



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

Distr. general  
24 de marzo de 2010  
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**

Cuarto informe periódico de los Estados partes

**Liechtenstein\***

Cuarto informe periódico presentado de conformidad con  
el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de  
todas las formas de discriminación contra la mujer de  
18 de diciembre de 1979

---

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.



## Índice

|   | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Prólogo .....   | 3             |
| I. Información general sobre Liechtenstein .....  | 4             |
| 1. Estructuras política y social .....  | 4             |
| 2. Marco jurídico e institucional .....   | 5             |
| II. Introducción .....  | 8             |
| La situación de la mujer en Liechtenstein y la aplicación<br>de la Plataforma de Acción de Beijing .....  | 8             |
| III. Observaciones sobre la aplicación de algunos artículos de la Convención .....  | 9             |
| Artículo 2 Medidas de política encaminadas a eliminar la discriminación<br>contra la mujer .....  | 9             |
| Artículo 3 Asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer .....  | 18            |
| Artículo 4 Medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto<br>entre el hombre y la mujer .....   | 20            |
| Artículo 5 Modificación de los patrones socioculturales de conducta .....   | 21            |
| Artículo 6 Eliminación de todas las formas de explotación y violencia contra<br>la mujer (en particular, la trata de mujeres y la prostitución) ..... | 25            |
| Artículo 7 La igualdad en la vida política y privada .....  | 31            |
| Artículo 8 Participación de la mujer en el Gobierno y en las organizaciones<br>internacionales .....  | 36            |
| Artículo 10 Educación .....   | 37            |
| Artículo 11 Empleo, maternidad y seguridad social .....   | 41            |
| Artículo 12 Salud .....   | 52            |
| Artículo 13 Otras esferas de la vida económica y social .....   | 55            |
| Artículo 14 Promoción de la mujer en las zonas rurales .....  | 55            |
| Artículo 16 Matrimonio y familia .....  | 56            |
| Artículo 24 Difusión pública .....  | 57            |
| Artículo 28 Reservas .....  | 59            |
| Apéndices   |               |
| 1 Disposiciones jurídicas .....   | 60            |
| 2 Contribuciones de Liechtenstein a proyectos de mujeres en países en desarrollo<br>durante los años 2006 a 2009 .....                                | 61            |

## Prólogo

El informe, aprobado por el Gobierno del Principado de Liechtenstein el 11 de agosto de 2009, se presenta 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. Este es el cuarto informe periódico presentado por Liechtenstein y abarca el período comprendido entre julio de 2006 y mayo de 2009.

El informe fue preparado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la Oficina de Relaciones Exteriores sobre la base de la información facilitada por entidades de la administración pública y por organizaciones especializadas y en colaboración con otras oficinas responsables de asuntos concretos. Se brindó a las organizaciones no gubernamentales pertinentes la oportunidad de manifestar sus comentarios sobre el presente informe.

La primera parte del presente informe contiene información general sobre Liechtenstein y sobre la protección y promoción de los derechos humanos en el país. La segunda parte se preparó de conformidad con las directrices que figuran en el documento HRI/GEN/2/Rev.5, de 29 de mayo de 2008, y aborda las medidas legislativas, administrativas y de otra índole relacionadas con la Convención que se aprobaron y aplicaron durante el período de que se informa. El presente informe hace referencia a las observaciones y recomendaciones del Comité en relación con los informes periódicos segundo y tercero de Liechtenstein, examinados por el Comité en sus sesiones 797<sup>a</sup> y 798<sup>a</sup>, celebradas el 26 de julio de 2007.

Gobierno del Principado de Liechtenstein.

## **Primera parte: Información sobre el país**

### **I. Información general sobre Liechtenstein**

#### **1. Estructuras política y social**

El Principado de Liechtenstein está situado entre Suiza y Austria y abarca una superficie de 160 km<sup>2</sup>. Se divide en 11 municipios rurales, de los cuales los dos más grandes tienen una población de algo más de 5.000 habitantes. El Principado de Liechtenstein es una monarquía constitucional hereditaria con bases democráticas y parlamentarias. En el sistema dual de gobierno del Principado de Liechtenstein, el poder soberano está investido en el Príncipe Reinante y en el pueblo. Los derechos democráticos directos y de amplio alcance del pueblo contrarrestan la posición relativamente fuerte del Príncipe Reinante. Un grupo de 1.000 ciudadanos o tres municipios pueden presentar una iniciativa legislativa. Se requieren 1.500 firmas o las resoluciones de cuatro municipios para presentar una iniciativa constitucional. Estos mismos requisitos se aplican a la celebración de referendos relativos a resoluciones legislativas o constitucionales del Parlamento. Los referendos pueden celebrarse en un plazo de 30 días después de la promulgación de la resolución parlamentaria.

El Príncipe Reinante es el Jefe del Estado y, sin perjuicio de la necesaria participación del Gobierno, al que también compete responsabilidad, representa al Estado en todas sus relaciones con países extranjeros. Nombra a los miembros del Gobierno propuestos por el Parlamento, así como a los jueces, que son elegidos por el Parlamento sobre la base de las recomendaciones de un órgano de selección especial. Cuando haya razones de peso que lo justifiquen, el Príncipe Reinante puede disolver el Parlamento. También puede retirar su confianza al Gobierno e iniciar su destitución. Puede, además, emitir ordenanzas de emergencia. Asimismo, tiene facultades para indultar, reducir las penas y anular investigaciones penales. Toda ley, para ser válida, requiere la sanción del Príncipe Reinante y el refrendo del Primer Ministro. El Parlamento de Liechtenstein, el *Landtag*, está constituido por 25 miembros elegidos por sufragio universal, directo y secreto cada cuatro años, de conformidad con el principio de representación proporcional. Las funciones más importantes del Parlamento son: participar en el proceso legislativo, aprobar tratados internacionales, aprobar el presupuesto del Estado, elegir a los jueces sobre la base de las recomendaciones del órgano de selección y supervisar la administración pública. El Parlamento elige al Gobierno y propone las candidaturas de sus ministros para que sean nombrados por el Príncipe Reinante. También puede iniciar la destitución del Gobierno si éste pierde su confianza. El Gobierno está formado por cinco ministros y constituye el órgano ejecutivo supremo, que supervisa alrededor de 30 oficinas, numerosas representaciones diplomáticas en el extranjero y otras dependencias administrativas. Unas 50 comisiones y consejos de asesoramiento apoyan la labor de la administración pública. El Gobierno tiene la facultad de emitir ordenanzas y, por tanto, es también una autoridad normativa. Las ordenanzas, empero, sólo pueden emitirse sobre la base de leyes y tratados internacionales.

La autonomía municipal cumple una función importante en Liechtenstein. Los votantes de cada municipio eligen el Concejo Municipal, presidido por un alcalde. Las autoridades municipales desempeñan sus tareas con autonomía y administran el patrimonio municipal. Los ciudadanos pueden convocar un referéndum si desean derogar alguna de sus decisiones. Conforme al artículo 4 de la Constitución, cada

municipio tiene derecho a separarse de la unión si así lo decide por votación del pueblo y con arreglo a normas establecidas por leyes o tratados internacionales.

Al 31 de diciembre de 2007, Liechtenstein tenía una población de 35.356 habitantes, el equivalente a la población de una ciudad pequeña. Alrededor del 34% de la población está constituida por extranjeros, de los cuales el 49% procede de países del Espacio Económico Europeo (EEE)<sup>1</sup>, sobre todo de Austria (el 17%), Alemania e Italia (el 10%, respectivamente) y Suiza (el 30%). Aproximadamente el 21% de la población procede de otros países. En total, hay más de 90 nacionalidades representadas en Liechtenstein. A finales de 2007, el 20% de la población era menor de 18 años y el 12% mayor de 65. La esperanza de vida ha aumentado a un ritmo constante en los últimos 30 años. En 2007, la esperanza de vida media era de casi 80 años para las mujeres y de más de 70 para los hombres. Según el último censo, realizado en 2000, la filiación religiosa es la siguiente: el 78,4% de la población profesa la fe católica romana, el 8,3% es protestante y el 4,8% musulmana, mientras que el 4% de la población no especificó ninguna filiación religiosa. La Constitución de Liechtenstein establece que el alemán es el idioma nacional y oficial del Estado. También se habla comúnmente un dialecto del alemán que tiene características alemánicas.

## 2. Marco jurídico e institucional

La Constitución del Principado de Liechtenstein consagra un gran número de derechos fundamentales entre los que figuran el derecho a la vida y la prohibición de la pena de muerte, el respeto y la protección de la dignidad humana, la prohibición de los tratos o penas inhumanos o degradantes, la libertad personal, la igualdad de mujeres y hombres, la inviolabilidad del hogar, la protección del secreto de la correspondencia y los documentos, el derecho a la educación, el derecho a juicio ante un magistrado de jurisdicción ordinaria, la inviolabilidad de la propiedad privada, la libertad de comercio, la libertad de culto y de conciencia, el derecho a la libre expresión y a la libertad de prensa, el derecho a la libre asociación y reunión, el derecho de petición y el derecho a interponer denuncias. En la Constitución también se dispone que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y que los derechos de los extranjeros se rigen por tratados y, en caso de no haberlos, por el principio de reciprocidad.

El ordenamiento jurídico de Liechtenstein no contiene disposiciones expresas sobre el rango de los tratados internacionales en el derecho interno. Los tratados internacionales pueden tener, en esencia, el rango de la Constitución, la legislación o las ordenanzas. Desde la revisión constitucional de 2003, la Constitución prevé, no obstante, el examen de los tratados internacionales por el Tribunal Constitucional, razón por la que estos tienen oficialmente un rango inferior al de la Constitución. Con todo, la Ley del Tribunal Constitucional dispone que numerosos derechos garantizados por tratados internacionales pueden adquirir el valor de derechos constitucionales mediante la presentación de un recurso de amparo constitucional, en virtud del cual pasarán a tener el mismo rango sustantivo de la Constitución. Tal ha sido el caso concretamente del Convenio Europeo de Derechos

---

<sup>1</sup> El Espacio Económico Europeo (EEE) incluye a los 27 Estados miembros de la Unión Europea y a los tres Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), a saber, Islandia, Liechtenstein y Noruega.

Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y las convenciones contra la tortura, la discriminación contra la mujer y la discriminación racial e, implícitamente, también de las libertades fundamentales recogidas en el Acuerdo del Espacio Económico Europeo. Por norma general, el rango de una norma jurídica internacional se determina por su contenido. Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los tratados internacionales ratificados por el Parlamento tienen al menos el rango que se otorga a las leyes en el ordenamiento jurídico interno. Un acuerdo ratificado pasa a formar parte del derecho interno desde el día de su entrada en vigor. Además, se aplica de forma directa cuando sus disposiciones son suficientemente específicas.

La jurisdicción se divide en: civil, penal, administrativa y constitucional. La jurisdicción civil y parte de la penal son ejercidas por magistrados de primera instancia y las demás, sin excepción, por tribunales colegiados. Antes de iniciar un juicio civil contencioso, debe llevarse a cabo un procedimiento de arbitraje en el lugar de residencia del demandado. Sólo si el arbitraje fracasa, podrá iniciarse el juicio. La jurisdicción administrativa es ejercida por el Tribunal Administrativo. Dentro de la administración, las demandas se pueden presentar ante el Gobierno o ante la Comisión de Demandas Administrativas. Tanto sus decisiones como las decisiones de las comisiones que representan al Gobierno pueden apelarse ante el Tribunal Administrativo. El Tribunal Constitucional está facultado para examinar la constitucionalidad de las leyes y los tratados internacionales, así como la constitucionalidad y la legalidad de las ordenanzas gubernamentales. Las leyes y decretos inconstitucionales pueden ser derogados por el Tribunal Constitucional; en caso de tratados internacionales inconstitucionales, el Tribunal Constitucional puede ordenar su no aplicación en el derecho interno. No obstante, las autoridades competentes examinan la constitucionalidad de todos los tratados internacionales durante el proceso de ratificación. Las funciones del Tribunal Constitucional también incluyen la protección de los derechos garantizados por la Constitución y los derechos individuales mencionados que garantiza el derecho internacional; todos estos derechos pueden ser invocados mediante la presentación de una demanda constitucional que impugne todas las decisiones civiles, penales y administrativas de última instancia<sup>2</sup>.

Instituciones para la promoción y la protección de los derechos humanos: para el ejercicio de la responsabilidad del Estado de proteger y promover los derechos humanos, además de unas estructuras institucionales, se requiere un conocimiento exhaustivo de la naturaleza de los derechos humanos. La creación en 2005 de una comisión interna sobre la igualdad de oportunidades y de su centro operativo, la Oficina de Igualdad de Oportunidades (*Stabsstelle für Chancengleichheit*, SCG) constituyó un paso importante en esa dirección. Las actividades de la Oficina de Igualdad de Oportunidades se centran en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, de jure y de facto, en las esferas de la igualdad de oportunidades que son cruciales para la protección de los derechos humanos, en particular en lo que respecta al género, la discapacidad, la migración y la integración de los extranjeros, la desventaja social y la orientación sexual. La Comisión de Igualdad de Oportunidades determina las estrategias correspondientes a los asuntos de igualdad de oportunidades relevantes para la sociedad, redacta

---

<sup>2</sup> Convenio Europeo de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

recomendaciones sobre la necesidad de actuar, observa el progreso, vigila las medidas de ejecución y asesora al Gobierno. La Oficina de Igualdad de Oportunidades administra la documentación de carácter público, brinda asesoramiento a particulares, organizaciones y negocios de forma gratuita y recibe las denuncias de las víctimas. Asimismo, apoya las medidas en pro de la sensibilización, emite dictámenes sobre los proyectos de ley, las ordenanzas y las consultas y coordina medidas con la administración para lograr la igualdad de oportunidades. Gracias a la centralización de todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la Comisión y la Oficina de Igualdad de Oportunidades, resulta más sencillo establecer la interacción de las desventajas en distintas esferas, lo que permite abordar múltiples discriminaciones de forma más efectiva. En la actualidad, se está organizando una evaluación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades con el fin de examinar el mandato y las competencias de dicha oficina y de la Comisión, así como sus recursos humanos y su eficacia, y para poner en marcha cualquier mejora estructural u organizacional específica que sea necesaria.

## **Segunda parte: Aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

### **II. Introducción**

#### **La situación de la mujer en Liechtenstein y la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing**

Desde que la Constitución de Liechtenstein consagró la igualdad jurídica del hombre y la mujer en 1992 y Liechtenstein ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1996, el país se ha esforzado mucho por aplicar el principio de igualdad entre los géneros.

Durante el período que abarca el presente informe, se han adoptado nuevas medidas en el ámbito jurídico como parte de la política de igualdad entre los géneros.

Merced a estos nuevos fundamentos jurídicos, que constituyen los pilares de la política de igualdad entre los géneros y complementan el principio de igualdad entre los géneros consagrado en la Constitución, así como su aplicación hasta la fecha, prácticamente se ha alcanzado la igualdad de jure entre la mujer y el hombre. No obstante, aún es necesario adoptar medidas respecto de la igualdad de facto.

Gracias a su política sobre la mujer, el Gobierno está promoviendo un cambio en las actitudes de la población sobre la distribución tradicional de los papeles del hombre y la mujer. Estas iniciativas se complementan con las actividades de las organizaciones de mujeres que trabajan en Liechtenstein. La política sobre la mujer se basa en los cuatro pilares de la Plataforma de Acción de Beijing, que Liechtenstein viene aplicando desde 1998:

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 de la vida.
4. Debe eliminarse la definición rígida de las funciones asignadas a cada género.

### III. Observaciones sobre la aplicación de algunos artículos de la Convención

#### Artículo 2

#### Medidas de política encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer

##### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 14:**

*El Comité exhorta al Estado parte a hacer lo posible por eliminar la discriminación contra la mujer y poner en práctica el principio de igualdad del hombre y la mujer, de conformidad con los artículos 1 y 2 de la Convención, en todas las esferas de la vida. Pide al Estado parte que realice un seguimiento meticuloso y sistemático de la aplicación de todas las disposiciones de la Convención y elimine efectivamente la discriminación contra la mujer en todas las esferas abarcadas por la Convención, a fin de promover y acelerar el logro de la igualdad de jure y de facto del hombre y la mujer.*

##### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 27:**

*El Comité pide al Estado Parte que, en su próximo informe, suministre información sobre los resultados obtenidos mediante estudios y encuestas en lo que respecta a los efectos de las leyes, las políticas, los planes y los programas destinados al logro de la igualdad entre los géneros.*

##### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 28:**

*El Comité insta al Estado parte a que, en el cumplimiento de sus obligaciones previstas en la Convención, utilice plenamente la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que refuerzan las disposiciones de la Convención, y le pide que incluya información al respecto en su próximo informe periódico.*

#### a) Instituciones

La Oficina de Igualdad de Oportunidades cumple sus responsabilidades en materia de igualdad entre los géneros con arreglo a las disposiciones de la Ley de igualdad entre los géneros. Hasta la fecha, sus actividades en esta esfera se han centrado en la conciliación de la vida familiar y laboral, la mujer en el lugar de trabajo, la mujer y la política, la violencia contra la mujer, la enseñanza básica y permanente de niñas y mujeres, la condición social de la mujer, la incorporación de una perspectiva de género y el establecimiento de redes con las organizaciones no gubernamentales y oficinas regionales competentes de los vecinos países de Suiza y Austria. La Oficina de Igualdad entre los Géneros participa activamente en la aplicación de las disposiciones tanto de la Ley de igualdad de oportunidades como de la Conferencia de la Plataforma de Acción de Beijing + 5, celebrada en 2000, y cumple con sus obligaciones de presentación de informes. Desde junio de 2008, la Oficina de Igualdad de Oportunidades informa mensualmente sobre la ejecución de los proyectos de igualdad entre los géneros a través de un boletín informativo.

Durante los últimos años, la labor principal de la Comisión sobre la Igualdad entre los Géneros, formada en 1986 y constituida jurídicamente como órgano asesor independiente del Gobierno en 1999 con la aprobación de la Ley de igualdad entre los géneros, se ha centrado en la representación de la mujer en los órganos políticos. La Comisión apoya la presentación de candidatas a las elecciones parlamentarias y a los concejos municipales, por ejemplo, mediante la impartición, desde 2004, de un curso anual sobre política para mujeres. Para las elecciones parlamentarias celebradas en febrero de 2009, la Comisión también realizó varias actividades para mejorar las posibilidades de elección de las mujeres. Por ejemplo, en la página web [www.frauenwahl.li](http://www.frauenwahl.li) se ofrecía a las candidatas una plataforma adicional para sus campañas electorales. Asimismo, la Comisión mantuvo charlas con los partidos políticos y formuló una serie de recomendaciones (véanse las observaciones relativas al artículo 7).

En el período que abarca el presente informe, se han adoptado en la administración pública de Liechtenstein distintas medidas para impulsar, de forma coherente, la igualdad entre la mujer y el hombre. El Grupo de trabajo sobre la promoción de la igualdad entre los géneros y la Oficina de Igualdad de Oportunidades presentaron en enero de 2007 un estudio titulado *(Des)Igualdad salarial en la administración pública*. De acuerdo con este estudio, la administración pública constituye un ejemplo a seguir en lo concerniente a la igualdad salarial entre la mujer y el hombre (véanse las observaciones relativas al artículo 11). El Grupo de trabajo se reunió para intercambiar ideas con la entonces Ministra de la Familia y la Igualdad de Oportunidades, Rita Kieber-Beck, elaboró una serie de medidas para reducir las diferencias salariales y abordó la cuestión de los seguros de protección durante la licencia por nacimiento de un hijo. Los cursos de educación permanente de la administración pública también incorporaron ideas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral y sobre la representación de las funciones de los géneros.

b) *Enmiendas legislativas*

Con la Ley Constitucional de 16 de junio de 1992, se incorporó el principio de igualdad entre los géneros en el párrafo 2 del artículo 31 de la Constitución. Existen recursos jurídicos contra la discriminación por parte de personas, organizaciones o empresas.

**Ley de protección de las víctimas**

La Ley de protección de las víctimas<sup>3</sup> representa la culminación de un proyecto de tres fases que comenzó con la enmienda de la legislación penal en materia sexual y prosiguió con la enmienda del Código de Procedimiento Penal en lo que respecta a la protección de las víctimas. Habida cuenta de que la mayoría de las víctimas de los delitos a los que se aplican estas enmiendas son mujeres, este conjunto de medidas sobre el mejoramiento de la situación de las víctimas constituye un paso importante hacia la realización de facto del principio de igualdad entre los géneros. Las enmiendas de la legislación penal en materia sexual entraron en vigor el 1º de febrero de 2001 y las disposiciones relativas a la protección de las víctimas el 1º de enero de 2005. La Ley de protección de las víctimas entró en vigor el 1º de abril de 2008.

<sup>3</sup> Ley de protección de las víctimas de delitos, de 22 de junio de 2007 (Ley de protección de las víctimas), Boletín Oficial de Leyes (LGBI), 2007, núm. 228.

La Oficina de Protección de las Víctimas contemplada en la Ley de protección de las víctimas está en funcionamiento desde el 1° de abril de 2008. Proporciona la asistencia médica, psicológica, social, material y jurídica necesaria en casos concretos. Cuando no puede brindar dicha asistencia, ofrece información acerca de los lugares apropiados adonde acudir. Se ofrece asistencia de emergencia inmediata durante 24 horas al día y también se garantiza una asistencia a largo plazo.

En lo referente a la asistencia financiera, se dispone tanto la asistencia jurídica integral como el derecho a la indemnización. La asistencia jurídica abarca el costo real de los procedimientos para las víctimas, por ejemplo, las costas de los tribunales y los honorarios de los expertos, como el asesoramiento jurídico gratuito, según la situación financiera de la víctima. Se procura ayudar a las víctimas a presentar denuncias contra los autores, así como, por ejemplo, reclamaciones a las empresas de seguros.

Además, estas disposiciones permitirán a las víctimas recibir una indemnización del Estado por los daños materiales y no materiales que pudieran haber sufrido, en la medida en que no hayan recibido suficiente indemnización de terceras partes, o no la hayan recibido en absoluto. La indemnización por daños no materiales es parte de la protección amplia de las víctimas y tiene por objeto demostrar el reconocimiento de la sociedad de su difícil situación y especialmente tener en cuenta la situación de las víctimas de delitos sexuales, que por lo general apenas padecen daños materiales pero sufren daños no materiales graves. A diferencia de la indemnización por pérdida de bienes, la indemnización no material no debería depender de los ingresos de la víctima. Se han establecido cantidades máximas para ambos tipos de indemnización.

#### **Disposiciones penales sobre el acoso**

En su período de sesiones de 2007, el Parlamento aprobó una nueva disposición penal expresa sobre acoso (artículo 107a del Código Penal)<sup>4</sup>. El Parlamento transmitía así un claro mensaje de que no se iba a tolerar esta forma de presión psicológica. Las nuevas disposiciones entraron en vigor el 30 de agosto de 2007. El acoso se define como el hostigamiento de una persona durante un largo período de tiempo que interfiere injustificadamente en la vida de dicha persona. De conformidad con el artículo 107a del Código Penal, existe acoso cuando una persona hostiga a otra mediante:

- a) la búsqueda de la proximidad física con esa persona;
- b) el contacto con dicha persona a través comunicaciones electrónicas o de otros medios de comunicación, o a través de terceras partes;
- c) la utilización de los datos personales de esa persona para contratar bienes o servicios para la misma; o
- d) la utilización de los datos personales de esa persona para incitar a alguien a que entre en contacto con dicha persona.

El autor puede ser condenado a una pena de prisión de hasta un año de duración.

---

<sup>4</sup> Código Penal de 24 de junio de 1987 (StGB), LGBl, 1988, núm. 37.

**Revisión de la Ley de los empleados del Estado (antigua Ley de los funcionarios públicos)**

El Parlamento aprobó la Ley de los empleados del Estado en su segunda lectura el 24 de abril de 2008. La nueva ley, que entró en vigor el 1º de julio de 2008, incorpora los siguientes objetivos relativos a la política de personal:

1) La política de personal está basada en el mandato de servicio legislativo de la Administración, en el objetivo de cercanía a los ciudadanos y en las necesidades de los clientes. Se tomarán en debida consideración los intereses de los empleados del Estado. La política de personal tiene por objeto hallar soluciones de colaboración social.

2) Concretamente, la política de personal persigue los siguientes objetivos:

- a) Contratación y retención de personal calificado y responsable;
- b) Desempeño eficiente y orientado al cliente de las responsabilidades del Estado en el marco de los requisitos legislativos;
- c) Elaboración y aplicación de modelos de liderazgo con un enfoque de equipo y de unos reglamentos relativos al horario de trabajo flexible;
- d) Creación de puestos de becarios y de aprendizaje;
- e) Fomento de la educación permanente de los empleados;
- f) Garantía de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre;
- g) Condiciones de trabajo que permitan a los empleados el desempeño de sus funciones para con la familia y la sociedad;
- h) Apoyo a la integración y el empleo de personas con discapacidad;
- i) Ambiente de transparencia, confianza y equidad;
- j) Protección de la personalidad y la salud, así como de la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo;
- k) Garantía de información completa para los empleados.

**Revisión de la ley de sucesiones**

En el tercer trimestre de 2008, el Gobierno distribuyó su proyecto de ley de reforma de la ley de sucesiones para su consulta. Con la reforma de la sección relativa a la ley de sucesiones del Código Civil General (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, ABGB), se perseguían, en concreto, los siguientes objetivos: eliminar y no sustituir las disposiciones relativas a la ley de sucesiones concernientes al tiempo de determinación del parentesco, que discriminan, sobre todo, a los hijos; mejorar la ley de sucesiones del cónyuge superviviente frente a los familiares colaterales lejanos; y admitir testimonios orales extrajudiciales sólo como opción de emergencia. Además, se propone una enmienda más amplia: en la nueva ley de sucesiones se suprimirá la restricción de la admisibilidad del contrato sucesorio a los cónyuges y novios, lo que permitirá beneficiarse a las parejas de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo. Una vez agotado el período de consulta el 5 de septiembre de 2008, el ministerio competente comenzó a evaluar los resultados. Actualmente se están realizando las últimas aclaraciones.

### **Ley de extranjería**

En septiembre de 2008, el Parlamento aprobó una nueva Ley de extranjería (*Ausländergesetz*, AuG)<sup>5</sup> que entró en vigor el 1º de enero de 2009 y es aplicable a todos los extranjeros que no sean ciudadanos de un Estado miembro del EEE ni de Suiza y cuyo derecho de residencia no derive de un ciudadano de un Estado miembro del EEE, Suiza o Liechtenstein. Con respecto a la residencia de extranjeros tras la disolución de una unión conyugal, la ley establece que es posible dejar sin efecto la revocación o la no renovación del permiso de residencia en caso de razones personales importantes, entre las que figuran, en particular, que el cónyuge sea víctima demostrable de violencia doméstica, motivo por el cual carece de sentido la continuación de la unión conyugal, o cuando la revocación de la residencia del progenitor extranjero perjudique sustancialmente el bienestar de los hijos comunes menores de edad que tengan de una relación verdadera e intacta con dicho progenitor. En el caso de que una unión conyugal se disuelva como consecuencia de la disolución del hogar común, de una separación, un divorcio o una invalidez o anulación del matrimonio, el permiso de residencia se revocará o no se renovará cuando la duración de la unión conyugal sea inferior a cinco años a partir de la fecha de concesión del permiso de residencia y cuando no sean aplicables ninguno de los motivos arriba indicados.

### **Ley de igualdad para las personas con discapacidad**

La Ley de igualdad para las personas con discapacidad entró en vigor el 1º de enero de 2007 y constituye un requisito previo importante para la adopción de medidas eficaces contra la discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad. Para garantizar la aplicación de la ley, se ha creado una Oficina para la Igualdad de las Personas con Discapacidad en la Asociación de Personas con Discapacidad de Liechtenstein. La Oficina de Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Oficina para la Igualdad de las Personas con Discapacidad, ha lanzado varios proyectos, entre los que figura un estudio sobre la situación social de las personas con discapacidad en Liechtenstein y una guía titulada *Liechtenstein accesible*, que ofrece información sobre la accesibilidad de los edificios públicos en Liechtenstein.

Desde septiembre de 2006, la Oficina de Igualdad de Oportunidades respalda a un equipo editorial compuesto en su mayoría por personas con discapacidad, fundamentalmente mujeres. Todos los años, este equipo editorial diseña y publica entre cinco y ocho páginas en los dos periódicos nacionales, con el título de *mittendrin*. Con su participación en los periódicos, el equipo editorial del *mittendrin* tiene por objeto concienciar acerca de las necesidades de las personas con discapacidad.

### **Aprobación de las directivas del Espacio Económico Europeo**

Liechtenstein es miembro del EEE desde el 1º de mayo de 1995 y, desde entonces, ha adoptado un total de 12 directivas concernientes a la igualdad entre la mujer y el hombre, en su sentido más amplio y más estricto. Desde 2001 se han adoptado cuatro directivas relevantes para la igualdad entre los géneros:

- Directiva 1997/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial.

<sup>5</sup> Ley de extranjería, de 17 de septiembre de 2008 (Ley de extranjería, AuG), LGBl, 2008, núm. 311.

- Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada.
- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Directiva 2006/54/EC relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En octubre de 2008, el Parlamento dio el visto bueno a la adopción de la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El objetivo principal de esta directiva consiste en garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al trabajo. Se debe garantizar una aplicación más eficaz del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que respecta a la remuneración, el acceso al empleo y a la formación profesional, las condiciones de trabajo y los regímenes profesionales de seguridad social. Además, con esta directiva se pretende reducir la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de género. La directiva también procura mejorar los procedimientos para una aplicación más eficiente del principio. En todos los casos de infracción del principio de igualdad de trato, los Estados miembros deben conceder una compensación adecuada por el daño sufrido y, por consiguiente, la directiva exige a los Estados miembros que definan unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para que se apliquen en los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea.

En el marco de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, se han simplificado, modernizado y mejorado los requisitos recogidos en el derecho comunitario mediante la consolidación de las disposiciones contempladas en seis directivas anteriores en un texto único, la Directiva 2006/54/CE.

La Directiva se ejecutará por medio de la modificación de la Ley de igualdad entre los géneros, la Ley de pensiones ocupacionales, la Ley de las cajas de pensiones y el Código Civil General.

*c) Cooperación con organizaciones no gubernamentales*

Las organizaciones no gubernamentales cumplen un papel importante en la política de Liechtenstein de igualdad entre los géneros. Por ello, organizaciones como la Oficina de Información y Contacto para la Mujer, la Asociación de Fomento de la Educación para la Mujer, la Asociación para la Protección de Mujeres e Hijos Maltratados, la Asociación de Guarderías Infantiles de Liechtenstein y el Foro de Padres e Hijos reciben financiación pública en el marco de un acuerdo sobre los resultados. Las distintas organizaciones abarcan un amplio espectro de esferas relacionadas con la igualdad entre la mujer y el hombre: la educación, la política, el empleo, la conciliación de la vida familiar y laboral, el apoyo a las familias, la orientación sobre distintos aspectos de la vida, el asesoramiento jurídico para la mujer, la violencia contra la mujer y el apoyo y la promoción de la mujer mediante recursos financieros.

### **Red de Mujeres de Liechtenstein**

Muchas organizaciones no gubernamentales, así como los colectivos de mujeres dentro de los partidos políticos de Liechtenstein, formaron la Red de Mujeres de Liechtenstein, que depende de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y cumple funciones de oficina administrativa y de coordinación. Todas las organizaciones que actúan a favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres y las niñas pueden afiliarse a la Red de Mujeres. Las actividades y los proyectos conjuntos atraen más atención pública y en consecuencia tienen mayor impacto que las campañas de una organización por sí sola, y las actividades de las organizaciones tienen mayor difusión. Actualmente, la Red de Mujeres de Liechtenstein incluye 17 organizaciones, a saber: el Club de Empresarios y Profesionales del Valle del Rin (BPW), el Foro de Padres e Hijos, la Oficina de Cuestiones Sexuales y Prevención del VIH, Mujeres del Partido Cívico Progresista, el Grupo de Expertos en Cuestiones de la Mujer de Unión por la Patria, Lista Libre, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer, la Comisión sobre la Igualdad entre Géneros, la Comisión para el Género y la Diversidad de Hochschule Liechtenstein, la sección de mujeres de la Asociación de Empleados de Liechtenstein, Soroptimist International Club Liechtenstein, Soroptimist International Club Vaduz, la Asociación de Mujeres Turcas, la Asociación de Guarderías Infantiles de Liechtenstein, la Asociación para la Protección de Mujeres e Hijos Maltratados, la Asociación de Mujeres en Buena Salud y Zonta Club Internacional de la región de Vaduz.

La Red de Mujeres se reúne periódicamente bajo la égida de la Oficina de Igualdad de Oportunidades para intercambiar información sobre la labor de las organizaciones que la integran, analizar los proyectos de ley distribuidos como parte de un proceso de consultas y organizar proyectos. Por ejemplo, todos los años, la Red de Mujeres planifica y festeja el Día Internacional de la Mujer. En el período que abarca el presente informe la Red de Mujeres ejecutó, entre otros, los siguientes proyectos especiales: la planificación y la concesión del Premio DemoGrazia a la valentía civil en noviembre de 2006 y la planificación y la ejecución del proyecto “La mujer y las finanzas” en noviembre de 2007.

### **Premio DemoGrazia a la valentía civil**

En noviembre de 2006 se concedió en Liechtenstein el primer Premio DemoGrazia a la valentía civil. Se trata de una iniciativa de la Red de Mujeres para celebrar el 20º aniversario del sufragio femenino en Liechtenstein (2004) y se concede cada tres años a personas de Liechtenstein que han demostrado valentía civil en su compromiso y en sus acciones. El premio, que asciende a 10.000 francos suizos, fue otorgado al Grupo de trabajo sobre los conflictos del embarazo por su compromiso en defensa de la despenalización del aborto en Liechtenstein. El segundo premio se otorgará el 19 de noviembre de 2009. En total, los patrocinadores han propuesto a ocho personas y grupos para su consideración por parte del jurado.

### **La mujer y las finanzas**

Más de 120 mujeres aprovecharon la oportunidad que ofrecía la conferencia sobre “La mujer y las finanzas”, celebrada en noviembre de 2007, para obtener información sobre los derechos de la mujer en la familia, como empleadora de un negocio familiar, y en relación con las herencias. El componente fundamental del día dedicado a la información fue una propuesta de mejora de la ley de sucesiones

presentada al Gobierno por parte de la Red de Mujeres y de las parlamentarias. En opinión de las signatarias, la ley de sucesiones debería regirse en lo sucesivo por el principio de asociación, dar lugar al fortalecimiento del cónyuge superviviente, ser moderna y contribuir a un reparto justo de los activos. La propuesta se presentó oficialmente al Ministro de Justicia durante la conferencia. El proyecto incluía también varias sesiones de capacitación para mujeres destinadas a fomentar la confianza en sí mismas, con el objetivo de exigir más derechos en el ámbito de la economía familiar.

d) *Establecimiento de redes transfronterizas*

La Oficina de Igualdad de Oportunidades ha establecido contacto con una amplia gama de organizaciones que se ocupan de la igualdad entre los géneros en Suiza y en la vecina provincia austriaca de Vorarlberg. Cabe destacar la conferencia sobre la igualdad de género de los cantones de Suiza oriental y el Principado de Liechtenstein, con motivo de la cual 21 instituciones se reúnen periódicamente para intercambiar información y experiencias; la Conferencia Federal de Igualdad entre los Géneros de las oficinas públicas de igualdad entre los géneros de la Confederación, los cantones y las ciudades de Suiza, en que la Oficina de Igualdad de Oportunidades participa en calidad de observadora, y los proyectos Interreg con el cantón de St. Gallen y la provincia de Vorarlberg. Estas redes transfronterizas son un valioso medio de trabajo y comunicación que facilita la tarea de los funcionarios y mejora la calidad de ésta; además, los contactos establecidos generan nuevos proyectos o permiten un mejor acceso a los que ya existen. La cooperación transfronteriza promueve el intercambio internacional sobre los multiplicadores disponibles en distintos campos de experiencia. En el proyecto “La vida de la mujer después de los 50”, que se describe más abajo, se incluye, entre los citados multiplicadores, a los representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en esferas como la salud, los asuntos sociales y el trabajo.

En el período que abarca el presente informe continuaron o se lanzaron los siguientes proyectos transfronterizos:

**Proyecto Interreg *Ländergender***

Para ayudar a mejorar la sostenibilidad del proyecto Interreg *Ländergender* (2004 a 2006), que se centra en la incorporación de una perspectiva de género en la administración pública de la provincial austriaca de Vorarlberg y en Liechtenstein, se publicaron unas directrices sobre la incorporación de una perspectiva de género en la intranet de ambas administraciones.

**Serie de actividades de establecimiento de redes de mujeres**

La serie de actividades de establecimiento de redes de mujeres se celebró en las tres regiones participantes de Vorarlberg, St. Gallen y Liechtenstein. Liechtenstein fue el país anfitrión de una actividad en 2006 y St. Gallen, en 2007. En estas reuniones de establecimiento de redes participaron entre 60 y 120 mujeres de la región.

### **Proyecto Interreg “La vida de la mujer después de los 50”**

En febrero de 2006, el Gobierno decidió ejecutar el proyecto Interreg “La vida de la mujer después de los 50” junto con las regiones de St. Gallen y Vorarlberg. El proyecto concluyó en abril de 2008 con la publicación de un informe de investigación transfronteriza sobre los aspectos pertinentes de la situación de las mujeres mayores en comparación con los hombres mayores, así como un catálogo de medidas recomendadas.

En el estudio se examinó la situación de las mujeres mayores de 50 años en comparación con la de los hombres del mismo grupo de edad y la de la población en general. Se hallaron diferencias muy llamativas, no solo porque las mujeres de la generación estudiada no gozaron de las mismas oportunidades académicas y profesionales que los hombres. Las mujeres pertenecientes a este grupo de edad también suelen desempeñar una importante función de cuidado de los miembros de su familia que puede derivar en un exceso de trabajo; como su esperanza de vida es mayor, las mujeres son asimismo más susceptibles de sufrir el riesgo de aislamiento social.

El catálogo de medidas recomendadas se elaboró en el cuarto trimestre de 2007 en tres talleres consecutivos en los que se contó con la presencia de expertos en las esferas de aseguramiento de los medios de vida, salud, prestación de cuidados y economía de Vorarlberg, Liechtenstein, y St. Gallen. Este catálogo contiene medidas relacionadas con los medios de vida y las finanzas, el empleo, la salud y el cuidado de los miembros de la familia y se envió a las oficinas interesadas.

### **Medicina de género**

Entre septiembre de 2007 y marzo de 2008, se celebraron en Chur, Vaduz, Herisau, St. Gallen y Bregenz una serie de actos sobre medicina de género titulados “La salud del hombre y de la mujer”. Estos actos fueron organizados por las oficinas de igualdad entre los géneros de Liechtenstein, los cantones suizos de St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden y Graubünden y la provincia austriaca de Vorarlberg, en el marco de un proyecto transnacional e interregional con motivo del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos celebrado en 2007. Desde hace varios años también se están realizando investigaciones médicas basadas en una perspectiva de género, que ha generado interesantes resultados que se presentaron y se debatieron en los citados actos. Cada noche se presentaba un informe de salud de Suiza o Austria basado en una perspectiva de género y había charlas explicativas sobre varias especialidades médicas. Para los cinco actos se contrataron expertos destacados en las esferas de medicina de género y salud de género. En febrero de 2009 se envió la documentación de estas charlas directamente a los grupos destinatarios de las áreas de atención sanitaria y enfermería.

#### *e) Otras medidas*

### **Medidas contra la discriminación múltiple**

Liechtenstein se ha esforzado por fomentar la cooperación amplia y el diálogo con organizaciones de extranjeros, con organizaciones especializadas en cuestiones de discapacidad y con Flay, la Asociación de Gays y Lesbianas de Liechtenstein y el Valle del Rin. Este enfoque ayuda a combatir la discriminación múltiple. La Oficina de Asuntos Sociales ayuda a distintas asociaciones privadas a ejecutar sus proyectos a

través de su labor organizativa y mediadora, además de facilitar información, infraestructura y apoyo financiero. Entre estos proyectos figuran la promoción de la salud (por ejemplo, la orientación sobre nutrición a mujeres migrantes), la integración social (por ejemplo, cursos de idiomas) y la capacitación profesional permanente.

La Oficina de Pasaportes e Inmigración ofrece ayuda económica, por medio de vales, para la asistencia a cursos de alemán, fomentando así la asistencia de las mujeres migrantes a estos cursos. La Asociación para el Educación Intercultural (ViB) ofrece cursos especiales para mujeres; una vez a la semana, se imparten cursos de alemán dirigidos madres e hijos (Alemán para madres e hijos) en los que las madres aprenden el idioma con sus hijos. El curso ha ido adquiriendo cada vez más popularidad y en 2008 participaron 33 mujeres, la mayoría de las cuales asistieron acompañadas por uno o dos hijos, mientras que en 2007 sólo habían participado 9.

La Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó en 2007, en colaboración con las asociaciones de extranjeros, una campaña de prensa destinada a reducir los prejuicios contra los extranjeros.

En una conferencia organizada en noviembre de 2007 por la Oficina de Igualdad de Oportunidades se debatió públicamente por primera vez en Liechtenstein el tema de la gestión de la diversidad. Para la conferencia se elaboró un folleto en el que se presentan una serie de medidas de ejecución, se explican los fundamentos jurídicos, se ofrecen nombres de contacto y oficinas de asesoramiento y se incluyen ejemplos de mejores prácticas.

El Café Internacional de las Mujeres es otro proyecto de la Asociación para la Educación Intercultural y brinda a las mujeres migrantes una buena oportunidad de intercambio intercultural. Se celebran reuniones mensuales en las que se tratan temas especiales.

### **Artículo 3 Asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer**

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 29:**

*El Comité destaca también que la aplicación plena y efectiva de la Convención es indispensable para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Exhorta a que se incorpore una perspectiva de género y a que las disposiciones de la Convención se reflejen expresamente en todas las iniciativas destinadas al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y pide al Estado parte que incluya información a este respecto en su próximo informe periódico.*

El principio de igualdad consagrado en el párrafo 2 del artículo 31 de la Constitución de Liechtenstein garantiza el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Con respecto a la promoción de la igualdad entre la mujer y el hombre en Liechtenstein desde el punto de vista financiero y de otra índole, consúltense los demás capítulos que conforman el presente informe.

### Cooperación para el desarrollo

El principio de solidaridad con las personas desfavorecidas a causa de sus circunstancias y su calidad de vida y la protección y la preservación de los intereses de estas personas constituyen el punto de partida y el objetivo del compromiso contraído por Liechtenstein en el marco de la cooperación humanitaria y el desarrollo a nivel internacional. Los principios, los objetivos y las responsabilidades fundamentales de Liechtenstein en esta materia se recogen en la Ley de cooperación humanitaria y desarrollo a nivel internacional<sup>6</sup>, que entró en vigor el 29 de junio de 2007. El párrafo 4 del artículo 1 de dicha ley destaca expresamente la promoción y la protección de los grupos vulnerables, como las mujeres: “La cooperación tiene lugar de forma amplia y coherente con el principio de no discriminación. Deberá tenerse especialmente en cuenta la promoción y la protección de los grupos vulnerables, particularmente de las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas mayores”. El género, como tema global, desempeña un papel muy importante en los proyectos de cooperación para el desarrollo. Además, Liechtenstein hace contribuciones voluntarias al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y a otros proyectos de protección y promoción de la mujer que llevan a la práctica organizaciones internacionales como el Consejo de Europa y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (véanse las contribuciones de Liechtenstein a proyectos de mujeres en el Apéndice 2).

### Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 30:**

*El Comité señala que la adhesión de los Estados a los siete principales instrumentos internacionales de derechos humanos potencia el disfrute por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en todos los aspectos de la vida. Por lo tanto, alienta al Gobierno de Liechtenstein a que considere la posibilidad de ratificar el tratado en el que todavía no es parte: la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.*

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares entró en vigor el 1º de julio de 2003. Actualmente la han ratificado 37 Estados Partes y la mayoría son países de origen de migración. Hasta la fecha, la Convención no ha sido ratificada por Suiza ni por ningún miembro de la Unión Europea. Por este motivo, y dado que en este momento existen ciertas dudas acerca de la interpretación en la práctica de determinadas disposiciones de dicha Convención que podrían resultar problemáticas para Liechtenstein, es muy pronto para considerar la ratificación.

<sup>6</sup> Ley de cooperación humanitaria y desarrollo internacionales (Ley de IHCD), de 26 de abril de 2007, LGBl, 2007, núm. 149.

## **60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos**

Entre los meses de agosto y diciembre de 2008 se celebraron numerosas actividades con motivo del 60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además de amplios reportajes en periódicos y revistas, se organizaron cursos de educación permanente y actos culturales. En todos los actos se hizo hincapié en la importancia fundamental de los derechos humanos y se concienció de ella al público destinatario (para obtener más información, véanse las observaciones relativas al artículo 24).

## **Artículo 4 Medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer**

### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 20:**

*20. El Comité recomienda que el Estado parte siga evaluando los resultados logrados mediante las actuales medidas especiales de carácter temporal y, en función de ello, estudie la posibilidad de ampliarlas a diversas estrategias, como medidas legislativas y administrativas, programas de divulgación y apoyo, asignación de recursos y creación de incentivos, contratación con fines específicos y establecimiento de objetivos sujetos a plazos y de cuotas, en las diferentes esferas de la Convención. Al adoptar estas medidas, el Estado parte debería tener presente la recomendación general 25 del Comité, relativa al párrafo 1 del artículo 4 de la Convención.*

Liechtenstein promueve y apoya a la mujer en muchas esferas de la vida en las que está expuesta a desventajas y, en este sentido, aplica una amplia variedad de métodos. Estas medidas de promoción se justifican, en última instancia, por la desigualdad de facto que todavía prevalece en nuestros días. En el artículo 31 de la Constitución se prohíbe el trato jurídico distinto de las mujeres, con excepción de las disposiciones relativas al embarazo, el parto y la maternidad. No obstante, en el apartado a) del párrafo 4 del artículo 3 de la Ley de igualdad entre los géneros se aclara que la adopción de medidas destinadas a la realización de la igualdad de facto no constituye discriminación. Sin embargo, las empresas son libres de elegir, individualmente, el mejor modo de aplicar las medidas seleccionadas.

En los últimos años, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para el adelanto de la mujer, varias de las cuales se mencionan en las observaciones relativas a los artículos 2 y 3, 5 a 7 y 10 a 13. Mientras las mujeres sigan estando insuficientemente representadas en puestos de liderazgo político, económico y social a pesar de estas iniciativas, la política de la mujer de Liechtenstein seguirá impulsando la promoción de la igualdad por medio de medidas especiales.

## Artículo 5

### Modificación de los patrones socioculturales de conducta

- a) *Medidas encaminadas a eliminar los prejuicios, las ideas de inferioridad o superioridad en función del sexo y las funciones estereotipadas de hombres y mujeres*

#### **Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 22:**

*El Comité exhorta al Estado parte a que ponga en práctica políticas amplias, dirigidas a hombres y mujeres, niños y niñas, para superar los estereotipos tradicionales de las mujeres y los hombres en la sociedad y en la familia, con arreglo al apartado f) del artículo 2 y al apartado a) del artículo 5 de la Convención. Estas políticas deberían incluir medidas jurídicas, administrativas y de aumento de la conciencia, asegurar la participación de los funcionarios públicos y de la sociedad civil y estar dirigidas a toda la población. Asimismo, deberían centrarse en la intervención de diferentes medios de comunicación, incluidos los medios gráficos y la Internet, y abarcar programas tanto especializados como generales.*

Aunque actualmente muchas mujeres, especialmente las mujeres jóvenes, exigen las mismas oportunidades que los hombres con mayor confianza en sí mismas y naturalidad, y muchos hombres, especialmente los jóvenes, consideran que su función en la sociedad, las relaciones y la familia está libre de estereotipos patriarcales, la conducta de muchas personas sigue estando influenciada por las funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Para lograr un cambio más profundo de actitud, en el período que abarca el presente informe la Oficina de Igualdad de Oportunidades emprendió varios proyectos con el objeto de eliminar la representación de funciones estereotipadas de género.

#### **Imágenes del hombre**

El grupo Imágenes del Hombre ha seguido realizando sus actividades desde el último informe. La Oficina de Igualdad de Oportunidades, que es el órgano coordinador y administrador de este grupo, redactó un documento de posición sobre el tema “El cuidado conjunto de los hijos, por norma”. Entre octubre y diciembre de 2007, el grupo celebró cuatro veladas de debate bajo el lema “Charlas de hombres”. En diciembre de 2007 presentó su página web revisada: [www.mannsbilder.li](http://www.mannsbilder.li). Desde 2002, los fondos del proyecto ofrecen asesoramiento jurídico gratuito a los hombres en situación de divorcio. Todos los años se apoyan económicamente entre dos y cuatro actos celebrados en distintos colegios con el lema “Niños y niñas fuertes”; en cursos de un día de duración dirigidos a niños y niñas de 10 años en adelante, estos actos tratan sobre los estereotipos específicos asociados a cada género, buscan conexiones entre la publicidad y las funciones del hombre y la mujer, reducen los prejuicios y los patrones de conducta forzados respecto del otro sexo y refuerzan la confianza de los niños en sí mismos.

En 2008, un grupo de trabajo interno debatió el futuro de Imágenes del hombre. Se manifestó el deseo de crear una oficina independiente de contacto para

los hombres. El 17 de junio, los miembros varones del grupo fundaron una asociación sin ánimos de lucro llamada Centro para las Cuestiones de los Hombres.

### **Día del Padre**

Tras una evaluación exhaustiva del proyecto Día del Padre, por medio del cual los niños visitan a sus padres en el trabajo y los padres visitan también a los niños en la escuela, el concepto se reformó en 2006. El Día del Padre alterna ahora entre los lugares de trabajo y las escuelas. En 2007 se celebró con éxito en las escuelas y a mediados de septiembre de 2008, en las empresas.

### **Sueños de niñas, sueños de niños**

Como actividad adicional de la reunión de expertos sobre “Sueños de niñas, sueños de niños”, de la Oficina de Educación y la Oficina de Igualdad de Oportunidades, durante el año escolar 2006/2007 se impartió un curso de educación permanente sobre trabajo pedagógico con varones, destinado especialmente a maestros de jardín de infantes y escuela primaria. La Oficina de Educación también ofreció dicho curso durante el año escolar 2008/2009. El objetivo del mismo consiste en proporcionar ideas relacionadas con el trabajo pedagógico diario con varones. Al manejar mejor a los niños, se puede generar más espacio para las niñas en la clase. Las esferas de atención del curso combinan información básica con actividades prácticas y ayudan a desarrollar medidas de aplicación específicas y adaptadas. Como el curso dura un año, es posible repartir los contenidos en función de las condiciones de trabajo de los maestros.

### **Trabajo social de los jóvenes**

En todos los municipios de Liechtenstein se organizan encuentros para los jóvenes que siempre incluyen campañas especialmente dirigidas a sus deseos y necesidades actuales. Entre dichos encuentros figuran, por ejemplo, la “Noche de las chicas” y la “Noche de los chicos”, capacitación en autodefensa para las chicas y oportunidades de viajes sólo para chicas.

### **Taller para reflexionar sobre la representación de los géneros**

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organiza todos los años, desde 2006, un taller en distintas clases de la escuela secundaria dedicado a la reflexión sobre la representación de los géneros a lo largo de la historia y en la actualidad. Hasta la fecha, han participado entre tres y siete clases cada año.

- b) *Medidas encaminadas a reconocer la responsabilidad conjunta del hombre y la mujer en la educación y el desarrollo de los hijos*

### **Prestaciones familiares**

El Gobierno de Liechtenstein asigna gran prioridad al apoyo a las familias y a los progenitores sin pareja. En la Ley de Prestaciones Familiares<sup>7</sup> se dispone el pago de un subsidio por el nacimiento de un hijo y de un subsidio mensual por hijo a todas las personas que tengan residencia civil en Liechtenstein o que trabajen en el país. El

---

<sup>7</sup> Ley de Prestaciones Familiares, de 18 de diciembre de 1985, LGBl, 1986, núm. 28.

subsidio por el nacimiento de un hijo asciende a 2.300 francos suizos (hasta 2007: 2.100 francos suizos), y a 2.800 francos suizos (hasta 2007: 2.600 francos suizos) por hijo en caso de nacimientos múltiples. Este subsidio también se otorga en caso de la adopción de un niño menor de cinco años.

Las prestaciones por hijos a cargo también han aumentado desde el último informe. Para las familias con uno o dos hijos a cargo, la prestación asciende a 280 francos suizos por mes por hijo, y para familias con mellizos o con tres o más hijos, a 330 francos suizos por mes por hijo. La prestación aumenta a 330 francos suizos por mes por cada hijo mayor de 10 años. Las prestaciones se perciben desde el nacimiento del hijo hasta que cumple 18 años. A las personas que perciben un subsidio del extranjero que tiene prioridad sobre el de Liechtenstein se les compensa por la diferencia.

### **Prestación para progenitores sin pareja**

En lo que atañe a las prestaciones familiares, en julio de 1999 entró en vigor una nueva prestación, además del subsidio por nacimiento y la prestación por hijos a cargo, la prestación para progenitores sin pareja,<sup>8</sup> en virtud de la cual los progenitores sin pareja tienen derecho a un estipendio mensual adicional de 100 francos suizos por hijo. Todo progenitor sin pareja que percibe la prestación por hijos a cargo también puede solicitar esta prestación por cada hijo que vive con él. Desde enero de 2007, la prestación para progenitores sin pareja asciende a 110 francos suizos por hijo.

#### **Cuadro 1**

#### **Número de beneficiarios de la prestación para progenitores sin pareja en Liechtenstein y en el exterior**

| <i>Año</i>              | <i>2003</i> | <i>2004</i> | <i>2005</i> | <i>2006</i> | <i>2007</i> |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Número de beneficiarios | 635         | 646         | 627         | 705         | 769         |

*Fuente:* Informe anual 2007 de AHV/IV/FAK.

### **Deducciones fiscales por hijos**

Hay una desgravación impositiva anual de 6.000 francos suizos de la declaración del impuesto sobre la renta por cada hijo menor de 16 años y por cada hijo mayor de 16 años que asiste a la escuela, participa en un programa de aprendices, no puede trabajar y depende económicamente del contribuyente<sup>9</sup>. Además, si los hijos viven con el contribuyente, éste puede deducir 6.000 francos suizos de su ingreso imponible. Desde el 1° de enero de 2008 es posible desgravar 9.000 francos suizos. Los cónyuges que no se han separado, ni jurídicamente ni de hecho, pueden deducir una tercera parte del impuesto total en su declaración.

### **Folleto sobre la promoción de la familia en Liechtenstein**

En enero de 2001 se publicó por primera vez el folleto “Promoción de la familia en Liechtenstein”, preparado por la Oficina de Asuntos Sociales y la Oficina

<sup>8</sup> Ley de 10 de marzo de 1999 por la que se enmienda la Ley de Prestaciones Familiares, LGBl, 1999, núm. 98.

<sup>9</sup> Ley sobre Impuestos Nacionales y Municipales (Ley de Impuestos), de 30 de enero de 1961, LGBl, 1961, núm. 7.

de Igualdad de Oportunidades, en el que se suministra información a la población sobre los beneficios públicos y privados en relación con la promoción de la familia en Liechtenstein, la forma en que las familias pueden aprovecharlos y adónde deben dirigirse para obtener más información. En razón de la gran demanda que tuvo el folleto, en mayo de 2002 se publicó la segunda edición, que fue actualizada como versión en línea en 2008 y publicada como tercera edición en papel.

### Informe sobre la pobreza

En septiembre de 2008 se presentó públicamente el segundo Informe sobre la pobreza<sup>10</sup>. En Liechtenstein, el coeficiente de hogares de bajos ingresos asciende al 11%, lo que equivale a 1.528 familias con unos ingresos máximos de hasta 27.754 francos suizos. Sin la asistencia social, este coeficiente ascendería al 19,2%. Los dos grupos más perjudicados por los bajos ingresos son los hogares de progenitores sin pareja, que representan el 23,4%, y las parejas casadas con más de dos hijos, que representan el 14,7%. Los mayores beneficiarios de los servicios sociales estatales son las personas mayores (23%), los hogares de progenitores sin pareja (17%) y las familias con tres hijos o más (14%). En el caso de las familias, las prestaciones por hijos a cargo y las prestaciones para progenitores sin pareja son las más efectivas.

#### Cuadro 2

#### Comparación internacional de los coeficientes de bajos ingresos

| <i>País</i>          | <i>Coefficiente de hogares de bajos ingresos</i> | <i>Umbral de bajos ingresos<br/>(60% de los ingresos medios)</i> |
|----------------------|--|--|
| Liechtenstein (2004) | 11   | 27 754   |
| Luxemburgo (2006)    | 14   | 29 383   |
| Alemania (2003)      | 14   | 18 850   |
| Austria (2004)       | 12   | 17 813   |
| Italia (2006)        | 20   | n.d.   |
| UE-25 (2006)         | 16   | n.d.   |

*Fuente:* segundo Informe sobre la pobreza, 2008, Oficina de Asuntos Sociales.

Al comparar los coeficientes se observa que Liechtenstein ocupa una posición considerablemente buena. El umbral es alto, pero el coeficiente sigue siendo bajo si se compara con otros países. Para hacer una comparación de los hogares de bajos ingresos con otros países se deben tomar en consideración el alto nivel de los salarios y los precios. En Liechtenstein, al igual que en Luxemburgo, el umbral de bajos ingresos es, por consiguiente, elevado.

### Cooperación con los medios de comunicación

Para obtener información sobre la cooperación con los medios de comunicación por lo que respecta a los derechos humanos y los derechos de la mujer, véanse las observaciones relativas al artículo 24.

<sup>10</sup> Segundo Informe sobre la pobreza, ingresos bajos y desventaja social, Oficina de Asuntos Sociales, julio de 2008.

## **Artículo 6**

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

- a) *Violencia contra la mujer, ley de protección contra la violencia y violencia doméstica*

#### **Llamamiento del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer: Di NO a la violencia contra las mujeres**

Junto con los ministros de relaciones exteriores de Austria, Suiza y Grecia, la Comisaria de Relaciones Exteriores de la UE y la Comisionada General del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, Rita Kieber-Beck, la entonces Ministra de Relaciones Exteriores de Liechtenstein, firmó el 23 de junio de 2008 el llamamiento del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) “Di NO a la violencia contra las mujeres”. Esta campaña del UNIFEM tiene por objeto sensibilizar y movilizar al mundo con respecto a la violencia contra la mujer, y exhorta a los encargados de la toma de decisiones de todos los países a que traten la violencia contra la mujer como un asunto importante y prioritario. Al unirse a la campaña, Liechtenstein brindó su apoyo a la misma y confirmó que la violencia contra la mujer es un tema prioritario en el país.

#### **Estadísticas sobre la violencia doméstica**

En 2008 (2007) se registraron 23 (49) intervenciones policiales por casos de violencia doméstica. En 7 de estos casos (7 hombres), la policía expulsó del domicilio al autor del acto de violencia, y en 2 casos (2 hombres) se le prohibió la entrada en el mismo. En 2007 se registraron 10 expulsiones (9 hombres, 1 mujer) y 7 prohibiciones de entrada (7 hombres). En 2008 (2007), en 3 (4) casos la víctima obtuvo una orden de alejamiento emitida por el Tribunal de Justicia. En 2008, se presentó una demanda de acoso ante la Fiscalía, que suspendió las actuaciones. En 2009, se arrestó en Liechtenstein a un hombre buscado por acoso en Suiza, adonde fue extraditado.

#### **Disposiciones penales contra el acoso**

Véanse las observaciones relativas al artículo 2, que tratan sobre las disposiciones penales contra el acoso que entraron en vigor el 30 de agosto de 2007.

#### **Trabajo con los autores de los actos de violencia**

La labor realizada con los autores de los actos de violencia desempeña una función importante porque ayuda a proteger mejor a las víctimas. Por este motivo, un grupo de trabajo de la Oficina de Asuntos Sociales está elaborando un modelo de trabajo con los autores de los actos de violencia en Liechtenstein. En enero de 2008 se celebró un acto relacionado con este tema con el objetivo de optimizar la cooperación entre las distintas organizaciones competentes respecto del trabajo realizado con los autores de actos de violencia. En octubre de 2008, la Oficina de Asuntos Sociales organizó un taller con expertos sobre “Violencia psicosocial: cómo abordar las situaciones graves de violencia”.

### **Reparación extrajudicial**

La reparación extrajudicial (artículo 22 g del Código de Procedimiento Penal; StPO<sup>11</sup>) se aplica bajo la instrucción y supervisión del Servicio Probatorio de Liechtenstein. Tras la imputación de una infracción penal y de resultados de un fallo de la Fiscalía o del tribunal, los trabajadores sociales sugieren un arreglo para el conflicto en los casos de faltas y delitos poco graves. El objetivo de la reparación extrajudicial consiste en encontrar una solución acordada por ambas partes a través de una mediación de carácter neutro entre la parte agraviada y la acusada. Con la ayuda de un mediador neutro en el conflicto, se procura hallar una solución justa para todas las partes fuera de los tribunales. Por varios motivos, los conflictos de pareja desempeñan un papel importante en este aspecto, sobre todo porque suelen aumentar de intensidad y es necesario prestar especial atención a la situación de la víctima. La ventaja es que es posible atender a las necesidades de la víctima, que sufre a menudo algún tipo de coacción. Por ello, el equipo probatorio suele trabajar en pareja, con una mujer y un hombre. En 2007 y 2008, se medió en un total de 33 casos de violencia doméstica en las relaciones. El Servicio Probatorio se puso en contacto con 27 personas acusadas (24 hombres y 3 mujeres) y 27 partes agraviadas (4 hombres y 23 mujeres), así como con 12 personas (6 mujeres y 6 hombres) que eran partes acusadas y agraviadas. El 40% de los delitos eran agresiones, el 33% amenazas peligrosas y el 13% daños materiales. El 76% de los conflictos relacionados con las relaciones se resolvieron positivamente.

### **Interpelación concerniente a la violencia doméstica**

En agosto de 2007, dos miembros del Parlamento pertenecientes también a la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa presentaron una interpelación ante el Parlamento concerniente a la violencia doméstica contra la mujer. Con ella los interpellantes procuraban brindar su apoyo a la campaña del Consejo de Europa para poner fin a la violencia doméstica contra las mujeres. Los interpellantes solicitaron información al Gobierno acerca de las normas jurídicas de cooperación con terceras partes, datos estadísticos e informes policiales y decisiones judiciales en relación con la violencia doméstica contra la mujer, con lo que pretendían, entre otras cosas, fomentar la sensibilización pública acerca de esta importante preocupación de política social. En su reunión del 18 de marzo de 2008, el Gobierno respondió a la interpelación y remitió la respuesta al Parlamento. En el informe del Gobierno se explicaban las disposiciones jurídicas relacionadas con el tema y la situación general con respecto a la violencia doméstica en Liechtenstein, que permitió que se extrajeran conclusiones para futuras medidas legislativas u organizativas.

### **Plan de Acción Nacional contra la Violencia Doméstica**

Como parte de la campaña del Consejo de Europa para poner fin a la violencia doméstica contra las mujeres (2006 a 2008), la Oficina de Igualdad de Oportunidades elaboró un Plan de Acción Nacional contra la Violencia Doméstica, que abarca las siguientes esferas: reglamentación, decisión fundamental del Gobierno acerca de la residencia tras la disolución de una unión conyugal; protección contra la violencia; establecimiento de redes y cooperación, compilación de datos e información; prevención; trabajo con los autores de los actos de violencia; y salud. Se describía la situación en cada esfera y se ofrecían oportunidades de mejora.

<sup>11</sup> Código de Procedimiento Penal de 18 de octubre de 1988 (StPO), LGBl, 1988, núm. 62.

El Gobierno tomó nota del Plan de Acción en abril de 2008 y encargó a la Oficina de Igualdad de Oportunidades que lo debatiese con la Comisión de Protección contra la Violencia y con el Tribunal de Justicia, y que presentara unas medidas concretas al Ministerio de la Familia y la Igualdad de Oportunidades.

De las deliberaciones con las dos instituciones surgieron dos temas prioritarios: la mejora del establecimiento de redes y la cooperación entre las diferentes oficinas de apoyo y la mejora de la protección de las víctimas.

El 3 de febrero de 2009, el Gobierno aprobó el proyecto transnacional “S.I.G.N.A.L: un programa de intervención contra la violencia doméstica”, cuyo objetivo es informar a médicos y personal de enfermería de las consecuencias de la violencia para la salud, llamar la atención de los médicos con respecto a las directrices del proyecto y establecer contactos entre los asociados del sistema a escala transnacional. La exposición “Más allá de las apariencias” forma parte del proyecto y se va a presentar en Vorarlberg y en Liechtenstein. El proyecto se puso en marcha en abril de 2009 y se prolongará hasta noviembre de 2010.

### **Hogar para Mujeres**

En 1991 se estableció el Hogar para Mujeres, dirigido por la Asociación para la Protección de las Mujeres Víctimas del Abuso y sus Hijos, que ofrece alojamiento a las víctimas de la violencia. El Gobierno apoya al Hogar para Mujeres de Liechtenstein por medio de un acuerdo de servicios con una contribución anual de 320.000 francos suizos.

#### **Cuadro 3**

#### **Ingresos al Hogar para Mujeres desde 2001**

| <i>Año</i> | <i>Ingresos al Hogar para Mujeres</i> | <i>Mujeres de Liechtenstein</i> |
|------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 2001       | 27                                    | 8                               |
| 2002       | 17                                    | 9                               |
| 2003       | 13                                    | 6                               |
| 2004       | 12                                    | 9                               |
| 2005       | 9                                     | 8                               |
| 2006       | 15                                    | 11                              |
| 2007       | 17                                    | 13                              |
| 2008       | 13                                    | 6                               |

*Fuente:* informes anuales del Hogar para Mujeres, 2001 a 2008.

### **Capacitación de los agentes de policía**

Habida cuenta de que la aplicación de la Ley de protección contra la violencia impone serias exigencias a la Policía Nacional, todos los cadetes de la Academia de Policía asisten a cursos de capacitación sobre violencia doméstica, que también constituye una materia de examen para el examen de calificación de este cuerpo.

b) *Violencia sexual*

Durante los años 2007 y 2008, la Policía Nacional recibió 40 y 22 denuncias de delitos sexuales, respectivamente. Cinco de las presentadas en 2008 eran denuncias de violación y coerción sexual (artículos 200 y 201 del Código Penal, StGB). Cuatro más están pendientes en la Fiscalía o en el Tribunal de Justicia. En 2007, se denunciaron a la policía cuatro casos de violación. En uno de ellos, el autor fue condenado a prisión. En el segundo caso, el juicio comenzó en mayo de 2009 y en los dos restantes se suspendió el procedimiento por falta de pruebas. En 2007 y 2008, la policía remitió a la Fiscalía dos y seis denuncias de acoso sexual, respectivamente (artículo 203 del Código Penal), y de exhibicionismo (artículo 218 del Código Penal). En ninguno de los dos casos de 2007 se dictaron autos de procesamiento debido a la falta de pruebas. En dos de los seis casos de 2008 se impusieron condenas y tres siguen en fase de investigación. La Fiscalía tuvo que aplazar un caso al no ser posible identificar a ningún autor. En 2008 también se denunciaron a la Fiscalía seis delitos sexuales contra menores. La policía procesó tres denuncias penales relacionadas con la pornografía (artículo 218a del Código Penal) en 2008, que terminaron en dos condenas y una suspensión del procedimiento. En 2007 y en 2008 no hubo ningún arresto relacionado con la prostitución.

Durante los últimos años se han intensificado las medidas dirigidas a proteger a los niños de los abusos sexuales. En 1999 se creó un grupo de expertos contra el abuso sexual de niños y jóvenes. Se trata de un grupo interdisciplinario que es responsable de asesorar a expertos e instituciones y también cumple la función de oficina de contacto para las personas afectadas y las personas cercanas a ellas. En los casos de sospecha, se puede recurrir al grupo para tomar las medidas necesarias. En 2008, brindó asesoramiento o fue informado de (presunto) abuso sexual de niños y jóvenes en 12 casos. La sensibilización de los maestros de escuela primaria constituyó un tema importante de 2008, que se prolongó durante 2009. A comienzos de 2009, el grupo de expertos hizo una presentación a médicos de los servicios de urgencias en la que se incluía información sobre importantes procedimientos para reprimir el abuso sexual de niños. En el contexto de la campaña de prevención de tres años de duración de la Policía Nacional destinada a poner fin a la pornografía infantil en la Internet, el grupo de expertos organizó, en colaboración con la Policía Nacional, actos informativos dirigidos a padres y profesores. También se celebró un acto especial dirigido a los padres turcos, con la correspondiente traducción al turco. Desde 2001, el Grupo de expertos organiza periódicamente sesiones de educación permanente para un amplio abanico de expertos. En las sesiones de junio de 2009 se abordó el tema de la pornografía infantil, dado que el grupo de expertos ha tenido que tratar cada vez más casos de pornografía infantil y amenazas a través de la Internet y en espacios de charla.

c) *La prostitución y la trata de mujeres*

En el período que abarca el presente informe, Liechtenstein no recibió ninguna solicitud de asistencia jurídica recíproca en relación con la prostitución. Desde julio de 2007, la policía ha recibido tres informes sobre sospechas de promoción de la prostitución o de prostitución ilícita. Durante este tiempo se ha suspendido un caso por no poder confirmarse la sospecha. En el momento de elaboración del presente informe dos de los casos siguen pendientes.

Como ya se explicó en el tercer informe nacional, según las conclusiones de la Policía Nacional, Liechtenstein no es ni país de destino ni de tránsito de la trata organizada de personas. Hasta la fecha, no se han registrado casos de trata de personas.

Las bailarinas de los siete clubes nocturnos que actualmente funcionan en Liechtenstein son consideradas un posible grupo de riesgo de la trata de personas. Residen en Liechtenstein durante un máximo de siete meses al año sobre la base de un permiso de residencia especial para períodos cortos. El Gobierno ha emitido una reglamentación fundamental<sup>12</sup> sobre el ingreso de bailarinas y músicos de clubes nocturnos, que contiene normas detalladas para proteger a los empleados. Por ejemplo, las bailarinas deben tener seguro médico y contra accidentes, participar en el proyecto “Prevención del SIDA en la industria del sexo (APIS)” y recibir alojamiento adecuado así como el salario mínimo correspondiente de la industria de la hostelería. Como medida preventiva complementaria, sólo se otorgan permisos si las bailarinas extranjeras que solicitan visa tenían empleo en Suiza inmediatamente antes de comenzar a trabajar en Liechtenstein. En dicha reglamentación también se establece un cupo para la contratación de bailarinas y músicos: un club nocturno puede contratar un máximo de cinco bailarinas y un músico por mes. La reglamentación fundamental emitida por el Gobierno constituye el marco para las inspecciones periódicas de los clubes nocturnos por la Policía Nacional y la Oficina de Pasaportes e Inmigración. Las inspecciones se utilizan para comprobar el estado legal de residencia, las condiciones de empleo, los pagos salariales y la vivienda de las mujeres. Un importante componente de las inspecciones es detectar cualquier indicio de trata de personas. Se ha sensibilizado a los agentes de policía respecto de este tema en cursos de capacitación permanente. Además, el reglamento exige que los empleadores concedan tiempo libre a sus empleados para asistir a actos informativos organizados por las autoridades (para obtener más información, consúltese el proyecto de prevención Magdalena que se cita más abajo). Los permisos de residencia especiales para períodos cortos ya mencionados solo se conceden con la condición de que se asista a alguno de dichos actos informativos. En caso de incumplimiento de esta condición, las autoridades podrían denegar el permiso e imponer una multa por violación del requisito de participación. Si un mismo empleador infringe este requisito reiteradamente, se le rechazarán las solicitudes de permisos de conformidad con el artículo 89 de la Ley de extranjería, y tendrá que abonar los gastos incurridos por los empleados que no puedan gozar de dichos permisos.

### **Directrices para combatir la trata de personas**

En diciembre de 2006 se puso en marcha la Mesa Redonda sobre la Trata de Personas con el fin de optimizar la cooperación entre las autoridades fiscales, las autoridades de migración y los centros de atención a las víctimas (Oficina de Protección a las Víctimas, Oficina de Asuntos Sociales, etc.) con respecto al problema de la trata de personas. La Mesa Redonda redactó unas directrices para combatir la trata de personas en Liechtenstein, que fueron aprobadas por el Gobierno el 3 de julio de 2007. El objetivo de dichas directrices es definir el proceso para abordar cualquier caso de trata de personas en Liechtenstein, asegurar la cooperación entre las oficinas

<sup>12</sup> Reglamentación fundamental sobre el apartado e) del artículo 16 de la Ordenanza sobre la admisión y la estancia de extranjeros (RA 2008/3368-2532); *antigua*: Reglamentación fundamental sobre el apartado h) del párrafo 1 del artículo 54 de la Ordenanza sobre la circulación de personas (PVO), LGBl, 2004, núm. 253 (RA 2005/28-2510).

competentes y aumentar las posibilidades de descubrir los casos de trata de personas. Por esta razón, las directrices otorgan a las víctimas potenciales de trata de personas un período de reflexión de 30 días durante el cual no se aplicará ningún procedimiento de observancia de las leyes de inmigración. Si la víctima decide colaborar con las autoridades, se emite un permiso L (permiso de corta estancia) con arreglo al artículo 21 de la Ley de extranjería y al apartado d) del artículo 16 de la correspondiente Ordenanza sobre la admisión y la estancia de extranjeros<sup>13</sup>. Este permiso podrá ser ampliado en función del tiempo en que se requiera la presencia de la víctima para las investigaciones de la policía criminal y los procedimientos judiciales. La Oficina de Pasaportes e Inmigración también puede autorizar, previa petición, un empleo apropiado para la víctima para garantizar su estabilidad psicosocial mientras dure el procedimiento penal.

### **Proyecto de prevención Magdalena**

La Mesa Redonda también creó el “Proyecto de prevención Magdalena” para las víctimas potenciales de trata de personas. Desde principios de mayo de 2009, se exige a las bailarinas contratadas en los bares y clubes nocturnos de Liechtenstein que participen en un acto en el que representantes de las autoridades y de la Oficina de Protección a las Víctimas les informan de su situación legal en lo referente al trabajo, su estancia en Liechtenstein, los seguros sociales y de salud y los servicios para las víctimas de la trata de personas. Con este acto se procura prevenir las circunstancias potenciales de explotación en el entorno que no se pueden descartar, y brindar a las víctimas potenciales de trata de personas la posibilidad de acceder a centros de asesoramiento y protección a las víctimas. Estos actos tienen una periodicidad mensual debido a los elevados índices de rotación de este sector. A finales de año se evaluarán los resultados del proyecto piloto a fin de tomar una decisión acerca de su continuidad.

### **Exposición itinerante “Glamour cero”**

La Oficina de Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Iglesia Evangélica de Liechtenstein, la Mesa Redonda sobre Trata de Personas y Amnistía Internacional, presentó la exposición itinerante “Glamour cero: la prostitución y la trata de mujeres en la era de la globalización” en dos localidades de Liechtenstein. Los actos paralelos de la exposición incluyeron una introducción temática durante la inauguración y una película sobre el tema, tras la cual se celebró un debate con representantes de la Mesa Redonda sobre Trata de Personas acerca de la situación en Liechtenstein. La Iglesia Evangélica trató el tema de la trata de personas en un oficio religioso. También visitaron la exposición dos grupos de escolares.

### **Campaña contra la trata de mujeres durante la Eurocopa 2008**

Suiza y Austria albergaron el campeonato europeo de fútbol que se celebró del 7 al 29 de junio de 2008. Durante el campeonato se presentó una campaña contra la trata de mujeres, que fue patrocinada por una amplia coalición de oficinas de expertos y organizaciones no gubernamentales de Suiza. El Gobierno del Principado de Liechtenstein brindó su apoyo con una contribución de 20.000 francos suizos. La campaña también tuvo repercusión en Liechtenstein, especialmente en la zona de

---

<sup>13</sup> Ordenanza sobre la admisión y la estancia de extranjeros, de 16 de diciembre de 2008, LGBI, 2008, núm. 350.

aficionados a la Eurocopa, donde se proyectaron los partidos en pantallas de grandes dimensiones.

En el marco de esta campaña, la Red de Mujeres emprendió las siguientes iniciativas:

- Campaña publicitaria en la zona de aficionados a la Eurocopa de Vaduz: el anuncio publicitario se mostró 15 veces en la pantalla grande. Era un anuncio idéntico al de la televisión suiza.
- Breve presentación en la página web [www.em-meile.li](http://www.em-meile.li): los organizadores de la zona de aficionados a la Eurocopa de Vaduz permitieron a la Red de Mujeres hacer una breve presentación de la campaña en la página web de la zona de aficionados a la Eurocopa, que incluía el logotipo de la campaña.
- Campaña de postales: los miembros de la Red de Mujeres distribuyeron alrededor de 2.000 tarjetas postales a favor de la campaña contra la trata de mujeres en los restaurantes donde se retransmitían los partidos de fútbol en directo.
- Artículos en los periódicos: el 6 de junio de 2008 se publicaron artículos sobre la campaña en los dos periódicos nacionales a fin de obtener firmas para la petición permanente contra la trata de personas en Suiza.
- EURO-NEWS: dos programas de EURO-NEWS del Vaduzer Medienhaus (26 y 29 de junio) publicaron noticias sobre la petición.

### **Ratificación del protocolo de las Naciones Unidas contra la trata de personas**

Desde marzo de 2008, Liechtenstein es un Estado parte de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Convención de Palermo) y sus Protocolos contra el tráfico ilícito de migrantes y para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niñas. La nueva definición de la trata de personas incluida en el Código Penal de Liechtenstein (artículo 140a del Código Penal) es coherente con la definición incluida en los protocolos.

## **Artículo 7**

### **La igualdad en la vida política y privada**

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 18:**

*El Comité alienta al Estado parte a que redoble sus esfuerzos para reforzar la representación de la mujer en puestos de liderazgo y de adopción de decisiones en los órganos políticos, incluido el Parlamento, los concejos municipales y las comisiones y los consejos asesores, en la administración pública, incluido el servicio diplomático, y en el sector privado. Recomienda que el Estado parte amplíe sus actuales actividades de concienciación y capacitación a un espectro más amplio de interesados, incluidos los líderes de los partidos políticos, el personal directivo superior del sector privado y las juntas de consejeros de las fundaciones regidas por el derecho público. El Comité recomienda que el Estado parte adopte medidas, en particular medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el*

*párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, la recomendación general 25 del Comité, sobre medidas especiales de carácter temporal, y la recomendación general 23, sobre la mujer en la vida pública, a fin de lograr cuanto antes la participación plena e igualitaria de la mujer a todos los niveles y en todos los ámbitos. Pide al Estado parte que realice un seguimiento de las repercusiones de las medidas adoptadas y de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo y que incluya la información pertinente en su próximo informe periódico.*

a) *Porcentaje de mujeres en los cargos públicos*

Entre 1993 y 1997, dos de los cinco ministros eran mujeres; entre 1997 y 2009, había una mujer ministra y a partir de marzo de 2009, vuelve a haber dos mujeres que ocupan cargos en el Gobierno. En la legislatura parlamentaria actual (2009 a 2013), las mujeres ocupan 6 de los 25 escaños, y 2 de los 7 miembros suplentes son mujeres.

Los 11 municipios de Liechtenstein están administrados por concejos municipales elegidos cada cuatro años y dirigidos por un alcalde elegido mediante el sufragio directo. En el período actual (2007 a 2011), todos los alcaldes son hombres. Los concejos municipales están integrados por 29 mujeres (el 27%) y 77 hombres (el 73%), en tanto que solo 17 mujeres (el 15,5%) integraban los concejos municipales en 1999, en comparación con 93 hombres (el 84,5%). En las elecciones a los concejos municipales de 2007, las posibilidades de elección de las candidatas eran del 55,8%.

**Cuadro 4**

**Proporción de mujeres en el Gobierno, el Parlamento y los 11 concejos municipales**

| <i>Órgano</i>        | <i>Miembros</i> | <i>1985</i> | <i>1995</i> | <i>2008</i> | <i>2009</i> |
|----------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gobierno             | 5               | 0%          | 40%         | 20%         | 40%         |
| Parlamento           | 25              | 0%          | 8%          | 24%         | 24%         |
| Concejos municipales | 106             | 3%          | 15%         | 27%         | 27%         |

*Fuente:* Sitios web de los municipios (mayo de 2009) y Cancillería del Gobierno.

Las mujeres constituyen una minoría en las 66 comisiones y consejos consultivos, y solo 6 comisiones están presididas por mujeres. En 2007, 75 mujeres (el 17,7%) y 349 hombres (el 82,3%) integraban las comisiones nacionales. Entre 1998 y 2007, la proporción de mujeres aumentó un 2%.

Entre 1998 y 2007 la proporción de mujeres en las fundaciones de derecho público disminuyó un 2,4%. En 1998, 28 hombres (el 66,7%) y 14 mujeres (el 33,3%) integraban las juntas directivas de fundaciones. En 2007, un total de 94 personas ocupaban puestos en fundaciones regidas por el derecho público, de las cuales 65 (el 69,1%) eran hombres y 29 (el 30,9%) eran mujeres.

Entre 1998 y 2007, la proporción de mujeres en instituciones regidas por el derecho público aumentó un 8,1%. En 1998, 32 hombres (el 86,5%) y 5 mujeres (el 13,5%) eran miembros de juntas directivas de estas instituciones. En 2007, un total de 88 personas ocupaban puestos en instituciones regidas por el derecho público, de las cuales 69 (el 78,4%) eran hombres y 19 (el 21,6%) eran mujeres.

En los tribunales de derecho público, la proporción de mujeres aumentó notablemente entre 1998 y 2007. En 1998, estos tribunales estaban integrados únicamente por hombres, 12 en total. En 2007, 20 personas eran miembros de los tribunales, de las cuales 15 (el 75%) eran hombres y 5 (el 25%) eran mujeres. Entre 1998 y 2007, la proporción de mujeres en los tribunales civiles y penales aumentó un 11,8%. En 1998, 33 hombres (el 78,6%) y 9 mujeres (el 21,4%) integraban tribunales civiles y penales, mientras que en 2008, de los 95 miembros, 64 (el 67,3%) eran hombres y 31 (el 32,7%) eran mujeres.

En 2006, a nivel municipal, un promedio del 25,8% de los miembros de las comisiones eran mujeres. En 2008, el 28,7% eran mujeres, lo que representa un aumento en la proporción de mujeres de un 2,9%.

Entre una tercera parte y la mitad de los funcionarios de los partidos políticos internos son mujeres. En 1982 se fundaron organizaciones de mujeres dentro de los dos principales partidos populares (Grupo de Expertas sobre las Mujeres en Unión por la Patria y Mujeres del Partido Cívico Progresista) con miras a lograr una mayor participación de la mujer en la política y cumplir una labor educativa. Tienen por objeto aumentar la conciencia de la población, representar los intereses de la mujer en la política y, lo que es igualmente importante, preparar a las mujeres del partido respectivo para que se desempeñen en funciones y puestos políticos. La proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en el partido Lista Libre, fundado en 1985, es del 57%, el mayor porcentaje de todos los partidos políticos.

#### Cuadro 5

#### Proporción de mujeres que ejercen cargos en partidos políticos (2008)

| <i>Función</i>                          | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> | <i>Proporción de mujeres (porcentaje)</i> |
|---|----------------|----------------|---|
| Cargos directivos en los tres partidos  | 17             | 11             | 39  |
| Jefatura de Unión por la Patria         | 5              | 4              | 44  |
| Jefatura del Partido Cívico Progresista | 9              | 3              | 33  |
| Jefatura de Lista Libre                 | 3              | 4              | 57  |

*Fuente:* www.fbp.li; www.vu-online.li; www.freieliste.li.

Estas cifras indican que la participación de la mujer en la política sigue siendo relativamente baja. No obstante, los adelantos desde 1998, especialmente en lo que atañe a la representación de la mujer en el Parlamento, los concejos municipales y los tribunales, despiertan optimismo y demuestran que la promoción activa de la mujer en los últimos años, especialmente en el período previo a las elecciones municipales de 2007 y las elecciones parlamentarias de 2005, ha sido provechosa. No obstante, el bajo porcentaje de mujeres en la política sigue siendo lamentable, por lo que en el futuro se continuará fomentando la participación de la mujer en la política en Liechtenstein.

#### b) *Medidas para promover a la mujer en los cargos públicos*

En vista de la resolución aprobada por el Gobierno en 1997, según la cual ninguno de los dos géneros debe constituir más de dos tercios en los órganos nombrados por el Gobierno, cabe señalar que, de acuerdo con las cifras mencionadas

anteriormente, el porcentaje de mujeres en las comisiones y los consejos consultivos sigue siendo menor al establecido en virtud del cupo de un tercio. El 29 de septiembre de 2004, el Gobierno tomó nota del informe elaborado por el Comité Directivo para la Incorporación de una Perspectiva de Género sobre el tema “La participación política de mujeres y hombres en los organismos públicos de Liechtenstein: estudio de los mecanismos y los agentes”, y decidió fomentar más activamente la participación de la mujer en la labor de las comisiones. Al nombrar miembros de las comisiones, la autoridad electoral hace un llamamiento a los partidos políticos y las asociaciones para que den preferencia a las mujeres a fin de mantener una estructura equilibrada. El Ministerio de Familia e Igualdad de Oportunidades también ha informado a grupos de interés oralmente y por escrito sobre el objetivo del Gobierno y les ha solicitado que tengan en cuenta a la mujer cuando presenten candidatos.

### **La base de datos del registro de mujeres**

Entretanto, 95 mujeres se han incorporado a un registro de mujeres, establecido en 1999 para poner en práctica “la resolución de los dos tercios”, registrándose en una base de datos de mujeres interesadas en la política. De este modo, las mujeres se ofrecen para integrar comisiones y grupos de trabajo a nivel nacional y municipal. Las organizaciones de mujeres que buscan mujeres para ocupar puestos de liderazgo son las que más consultan el registro de mujeres. A comienzos de 2008 el registro de mujeres fue objeto de una campaña publicitaria mediante artículos de prensa publicados en los dos periódicos nacionales, una entrevista de radio, un artículo publicado en el boletín informativo de los empleados de la administración pública y el boletín informativo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades. Gracias a esta publicidad, 25 mujeres interesadas en la política fueron contratadas a través del registro de mujeres. Las asociaciones interesadas reciben información periódica y actualizada sobre la situación del registro de mujeres.

### **Curso sobre política**

De marzo a noviembre de 2009, la Comisión sobre la Igualdad entre los Géneros, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y el Departamento de la Mujer de Vorarlberg auspiciaron un curso transfronterizo sobre política, el sexto desde 2004. El objetivo del curso es preparar a la mujer para que participe en órganos políticos y públicos. Las participantes aprenden política básica y las reglas del juego político cotidiano, y reciben apoyo en su participación sociopolítica y su labor política. Además, se fortalece la confianza de las participantes en sí mismas y se les enseñan las técnicas para dirigir un debate. El curso de política está integrado por los módulos siguientes: “Autoevaluación: ¿La participación política es para mí?”, “El sistema político de Vorarlberg y Liechtenstein. Teoría y realidad”, “Oratoria y argumentación”, “Introducción a las estructuras políticas”, “Gestión de conflictos” y “Capacitación en relaciones públicas y medios de difusión”. El curso está dirigido a las mujeres que integran instituciones, cámaras, partidos políticos, órganos públicos, organizaciones, asociaciones, o grupos encargados de iniciativas, o que desearían participar en ellos en el futuro. Desde 2004, han aprovechado la oportunidad y han realizado el curso alrededor de 120 mujeres procedentes de Liechtenstein y Vorarlberg. Además de adquirir una excelente formación complementaria, estas mujeres se han beneficiado también de la cooperación interregional ya que, aparte de conocer gente nueva, pudieron intercambiar experiencias y ampliar sus puntos de vista sobre el otro país.

### **Inauguración de la exposición “100 años de sufragio femenino en Europa: 25 años en Liechtenstein” el 8 de marzo de 2009**

Del 8 de marzo al 4 de julio de 2009, el edificio del Parlamento albergó una muestra representativa de la exposición del Museo de la Mujer de Bonn titulada “Con poder para votar: 100 años de sufragio femenino en Europa”. La idea de esta exposición itinerante era presentar, por vez primera, una comparación europea de la historia del sufragio femenino. Se elaboraron reseñas de la historia del sufragio femenino y sus protagonistas correspondientes a 23 países europeos. Al mismo tiempo, delante del edificio del Parlamento se montó una exposición sobre el 25º aniversario del sufragio femenino en Liechtenstein. En los *escaparates* se presentaron materiales históricos de la lucha por el sufragio femenino hasta su introducción en Liechtenstein. Además de estas dos exposiciones, se celebraron varios actos y talleres dirigidos a estudiantes de distintos cursos de la escuela secundaria. Estos actos paralelos contaron con la contribución de la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Comisión sobre la Igualdad entre los Géneros, el Club de Empresarios y Profesionales del Valle del Rin, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer, el Hogar para Mujeres y las oficinas de trabajo social juvenil. La exposición se clausuró el 4 de julio de 2009 con una subasta. Se vendieron y sacaron a subasta varios objetos de la exposición “25 años de sufragio femenino”. Los ingresos obtenidos se utilizarán para financiar el Premio a la valentía civil.

#### *c) Medidas para promover a la mujer en el período previo a las elecciones a los concejos municipales y al Parlamento*

##### **Conversaciones con las parlamentarias**

Desde marzo de 2007, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organiza dos rondas anuales de conversaciones con parlamentarias sobre temas de actualidad, a las que también se invita, de forma personalizada, a mujeres interesadas en la política. Hasta ahora, se han debatido temas tales como: “Cinco años de la Ley de protección contra la violencia de Liechtenstein” “Conciliación de la vida familiar y laboral”, y “Recomendaciones sobre el tercer informe periódico presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”. Con vistas a las elecciones parlamentarias de 2009, se celebró un taller sobre política con las candidatas. A comienzos de mayo de 2009 se celebró la quinta ronda de conversaciones sobre el tema de “La mujer en las comisiones”. Tras cada ronda de conversaciones se publica un artículo en la prensa.

##### **Elecciones a los concejos municipales**

En el período previo a las elecciones a los concejos municipales de 2007, la Comisión sobre Igualdad entre los Géneros organizó dos actos informativos para motivar a las mujeres a presentarse como candidatas a los concejos municipales o a la alcaldía. El objetivo de estos actos consistía en ofrecer a las mujeres información sobre el trabajo municipal, familiarizarlas con las obligaciones de los miembros de los concejos municipales y de los alcaldes, e informarles sobre las oportunidades de asistencia al ocupar un cargo político. Además, se publicaron artículos de prensa y un anuncio a toda página en los dos periódicos nacionales.

Tras las elecciones a los concejos municipales, la Comisión realizó una encuesta postelectoral, para lo que envió un cuestionario escrito a todas las candidatas. El 55%

de ellas remitieron los cuestionarios cumplimentados: el 63% de las encuestadas estaban satisfechas o muy satisfechas con el apoyo del partido. En el caso de que volvieran a presentar su candidatura para otras elecciones, las sugerencias de mejora más frecuentes fueron: una preparación mejor y más temprana, entrenamiento, apoyo e información durante el período preliminar a las elecciones.

### **Las elecciones parlamentarias de 2009**

Para las elecciones parlamentarias de 2009 se realizaron diversas actividades. A mediados de junio de 2008, la Ministra saliente de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Comisión sobre Igualdad entre los Géneros mantuvieron una serie de conversaciones con los líderes de los tres partidos con el fin de informar a los partidos sobre las actividades de la Comisión sobre Igualdad entre los Géneros y pedirles su apoyo para promocionar a la mujer en el período previo a las elecciones parlamentarias de 2009 y para lograr el equilibrio de género en la Comisión. Para las elecciones parlamentarias, la Comisión diseñó el sitio web [www.frauenwahl.li](http://www.frauenwahl.li), que sirvió de plataforma para las candidatas de todos los partidos. Las candidatas tuvieron la oportunidad de presentarse y describirse a sí mismas en esta plataforma. El sitio web se dio a conocer públicamente a través de anuncios en la prensa y artículos promocionales. En este caso también se está realizando una encuesta postelectoral entre las candidatas, pero todavía no ha finalizado.

El sitio [www.frauenwahl.li](http://www.frauenwahl.li) se está modificando a fin de poder presentar al mayor número posible de candidatas comprometidas con la política municipal y nacional. También se pretende animar a las mujeres de los municipios a que manifiesten su disponibilidad a ocupar cargos públicos. Además, se va modificar el diseño del foro de debate del sitio web.

### **Miembros de las comisiones municipales**

En el marco de los preparativos para las elecciones municipales de 2011, desde junio de 2009 se están publicando entrevistas con mujeres que pertenecen a las comisiones en los boletines informativos municipales. Estos boletines se publican tres o cuatro veces al año. La Comisión desea motivar así a las mujeres a que presenten su candidatura para ocupar cargos políticos.

## **Artículo 8 Participación de la mujer en el Gobierno y en las organizaciones internacionales**

En los últimos años ha aumentado la participación de mujeres en el Gobierno y las organizaciones internacionales, pero aún no se cumple el principio de la igualdad entre los géneros. Actualmente, dos mujeres ocupan los cargos de Ministra de Relaciones Exteriores, Justicia y Cultura y de Ministra de Asuntos Sociales, Salud Pública y Asuntos Ambientales, Planificación del Uso del Suelo, Agricultura y Silvicultura, respectivamente. Liechtenstein ha establecido 11 representaciones diplomáticas en el extranjero y ha nombrado a 8 embajadores, de los cuales dos son mujeres. Las delegaciones del Parlamento ante asambleas parlamentarias de organizaciones internacionales están integradas por 13 parlamentarios y 6 parlamentarias.

## Artículo 10

### Educación

#### Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 10:

(...) *El Comité alienta al Estado parte a que promueva sistemáticamente el conocimiento y la comprensión de la Convención y la igualdad entre los géneros mediante sus programas de capacitación.*

El 25 de noviembre de 2004<sup>14</sup> entró en vigor la nueva Ley de enseñanza superior, que tiene por objeto aportar una importante contribución a la garantía de la calidad y el desarrollo de la enseñanza terciaria en Liechtenstein y tiene en cuenta la internacionalización de la enseñanza terciaria, según se expresó en la Declaración de Bolonia (1999) de los Ministros de Educación europeos. No obstante, debido al tamaño reducido del país, las posibilidades de enseñanza terciaria aún son limitadas. Hay solo cinco instituciones reconocidas que imparten enseñanza terciaria: la Hochschule Liechtenstein, la Academia Internacional de Filosofía<sup>15</sup>, la Universidad Privada del Principado de Liechtenstein, la Universidad de Ciencia y Tecnología y el Instituto de Liechtenstein. Aunque Liechtenstein no tiene universidades públicas, se garantiza a la población una enseñanza superior de alta calidad mediante actividades de cooperación con los Estados vecinos de Suiza y Austria, como ya se señaló en el segundo informe periódico.

#### Estadísticas de educación

Las estadísticas de educación de Liechtenstein indican que en los últimos decenios se han hecho importantes progresos en relación con la igualdad de las niñas y las muchachas en el proceso de educación. Hace solo 30 años, un número considerablemente mayor de niñas que de niños asistían a la *Realschule* (escuela secundaria media) y un número considerablemente mayor de niños que de niñas asistían al *Gymnasium* (escuela secundaria superior); la proporción de niñas que asisten al *Gymnasium* ha aumentado sostenidamente y en 2005 superó la proporción de niños. Por consiguiente, puede considerarse que las niñas y los niños han alcanzado la igualdad en el ámbito de la enseñanza escolar.

#### Cuadro 6

#### Proporción de niñas en los diversos ciclos de enseñanza

(Porcentaje)

| Año  | Escuela primaria | Oberschule | Realschule | Gymnasium |
|------|------------------|------------|------------|-----------|
| 1975 | 50               | 46         | 58         | 33        |
| 1980 | 61               | 48         | 46         | 42        |
| 1990 | 63               | 48         | 45         | 47        |

<sup>14</sup> Ley sobre la enseñanza superior, de 25 de noviembre de 2004 (Ley de enseñanza superior; HSG), LGBl, 2005, núm. 2.

<sup>15</sup> Enseñanza actualmente en suspenso.

| Año  | Escuela primaria | Oberschule | Realschule | Gymnasium |
|------|------------------|------------|------------|-----------|
| 2000 | 57               | 48         | 50         | 49        |
| 2005 | 50               | 44         | 51         | 55        |
| 2006 | 51               | 46         | 50         | 57        |
| 2007 | 50               | 46         | 49         | 57        |
| 2008 | 50               | 46         | 48         | 58        |

Fuente: Oficina de Asuntos Económicos, Estadísticas de educación, 2008.

También se ha registrado una tendencia clara hacia la igualdad en la esfera de la enseñanza terciaria, es decir, las universidades. Aunque en 1975 solo 12 de los 128 estudiantes universitarios eran mujeres, en los últimos años casi la mitad (el 43%) de los estudiantes universitarios son mujeres. En comparación con 1990, aproximadamente un 13% más de mujeres eligieron cursar una carrera universitaria en 2000. Desde entonces, la proporción de mujeres entre los estudiantes universitarios se ha mantenido prácticamente estable. En lo que se refiere a las materias elegidas, los estudiantes universitarios continúan siguiendo unos patrones bastante tradicionales. En 2007/2008 el 37% de las mujeres estudiaban humanidades y ciencias sociales, el 23% derecho, y el 13% medicina y farmacia. Los hombres, por su parte, eligen principalmente economía y negocios (26%), seguido de humanidades y ciencias sociales (24%), derecho (17%), y ciencias exactas y naturales (16%).

#### Cuadro 7

#### Proporción de estudiantes varones y mujeres procedentes de Liechtenstein en universidades y otras instituciones superiores de Suiza, Austria y Alemania

(Porcentaje)

|         | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2005 | 2008 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| Hombres | 93   | 77   | 70   | 57   | 57   | 54   |
| Mujeres | 7    | 23   | 30   | 43   | 43   | 46   |

Fuente: Oficina de Asuntos Económicos, Estadísticas de educación, 2005 a 2008.

En la esfera de la formación profesional básica (programas de aprendices), persiste un gran desequilibrio entre los hombres y las mujeres jóvenes. En 2008, decidieron empezar la formación profesional básica un total de 404 jóvenes, de los cuales el 43% eran mujeres y el 57% hombres. Más de la mitad de las muchachas empezaron programas de aprendices en las esferas del comercio, los servicios y la logística, en la mayoría de los casos en el ámbito comercial (servicios fiduciarios, la industria y la banca). La mayoría de los hombres jóvenes se capacitaron en oficios calificados como la construcción, los servicios de construcción, la carpintería y la industria, y los oficios técnicos. De 85 opciones distintas de formación profesional, las mujeres eligieron 45, en tanto que los hombres se iniciaron en empleo como aprendices en 61 tipos diferentes de profesiones. En general, es sorprendente que la elección de carrera de ambos géneros aún se inspire en gran medida en la distribución tradicional de carreras para hombres y mujeres.

**Cuadro 8**  
**Proporción de niñas entre los aprendices**

| <i>Año</i> | <i>Total</i> | <i>Niñas</i> | <i>Porcentaje de niñas</i> |
|------------|--------------|--------------|----------------------------|
| 1970       | 459          | 68           | 14,8                       |
| 1980       | 794          | 280          | 35,3                       |
| 1987       | 958          | 373          | 38,9                       |
| 1994       | 845          | 301          | 35,6                       |
| 2000       | 1011         | 362          | 35,8                       |
| 2005       | 1076         | 375          | 34,9                       |
| 2008       | 1180         | 446          | 37,8                       |

*Fuente:* Oficina de Formación Profesional y Orientación, número de aprendices en septiembre de 2008.

En las escuelas de Liechtenstein enseñan un total de 639 maestros (519 en equivalentes de tiempo completo). Las maestras constituyen una clara mayoría: ocupan el 65% de los puestos de docencia y el 60% en equivalentes de tiempo completo, debido, principalmente, a los dos primeros niveles de escolarización (jardín de infantes y escuela primaria). En los niveles más avanzados, la distribución entre los géneros se compensa. En el *Gymnasium* de Liechtenstein y en el décimo grado escolar, el número de maestros es superior al número de maestras<sup>16</sup>.

Se han seguido aplicando las medidas existentes desde la introducción del nuevo plan de estudios en 1999/2000. El plan de estudios toma en consideración todos los aspectos de la igualdad entre los géneros y contiene las mismas ofertas para las niñas y los niños. A los maestros se les proporcionan instrumentos didácticos que incluyen material específico de enseñanza y material que refleja su propio modelo de conducta y sus expectativas. Este material ayuda a los maestros a asegurar la igualdad entre los géneros en la enseñanza.

### **Orientación profesional**

En el ámbito de la orientación profesional, el lema “Todas las carreras para todos” es un componente integrador de información transmitido en veladas para padres y estudiantes, presentaciones en el centro de información sobre carreras, y seminarios sobre la elección de carreras y estudios universitarios para graduados de la escuela secundaria superior. Se utilizan coherente y conjuntamente las formulas alemanas masculina y femenina de las carreras (por ejemplo, *Polsterer/Polsterin*).

<sup>16</sup> Fuente: Oficina de Asuntos Económicos, Estadísticas de educación, 2008.

**Igualdad de oportunidades en la Hochschule Liechtenstein**

En 2003 se fundó la Comisión para el Género y la Diversidad de la Hochschule Liechtenstein, que representa las preocupaciones de las mujeres y el tema de la igualdad de oportunidades en la Hochschule y emite dictámenes sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. La Comisión trabaja para alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las operaciones, la enseñanza y la investigación de la Hochschule. A sus miembros se les ofrece asesoramiento sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros, y las mujeres que tengan problemas relacionados con sus estudios, embarazo, carrera académica, estipendio, conflictos en el lugar de trabajo o acoso sexual pueden acudir a la Oficina de Orientación. Las personas que se sientan discriminadas por motivos de género pueden acudir a la Oficina de Orientación, que también desempeña la función de oficina del Ombudsman. El objetivo de la Oficina de Orientación es alcanzar una solución concreta en todos los casos.

**Actualmente, la Comisión está participando en los siguientes proyectos:**

- Incremento del porcentaje de mujeres en las operaciones, enseñanza e investigación de la Hochschule.
- Maternidad y guarderías.
- Examen de las condiciones generales de los miembros del personal con respecto al equilibrio entre la vida personal y el trabajo (jornada parcial, sustitución, planificación de la carrera, etc.).
- Reglamento sobre el acoso sexual.

La Comisión para el Género y la Igualdad recibió el tercer premio en el concurso de proyectos de 2006 patrocinado por el Gobierno de Liechtenstein por su proyecto “Igualdad de oportunidades en la Hochschule Liechtenstein”.

**Educación de la mujer como parte de la cooperación humanitaria y el desarrollo internacionales**

Liechtenstein también promueve la educación de la mujer como parte de la cooperación humanitaria y el desarrollo a nivel internacional. Para conocer su compromiso en esta esfera, consúltense las observaciones relativas al artículo 3.

**Educación permanente con motivo del 60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos**

Con motivo del 60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se organizaron varios actos de educación permanente relacionados con los derechos humanos en 2008/2009. En las observaciones relativas al artículo 24 se ofrece información más detallada.

## Artículo 11

### Empleo, maternidad y seguridad social

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 16:**

*El Comité insta al Estado parte a redoblar sus esfuerzos a fin de que hombres y mujeres puedan gozar de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. El Comité recomienda que el Estado parte adopte medidas proactivas para eliminar la segregación ocupacional, como la mejora de las oportunidades de educación y capacitación para las mujeres, y que siga ampliando las medidas para facilitar la reincorporación de la mujer a la fuerza de trabajo después del parto. El Comité recomienda que el Estado parte aplique y supervise la aplicación de las medidas existentes para asegurar igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor; arreglos laborales flexibles y trabajo a tiempo parcial en los sectores público y privado y que elabore, en función de las necesidades, medidas para contrarrestar cualquier posible consecuencia adversa del trabajo a tiempo parcial para las mujeres, especialmente en lo que respecta a las prestaciones de pensión y jubilación. El Comité exhorta también al Estado parte a asegurarse de que las medidas adoptadas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales se dirijan tanto a las mujeres como a los hombres, y a que haga lo posible por alentar una mayor participación de los hombres en las responsabilidades del hogar y de atención de familiares. El Estado parte debería adoptar medidas para alentar a los padres a acogerse con más frecuencia a la licencia de paternidad, y estudiar la posibilidad de ofrecer incentivos financieros con ese fin.*

#### a) *El empleo de la mujer*

En resumen, ha habido una tendencia general hacia un mayor empleo de la mujer, con la consiguiente aproximación al comportamiento laboral respecto del hombre. No obstante, siguen existiendo grandes diferencias, que se ponen claramente de manifiesto cuando se hace un análisis más detallado del empleo, sobre todo con respecto al horario de trabajo y a la categoría.

#### **Empleo/situación profesional**

En los últimos cinco decenios, el desarrollo económico de Liechtenstein se ha caracterizado por una tendencia positiva prácticamente ininterrumpida. En ese período ha aumentado considerablemente el número de empleos. Desde el decenio de 1950, no hay suficientes trabajadores para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo interno, de manera que ha debido recurrirse al empleo de inmigrantes y trabajadores extranjeros que cruzan diariamente la frontera. Según los datos del censo de 2000, el número de trabajadores residentes en Liechtenstein aumentó de algo más de 4.000 en 1930 a más de 18.000 in 2000.

**Cuadro 9**  
**Habitantes empleados por sector y género, 2000 y 2007**

| <i>Año</i> | <i>Género<br/>(porcentaje)</i> | <i>Sector primario<br/>(agricultura)</i> | <i>Sector secundario<br/>(manufactura)</i> | <i>Sector terciario<br/>(servicios)</i> |
|------------|--------------------------------|--|--|---|
| 2000       | Mujeres                        | 18,7                                     | 25,8                                       | 50,0                                    |
|            | Hombres                        | 81,3                                     | 74,2                                       | 50,0                                    |
| 2007       | Mujeres                        | 22,2                                     | 26,0                                       | 51,5                                    |
|            | Hombres                        | 77,8                                     | 74,0                                       | 48,5                                    |

*Fuente:* Estadísticas sobre el empleo y el lugar de trabajo, 2000 y 2007.

Aunque el número total de trabajadores prácticamente se ha cuadruplicado en 70 años, el número de mujeres que trabajan se ha incrementado siete veces. En el decenio de 1930, la proporción de mujeres en el mercado de trabajo era solo del 25%; en 2000 las mujeres ya constituían el 44% de la fuerza de trabajo residente en Liechtenstein. Este cambio no guarda relación con la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, y comenzó mucho antes de que la mujer pudiera votar, como consecuencia del desarrollo económico y el aumento del número de empleos.

En razón del rápido incremento del número de empleos, el trabajo de la mujer es necesario desde una perspectiva económica, se encuentra en una etapa avanzada y es un hecho social aceptado naturalmente. No obstante, la igualdad de acceso de las mujeres a cargos directivos es mucho menos evidente.

**Cuadro 10**  
**Trabajadores por nivel de empleo, sector y género**

|         | <i>Jornada completa<br/>(90% o más)</i> |                              |                             | <i>Jornada parcial<br/>(entre el 50% y el 89%)</i> |                              |                             | <i>Jornada parcial<br/>(entre el 15% y el 49%)</i> |                              |                             |
|---------|---|------------------------------|-----------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|
|         | <i>Sector<br/>primario</i>              | <i>Sector<br/>secundario</i> | <i>Sector<br/>terciario</i> | <i>Sector<br/>primario</i>                         | <i>Sector<br/>secundario</i> | <i>Sector<br/>terciario</i> | <i>Sector<br/>primario</i>                         | <i>Sector<br/>secundario</i> | <i>Sector<br/>terciario</i> |
| Mujeres | 58                                      | 2 757                        | 4 798                       | 16   | 633                          | 2 563                       | 18   | 244                          | 1 651                       |
| Hombres | 264                                     | 10 191                       | 7 816                       | 8  | 194                          | 752                         | 5  | 77                           | 387                         |

*Fuente:* Oficina de Asuntos Económicos y Estadísticas sobre el empleo y el lugar de trabajo de 2007.

Al 31 de diciembre de 2007 (2006), el 20,2% (20,0%) del total de los trabajadores o 6.548 (6.200) personas trabajaban a jornada parcial. De las 12.738 (12.017) mujeres empleadas, 5.125 (4.910) o el 40,2% (40,9%) trabajaban a jornada parcial a la fecha del presente informe, a diferencia de los hombres, de los cuales, solo 1.423 (1.290) o el 7,2% (6,8%) trabajaban a jornada parcial. En lo referente a los empleados a jornada parcial por sector, la mayoría pertenecían al sector terciario, concretamente, 5.353 (4.998) personas o el 81,8% (80,6%) del total de empleados a jornada parcial.

## Desempleo

La tasa media anual de desempleo de las mujeres (el 3,3%), era más elevada que la de los hombres (el 2,6%). Por lo tanto, el desempleo afectó más duramente a las mujeres. Durante el transcurso de 2007, la tasa de desempleo de las mujeres alcanzó su cota más alta en el mes de enero, con un 2,9%, y la más baja en mayo, con un 2,8%. Al finalizar el año era del 3%.

### Cuadro 11

#### Personas desempleadas y que no trabajan en la población permanente, por género

|                       | <i>Personas desempleadas</i> | <i>Al cuidado del hogar (varones y mujeres)</i> | <i>Niños/alumnos/estudiantes</i> | <i>Personas jubiladas</i> |
|-----------------------|------------------------------|---|----------------------------------|---------------------------|
| Mujeres               | 430                          | 3 086   | 4 176                            | 2 739                     |
| Hombres               | 514                          | 438   | 4 145                            | 2 170                     |
| Total                 | 944                          | 3 542   | 8 321                            | 4 909                     |
| Porcentaje de mujeres | 46,0                         | 87,0  | 50,0                             | 55,8                      |
| Porcentaje de hombres | 54,0                         | 13,0  | 50,0                             | 44,2                      |

*Fuente:* Oficina de Asuntos Económicos, Estadísticas sobre la población de 2006.

La comparación entre los géneros revela que el 48,2% de las personas desempleadas de nacionalidad extranjera eran mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres desempleadas con nacionalidad de Liechtenstein era ligeramente inferior, un 46%. Entre los hombres, el 27,3% tenía 50 años de edad o más, mientras que el porcentaje de mujeres era solo del 22,9%<sup>17</sup>.

## Desigualdad salarial

Tras la primera publicación de las Estadísticas salariales de Liechtenstein en 2008, en abril de 2009 se publicó la segunda edición basada en las cifras correspondientes a 2006. El objetivo de las estadísticas salariales es obtener una perspectiva mejor de la estructura salarial de los trabajadores empleados en Liechtenstein y poder ofrecer datos comparables a escala internacional.

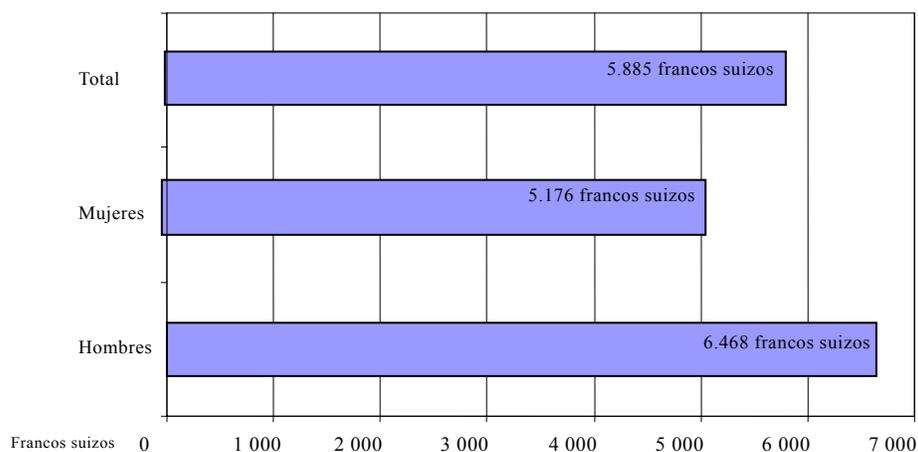
En 2006, el salario bruto medio de las personas empleadas en Liechtenstein era de 5.885 francos suizos. Comparado con el nivel salarial medio de Suiza, según el estudio sobre la estructura salarial suiza de octubre de 2006, el salario bruto de Liechtenstein era un 4% más elevado que el salario bruto de Suiza.

En 2006, las personas situadas en el cuartil inferior de la escala salarial percibían 4.534 francos suizos o menos al mes, mientras que las personas situadas en el cuartil superior percibían un salario bruto mensual de 7.870 francos o más. Los salarios correspondientes al cuartil inferior la escala salarial estaban, por tanto, un 23% por debajo del salario bruto mensual medio de 5.885 francos suizos, mientras que los salarios correspondientes al cuartil superior eran, como mínimo, un 34% superiores al salario bruto mensual medio.

<sup>17</sup> Fuente: Oficina de Asuntos Económicos, Estadísticas sobre el desempleo de 2007.

Si se extrapolan estos datos a jornadas de trabajo a tiempo completo, el salario bruto mensual de las mujeres era un 20% inferior al de los hombres en 2006. Entre las mujeres, el salario medio era de 5.176 francos suizos, mientras que el salario medio de los hombres alcanzaba los 6.468 francos suizos. El porcentaje correspondiente a la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres sigue siendo ligeramente superior en Liechtenstein que en Suiza. El estudio sobre la estructura salarial de Suiza realizado en 2006 revela que existe una diferencia salarial del 18,9% entre los hombres y las mujeres. Al evaluar las diferencias, empero, cabría tomar en consideración que estas diferencias se deben en parte a factores objetivos tales como la edad, la educación, el sector y los requisitos del trabajo. Según un estudio realizado en 2008 por cuenta de la Oficina Federal de Estadística de Suiza y la Oficina Federal para la Igualdad entre los Géneros de Suiza, prácticamente el 40% de la diferencia salarial media entre los géneros debe considerarse discriminación salarial. Alrededor del 60% de la diferencia salarial puede justificarse por medio del denominado “efecto dotación”, es decir, las mujeres ganaban menos por estar insuficientemente representadas en las funciones de dirección y en los puestos más exigentes y por tender a trabajar en sectores con salarios inferiores. Por término medio, las mujeres también tenían unos niveles educativos inferiores, eran más jóvenes y tenían menos experiencia empresarial específica que los hombres. Habida cuenta de que el porcentaje global de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Liechtenstein se encuentra en un rango similar al de Suiza y habida cuenta también de los estrechos vínculos existentes entre ambos mercados de trabajo, se puede asumir que en Liechtenstein también existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluso cuando los requisitos laborales son los mismos.

Gráfico 1  
**Salarios brutos mensuales de las mujeres y los hombres, 2006**



*Fuente:* Oficina de Estadística, Estadísticas salariales de 2006.

La discriminación salarial es procesable según la Ley de igualdad entre los géneros. Desde la entrada en vigor de esta ley, se ha presentado una demanda de discriminación salarial en el sector público, que fue confirmada por el Gobierno. El caso se apeló ante el Tribunal Administrativo de Liechtenstein, que confirmó la decisión del Gobierno. Se impuso al empleador el pago de salarios retroactivos a la demandante. Los datos de que se dispone actualmente no brindan información fidedigna sobre demandas presentadas de conformidad con la Ley de igualdad entre los géneros en el sector privado.

En julio de 2006, el Gobierno encargó al Grupo de trabajo para la promoción de la igualdad entre los géneros y a la Oficina de Igualdad de Oportunidades que realizaran un estudio de la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres en la administración pública. La evaluación estadística de los datos salariales no reveló discriminación salarial alguna. Las diferencias existentes se pueden atribuir a la pertenencia a diferentes categorías salariales con arreglo a las condiciones de servicio de la administración pública aplicables. La discrepancia en las categorías salariales se debe principalmente a la edad. Todavía existe una diferencia salarial sustancial entre las mujeres y los hombres, que se debe fundamentalmente al predominio de las mujeres en categorías salariales inferiores y a su representación insuficiente en las categorías salariales superiores. Tal es el caso, sobre todo, de las mujeres mayores, mientras que apenas se detectaron diferencias entre las mujeres y los hombres más jóvenes. Por todo ello, la administración pública de Liechtenstein puede considerarse ejemplar en lo que atañe a la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres. La diferencia salarial no guarda ninguna relación directa con la discriminación pues, en general, los hombres ocupan cargos más altos y por ello suelen ganar más. La diferencia entre los salarios medios de las mujeres y los hombres es mayor cuanto mayor es el grupo de edad. El salario medio de las mujeres y los hombres más jóvenes y hasta aproximadamente los 30 años de edad es prácticamente el mismo. En edades más avanzadas, los salarios medios son distintos. Las mujeres que tienen entre 30 y 40 años de edad son las que más ganan. Las mujeres mayores ganan menos, probablemente, porque tienen un nivel educativo inferior, funciones menos exigentes y, en consecuencia, están clasificadas en categorías salariales inferiores.

### **El día de la igualdad salarial**

La Oficina de Igualdad de Oportunidades brindó financiación y apoyo intangible al primer “Día de la igualdad salarial” celebrado por primera vez el 10 de marzo de 2009 y organizado por el Club de Mujeres Empresarias y Profesionales. El escaparate informativo situado en el centro de Vaduz llamó la atención sobre el hecho de que, en el año 2009, las mujeres tenían que trabajar 49 días más, es decir, hasta el 10 de marzo, para ganar tanto como los hombres.

### **Actividades emprendidas por la administración pública para promover a la mujer en el lugar de trabajo**

La Oficina de Recursos Humanos y Administrativos, por medio de una resolución gubernamental de 14 de mayo de 2007, recibió el mandato de recomendar a más mujeres para ocupar puestos directivos en los casos de aptitudes profesionales iguales o equivalentes, a fin de alcanzar una mayor representación de las mujeres en los puestos directivos.

El Grupo de trabajo para la promoción de la igualdad entre los géneros en la administración pública, por medio de una resolución gubernamental de septiembre de 2008, recibió el mandato de elaborar varias medidas de ejecución prioritarias en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos y Administrativos, y de recomendárselas al Ministerio de Familia e Igualdad de Oportunidades. Entre dichas medidas figura una evaluación de las ausencias de los funcionarios por motivos de enfermedad o accidente (empleados y empleadas a tiempo completo y a jornada parcial), la sensibilización de los supervisores a través de la Conferencia de Directores de Oficina y el establecimiento de una nueva oficina de contacto y asesoramiento sobre cuestiones relativas al horario laboral y la familia dentro de la Oficina de Recursos Humanos y Administrativos.

b) *Medidas para lograr la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo*

La Ley de igualdad entre los géneros de 5 de mayo de 1999, enmendada en 2006, es el instrumento de Liechtenstein para lograr la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo (véanse las observaciones relativas al artículo 2). Desde que entró en vigor, se han puesto en práctica varias iniciativas para divulgarla.

**Campaña informativa sobre la Ley de igualdad entre los géneros**

Desde la última enmienda de la Ley de igualdad entre los géneros<sup>18</sup>, cuyo objeto era aplicar la Directiva 2002/73/CE, se ha realizado una campaña informativa para empleadores y empleados. La Oficina de Igualdad de Oportunidades fue la encargada de presentar la campaña en noviembre de 2006, con la colaboración de la Oficina de Información y Contacto para la Mujer y la Asociación de Empleados de Liechtenstein. La Cámara de Comercio e Industria de Liechtenstein, la Wirtschaftskammer Liechtenstein y la Asociación Bancaria de Liechtenstein brindaron apoyo no financiero al proyecto. La campaña ofrece información constante a los empleados acerca de sus derechos por medio de ejemplos publicados en los periódicos nacionales y la Internet. Se informa a los empleadores de sus obligaciones por medio de hojas publicitarias. Para el lanzamiento de la campaña se volvieron a editar dos folletos: La igualdad entre los géneros vale la pena y El acoso sexual en el lugar de trabajo, que se distribuyeron entre más de 400 empresas (todas con más de 10 empleados). Las siete hojas informativas y los cinco ejemplos publicados hasta la fecha se pueden consultar en los sitios web de la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer y la Asociación de Empleados de Liechtenstein. En junio de 2008 se publicó la quinta hoja informativa sobre “La igualdad salarial y la protección contra el despido”; en octubre de 2008, la sexta hoja informativa sobre “Acoso sexual en el lugar de trabajo” y en marzo de 2009, la hoja informativa sobre “La no contratación discriminatoria”. Se informa a los empleados de los ejemplos por medio de anuncios publicados en los periódicos y de artículos de prensa. Las hojas informativas se envían por correo a las empresas y a las oficinas administrativas. Alrededor de 25 empresas han vuelto a solicitar el envío de hojas informativas y de los folletos mencionados (150 copias aproximadamente).

<sup>18</sup> Ley de igualdad entre los géneros de 10 de marzo de 1999, LGBl, 1999, núm. 96.

### **Acoso sexual en lugar de trabajo**

En noviembre de 2006, se revisó y publicó por segunda vez el folleto titulado “¡Conmigo no! Acoso sexual en el lugar de trabajo”, cuyo principal objetivo es llamar la atención sobre el hecho de que sigue habiendo acoso sexual en el lugar de trabajo y, por lo tanto, apoyar la prevención. El folleto contiene una definición de acoso sexual, ejemplos, y explica los efectos y las consecuencias del acoso, así como las medidas de respuestas apropiadas. En el folleto se hace referencia a los posibles recursos jurídicos para defenderse del acoso sexual, de conformidad con la legislación sobre delitos sexuales<sup>19</sup> y la responsabilidad de los empleadores con arreglo a la Ley de igualdad entre los géneros de garantizar un entorno laboral libre de acoso.

### **Actividades de las organizaciones no gubernamentales**

La Ley de igualdad entre los géneros dispone que puede otorgarse apoyo a programas de orientación y adelanto relacionados con la igualdad entre los géneros en la vida laboral. En consecuencia, entre 2000 y 2008, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer recibió apoyo financiero para actividades de orientación y difusión pública en relación con la Ley de igualdad entre los géneros. La Asociación de Empleados de Liechtenstein también recibió apoyo financiero en 2007 y 2008 para programas de orientación y divulgación, al igual que el estudio de la Asociación de Enseñanza para la Mujer sobre las diferencias en función del género entre las empresarias y los empresarios jóvenes.

#### *c) Conciliación de la vida familiar y laboral*

La cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral afecta a la mujer y, cada vez más, también al hombre. Actualmente, muchas mujeres en Liechtenstein que tienen competencia profesional no desean renunciar totalmente a sus empleos para dedicarse al hogar y la crianza de los hijos. Por otra parte, cada vez más hombres quieren tener una mayor participación en las tareas familiares. Por lo tanto, es cada vez más importante alcanzar una coparticipación adecuada en las funciones familiares y laborales. Para poder lograr una distribución satisfactoria de las tareas en el hogar y el empleo en la vida cotidiana, los empleadores deben estar dispuestos a ofrecer al hombre y la mujer estructuras laborales favorables a la familia. Así pues, el mayor obstáculo a la conciliación de la vida familiar y laboral es la falta de voluntad del sector privado de establecer mejores condiciones.

### **Premio a la Igualdad de Oportunidades**

Además de las medidas jurídicas e institucionales, las medidas de concienciación y el fomento de las iniciativas privadas son herramientas básicas de la política de igualdad de Liechtenstein. Por ejemplo, desde 2000 el Gobierno otorga anualmente el Premio a la Igualdad de Oportunidades en reconocimiento de las actividades relacionadas con el adelanto de la mujer y, desde 2008, también de las actividades relacionadas con la discapacidad, la migración y la integración, la edad, las desventajas sociales y la orientación sexual. Para tener en cuenta la promoción de la igualdad entre los géneros, se insta a los postulantes a que apliquen la estrategia de la incorporación de una perspectiva de género en la elaboración y la ejecución de sus

<sup>19</sup> Ley de 13 de diciembre de 2000 por la que se enmienda el Código Penal (Ley de delitos sexuales), LGB1, 2001, núm. 16.

proyectos. El Premio de 2008 se otorgó a la Asociación de Personas con Discapacidad de Liechtenstein y su proyecto “Mercado de talentos” y el Premio de 2009 a la Casa Gutenberg por su curso sobre competencia intercultural. La convocatoria de postulantes al Premio a la Igualdad de Oportunidades se envía directamente a unas 600 empresas, oficinas administrativas y organizaciones de Liechtenstein.

### **Manual sobre la familia y la vida laboral para las pequeñas y medianas empresas**

Las pequeñas y medianas empresas son empleadores importantes. Contribuyen a la toma de decisiones que determinan el futuro de estructuras que favorecen a la familia. La conciliación de la vida familiar y laboral es una gran preocupación social. Los cambios demográficos exigen soluciones nuevas y compartidas entre las mujeres y los hombres en sus vidas privadas y en sus carreras profesionales. Es posible que las pequeñas y medianas empresas carezcan de los recursos de las grandes compañías, pero tienen otras opciones a su alcance. Todo esto se recoge en el *Manual sobre la familia y la vida laboral para las pequeñas y medianas empresas*, que ayuda a estas empresas a aplicar una gestión que favorezca a la familia en sus actividades cotidianas. La idea del manual se tomó de Suiza y se complementó con información concreta sobre Liechtenstein. La legislación que rige la licencia por atención de un hijo, la licencia de maternidad y las disposiciones sobre el trabajo a jornada parcial, los planes de pensiones y los seguros difieren en parte de la normativa suiza. Era importante que los empleadores y los empleados tuvieran una información resumida de la normativa de Liechtenstein.

En una carta remitida por la Ministra de Familia e Igualdad de Oportunidades en septiembre de 2007 se invitaba a todas las empresas con 10 o más empleados (casi 400 empresas y oficinas administrativas) a obtener una copia gratuita del manual, que ya se ha enviado aproximadamente 120 veces y también se ha presentado a los medios de comunicación.

En mayo de 2009 en Liechtenstein se celebró la primera Semana de pequeñas y medianas empresas con diferentes actos en los que se ofrecían copias del manual y del folleto sobre la igualdad entre los géneros en las empresas.

### **Oficio sobre la promoción de la familia**

El 19 de abril de 2006, los miembros del Parlamento presentaron un oficio sobre la promoción de la familia. El Parlamento lo remitió al Gobierno con una serie de preguntas relativas a los siguientes temas: introducción del subsidio de educación; eficacia de la licencia por atención de un hijo, mayor conciliación de la vida familiar y laboral, creación de incentivos fiscales adicionales, reducción de la carga financiera de las familias, derechos de pensión derivados de la crianza de los hijos y establecimiento de las bases de futuras medidas de promoción de la familia.

En su respuesta al oficio del 21 de agosto de 2007, el Gobierno incluía las siguientes propuestas:

### **Escuelas de jornada completa y estructuras de apoyo para los niños de los jardines de infancia y las escuelas:**

Debería crearse una escuela de jornada completa tanto en el País Bajo como en el País Alto. Además de las escuelas de jornada completa, deberían lanzarse

proyectos, que se respaldarían a nivel municipal. A mediano plazo, las ofertas deberían ampliarse a todo el país.

**Ajuste de las prestaciones:**

El ajuste (debido a la inflación) de las prestaciones familiares y de las prestaciones para progenitores sin pareja, así como de los subsidios por nacimiento, debería revisarse periódicamente, como mínimo una vez cada cinco años. (El Parlamento ya aprobó el 14 de marzo de 2007 un incremento de las prestaciones para progenitores sin pareja y por hijos a cargo, así como del subsidio por nacimiento, con efectos retroactivos al 1° de enero de 2007).

**Modelos de conducta:**

El Estado debería elogiar los modelos de conducta tales como las empresas que favorecen a la familia y los servicios adaptados a los niños.

**Consejo de la Familia:**

El Consejo de la Familia tiene por objeto acompañar los avances realizados en la política sobre la familia e impulsar y sugerir medidas nuevas. Su responsabilidad consiste en abordar de forma justa las necesidades de recursos y la complejidad de la promoción de la familia. Está formado por un órgano directivo y un subcomité. En el Consejo de la Familia se debatirán —a fin de derivar medidas concretas que se aplicarán posteriormente— los siguientes temas relacionados con la familia: las normas concernientes a los despidos, incluida la protección de la maternidad y la conservación del puesto de trabajo durante el embarazo y la maternidad; las propuestas de nuevas normas que rijan las prácticas de pago de las prestaciones familiares con arreglo a la revisión de las transferencias de pagos al extranjero contempladas en la política de la familia; el establecimiento de las bases de la seguridad financiera durante la vejez de los progenitores que no trabajen; la posibilidad de ampliación de la licencia por atención de un hijo y los cambios de actitud a nivel social.

**Cuidado de los niños fuera del hogar**

Un sistema asequible de cuidado de los hijos fuera del hogar favorece la conciliación de la vida familiar y profesional, así como la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Liechtenstein solo contaba con 58 plazas en sus guarderías en 2000, pero aumentaron a 117 en 2003, 140 en 2005 y 143 en la actualidad. Las guarderías de Liechtenstein ya se caracterizan por su oferta óptima y de gran calidad. Un estudio realizado sobre la situación de las familias revela, no obstante, que todavía existen algunas carencias, sobre todo en lo relativo a la flexibilidad de la oferta. El Gobierno ha emitido un mandato para crear una escuela de jornada completa en el País Bajo y en el País Alto. Además, el Gobierno encargó al Ministerio de Familia e Igualdad de Oportunidades que aplicase el concepto de las estructuras de jornada completa fuera de las escuelas.

Desde comienzos de 2002, los empleados de la administración pública cuentan, en la medida de lo posible, con una plaza en la guardería de la administración pública. La Asociación de Guarderías Infantiles de Liechtenstein es responsable de la dirección, la organización, la dotación de personal y la administración de la guardería. La administración pública provee la infraestructura y

sufraga el déficit anual de funcionamiento. Desde enero de 2004, una empresa de Liechtenstein cuenta con una guardería propia con 13 plazas que sigue el modelo de la administración pública.

A finales de 2007 se elaboró un modelo de estructuras de jornada completa fuera de la escuela en los municipios de Triesen y Eschen, cuyo objetivo es crear una estructura de jornada completa que complemente la escuela para los niños a partir de los 4 años de edad hasta el comienzo de la escuela secundaria. Desde 2009, Eschen cuenta con una serie de estructuras de jornada completa facilitadas en colaboración con la Asociación de Guarderías Infantiles de Liechtenstein. Triesen también dispondrá de este servicio a partir de agosto de 2009.

En agosto de 2008, el municipio de Schaan puso en marcha la primera escuela pública de jornada completa de Liechtenstein, que contaba con una clase de 14 niños para el año escolar 2008/2009. En Vaduz se está debatiendo un modelo similar, que posiblemente entre en funcionamiento para el año escolar 2009/2010. Las escuelas de jornada completa no constituyen una alternativa a las estructuras de jornada completa, sino una oferta complementaria. Mientras que las estructuras de jornada completa ofrecen un servicio de atención fuera del horario escolar (guardería, horas para hacer los deberes en la escuela, etc.) que se puede utilizar en función de las necesidades, las escuelas de jornada completa deben verse como un modelo integral. Los niños admitidos en estos centros están generalmente obligados a participar en todo el programa. El modelo de la escuela a jornada completa está basado en un concepto pedagógico en que el horario escolar y el tiempo libre confluyen de un modo perfecto y no pueden separarse en distintas fases. Los dos modelos se deben diferenciar claramente. Además de probar el modelo de la escuela de jornada completa, Schaan seguirá ofreciendo un amplio espectro de estructuras de jornada completa, incluidos servicios de guardería y horas para hacer los deberes durante cuatro tardes.

El proyecto “Más que una escuela; vivir y aprender en Planken” no hubiera sido posible sin la cooperación con la Asociación para las Guarderías y las Escuelas Pequeñas. Ambas son organizaciones independientes cuya intensa y buena cooperación ofrece a una pequeña escuela estructuras de jornada completa para niños de otros municipios. En suma, todo esto se traduce en que cinco de los once municipios de Liechtenstein han incorporado o tienen previsto incorporar modelos de escuela de jornada completa o de estructuras de jornada completa.

### **Reincorporación al mercado de trabajo**

El Centro de Orientación Profesional ofrece asesoramiento gratuito, individual y diferenciado sobre distintas posibilidades de carrera para las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo. La orientación comprende una evaluación de la situación individual que incluye, a su vez, una evaluación de la aptitud psicológica y la condición profesional.

En 2007, el Servicio del Mercado de Trabajo de la Oficina de Asuntos Económicos elaboró un programa dirigido a las mujeres que deseen reincorporarse al mundo laboral tras su etapa de atención familiar. El programa tiene los siguientes objetivos: capacitación especializada en competencias técnicas y sociales; comunicación, redescubrimiento; refuerzo, perfeccionamiento y desarrollo de los recursos propios. Entre sus esferas de atención figuran las siguientes: análisis de situación, orientación, reconocimiento de la autoestima, plasmación de la

autoestima, comunicación, solicitudes de empleo, repaso de los conocimientos informáticos, comunicación no verbal, análisis de los defectos y las virtudes, elaboración de un plan de futuro, gestión de conflictos y una pasantía. El programa de medio día tiene una duración de nueve semanas. Está disponible un servicio de guardería, en caso necesario. Tras la ejecución de un proyecto piloto en el que participaron 15 personas que se reincorporaban al trabajo en 2009, el programa ya se ha institucionalizado y se ofrece cuatro veces al año.

#### **Interpelación concerniente a la familia y a la carrera profesional en Liechtenstein**

El 20 de septiembre de 2006, los miembros del Parlamento presentaron una interpelación que incluía 13 preguntas concernientes a la familia y a la carrera profesional en Liechtenstein. El Gobierno respondió a la interpelación el 31 de octubre de 2006 y contestando a las preguntas concernientes a los siguientes temas: la estructura laboral de las mujeres y los hombres con y sin hijos, el abandono de la carrera después del nacimiento de los hijos, la reincorporación después de la maternidad, la reducción de las horas de trabajo debido a la maternidad, la utilización de la licencia por atención de un hijo, el empleo de los progenitores sin pareja, el número de niños a los que hay que cuidar fuera del hogar, el gasto público para las familias, el progreso del gasto en los últimos años y las modalidades de empleo en los hogares integrados por parejas (tiempo completo, jornada parcial).

#### *d) Seguros sociales*

El sistema de seguridad social de Liechtenstein no ejerce ninguna discriminación directa por motivos de género. Sin embargo, en algunas esferas, el sistema solo resulta accesible para las personas que tienen un empleo y, por otra parte, sus prestaciones dependen de la cantidad de ingresos generados. Así, las diferencias entre la situación laboral del hombre y la mujer (menor empleo de la mujer, mayores interrupciones, jornadas parciales más exigentes, opciones profesionales limitadas, salarios inferiores) hacen que la mujer reciba menos prestaciones que el hombre con respecto a algunas esferas del seguro social.

Es especialmente importante que las mujeres adopten recaudos sobre su situación financiera en la vejez. La mujer solo podrá contar con recursos propios sobre el nivel de subsistencia en su vejez si tuvo un empleo permanente o, indirectamente, por medio de su marido. La seguridad financiera en la vejez depende de la situación de la familia y el empleo. En Liechtenstein, la Oficina de Información y Contacto para la Mujer ofrece orientación personal especialmente a las mujeres. En cooperación con dicha Oficina, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó en 2003 dos veladas informativas sobre el tema "Prestaciones para las personas de edad avanzada: Qué deben saber las mujeres". La primera trató del seguro estatal de vejez y supérstite, que constituye el primer pilar del sistema de pensiones de Liechtenstein. En la segunda velada, se analizaron las cajas de pensiones de grupos ocupacionales y los ahorros privados (los pilares segundo y tercero). En el folleto de la Oficina de Igualdad de Oportunidades sobre el tema "Prestaciones para las personas de edad avanzada: Qué deben saber las mujeres" se presenta el modelo de los tres pilares del sistema estatal de seguros de vejez y supérstite, y las prestaciones de vejez para la mujer según la etapa de la vida, así como información de contacto importante. La Oficina de Igualdad de Oportunidades volvió a organizar estas veladas informativas en 2008.

## Artículo 12

### Salud

En términos generales, el seguro de salud obligatorio de Liechtenstein y el libre acceso a los servicios médicos garantiza una buena atención de la salud.

a) *Servicios de salud generales*

**Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 26:**

*(...) El Comité alienta al Estado parte a que supervise cuidadosamente la prestación de servicios de salud para que tengan en cuenta todas las preocupaciones de la mujer en materia de salud y, a este respecto, invita al Estado parte a aplicar la recomendación general 24 del Comité como un marco de acción que garantice la incorporación de una perspectiva de género en todos los programas y políticas.*

Cada cinco años, las personas de 17 años en adelante reciben una invitación por escrito de la Oficina de Salud Pública para realizarse un examen médico preventivo. Además, cada dos años y medio se invita a las mujeres a realizarse un examen ginecológico preventivo que comprende, de ser necesario, asesoramiento relativo a la planificación de la familia. El consultorio del médico organiza las visitas de seguimiento. Si así lo desean, las personas mayores de 70 años, que antiguamente podían seguir participando a petición propia, ahora reciben invitaciones periódicas para realizarse estos exámenes preventivos. El límite de edad se abolió por medio de una ordenanza. Los exámenes preventivos son voluntarios y gratuitos.

Las mujeres en puerperio que no estuviesen contratadas por un empleador durante su embarazo, es decir, que no pueden solicitar las prestaciones diarias por maternidad del seguro de salud obligatorio ni la continuidad de sus pagas salariales a su empleador, pueden sin embargo solicitar las prestaciones por maternidad financiadas con fondos públicos.

Schwanger.li es una oficina especializada de asesoramiento psicosocial que ofrece, de forma anónima si se desea, asesoramiento y apoyo gratuitos. Además de aconsejar sobre los problemas del embarazo, también ofrece asesoramiento sobre los siguientes temas: planificación familiar, embarazo, pruebas prenatales, aborto espontáneo, carencia de hijos no deseada y educación sexual.

La anticoncepción, que en Liechtenstein es legal, no se financia públicamente.

La Sociedad de Lucha contra el Cáncer de Liechtenstein realiza una reunión mensual para personas que padecen cáncer de mama.

b) *Aborto***Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 26:**

*El Comité recomienda que el Estado parte considere la posibilidad de revisar las leyes relativas al aborto a fin de eliminar las disposiciones que sancionan a las mujeres que se someten a un aborto, de conformidad con la recomendación general 24 del Comité sobre la mujer y la salud y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (...)*

Con excepción de los casos en que el embarazo supone un grave peligro para la vida de la madre, o si ésta es menor de 14 años, el aborto es sancionado seriamente en Liechtenstein (artículos 96 y siguientes del Código Penal, StGB). Dado que hay que asumir que los abortos se realizan en el extranjero, la opinión generalizada es que el castigo no constituye una verdadera protección para la vida incipiente. Un grupo de trabajo está trabajando en el tema de los problemas del embarazo y está dedicado a la búsqueda de soluciones sostenibles. Su atención se centra en la protección de la vida antes del nacimiento, la protección de la mujer embarazada y la despenalización del aborto. En noviembre de 2005 se decidió mediante votación popular enmendar el artículo 27 de la Constitución para incluir la obligación de respetar y proteger la dignidad humana y reconocer expresamente el derecho de todas las personas a la vida (LGBI. 2005, núm. 267). Existen numerosas instituciones que ofrecen ayuda psicosocial en caso de problemas del embarazo.

c) *El uso de anticonceptivos y la prevención del SIDA*

Además de la orientación sobre sexualidad y el VIH/SIDA, la Oficina de Cuestiones Sexuales y Prevención del VIH ofrece distintos programas de información. La Oficina imparte orientación en función del género en escuelas y centros de jóvenes para muchachas en la etapa de la pubertad. El contenido de su trabajo para jóvenes incluye la educación sexual sobre temas como la primera menstruación, las relaciones de pareja, la masturbación, la primera relación sexual, la homosexualidad y la pornografía. Se imparte un curso sobre el desarrollo de la sexualidad femenina titulado “Más deseo que frustración”.

En colaboración con la oficina de información para jóvenes “Aha: Consejos e información para jóvenes” y la Casa Gutenberg, la Oficina de Cuestiones Sexuales y Prevención del VIH organiza “Días de empoderamiento de las niñas” y “Días de empoderamiento de los niños”. Se trata de actividades diferenciadas para niñas y niños en la etapa de la pubertad. Los días de empoderamiento de niños de 12 a 13 años incluyen las cuatro esferas siguientes: el conocimiento del cuerpo y los cambios en la pubertad; cómo manejar la agresión; modelos masculinos; la sexualidad, los métodos anticonceptivos y la protección en las relaciones. Los días de empoderamiento de niñas de 11 a 13 años tratan de temas como la amistad, el cuerpo, la pubertad, la menstruación y la eyaculación. Los objetivos son crear mayor conciencia, mejorar la capacidad de comunicación y fomentar una conducta adecuada. En 2004, el proyecto de días de empoderamiento de las niñas y de los niños fue uno de los finalistas del Premio a la Igualdad de Oportunidades de 2004.

La lucha contra el VIH/SIDA es uno de los focos de interés de la cooperación humanitaria y el desarrollo a nivel internacional. Como parte de su cooperación multilateral para el desarrollo, Liechtenstein apoya varias iniciativas y programas mundiales, entre ellos, el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA. El VIH/SIDA también constituye un componente fundamental de la mayoría de los proyectos relacionados con la salud del Servicio de Liechtenstein para el Desarrollo.

d) *El consumo de drogas y los programas de rehabilitación*

**Estudio sobre el consumo de drogas entre los jóvenes de Liechtenstein**

El primer estudio sobre la juventud de Liechtenstein, realizado en 1999, también incluía cuestiones como el consumo de alcohol, las drogas ilegales y el cigarrillo. Este estudio arrojó los primeros datos comprobados empíricamente sobre el consumo de estimulantes y drogas adictivas por los habitantes de Liechtenstein de entre 12 y 20 años de edad.

En los años posteriores no se realizó ninguna investigación adicional, pero en 2005, por varios motivos, se consideró necesario acometer un nuevo estudio. Se elaboró una encuesta exhaustiva, es decir, se formularon las preguntas a tantos jóvenes de edades comprendidas entre los 12 y los 19 años como fue posible. En primer lugar, se recopilaron datos sobre la prevalencia actual del consumo de drogas entre los jóvenes de Liechtenstein. Además, los datos actuales se compararon con los de 1999 a fin de comprobar si se había producido algún cambio con respecto a la prevalencia del consumo de drogas o las pautas de consumo durante los seis años que habían transcurrido. El estudio está incluido en la campaña de prevención de la adicción: “TÚ dices cómo”<sup>20</sup>.

En junio de 2008 se publicó el estudio sobre el consumo de drogas entre los jóvenes de Liechtenstein. A continuación se incluyen algunos resultados del mismo:

– Alcohol (prevalencia de por vida):

el 15% de los jóvenes de 12 años de edad ya habían tenido sus primeras experiencias con el alcohol, si bien se observan algunas diferencias entre los géneros. El 19% de los varones y el 12% de las niñas habían consumido alcohol al menos en una ocasión. A los 13 años se invirtió la prevalencia relativa. A esa edad, había consumido alcohol al menos en una ocasión un número considerablemente más elevado de niñas (39%) que de varones (28%). El 3% de los jóvenes de 14 años y el 7% de los jóvenes de 15 años ya habían estado borrachos al menos en 20 ocasiones. A partir de los 14 años los varones se emborrachaban más que las niñas.

– Nicotina (prevalencia de por vida):

a los 12 años, el 20% de los varones y el 14% de las niñas habían fumado cigarrillos al menos en una ocasión. A los 13 años la prevalencia relativa se invirtió.

<sup>20</sup> En el dialecto de Liechtenstein: “DU sescht wia”.

– Drogas ilegales y productos farmacéuticos (prevalencia de por vida):

la iniciación en el consumo de drogas ilegales se realizaba principalmente a los 15 años. A esa edad, una cuarta parte (27%) de los varones y una tercera parte (31%) de las niñas ya habían consumido drogas ilegales al menos en una ocasión. En general, los varones experimentaban con las drogas con mayor frecuencia que las niñas. Esta diferencia relacionada con el género era especialmente destacada entre los jóvenes de 17 años.

El foco de atención de la campaña sobre la adicción “Tú dices cómo”, que se prolongó durante tres años (desde mediados de 2006 hasta mediados de 2009), es la prevención del consumo de alcohol y de cigarrillos. Se hace especial hincapié en la afirmación de la responsabilidad propia y la de los padres.

### **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. En particular, los progenitores solteros (en su mayoría mujeres) con hijos y las familias con varios hijos y un solo progenitor empleado, a menudo experimentan problemas económicos. Por consiguiente, en Liechtenstein las familias reciben distintos tipos de asistencia (véanse las observaciones relativas al apartado b) del artículo 5).

Cuando el ingreso de los padres resulta insuficiente para sufragar la manutención de su familia, pese a las diversas formas de asistencia mencionadas en el apartado b) del artículo 5, las personas afectadas 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 y la utilización razonable de sus recursos.

En Liechtenstein se garantiza la igualdad de participación de hombres y mujeres en la vida cultural y en los logros de los adelantos científicos.

### **Artículo 14**

#### **Promoción de la mujer en las zonas rurales**

Liechtenstein no tiene zonas remotas ni rurales, como se indica en el artículo 14, de modo que en el país no se necesita ninguna medida especial de promoción. No obstante, en el marco de su cooperación para el desarrollo, el país dirige especialmente su asistencia a las regiones rurales y estructuralmente débiles del exterior.

## Artículo 16

### Matrimonio y familia

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 24:**

*El Comité alienta al Estado parte a que examine las disposiciones de su sistema jurídico vigente que rigen el matrimonio y las relaciones familiares a fin de que dichas disposiciones se apliquen también a las parejas que conviven en uniones de hecho.*

Con respecto a las observaciones que se incluyen a continuación, cabe tener en cuenta los siguientes datos contextuales: Liechtenstein está formulando actualmente una ley de inscripción de las parejas del mismo sexo. Este proceso legislativo todavía se encuentra en una fase muy inicial. Está previsto distribuir la propuesta para consultas a más tardar en el tercer o cuarto trimestre de 2009. Todavía no se ha fijado la fecha de entrada en vigor. No obstante, esta nueva ley conlleva algunos cambios que desde ya se mencionan a continuación.

Durante el proceso de formulación de la nueva ley de parejas de hecho, se ha determinado que es indispensable buscar una nueva definición de algunos términos. El término “concubinato” no ha estado exento de polémica desde hace algún tiempo. Si bien solía estar claramente delimitado a las parejas heterosexuales que no habían contraído matrimonio, su significado se ha ampliado debido a los últimos cambios sociales experimentados en muchos lugares, como por ejemplo Suiza, para incluir también a las parejas homosexuales que no hayan contraído matrimonio.

Por este motivo, el proyecto de consulta de la nueva Ley de parejas de hecho define los siguientes términos que se utilizarán en el futuro:

- Matrimonio: cónyuge (solo parejas heterosexuales).
- Pareja inscrita : miembro de pareja inscrita (solo parejas homosexuales).
- Unión de hecho: personas en una unión de hecho (parejas heterosexuales y homosexuales).

El término “unión de hecho” hace referencia, por tanto, a dos personas que mantienen una relación similar al matrimonio pero que no han decidido optar por el matrimonio o la inscripción de pareja. Este término se utilizará en adelante en Liechtenstein en lugar de “concubinato”.

Estas observaciones preliminares se incluyen a modo de aclaración. Las siguientes explicaciones se refieren únicamente a las parejas heterosexuales que no han contraído matrimonio.

En Liechtenstein, las parejas que viven juntas sin estar casadas no son objeto de ningún tipo de rechazo social. La unión de hecho (heterosexual) es por el contrario una forma de vida muy extendida, sobre todo entre las parejas jóvenes. En algunas esferas del derecho, estas parejas están en situación desventajosa con respecto a las parejas casadas. Sin embargo, las parejas casadas también están en situación desventajosa en algunas esferas con respecto a las parejas que no están casadas. Por ejemplo, las parejas casadas pueden ser objeto de desventajas fiscales.

Cuando las parejas que no están casadas desean afianzar su relación financiera y legal, tienen la opción de regular estos aspectos de forma contractual. La Oficina de Información y Contacto para la Mujer ofrece un folleto informativo sobre la unión de hecho (que en la actualidad todavía se denomina “concubinato”), que aborda expresamente las circunstancias de Liechtenstein y que se puede consultar de forma gratuita en la Internet. En los últimos años se han realizado algunas mejoras con respecto a las personas que conforman una unión de hecho. Durante años, por ejemplo, los ciudadanos de Liechtenstein y los ciudadanos residentes procedentes de Suiza y del EEE han podido obtener la residencia de sus parejas extranjeras en determinadas circunstancias. Desde que se enmendó la Ley de seguro de pensiones para los empleados del Estado, que entró en vigor el 1° de enero de 2009, las parejas de las personas aseguradas pueden solicitar una pensión de pareja en caso de fallecimiento del asegurado. La nueva Ley de sucesiones eliminará las restricciones para cónyuges y novios, y tanto las parejas del mismo sexo como las parejas heterosexuales que no estén casadas podrán beneficiarse de la nueva ley (véanse también las observaciones relativas al artículo 2).

En el marco de la Ley de parejas de hecho antes mencionada, es previsible que se propongan mejoras para las parejas heterosexuales que no estén casadas. Si bien las normas jurídicas aplicables a las parejas heterosexuales no casadas se omitieron deliberadamente en la Ley de parejas de hecho, el proyecto global incluirá también varias normas jurídicas aplicables a las parejas heterosexuales. Por ejemplo, se le concederá el derecho a negarse a testificar, igual que a los cónyuges y a los miembros de las parejas inscritas. El hecho de que una persona pueda ser obligada a facilitar pruebas incriminatorias contra su pareja habitual es inaceptable y no contribuiría a mejorar el proceso de búsqueda de la verdad. Por consiguiente, el Código de Procedimiento Penal y el Código de Procedimiento Civil serán enmendados en el marco de la nueva Ley de parejas de hecho.

## **Artículo 24**

### **Difusión pública**

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 10:**

*El Comité insta al Estado parte a que haga mayor hincapié en la Convención como instrumento de derechos humanos jurídicamente vinculante y de aplicación directa, en sus esfuerzos por lograr el objetivo de la igualdad entre los géneros. También insta al Estado parte a que tome medidas proactivas para aumentar la sensibilización respecto de la Convención, en particular entre los hombres y las mujeres del personal judicial y los profesionales del derecho, los partidos políticos, el Parlamento y los funcionarios del Gobierno de todos los niveles, incluidos los encargados de la aplicación de la ley, a fin de promover la utilización de la Convención en la elaboración y la aplicación de la totalidad de leyes, políticas y programas encaminados a la puesta en práctica del principio de igualdad del hombre y la mujer (...)*

**Recomendación, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 31:**

*El Comité solicita que Liechtenstein difunda ampliamente las presentes observaciones finales para que la población, incluidos los funcionarios gubernamentales, los políticos, los parlamentarios y las organizaciones de mujeres y de derechos humanos, tomen conciencia de las medidas que se han adoptado para asegurar la igualdad de jure y de facto de la mujer y de las que todavía es necesario adoptar al respecto. El Comité pide al Estado parte que siga difundiendo ampliamente, en particular a las organizaciones de mujeres y de derechos humanos, la Convención, su Protocolo Facultativo, las recomendaciones generales del Comité, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI".*

Para mejorar la concienciación pública del público acerca de la Convención, el 26 de julio de 2007 se publicó un comunicado de prensa sobre la presentación de los informes segundo y tercero de Liechtenstein y en agosto del mismo año se publicó otro comunicado de prensa sobre las recomendaciones del Comité. El informe del país y las recomendaciones también se pueden consultar en la Internet ([www.liechtenstein.li](http://www.liechtenstein.li) y [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li)). Las recomendaciones se remitieron, junto con una carta, directamente a la atención de las oficinas administrativas competentes, el Tribunal de Justicia, la Cámara de Abogados, la Cámara de Comercio e Industria, el Wirtschaftskammer, el Parlamento, las organizaciones representadas en la Red de Mujeres, los partidos políticos y la Asociación de Empleados de Liechtenstein.

**60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos**

Entre los meses de agosto y diciembre de 2008 se celebraron numerosas actividades con motivo del 60° aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además de amplios reportajes en periódicos y revistas, se organizaron cursos de educación permanente y actos culturales. En todos los actos se hizo hincapié en la importancia fundamental de los derechos humanos y se concienció de ella al público destinatario.

**Oportunidades de educación permanente:**

El programa para el año del aniversario incluía un curso de educación permanente sobre "Filosofía de los Derechos Humanos" y una conferencia en el Instituto de Liechtenstein, titulada "Derechos y deberes: 60 años después de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas". Además, se ofrecieron cursos a los miembros del personal y a los pasantes de la administración pública. Por último, las escuelas secundarias vieron el aniversario como una oportunidad para explorar el tema de los derechos humanos con profundidad.

**Periódicos y revistas:**

Con motivo del aniversario, se publicaron artículos sobre los derechos humanos en los dos periódicos nacionales; la revista *Blickwechsel*, que publica el

Servicio de Liechtenstein para el desarrollo; la revista juvenil *flash*; la revista de los empleados de la administración pública *FLIP* y el periódico escolar *Schule heute*.

Programa cultural:

Además de las oportunidades de educación permanente y la información publicada en periódicos y revistas, se organizaron varios actos culturales. En diciembre de 2008, el cineclub Takino presentó una serie de películas relacionadas con los derechos humanos. El 9 de diciembre, la víspera del Día de los Derechos Humanos, se clausuró el año del aniversario con un festival con el lema “Tus derechos: derechos humanos para todos”.

### **Debates con los miembros del Parlamento**

Desde marzo de 2007, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organiza dos rondas de debate anuales con las parlamentarias sobre temas de interés del momento. En este marco partidario, los miembros del Parlamento mantuvieron un debate sobre las recomendaciones del Comité en mayo de 2008 y estudiaron la manera de darles mayor peso en Liechtenstein.

### **Sitio web**

En el sitio web oficial de Liechtenstein, [www.liechtenstein.li](http://www.liechtenstein.li), los capítulos sobre política de extranjería, derechos humanos y derechos de la mujer informan detalladamente del compromiso de Liechtenstein en la esfera de los derechos humanos. La información incluye todos los informes del país y las recomendaciones.

## **Artículo 28**

### **Reservas**

#### **Recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 12:**

*El Comité alienta al Estado parte a examinar su reserva al artículo 1 de la Convención con la Casa autónoma del Príncipe de Liechtenstein con miras a retirarla.*

Esta recomendación se refiere a la línea sucesoria de la Casa del Príncipe. La Ley de la Casa del Príncipe niega la línea sucesoria a las mujeres. El artículo 3 de la Constitución de Liechtenstein reserva a la Ley de la Casa del Príncipe los asuntos concernientes a la línea sucesoria hereditaria de la Casa del Príncipe de Liechtenstein, la mayoría de edad del Príncipe Reinante y del Príncipe Heredero, así como todas las custodias aplicables. El Estado reconoce así la autonomía de la Casa del Príncipe para decidir estos asuntos relevantes para el Estado por medio de la Ley de la Casa del Príncipe, una ley estatutaria autónoma y una fuente legal ajena a la legislación ordinaria del Estado. También cabe señalar que, en la práctica, la disposición aplicable (artículo 12) de la Ley de la Casa del Príncipe no ha discriminado a ninguna mujer perteneciente a la Casa del Príncipe, pues los primogénitos de los Príncipes anteriores, actuales y futuros han sido todos varones.

## Apéndice 1

### Disposiciones jurídicas

En el sitio web *www.gesetze.li* pueden consultarse (sólo en alemán) todos los textos jurídicos de Liechtenstein.

Código Civil General del 1º de junio de 1811, publicado en virtud de la Ley de 5 de octubre de 1967 sobre la rectificación de las disposiciones jurídicas promulgadas antes del 1º de enero de 1963, LGBl, núm. 34.

Ley sobre impuestos nacionales y municipales (Ley de impuestos), de 30 de enero de 1961, LGBl, 1961, núm. 7.

Ley de prestaciones familiares, de 18 de diciembre de 1985, LGBl, 1986, núm. 28.

Ley de pensiones ocupacionales, de 20 de octubre de 1987, LGBl, 1988, núm. 12.

Ley de seguro de pensiones para los empleados del Estado (Ley de seguro de pensiones), de 20 de diciembre de 1998, LGBl, 1999, núm. 7.

Ley de igualdad entre la mujer y el hombre (Ley de igualdad entre los géneros), de 10 de marzo de 1999, LGBl, 1999, núm. 96.

Ley sobre la enseñanza superior (Ley de enseñanza superior; HSG), de 25 de noviembre de 2004, LGBl, 2005, núm. 2.

Ley de igualdad para las personas con discapacidad, de 25 de octubre de 2006, LGBl, 2006, núm. 243.

Ley de cooperación humanitaria y desarrollo a nivel internacional (Ley de IHCD), de 26 de abril de 2007, LGBl, 2007, núm. 149.

Ley sobre la supervisión de las instituciones para la jubilación profesional (Ley de caja de pensiones), de 24 de noviembre de 2006, LGBl, 2007, núm. 11.

Ley de protección de las víctimas de delitos (Ley de protección de las víctimas), de 22 de junio de 2007, LGBl, 2007, núm. 228.

Ley sobre el empleo de empleados del Estado (Ley de empleados del Estado), de 2 de abril de 2008, LGBl, 2008, núm. 144.

Ley de extranjería, de 17 de septiembre de 2008 (Ley de extranjería, AuG), LGBl, 2008, núm. 311.

Ley de la Casa del Príncipe de Liechtenstein, de 26 de octubre de 1993, LGBl, 1993, núm. 100.

Código Penal (StGB), de 24 de junio de 1987, LGBl, 1988, núm. 37.

Código de Procedimiento Penal (StPO), de 18 de octubre de 1988, LGBl, 1988, núm. 62.

Constitución del Principado de Liechtenstein, de 5 octubre de 1921, LGBl, 1921, núm. 15.

Ordenanza sobre la admisión y la estancia de extranjeros, de 16 de diciembre de 2008, LGBl, 2008, núm. 350.

## Apéndice 2

### Contribuciones de Liechtenstein a proyectos de mujeres en países en desarrollo durante los años 2006 a 2009<sup>21</sup>

| <i>Nombre</i>   | <i>Año</i> | <i>Contribución<br/>(en francos suízos)</i> |
|---|------------|---|
| Guardería en el Afganistán  | 2006       | 91 060,00                                   |
| Contribución al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer para la promoción de la mujer en los procesos de paz               | 2006       | 12 500,00                                   |
| Centro de educación para la mujer Granja Hogar (Bolivia)  | 2006       | 146 195,00                                  |
| Promoción de la mujer en la región de Thiès (Senegal)   | 2006       | 15 146,00                                   |
| Centro de mujeres en Lupane (Zimbabwe)  | 2006       | 99 833,00                                   |
| Nutrición y salud maternal e infantil (Burkina Faso)  | 2006       | 206 074,00                                  |
| Programa de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos sobre los derechos humanos, la mujer y la seguridad en Asia Central | 2006       | 30 000,00                                   |
| Proyecto para la mujer, los niños y la educación en el Senegal  | 2006       | 62 588,00                                   |
| Apoyo a mujeres en la esfera de la pesca en el Senegal  | 2006       | 156 751,00                                  |
| Contribución al presupuesto general de la Fundación Cumbre Mundial de Mujeres   | 2007       | 10 000,00                                   |
| Centro de educación profesional CETA: capacitación de la mujer (Bolivia)  | 2007       | 150 750,00                                  |
| CIDEM: Mujeres: Por una vida sin violencia y sin abusos sexuales (Bolivia)  | 2007       | 124 907,00                                  |
| Centro de educación para la mujer Granja Hogar (Bolivia)  | 2007       | 104 000,00                                  |
| Centro de mujeres en Lupane (Zimbabwe)  | 2007       | 140 517,00                                  |
| Contribución voluntaria al presupuesto general del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer                                 | 2007       | 10 000,00                                   |
| Nutrición y salud maternal e infantil (Burkina Faso)  | 2007       | 212 193,00                                  |
| Alojamiento para madres e hijos en prisión (Moldova)  | 2007       | 128 000,00                                  |
| Hogar de apoyo a la mujer en Prizren (Kosovo)   | 2007       | 24 000,00                                   |
| Contribución al presupuesto general de la Fundación Cumbre Mundial de Mujeres   | 2008       | 10 000,00                                   |
| Centro de educación profesional CETA: capacitación de la mujer (Bolivia)  | 2008       | 170 056,00                                  |
| CIDEM: Mujeres: Por una vida sin violencia y sin abusos sexuales (Bolivia)  | 2008       | 124 132,00                                  |
| Lucha contra la trata (Bosnia y Herzegovina)  | 2008       | 54 304,00                                   |
| Fondo del UNIFEM para eliminar la violencia contra la mujer   | 2008       | 12 500,00                                   |
| Centro de educación para la mujer Granja Hogar (Bolivia)  | 2008       | 100 000,00                                  |
| Centro de mujeres en Lupane (Zimbabwe)  | 2008       | 100 000,00                                  |
| Contribución voluntaria al presupuesto general del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer                                 | 2008       | 12 500,00                                   |
| Programa de apoyo para la mujer en la provincia de Parwan (Afganistán)  | 2008       | 129 709,00                                  |
| Educación básica para mujeres jóvenes en la provincia de Parwan (Afganistán)  | 2009       | 184 369,00                                  |
| Fondo del UNIFEM para eliminar la violencia contra la mujer   | 2009       | 20 000,00                                   |

<sup>21</sup> Segundo semestre de 2009.

---

| <i>Nombre</i>   | <i>Año</i> | <i>Contribución<br/>(en francos suizos)</i> |
|---|------------|---|
| Centro de educación para la mujer Granja Hogar (Bolivia)  | 2009       | 100 000,00                                  |
| Cooperativas de construcción para mujeres (Bolivia)   | 2009       | 80 403,00                                   |
| Centro de mujeres en Lupane (Zimbabwe)  | 2009       | 130 961,00                                  |
| Contribución voluntaria al presupuesto general del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer | 2009       | 15 000,00                                   |
| IPTK: Mujeres empresarias (Bolivia)   | 2009       | 26 356,00                                   |
| Programa de apoyo a la mujer en la provincia de Parwan (Afganistán)   | 2009       | 127 189,00                                  |
| <b>Total</b>  |            | <b>3 121 993,00</b>                         |

---