



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

Distr. general  
15 de enero de 2019  
Español  
Original: francés

Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

### **Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados de Suiza**

Adición

### **Información suministrada por Suiza sobre el seguimiento de las observaciones finales\***

[Fecha de recepción: 19 de diciembre de 2018]

---

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



## Índice

	<i>Página</i>
1. Propósito.....	3
2. Formulación de una estrategia integral de materia de género de alcance nacional y reforzamiento de las instituciones de igualdad.....	3
2.1 Estrategias y planes de acción en materia de género.....	3
2.2 Reforzamiento de las oficinas y las comisiones de igualdad.....	5
3. Plan de acción nacional para combatir la violencia contra la mujer.....	7
4. Efectos del actual sistema de pensiones sobre las parejas divorciadas de bajos ingresos.....	8

## 1. Propósito

1. En noviembre de 2016, Suiza presentó sus informes cuarto y quinto combinados relativos a la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En sus recomendaciones de 18 de noviembre de 2016, el Comité pidió a la Confederación que, en el plazo de dos años, proporcionara información por escrito sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que figuraban en los párrafos 19 b) y c), 27 c) y 49 d)<sup>1</sup>. Entre las recomendaciones mencionadas figuran la formulación de una estrategia y un plan de acción integrales en materia de género de alcance nacional y el reforzamiento de las instituciones de igualdad existentes (recomendación 19 b) y c)), la adopción de un plan de acción nacional para combatir la violencia de género contra las mujeres (recomendación 27 c)), así como la preparación de un estudio para analizar los efectos que tiene el actual sistema de pensiones sobre las parejas divorciadas de bajos ingresos (recomendación 49 d)).

## 2. Formulación de una estrategia integral de materia de género de alcance nacional y reforzamiento de las instituciones de igualdad

### 2.1 Estrategias y planes de acción en materia de género

2. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es un imperativo constitucional (art. 8 3) de la Constitución de Suiza). Como ya ha declarado el Consejo Federal en sus respuestas a diversas intervenciones parlamentarias<sup>2</sup>, todavía es necesario actuar en muchas esferas para lograr la igualdad de género. Sin embargo, el Consejo Federal considera que una estrategia específica o un plan de acción integral no producirán el efecto deseado y prefiere promover la igualdad dentro del marco existente de instrumentos de planificación estratégica del Gobierno y la administración.

3. El programa legislativo del Consejo Federal establece prioridades claras en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, el programa correspondiente a 2015-2019<sup>3</sup> incluye la garantía del respeto de la igualdad de género en el objetivo 10. Por ejemplo, para 2018, ese objetivo preveía que se concretara, mediante una ordenanza, la prestación de apoyo financiero para el cuidado de niños fuera del hogar, y que se preparara un informe final sobre el programa nacional de prevención y lucha contra la pobreza. Los resultados relacionados con los objetivos anuales se documentan en el informe de gestión anual del Consejo Federal.

4. La estrategia en materia de desarrollo sostenible del Consejo Federal suizo<sup>4</sup> también aborda preocupaciones importantes sobre la política de igualdad y presenta un plan de acción. En el ámbito de acción 8, relativo a la cohesión social y la igualdad de género, el Consejo Federal establece objetivos estratégicos con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres que abarcan la esfera profesional y privada, la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones en la vida económica, política y pública y una distribución más equitativa del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres (objetivo 8.2). La reducción significativa de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas (objetivo 8.3) y la integración de los migrantes (objetivo 8.4) son otros objetivos estratégicos del Consejo Federal en el ámbito de la igualdad. El Informe Nacional de 2018 sobre la Agenda 2030

<sup>1</sup> Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados de Suiza, núm. 54, 18 de noviembre de 2016.

<sup>2</sup> <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?t=20183122>;  
<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?t=20153731>.

<sup>3</sup> <https://www.bk.admin.ch/bk/fr/home/dokumentation/fuehrungsunterstuetzung/legislativplanung.html>.

<sup>4</sup> <https://www.are.admin.ch/are/fr/home/nachhaltige-entwicklung/politik-und-strategie/strategie-nachhaltige-entwicklung-2016-2019.html>.

para el Desarrollo Sostenible analiza el estado de consecución de los Objetivos establecidos en esa Agenda<sup>5</sup>.

5. En los últimos años se han adoptado estrategias específicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes departamentos de la administración federal. Una de ellas es la “Estrategia de igualdad de género y derechos de las mujeres” del Departamento Federal de Relaciones Exteriores, que se puso en marcha en septiembre de 2017<sup>6</sup> y define los principios de acción y los objetivos estratégicos de la política exterior suiza en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. El plan de acción suizo para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sobre las mujeres, la paz y la seguridad, ha sido revisado este año por cuarta vez (período 2018-2022). Por su parte, la Oficina Federal de Personal está aplicando una estrategia que presta especial atención a la igualdad de género y establece metas para la distribución por género, en particular en lo que respecta a la proporción de mujeres en los puestos y las clases salariales superiores<sup>7</sup>.

6. Los informes de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, junto con las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, han conducido a que la administración federal ponga en práctica de manera más sistemática las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, y a que se definan las prioridades estratégicas y se evalúen los efectos de las medidas adoptadas. Un grupo interdepartamental de trabajo, en el que están representados un gran número de departamentos federales responsables de la aplicación de esas medidas, ha agrupado las recomendaciones del Comité en ámbitos temáticos de acción y ha establecido una hoja de ruta, que se actualiza periódicamente, con medidas concretas que se aplicarán a los niveles federal y cantonal. Los ámbitos temáticos de acción hacen referencia, entre otros, a los mecanismos e instrumentos de la política de igualdad, las medidas especiales de carácter temporal, los estereotipos y las prácticas nocivas, la violencia por razón de género y la trata de personas, la participación en la vida política y pública, la educación, la vida profesional y la seguridad social, la salud, los grupos de mujeres desfavorecidas, el matrimonio, la familia y la política exterior.

7. Los cantones también deben cumplir el mandato constitucional de garantizar la igualdad. En dos sentencias, el Tribunal Federal señaló que, de conformidad con el artículo 8 3) de la Constitución y el artículo 2 a) de la Convención, todas las instancias públicas tienen la obligación de adoptar medidas para lograr la igualdad efectiva<sup>8</sup>. Un gran número de cantones y municipios han abordado la cuestión en una amplia gama de sectores. No obstante, los cantones disponen de un margen amplio de decisión en lo que respecta a sus prioridades estratégicas. Según los datos disponibles, algunas autoridades cantonales y comunales han adoptado estrategias o planes de acción plurianuales relativos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en general<sup>9</sup> o en ámbitos concretos. Se trata, en primer lugar, de promover la igualdad dentro de la administración cantonal o comunal<sup>10</sup>, haciendo hincapié en la igualdad de remuneración, la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>11</sup>, la educación<sup>12</sup>, la elección y la formación profesionales,

<sup>5</sup> [https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/fr/documents/laenderbericht-der-schweiz-2018\\_FR.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/fr/documents/laenderbericht-der-schweiz-2018_FR.pdf) ; [https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/fr/documents/agenda2030-grundlage-laenderbericht-bestandesaufnahme-schweiz-2018\\_FR.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/fr/documents/agenda2030-grundlage-laenderbericht-bestandesaufnahme-schweiz-2018_FR.pdf).

<sup>6</sup> [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/publications/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte\\_FR.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/publications/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte_FR.pdf).

<sup>7</sup> [https://www.epa.admin.ch/epa/fr/home/themes/politique-du-personnel/personalstrategie\\_2016\\_2019.html](https://www.epa.admin.ch/epa/fr/home/themes/politique-du-personnel/personalstrategie_2016_2019.html).

<sup>8</sup> Sentencias del Tribunal Federal 137 I 305 y 1C\_504/2016, véase más adelante.

<sup>9</sup> Por ejemplo, el cantón de Ginebra y las ciudades de Berna, Ginebra y Zúrich.

<sup>10</sup> Por ejemplo, los cantones de Friburgo y San Galo, y las ciudades de Zúrich, Berna y Ginebra.

<sup>11</sup> Los cantones de Lucerna y Friburgo, y la ciudad de Berna.

<sup>12</sup> El cantón de Ginebra.

el mercado laboral<sup>13</sup>, la violencia de género<sup>14</sup>, la participación política de las mujeres<sup>15</sup>, la lucha contra los estereotipos de género<sup>16</sup> y la integración de los migrantes<sup>17</sup>. Las ciudades de Berna y Zúrich, en sus planes de acción, se basan explícitamente en los objetivos de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. Algunos cantones y municipios, al igual que la Confederación, han integrado los objetivos políticos en materia de igualdad en sus programas legislativos<sup>18</sup> o han incluido explícitamente las cuestiones de la igualdad en las actividades de los departamentos pertinentes como un objetivo estratégico<sup>19</sup>. Otros cantones han incluido los objetivos de igualdad de género en estrategias más amplias, como la relativa a la protección general frente a la discriminación o la promoción de la familia y la diversidad<sup>20</sup>. Sin embargo, los recursos disponibles para la aplicación de las medidas siguen siendo escasos y no se prevén recursos adicionales para la supervisión de las estrategias y los planes de acción.

## 2.2 Reforzamiento de las oficinas y las comisiones de igualdad

8. Como ya se mencionó en los informes cuarto y quinto combinados, Suiza cuenta con una amplia red de instituciones estatales dedicadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, esas instituciones tienen mandatos y posiciones jerárquicas muy diferentes.

9. A nivel de la Confederación, la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre trabaja constantemente para promover la igualdad de género en todas las esferas de la vida y eliminar todas las formas de discriminación directa e indirecta contra las mujeres. Varios departamentos y oficinas han encomendado a dependencias internas, como la Oficina Federal de Personal y la Secretaría General del Departamento Federal de Relaciones Exteriores, la tarea de promover la igualdad de género. La Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas, en calidad de órgano consultivo de la Confederación, se ocupa de todas las cuestiones relativas a las mujeres y la igualdad de género en Suiza<sup>21</sup>.

10. La mayoría de los cantones y algunas ciudades importantes cuentan con una institución encargada de las cuestiones relativas a la igualdad de género, como oficinas o comisiones consultivas<sup>22</sup>. La Conferencia Suiza de Delegadas para la Igualdad de la Mujer y el Hombre, que agrupa a las oficinas de igualdad de la Confederación, los cantones y las ciudades, está integrada actualmente por 15 miembros cantonales y 5 miembros municipales<sup>23</sup>. En los últimos dos años, dos oficinas cantonales han dejado

<sup>13</sup> Los cantones de Lucerna, San Galo y Jura.

<sup>14</sup> Los cantones de San Galo, Ginebra y Jura, y las ciudades de Ginebra, Berna y Zúrich.

<sup>15</sup> El cantón de Jura.

<sup>16</sup> La ciudad de Ginebra.

<sup>17</sup> La ciudad de Zúrich.

<sup>18</sup> Por ejemplo, el cantón de Basilea Ciudad tiene medidas y objetivos claros sobre la elección profesional sin tener en cuenta el género, la igualdad de género en la administración, la conciliación de la vida familiar y laboral y la lucha contra la violencia doméstica; el cantón de Basilea Campiña tiene en su actual programa legislativo una estrategia para el futuro en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y el cantón de Vaud ha definido medidas relativas a la igualdad en el ámbito social, la formación y la integración, la conciliación de la vida familiar y laboral, la violencia de género y la igualdad de remuneración, y ha introducido la licencia de paternidad en la administración.

<sup>19</sup> Las ciudades de Berna y Zúrich.

<sup>20</sup> La ciudad de Winterthur.

<sup>21</sup> La información contenida en los informes cuarto y quinto combinados de Suiza sobre la metodología y las prioridades temáticas de la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre y la Comisión Federal para las Cuestiones Femeninas sigue siendo pertinente.

<sup>22</sup> Con excepción de los cantones de Zug, Nidwalden, Obwalden y Argovia.

<sup>23</sup> Los cantones de Appenzell Rodas Exteriores, Basilea Campiña, Basilea Ciudad, Berna, Friburgo, Ginebra, Lucerna, Neuchatel, San Galo, Vaud, Zúrich, Grisones, Jura, Tesino y Valais; y las ciudades de Berna, Ginebra, Lausana, Zúrich y Winterthur.

de formar parte de la Conferencia: una porque se disolvió y la otra porque se fusionó con otra oficina, por lo que se eliminó de su mandato la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres<sup>24</sup>. Algunas oficinas se centran exclusivamente en la igualdad de género<sup>25</sup>, mientras que otras se ocupan también de temas más diversos, como el desarrollo sostenible, la familia, la diversidad social y cultural, la igualdad de las personas con discapacidad, las personas LGBTI<sup>26</sup> o la integración de los migrantes. La Conferencia sigue apoyando, coordinando, planificando y llevando a cabo actividades de alcance nacional destinadas a garantizar una política de igualdad sostenible y coherente. La Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre trabaja en estrecha colaboración con la Conferencia, en la que ocupa la vicepresidencia.

11. En los últimos años, en los debates políticos federales, y también en los cantonales y municipales, las instituciones responsables de las cuestiones de igualdad han tenido que justificar su existencia y defender sus recursos humanos y financieros en reiteradas ocasiones, sobre todo cuando han escaseado los fondos públicos.

12. Sin embargo, a nivel federal, durante los últimos dos años, se han rechazado las solicitudes de recortes presupuestarios, y el Parlamento suizo ha aprobado periódicamente el presupuesto de la Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre.

13. Existen diferencias considerables entre los cantones y los municipios en lo que respecta a los recursos disponibles para las instituciones de igualdad. Debido a la autonomía financiera de los cantones y los municipios, cada entidad determina los medios que proporciona. Muchas instituciones se han visto sometidas a presiones económicas, de ahí que los recursos a su disposición no sean suficientes para cumplir plenamente su mandato legal.

14. La función de las oficinas es proporcionar información, asesoramiento y apoyo especializado a otros departamentos de la administración responsables de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de competencia utilizando sus propios recursos humanos y financieros. Algunas instituciones cantonales de igualdad indican que desean fortalecer sus iniciativas de comunicación, aprovechar mejor las oportunidades que ofrece la era digital para sensibilizar a otros sectores de la población y seguir fortaleciendo el establecimiento de redes personales e institucionales y la colaboración con otros departamentos públicos, el sector político y el público en general, lo que debería aumentar su visibilidad y autoridad en ese ámbito y mejorar la percepción política del tema.

15. En una sentencia de 19 de octubre de 2017, el Tribunal Federal confirmó, en particular haciendo referencia a las obligaciones derivadas de la Convención, una sentencia anterior según la cual todas las entidades públicas tenían la obligación de adoptar medidas institucionales y organizativas para lograr una igualdad efectiva. Se trata, concretamente, de designar los servicios administrativos encargados de la promoción de la igualdad, así como sus competencias y los recursos humanos y financieros de que disponen. Además, los servicios designados deben tener los conocimientos y aptitudes necesarios para cumplir su mandato, lo que se refleja en concreto en las recomendaciones generales y las observaciones finales del Comité en relación con el artículo 2 a) de la Convención<sup>27</sup>.

16. En resumen, cabe señalar que, en los últimos años, las instituciones de igualdad, salvo algunas excepciones, han estado cada vez más sometidas a presiones políticas y financieras.

<sup>24</sup> Los cantones de Obwalden y Argovia.

<sup>25</sup> Los cantones de Basilea Ciudad, Basilea Campiña, Berna, Vaud, Grisones y Tesino.

<sup>26</sup> Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales.

<sup>27</sup> Sentencia 1C\_504/2016, párrs. 4.2 y 4.5.

### 3. Plan de acción nacional para combatir la violencia contra la mujer

17. La violencia contra la mujer y la violencia doméstica siguen siendo, también en Suiza, un problema generalizado que tiene graves consecuencias para las personas afectadas, sus familias y la sociedad en su conjunto<sup>28</sup>. En su mensaje relativo a la aprobación del Convenio de Estambul, el Consejo Federal destacó los esfuerzos realizados por Suiza para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica y afirmó que el país cumple en gran medida las exigencias del Convenio<sup>29</sup>. Gracias al Convenio de Estambul, ratificado por la Confederación el 14 de diciembre de 2017, el 1 de abril de 2018 entró en vigor un instrumento internacional muy completo para combatir la violencia contra la mujer<sup>30</sup>. El Convenio establece un marco vinculante y global para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, que servirá de guía a las autoridades federales, cantonales y municipales, así como a la sociedad civil. Se basa en cuatro ámbitos de acción: la prevención de la violencia, la protección de las víctimas, el enjuiciamiento penal y un enfoque político global con medidas concertadas que deben aplicarse con los recursos adecuados.

18. Dado que Suiza ya disponía de la base jurídica necesaria en el momento de ratificar el Convenio de Estambul, ahora hay que dar prioridad a la consecución de los objetivos materiales del Convenio. En 2018, se acordó con los cantones el desarrollo de un concepto de implementación para definir en detalle las tareas y competencias de la Confederación y de los cantones, así como la forma de colaboración empleada y la integración de las organizaciones no gubernamentales en el proceso.

19. En lo que respecta a la distribución de las tareas y competencias, la Confederación es la principal responsable de la coordinación nacional e internacional, la legislación pertinente en su ámbito de competencia y su aplicación, y la preparación de documentos, estudios y estadísticas y análisis nacionales. La Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre dirige el grupo interdepartamental de trabajo encargado de aplicar el Convenio a nivel federal, en el que están representadas las Oficinas Federales de Salud Pública, Seguridad Social, Estadística, Justicia y Policía, así como la Secretaría de Estado de Migración y la Secretaría General del Departamento Federal de Relaciones Exteriores, cada una de ellas competente en su propio ámbito. En noviembre de 2018, la Oficina Federal publicó un resumen de las tareas y las medidas en curso adoptadas por la Confederación para aplicar el Convenio de Estambul, que se actualizará periódicamente<sup>31</sup>.

20. Los cantones se encargan, en particular, de la coordinación intracantonal e intercantonal, el enjuiciamiento penal y las medidas policiales de protección, la asistencia a las víctimas y la facilitación de refugios, las medidas para la protección de niños y adultos, la prestación de asesoramiento y los programas de formación para autores de actos violentos y las medidas preventivas más avanzadas (por ejemplo, en materia de información y capacitación). En 2018, los cantones también prepararon un informe que contenía medidas para la aplicación del Convenio de Estambul. Además, algunos cantones, como los de Vaud y Friburgo, han adoptado sus propios planes de acción y medidas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

<sup>28</sup> Para conocer las cifras sobre los delitos violentos cometidos a nivel nacional, véase Oficina Federal de Estadística: *Statistique policière de la criminalité 2017* (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/violence-domestique.html>).

<sup>29</sup> Boletín federal FF 2017 163.

<sup>30</sup> Recopilación sistemática RS 0.311.35.

<sup>31</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/droit-international/convention-d-istanbul.html>.

21. La aplicación del Convenio de Estambul es una tarea transversal y común. Por ello, es esencial coordinar las actividades relativas a esa aplicación. La Oficina Federal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre se encarga de la coordinación a nivel nacional, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y otras medidas, así como de la coordinación a nivel federal. La Conferencia Suiza contra la Violencia Doméstica (CSVD) es responsable de la coordinación intercantonal, en virtud del mandato encomendado por la Conferencia de Directoras y Directores de los Departamentos Cantonales de Justicia y Policía y la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales. La Conferencia Suiza contra la Violencia Doméstica agrupa a los organismos cantonales de coordinación, intervención y otros servicios especializados contra la violencia doméstica en Suiza.

22. La Confederación y los cantones coordinarán sus tareas para cumplir las exigencias del Convenio de Estambul en un comité mixto formado por tres departamentos federales del grupo interdepartamental de trabajo responsable de la aplicación del Convenio, así como por la Conferencia de Directoras y Directores Cantonales de Asuntos Sociales, la Conferencia de Directoras y Directores de los Departamentos Cantonales de Justicia y Policía y la Conferencia Suiza contra la Violencia Doméstica. En algunos casos, el comité mixto está facultado para recabar la opinión de otros servicios federales o conferencias cantonales con carácter consultivo y también puede recibir a las organizaciones no gubernamentales.

23. El Convenio de Estambul proporciona a Suiza un marco vinculante para la adopción de medidas específicas a todos los niveles. El comité que reúne a la Confederación y los cantones examinará la necesidad de adoptar nuevas medidas sobre la base del primer informe de Suiza al Consejo de Europa y de las correspondientes conclusiones y recomendaciones, y estudiará la formulación de un plan de acción nacional.

#### **4. Efectos del actual sistema de pensiones sobre las parejas divorciadas de bajos ingresos**

24. En sus recomendaciones de 2009, la Comisión ya observó que la legislación suiza en materia de divorcio no era satisfactoria desde el punto de vista de la igualdad de género en lo que respectaba a la previsión profesional. La ley de divorcio revisada, en vigor desde el 1 de enero de 2017, introduce un cambio importante en el reparto de la previsión profesional en caso de divorcio. Los haberes y las prestaciones se reparten de manera más equitativa entre los cónyuges; el cónyuge que nunca ha trabajado o que solo lo ha hecho a tiempo parcial ya no se encuentra en desventaja en lo relativo a la previsión profesional. En principio, la prestación de salida acumulada durante el matrimonio sigue repartiéndose de manera equitativa entre los dos cónyuges. Una de las novedades es que los haberes también se compartirán cuando el cónyuge deudor sea jubilado o tenga discapacidad. En función de las circunstancias, el cálculo se basará en una hipotética prestación de salida, o la prestación recibida se compartirá y se convertirá en una renta vitalicia a favor del cónyuge acreedor. Las instituciones de previsión y de libre paso deben notificar periódicamente los nombres de todos los titulares de haberes de la previsión profesional para que el tribunal que se ocupe del divorcio pueda asegurarse de que no haya haberes de ese tipo que no se hayan incluido en el reparto.

25. Así, en caso de divorcio, las prestaciones por seguros de vejez e invalidez (primer pilar) y los haberes de la previsión profesional (segundo pilar) se repartirán a partes iguales entre los cónyuges.

26. Cabe señalar también que los beneficiarios de las prestaciones de vejez cuyos ingresos no cubren los gastos tienen derecho a prestaciones complementarias, que los protegen del riesgo de caer en la pobreza. Esa medida es especialmente importante en el caso de las personas divorciadas de bajos ingresos, a quienes, de hecho, ni siquiera un reparto equitativo de los haberes de la previsión les garantiza unos ingresos suficientes cuando alcanzan la edad de jubilación.

---