

**Zeitschrift:** Panorama suizo : revista para los Suizos en el extranjero  
**Herausgeber:** Organización de los Suizos en el extranjero  
**Band:** 20 (1993)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Entrevista : ¿oportunidades iguales?  
**Autor:** Kaufmann, Claudia / Willumat, Heidi  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-909277>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

al Palacio Federal el 10 de marzo, le demostraron a los parlamentarios que no hay razón alguna para seguir excluyendo a más de la mitad del pueblo del poder al nivel más alto de la nación. La elección de Ruth Dreifuss al Consejo Federal marca un importante punto de transición, a pesar del tira y hala que le precedió. Francis Matthey se vio obligado a ceder a pesar suyo. Sin importar sus cualidades y a pesar de sentirse predestinado para asumir el puesto más importante, tuvo que prescindir a él a favor de una mujer.

para los próximos 4 años. La actual presidenta del Consejo, Micheline Calmy-Rey, tiene buenos chances de sucederle.

Es imposible aumentar el número de puestos, o sea que prácticamente cada puesto deseado por una política está ocupado por un hombre. Pero si la llamada por Christiane Brunner sigue encendida, es muy posible que los adversarios empedernidos de las cuotas femeninas reglamentadas acaben por apoyarlas – aun si sólo lo hacen para garantizar su propia participación equitativa en la política. ■



**Las mujeres interesadas en hacer carrera se ven enfrentadas al dilema de ser lo suficientemente buenas para competir con los hombres y, si lo logran, de hacerse fama de no ser femeninas.**

El hecho de que la mayoría de los representantes de las dos cámaras no titubeó en elegir un gobierno federal masculino durante la primera elección, resultó explosivo. Las y los votantes se dieron cuenta de su propio poder y procedieron a tachar nombres de las listas presentadas para las reelecciones a los Consejos Cantonales de Aargau, Solothurn y Neuchâtel. Entre los parlamentarios tachados hasta hubieron algunos que tienen fama de ser campeones de la causa por la igualdad de los sexos. Y en Ginebra, el consejero estatal afiliado al Partido Socialista, Christian Grobet, que ocupa su cargo desde hace 12 años, no obtuvo el permiso excepcional de su partido de presentarse como candidato

## Entrevista ¿Oportunidades iguales?

Entrevista de «Panorama Suizo» con Claudia Kaufmann, Directora de la Oficina Federal para el Fomento de Oportunidades Iguales.

**«Panorama Suizo»: Señora Kaufmann, permítame empezar con la pregunta más explosiva. ¿En Suiza, cómo son los sueldos de las mujeres en relación a los de los hombres?**

Claudia Kaufmann: Tenemos un promedio del 30% de diferencia entre los sueldos devengados por los hombres y los devengados por las mujeres por el mismo trabajo. Desafortunadamente, (aun) no contamos con una política activa de igualdad de sueldos. Parece increíble... que desde la aceptación del Artículo de Igualdad en 1981, sólo 15 mujeres o grupos de mujeres han osado denunciar a sus patronos y los patronos en general

Trabajar es el Único Camino para qu

# Aún falta

¿Le alcanza su sueldo para cubrir todas sus necesidades? ¿Le gusta su trabajo? ¿Tiene voz y voto sobre lo que hace, y si sí, cómo? ¿Puede llevar a sus niños a la guardería, al Kindergarten o al colegio sin problemas? ¿Tiene suficiente tiempo libre, vacaciones, licencia por el embarazo? ¿Cree que sus compañeros de trabajo jamás la acosarán por ser mujer? ¿La toman en serio a pesar de que ya cumplió 50 años? ¿Le alcanzará su renta de vejez para llevar una vida cómoda? ¿Le ofrece su patrono oportunidades de superarse con cursos? ¿Siente que en la empresa la tratan igual en todo sentido que a los hombres? Estas preguntas indican los problemas que la mujer debe solucionar si desea encontrar satisfacción en su trabajo.

## La salida (en falso)

Para la mujer, trabajar fuera del hogar cada día es más normal y planear su formación es parte de su plan de vida; en realidad esto es esencial para que logre su independencia. Lo que aún no es común, es que pueda escoger una preparación de buena calidad que le dé la oportunidad de superarse posteriormente. Aunque el número de alumnas universitarias ha subido, eso no significa

hasta ahora no le han dado la importancia necesaria al problema cuando negocian los contratos de trabajo.

Actualmente, en el parlamento se está discutiendo – lo que hace años ya existe en otros países europeos – una ley para implementar la igualdad. Esperamos que la pasen sin diluirla demasiado.

## ¿Y, qué pasa con la igualdad de oportunidades?

Es imposible que haya igualdad de sueldos sin igualdad de oportunidades. Volviendo a comparar entre países, notamos que en aquellos donde la equiparación está más avanzada, se persigue una política muy extensa con un sinnúmero de medidas secundarias para lograrlo que cubre desde lo relativo a impuestos y seguros sociales hasta la organización de guarderías, etc. En Suiza nos falta aún mucho en este campo.

## ¿Qué piensa usted sobre la imposición de cuotas femeninas?

En principio estoy de acuerdo, tanto para las mujeres que trabajan como para

la Mujer Logre su Independencia

# Confianza en sí mismas

que automáticamente tengan más chances de superarse una vez que ingresen al mundo del trabajo. Estos dependen de demasiados factores, tales como la duración de la preparación, el tipo de diploma adquirido y sobre todo, el mercado de trabajo. Es un hecho, que la joven, al escoger su oficio o profesión tiende (mucho más que el varón) a no conside-

*Heidi Willumat*

rar las oportunidades de desarrollo posterior. A menudo, esta falta de «madurez» hace que escoja profesiones sin futuro.

¿Cuáles son las razones para que actúen así? La mayoría de las mujeres no logran superar la formación psico-social típica del rol tradicional femenino impuesto por la familia, el colegio y la sociedad antes de llegar a los 30 o 40 años. Los valores que aprenden son bastante más contradictorios que los que se les inculcan a los varones. El hecho de que el trabajo en el hogar y el cuidado y la educación de los hijos sólo ahora, con la implementación de la nueva ley conyugal, sea considerado equivalente al trabajo remunerado, indica lo difícil que es lograr la verdadera equiparación. Los responsables de la economía aún no han

las que hacen política. Pero, es importante que cada empresa sienta la cuota femenina de acuerdo a su realidad. Además, se requerirá una serie de medidas acompañantes, tales como: apoyar a las mujeres para que vuelvan a trabajar después de que sus hijos ya no dependan de ellas completamente; ofrecerles puestos de tiempo parcial, también en cargos de alto nivel; revalorizar el trabajo en el hogar y en la familia.

El argumento, de que ser mujeres aún no nos da el derecho a la igualdad de oportunidades y sueldos, no vale porque las mujeres que obtengan su puesto gracias a la cuota tendrán que comprobar (como siempre lo han hecho) que cuentan con las cualificaciones del caso y que están capacitadas para desempeñar su trabajo. Además, igualdad, entre otras cosas, significa tener el derecho de ser tan mediocres como los hombres. Sólo entonces habremos realizado la equiparación.

*Entrevistó: Heidi Willumat.*

presentado soluciones para reconocer la fase del trabajo en el hogar como parte integral de la vida profesional de la mujer.

## Las demás barreras

A pesar de que la mujer empieza a tomar en serio la elección de su profesión y que su actitud hacia su vida profesional es cada vez más positiva, sigue encontrándose con una serie de obstáculos que le dificultan mantener su motivación. Y esta motivación vive del interés que siente por lo que hace, del sentido de autorrealización y del sentirse satisfecha, lo que a su vez, es el prerequisite para que tenga éxito en su trabajo. Según el estudio realizado por el ETH (Colegio Politécnico Federal) de Lausana, la satisfacción personal proporcionada por el trabajo desempeñado depende de la personalidad y del interés y la aplicación con que se hace el mismo. Es precisamente en lo relacionado a la personalidad que la mujer siente tensiones innecesarias, porque en las profesiones típicamente femeninas se acentúan los puntos débiles, los «déficits» del carácter femenino: servilismo, adaptabilidad, aceptación pasiva y dependencia emocional. En vez de coartar y compensar estos rasgos, los prolongan, fortalecen y los aprovechan... Mientras que, frecuentemente, las capacidades especiales de la mujer tales como sus cualidades humanas (compasión, comprensión, compenetración, etc.) y su viva inteligencia, se desvían, suprimen y hasta quebrantan para bien de la empresa.

El comportamiento de la mujer en su trabajo está íntimamente ligado a la manera como percibe rendimiento, éxito y poder. Mientras que para el hombre es obvio y normal que su trabajo sea el medio para que se autorrealice e imponga sus ideas con bastante agresividad; la mujer piensa enlazadamente, toma en cuenta las interdependencias y las respeta. «Por ello, muchas mujeres ven a sus jefes varones y a sus compañeros de trabajo como ejemplos de lo que seguramente no quieren ser», dice Anita Calonder en el estudio sobre la situación de las mujeres que trabajan fuera del hogar, que realizó para el BIGA (Oficina Federal para la Industria, el Comercio y el Trabajo) y en el que me basé para redactar el presente artículo. «Como la mujer asume que cualquier fracaso se

debe a su ineptitud, le es mucho más difícil que al hombre aceptar una derrota como aliciente para tratar de nuevo. Y esta actitud es un detrimento para que se sienta segura de sí misma e incremente su autoconfianza.»

## Lo que se necesita

Anita Calonder concluye que no basta con que la mujer escoja su formación inicial y posterior de tal manera que la cualifique para competir con el hombre, porque además de las barreras impuestas por la educación, existen otras que truncan su avance profesional, tales como las normas sociales, el rol tradicional, la falta de infraestructuras sociales y las estructuras poco ventajosas desde el punto de vista profesional y de formación.

La educación es un punto clave en su socialización de acuerdo al «rol femenino». La actitud de la madre en cuanto a su posición en la familia y la profesión, influye considerablemente sobre la forma en que la hija valora su trabajo y su profesión. La, actualmente dudosa coeducación durante la primaria y secundaria, posiblemente también contribuye a que la mujer aprenda a «ser incapaz de valerse por sí misma» y a que desarrolle «estrategias para evitar conflictos».

Aún falta mucho para que salgamos de este círculo vicioso; todos tenemos que contribuir para que la mujer pueda despojarse de su lúgubre imagen en el mundo del trabajo.

**Aun es difícil que el trabajo de ama de casa responsable por la educación de los niños sea reconocido como profesión. (Fotos: Keystone)**

