



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

Distr. general
10 de octubre de 2007
Español
Original: inglés

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

39º período de sesiones

Acta resumida de la 798ª sesión (Sala B)

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 26 de julio de 2007, a las 15.00 horas

Presidenta: Sra. Dairiam (Relatora)

Sumario

Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención (*continuación*)

Informes periódicos segundo y tercero de Liechtenstein (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones.

Las correcciones deberán redactarse en uno de los idiomas de trabajo y presentarse en forma de memorando. Además, deberán incorporarse en un ejemplar del acta. Las correcciones deberán enviarse, *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha del presente documento*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza.

Las correcciones que se introduzcan en las actas del presente período de sesiones se publicarán en un solo documento de corrección, poco después de finalizar el período de sesiones.



En ausencia de la Sra. Šimonović, la Sra. Dairiam (Relatora) ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 15.00 horas.

Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención (continuación)

Informes periódicos segundo y tercero de Liechtenstein (continuación) (CEDAW/C/LIE/2, CEDAW/C/LIE/3; CEDAW/C/LIE/Q/3 y Add.1)

1. *Por invitación de la Presidenta, los miembros de la delegación de Liechtenstein toman asiento a la mesa del Comité.*

Artículos 7 a 9 (continuación)

2. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) dice que los subsidios otorgados a los partidos políticos son proporcionales a su representación parlamentaria. Se ha rechazado la idea de instituir subsidios no proporcionales para los partidos que tienen cupos internos pues esto podría llevar a que se solicitara otro tipo de subsidios no proporcionales, lo que daría por resultado un sistema muy complejo. Hay dos mecanismos para proponer el nombramiento de jueces. Los cargos de la primera categoría, que son ocupados por jueces profesionales que trabajan a jornada completa, se anuncian públicamente y las personas interesadas presentan las solicitudes correspondientes. De 1998 a 2005 ha aumentado en un 25% la proporción de mujeres que ocupan estos cargos. Las propuestas de nombramiento para la segunda categoría de jueces son realizadas por los partidos políticos.

3. Aunque es posible establecer cupos como medida especial de carácter temporal con arreglo al párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, no hay obligación de instituirlos. El Gobierno de Liechtenstein ya ha adoptado otras medidas especiales de carácter temporal, y si éstas no logran los resultados previstos, se considerará la posibilidad de adoptar otras.

4. **La Sra. Kubik** (Liechtenstein) dice que actualmente se están preparando “maletines multimedia” de material y libros para todos los niveles escolares. No sabe qué porcentaje de los libros de texto tienen en cuenta las cuestiones de género pero algunos provienen del cantón de Zurich, que es muy progresista a este respecto. Se alienta a los maestros a incorporar una perspectiva de género en la enseñanza.

Los talleres que se celebraron el 8 de marzo de 2006 y de 2007 sobre modelos de conducta dirigidos a jóvenes de 12 a 18 años resultaron muy populares y se seguirán celebrando en el futuro.

Artículos 10 a 14

5. **La Sra. Zou Xiaoqiao** felicita al Gobierno de Liechtenstein por los logros obtenidos. Solicita información sobre las tasas de graduación de niñas y niños de la escuela primaria, media y otros niveles, y pregunta cuántos años de enseñanza son obligatorios. También desea conocer datos sobre la proporción de maestros hombres y mujeres.

6. El Estado informante debe indicar si se adoptarán otras medidas proactivas para eliminar los estereotipos tradicionales en la selección de las esferas de estudio y si las medidas vigentes ya han tenido efectos positivos. En cuanto a la formación profesional básica, la oradora pide que se aclare el hecho de que, según las páginas 39 y 40 del informe (CEDAW/C/LIE/3), las mujeres parecen tener ante sí muchas menos opciones a este respecto.

7. **La Sra. Arocha Dominguez** recomienda que en el informe siguiente se incluyan estadísticas más recientes sobre empleo a fin de que se reflejen todos los cambios registrados como resultado de las nuevas medidas y de la Ley de igualdad de oportunidades, y también solicita más información sobre las categorías de trabajadores por cuenta propia. En vista de que el Sr. Ritter observó que el sector empresarial es muy pequeño, desea saber en qué tipo de empresas hay directoras mujeres, y si éstas tienden a trabajar en empresas de familia, y no en otras.

8. En el segundo informe se hace referencia al calendario de trabajo anual flexible establecido en 1999, pero el tercer informe no contiene ninguna referencia a actividades de seguimiento. Al Comité le interesa saber qué efecto ha tenido este arreglo en hombres y mujeres y en qué medida podría afectar a las mujeres en otros ámbitos, como el de la seguridad social. Por último, a la oradora le preocupa que en el informe diga que las diferencias salariales aumentan en las categorías laborales superiores y pregunta si ésta es una señal de discriminación, o de que las mujeres no están tan interesadas en obtener ascensos.

9. **La Sra. Saiga** observa que el aumento del cupo para muchachas jóvenes en la enseñanza terciaria no resolverá necesariamente el problema de la segregación

en el empleo. Es importante alentar a las mujeres a que cursen más asignaturas no tradicionales y el Gobierno debería adoptar medidas más enérgicas a este respecto. El Comité desea saber si el Gobierno ha llevado a cabo estudios sobre las razones por las cuales tantas mujeres ocupan empleos de jornada parcial y si lo hacen por elección.

10. Le interesa saber por qué la mitad de las mujeres que trabajan dimiten tras el nacimiento de su hijo, como se indica en la respuesta a la pregunta 7 (CEDAW/C/LIE/Q/3/Add.1) y también pregunta si se han realizado estudios para determinar si desean reintegrarse al mercado laboral más adelante, ya sea a jornada completa o a jornada parcial. En relación con la licencia parental no remunerada, la oradora solicita información sobre su uso y si por lo general ambos progenitores la utilizan en su totalidad.

11. **La Presidenta**, en su calidad de miembro del Comité, dice que la segregación ocupacional y vertical en el lugar de trabajo demuestra que aún quedan obstáculos para el logro de la igualdad de facto en el empleo, aunque se haya asegurado la igualdad de jure. Pregunta si se hace algún tipo de seguimiento de la igualdad de trato de los empleadores respecto de los empleados a jornada completa y a jornada parcial, y también desea saber si la mayoría de los trabajadores a jornada parcial son mujeres porque la igualdad de trato no está asegurada y por consiguiente los hombres no aceptan este tipo de trabajo; pregunta también si hay mecanismos para tramitar las reclamaciones. Desea saber si la Ordenanza sobre los horarios de trabajo se aplica también al sector privado y cómo se asegura su cumplimiento, y si existen medidas para ello, como sanciones contra los empleadores.

12. La oradora pregunta si se dispone de información sobre los resultados de la investigación realizada por el Gobierno sobre distintas cuestiones sociales y políticas con miras a prestar apoyo especial a las familias, en respuesta a sus necesidades reales. La prohibición de la discriminación en la ley de contratación se aplica únicamente a la rescisión del contrato, y no abarca las esferas de la contratación, la remuneración, el ascenso y otras. Supuestamente la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer también debería permitir el empleo de la mujer en un pie de igualdad con el hombre y en condiciones semejantes. Pregunta si hay algún conflicto entre la ley de contratación y la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer.

13. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) dice que en Liechtenstein hay nueve años de escolaridad obligatoria. Aunque indudablemente habría sido preferible incluir estadísticas de empleo más recientes, cumplir el plazo de presentación del informe impidió hacerlo. En lo que se refiere al empleo por cuenta propia y el tipo de empresas en que trabajan mujeres, observa que la mayoría de las empresas de Liechtenstein son pequeñas. Hay algunas empresas que emplean a más de 250 personas, hecho singular si se tiene en cuenta el tamaño del país. No dispone de otra información sobre las diferentes categorías de empleo por cuenta propia.

14. Aunque no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres en la administración pública, el promedio de los sueldos de las mujeres es inferior al de los hombres, ya que hay menos mujeres en cargos directivos. Las mujeres tienen 20 semanas de licencia de maternidad remunerada y ambos progenitores pueden tomar hasta tres meses de licencia parental no remunerada. Aunque la mitad de las mujeres que trabajan dimiten tras el nacimiento de su hijo, ello no se debe a las normas laborales en vigor.

15. **La Sra. Kubik** (Liechtenstein) dice que la nueva Ley de formación profesional fomenta la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer y se prevé que ampliará la variedad de ocupaciones elegidas por los hombres y las mujeres jóvenes. También incluye disposiciones en apoyo de muchachas o mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral tras un período de trabajo en el hogar. La Ley de estipendios también presta apoyo a las mujeres. En 2006 se estableció una Comisión de Igualdad de Oportunidades en la Universidad de Liechtenstein, que representa las preocupaciones de las mujeres, y las estudiantes y las empleadas de la Universidad tienen acceso a servicios de orientación psicológica y guardería. Se están preparando normas sobre acoso sexual y diversidad entre los géneros.

16. Lamentablemente, no se dispone de cifras respecto de las diferencias salariales, pero éstas se incluirán en el informe siguiente. Los salarios medios de los hombres son más altos porque hay más hombres en cargos directivos y porque éstos suelen estar mejor calificados, especialmente en comparación con mujeres mayores. Es preciso adoptar medidas activas para aumentar la participación de la mujer en cargos directivos de la administración pública.

17. Probablemente esté aumentando el número de mujeres que trabajan a jornada parcial porque éstas están procurando conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Muchas mujeres deciden reincorporarse al mercado laboral 10 o 15 años después de haber dado a luz a un hijo, a menudo comenzando con un trabajo a jornada parcial y aumentando el número de horas de trabajo a medida que los hijos crecen. Se está procurando prestar apoyo a estas mujeres. En el marco de la Ley de igualdad de oportunidades, las mujeres pueden participar en cursos y programas de capacitación. Se llevó a cabo un estudio sobre la reincorporación de la mujer en la fuerza laboral con miras a determinar de qué forma podría allanarse este proceso. Se han formulado recomendaciones para facilitar la transición del trabajo a jornada completa al de jornada parcial y, en casos de discriminación, las mujeres pueden interponer una demanda con arreglo a la Ley de igualdad de oportunidades.

18. Los horarios de trabajo flexibles no se aplican al sector privado. Los empleadores pueden ser sancionados con arreglo a la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, no a la Ley del trabajo. El Gobierno respondió a las preguntas formuladas por el Parlamento en octubre de 2006. Ya se han presentado al Comité los datos sobre el trabajo a jornada parcial y a jornada completa. Según el censo de 2005, más de 3.000 mujeres mayores de 19 años de familias con hijos trabajan, ya sea a jornada parcial o a jornada completa. No se dispone de información pormenorizada sobre el número de mujeres que dimiten tras el nacimiento de su primer hijo. Cada vez dimiten menos mujeres que trabajan en la administración pública nacional. Muy pocas siguen trabajando a jornada completa y la mayoría de las mujeres reducen el número de horas de trabajo. Se dispone de servicios de guardería en el lugar de trabajo.

19. Según el censo de 2000, había 926 familias monoparentales, lo que representaba un total de 2.481 personas. Había 557 progenitores sin pareja, de los cuales 490 eran mujeres, con hijos menores de 18 años. En lo que respecta a la disponibilidad de guarderías, el número total de niños que asistían a guarderías y no a escuelas primarias ni preescolares en 2005 era 147. Otros 140 niños asistían a guarderías a jornada parcial. En respuesta a una pregunta planteada en la sesión anterior, la oradora dice que según las conclusiones de una encuesta representativa realizada entre hombres y mujeres de 18 años o más, la disminución de la tasa de

natalidad obedece a factores distintos de los gastos de formar una familia.

20. Muchos jóvenes exigen más guarderías y una infraestructura mejor. Aunque ya se dispone de estos servicios, se ha expresado la necesidad de contar con guarderías más profesionales y una contribución más activa de las escuelas, en particular la provisión de almuerzos y asistencia con las tareas escolares. Otra conclusión de la encuesta es que se necesita celebrar un debate público sobre el papel de los hombres y las mujeres, así como de las madres y los padres. La conciliación de la vida laboral y familiar, y la estructura del mercado de trabajo son dos cuestiones fundamentales. También son importantes las actitudes sociales hacia la procreación.

21. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) aclara que las mujeres no disponen de menos opciones de capacitación profesional, aunque sus elecciones suelen ser menos variadas que las de los hombres. También se ha registrado un aumento considerable de la matriculación en los últimos 25 a 30 años, especialmente en la enseñanza terciaria.

22. **El Sr. Ritter** (Liechtenstein) dice que las mujeres jóvenes a menudo eligen carreras como el derecho y la medicina, y muchas abren bufetes de abogados o consultorios médicos, o prestan servicios de asesoramiento jurídico. Se han adoptado distintas medidas para alentar a las mujeres a seguir trabajando después del nacimiento de un hijo, incluidas las disposiciones de la nueva Ley de estipendios, en virtud de la cual se presta asistencia a las mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral. Otra medida, de carácter "blando", es el proyecto puesto en marcha por una organización no gubernamental de Liechtenstein de instituir certificados de reconocimiento de los períodos dedicados por las mujeres a la atención de sus familias, para ayudarlas a reincorporarse en el mercado laboral. El trabajo en el hogar también exige el desarrollo de capacidades que pueden resultar útiles en el lugar de trabajo.

23. **La Sra. Halperin-Kaddari** está decepcionada porque la delegación no ha suministrado información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los datos contenidos en el informe, que indican que la gran mayoría de los cuadros directivos y académicos superiores están conformados por hombres, parecen indicar que el Gobierno no está haciendo todo cuanto está a su alcance para superar el problema de la

estratificación en función del género en el mercado laboral. Pregunta si se puede, en virtud de la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, obligar a las empresas privadas a aplicar medidas de acción afirmativa. También desea saber si se ha promulgado alguna ley que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de los trabajadores.

24. La oradora observa que se ha presentado una sola reclamación por motivos de discriminación salarial desde la entrada en vigor de la Ley en 1999 y pregunta cómo puede saber una mujer que es objeto de discriminación salarial y si los empleadores están obligados a suministrar datos sobre remuneraciones. Por último, el Comité también desea saber de qué mecanismos de asistencia disponen las mujeres que desean interponer una demanda contra sus empleadores.

25. **La Presidenta**, en su calidad de miembro del Comité, dice que en virtud de la Convención el Estado Parte tiene la obligación de velar por la realización práctica del derecho a la igualdad. Aunque Liechtenstein ha puesto en marcha algunas medidas importantes destinadas al logro de la igualdad en el empleo, los resultados obtenidos son insuficientes y por consiguiente el Gobierno no ha cumplido sus obligaciones en virtud de la Convención.

26. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) conviene en que su país no ha logrado la igualdad plena. No obstante, está aplicando gradualmente la Convención y tomará nuevas medidas con miras a su rápida puesta en marcha. En lo que respecta a la pregunta planteada sobre la igualdad de remuneración, hay una disposición jurídica sobre esta cuestión, que garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

27. **La Sra. Kubik** (Liechtenstein) dice que no hay mecanismos oficiales que permitan a los trabajadores determinar si están recibiendo una remuneración justa. Simplemente dependen de la información que pueden obtener de sus colegas. Las mujeres que interponen una demanda contra sus empleadores por discriminación en materia de remuneración pueden recibir apoyo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Asociación de Empleados o la Oficina de Información y Contacto para la Mujer (Infra). Estas organizaciones brindan orientación jurídica gratuita y, de ser necesario, también pueden interponer demandas colectivas. En lo que atañe a la acción afirmativa con arreglo a la Ley de Igualdad del Hombre y la Mujer, la oradora dice que

sus disposiciones se aplican a los sectores tanto público como privado. No obstante, las empresas privadas no están sujetas a dicha Ley en sus iniciativas por lograr la igualdad.

28. **La Sra. Šimonović**, recordando la observación formulada por la delegación en el sentido de que Liechtenstein está aplicando gradualmente la Convención, dice que en virtud de su artículo 2, el Estado Parte tiene la obligación de seguir, sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y que debe adoptar medidas jurídicas para la realización práctica de dicha política. A este respecto, afirma que los datos disponibles muestran que la participación política de la mujer aún es insuficiente.

29. Liechtenstein aún debe enmendar la ley que castiga el aborto y el Comité, en su recomendación general No. 24, insta a los Estados a abolir las medidas punitivas impuestas a mujeres que se hayan sometido a abortos. Por consiguiente, desea saber si Liechtenstein ha utilizado cabalmente la Convención como instrumento de derechos humanos para introducir los cambios necesarios en su legislación.

30. **La Presidenta**, hablando en calidad de miembro del Comité, dice que las necesidades de la mujer en materia de salud trascienden la salud reproductiva y, de conformidad con la recomendación general No. 24, los Estados Partes deberán ejecutar una estrategia nacional amplia para fomentar la salud de la mujer. Pregunta si Liechtenstein ha adoptado medidas concretas que respondan a las necesidades de salud de la mujer sobre la base de esta recomendación.

31. **La Sra. Tan** dice que aun en un país rico como Liechtenstein, los progenitores sin pareja, en particular las madres solteras y las familias con muchos hijos y un solo progenitor que trabaja, hacen frente a grandes dificultades financieras. Recuerda que la delegación indicó que hay unas 600 familias monoparentales en Liechtenstein; pide que se confirme esta cifra y desea saber cuántas familias de bajos ingresos hay, cuántas reciben prestaciones de asistencia social y cuál es el ingreso promedio de estas familias en comparación con el ingreso promedio de los hogares.

32. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) conviene en que en la Convención no se habla de la realización gradual de los derechos de la mujer; sin embargo, no es realista esperar que la situación cambie de la noche a la mañana, hecho éste que se reconoce en el artículo 4 de

la Convención. Si bien los cambios jurídicos o legislativos son importantes, en última instancia es más pertinente el efecto práctico de las medidas destinadas al logro de la igualdad entre el hombre y la mujer. Confirma que el aborto sigue siendo ilícito en virtud de la legislación en vigor. No obstante, desde hace mucho tiempo nadie ha sido enjuiciado en virtud de esta ley. Por último, asegura a los miembros del Comité que su país tendrá en cuenta la recomendación general No. 24 en lo que respecta a las cuestiones relativas a la salud de la mujer.

33. **La Sra. Kubik** (Liechtenstein) dice que, según la Oficina de Asuntos Sociales, el número de familias pobres que trabaja ha disminuido de 37 en 2006 a 26 en 2007. Los progenitores sin pareja y los pobres que trabajan reciben distintas formas de asistencia financiera y de otra índole, incluidos subsidios para el seguro de salud, prestaciones por maternidad, subsidios de alquiler y acceso a servicios de guardería y orientación psicológica.

34. **La Sra. Schindler** (Liechtenstein), respondiendo a la pregunta sobre las necesidades especiales de atención de la salud de la mujer, dice que todas las personas de 17 a 70 años tienen derecho a someterse a un examen gratuito de salud preventiva cada cinco años y todas las mujeres pueden someterse a un examen ginecológico gratuito cada dos años y medio.

35. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) dice que en 2000 había 557 familias monoparentales, de las que 490 estaban encabezadas por mujeres. Los datos recientes revelan que el salario medio anual de un progenitor sin pareja es de 62.750 francos suizos. La iniciativa que ha tenido mayor repercusión económica sobre las familias monoparentales ha sido el subsidio de vivienda.

Artículos 15 y 16

36. **La Sra. Halperin-Kaddari** dice que el informe no contiene ninguna referencia al artículo 16 de la Convención. Esta falta de información ha hecho que sea imposible para el Comité determinar si Liechtenstein se ha ajustado a la Convención en relación con este artículo. La delegación debe suministrar información sobre las leyes que rigen el matrimonio y el divorcio. Pregunta si una persona que interpone una demanda de divorcio debe presentar causas o se aceptan los llamados divorcios sin imputación de culpa. También desea saber si la

infidelidad de cualquiera de los cónyuges tiene consecuencias respecto del divorcio; cuáles son las consecuencias económicas del divorcio; cómo se dividen los bienes; cómo define la ley los bienes y si esta definición incluye los bienes intangibles como los ingresos futuros; si la ley de divorcio prevé alimentos; y si en las uniones de hecho las mujeres tienen los mismos derechos que las casadas.

37. **La Sra. Tan** pregunta cuáles son las consecuencias exactas del divorcio o la separación legal para una mujer extranjera y sus hijos, qué efecto tendrá sobre su situación de residencia y la de sus hijos, y cómo se dividen los bienes de los ex cónyuges.

38. **La Sra. Belmihoub-Zerdani** dice que, aunque el informe que se está examinando no contiene información pertinente al artículo 16, en el informe inicial de Liechtenstein figuran datos pormenorizados a este respecto y ha podido comprobar que las leyes que rigen el matrimonio se ajustan al artículo 16, con excepción del apartado e) del párrafo 1 sobre los derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos.

39. Aunque en el informe se indica que el sistema de salud pública garantiza el acceso de todos a los servicios de planificación de la familia, el seguro de salud no cubre los métodos anticonceptivos legales. Pregunta si las autoridades aplican esta política para aumentar la tasa de nacimientos o si, de hecho, están discriminando contra la mujer. Liechtenstein debe adoptar medidas urgentes, de conformidad con el artículo 2 y con las recomendaciones Nos. 24 y 25, para que las políticas de planificación de la familia se ajusten al artículo 16.

40. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) señala que no ha dicho que el artículo 4 no sea jurídicamente vinculante. No obstante, este artículo no obliga automáticamente a los Estados Partes a instituir cupos. En lo que respecta a la falta de información sobre el artículo 16, dice que el Comité no ha planteado muchas preguntas de seguimiento después de la presentación del informe inicial de su país. No obstante, desde ese informe la edad mínima legal para contraer matrimonio, que anteriormente era 20 años para los hombres y 18 años para las mujeres, ha pasado a ser 18 años tanto para los hombres como para las mujeres.

41. En respuesta a las preguntas sobre el divorcio, el orador dice que no es necesario indicar causas al presentar una demanda de divorcio y que los fondos de

pensiones y los ahorros se consideran bienes comunes. En respuesta a la pregunta sobre la planificación de la familia, confirma que el seguro de salud en Liechtenstein no cubre los métodos anticonceptivos y observa que en otros países sucede lo mismo. Su delegación ha tomado nota de la importancia asignada por el Comité a la recomendación general No. 24.

42. **La Sra. Kubik** (Liechtenstein) dice, con respecto al divorcio, que el sistema jurídico ofrece tres opciones: el divorcio basado en una petición conjunta de los cónyuges; el divorcio tras una separación de tres años como mínimo; y el divorcio a causa de diferencias irreconciliables. Las parejas también pueden simplemente separarse, sin divorciarse. Respecto de la división de los bienes conyugales en caso de divorcio, el tiempo que las mujeres han dedicado a la crianza de los hijos se considera un aporte financiero y se tiene en cuenta al dividir los bienes conyugales.

43. Una mujer también tiene derecho a reclamar una parte de la pensión de su ex esposo como indemnización por el tiempo que no estuvo en condiciones de trabajar. En todos los casos, los bienes conyugales se consideran comunes y se dividen por partes iguales en caso de divorcio. Las mujeres pueden reclamar el pago de la pensión alimenticia de conformidad con la ley. La cuantía de este pago se determina sobre la base del tiempo que la pareja ha estado casada, la edad de la mujer y la edad de los hijos. Los hombres también pueden solicitar el pago de alimentos de sus ex esposas si han trabajado en el hogar.

44. **La Sra. Schindler** (Liechtenstein) dice que, según la ley, el permiso de residencia de un extranjero divorciado de un nacional de Liechtenstein se revisa automáticamente. En la revisión se tienen en cuenta factores como la integración de los hijos de la pareja en el sistema escolar. La decisión de retirar el permiso se fundamenta, en última instancia, en el bienestar de los hijos; por lo general se permite a la mayoría de los extranjeros con hijos permanecer en el país.

45. **El Sr. Ritter** (Liechtenstein) dice que, en lo que atañe a las uniones de hecho, el problema es que no hay una definición jurídica de lo que constituye este tipo de unión y por ahora las parejas quedan libradas a su propia suerte. Algunas adoptan el mismo enfoque que las parejas casadas y celebran un contrato. Cabe destacar que algunas empresas del sector privado

reconocen a las parejas de hecho en un pie de igualdad con las parejas casadas.

46. **La Sra. Tan** pregunta si el permiso de residencia de un cónyuge extranjero expira en caso de divorcio si la pareja no tiene hijos o si los hijos aún no están en edad de integrarse en la escuela.

47. **La Sra. Schindler** (Liechtenstein) dice que, por lo general, el permiso de residencia de un cónyuge extranjero expira en caso de divorcio si la pareja no tiene hijos. No obstante, cada situación se examina por separado y un cónyuge cuyos hijos no se hayan integrado en la escuela también puede mantener su permiso de residencia.

48. **La Presidenta** dice que, aunque Liechtenstein ha adoptado muchas iniciativas positivas para instituir la igualdad de la mujer, persisten muchos problemas en los ámbitos de la participación política y el empleo. Le desconcierta que algunas personas en Liechtenstein creen que las mujeres no han alcanzado la igualdad con los hombres porque no lo desean. Las mujeres no han alcanzado la igualdad con los hombres porque el medio social ha impedido el establecimiento de una sociedad igualitaria.

49. **El Sr. Wenaweser** (Liechtenstein) reconoce que en su país no se ha alcanzado la igualdad plena entre el hombre y la mujer y dice que su Gobierno sigue empeñado en el logro de dicha igualdad sin dilaciones. Si bien compete a Liechtenstein aplicar la Convención, el Comité tiene la obligación de ayudarlo a hacerlo velando por que sus observaciones finales sean pertinentes a las cuestiones que se examinaron ese día.

Se levanta la sesión a las 17.10 horas.