

Beantwortung der Themenliste des Ausschusses (CEDAW)

G:\UNO\BERICHTE\Frauen\Dritter Länderbericht\Antworten list of issues_deutsch.doc

General

1. Please provide information about the preparation of the second and third periodic reports, including which Government offices were involved, the extent of their participation and whether the reports had been presented to the Parliament prior to their submission.

Beide Berichte wurden unter Koordination des Amtes für Auswärtige Angelegenheiten erstellt. Das Amt für Auswärtige Angelegenheiten kümmerte sich um die Einholung der relevanten Informationen und Stellungnahmen bei den betroffenen Amtsstellen. Für den grössten Teil des Inhalts ist die Stabsstelle Chancengleichheit verantwortlich. Weitere involvierte Amtsstellen sind das Ausländer und Passamt, das Amt für Berufsbildung, das Amt für Gesundheitsdienste, die Landespolizei, das Schulamt, das Amt für Soziale Dienste und das Amt für Volkswirtschaft. Zudem wurden Informationen vom Landgericht und der Staatsanwaltschaft eingeholt.

Die Berichte wurden von der Regierung verabschiedet und anschliessend im Landesportal der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dem Parlament wurden sie nicht zusätzlich vorgelegt. Die Präsentation der Berichte im CEDAW wird als Teil des Rechenschaftsberichts der Regierung und dem Landtag zur Kenntnis gebracht werden.

Bei der Erstellung des dritten Länderberichts wurden, wie von CEDAW empfohlen, auch NGOs einbezogen. Alle Mitglieder des Frauennetzes Liechtenstein, welches zur Zeit 17 Organisationen umfasst, wurden zur Stellungnahme eingeladen. Fünf dieser Organisationen machten von der Möglichkeit zur Stellungnahme Gebrauch. Die Stellungnahmen wurden übersetzt und dem CEDAW-Sekretariat übermittelt.

Legal issues and institutional mechanisms

2. While Liechtenstein has withdrawn its reservation to article 9 (2) of the Convention, it maintains its reservation to article 1 of the Convention, with respect to obligations under article 3 of the Liechtenstein Constitution. Please indicate whether any efforts are taking place to review the reservation with a view to its withdrawal.

Art. 3 LV behält die erbliche Thronfolge im Fürstenhaus Liechtenstein, die Volljährigkeit des Landesfürsten und des Erbprinzen sowie gegebenenfalls die Vormundschaft der Regelung durch das Hausgesetz vor. Damit anerkennt der Staat die Autonomie des Fürstenhauses, diese staatsrelevanten Materien mittels Hausgesetz zu ordnen. In diesem Zusammenhang sei auch auf den Vorbehalt Liechtensteins zu Art. 3 des Paktes verwiesen.

Das Hausgesetz stellt autonomes Satzungsrecht dar. Es handelt sich dabei um eine Rechtsquelle ausserhalb der staatlichen Gesetzgebung. Die Frage des Verhältnisses der staatsrelevanten Hausgesetzmaterien zum Staatsrecht muss unter den Gesichtspunkten der dualen Staatsordnung, der Demokratie und des Rechtsstaates beantwortet werden. Der

Autonomie des Fürstenhauses entspringende Rechtsnormen, die staatsrelevante Materien zum Gegenstand haben (vgl. Art. 3 LV), bedürfen aufgrund der dualen Staatsordnung der Zustimmung des Landtags und der Publikation des Zustimmungsbeschlusses samt den davon betroffenen Bestimmungen des Hausgesetzes.

Nach herrschender Meinung wurden beim Erlass der Verfassung von 1921 die damals bestehenden Hausgesetze, soweit sie die in Art. 3 LV genannten Materien regeln, angenommen und übernommen. Sie sind damit Teil der liechtensteinischen Rechtsordnung geworden und es kommt ihnen folglich Rechtsgültigkeit im Sinne einer allgemeinverbindlichen Wirkung zu.

Bezüglich der Thronfolgeregelung enthält das Hausgesetz, LGBL 1993 Nr. 100, in Art. 12 die seit Jahrhunderten geltende Regelung der Linealprimogenitur, wonach stets der der Erstgeborene der ältesten Linie des Hauses Liechtenstein zur Thronfolge berufen wird. Diese Regelung ist seit dem Jahr 1606 gültig, weshalb die betreffenden Bestimmungen - aufgrund der oben erwähnten Übernahme - seit dem Erlass der Verfassung von 1921 Bestandteil der Liechtensteinischen Rechtsordnung sind.

3. Please clarify the relationship, and the division of labour between the Office of Equal Opportunity and the Gender Equality Commission.

Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann hat als ständiges Beratungsorgan der Regierung folgende Aufgaben:

- Ausarbeitung eigener Empfehlungen oder Anträge zuhanden der Regierung für Massnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen der Vernehmlassungsverfahren zu Rechtsetzungsvorlagen aus den Regierungsressorts, welche die Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein berühren.
- Ausarbeitung von Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung oder einzelner Regierungsmitglieder.
- Öffentlichkeitsarbeit durch Berichterstattung über die Arbeit der Kommission sowie über Themen oder Anlässe, welche die Gleichberechtigung von Frau und Mann zum Inhalt haben.
- Beobachtung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein, Verfolgung der getroffenen Massnahmen und periodische Berichterstattung hierüber an die Regierung.

Die Aufgaben der Stabsstelle für Chancengleichheit sind (nur für den Bereich Gleichstellung von Frau und Mann) im Gleichstellungsgesetz wie folgt umschrieben:

1) Die Stabsstelle für Chancengleichheit fördert die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Sie setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann ein.

2) Zu diesem Zweck nimmt sie namentlich folgende Aufgaben wahr:

- a) sie berät die Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung;
- b) sie betreibt Öffentlichkeitsarbeit;
- c) sie führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
- d) sie wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
- e) sie erarbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;
- f) sie prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

3) Die Stabsstelle für Chancengleichheit ist in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach Abs. 2 Bst. a bis c unabhängig.

Die Aufgabengebiete der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann unterscheiden sich daher von denjenigen der Stabsstelle für Chancengleichheit (im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann) wie folgt: Die Gleichstellungskommission berät keine Behörden und Private, sie betreibt eine eingeschränkte Öffentlichkeitsarbeit, sie führt keine Untersuchungen durch; sie erarbeitet keine Förderungsprogramme und sie prüft keine Förderungshilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Im Gegensatz zur Stabsstelle für Chancengleichheit führt die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann keine eigenen Projekte durch. Projekte werden von der Kommission in Absprache mit der Stabsstelle für Chancengleichheit initiiert, die Umsetzung liegt bei der Stabsstelle für Chancengleichheit. Im Weiteren werden beispielsweise Stellungnahmen im Vernehmlassungsverfahren nach Möglichkeit gemeinsam erarbeitet und abgegeben.

4. Please indicate what arrangements are in place to ensure that the expanded mandate of the Office of Equal Opportunity does not lead to a weakening of efforts to eliminate discrimination against women.

Ausgangspunkt der Erweiterung des Gleichstellungsbüros zur Stabsstelle für Chancengleichheit war wie im Bericht erwähnt die Erkenntnis, dass die Förderung der Chancengleichheit ein bereichs- und ämterübergreifendes Projekt ist. Durch die Koordinationsfunktion der Stabsstelle können dieser Umstand und die Wechselwirkung von Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen bei der Bekämpfung von Ungleichbehandlung berücksichtigt werden. In Bezug auf die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bietet die Themenzusammenlegung den Vorteil, dass Mehrfachdiskriminierungen von Frauen nun besser erkannt und bearbeitet werden können.

In der Stabsstelle wurden die Themenbereiche Gleichstellung von Frau und Mann, Migration, Integration, soziale Benachteiligung, Behinderung und sexuelle Orientierung aufgeteilt:

- Der Stabsstelle stehen insgesamt 200 Stellenprozente zur Verfügung. 100 Stellenprozente sind für den Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann reserviert. Dieser Prozentsatz entspricht demjenigen des ehemaligen Gleichstellungsbüros. Diese 100 Stellenprozente sind auf zwei Mitarbeiterinnen der Stabsstelle aufgeteilt;

- eine Mitarbeiterin hat ein Pensum von 40 Prozent – diese Mitarbeiterin bearbeitet ausschliesslich den Bereich Gleichstellung von Frau und Mann;
- Eine weitere Mitarbeiterin, die insgesamt über 100 Stellenprozente verfügt, setzt 60 Prozent ihrer Arbeitskraft für den Bereich Gleichstellung von Frau und Mann ein. Die restlichen 40 Stellenprozente stehen ihr für die Bereiche Behinderung, sexuelle Orientierung und die Stellenleitung zur Verfügung;
- die Bereiche Migration, Integration und soziale Benachteiligung werden schwerpunktmässig von einer Mitarbeiterin mit 60 Stellenprozenten bearbeitet.

Die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle führen ein Arbeitsprotokoll. Mit diesem Protokoll werden die ausgeführten Arbeiten bis auf eine halbe Stunde genau erfasst und dokumentiert. Dieses Instrument dient u.a. zur Kontrolle der eingesetzten Stunden in den verschiedenen Themenbereichen.

Voraussichtlich werden die neue Organisationsform sowie die Aufgaben der erweiterten Stabsstelle und der Kommission für Chancengleichheit 2009 überprüft. Diese geplante Evaluierung der Stelle soll auch über den heutigen Stellenwert des Bereiches Gleichstellung von Frau und Mann Auskunft geben.

Employment and reconciliation of work and family life

5. Please explain what measures are being taken to reduce the unemployment rate of women, in different sectors, and the impact of such measures.

Was arbeitsmarktliche Massnahmen zur Verbesserung der Chancen von arbeitslosen Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrifft, so kann gesagt werden, dass das zuständige Amt für Volkswirtschaft einen bedarfs- und bedürfnisorientierten Ansatz verfolgt: Mit jeder Person wird individuell abgeklärt, was die Bedürfnisse sind, um dann die geeigneten Massnahmen zu ergreifen. Auch wenn es somit keine institutionalisierten Programme speziell für Frauen gibt, wird den Bedürfnissen von Frauen mit diesem Ansatz Rechnung getragen. Ausserdem wird eine individuelle Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen gewährleistet. Es ist nicht ausgeschlossen, dass in Zukunft Programme speziell für Frauen durchgeführt werden – immer vorausgesetzt, das Bedürfnis von Seiten der Stellensuchenden ist vorhanden und die Wirksamkeit der Massnahmen für die betroffenen Frauen wird dadurch erhöht.

Ebenfalls zu erwähnen sind die Hilfestellungen der Stabsstelle für Chancengleichheit für Frauen, die nach einer Phase der Familienarbeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben planen (vgl. Bericht S. 55).

6. The third periodic report describes the availability of child-care facilities in Liechtenstein. What other measures are in place to enable women to balance their family and professional responsibilities and to pursue their careers

Teilzeitrichtlinie: 2006 wurde die Richtlinie 1997/81/EG über Teilzeitarbeit in liechtensteinisches Recht umgesetzt. Die entsprechende Gesetzesänderung¹ unterstützt die Förderung von

¹ LGBL. 2006 Nr. 46

Teilzeitarbeitsstellen und somit auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Im ABGB wird neu festgehalten, dass der/die Arbeitgeber/in Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen auf Wechsel in ein Teilzeitverhältnis und umgekehrt berücksichtigen soll. Teilzeitbeschäftigten soll der Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtert werden sowie soll die berufliche Mobilität gefördert werden (vgl. ABGB, Art. 36a). Weiters ist festgehalten, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen gleich zu behandeln (ABGB, Art.8b) sind.

Flexible Arbeitszeitmodelle werden der Privatwirtschaft über Sensibilisierungskampagnen wie beispielsweise die Wanderausstellung „Familie und Beruf in Balance“ beliebt gemacht.

Im November 2006 wurde die Kampagne „Gleichstellung lohnt sich“ gestartet. Ziel der Kampagne ist die Sensibilisierung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für das revidierte Gleichstellungsgesetz. Ein Thema ist das Diskriminierungsverbot gegen Teilzeitbeschäftigte.

Mit einem Postulat des Landtags vom 17. Mai 2006 wurde die Regierung eingeladen, verschiedene sozialpolitische Fragestellungen zu untersuchen, sodass darauf aufbauend eine gezielte und den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechende Familienförderung verfolgt werden kann. Einige der Fragen befassen sich mit der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Beantwortung des Postulat wird voraussichtlich noch dieses Jahr dem Landtag unterbreitet.

Im Rahmen des Europäischen Jahrs der Chancengleichheit, an welchem sich Liechtenstein aktiv beteiligt, ist auch eine Tagung zum Thema Chancengleichheit in Betrieben geplant, welche sich u.a. auch der Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben widmen wird.

Landesverwaltung: Die Landesverwaltung hat 1999 eine Arbeitszeitverordnung² erlassen. In dieser Verordnung sind verschiedene mögliche Arbeitszeitmodelle in der Landesverwaltung beschrieben. Allen Arbeitszeitmodellen liegt das System der gleitenden Arbeitszeit zugrunde. Mit ihm wird, wo es der Dienstablauf gestattet, den persönlichen Bedürfnissen und Wünschen der Angestellten in der Arbeitszeit-Einteilung so weit wie möglich entgegengekommen. Es werden folgende Arbeitszeitmodelle angeboten:

- a) Die Vollzeit-Beschäftigung unter gleichmässiger und regelmässiger Erbringung der Soll-Arbeitszeit;
- b) das Jahresarbeitszeit-Modell, bei dem im laufenden Kalenderjahr das Total der Jahresarbeitsstunden für das folgende Kalenderjahr im Rahmen von 70% bis 105% des im Dienstvertrag vereinbarten Dienstauftrages festgelegt wird;
- c) die Teilzeitarbeit;
- d) das Job sharing, bei der sich zwei oder mehrere Personen eine Stelle teilen.

Umsetzung der Arbeitszeitverordnung in der Landesverwaltung: Generell ist festzuhalten, dass die Landesverwaltung im Vergleich mit anderen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen sehr viele Teilzeitstellen anbietet, die vor allem durch Frauen besetzt werden. Die Landesverwaltung beschäftigte per 31. März 2007 insgesamt 865 Mitarbeitende, davon arbeiten 228 in Teilzeit. Von diesen Teilzeitstellen werden 181 durch Frauen besetzt. Mitarbeiterinnen,

² LGBL 1999 Nr. 112

welche ihre Tätigkeit nach der Geburt eines Kindes reduzieren möchten, wird dies normalerweise auch ermöglicht, sofern es mit der Stelle vereinbart werden kann. Immer weniger Frauen stiegen in den letzten Jahren nach der Geburt des ersten Kindes ganz aus dem Berufsleben aus und nur sehr wenige arbeiten in Vollzeit weiter. Die meisten Frauen reduzieren ihr Arbeitspensum nach der Geburt des ersten Kindes auf 50% bis 80%. Dieser Trend wird sicher auch durch das Angebot der verwaltungsinternen Kinderbetreuung (KITA LLV) unterstützt.

Tagesschulstrukturen: Mit Regierungsbeschluss vom 17. Mai 2006 wurden Massnahmen im Bereich „Tagesstrukturen – Tagesschulen“ gesetzt. Die Regierung beabsichtigt, in Kooperation mit den Gemeinden auf das Schuljahr 2007/08 zwei Tagesschulen bzw. Teil-Tagesschulen an bestehenden Schulstandorten einzurichten. Im Weiteren wird allen Gemeinden empfohlen bei der Koordinations- und Aufbauarbeit u.a. den Punkt „Unterstützung von Alleinerziehenden und die Berufstätigkeit beider Elternteile“ zu beachten. Und zudem wurde allen Schulleitungen empfohlen, ihr Angebot im Bereich „Hausaufgabenhilfe/Lernbegleitung“ den Bedürfnissen entsprechend auszugestalten und den Eltern bekannt zu machen.

Totalrevision des Berufsbildungsgesetzes: Am 3. Oktober 2006 wurde der Vorschlag der Regierung in die Vernehmlassung geschickt. Mit der Revision soll die Förderung der Chancengleichheit unterstützt werden. So werden z.B. verschiedene Möglichkeiten zur Attestierung von Qualifikationen möglich, die nicht gezwungenermassen vom Bildungsgang abhängig sind. Diese Flexibilisierung dient nicht nur der Chancengleichheit der Geschlechter. Sie kommt auch all jenen zugute, die aus irgendeinem Grund Bildungsmöglichkeiten verpasst haben. Voraussichtlich wird das Berufsbildungsgesetz im Herbst 2007 vom Landtag in erster Lesung behandelt.

„Familienmanager/innen unterwegs zur Anerkennung“: Dieses Projekt der infra Informations- und Kontaktstelle für Frauen hat im März 2006 den Chancengleichheitspreis gewonnen. Ziel des Projektes ist es, Leistungen aus der Familienarbeit bewusst zu machen, Kompetenzen aus der Familienarbeit ans Licht zu bringen, diese zu bewerten und für die Erwerbs- und Ausbildungswelt anrechenbar zu machen. Damit sollen für in der Familie tätige Frauen und Männer konkrete Verbesserungen erreicht werden. Im März 2007 wurde die Auftaktveranstaltung mit verschiedenen Vorträgen durchgeführt. Weiteres wurden im März auch erste Workshops zur Standortbestimmung und Laufbahnplanung durchgeführt. Weitere geplante Projektteile sind Seminarangebote, damit Familienmanager/innen ihre Kompetenzen aufarbeiten und nachweisen können.

7. What percentage of eligible parents, mothers and fathers, have availed themselves of parental leave since it has been introduced?

Diese Frage kann nicht abschliessend beantwortet werden, da keine umfassende und regelmässige Statistik darüber geführt wird. Hinweise zum Bezug des Elternurlaues ergeben sich aus einer Umfrage zum Elternurlaub, die die Abteilung Wirtschaft des Amtes für Volkswirtschaft im Juli 2006 im Zusammenhang mit der Beantwortung des Postulates über die Familienförderung durchgeführt hat.

An der Umfrage nahmen 28 Unternehmen teil, die insgesamt 8'692 Personen beschäftigten. Dies entspricht einem Beschäftigungsanteil von 29% an der Gesamtzahl der Beschäftigten per 31. Dezember 2005. Bei 13 der antwortenden Unternehmen handelt es sich um Grossunternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten.

Bei den 28 antwortenden Unternehmen sind im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis 31. Juli 2006 187 Frauen Mütter geworden. Von diesen 187 Müttern haben 98 Frauen nach der Geburt des Kindes gekündigt (52%). Gemäss der erwähnten Umfrage haben bei den 28 antwortenden Unternehmen insgesamt 28 Beschäftigte von der Möglichkeit des Elternurlaubs Gebrauch gemacht. Es handelte sich dabei um 18 Frauen und 10 Männer. In allen 28 Fällen arbeiteten diese Personen in Grossunternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr.

In der Landesverwaltung haben insgesamt 8 Arbeitnehmende den Elternurlaub in Anspruch genommen. 5 davon waren Männer.

Violence against women

8. Please provide an update on the status of the draft Victims Assistance Act, including whether it has been adopted by Parliament, and its content and progress in its implementation.

Die Gesetzesvorlage für das Opferhilfegesetz wurde im Mai 2006 von der Regierung verabschiedet. Das Ziel der Vorlage, die bestmögliche Unterstützung für Opfer, soll auf der Basis der beiden Säulen "Beratung" und "finanzielle Hilfe" erreicht werden. Der Landtag hat das Gesetz im Juni 2006 in erster Lesung beraten. Die grundsätzlichen Inhalte des Gesetzes waren dabei unbestritten.³ Die zweite Lesung und die Verabschiedung durch das Parlament wird nun aber voraussichtlich in der Juni-Session des Landtags stattfinden. Inhaltliche Änderungen werden keine mehr erwartet.

Die sachgerechte Betreuung von Opfern und deren Angehörigen ist das wichtigste Ziel der Opferhilfe. Zu diesem Zweck wird eine Opferberatungsstelle geschaffen. Sie soll die im Einzelfall notwendige Hilfe in medizinischer, psychologischer, sozialer, materieller und rechtlicher Hinsicht leisten oder, wo sie das selbst nicht kann, vermitteln und über die Opferhilfe informieren. Es muss einerseits rund um die Uhr unaufschiebbare Soforthilfe gewährleistet werden und andererseits auch für längerfristige Hilfe gesorgt sein. Aktuell werden Konzepte für die praktische Abwicklung der Beratungsleistungen erstellt, welche die Bedürfnisse von Opfern strafbarer Handlungen und die effiziente Nutzung bestehender Ressourcen sowie des vorhandenen Know-hows berücksichtigen.

Im Bereich der finanziellen Hilfe sind sowohl eine umfassende Verfahrenshilfe als auch Schadenersatzansprüche vorgesehen. Die Verfahrenshilfe umfasst die Befreiung des Opfers von den eigentlichen Verfahrenskosten, wie Gerichtsgebühren oder Gutachterkosten, sowie, je nach Vermögenslage, die Gewährung eines unentgeltlichen Rechtsbeistandes. Damit soll dem Opfer geholfen werden, seine Ansprüche gegen den Täter/die Täterin oder beispielsweise gegen eine Versicherung geltend zu machen.

Daneben soll es dem Opfer ermöglicht werden, vom Staat den Ersatz für den erlittenen materiellen sowie ideellen Schaden zu erhalten, sofern es von Dritten nicht oder nicht genügend entschädigt wird. Durch den Ersatz von ideellen Schäden soll im Sinne eines umfassenden Opferschutzes die Anerkennung der schwierigen Situation des Opfers durch die Gemeinschaft zum Ausdruck gebracht und insbesondere den Interessen der Opfer von Sexualdelikten, die in der Regel kaum materielle, üblicherweise jedoch schwerwiegende ideelle Schäden erleiden,

³ Die Vorlage lehnt sich an das schweizerische Opferhilfegesetz an. Dieses wurde 2006 einer Revision unterzogen. Aus Gründen der Gesetzessystematik musste diese Revision abgewartet werden. Daher verzögerte sich die Verabschiedung des Opferhilfegesetzes in Liechtenstein.

Rechnung getragen werden. Anders als der Ersatz von Vermögensschäden soll der ideelle Schadenersatz nicht vom Einkommen des Opfers abhängig sein. Für beide Formen des Schadenersatzes sind Höchstbeträge vorgesehen.

9. Please provide updated data on the prevalence of all forms of violence against women, including domestic violence and sexual harassment.

10. Please provide information on the number of complaints of violence against women, number of prosecutions of perpetrators, as well as the number of convictions, and sentences imposed.

Gewaltschutzrecht

Die Landespolizei führt in ihrer Statistik zum Jahr 2006 28 Fälle häuslicher Gewalt. In 5 Fällen wurden Wegweisungen, in 10 Fällen Betretungsverbote ausgesprochen. In 7 Fällen waren beide Partner gewaltbetroffen bzw. gewaltausübend. Insgesamt waren 2006 auch 4 Kinder/Jugendliche gewaltbetroffen. In 12 Fällen von häuslicher Gewalt wurde ein Strafverfahren eingeleitet.

Im ersten Quartal 2007 (Januar – März 2007) wurde die Polizei in 8 Fällen von häuslicher Gewalt tätig. In 2 Fällen wurden Wegweisungen, in 3 Fällen Betretungsverbote ausgesprochen. Bis zum 31. März 2007 wurden 4 Strafverfahren eingeleitet. Alle vier Verfahren sind noch hängig.

Insgesamt 28 Frauen suchten 2006 Unterstützung beim Frauenhaus Liechtenstein, 15 von ihnen entschieden sich zumindest für einen kurzfristig stationären Aufenthalt. Davon hatten 11 Frauen Wohnsitz in Liechtenstein, vier Frauen in der Schweiz. Zusammengerechnet verbrachten die Hilfesuchenden 472 Tage im Frauenhaus. In 516 telefonischen bzw. persönlichen Beratungskontakten versuchte das Team des Frauenhauses Lösungen zu finden. 96 Anrufe bezogen sich direkt auf häusliche Gewalt.

Delikte gegen die sexuelle Integrität

Im Jahr 2006 wurden 2 neue Untersuchungen wegen Vergewaltigung eingeleitet. Es wurde in einem Fall Anklage erhoben, die aber nicht zu einer Verurteilung führte.

Wegen sexueller Belästigung wurden im Jahr 2006 14 neue Untersuchungen eingeleitet. In vier Fällen wurde Anklage erhoben. 3 Fälle führten zu einer Verurteilung.

11. Within the context of the Violence Protection Act, the majority of police interventions have led to mediation (page 28, third report). Please explain the difference between mediation and invitations to counselling by the Office of Social Affairs. How has the Violence Protection Act contributed to preventing and ending violence against women? Has its effectiveness been assessed by the Government since its adoption in 2001, and if so, what were the findings?

Diese Aussage ist im Bericht missverständlich formuliert. Es ist nicht so, dass es sich bei der Streitschlichtung und bei der Beratung durch das Amt für Soziale Dienste um zwei unter-

schiedliche Verfahren handelt. Wenn die Polizeibeamten vor Ort bei einer Schlichtung zum Schluss kommen, dass es sich um eine Situation handelt, bei der eine vertiefte, durch Fachpersonen begleitete Auseinandersetzung (Beratung) notwendig wäre, werden die betroffenen Personen an das Amt für Soziale Dienste weiter verwiesen. Die Beratung durch das Amt für Soziale Dienste ist also eine Weiterverführung der vor Ort begonnenen Schlichtung durch speziell ausgebildete Fachpersonen.

Wie bereits im Bericht erwähnt, hat die regionale Zusammenarbeit für Liechtenstein im Bereich der Gleichstellung einen hohen Stellenwert. Die gesellschaftlichen Verhältnisse in Liechtenstein und seinen Nachbarländern Österreich und Schweiz, besonders in den angrenzenden Regionen, sind ähnlich und weitgehend vergleichbar. In diesem Zusammenhang hat die Stabsstelle für Chancengleichheit und das Amt für Soziale Dienste einen informellen Vergleich der Häufigkeit von Verstößen gegen das Gewaltschutzrecht in Liechtenstein und Österreich angestellt. Dieser Vergleich dient nicht zur Veröffentlichung sondern lediglich dazu, allgemeine Tendenzen ersichtlich zu machen sowie als Hilfestellung und Orientierungshilfe für die Arbeit der involvierten Stellen in diesem Bereich. Der Vergleich zeigt deutlich, dass in Liechtenstein im Vergleich zu seinem Nachbarland keine wesentlichen Abweichungen in der Häufigkeit von Verstößen gegen das Gewaltschutzrecht bestehen. Die jeweiligen Fälle umgerechnet auf die Bevölkerungszahl ergeben sehr ähnliche Prozentsätze. Anhand dieses Vergleichs wird aber auch erneut deutlich, wie volatil statistische Angaben im Fall von Liechtenstein sind. Wegen der geringen absoluten Zahl von Verstößen (ca. 16 pro Jahr) können schon durch wenige Fälle massive Schwankungen auftreten.

12. Please provide further information on the programme and duration of training for police officers, judicial officers and counsellors working on cases concerning violence against women.

Alle neu eintretenden Beamten und Beamtinnen der Sicherheits- und Verkehrspolizei erhalten eine Grundausbildung von einem Tag zur Gewaltproblematik. Im Rahmen von verschiedenen Workshops werden im Sinne der Weiterbildung auch laufend Fallbesprechungen zu aktuellen Fällen durchgeführt. Dies erlaubt eine vertiefte Auseinandersetzung mit individuellen Problemstellungen. Die Weiterbildung anhand von konkreten Fällen, die sich in Liechtenstein ereignet haben, ermöglicht zudem eine bessere Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten und Anforderungen wie z.B. der Tatsache, dass es möglich ist, dass die Beamten und Beamtinnen aufgrund der Kleinheit des Landes den Täter oder das Opfer persönlich kennen.

Am 1. Januar 2005 trat die Teilrevision der Strafprozessordnung, welche auch als „Opferschutzgesetz“ bezeichnet wird, in Kraft. Ziel dieser Gesetzesänderung ist die Verbesserung der Rechtsstellung der Opfer im Strafverfahren, indem ein verfahrensrechtlicher Anspruch auf respektvollen Umgang und grösstmögliche Schonung etabliert wird. Insbesondere finden die Interessen von jugendlichen Opfern und von Opfern von Sexualdelikten stärkere Berücksichtigung. Anlässlich der Einführung dieser Bestimmungen wurde eine spezielle Weiterbildung zum Opferschutz für alle Richter und Staatsanwälte durchgeführt.

Political representation and decision making

13. The representation of women remains low in Government, Parliament, municipal councils, commissions and advisory councils and other public bodies. What measures are being undertaken to realize women's full and equal participation in such bodies, including the use of tempo-

rary special measures in accordance with article 4, paragraph 1 of the Convention and the Committee's general recommendations 23 and 25?

Der Frauenanteil in den Gemeinderäten betrug in der Mandatsperiode 2003 - 2007 27.4 Prozent. Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann strebte eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Wahl 2007 an. Zu diesem Zweck führte die Kommission im Januar 2006 Gespräche mit den Medien und den Ortgruppenvorsitzenden der Fortschrittlichen Bürgerpartei und der Vaterländischen Union. Inhalt der Gespräche waren u.a. die Untersuchung von Dr. Wilfried Marxer über die „Wahlchancen von Frauen in der liechtensteinischen Politik“ wie auch die Nachwahlbefragung bei den Kandidatinnen der Landtagswahl 2005, durchgeführt vom Frauennetz Liechtenstein. Zudem wurde auf Ressourcen wie die Datenbank Frauenpool, die Checkliste für Parteien oder den Politiklehrgang hingewiesen.

Im Mai 2006 sollten Frauen über einen motivierenden Zeitungsartikel für die politische Arbeit interessiert werden. In Mauren und Schaan wurden im Juni 2006 Informationsveranstaltungen für politisch interessierte Frauen angeboten. An den moderierten Veranstaltungen nahmen die Gemeinderätinnen der jeweiligen Gemeinde sowie die Vorsteher teil. Sie berichteten über die Gemeindearbeit und riefen die Frauen auf, sich für ein politisches Amt zur Verfügung zu stellen.

Insgesamt kandidierten bei der Gemeindewahl 2007 52 Frauen für den Gemeinderat. Gewählt wurden 29 Frauen. Der Frauenanteil im Gemeinderat beträgt somit 27.3%. Die Wahlchancen der Frauen lagen bei 55.80%. Die Wahlchancen der Männer lagen bei 53.8%.

Alle elf Gemeinden werden von einem Vorsteher geführt. In fünf von elf Gemeinden wurde vom Gemeinderat eine Vizevorsteherin eingesetzt. Nach den bisherigen Stellungnahmen in der politischen Diskussion ist mehrheitlich mit einer Ablehnung von verbindlichen Massnahmen zu rechnen. In der Diskussion stand dabei in der Vergangenheit insbesondere eine Quotenregelung.

Education and stereotypes

14. Please explain what steps the Government is undertaking to encourage young women and men to consider a wider range of occupations rather than focus narrowly on traditional career choices, and the impact of such measures over time.

Die Regierung setzt an unterschiedlichen Ebenen an, um die Berufswahl der jungen Frauen und Männern zu erweitern. Um die Berufswahlfelder zu erweitern, werden verschiedene Zielgruppen angesprochen: Die Eltern, Lehrpersonen, Betriebe, Kinder und Jugendliche. Dabei geht es nicht ausschliesslich darum, die Berufswahl in den Vordergrund zu stellen. So wurden Initiativen getroffen, um die Sensibilisierung auf verschiedenen Ebenen zu fördern.

Es wurde wie im Bericht erwähnt, die *Gruppe MannsBilder* ins Leben gerufen. Sie versucht beispielsweise über den Vätertag auch die Berufswahlfelder für junge Frauen und Männer zu erweitern. Vor allem die Berufswahlfelder der Mädchen werden erweitert, da die Väter meist in traditionellen Männerberufen tätig sind und den Mädchen somit einen sehr guten Einblick in ihren Arbeitsalltag gewähren können.

Durchführung von Workshops an weiterführenden Schulen: Das Ziel des Workshops ist eine frauenspezifische Bewusstseinsbildung durch positive Identifizierung junger Menschen mit Frauen als historische Persönlichkeiten. Durch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen

Frauen, die sich zu einem Teil der Geschichte machten, soll die Weltgeschichte ganzheitlich wahrgenommen werden – als lebendiges Konstrukt, dass gemeinsam von Frauen und Männer gestaltet worden ist. Ein weiteres Ziel ist die Bewusstwerdung der Problematik der jahrelangen Unterdrückung von Frauen durch die Reflexion der Entstehungsgründe der Frauenbewegungen, die letztendlich den Weltfrauentag begründeten. Die Workshops wurden 2006 und 2007 jeweils im März an weiterführenden Schulklassen durchgeführt.

Die Fachstelle für Sexualfragen und HIV-Prävention, das „aha – Tipps und Infos für junge Leute“ und das Haus Gutenberg führen seit 2004 *Mädchen- und Bubenpowertage* durch. Mit den geschlechtsspezifischen Angeboten für beide Geschlechter wird ein Beitrag zur Chancengleichheit für Mädchen und Buben in der Pubertät geleistet. Beide Angebote beschränken sich nicht auf das Gebiet der sexuellen Aufklärung, sondern sie thematisieren auch das Verhältnis der jungen Menschen zu ihren Rollenerwartungen sowie zum jeweils anderen Geschlecht. Das Projekt erzielte 2004 den 2. Platz des Chancengleichheitspreises.

Aktionen und Impulse im Bereich „Bubenarbeit“: Das Projekt zur geschlechtssensiblen Pädagogik wurde im 2002 mit der Impulstagung „Mädchenräume – Bubenträume“ gestartet. Das Projekt bot eine Vortragsreihe, eine Workshopreihe und eine Jahresweiterbildung für Kindergärtnerinnen und Unterstufenlehrpersonen. Selbstverständlich haben Aktivitäten, die sich auf ein Geschlecht fokussieren, immer auch Auswirkungen auf das andere. Es geht allgemein darum Rollenstereotypen aufzubrechen, Erkundungs- und Lebensfelder von Buben (und Mädchen) zu erweitern, Horizonte zu öffnen und Freiheit für Neues zu gewinnen.

Alle getroffenen Massnahmen zeigen nicht eine sofortige messbare Wirkung. Es wird aber davon ausgegangen, dass die Hinterfragung der Rollenbilder, das Aufzeigen von erweiterten Berufswahlmöglichkeiten und die Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben und Eltern mittelfristig Verhaltensänderungen herbeigeführt.

15. Please provide data disaggregated by sex on students graduating from tertiary education and broken down by fields of study, and trends over time.

Der Frauenanteil hat sich seit der Berichterstattung im Juli 2006 nicht verändert. Leichte Veränderungen ergeben sich in den Studienrichtungen. Bei der in Liechtenstein in absoluten Zahlen geringen Anzahl von Studierenden können schon sehr kleine Verschiebungen die Prozentzahlen stark verändern. 39.5% der liechtensteinischen Studentinnen studierten 2006 Geistes- und Sozialwissenschaften (2003/04 43.3%), 18.8% Recht (2003/04 waren es 19.6%), 14.7% Wirtschaftswissenschaften (2003/04 waren es 12%), und 12.4% Medizin (2003/04 waren es 10.2%).

Männliche Studierende wählten an erster Stelle Wirtschaftswissenschaften 28.3% (2003/04 25.5%), an zweiter Stelle Geistes- und Sozialwissenschaften 21.7% (2003/04 20.4%) an dritter Stelle Recht 19.8% (2003/04 18.2%) und an vierter Stelle Exakte und Naturwissenschaften 14.3% (2003/04 17.1%).

16. According to the third periodic report (pages 21-23), a number of measures have been taken by the Office of Equal Opportunity to combat gender stereotypes. Please provide information whether any assessment of the impact of these measures has been undertaken, and if so, what lessons have been learned and how have these informed policy development.

Die durchgeführten Massnahmen der Stabsstelle für Chancengleichheit wurden bis anhin nicht auf ihre effektive Wirksamkeit untersucht. Die Stabsstelle erstellt jedes Jahr einen Massnahmenkatalog, der von der Regierung zur Kenntnis genommen wird. Die Umsetzung der einzelnen Massnahmen wird ausgewertet. Für die einzelnen Projekte und Aktionen wird jeweils ein Konzept erstellt. Darin werden Ziele und Zielerreichungskriterien definiert. Jedes Projekt/Aktion wird nach der Durchführung nach den im Konzept erstellten Kriterien ausgewertet.

Viele Massnahmen zielen auf eine Bewusstseinsänderung hin. Erfolge bzw. Misserfolge lassen sich in diesem Bereich nicht direkt messen.

17. Please discuss the portrayal of women in the media. Has there been any analysis of the role of the media in perpetuating or combating gender-role stereotypes, and if so, what follow-up action has been taken in response to any findings?

Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann beobachtet die Darstellung von Frauen und Männern in den beiden liechtensteinischen Tageszeitungen und dem liechtensteinischen Radiosender seit einigen Jahren. Dazu führt die Kommission regelmässig (alle ein bis zwei Jahre) Gespräche mit den Medienverantwortlichen. Das letzte Gespräch hat im Oktober 2005 stattgefunden. Bei den Gesprächen wird anhand von konkreten Beispielen die Darstellung von Frauen in den liechtensteinischen Medien diskutiert. Zudem wurden im Dezember 2006 beide Landeszeitungen über ein Schreiben auf die mangelnde Bildpräsenz von Gemeinderatskandidatinnen aufmerksam gemacht.

Health

18. Please explain why contraception is not covered by State health insurance.

Der Zugang zur Familienplanung ist als Teil des öffentlichen Gesundheitssystems für alle garantiert. Die Schwangerschaftsberatungsstelle bietet fachliche und persönliche Beratung bei ungewollter Schwangerschaft sowie Unterstützung für Mütter während und nach der Schwangerschaft an. Zudem erhalten Frauen medizinische und psychologische Hilfe von Ärzten und Therapeuten. Die Kosten dieser Massnahmen werden teilweise von der Krankenkasse übernommen. Nicht von der öffentlichen Hand finanziert ist die in Liechtenstein legale Schwangerschaftsverhütung.

Es sind in Liechtenstein keine Fälle bekannt, in denen diese Lösung zu Problemen führte. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass in Liechtenstein der Lebensstandard hoch ist. Die gesunden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erlauben den meisten Einwohnern und Einwohnerinnen ein gesichertes Einkommen.

Migrant women and asylum seekers

19. Please provide information about the employment, social security and health care services available to migrant women who are non-EEA (European Economic Area) citizens?

Ausländerrechtliche Bestimmungen mit Bezug auf Beschäftigung

Die aus ausländerrechtlicher Sicht relevanten Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften sind Folgende:

1. Gemäss Art. 14 Personenverkehrsverordnung (PVO), LGBL 2004 Nr. 253, benötigen ausländische Staatsangehörige, die eine Erwerbstätigkeit ausüben wollen, eine Meldebestätigung oder eine Bewilligung. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in der Personenverkehrsverordnung (z.B. Dienstleistungserbringer unterliegen in den ersten acht Tagen innerhalb von 90 Tagen keiner Melde- oder Bewilligungspflicht).
2. Gemäss Art. 15 PVO können ausländerrechtliche Bewilligungen und Meldebestätigungen für ausländische Arbeitskräfte nur erteilt bzw. ausgestellt werden, wenn der Arbeitnehmer für die betreffende Stelle zu orts- und berufsüblichen sowie der Arbeitsmarktlage entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen angestellt wird.
3. Der Ehegatte und die Kinder von in Liechtenstein legal wohnhaften Angehörigen eines Drittstaates besitzen gemäss Art. 72 Abs. 1 PVO das Recht, eine unselbständige Erwerbstätigkeit auszuüben, solange die Bewilligung derjenigen Person gültig ist, von der die Familienangehörigen ihr Recht auf Familiennachzug hergeleitet haben. Zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit ist gemäss Abs. 2 die Niederlassungsbewilligung, welche nach 5 bzw. 10 Jahren erteilt werden kann, erforderlich. Vorbehalten bleiben spezialgesetzliche Bestimmungen.

Arbeitsvertrag

Bezüglich Arbeitsvertrag gelten für alle in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer die gleichen gesetzlichen Bedingungen. Es gibt keine speziellen Unterschiede zwischen Beschäftigungsverhältnissen von Bürgern, Einwohnern oder Grenzgängern. Alle unterliegen dem Arbeitsvertragsrecht, welches im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch unter § 1173 a festgehalten ist.

Entlöhnung

Löhne sind in der Regel Verhandlungssache zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Sozialpartner können Tarif- und Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Einzig der Normalarbeitsvertrag und die Mindestlohnrichtlinien für hauswirtschaftliche und landwirtschaftliche Angestellte werden von der Regierung festgelegt.

Arbeitsgesetz

Auch das Arbeitsgesetz und seine fünf Verordnungen gelten für alle in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer, d.h. es gibt es keine speziellen Unterschiede zwischen Beschäftigungsverhältnissen von Bürgern, Einwohnern oder Grenzgängern. Das Arbeitsgesetz und seine fünf Verordnungen beinhalten unter anderem Sicherheit und Gesundheitsschutz, Plangenehmigungen für gewerbliche und industrielle Betriebe, Arbeits- und Ruhezeiten, Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und Sondervorschriften für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern wie Jugendliche oder schwangere Frauen.

Hauswirtschaftliche Angestellte

Hauswirtschaftliche Angestellte und ihre Arbeitgeber unterliegen einem Normalarbeitsvertrag (Kundmachung vom 17. November 1997 des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen, LGBL 1998 Nr. 2) und Mindestlohnbestimmungen die von der Regierung verbindlich festgelegt werden. Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

Der Normalarbeitsvertrag regelt den Geltungsbereich, die gegenseitigen Pflichten, die Arbeits- und Freizeit, die Ferien, den Lohn, Fragen der Sozialversicherungen und des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses. Die Lohnrichtlinien sind abgestuft nach Alter, Ausbildung und Tätigkeit. Die Arbeiten von Au-pair-Angestellten und Babysittern sind ebenfalls abgedeckt.

Hauswirtschaftliche Angestellte können sich – wie alle anderen Arbeitnehmer auch – bei arbeitsrechtlichen Fragen an die Auskunftsstelle des Amtes für Volkswirtschaft wenden und erhalten dort die notwendigen Auskünfte.

Drittstaatsangehörige, die in Liechtenstein beschäftigt sind, unterliegen den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen. Wenn sie als Grenzgänger nach Liechtenstein zur Beschäftigung kommen, sind sie von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung ausgenommen. Eine Ausnahme von der Versicherungspflicht der beruflichen Personalvorsorge besteht für Arbeitnehmer, die nicht dauernd in Liechtenstein tätig sind und für die im Ausland ein genügender Versicherungsschutz besteht. Die Leistungen der Alters- und Hinterlassenenvorsorge, der Invalidenversicherung und der betrieblichen Personalvorsorge werden auch ausbezahlt, wenn sich der Wohnsitz der Versicherten nicht mehr in Liechtenstein befindet.⁴

Gesundheit

Personen, die in Liechtenstein ihren zivilrechtlichen Wohnsitz haben oder eine Erwerbstätigkeit ausüben, sind obligatorisch für Krankenpflege und Unfall versichert. Diese Personen haben ungehinderten Zugang zu allen Gesundheitsdiensten des Landes. Zusätzlich können zahlreiche Einrichtungen des Gesundheitswesens in der Schweiz und Österreich in Anspruch genommen werden.

20. Please indicate whether consideration is being given to enabling women to seek refugee status on the basis of gender-based persecution?

Die Definition des Flüchtlingsbegriffs in Artikel 5 des Gesetzes über die Aufnahme von Asylsuchenden und Schutzbedürftigen (Flüchtlingsgesetz; LGBI. 1998 Nr. 107) orientiert sich an der entsprechenden Bestimmung im Abkommen vom 28. Juli 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genfer Flüchtlingskonvention), welchem Liechtenstein beigetreten ist. Artikel 5 Absatz 1 nennt explizit die Verfolgung aufgrund des Geschlechts als anerkannten Verfolgungsgrund. Auch das UNHCR hat anlässlich der Vernehmlassung zum Flüchtlingsgesetz die Anerkennung der Verfolgung aufgrund des Geschlechts im liechtensteinischen Recht ausdrücklich begrüsst.

Optional Protocol

21. What steps are being taken to publicize the Optional Protocol and encourage its use?

Auf dem offiziellen Internetportal Liechtensteins wurde unter der Rubrik Aussenpolitik, Menschenrechte das Kapitel Frauenrechte eingeführt. Darin werden u.a. die UN-Frauenrechtskonvention und das Zusatzprotokoll vorgestellt. Zudem wird auch über die UN-

⁴ Eine Einschränkung dieses Grundsatzes gilt bei der Invalidenversicherung, welche so genannte Viertelsrenten (Renten bei geringerem Invaliditätsgrad) nur an in Liechtenstein wohnhafte Personen auszahlt.

Sondersession zum Thema „Gleichstellung von Mann und Frau, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert“ im Jahr 2000, die an dieser Session verabschiedete Aktionsplattform und deren Umsetzung in Liechtenstein informiert. Folgende Texte im Zusammenhang mit der liechtensteinischen Politik zur Förderung der Frauenrechte wurden auf dem Internetportal veröffentlicht:

- Text des Übereinkommens
- Text des Zusatzprotokolls
- alle drei bisherigen Länderberichte zu Handen der UNO zur Umsetzung der Frauenrechtskonvention
- die abschliessenden Betrachtungen von CEDAW zum ersten Länderbericht

Damit wurde der Zugang zu zentralen Dokumenten und Materialien über internationale und liechtensteinische Strategien zur Förderung der Frauenrechte für die interessierte Zivilgesellschaft ermöglicht.

Jeweils anlässlich des Internationalen Tags für Frauenrechte werden in allen Landeszeitungen Artikel veröffentlicht, die auf den globalen, völkerrechtlichen Kontext und die nationalen Massnahmen zur Förderung der Frauenrechte hinweisen.