



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

Distr. general  
8 de mayo de 2007  
Español  
Original: inglés

---

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

Grupo de trabajo anterior al período de sesiones

39° período de sesiones

23 de julio a 10 de agosto de 2007

### Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen de los informes periódicos segundo y tercero

#### Liechtenstein

##### Generalidades

**1. Sírvase proporcionar información sobre la preparación de los informes periódicos segundo y tercero, indicando las oficinas gubernamentales que intervinieron en su elaboración, el alcance de su participación y si los informes se habían presentado previamente al Parlamento.**

La Oficina de Relaciones Exteriores coordinó la preparación de ambos informes y se encargó de obtener la información y las declaraciones pertinentes de las oficinas gubernamentales afectadas. La Oficina de Igualdad de Oportunidades tuvo la responsabilidad de la mayor parte del contenido. Entre las oficinas gubernamentales que también participaron figuran la Oficina de Inmigración y Pasaportes, la Oficina de Capacitación Profesional, la Oficina de Salud Pública, la Policía Nacional, la Oficina de Educación, la Oficina de Asuntos Sociales y la Oficina de Asuntos Económicos. También se obtuvo información del Tribunal Nacional y de la Oficina del Ministerio Fiscal. Los informes recibieron la aprobación del Gobierno y posteriormente se pusieron a disposición del público en el portal oficial de Liechtenstein, pero no se presentaron por separado al Parlamento. Como parte del informe de rendición de cuentas del Gobierno ante el Parlamento, se señalará a su atención que estos informes se han presentado al Comité.

Como recomendó el Comité, al preparar el tercer informe periódico se incluyeron además las organizaciones no gubernamentales. Se invitó a todos los miembros de la Red de Mujeres de Liechtenstein, que comprende en la actualidad 17 organizaciones, a presentar sus declaraciones. Cinco de estas organizaciones



aprovecharon esta oportunidad. Las declaraciones se tradujeron y se presentaron a la secretaría del Comité.

### **Cuestiones jurídicas y mecanismos institucionales**

**2. Si bien Liechtenstein ha retirado sus reservas al párrafo 2 del artículo 9 de la Convención, mantiene su reserva al artículo 1 de la Convención, en lo que respecta a las obligaciones estipuladas en el artículo 3 de la Constitución de Liechtenstein. Sírvase indicar si se están adoptando medidas para reconsiderar la reserva con miras a su retirada.**

El artículo 3 LV de la Constitución del Principado de Liechtenstein (tanto el original como el revisado) dispone que la Ley sobre la Casa del Príncipe establecerá la sucesión hereditaria al trono del Principado, la edad de mayoría del Príncipe Reinante y del Príncipe Heredero y las disposiciones relativas a la custodia. De esta manera, el Estado reconoce la autonomía del Principado con respecto a la disposición de estos aspectos del orden estatal.

La Ley sobre la Casa del Príncipe es una ley de asociación de carácter autónomo. Es una fuente jurídica independiente de la legislación del Estado. La relación del derecho estatal con el contenido de la Ley sobre la Casa del Príncipe en lo atinente al Estado debe considerarse a la luz del sistema dual existente en el Principado de Liechtenstein. Con arreglo a este sistema dual de Estado, las normas jurídicas derivadas de la autonomía de la Casa del Príncipe que afecten al Estado (véase el artículo 3 LV), entre las que se incluyen las disposiciones pertinentes de la Ley sobre la Casa del Príncipe, requieren el acuerdo del Parlamento y la publicación de la resolución pertinente.

De conformidad con la doctrina imperante, la promulgación de la Constitución de 1921 implicaba la aprobación y adopción de las disposiciones de la Ley sobre la Casa del Príncipe, en la medida en que regían cuestiones incluidas en el artículo 3 LV. Por consiguiente, estas disposiciones han entrado a formar parte del orden jurídico de Liechtenstein y tienen efectos jurídicos.

Con respecto a la sucesión al trono, la Ley sobre la Casa del Príncipe (Boletín Legislativo de Liechtenstein 1993, No. 100, artículo 12) contiene la norma centenaria de la primogenitura lineal, según la cual está llamado a ocupar el trono el primogénito de la línea más antigua de la Casa de Liechtenstein. Esta norma ha estado en vigor desde 1606. Conforme a la aprobación que acaba de mencionarse, ha entrado a formar parte del sistema jurídico de Liechtenstein desde la promulgación de la Constitución de 1921.

**3. Sírvase aclarar la relación y la división de tareas entre la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer.**

En su calidad de órgano asesor permanente del Gobierno, la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer tiene las responsabilidades siguientes:

- Preparar sus propias recomendaciones o propuestas al Gobierno sobre medidas relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Presentar declaraciones en el contexto de procedimientos de consulta sobre propuestas legislativas dimanadas de los ministerios del Gobierno que incidan en la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Preparar declaraciones a petición del Gobierno o de ministros del Gobierno.
- Realizar actividades de divulgación pública mediante la elaboración de informes sobre la labor del Comité y sobre temas o eventos relativos a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Observar la evolución de la situación en cuanto a la igualdad entre el hombre y la mujer en Liechtenstein, hacer un seguimiento a las medidas que se hayan adoptado e informar periódicamente al Gobierno a este respecto.

La Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer describe las responsabilidades de la Oficina de Igualdad de Oportunidades (únicamente en la esfera de la igualdad entre el hombre y la mujer) de la manera siguiente:

1. La Oficina de Igualdad de Oportunidades promueve la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las esferas de la vida y aboga por la igualdad jurídica y real entre el hombre y la mujer.

2. A estos efectos, realiza en particular las tareas siguientes:

- a) Asesora a autoridades y a particulares en materia de igualdad entre los géneros;
- b) Participa en actividades de divulgación pública;
- c) Realiza actividades de investigación y recomienda medidas idóneas a autoridades y particulares;
- d) Contribuye a la preparación de las leyes que promulga el Estado, en la medida en que sean pertinentes a la igualdad entre los géneros;
- e) Asimismo, en cooperación con instituciones públicas y privadas, desarrolla programas de promoción, realiza actividades y participa en proyectos;
- f) estudia las solicitudes de subvenciones en virtud de los artículos 16 y 17 y supervisa la ejecución de los programas de promoción.

3. De conformidad con los apartados a) a c) del párrafo 2, la Oficina de Igualdad de Oportunidades es independiente en la ejecución de sus funciones.

Por consiguiente, las esferas de responsabilidad de la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer difieren de las de la Oficina de Igualdad de Oportunidades (con respecto a la igualdad entre el hombre y la mujer) de la manera siguiente: la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer no asesora a autoridades ni a particulares, sus actividades de divulgación pública son limitadas y no lleva a cabo actividades de investigación; no elabora programas de promoción ni estudia solicitudes de subvenciones en virtud de la Ley de igualdad de oportunidades. A diferencia de la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer no lleva a cabo sus propios proyectos. En consulta con la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Comisión toma iniciativas en relación con los proyectos, cuya ejecución es competencia de la

Oficina. Por otra parte, las declaraciones relativas a los procedimientos de consulta y otros procedimientos afines se elaboran y se presentan conjuntamente en la medida de lo posible.

**4. Indique las medidas que se han adoptado para que el mandato ampliado de la Oficina de Igualdad de Oportunidades no debilite las iniciativas para eliminar la discriminación contra la mujer.**

Como se mencionó en el tercer informe, el punto de partida para la ampliación de la Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Géneros con miras a su transformación en Oficina de Igualdad de Oportunidades, fue la comprensión de que promover la igualdad de oportunidades abarca todas las esferas y oficinas. Al centrar todas las tareas relativas a la igualdad de oportunidades en una única oficina, el Gobierno puede prestar la debida atención a esta cuestión y a las consecuencias de la discriminación en distintas esferas. Por lo que atañe a la promoción de la igualdad entre los géneros, la consolidación de las esferas temáticas tiene la ventaja de que se pueden reconocer y abordar mejor los distintos tipos de discriminación contra la mujer.

Las esferas temáticas que se han establecido en la Oficina de Igualdad de Oportunidades son las siguientes: igualdad entre los géneros, migración, integración, discriminación social, discapacidad y orientación sexual.

- La Oficina de Igualdad de Oportunidades cuenta con una plantilla que equivale a dos puestos de dedicación exclusiva. Se reserva el equivalente a un puesto de jornada completa a la esfera de la igualdad entre los géneros, lo que corresponde a la plantilla de la antigua Oficina de Promoción de la Igualdad entre los Géneros. Las funciones del cargo están repartidas entre dos funcionarios de la Oficina;
- Un funcionario de tiempo parcial (el 40%) está dedicado exclusivamente a la esfera de la igualdad entre los géneros;
- Otra funcionaria que trabaja a tiempo completo dedica el 60% de su carga laboral a la igualdad entre los géneros. El otro 40% lo tiene asignado a las esferas de discapacidad, orientación sexual y administración de la Oficina;
- Las esferas de migración, integración y discriminación social son fundamentalmente la responsabilidad de un funcionario de dedicación parcial cuya carga laboral es del 60%.

Los funcionarios de la Oficina de Igualdad de Oportunidades llevan un registro de actividades que les permite documentar su labor y hacer un seguimiento preciso de ésta para cada período de media hora. Gracias a esta herramienta, se pueden verificar las horas dedicadas a cada una de las esferas temáticas.

Es probable que en 2009 se revise el nuevo organigrama y las responsabilidades de la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer y de la Oficina de Igualdad de Oportunidades luego de su ampliación. Esta evaluación que se ha previsto para la Oficina proporcionará además información sobre la importancia actual de la esfera de la igualdad entre los géneros.

## Empleo y conciliación entre la vida laboral y la vida familiar

**5. Sírvase explicar qué medidas se están adoptando para reducir la tasa de desempleo de las mujeres, en los distintos sectores, y los efectos de esas medidas.**

Con respecto a las medidas relativas al mercado laboral destinadas a mejorar las oportunidades de las mujeres desempleadas en este mercado, la Oficina de Asuntos Económicos encargada de la cuestión emplea un enfoque orientado a satisfacer la demanda y las necesidades. Se evalúan las necesidades de cada persona a fin de que se puedan adoptar las medidas indicadas. Aunque esto no significa que se ofrezcan programas institucionales específicamente para la mujer, este enfoque tiene plenamente en cuenta las necesidades de la mujer. Asimismo, se garantiza que haya un examen particular de la eficacia de las medidas que se adoptan. No puede descartarse que en el futuro se lleven a cabo programas destinados específicamente a la mujer, siempre y cuando exista la necesidad de ello entre las personas que buscan empleo y que con ello aumente la eficacia de las medidas en favor de las mujeres afectadas.

Cabe también observar la asistencia que proporciona la Oficina de Igualdad de Oportunidades a la mujer que, luego de una etapa de ocupaciones familiares, prevea reingresar a la vida profesional<sup>1</sup>.

**6. En el tercer informe periódico se describen la situación de los servicios de guardería en Liechtenstein. ¿Qué otras medidas se están aplicando para que la mujer pueda conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales y seguir trabajando?**

**Directiva sobre el trabajo a jornada parcial.** En 2006 se integró en el derecho de Liechtenstein la Directiva 1997/81/CE sobre el trabajo a jornada parcial. La enmienda legislativa resultante<sup>2</sup> apoya el fomento de puestos de dedicación parcial, lo cual promueve a su vez la compatibilidad de la vida familiar con la profesional. Ahora en el Código Civil General se especifica que los empleadores deben examinar las solicitudes de los empleados para cambiar su dedicación de jornada completa a jornada parcial y viceversa. Se debe facilitar a los empleados de dedicación parcial el acceso a los puestos directivos y a la formación profesional y promover la movilidad profesional (véase el párrafo a) del artículo 36 del Código Civil General). La enmienda establece además que los empleados a jornada parcial deben recibir el mismo trato que los empleados de dedicación exclusiva comparables (párrafo b) del artículo 8 del Código Civil General).

Gracias a campañas de sensibilización como la exposición itinerante “Equilibrio entre la familia y la profesión”, los modelos de flexibilidad del horario de trabajo están adquiriendo cada vez más popularidad entre los empleadores privados.

<sup>1</sup> Véase CEDAW/C/LIE/3, Part 2, Secc. III, Art. 11.

<sup>2</sup> LGB1.2006 No. 46.

En noviembre de 2006, se puso en marcha la campaña “La igualdad entre los géneros vale la pena” cuyo propósito era crear conciencia entre empleados y empleadores sobre la Ley de igualdad de oportunidades. Uno de los temas de la campaña es la prohibición de la discriminación contra los empleados de dedicación parcial.

En una moción parlamentaria de carácter exploratorio presentada el 17 de mayo de 2006 se invitaba al Gobierno a investigar sobre diversas cuestiones sociopolíticas a fin de poder diseñar un apoyo a las familias que respondiera específicamente a sus necesidades reales. Algunas de las cuestiones se referían a la manera de aumentar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional. Se prevé que la respuesta a la moción se presente al Parlamento antes de finales de año.

Como parte del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos, en el que Liechtenstein participa activamente, se está planificando una reunión sobre el tema de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, parte de la cual se dedicará a la igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo.

**Administración Pública Nacional.** En 1999 la Administración Pública Nacional promulgó una ordenanza sobre horarios de trabajo<sup>3</sup> que establece varios modelos posibles de horario de trabajo en la Administración Pública Nacional. Todos los modelos de horario de trabajo se basan en el sistema de horario de trabajo flexible. Según este modelo, siempre que los procesos laborales lo permitan, al asignar los horarios de trabajo se responde, en la medida de lo posible, a las necesidades personales y los deseos de los empleados. Los modelos de horario de trabajo que se ofrecen son los siguientes:

- a) Empleo de dedicación exclusiva, en el que los horarios de trabajo son homogéneos y regulares;
- b) El modelo de horario laboral anual, en el que el total de horas de trabajo al año para el año civil siguiente se establece para el 70% al 105% de la carga laboral convenida en el contrato de empleo;
- c) Empleo de dedicación parcial;
- d) Trabajo en horario compartido, en el que dos o más personas comparten un puesto.

**Aplicación de la Ordenanza sobre los horarios de trabajo en la Administración Pública Nacional.** En términos generales, la Administración Pública Nacional ofrece gran cantidad de puestos de dedicación parcial en comparación con otros empleadores; la mayoría de estos puestos los ocupan mujeres. Al 31 de marzo de 2007, la Administración Pública Nacional empleaba a 865 funcionarios, de los cuales 228 trabajaban a jornada parcial. De estos puestos de dedicación parcial, 181 los ocupaban mujeres. Normalmente, las funcionarias que deseen reducir su carga laboral luego de dar a luz pueden hacerlo si se llega a un acuerdo con la oficina que las emplea. En los últimos años es cada vez menor el número de mujeres que dejan por completo su profesión tras el nacimiento de su primer hijo, y son muy pocas las que siguen trabajando a jornada completa. La mayoría de las mujeres reducen su carga laboral tras el nacimiento de su primer hijo

---

<sup>3</sup> LGB1. 1999 No. 112.

a entre el 50% y el 80%. Esta tendencia está sin duda propiciada por las posibilidades que ofrecen las guarderías de la propia administración pública.

**Estructuras escolares de jornada completa.** Una resolución gubernamental de 17 de mayo de 2006 adoptó medidas sobre estructuras escolares de jornada completa. En cooperación con las municipalidades, el Gobierno prevé establecer dos escuelas, de jornada completa o de jornada parcial, en ubicaciones existentes para el año académico 2007/2008. Además, se pide a todas las municipalidades que, en su trabajo de coordinación y desarrollo, respeten el mandato de “Apoyar a las familias monoparentales y las profesiones de ambos progenitores”. El Gobierno también ha recomendado a todas las autoridades escolares que amplíen su oferta en relación con la “Tutoría y asistencia para los deberes escolares” de conformidad con las necesidades y que señalen los servicios disponibles a la atención de los padres.

**Revisión total de la Ley de formación profesional.** El 3 de octubre de 2006 se distribuyó para fines de consulta la propuesta del Gobierno. Con la revisión se pretende apoyar el fomento de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, para la certificación de las competencias se podrá elegir entre varias opciones que no dependerán necesariamente de la trayectoria educativa que se haya seguido. Esta mayor flexibilidad no sólo permite promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer sino que, además, beneficia a todo aquél que, por cualquier razón, haya dejado pasar oportunidades educativas. Se prevé que el Parlamento estudie la Ley de formación profesional en una primera lectura en el cuarto trimestre de 2007.

**“Por el reconocimiento de los gerentes de familia”.** En marzo de 2006 el Centro de Información y Contacto para la Mujer recibió el Premio a la igualdad de oportunidades por su proyecto sobre este tema. El objetivo del proyecto es crear conciencia sobre los logros conseguidos en la esfera del trabajo familiar, destacar las competencias especializadas que conlleva el trabajo familiar, evaluarlas y lograr que se reconozca su valor en el mundo laboral y educativo. De esta manera, se conseguirá que los hombres y mujeres que realicen trabajo familiar obtengan mejoras concretas. En marzo de 2007 se puso en marcha el proyecto en un evento en el que intervinieron varios oradores. También en marzo se realizaron las primeras evaluaciones de la situación y los primeros talleres sobre planificación de la trayectoria profesional. Entre otros componentes previstos del proyecto se incluyen talleres que permitan a los gerentes de familia desarrollar y demostrar sus competencias especializadas.

**7. ¿Qué porcentaje de padres y madres con derecho a licencia de paternidad la han utilizado desde su introducción?**

Esta pregunta no puede contestarse de manera detallada pues no se llevan estadísticas exhaustivas y periódicas al respecto. En la encuesta sobre licencia de paternidad que llevó a cabo en julio de 2006 la División de Economía de la Oficina de Asuntos Económicos en relación con la respuesta a la moción de carácter exploratorio sobre la promoción de la familia se proporcionan datos indicativos sobre la licencia de paternidad. Participaron en la encuesta 28 empresas que, en total, empleaban a 8.692 personas, lo que constituye el 29% del total de personas

empleadas al 31 de diciembre de 2005. De las empresas que respondieron a la encuesta 13 emplean a 250 o más personas.

En las 28 empresas que respondieron, 187 mujeres fueron madres entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de julio de 2006. De estas 187 mujeres, 98 (el 52%) dimitieron tras el nacimiento de su primer hijo. Según esta encuesta, en las 28 empresas que respondieron aprovecharon la posibilidad de la licencia de paternidad un total de 28 empleados, 18 de ellos mujeres y 10 hombres. En los 28 casos se trataba de personas que trabajaban en empresas grandes, de 250 o más empleados.

En la Administración Pública Nacional, aprovecharon la licencia de paternidad 8 empleados, 5 de ellos hombres.

### **Violencia contra la mujer**

**8. Sírvase proporcionar información actualizada sobre el proyecto de ley de asistencia a las víctimas, en particular si ha sido aprobado por el Parlamento, así como su contenido y los avances en su aplicación.**

El proyecto de Ley de protección de las víctimas fue aprobado por el Gobierno en mayo de 2006. El objetivo del proyecto, prestar el mejor apoyo posible para las víctimas, se fundamentará en dos pilares, a saber, la “orientación” y la “asistencia financiera”. El Parlamento examinó la ley en primera lectura en junio de 2006 y no puso objeciones a su contenido básico<sup>4</sup>. No obstante, se espera que el Parlamento realice la segunda lectura y apruebe la ley en su período de sesiones de junio. No se prevén cambios ulteriores a su contenido.

El objetivo más importante de la asistencia a las víctimas es brindar la atención apropiada a las víctimas y sus familias. A estos efectos, está en vías de establecerse la Oficina de Orientación para las Víctimas, cuyo fin es prestar la asistencia necesaria en casos concretos por lo que respecta a las necesidades médicas, psicológicas, sociales, materiales y jurídicas o, en caso de que no pueda suministrarse dicha asistencia, encontrar los proveedores adecuados y brindar información sobre asistencia a las víctimas. Debe garantizarse la asistencia a largo plazo, así como la ayuda inmediata y urgente durante las 24 horas del día. Actualmente se están elaborando conceptos para la aplicación práctica de los servicios de orientación, en los cuales se tendrá en cuenta las necesidades de las víctimas de delitos penales, así como el uso eficaz de los recursos existentes y los conocimientos especializados disponibles.

Por lo que respecta a la asistencia financiera, se proporciona tanto asistencia jurídica integral como derechos de indemnización. La asistencia jurídica abarca el costo real que tienen los procesos para las víctimas, como los gastos jurídicos y los honorarios de los expertos, así como asesoramiento jurídico gratuito, según la situación financiera de la víctima. Con ello se procura, por ejemplo, ayudar a las

<sup>4</sup> La propuesta se basa en la Ley de Suiza de asistencia a las víctimas, que fue revisada en 2006. Por razones de clasificación legislativa, Liechtenstein tuvo que esperar hasta que se completara esta revisión, lo que demoró la aprobación de la Ley de Liechtenstein de asistencia a las víctimas.



víctimas a formular sus demandas contra los perpetradores y a presentar sus reclamaciones ante las empresas de seguro.

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 manifestar que la sociedad reconoce su difícil situación, especialmente la de las víctimas de delitos sexuales que, por lo general, prácticamente no padecen daños materiales aunque sufren daños no materiales graves. A diferencia de la indemnización por pérdida de bienes, la indemnización no material no debe depender de los ingresos de la víctima. Para ambos tipos de indemnización se han establecido cantidades máximas.

**9. Proporcione información actualizada sobre la prevalencia de todas las formas de violencia contra la mujer, en particular la violencia en el hogar y el acoso sexual.**

**10. Sírvase proporcionar información sobre el número de denuncias de violencia contra la mujer, el número de enjuiciamientos de los responsables y el número de condenas dictadas y sentencias impuestas.**

### **Ley de protección contra la violencia**

En sus estadísticas de 2006, la Policía Nacional registró 28 casos de violencia doméstica. En 5 de los casos, el autor de los actos de violencia fue expulsado del hogar y en 10 de ellos se le prohibió su reingreso. En 7 casos, ambos integrantes de la pareja fueron autores y víctimas de los actos de violencia. En total, 4 niños/adolescentes se vieron afectados por actos de violencia en 2006. En 12 casos de violencia doméstica se incoaron acciones penales.

En el primer trimestre de 2007 (enero a marzo de 2007), la policía intervino en 8 casos de violencia doméstica. Se ordenaron expulsiones en 2 casos y en 3 se prohibió el reingreso al hogar. Al 31 de marzo de 2007 se habían incoado 4 acciones penales. Los 4 casos siguen pendientes.

### **Delitos contra la integridad sexual**

En 2006 se iniciaron 2 nuevas investigaciones por violación. En uno de los casos, se presentaron cargos, pero éstos no dieron lugar a sentencia condenatoria. También en el mismo año se iniciaron 14 nuevas investigaciones por acoso sexual. En 4 casos se presentaron cargos y en 3 de ellos hubo sentencia condenatoria.

En 2006, en total, buscaron apoyo en el Hogar para Mujeres de Liechtenstein 28 mujeres, 15 de las cuales decidieron quedarse en el Hogar al menos durante un breve período. De estas mujeres, 11 eran residentes de Liechtenstein y 4 de Suiza. En total, las mujeres que habían acudido al Hogar en busca de ayuda permanecieron en él 472 días. El equipo del Hogar para Mujeres trató de aportar soluciones en 516 consultas telefónicas o en persona. De las llamadas telefónicas, 96 estaban relacionadas directamente con violencia doméstica.

**11. En el contexto de la Ley de protección contra la violencia, la mayoría de las intervenciones policiales han dado lugar a mediaciones (véase el tercer informe). Sírvase explicar qué diferencia existe entre las mediaciones y las invitaciones a recibir asesoramiento de la Oficina de Asuntos Sociales. ¿De qué manera ha contribuido la Ley de protección contra la violencia a prevenir la violencia contra la mujer y a ponerle fin? ¿Ha evaluado el Gobierno su eficacia desde que se aprobó en 2001 y, de ser así, a qué conclusiones ha llegado?**

La manera de formular esta afirmación en el informe inducía a confusión. No es que la mediación y el asesoramiento de la Oficina de Asuntos Sociales sean dos procesos diferentes. Cuando un agente de la policía que media en el lugar de los hechos concluye que la situación requiere el asesoramiento a fondo de expertos, remite a las personas afectadas a la Oficina de Asuntos Sociales. Así pues, el asesoramiento de la Oficina de Asuntos Sociales, que llevan a cabo expertos con una formación especializada, es una continuación de la mediación iniciada antes en el lugar de los hechos.

Como ya se mencionó en el informe, la cooperación regional en el ámbito de la igualdad entre los géneros es sumamente importante para Liechtenstein. Las circunstancias sociales en Liechtenstein y en sus países vecinos Austria y Suiza, especialmente en las regiones fronterizas, son semejantes y en gran parte comparables. A este respecto, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la Oficina de Asuntos Sociales han llevado a cabo una comparación oficiosa de la frecuencia de violaciones de la legislación relativa a la protección contra la violencia en Liechtenstein y en Austria. El propósito de la comparación no es publicarla, sino únicamente hacer visibles las tendencias generales y que sirva de guía de orientación y apoyo a la labor de las oficinas estatales que intervienen en esta esfera. La comparación muestra claramente que, en comparación con su país vecino, Liechtenstein no muestra ninguna desviación importante de la frecuencia de las violaciones de la legislación relativa a la protección contra la violencia. En cuanto al tamaño de la población, los porcentajes de tales casos son muy semejantes. No obstante, esta comparación muestra una vez más lo inestables que son los datos estadísticos en el caso de Liechtenstein. Debido al reducido número absoluto de violaciones (aproximadamente 16 por año), apenas unos pocos casos bastan para desencadenar fluctuaciones drásticas.

**12. Sírvase proporcionar más información sobre el contenido y la duración del programa de capacitación de los agentes de policía, magistrados y consejeros que trabajan en causas relativas a la violencia contra la mujer.**

Todos los agentes de policía de seguridad y tráfico recién reclutados reciben un día de capacitación básica sobre el problema de la violencia. Como parte integral de varios talleres, se lleva a cabo formación continua y se examinan periódicamente casos actuales. Ello permite tratar a fondo pautas factuales concretas. La formación continua basada en casos concretos que ocurren en Liechtenstein permite además analizar mejor las circunstancias y demandas específicas, como el hecho de que, debido al reducido tamaño del país, es posible que los agentes conozcan personalmente al autor o a la víctima del acto de violencia.

El 1° de enero de 2005 entró en vigor una revisión parcial del Código de Procedimiento Penal denominada “Ley de protección de las víctimas”. El objetivo de esta enmienda legislativa es mejorar la situación jurídica de las víctimas en las acciones penales estableciendo un derecho procesal de la víctima al tratamiento más amable y respetuoso posible. En particular, se tienen más firmemente en cuenta los intereses de las víctimas jóvenes y de las víctimas de delitos sexuales. Cuando se introdujeron estas disposiciones, se proporcionó a todos los jueces y fiscales una capacitación especial en materia de protección de las víctimas.

### **Representación política y adopción de decisiones**

**13. La presencia de la mujer sigue siendo escasa en el Gobierno, el Parlamento, los concejos municipales, las comisiones y los consejos consultivos y otros órganos públicos. ¿Qué medidas se están adoptando para lograr la participación plena y en igualdad de condiciones de la mujer en esos órganos, en particular el uso de medidas especiales de carácter temporal, con arreglo al párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y las recomendaciones generales Nos. 23 y 25 del Comité?**

En el período 2003-2007, la participación de la mujer en los concejos municipales fue del 27,4%. La Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer se fijó el objetivo de aumentar la participación de la mujer en las elecciones de 2007. Para ello, en enero de 2006 la Comisión celebró conversaciones con los medios de difusión y las personas que presidían el Partido Cívico Progresista y la Unión por la Patria a nivel local. Entre los temas de las conversaciones figuran la investigación realizada por el Dr. Wilfried Marxer sobre “Posibilidades electorales de la mujer en la política de Liechtenstein” y las encuestas sobre las candidatas que llevó a cabo la Red de Mujeres de Liechtenstein tras las elecciones parlamentarias de 2005. La Comisión señaló además los recursos que se tienen a disposición como la base de datos del registro de mujeres, la lista de verificación para los partidos políticos y el curso sobre política.

En mayo de 2006 se publicó un artículo periodístico para motivar a las mujeres a realizar trabajo político. En junio de 2006 se celebraron en Mauren y Schaan sesiones de información destinadas a mujeres interesadas en la política. En las sesiones, dirigidas por un moderador, participaron concejalas municipales y alcaldes de cada municipalidad, quienes informaron sobre su labor en la municipalidad e instaron a las mujeres a postularse para cargos políticos.

En las elecciones municipales de 2007, se presentaron como candidatas para los concejos municipales 52 mujeres en total, 29 de las cuales resultaron elegidas. Así pues, la participación de la mujer en los concejos municipales es ahora del 27,3%. Resultaron elegidos el 55,8% de las candidatas y el 53,8% de los candidatos.

En las 11 municipalidades el alcalde es de sexo masculino. En 5 de las 11 municipalidades el Concejo Municipal nombró un teniente de alcalde de sexo femenino. Sobre la base de las declaraciones formuladas hasta ahora en los debates políticos, es probable que la mayoría rechace la adopción de medidas vinculantes. En el pasado, la principal medida que se estudió fue un cupo.

## Enseñanza y estereotipos

**14. Sírvase explicar qué medidas está adoptando el Gobierno a fin de alentar a los jóvenes de ambos sexos a estudiar la posibilidad de desempeñar una gama más amplia de ocupaciones en vez de centrarse únicamente en las opciones profesionales tradicionales, y los efectos de tales medidas a lo largo del tiempo.**

El Gobierno está abordando la cuestión a diferentes niveles para ampliar las opciones profesionales de los jóvenes de ambos sexos. Para ello, se trata con grupos destinatarios diferentes, a saber, padres, maestros, empresas, niños y jóvenes. El enfoque no se centra exclusivamente en la elección de la profesión. Además, se están emprendiendo iniciativas para crear conciencia a diversos niveles.

Como se mencionaba en el informe, se puso en marcha el grupo “Imágenes del hombre”. Por ejemplo, su proyecto “Día del padre” se propone ampliar las opciones profesionales de los jóvenes de ambos sexos. En particular, aprovechando el hecho de que la mayor parte de los padres trabajan en carreras tradicionalmente masculinas, se procura que las jóvenes conozcan de cerca el trabajo cotidiano que realizan ellos, lo cual amplía la gama de carreras que pueden elegir.

**Talleres realizados en las escuelas de educación permanente.** El objetivo de los talleres es forjar las actitudes concretas de la mujer mediante una identificación positiva de los jóvenes con mujeres que han sido figuras históricas. Al analizar los casos de varias mujeres que han pasado a formar parte de la historia, se percibe la historia mundial de manera más integral, como una realidad en evolución que ha sido conformada conjuntamente por hombres y mujeres. Otro de los objetivos es crear conciencia sobre lo arraigado de la opresión de las mujeres, reflexionando sobre la aparición de los movimientos feministas que, en última instancia, dieron lugar a la proclamación del Día Internacional de la Mujer. Los talleres se realizaron en marzo de 2006 y de 2007 en escuelas de educación permanente.

Desde 2004, la Oficina de Cuestiones Sexuales y Prevención del VIH, Consejos e información para jóvenes, y la Casa Gutenberg han organizado Días de empoderamiento de las niñas y Días de empoderamiento de los niños. Las actividades, en las que se incorpora una perspectiva de género, se ofrecen a los jóvenes de ambos sexos y contribuyen a la igualdad entre los géneros en la pubertad. Estas actividades no se limitan a la educación sexual sino que también examinan la relación de los jóvenes con las expectativas que tienen acerca de su función en la sociedad y acerca del sexo opuesto. En 2004, el proyecto ocupó el segundo lugar en el Premio a la igualdad de oportunidades.

**Campañas e iniciativas en relación con el trabajo con niños.** El proyecto sobre pedagogía con perspectiva de género se puso en marcha en 2002, en la reunión de motivación titulada “Sueños de niñas, sueños de niños”. El proyecto ofrecía una serie de conferencias, una serie de talleres y capacitación anual para maestros de jardín de infantes y de los primeros años de escuela primaria. Naturalmente, las actividades que centran su atención en uno de los géneros también tienen siempre repercusiones en el otro. El objetivo general es acabar con las funciones estereotipadas de género, ampliar los ámbitos de exploración y de vida de los niños (y de las niñas), abrir los horizontes y ganar libertad para descubrir algo nuevo.

No se pretende que las medidas tengan un efecto inmediato mensurable. Sin embargo, al cuestionar las representaciones de las funciones de los géneros, mostrar oportunidades profesionales más amplias y sensibilizar a los niños y los jóvenes, los maestros, las empresas y los padres, se conseguirán a mediano plazo cambios de comportamiento.

**15. Sírvase proporcionar datos desglosados por sexos sobre los estudiantes que finalizan sus estudios superiores, clasificados por áreas de estudio, así como las tendencias a lo largo del tiempo.**

La participación de la mujer no ha cambiado desde que se presentó el informe en julio de 2006. Se han presentado cambios menores en relación con la elección de estudios. Habida cuenta del reducido número absoluto de estudiantes de nivel terciario en Liechtenstein, leves cambios pueden afectar considerablemente a los porcentajes. En 2006, de las estudiantes de Liechtenstein el 39,5% estudiaba humanidades y ciencias sociales (el 43,3% en 2003/2004), el 18,8% derecho (el 19,6% en 2003/2004), el 14,7% economía y negocios (el 12% en 2003/2004) y el 12,4% medicina (el 10,2% en 2003/2004).

De los estudiantes varones de nivel terciario de educación el 28,3% estudiaba economía y negocios (el 25,5% en 2003/2004); el segundo lugar lo ocupaban las humanidades y las ciencias sociales, con un 21,7% (el 20,4% en 2003/2004); el tercer lugar, con un 19,8%, el derecho (el 18,2% en 2003/2004); y el cuarto lugar, con un 14,3%, las ciencias exactas y naturales (el 17,1% en 2003/2004).

**16. Con arreglo al tercer informe periódico, la Oficina de Igualdad de Oportunidades ha adoptado diversas medidas para combatir los estereotipos de género. Sírvase proporcionar información sobre si se han evaluado los efectos de esas medidas y, en caso afirmativo, las conclusiones que se han sacado y la manera en que éstas han influido en la formulación de políticas.**

Hasta ahora, las medidas adoptadas por la Oficina de Igualdad de Oportunidades no se han evaluado por lo que respecta a su eficacia. No obstante, cada año la Oficina compila un catálogo de medidas y lo presenta al Gobierno. Se hace una evaluación de la aplicación de cada una de las medidas. Para cada proyecto y cada campaña se elabora un concepto en el que se definen los objetivos y el criterio para su consecución. Una vez que ha concluido un proyecto o una campaña, se hace una evaluación según los criterios definidos en el concepto.

Muchas de las medidas tienen por objeto modificar actitudes. En esta esfera no es posible medir directamente el éxito ni el fracaso.

**17. Sírvase examinar la representación de la mujer en los medios de comunicación. ¿Se ha analizado la función de los medios de comunicación en la perpetuación de los estereotipos basados en el género, o en la lucha contra éstos, y de ser así, qué medidas se han adoptado al respecto?**

A lo largo de los últimos años, la Comisión sobre la igualdad del hombre y la mujer ha observado la representación del hombre y de la mujer en los diarios y en las estaciones de radio. Además, la Comisión celebra conversaciones con personas que trabajan en los medios de difusión (cada uno o dos años). La conversación más reciente se celebró en octubre de 2005. Utilizando ejemplos concretos, se examinó la representación de la mujer en los medios de difusión de Liechtenstein. Además, en diciembre de 2006 se escribió una carta a los dos diarios nacionales señalando a su atención la falta de imágenes de las candidatas a los concejos municipales.

## Salud

### **18. Sírvase explicar por qué el seguro médico estatal no cubre los anticonceptivos.**

Como parte del sistema público de salud, se garantiza a todos el acceso a la planificación de la familia. El Servicio de orientación sobre embarazos presta asesoramiento profesional y personal en caso de embarazos no deseados, así como apoyo a las madres durante el embarazo y después del parto. Además, las mujeres reciben asistencia médica y psicológica de médicos y terapeutas. Los costos de estos servicios se sufragan parcialmente con cargo a los planes de seguro de salud. El Estado no financia el costo de los anticonceptivos, cuya utilización está permitida por las leyes de Liechtenstein.

No se conoce ningún caso en Liechtenstein de que esta solución haya acarreado dificultades. Esto se debe fundamentalmente al alto nivel de vida en Liechtenstein. Gracias a un entorno económico sólido, la mayor parte de los habitantes pueden disfrutar de un ingreso seguro.

## Mujeres migrantes y solicitantes de asilo

### **19. Sírvase proporcionar información sobre los servicios de empleo, seguridad social y atención de la salud que están a disposición de las mujeres migrantes que no son ciudadanas de los países del Espacio Económico Europeo.**

## Empleo

### *Ley de inmigración*

Las disposiciones de la ley de inmigración pertinentes al empleo de trabajadores extranjeros son las siguientes:

1. Según el artículo 14 de la Ordenanza sobre la circulación de personas (Boletín Legislativo de Liechtenstein, LGBI. 2004 No. 153), los ciudadanos extranjeros que deseen emplearse requieren una confirmación de notificación o una autorización. Esto está sujeto a disposiciones que se apartan de la ordenanza (por ejemplo, en los ocho primeros días de un período de 90 días, los proveedores de servicios no están sujetos al requisito de la notificación o la autorización).

2. De conformidad con el artículo 15 de la ordenanza, sólo pueden otorgarse o expedirse autorizaciones y confirmaciones de notificación a trabajadores extranjeros si se contrata al empleado para el puesto en cuestión según el salario y

las condiciones laborales habituales del sitio, el tipo de empleo y la situación del mercado laboral.

3. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 72 de la ordenanza, el cónyuge y los hijos dependientes de ciudadanos de terceros países que residan legalmente en Liechtenstein tienen derecho a tener empleo en Liechtenstein, siempre que siga siendo válida la autorización de la persona de quien se deriva el derecho de los familiares a la reunificación familiar. En virtud del párrafo 2, para trabajar como autónomo se requiere un permiso de residencia de largo plazo, que puede expedirse al cabo de 5 o 10 años. Estas disposiciones están sujetas a lo que se estipule en la legislación especializada.

#### *Contrato de empleo*

Las disposiciones legales son idénticas para todos los contratos de empleo de los trabajadores de Liechtenstein. No hay diferencias específicas entre las relaciones de empleo de los que son ciudadanos, de los que son residentes y de los que son trabajadores transfronterizos: todos están sujetos a la misma ley de contratación, estipulada en el párrafo a) del artículo 1173 del Código Civil General.

#### *Remuneración*

Por regla general, los sueldos se negocian entre empleadores y empleados. Los interlocutores sociales pueden concertar acuerdos salariales y convenios colectivos. El Gobierno se limita a establecer el contrato normalizado de empleo y las directrices del salario mínimo de los trabajadores domésticos y agrícolas.

#### *Ley del trabajo*

La Ley del trabajo y sus cinco ordenanzas se aplican asimismo a todos los empleados de Liechtenstein, es decir, en las relaciones laborales no existen diferencias específicas entre ciudadanos, residentes y trabajadores transfronterizos. Entre otras disposiciones, la Ley del trabajo y sus cinco ordenanzas comprenden las relativas a la seguridad y la protección de la salud, la autorización de planes para operaciones mercantiles e industriales, los horarios de trabajo y los períodos de descanso, los deberes de los empleadores y de los empleados y disposiciones especiales para grupos específicos de empleados, como los jóvenes y las mujeres embarazadas.

#### *Trabajadores domésticos*

Los trabajadores domésticos y sus empleadores están sujetos a un acuerdo laboral modelo de carácter vinculante (Publicación del acuerdo laboral modelo para los trabajadores domésticos, 17 de noviembre de 1997, Boletín Legislativo de Liechtenstein LGB1. 1998 No. 2) y también a las disposiciones vinculantes del salario mínimo establecidas por el Gobierno. Esas prescripciones están sujetas a las disposiciones complementarias y obligatorias de la Ley del contrato de empleo y a las disposiciones de derecho público.

El acuerdo laboral modelo rige el alcance, las obligaciones mutuas, el horario de trabajo y de tiempo libre, las vacaciones, la remuneración, los seguros sociales y el comienzo y el final de la relación de empleo. Las directrices salariales están

sujetas a una gradación por edad, formación y actividad. También está incluido el trabajo de au pairs y niñas.

En caso de tener preguntas relativas a la legislación laboral, los trabajadores domésticos, al igual que los demás empleados, pueden dirigirse a la Oficina de Asuntos Económicos, donde se les facilitará la información necesaria.

### **Seguridad social**

Los ciudadanos de terceros países empleados en Liechtenstein están sujetos a los regímenes de seguridad social legales. Si trabajan en Liechtenstein como transfronterizos están exentos de la obligación de contratar un seguro de salud. Están exentos asimismo de los regímenes de pensión laboral obligatorios los empleados que no estén continuamente empleados en Liechtenstein y que cuenten con una cobertura de pensión suficiente en el extranjero. El seguro de vejez y de supérstite, el seguro de invalidez y los planes de pensiones ocupacionales se pagan también aún cuando el beneficiario no tenga ya su residencia en Liechtenstein<sup>5</sup>.

### **Salud**

Los residentes de Liechtenstein y quienes trabajen en el país están obligados a tener un seguro de salud y accidentes. Las personas aseguradas tienen acceso irrestricto a todos los servicios de salud del país. Además, pueden acceder a muchos servicios de salud de Suiza y Austria.

#### **20. Indique si se está estudiando la posibilidad de permitir que las mujeres se acojan al estatuto de refugiado en caso de persecución por motivos de género.**

La definición de refugiado que se da en el artículo 5 de la Ley sobre la aceptación de los solicitantes de asilo y personas que necesitan protección (Ley de refugiados, Boletín Legislativo de Liechtenstein LGB1. 1998 No. 107) se basa en la disposición correspondiente de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 28 de julio de 1951 (Convención sobre los Refugiados), de la que Liechtenstein es un Estado Contratante. El párrafo 1 del artículo 5 menciona específicamente la persecución por motivos de género entre los motivos de persecución reconocidos. Durante las consultas celebradas con respecto a la Ley sobre refugiados, el ACNUR expresó explícitamente su satisfacción por el hecho de que en la legislación de Liechtenstein se reconociera la persecución por motivos de género.

### **Protocolo Facultativo**

#### **21. ¿Qué medidas se están adoptando para divulgar el Protocolo Facultativo y fomentar su uso?**

<sup>5</sup> Este principio es limitado en el caso del seguro de invalidez, que paga prestaciones del 25% (prestaciones en casos de invalidez de grado menor) sólo a las personas que residan en Liechtenstein.



En el portal oficial de Liechtenstein en Internet se ha incluido un nuevo capítulo sobre Derechos de la mujer incluido en Política Exterior > Derechos Humanos. Este capítulo comprende una presentación de la Convención y del Protocolo Facultativo. También se suministra información sobre el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, la Plataforma de Acción de Beijing y su aplicación en Liechtenstein. En el portal en Internet se han publicado los textos siguientes relativos a la política de Liechtenstein sobre la promoción de los derechos de la mujer:

- El texto de la Convención
- El texto del Protocolo Facultativo
- Los tres informes periódicos presentados hasta ahora al Comité sobre la aplicación de la Convención
- Las observaciones finales del Comité sobre el primer informe periódico.

De esta manera se proporciona a la sociedad civil interesada acceso a documentos y materiales fundamentales y a las estrategias de Liechtenstein para la promoción de los derechos de la mujer.

El Día Internacional de la Mujer se publican artículos en todos los periódicos nacionales señalando a la atención de los lectores el contexto jurídico mundial y las medidas nacionales para la promoción de los derechos de la mujer.

---