

Mitteilung zuhanden des Ausschusses zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen betreffend den fünften Länderbericht des Fürstentums Liechtenstein gemäss Art. 18 des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979

Juni 2018

eingereicht von:

Verein für Menschenrechte in Liechtenstein (VMR)

Liechtensteiner Behinderten-Verband

Kommission für Gender und Diversity an der Universität Liechtenstein

Communication to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women concerning the fifth periodic report of Liechtenstein under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

June 2018

Submitted by

**Liechtenstein Human Rights Association
Liechtenstein Association of Persons with Disabilities
Committee for Gender and Diversity at University of
Liechtenstein**

Contact:

Verein für Menschenrechte
in Liechtenstein VMR



Werdenbergerweg 20
9490 Vaduz
LIECHTENSTEIN
info@vmr.li
www.menschenrechte.li

Contact persons:
alicia.laengle@vmr.li
nancy.barouk@vmr.li

2018-17-05 CEDAW Schattenbericht final, Stand 26.6.2018

1. INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1.	INHALTSVERZEICHNIS	2
2.	VORWORT	2
3.	STELLUNGNAHME DES VEREINS FÜR MENSCHENRECHTE IN LIECHTENSTEIN (VMR).....	3
3.1.	Funktion und Auftrag des Vereins für Menschenrechte	3
3.2.	Nationale Mechanismen zur Umsetzung von Gleichstellung (General; National machinery for the advancement of women)	4
3.2.1.	Fehlendes politisches Bekenntnis und fehlende Strategie	4
3.2.2.	Struktur- und Kompetenzabbau im Gleichstellungsbereich	4
3.2.3.	Handlungsbedarf.....	5
3.3.	Vertretung von Frauen in politischen Gremien und Führungspositionen (Stereotypes and harmful practices; Participation in political and public life).....	5
3.3.1.	Handlungsbedarf.....	6
3.4.	Lohn(un)gleichheit (Employment and social security).....	6
3.4.1.	Handlungsbedarf.....	7
3.5.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Employment; Family relations)	7
3.5.1.	Handlungsbedarf.....	8
3.6.	Häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen, verletzte Frauen (Violence against women; Disadvantaged groups of women).....	8
3.6.1.	Handlungsbedarf.....	9
4.	STELLUNGNAHME DES LIECHTENSTEINISCHEN BEHINDERTENVERBANDS UND DES BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	10
4.1.	Situation von verletzlichen Frauen, Frauen mit Behinderungen (Disadvantaged groups of women)..	10
4.1.1.	Handlungsbedarf.....	11
5.	STELLUNGNAHME KOMMISSION FÜR GENDER UND DIVERSITY AN DER UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN.....	12

2. VORWORT

Der vorliegende Bericht enthält die Stellungnahmen des Vereins für Menschenrechte in Liechtenstein (VMR), des Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und der Universität Liechtenstein zum fünften Länderbericht des Fürstentums Liechtenstein gemäss Art. 18 des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979. Der Bericht ergänzt den Schattenbericht des Frauennetzes Liechtenstein, der separat und inhaltlich unabhängig verfasst und eingereicht, jedoch vom Verein für Menschenrechte inhaltlich und finanziell unterstützt sowie koordiniert wurde.

3. STELLUNGNAHME DES VEREINS FÜR MENSCHENRECHTE IN LIECHTENSTEIN (VMR)

3.1. Funktion und Auftrag des Vereins für Menschenrechte

Der Verein für Menschenrechte wurde am 10. Dezember 2016, am Internationalen Tag der Menschenrechte, von 26 Nichtregierungsorganisationen gegründet. Der Verein ist eine der vielen weltweit bestehenden nationalen Menschenrechtsinstitutionen, welche auf den Pariser Prinzipien der UNO-Generalversammlung von 1993 basieren und den Auftrag haben, die nationale Umsetzung der Menschenrechte zu fördern und zu überwachen. Der Verein hat ausserdem die Funktion einer unabhängigen Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche auf der Basis von Art. 96 des Kinder- und Jugendgesetzes.

Am 1. Januar 2017 trat das Gesetz über den Verein für Menschenrechte in Liechtenstein (LGBI 2016 Nr. 504) in Kraft, welches den Verein als unabhängige, weisungsungebundene und hinsichtlich der Mittelverwendung eigenverantwortliche Institution verankert. Per Ende 2017 verfügte der Verein über 30 im Menschenrechtsbereich tätige Mitgliederorganisationen und 50 Einzelmitglieder. Alle 11 Gemeinden Liechtensteins sind beratende Mitglieder des Vereins. Am 15. Mai 2017 wurde die Geschäftsstelle am Werdenbergerweg 20 in Vaduz eröffnet. Sie ist bis Mai 2018 mit zu insgesamt 150 Stellenprozenten und ab 1. Juni mit 200 Stellenprozenten besetzt.

Im Rahmen des übergeordneten Zwecks, namentlich des Schutzes und der Förderung der Menschenrechte in Liechtenstein, sind Funktion und Aufgaben des Vereins in Gesetz und Statuten festgelegt. Gemäss diesen Bestimmungen ist der Verein für Menschenrechte:

- eine Monitoringstelle - der VMR führt Untersuchungen zu menschenrechtlichen Themen durch und überprüft bestehende oder in Revision befindliche Gesetze und Verordnungen sowie deren Umsetzung auf ihre Konformität mit den Menschenrechten. Stellt er Missstände fest, kann er Empfehlungen an Behörden und Private zur Verbesserung der Situation abgeben.
- eine Ombudsstelle - der VMR bietet in menschenrechtlichen Belangen individuelle Beratung und Unterstützung sowie Vermittlung zwischen Konfliktparteien an, nimmt Beschwerden von Betroffenen entgegen und kann diese in exemplarischen Fällen vor Gericht bringen bzw. die Betroffenen im Gerichtsverfahren unterstützen.
- eine Kompetenzstelle - er bündelt Wissen und Erfahrung, baut Expertise auf und vernetzt sich mit nationalen und internationalen Stellen. Er informiert die Öffentlichkeit über die menschenrechtliche Situation im Land. Als nationales Kompetenzzentrum für Menschenrechte entwickelt er sich zu einer Anlaufstelle für Staat und Behörden, Nichtregierungsorganisationen und Betroffene.
- eine international anerkannte Menschenrechtsinstitution - er fördert die nationale Umsetzung internationaler Menschenrechtsempfehlungen und wird von den internationalen Überwachungsausschüssen und Institutionen als unabhängige Stimme wahrgenommen und angehört.

3.2. Nationale Mechanismen zur Umsetzung von Gleichstellung (General; National machinery for the advancement of women)

3.2.1. Fehlendes politisches Bekenntnis und fehlende Strategie

Im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann wird seitens der VMR-Mitgliederorganisationen ein klares politisches Bekenntnis zur Gleichstellung von Frau und Mann und die strategische Umsetzung der Gleichstellung in Form eines Nationalen Aktionsplans vermisst, welcher sich nicht nur auf eine Legislaturperiode bezieht und nachhaltig umgesetzt wird. Eine Chancengleichheits- oder Gender-Mainstreaming-Politik ist ebenfalls weder im Regierungsprogramm noch in der Verwaltungspraxis festzustellen.

Der Staat kommt weder seiner Vorreiterrolle nach noch hat er ein staatliches oder behördliches Monitoring eingerichtet, welches die Umsetzung von Massnahmen einfordern bzw. die Wirksamkeit dieser Ziele überprüfen könnte. Ausserdem vermissen die VMR-Mitgliederorganisationen eine starke staatliche Stelle zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und Förderung von spezifischen Frauenanliegen sowie die Verbindlichkeit von Gleichstellungs-Massnahmen in der Landesverwaltung.

3.2.2. Struktur- und Kompetenzabbau im Gleichstellungsbereich

Das CEDAW -Abkommen verpflichtet die unterzeichnenden Staaten, für die Gleichstellung von Frau und Mann ausreichende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Liechtenstein erhielt auch in den aktuellen Empfehlungen des UNO-Ausschusses zum wiederholten Mal die Aufforderung, diese Ressourcen nicht nur sicherzustellen, sondern auszubauen.

Bedauerlicherweise kommt Liechtenstein dieser Empfehlung kaum nach. In den vergangenen Jahren wurde die zuständige Stabsstelle für Chancengleichheit durch den Abbau (bzw. die Nichtbesetzung) von Leitung- und Personal marginalisiert und hierarchisch zurückgestuft. Die vormals direkt bei der Regierung angegliederte Stabsstelle ist in eine Abteilung (Fachstelle) des Amtes für Soziale Dienste integriert worden. Durch diesen Struktur- und Kompetenzabbau hat die Fachstelle stark an Visibilität und Diskursstärke in der Öffentlichkeit eingebüsst. Gleichzeitig ist der Auftrag an die Fachstelle dermassen breit, dass sie wenig selber aktiv werden kann, sondern mittels Projektaufträgen an NGOs arbeitet. Der Massnahmenkatalog der Fachstelle Gleichstellung zählt Massnahmen auf, welche den Mitgliedern nicht ausreichend erscheinen. Auch ist daraus nicht ersichtlich, welche Wirksamkeit erwartet wird. Der aktuelle CEDAW-Bericht des Auswärtigen Amtes zeigt zudem, dass ausser der Ratifizierung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und deren Kinder (Istanbul-Konvention) kaum neue Projekte erarbeitet werden und dass andere, erfolgreiche Projekte nicht wieder aufgenommen und weiterentwickelt werden. Die meisten Projekte bewegen sich auf der Ebene der Sensibilisierung. Der Bericht bildet nur die Vergangenheit ab und zeigt keine Zukunftsperspektiven auf.

Der in verschiedenen Studien und Berichten dokumentierte Gender-Gap in Liechtenstein kann so nicht verkleinert werden. Nur dank einer wachen und aktiven Zivilgesellschaft ist Gleichstellung im Liechtensteiner Diskurs präsent. Hier sind in erster Linie das „Frauennetz“ sowie der neue Verein „Hoi Quote“ zu erwähnen, die unablässig auf die Relevanz der Beteiligung von Frauen in entscheidenden Prozessen von Politik und Wirtschaft hinweisen.

3.2.3. Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in der Verabschiedung einer umfassenden Geschlechtergleichheitspolitik, welche darauf zielt, eine ausgewogene Geschlechtervertretung in politischen, wie wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen zu erreichen, ein übergreifendes Gender-Mainstreaming und den Abbau von Rollenstereotypen vorzunehmen sowie Lohnungleichheit und diskriminierende Anstellungs- wie Beförderungspraktiken zu beseitigen. Weitere flankierende Gleichstellungsmassnahmen wie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Anerkennung und Wertschätzung von Betreuungsarbeit (Care-Arbeit) wären ebenfalls darin zu verankern.

3.3. Vertretung von Frauen in politischen Gremien und Führungspositionen (Stereotypes and harmful practices; Participation in political and public life)

Die stereotypen, traditionellen Rollenvorstellungen von Männern und Frauen verändern sich nur sehr zäh und nur wenig oder nur einseitig. Frauen bleiben zwar nach einer Familienpause häufiger als früher berufstätig, aber sind meist überwiegend in Teilzeit beschäftigt. Die unbezahlte Care-Arbeit wird grösstenteils von Frauen übernommen. Teilzeitarbeit, Care-Arbeit und Vollzeiterwerbstätigkeit sind ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt, daher auch der systembedingte Pay-Gap sowie die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Altersvorsorge. Auch wenn viele junge Frauen heute gut ausgebildet sind, nehmen sie wenig Führungspositionen ein. Führungspositionen in Teilzeit gibt es kaum. Frauen sind in Verwaltungsräten, Kommissionen, Gemeinderäten und im Parlament deutlich unterrepräsentiert. Sie exponieren sich ausserdem weniger in der Öffentlichkeit. In der öffentlichen Wahrnehmung (Veranstaltungen, Medien) sind sie dadurch zusätzlich weniger präsent als Männer.

In den letzten beiden Jahrzehnten wurden gerade im Bereich Vertretung von Frauen in politischen Gremien eine Vielzahl von Massnahmen gesetzt: Es gab einen Regierungsbeschluss von 1997 zur Vertretung von Frauen in Gremien, es wurden Studien und Untersuchungen sowie Sensibilisierungs- und Unterstützungsmassnahmen für verschiedene Zielgruppen wie Parteien, Wähler/innen, Kandidaten und Kandidatinnen durchgeführt. Es wurden aber keine verbindlichen Mechanismen entwickelt, um repräsentative bzw. paritätische Vertretungen in politischen Gremien nachhaltig zu kontrollieren und umzusetzen (vgl. Petition von Hoi Quote 2017).

3.3.1. Handlungsbedarf

Zur Umsetzung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungspositionen braucht es verbindliche und konkrete politische und gesellschaftliche Massnahmen, die über die bisherigen Tätigkeiten und Bekenntnisse hinausgehen und Wirkung zeigen. Die ausgewogene Besetzung von politischen Gremien auf nationaler wie kommunaler Ebene ist dafür ein Kernelement: Die Einführung von zeitlich begrenzten Quoten wäre ein kurzfristig wirksames Werkzeug. Um die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern langfristig zu sichern, sind jedoch zusätzlich bzw. unabhängig davon tiefgreifende gesellschaftspolitische Veränderungen in Richtung Gender-Mainstreaming nötig.

Im Sinn seiner Vorbildfunktion soll der Staat auf der Grundlage des bestehenden Regierungsbeschlusses von 1997 die von ihm besetzten Verwaltungs- und Stiftungsräte, Kommissionen (auch auf Gemeinde-Ebene) und Arbeitsgruppen bei einer Neubestellung konsequent paritätisch besetzen. Schliesslich ist die Erhebung von Genderstatistiken, die regelmässig aufbereitet und öffentlich gemacht werden und eine Datenbasis zur Grundlage für Massnahmen bieten, notwendig.

3.4. Lohn(un)gleichheit (Employment and social security)

Frauen verdienen gemäss Lohnstatistik grundsätzlich weniger als Männer für gleiche, gleichwertige und vergleichbare Arbeit und Funktion (inbegriffen das Lohngefälle „Frauenberufslöhne und Männerberufslöhne“). Im jährlich von der Regierung herausgegebenen Statusbericht „Menschenrechte - Fakten und Zahlen“ werden für 2017 die grössten Lohnunterschiede mit 38 Prozent im Gesundheitswesen und mit 36 Prozent im Finanz- und Versicherungswesen ausgewiesen. Auch bei der öffentlichen Verwaltung liegt die Differenz bei hohen 23 Prozent. Diese Lohnungleichheit hat u. a. zur Folge, dass Rollenteilung und Rollenbilder weiter stereotypisiert werden.

Die Lohnsituation von Frauen und Männern in der Liechtensteinischen Landesverwaltung ist zweimal (2007 und 2012) durch das Liechtenstein-Institut untersucht worden. Die Studien kommen zum folgenden Schluss: „Nach wie vor sind Männer in höheren Positionen übervertreten und weisen daher im Mittelwert höhere Löhne als die Frauen auf. Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ist zwischen 2007 und 2012 sogar etwas grösser geworden. Hinsichtlich von Lohndiskriminierung, also abweichende Löhne bei gleichen Stellenbeschreibungen, konnte der Befund von 2007 bestätigt werden. Aus den Daten lassen sich keine Diskriminierungen ableiten.“ Dabei wird vorausgesetzt, dass die Einstufung in die Lohnklassen nichtdiskriminierend erfolgt (das konnte nicht überprüft werden). Fördermassnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann sind allerdings in der Liechtensteinischen Landesverwaltung kaum vorhanden. Ausserdem sind wenig Frauen in Führungspositionen vertreten. Die Landesverwaltung übernimmt daher leider keine Vorbildfunktion für die Wirtschaft.

3.4.1. Handlungsbedarf

Einführen von konkreten Massnahmen zur paritätischen Besetzung von Führungspositionen innerhalb der Landesverwaltung durch Frauen und die Etablierung der Landesverwaltung in ihrer Vorbildfunktion für Geschlechtergleichstellung. Eine Untersuchung der Lohnungleichheit in der Wirtschaft (z.B. durch innerbetrieblichen Lohnanalysen) wäre nötig für die Ermittlung fehlender Grundlagendaten zum Vergleich der Lohnsituation von Frauen und Männern.

3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Employment; Family relations)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellte eine Herausforderung für Frauen und Männer dar. Eine im Mai 2018 von der Regierung veröffentlichte Familienumfrage zeigt das Dilemma, in welchen sich junge Familien vielfach sehen, auf: „Sind Mütter aus finanziellen Gründen gezwungen, erwerbstätig zu sein und zum Haushaltseinkommen beizutragen – was bei Alleinerziehenden besonders oft der Fall ist – oder hat eine Frau den Wunsch, ihre beruflichen Qualifikationen auch weiterhin einzusetzen, entsteht ein Dilemma. Einerseits bleibt die Verantwortung und Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushalt bestehen und es kann auch emotional belastend sein, das Kind in andere Hände zu geben, wenn auch nur stundenweise. Andererseits wird es als Verschwendung von Ressourcen erachtet, wenn das erworbene berufliche Potenzial brachliegt und Frauen ihren gelernten Beruf nicht ausüben können. Sie sind dann auf das Erwerbseinkommen des Mannes angewiesen, die Bestätigung durch beruflichen Erfolg entfällt und sie müssen zusehen, wie ihre berufliche Qualifikation durch den Erwerbsunterbruch an Wert verliert.“

Junge Frauen in Liechtenstein haben, bis sie in die Familienphase kommen, kaum das Gefühl (beruflich) benachteiligt zu werden. Nach der Geburt des ersten Kindes, sind sie jedoch mit folgenden Realitäten konfrontiert: oft ist keine Teilzeit bzw. Arbeitszeitreduktion möglich, oder eine Leitungsfunktion ist in Teilzeit nicht möglich. Die Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra) und der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) berichten von Fällen, in denen Frauen am Tag der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub die Arbeit gekündigt wurde. Vermehrt stellt die infra fest, dass Frauen Teilzeitarbeit verunmöglicht wird. Nach dem Mutterschaftsurlaub müssen sie in Vollzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren oder kündigen. Teilzeitstellen für Männer sind gesellschaftlich wenig akzeptiert. Entsprechend schwierig ist es für Männer, eine Teilzeitarbeitsstelle zu finden und sich Familie und Erwerb mit der Frau zu teilen.

Elternurlaub ist in Liechtenstein unbezahlt und wird von Frauen wenig und von Männern noch weniger in Anspruch genommen. Wie der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) feststellt, kann ein unbezahlter Elternurlaub gerade von wirtschaftlich schwächeren Familien, die auf das Einkommen beider Elternteile angewiesen sind, nicht genutzt werden. In der oben erwähnten Familienstudie der Regierung zeigt sich jedoch eine deutliche

Befürwortung für den bezahltem Elternurlaub unter jungen Familien: „76 Prozent– Frauen mehr als die Männer – sprechen sich in der Onlinebefragung für die Einführung eines bezahlten Elternurlaubes aus. Knapp die Hälfte meint, dass die Bezahlung eines solchen in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes liegen sollte. Dies ist die häufigste Nennung, gefolgt von 60 Prozent des Lohnes. Eltern mit Kinder unter einem Jahr stimmen einem bezahlten Elternurlaub überdurchschnittlich oft zu. In Kommentaren und Fokusgruppengesprächen wird zwischen Elternurlaub und Vaterschaftsurlaub – in Ergänzung zum Mutterschaftsurlaub – unterschieden, die Finanzierbarkeit wird thematisiert, ebenso die Verteilung nach Bedürfnis statt nach dem Giesskannenprinzip. Angesprochen wird auch eine Pflicht für Väter, einen Teil der Elternzeit zu beziehen, zumal sonst die Gefahr bestehe, dass die Arbeitsmarktchancen der Frauen verringert würden. Andererseits wird auf die Entscheidungsfreiheit der Eltern grosser Wert gelegt.“

Es gibt ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot (Verein Kindertagesstätten, Tagesmüttervermittlung über Eltern Kind Forum), welches sich in den letzten 15 Jahren verzehnfacht hat und gut angenommen wird. Allerdings muss die Finanzierbarkeit gegeben sein. Die Kürzung der staatlichen Finanzierung, wie sie aktuell diskutiert wird, würde zur Erhöhung der Elternbeiträge führen, was wiederum besonders wirtschaftlich schwächere Familien oder Einelternfamilien trifft – es wäre fatal, wenn sich diese Familien keine externe Kinderbetreuung leisten könnten.

3.5.1. Handlungsbedarf

Gender-Mainstreaming und Abbau von Stereotypisierungen sind zentrale Rahmenbedingungen für eine ausgewogenere Verteilung von Berufs- und Familien- bzw. Betreuungsaufgaben (Care Arbeit). Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb müssen für Frauen und Männer gleichermaßen möglich und die Verteilung der unbezahlten Arbeit auf beide Geschlechter verbessert werden. Zudem sollen verschiedene Arbeits- und Betreuungsmodelle (auch in Führungspositionen) für beide Geschlechter gleichermaßen gefördert und gesellschaftlich akzeptiert werden. Die Einführung eines bezahlten Elternurlaubs sowie die Ausdehnung des Kündigungsschutzes von Müttern auf ein Jahr nach Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub ist eine wichtige flankierende Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

3.6. Häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen, verletzte Frauen (Violence against women; Disadvantaged groups of women)

Häusliche Gewalt findet nach wie vor in allen sozialen Schichten und Altersgruppen statt. Die Belegungszahlen des Frauenhauses Liechtenstein der letzten zehn Jahre weisen nach, dass pro Jahr im Durchschnitt 15 Frauen und 16 Kinder Schutz und Hilfe in Anspruch genommen haben. Das Frauenhaus Liechtenstein bietet stationäre sowie ambulante Beratung für

gewaltbetroffene Frauen an. Die polizeilichen Interventionen zur Einleitung von Betretungsverboten oder Wegweisung der Täter im häuslichen Bereich sind abnehmend: trotz 19 Interventionen wurde nur eine Wegweisung ausgesprochen. Es wurde kein Betretungsverbot ausgesprochen. Inwieweit dies auf eine Abnahme der häuslichen Gewalt zurückzuführen ist, bleibt unklar. Es ist auch möglich, dass die Bereitschaft, dieses Instrument anzuwenden, bei der Polizei zurückgegangen ist.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und deren Kinder (Istanbul-Konvention) ist noch nicht ratifiziert. Es wurde von Liechtenstein unterzeichnet und soll gemäss Auskunft der Regierung in der Landtagssitzung vom 7. Juni 2017 noch im laufenden Jahr ratifiziert werden.

Verletzliche oder mehrfach benachteiligte Frauen wie Frauen mit schlechten Deutschkenntnissen, Frauen mit Behinderungen, weibliche Flüchtlinge oder Asylsuchende, (illegale) Pflegerinnen in Privathaushalten oder (illegale) Prostituierte finden kaum Zugang zur Justiz und Unterstützung mit entsprechenden Beratungsangeboten. Die Problematik, die sich diesen Einzelpersonen stellt, findet wenig Berücksichtigung in der allgemeinen Gleichstellungs-Debatte.

3.6.1. Handlungsbedarf

Das Europarats-Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention) als wichtiges völkerrechtliches Instrument soll möglichst rasch ratifiziert werden. Der Ausbau des Frauenhauses als anerkannte Gewaltschutz- und Interventionsstelle wird befürwortet, um gefährdete oder betroffene Frauen proaktiv erreichen zu können. Die Gründe für die Abnahme der Wegweisungsverfügungen bzw. Betretungsverbote bei häuslicher Gewalt durch die Polizei sollte systematisch untersucht werden. Auch das Thema sexuelle Belästigung und Mobbing sollte betreffend Schutzbedarf genauer untersucht werden.

Besondere Schutz- und Sensibilisierungsmassnahmen für verletzte oder mehrfach benachteiligte Frauen wie die Bekanntmachung von Angeboten (Hotline Frauenhaus, Dolmetscher/-innen, Verfahrenshilfe), die Schaffung neuer Unterstützungsformen (z.B. Rechtsschutzfond für Klagen und Prozessbegleitung), aber auch eine mediale Aufarbeitung und Sensibilisierung für diese Themen wären notwendig.

4. STELLUNGNAHME DES LIECHTENSTEINISCHEN BEHINDERTENVERBANDS UND DES BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Der Liechtensteinische Behindertenverband (LBV) ist eine private Selbsthilfeorganisation für Menschen mit Behinderungen. Er bietet Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen:

- Transportdienst für Menschen mit einer Mobilitätseinschränkung
- Beratung über Hilfsmittel und bauliche Massnahmen
- Sozialversicherungsfragen
- Sozialpädagogische Beratungen
- Vermittlung von Gebärdensprachdolmetscher/innen
- Soziale Eingliederung, Jugendförderung, Kultur, Sport

Der LBV setzt sich ein für die Wahrung und Förderung aller Interessen der Geburts-, Krankheits- und Unfallbehinderten in sozialer, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und beruflicher Hinsicht

Das Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wurde mit dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes im Januar 2007 beim LBV eingerichtet und hat folgende Aufgaben in Bezug auf Integration und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen:

- Empfehlungen oder Anträge für Massnahmen bei der Regierung einreichen
- Behörden und Private beraten
- bei der Ausarbeitung von relevanten Rechtsvorschriften mitwirken
- Stellungnahmen im Rahmen von Vernehmlassungsvorlagen zu Gesetzesvorlagen abgeben
- Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung ausarbeiten
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Bevölkerung durchführen
- Projekte in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Behindertenorganisationen ausarbeiten und durchführen
- sozialer Dialog zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden fördern
- Dialog mit Nichtregierungsorganisationen fördern, die sich an der Bekämpfung von Diskriminierung beteiligen
- Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Einrichtungen sicherstellen

Der LBV gibt nachfolgende Stellungnahme zur Situation und Handlungsbedarf von Frauen mit Behinderungen ab:

4.1. Situation von verletzlichen Frauen, Frauen mit Behinderungen (Disadvantaged groups of women)

Die Lage von Frauen mit Behinderungen ist insofern speziell, weil sie zwei potentiell benachteiligten Gruppen angehören: Gruppe Frauen und Gruppe Menschen mit Behinderungen. Dadurch könnte eine Mehrfachdiskriminierung entstehen. Dem Liechtensteiner Behindertenverband sind allerdings keine konkreten Fälle einer Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen aufgrund des Geschlechts bekannt. Für Frauen und Männer mit Behinderungen stellen sich gleichermassen dieselben Herausforderungen: Integration in den Arbeitsmarkt, Leben

in einer adäquaten Wohnsituation, Partizipation in der Gesellschaft, Fehlen von alternativen Möglichkeiten zur Lebensgestaltung.

Es ist dem Schattenbericht des Frauennetzes sowie diesem Schattenbericht zu entnehmen, dass Frauen in den politischen Bereichen Liechtensteins nicht stark vertreten sind. Dies gilt auch für Frauen mit Behinderungen. Es ist keine Frau mit einer Behinderung in einem öffentlichen politischen Amt tätig. Gleichzeitig ist zu erwähnen, dass auch Männer mit Behinderungen in der liechtensteinischen politischen Landschaft nicht vertreten sind.

Frauen mit Behinderungen erleben häufig (sexualisierte) Gewalt in ihrem Leben. Dies haben diverse Berichte aus umliegenden Ländern bestätigt. Konkrete Aussagen zu dieser Thematik in Bezug auf Liechtenstein können an dieser Stelle nicht gemacht werden. Es sind keine Studien oder konkrete Fälle bekannt.

Generell gibt es zur Situation von Frauen mit Behinderungen keine statistischen Zahlen. Das Fehlen von statistischen Erhebungen bezieht sich auf alle Bereiche: Bildung, Arbeit, Lebenssituation, etc. Aus diesem Grund ist es schwierig, eine objektive Aussage zum Thema Frauen mit Behinderungen in Liechtenstein zu machen.

Liechtenstein hat 2007 das Behindertengleichstellungsgesetz (BGIG) eingeführt. Dieses verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Das Gesetz war in der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung ein erster Schritt. Ein weiterer Schritt wäre die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die UN-BRK ist ein umfangreicher Menschenrechtskatalog zu nahezu allen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderungen. In der Konvention gibt es einen Artikel, welcher sich auf die Gleichstellung der Frau bezieht. Der Artikel 6 fordert Massnahmen, um eine mehrfache Diskriminierung auszuschliessen und um die Autonomie von Frauen mit Behinderungen zu fördern und zu stärken. Gleichzeitig ist zu gewährleisten, dass Frauen mit Behinderungen „... alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt geniessen können“. Liechtenstein ist eines der wenigen Länder, welche die UN-BRK noch nicht ratifiziert hat. Eine Unterzeichnung des Abkommens stärkt die Rechte von Menschen mit Behinderungen – im speziellen auch die Rechte von Frauen mit Behinderungen.

4.1.1. Handlungsbedarf

Um konkrete Aussagen über die Lage von Frauen mit Behinderungen machen zu können, wäre es notwendig, statistische Daten zu erheben. Es wird daher empfohlen, vermehrt Studien zum Thema Behinderungen durchzuführen. Auch spezifische Untersuchungen, ob eine Diskriminierung von Frauen mit Behinderungen vorliegt, sind empfehlenswert.

Um die rechtliche Grundlage von Frauen mit Behinderungen zu stärken wird eine Ratifizierung der UN-BRK empfohlen.

5. STELLUNGNAHME KOMMISSION FÜR GENDER UND DIVERSITY AN DER UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

(Text nur auf Englisch vorhanden)

The Committee for Gender and Diversity at University of Liechtenstein aims to ensure equal opportunities for men and women in science, teaching, and learning. It conducts specific projects to achieve these objectives. The Committee was first nominated in 2003.

From 2012 until 2016 the Committee laid down its mandate due to lack of strategy and commitment from the governing body.

Since 2016 three members dedicate roughly 5% of their time to the Committee. This time is included in their regular employment at University of Liechtenstein. They report to the Rector. Due to budget cuts in the recent years there was no funding for a position for a gender and diversity manager.

At present the University participates in the Horizon 2020 research program EQUAL-IST with a project duration of three years. The project is mainly funded by the Liechtenstein Government (Liechtenstein does not participate in the Horizon 2020 program).

EQUAL-IST aims at introducing structural changes to enhance gender equality within Information Systems and Technology (IST) Research institutions, which have been demonstrated to be among the research sectors most affected by gender inequalities at all levels.

In this respect, the EQUAL-IST project is a great opportunity for the University of Liechtenstein to evaluate suitable ways of implementing various structural changes that will lead to gender balance not only in the IST department but in the whole University, thus contributing to achieving the ERA objectives in Europe. The University of Liechtenstein is grateful for the support of the project by the Government of Liechtenstein.

The following challenges were identified based on a gender audit conducted as part of EQUAL-IST:

- Missing strategic approach to gender equality
- Lack of allocated resources towards gender mainstreaming
- Lack of awareness on all staff levels
- Lack of women in leader- and professorship positions (vertical gender segregation)
- Lack of gender reporting and monitoring
- Low percentage or lack of women in leadership positions, among professors (one female professor), lectures, in the rectorate, department chairs, the Senate, and the University Council

The gender audit was conducted between January 2017 and May 2017, following the approach developed in the EQUAL-IST project.

Part of the project includes an action plan to meet the above mentioned challenges. During the last year of the project, a gender and diversity manager will be employed part time to implement the identified measures.

Existing national policies:

Despite several efforts of the Commission for Gender Equality at the University of Liechtenstein to get national provisions related to gender equality in research and public administration approved by Parliament, no such provisions have yet been made.

According to the law in Liechtenstein men and women are equal and must not be discriminated against on grounds of their gender (Gender equality law from 10. March 1999). Liechtenstein is a very small state (38'000 inhabitants) with only one university with about 80 employees, and there are no laws specifically addressing gender equality in universities or the public sector in general.

At this, the committee would like to refer to the concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Liechtenstein Thirty-ninth session, 23 July to 10 August 2007:

32. The Committee notes with concern the low percentage of women enrolled in or having completed postgraduate academic programmes, the absence of women professors and university council members, the low share of women in positions of department chair, lecturer, docent, as well as in the university management, and reports about recent budget cuts for gender and diversity measures at the Liechtenstein University.

33. The Committee recommends that the State party take proactive measures to:

- a) Promote the enrolment of women in Master and PhD programmes;
- b) Encourage applications by women for positions of professor, department chair, lecturer and docent, as well as for leading university management positions;
- c) Respect the principle of gender parity when appointing members to the university council;
- d) Allocate adequate funding and resources for special gender and diversity programmes and funds at higher education institutions in the State party.

The Swiss Government actively promotes Gender and Diversity at their Higher Education Institutions through special programs and funds. Several years ago, the Committee for Gender and Diversity at University of Liechtenstein asked the Liechtenstein government to also establish such a fund. The Committee is afraid that the implementation of the goals of EQUAL-IST will cease once the project will come to an end in 2019, due to a lack of funding.

The Committee for Gender and Diversity at University of Liechtenstein would like to thank CEDAW for having offered the opportunity to submit a shadow report. Regular monitoring

helps all parties involved to evaluate their past and current activities and to plan future measures. We are confident that the ceaseless commitment of the Liechtenstein Government, CEDAW, and a number of NGOs and individuals to bring about gender equality in Liechtenstein will help make continuous progress.

Committee for Gender and Diversity at University of Liechtenstein

Trudi Ackermann

Vera Kaps

Prof. Dr. Stefan Seidel