rehabilitación y los pacientes pueden acudir también a los programas de rehabilitación que se ofrecen en los países vecinos de Liechtenstein.

Salud de las mujeres de edad avanzada

La atención a las mujeres de edad avanzada es parte integrante del sistema de salud pública. Se practican a las ancianas exámenes médicos cada tres años y exámenes ginecológicos cada dos años, sin costo alguno.

Artículo 13**Otras esferas de la vida económica y social**

Aunque Liechtenstein es un país próspero, algunos sectores de la población tienen un nivel de ingresos bajo. Los pensionados y, en particular, los jefes de familias monoparentales (en su mayoría mujeres) y las familias con varios hijos y un solo progenitor empleado, a menudo experimentan problemas económicos.

En teoría, la carga financiera de las familias en Liechtenstein se reduce mediante un sistema de desgravación fiscal. Se conceden deducciones a las parejas casadas y los jefes de familia monoparentales y se permiten también deducciones por hijos a cargo y por obras de mantenimiento de la vivienda familiar. El sistema de subsidios de alquiler que entró en vigencia el 1° de abril de 2001 tiene por objeto proporcionar a las familias de bajos ingresos ayuda complementaria para sufragar los altos costos de la vivienda. El monto del subsidio generalmente se basa en el nivel de ingresos y el número de miembros de la familia.

Cuando el ingreso de los padres resulta insuficiente, pese a las diversas formas de asistencia mencionadas, las familias pueden solicitar ayuda económica al Estado (asistencia social) para cubrir sus necesidades. La cuantía de esta asistencia se determina caso por caso, teniendo en cuenta el esfuerzo que haga cada familia en beneficio propio.

Mujeres inmigrantes

En general, por la posición más precaria que siguen ocupando en la sociedad y por ser más vulnerables físicamente que los hombres, las mujeres sufren en mayor medida infracciones de sus derechos y se ven sometidas a diversas formas de discriminación. Esto ocurre especialmente en el caso de las extranjeras que, debido a su situación económica o a las barreras culturales o lingüísticas, son más dependientes de sus empleadores o, cuando se trata de la violencia en el hogar, de sus compañeros.

En las familias que no hablan alemán y en que los hombres trabajan y las mujeres cuidan de los hijos y del hogar, la habilidad lingüística de la mujer suele ser inferior a la del marido. Estas mujeres están menos integradas a la sociedad y les resulta más difícil obtener información sobre sus derechos y obligaciones, expresarse y ejercer esos derechos.

En este contexto, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra) puso en marcha en la primavera de 2000 su proyecto para las mujeres inmigrantes, con miras a promover la independencia e integración de las extranjeras mediante cursos de idiomas, servicios de asesoramiento e información. Por ese proyecto, el Gobierno otorgó a Infra el Premio a la Igualdad del año 2000 (véase la sección correspondiente al artículo 7).

Además, la Oficina de Servicios Sociales ofrece a las familias y parejas extranjeras de diferentes nacionalidades asesoramiento y terapia para resolver situaciones difíciles relacionadas con la inmigración, así como cursos de idioma alemán orientados a sus necesidades, con el fin de eliminar los problemas lingüísticos. Algunos grupos de mujeres también ofrecen a los extranjeros servicios de guarderías infantiles.

Artículo 16**Eliminación de la discriminación en lo concerniente al matrimonio y las relaciones familiares**

La enmienda de la Ley del Matrimonio concuerda con las disposiciones de este artículo. La Ley actual, que entró en vigor el 1° de abril de 1999, hace efectivo el principio de la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a la adquisición de la ciudadanía y la edad legal para contraer matrimonio¹⁹.

IV. Anexos

- La igualdad del hombre y la mujer en el sistema de pensiones de jubilación de Liechtenstein. Información sobre el mecanismo de la pensión compartida.
- Informe y propuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres, presentados por el Gobierno a la Dieta del Principado de Liechtenstein (Informe sobre la igualdad entre los sexos No. 64/2000).
- Ley de 17 de diciembre de 1998 por la que se enmienda la Ley del Matrimonio. LGB1. 1999 No. 28.
- Ley de 10 de marzo de 1999 sobre la igualdad entre el hombre y la mujer (Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer), LGB1. 1999 No. 96.
- Ley de 10 de marzo de 1999 por la que se enmienda la Ley sobre Prestaciones Familiares, LGB1. 1999 No. 98.
- Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre los Planes de Pensiones de las Empresas, LGB1. 2000 No. 296.
- Ley de 23 de noviembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre el Fondo de Pensiones de Seguridad Social de los Empleados Públicos, LGB1, 2000 No. 297.
- Ley de 13 de diciembre de 2000 por la que se enmienda el Código Penal, LGB1. 2001 No. 16.
- Ley de 14 de diciembre de 2000 por la que se enmienda la Ley sobre las Fuerzas de Policía, LGB1. 2001.

¹⁹ Ley de 17 de diciembre de 1998 por la que se enmienda la Ley del Matrimonio, LGB1. 1999 No. 28.