

Distr.: General
8 May 2007
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة
الدورة التاسعة والثلاثون
٢٣ تموز/يوليه - ١٠ آب/أغسطس ٢٠٠٧

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتصل بالنظر في التقريرين الدوريين الثاني والثالث

ليختنشتاين

مسائل عامة

١ - يرجى تقديم معلومات بشأن إعداد التقريرين الدوريين الثاني والثالث، بما في ذلك بيان المكاتب الحكومية المشاركة في الإعداد ونطاق مشاركتها وما إذا كان التقريران قد عرضا على البرلمان قبل تقديمها.

قام مكتب الشؤون الخارجية بتنسيق إعداد التقريرين. ويتولى المكتب مسؤولية الحصول على المعلومات والبيانات ذات الصلة من المكاتب الحكومية المعنية. وكان معظم ما ورد في التقريرين من مسؤوليات مكتب تكافؤ الفرص. ومن بين المكاتب الحكومية الأخرى التي اشتركت في العملية، مكتب الهجرة وجوازات السفر، ومكتب التدريب المهني، ومكتب الصحة العامة، والشرطة الوطنية، ومكتب التعليم، ومكتب الشؤون الاجتماعية، ومكتب الشؤون الاقتصادية. ووردت معلومات أيضا من المحكمة ومن مكتب المدعي العام. وأُتيحت التقارير، بعد أن وافقت الحكومة عليها، على موقع ليختنشتاين الرسمي على الإنترنت ليطلع عليها الجمهور. ولم يُعرض التقريران بشكل منفصل على البرلمان. وسيحاط



البرلمان علما بعرضهما على اللجنة في إطار التقارير التي تقدمها الحكومة إلى البرلمان عن أنشطتها.

ومثلما أوصت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، تضمّن إعداد التقرير الدوري الثالث أيضا المنظمات غير الحكومية. ودُعي جميع أعضاء شبكة ليختنشتاين النسائية، ويبلغ عددهم حاليا ١٧ منظمة، إلى تقديم بيانات. وأُغتتم خمس من تلك المنظمات الفرصة. وقد تُرجمت البيانات وقُدّمت إلى أمانة اللجنة.

المسائل القانونية والآليات المؤسسية

٢ - مع أن ليختنشتاين سحبت تحفظها على المادة ٩ (٢) من الاتفاقية، إلا أنها لا تزال متمسكة بتحفظها على المادة ١ من الاتفاقية، فيما يتعلق بالالتزامات الناشئة بموجب المادة ٣ من دستور ليختنشتاين. يرجى بيان ما إذا كانت هناك جهود تبذل لمراجعة التحفظ بغرض سحبه.

تنصّ المادة ٥٥/٣ (في صيغتها القديمة والمنقحة) على أن قانون الإمارة هو الذي يحدد مسائل توارث العرش داخل الأسرة المالكة في ليختنشتاين، وسن بلوغ الأمير الحاكم، وولي العهد، وأي ترتيبات وصاية. فالدولة تعترف باستقلالية ذلك القانون فيما يتعلق بالترتيبات المتعلقة بهذه الجوانب من نظام الدولة.

وقانون الإمارة قانون مستقل بذاته. وهو مصدر قانوني خارج عن تشريعات الدولة. وينبغي النظر إلى الصلة بين قانون الدولة ومضمون قانون الإمارة من زاوية ازدواجية النظام القائم في إمارة ليختنشتاين. ونظرا لهذه الازدواجية في نظام الدولة، فإن المعايير القانونية الناشئة عن استقلالية الإمارة فيما يتصل بتأثيرها على الدولة (انظر المادة ٥٥/٣) تتطلب موافقة البرلمان ونشر تلك الموافقة، بما في ذلك الأحكام ذات الصلة من قانون الإمارة.

ووفقا للنظرية السائدة، ترتب على وضع دستور عام ١٩٢١ إقرار واعتماد القوانين المتعلقة بالعائلة المالكة في الوقت نفسه إلى درجة أن تلك القوانين تحكم المسائل الواردة في المادة ٥٥/٣. فأصبحت لذلك جزءا من النظام القانوني في ليختنشتاين وملزمة قانونا.

وفيما يتعلق بخلافة العرش، يتضمن قانون الإمارة (الجريدة الرسمية لليختنشتاين، ١٩٩٣، العدد ١٠٠، المقال ١٢) قاعدة البكرية المباشرة، التي وضعت منذ قرون، والقاضية بتولي أكبر مولود لأقدم سلالة في عائلة الأمير العرش. وهذه القاعدة قائمة منذ عام ١٦٠٦؛ وأصبحت بعد اعتماد القوانين المذكورة أعلاه جزءا من النظام القانوني لليختنشتاين اعتبارا من وضع قانون عام ١٩٢١.

٣ - يرجى توضيح العلاقة القائمة بين مكتب تكافؤ الفرص ولجنة المساواة بين الجنسين وتقسيم العمل بينهما.

تتولى لجنة تكافؤ الفرص، بوصفها هيئة استشارية حكومية دائمة، المسؤوليات التالية:

- تقديم توصيات ومقترحات إلى الحكومة بشأن التدابير المتصلة بالمساواة بين المرأة والرجل؛
 - تقديم بيانات في سياق إجراءات التشاور بشأن المقترحات التشريعية الصادرة عن الوزارات الحكومية التي تؤثر في المساواة بين المرأة والرجل في ليختنشتاين؛
 - إعداد البيانات التي تطلبها الحكومة أو الوزارات الحكومية.
 - الاتصال بالجمهور عن طريق التقارير عن أعمال اللجنة وعن المواضيع أو الأحداث المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل؛
 - متابعة التطورات في مجال المساواة بين المرأة والرجل في ليختنشتاين، ورصد ما يُتخذ من تدابير، وتقديم تقارير دورية عن ذلك إلى الحكومة.
- ويُجمل قانون المساواة بين الجنسين مسؤوليات مكتب تكافؤ الفرص (فقط في مجال المساواة بين المرأة والرجل) على النحو التالي:

- (١) يعمل مكتب تكافؤ الفرص على تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة. وهو يسعى إلى تحقيق تلك المساواة قانوناً وفعالاً.
- (٢) وتحقيقاً لذلك الغرض، يقوم المكتب بمهام منها بالخصوص:
 - (أ) إرشاد السلطات والأشخاص في مجال المساواة بين الجنسين؛
 - (ب) القيام بأنشطة الاتصال بالجمهور؛
 - (ج) إجراء البحوث والتوصية باتخاذ السلطات والأشخاص للتدابير المناسبة؛
 - (د) الإسهام في إعداد النصوص التي تسنها الدولة، في حدود صلة تلك النصوص بالمساواة بين الجنسين؛
 - (هـ) التعاون مع المؤسسات العامة والخاصة في وضع برامج ومنتجات لتعزيز تكافؤ الفرص، والاشتراك في المشاريع الرامية إلى تحقيق ذلك؛

(و) استعراض طلبات المنح في إطار المادتين ١٦ و ١٧ ورصد تنفيذ برامج الدعوة.

(٣) تنص الفقرات من ٢ (أ) إلى ٢ (ج) على استقلالية مكتب تكافؤ الفرص في أدائه لمهامه.

ولذلك فإن مسؤوليات لجنة المساواة بين الجنسين تختلف عن مسؤوليات مكتب تكافؤ الفرص (فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل)، وذلك على النحو التالي: لجنة المساواة بين الجنسين لا تسدي المشورة إلى السلطات أو الأشخاص العاديين، واتصالها بالجماهير محدود، وهي لا تجري بحوثاً؛ ولا تضع برامج دعوة، ولا تستعرض طلبات المعونة في إطار قانون تكافؤ الفرص. وخلافاً لمكتب تكافؤ الفرص، لا تنفذ لجنة المساواة بين الجنسين مشاريع خاصة بها. فالمشاريع تبدأها اللجنة بالتشاور مع المكتب، في حين يكون التنفيذ من مشمولات المكتب. وإضافة إلى ذلك، فإن البيانات عن إجراءات التشاور وغيرها من الإجراءات، تصاغ وتعرض بشكل مشترك كلما أمكن.

٤ - ترحى الإشارة إلى الترتيبات التي وُضعت لكي لا يؤدي توسيع نطاق ولاية مكتب تكافؤ الفرص إلى إضعاف الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة.

مثلما ذُكر في التقرير الثالث، كانت نقطة انطلاق توسع نطاق مكتب المساواة بين الجنسين ليصبح مكتب تكافؤ الفرص هو التفطن إلى أن تعزيز تكافؤ الفرص مجال تشترك فيه عدة مجالات ومكاتب يسمح بتركيز جميع المهام المتعلقة بتكافؤ الفرص في مكتب وحيد، ولإدارة بالتصدي بشكل أفضل للظروف المحيطة وللأثر الذي يحدثه التمييز في مختلف المجالات. وفيما يتصل بتعزيز المساواة بين الجنسين، يسمح تجميع المجالات المواضيعية بإبراز أشكال التمييز المتعدد ضد المرأة والتعرف عليه والتصدي إليه.

وفي مكتب تكافؤ الفرص، قُسمت المجالات المواضيعية إلى: المساواة بين الجنسين، والهجرة، والإدماج، والتمييز الاجتماعي، والإعاقة، والتوجه الجنسي:

- مكتب تكافؤ الفرص ما يعادل وظيفتين كامل الوقت. ويُخصص ما يعادل وظيفة واحدة كامل الوقت لمجال المساواة بين الجنسين. ويعادل ذلك مستوى ملاك ما كان لمكتب المساواة بين الجنسين. وقُسمت المهام بين موظفين في المكتب.
- يعمل أحد الموظفين ٤٠ في المائة من الوقت. وهو يُخصص ذلك الوقت بأكمله لمسألة المساواة بين الجنسين؛

- وتخصص موظفة أخرى بـ ٦٠ في المائة من وقتها لمسألة المساواة بين الجنسين. أما الـ ٤٠ في المائة المتبقية فتخصصها لمسائل الإعاقة والتوجه الجنسي، وإدارة المكتب؛
- ويتولى مسائل الهجرة والإدماج والتميز الاجتماعي موظف يقوم بـ ٦٠ في المائة من أعباء العمل.

ويحتفظ أعضاء مكتب تكافؤ الفرص بسجل لأعمالهم. ويسمح السجل بتعقب وتوثيق تفاصيل العمل الذي يقومون به كل نصف ساعة. وتُستعمل هذه الأداة في التحقق من عدد الساعات التي تُقضى في العناية بكل مجال من المجالات.

ومن المرجح أن يُراجع في عام ٢٠٠٩ الهيكل التنظيمي الجديد لمكتب تكافؤ الفرص الموسع ولجنة المساواة بين الجنسين. وسيوفر ذلك التقييم أيضا معلومات عن الأهمية الحالية لمسألة المساواة بين الجنسين.

العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

٥ - يرجى إيضاح التدابير التي يجري اتخاذها لتخفيض معدل بطالة النساء في مختلف القطاعات، وما لتلك التدابير من تأثير.

فيما يتعلق بالتدابير التي اتخذت في مجال سوق العمل والرامية إلى تحسين فرص العمالة المتاحة للمرأة، يسلك مكتب الشؤون الاقتصادية الذي يتولى تنظيم هذه المسائل نهجا يقوم على الطلب وعلى الاحتياجات: تُقيّم احتياجات كل فرد بحيث يمكن اتخاذ التدابير المناسبة. ورغم أن ذلك يعني عدم إتاحة أي برامج مؤسسية للمرأة، فإن هذا النهج يأخذ في اعتباره تماما احتياجات المرأة. كما تكفل هذه الطريقة إجراء استعراض فردي لفعالية التدابير المتخذة. وليس من المستبعد القيام ببرامج توضع تحديدا من أجل المرأة في المستقبل، بشرط وجود حاجة من طرف طالبات العمل، و، تبعاً لذلك، تحسين فعالية التدابير من أجل مساعدة النساء المتضررات.

وجدير بالإشارة أيضا المساعدة التي يقدمها مكتب تكافؤ الفرص إلى المرأة التي تنوي العودة إلى حياتها الوظيفية بعد فترة تفرغ لحياها الأسرية^(١).

٦ - يشير التقرير الدوري الثالث إلى توافر مرافق رعاية الأطفال في ليختنشتاين. فما هي التدابير الأخرى التي وضعت لتمكين المرأة من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية ومن مواصلة مسيرتها المهنية؟

(١) انظر CEDAW/C/LIE/3، الجزء ٢، الفرع الثالث، المادة ٢.

التعميم المتعلق بالعمل بعض الوقت - في عام ٢٠٠٦ تحوّل التعميم 1997/81/EC المتعلق بالعمل بعض الوقت في ليختنشتاين إلى قانون. ويدعم التعديل التشريعي الناتج عن ذلك^(٢) تشجيع العمل بعض الوقت وبالتالي التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة الوظيفية. ويقضي القانون المدني العام حاليا بأن ينظر أرباب العمل في طلبات الموظفين التحول من العمل كامل الوقت إلى العمل بعض الوقت والعكس. وينص على تيسير وصول الموظفين العاملين بعض الوقت إلى المناصب الإدارية وحصولهم على التدريب المهني وتيسير حراكهم الوظيفي (انظر القانون المدني العام، المادة ٣٦ (أ)). وينص التعديل أيضا على معاملة العاملين بعض الوقت نفس معاملة العاملين كامل الوقت (القانون المدني العام، المادة ٨ (ب)).

وأُسفرت حملات التوعية، من قبيل المعرض المتنقل "التوازن بين الأسرة والوظيفة" عن تزايد إقبال أرباب العمل في القطاع الخاص على نماذج ساعات العمل المرنة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، بدأت حملة "المساواة بين الجنسين لها ثمارها". والهدف من الحملة هو توعية العمال وأرباب العمل بقانون تكافؤ الفرص. ومن المواضيع التي تناولتها الحملة منع التمييز ضد العاملين بعض الوقت.

وفي ١٧ أيار/مايو ٢٠٠٦، دعا البرلمان الحكومة إلى دراسة عدة مسائل اجتماعية - سياسية بغية وضع دعم هادف يستجيب لاحتياجات الأسر الفعلية. ومن بين تلك المسائل ما يتعلق بكيفية تحسين التوفيق بين الأسرة والحياة الوظيفية. ومن المتوقع أن تُعرض نتيجة الدراسة على البرلمان قبل نهاية هذا العام.

وفي إطار السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص للجميع، التي تشترك فيها ليختنشتاين بنشاط، يجري التخطيط لعقد اجتماع حول موضوع تكافؤ الفرص في أماكن العمل، وسيخصص جزء منه للمساواة بين الجنسين في العمل.

الإدارة الوطنية - في عام ١٩٩٩، أصدرت الإدارة الوطنية مرسوما يتعلق بساعات العمل^(٣). ويضع ذلك المرسوم عدة نماذج لساعات العمل المرنة في الإدارة الوطنية. وتقوم جميع نماذج ساعات العمل على نظام ساعات العمل المرنة. وفي الحالات التي تسمح فيها طبيعة العمل بالمرنة، يستجيب ذلك النظام لاحتياجات الموظفين ورغباتهم، قدر الإمكان، بتحديد ساعات العمل المناسبة. وفيما يلي نماذج ساعات العمل المتاحة:

(أ) العمل كامل الوقت، بساعات نظامية منتظمة؛

(٢) .LGBI. 2006 No 46

(٣) .LGBI. 1999 No. 112

(ب) نموذج سنوي لساعات العمل يُحدد فيه مجموع ساعات العمل السنوي خلال السنة التقويمية القادمة بـ ٧٠ إلى ١٠٥ في المائة من عبء العمل المتفق عليه في عقد العمل؛

(ج) العمل بعض الوقت؛

(د) تقاسم العمل، وفيه يتقاسم موظفان أو أكثر وظيفة واحدة.

تطبيق مرسوم ساعات العمل في الإدارة الوطنية - تتيح الإدارة الوطنية عموماً عدداً كبيراً من الوظائف للعمل بعض الوقت بالمقارنة بغيرها من أرباب العمل. ومعظم تلك الوظائف تشغلها نساء. ففي ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧، كان لدى الإدارة الوطنية ٨٦٥ موظفاً، منهم ٢٢٨ يعملون بعض الوقت. وتشغل النساء ١٨١ وظيفة من وظائف العمل بعض الوقت تلك. ويُسمح عادة للموظفات الراغبات في التخفيف من عبء عملهن بعد الوضع بذلك، إذا أمكن التوصل إلى اتفاق بذلك الشأن مع المكتب المعني. وفي السنوات الأخيرة بدأ يتناقص عدد النساء اللاتي يتخلين تماماً عن حياتهن الوظيفية بعد ولادة الطفل الأول، وقليل منهن يواصلن العمل كامل الوقت. ومعظم النساء يخفضن من عبء عملهن بعد ولادة الطفل الأول بما بين ٥٠ و ٨٠ في المائة. وهذا الاتجاه يدعمه طبعاً ما تقدمه الإدارة من مرافق داخلية لرعاية الأطفال.

هياكل المدارس النهارية - اتخذت الحكومة في ١٧ أيار/مايو ٢٠٠٦ قراراً باعتماد تدابير تتعلق بـ "الهياكل النهارية - المدارس النهارية". وتنوي الحكومة إنشاء مدرستين نهاريتين أو مدرستين نهاريتين لبعض الوقت في موقعين موجودين، للسنة الدراسية ٢٠٠٧-٢٠٠٨، بالتعاون مع بلديتي المنطقتين. ودُعيت جميع البلديات إلى "تضمين أعمالها التنسيقية والإئتمانية دعماً لمن يعيل أسرة بمفرده/بمفردها ودعماً للحياة الوظيفية للأبوين". وأوصت الحكومة أيضاً بأن يوسع جميع مديري المدارس الخدمات التي يوفرها في مجال "المساعدة على أداء الواجبات المنزلية/الدروس الخاصة" وفقاً للاحتياجات، وإطلاع الأبوين على وجودها.

التنقيح الكامل لقانون التدريب المهني - عُرض مقترح الحكومة في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ للمناقشة. والغرض من التنقيح هو تعزيز تكافؤ الفرص. مثلاً، ستتاح عدة خيارات للحصول على شهادات مؤهلات لا تتوقف بالضرورة على المسار التعليمي. وهذه المرونة المعززة لا تدعم فقط تكافؤ الفرص المتاحة لكل من المرأة والرجل، وإنما يستفيد منها كل من لم يستفد في السابق، لأي سبب كان، من الفرص التعليمية المتاحة. ومن المتوقع أن ينظر البرلمان في مشروع القانون المتعلق بالتدريب المهني في قراء أولى في خريف ٢٠٠٧.

”على طريق الاعتراف بالمديرين الأسريين“ - فاز هذا المشروع الذي تقدم به مركز الإعلام والاتصال للمرأة بجائزة تكافؤ الفرص في آذار/مارس ٢٠٠٦. ويرمي هذا المشروع إلى تعميق الوعي بالإنجازات التي تحققت في مجال العمل الأسري، وإكساب ذلك العمل مهارات تخفف من عبئه وتقيمه وتفتح المجال أمام الاعتراف به في دنيا العمل والتعليم. وستحقق بهذه الطريقة عدة تحسينات ملموسة يستفيد منها العاملون داخل الأسرة، نساء ورجالا. وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، انطلق المشروع في مناسبة نُظمت بحضور عدة متكلمين. ونُظمت في آذار/مارس أيضا حلقات عمل للقيام بتقييمات أولية وتخطيط المسارات الوظيفية. ومن المشاريع المقررة الأخرى، تنظيم حلقات دراسية لتمكين المديرين الأسريين من تطوير واستخدام مهاراتهم.

٧ - ما هي نسبة الآباء والأمهات المستفيدين من الإجازة الوالدية منذ بدء العمل بها؟

ليس في الإمكان الإجابة على هذا السؤال بالتفصيل، بسبب عدم وجود إحصائيات شاملة ومنظمة في هذا المجال. وتوجد مؤشرات تتعلق بإجازات الوالدية في الدراسات الاستقصائية التي أجرتها شعبة الاقتصاد التابعة لمكتب الشؤون الاقتصادية في تموز/يوليه ٢٠٠٦ فيما يتصل بالإجابة على أسئلة تتعلق بتعزيز الحياة الأسرية.

واشتركت في الدراسة الاستقصائية ٢٨ مؤسسة يبلغ مجموع موظفيها ٦٩٢ ٨ شخصا كانوا يمثلون ٢٩ في المائة من مجموع الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. وكان ١٣ من المؤسسات المحيية تشغل ٢٥٠ موظفا أو أكثر.

وفي ٢٨ من المؤسسات المشتركة في الدراسة، أصبحت ١٨٧ امرأة أمّا بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ و ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. ومن بين هذه النساء الـ ١٨٧، استقالت ٩٨ امرأة (٥٢ في المائة) بعد ميلاد الطفل الأول). وكشفت الدراسة أن ٢٨ موظفا وموظفة استخدموا إجازة الوالدية المتاحة في المؤسسات الـ ٢٨ المشتركة في الدراسة. ١٨ امرأة و ١٠ رجال. وفي جميع الحالات الـ ٢٨، كان الموظفون يعملون في مؤسسات كبيرة يبلغ عدد موظفيها ٢٥٠ شخصا أو أكثر.

وفي الإدارة الوطنية، استخدم ٨ موظفين إجازة الوالدية، منهم ٥ رجال.

العنف الموجه ضد المرأة

٨ - يرجى تقديم معلومات مستكملة عن حالة مشروع قانون مساعدة الضحايا، بما في ذلك بيان ما إذا كان البرلمان قد اعتمده، وذكر محتوياته ومدى التقدم المحرز في تنفيذه.

اعتمدت الحكومة مشروع قانون مساعدة الضحايا في أيار/مايو ٢٠٠٦. والهدف من المقترح، أي تقديم أحسن مساعدة ممكنة إلى الضحايا، سيتحقق على أساس عمادتي "الإرشاد" و "المساعدة المالية". وقد نظر البرلمان في مشروع القانون في قراءة أولى في حزيران/يونيه ٢٠٠٦. ولم تكن فحوى مشروع القانون محل خلاف^(٤). ومن المتوقع الآن أن ينظر البرلمان في مشروع القانون في قراءة ثانية خلال دورة حزيران/يونيه. ولا يُتوقع إدخال تغييرات على مضمون مشروع القانون.

وأهم أهداف مشروع قانون مساعدة الضحايا هو تقديم الرعاية المناسبة للضحايا وأسرههم. ولذلك أنشئ مكتب إرشاد الضحايا. وهدفه تقديم المساعدة اللازمة في مختلف الحالات وتلبية الاحتياجات الطبية، والنفسية، والاجتماعية، والمادية، والقانونية، أو في حالة العجز عن تقديم تلك المساعدة، العثور على الجهات المناسبة القادرة على تقديم المعلومات اللازمة للضحايا. وينبغي كفاءة المساعدة العاجلة والفورية على مدار الساعة، وكذلك المساعدة في الأجل الطويل. ويجري حالياً وضع مفاهيم لتطبيق خدمات الإرشاد بشكل يراعي احتياجات ضحايا الجرائم ومع كفاءة استعمال الموارد والمعارف المتاحة.

وتشمل المساعدة المالية توفير الدعم القانوني الشامل وكفالة الحق في التعويضات. ويغطي الدعم القانوني التكاليف الفعلية التي يتكبدها المحني عليهم في المقاضاة، مثل رسوم المحاكم ورسوم الخبراء، كما يغطي توفير محام بالجان إذا ما استوجبت الحالة المالية للمحني عليه ذلك. ويرمي ذلك الدعم إلى مساعدة المحني عليهم على المطالبة باستحقاقاتهم من الجناة ومن شركات التأمين مثلاً.

وترمي تلك الأحكام أيضاً إلى تمكين المحني عليهم من الحصول على تعويضات من الدولة عما لحق بهم من ضرر مادي أو غير مادي، في حالة عدم حصولهم على تعويضات كافية، أو على أية تعويضات، من أطراف ثالثة. والتعويضات عن الأضرار غير المادية إعراب عن اعتراف المجتمع بالحالة الصعبة التي يمر بها المحني عليه، وجزء من الحماية الشاملة المقدمة لهم، وفيها مراعاة خاصة لحالة من تعرضوا لاعتداءات جنسية وللأضرار غير المادية التي تلحق بهم والتي تتجاوز بكثير الضرر المادي. وخلافاً للتعويضات عن خسارة الممتلكات، لا يكون التعويض عن الضرر غير المادي متناسباً مع دخل المحني عليه. وقد حُددت مبالغ قصوى لشكلي التعويض.

(٤) يستند المقترح إلى قانون مساعدة الضحايا السويسري، الذي نُقح في عام ٢٠٠٦. ولأسباب تتعلق بالتصنيف التشريعي، كان على ليختنشتاين أن تنتظر اكتمال ذلك التنقيح. وقد أسفر ذلك عن تأخير في اعتماد مشروع قانون مساعدة الضحايا في ليختنشتاين.

- ٩ - يرجى تقديم بيانات مستكملة عن انتشار جميع أشكال العنف الموجه ضد النساء، بما في ذلك العنف المنزلي والمضايقة الجنسية.
- ١٠ - يرجى تقديم معلومات عن عدد الشكاوى من العنف الموجه ضد النساء وعدد حالات مقاضاة الجناة، وكذلك عدد أحكام الإدانة الصادرة والعقوبات المفروضة في هذا الصدد.

قانون الحماية من العنف

سجلت الشرطة ٢٨ حالة من حالات العنف المنزلي في عام ٢٠٠٦. وفي خمس من الحالات، طُرد الجاني من المنزل، وفي عشر حالات أخرى مُنع من العودة إلى المنزل. وفي سبع حالات، كان كل من الزوجين مقترفا وضحية لذلك العنف. وبلغ مجموع المتضررين من العنف خلال عام ٢٠٠٦ من الأطفال/المراهقين ٤. وفتحت مقاضاة جنائية في ١٢ حالة عنف منزلي.

وفي الربع الأول من عام ٢٠٠٧ (كانون الثاني/يناير - آذار/مارس ٢٠٠٧)، تدخلت الشرطة في ٨ حالات عنف منزلي. وشهدت حالتان طردا للجاني وثلاث حالات منعه من العودة إلى المنزل. وبحلول ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧، فُتحت ٤ قضايا جنائية. ولا تزال القضايا الأربع مفتوحة.

الاعتداء على السلامة الجنسية

فُتح في عام ٢٠٠٦ تحقيقان في عمليتي اغتصاب. وقدمت دعوى في الحالة الأولى بيد أنها لم تسفر عن إدانة. وفي السنة نفسها، فتح ١٤ تحقيقا حول مضايقات جنسية. ووُجهت في ٤ حالات منها تهم. وأسفرت ثلاث منها عن إدانات.

ومن بين مجموع ٢٨ امرأة توجهت في عام ٢٠٠٦ إلى دار المرأة في ليختنشتاين لطلب المساعدة، قررت ١٥ منهن البقاء في دار المرأة مدة قصيرة على الأقل. وكان من بينهن ١١ امرأة مقيمة في ليختنشتاين، و ٤ مقيمات في سويسرا. وبلغ مجموع الأيام التي قضته النساء في دار المرأة طلبا للمساعدة ٤٧٢ يوما. واستجاب الفريق العامل في دار المرأة لـ ٥١٦ طلب مساعدة وردت عن طريق الهاتف أو الاتصال الشخصي. وكانت ٩٦ طلبات المساعدة بالهاتف لها صلة مباشرة بالعنف المنزلي.

١١ - في سياق قانون الحماية من العنف، أدت غالبية تدخلات الشرطة إلى الوساطة (انظر التقرير الثالث). يرجى إيضاح الفروق بين الوساطة ودعوات التماس التوجيه المعنوي الموجهة إلى مكتب الشؤون الاجتماعية. وكيف ساهم قانون الحماية من العنف في منع العنف الموجه ضد النساء والقضاء عليه؟ وهل أجرت الحكومة تقييما لفعاليتها منذ اعتماده في عام ٢٠٠١؛ وإذا كان الأمر كذلك، فماذا كانت نتائج التقييم؟

إن صياغة هذا البيان في ذلك التقرير تثير الالتباس. فالوساطة والإرشاد اللذين يقوم بهما مكتب الشؤون الاجتماعية ليسا عمليتين مختلفتين. وعندما يستنتج ضابط شرطة يقوم بالوساطة على عين المكان بأن الحالة تتطلب إرشادا متعمقا يقدمها خبراء، يُحال الأشخاص المعنيون إلى مكتب الشؤون الاجتماعية. ولذلك فإن الإرشاد الذي يقدمه ذلك المكتب هو استمرار للوساطة التي بدأت على عين المكان وواصلها خبراء مدربون على ذلك.

ومثلما سبق ذكره في التقرير، تولى ليختنشتاين أهمية قصوى للتعاون الإقليمي في مجال المساواة بين الجنسين. والظروف الاجتماعية في ليختنشتاين وفي البلدين المجاورين، النمسا وسويسرا، لا سيما في المناطق الحدودية، متشابهة إلى حد بعيد. وقد أجرى مكتب تكافؤ الفرص ومكتب الشؤون الاجتماعية في هذا الصدد مقارنة غير رسمية بين تواتر انتهاكات التشريعات المتعلقة بالحماية من العنف في كل من ليختنشتاين والنمسا. ولم يكن الغرض من المقارنة نشر نتائجها، بل استكشاف الاتجاهات العامة والاستدلال بها في الأعمال التي تقوم بها المكاتب الحكومية في هذا المجال. وكشفت المقارنة بوضوح أنه لا توجد فروق كبيرة بين ليختنشتاين والبلد المجاور من حيث تواتر انتهاكات قوانين الحماية من العنف. ونسبة تلك الحالات متقاربة جدا، مع أخذ تناسب عدد السكان في الاعتبار. بيد أن المقارنة تبين أيضا مدى تقلب البيانات الإحصائية في ليختنشتاين. وذلك بسبب العدد المطلق المنخفض من الانتهاكات (حوالي ١٦ في السنة)، فاختلف العدد قليلا من سنة إلى أخرى يؤدي إلى تغيرات شديدة في الإحصائيات.

١٢ - يرجى تقديم مزيد من المعلومات بشأن برنامج ومدة تدريب أفراد الشرطة والموظفين القضائيين والمرشدين المعنيين بالقضايا المتعلقة بالعنف الموجه ضد النساء.

يتلقى جميع أفراد الشرطة وشرطة المرور المعيّنين حديثا تدريباً أساسياً يدوم يوماً على التعامل مع مشاكل العنف. ويُقدّم تدريب متواصل في عدة حلقات عمل تناقش فيها حالات حقيقية. ويسمح ذلك بدراسة حالات إفرادية دراسة متعمقة. ويسمح التدريب المتواصل على أساس حالات حقيقية حدثت في ليختنشتاين أيضا بالتعمق في دراسة الظروف والاحتياجات المحددة، مثل كون البلد صغيراً مما يجعل أفراد الشرطة يعرفون شخصياً الجاني أو المجني عليه.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، بدأ سريان صيغة منقحة جزئياً من قانون الإجراءات الجنائية تدعى "قانون حماية الضحايا". والهدف من ذلك التعديل التشريعي هو تحسين المركز القانوني للضحايا في الإجراءات الجنائية، باستحداث حق إجرائي يكفل لهم أقصى قدر ممكن من المعاملة باحترام. ويراعي التعديل بشكل خاص مصالح الضحايا من الشباب وضحايا الاعتداءات الجنسية. وإثر بداية تطبيق هذه الأحكام، تلقى جميع القضاة والمدعين تدريباً في مجال حماية الضحايا.

التمثيل السياسي واتخاذ القرار

١٣ - لا تزال نسبة تمثيل النساء متدنية في الحكومة والبرلمان والمجالس البلدية واللجان والمجالس الاستشارية والهيئات العامة الأخرى. فما هي التدابير التي يجري اتخاذها لتحقيق اشتراك المرأة اشتراكاً كاملاً وعلى قدم المساواة في هذه الهيئات، بما في ذلك استخدام تدابير خاصة مؤقتة وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية والتوصيتين العامتين رقم ٢٣ ورقم ٢٥ الصادرتين عن اللجنة؟

في فترة الولاية ٢٠٠٣-٢٠٠٧، بلغ نصيب المرأة من مناصب المجالس البلدية ٤, ٢٧ في المائة. وقد حددت لجنة المساواة بين الجنسين هدف زيادة نصيب المرأة في انتخابات عام ٢٠٠٧. وتحقيقاً لذلك الغرض، أجرت اللجنة مباحثات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ مع وسائل الإعلام والقادة المحليين لحزب المواطنين التقدميين، والاتحاد الوطني. وشملت المباحثات بحثاً أجراها الدكتور ويلفرد ماركسر عن "الفرص الانتخابية المتاحة للمرأة في الحياة السياسية في ليختنشتاين"، ودراسات استقصائية عن المترشحات أجرتها شبكة ليختنشتاين النسائية بعد انتخابات ٢٠٠٥ البرلمانية. وأشارت اللجنة أيضاً إلى الموارد المتاحة مثل قاعدة البيانات التابعة للتجمع النسائي، والقائمة المرجعية للأحزاب السياسية، والدورة الدراسية السياسية.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، نُشر مقال بإحدى الصحف لتشجيع النساء على النشاط السياسي. وفي مورين، وشان، نُظمت مناسبات في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ للنساء المهتمات بالنشاط السياسي. واشتركت في تلك المناسبات التي نظم أحداثها ميسرون مستشارات ورئيسات البلديات. وقدمت المشاركات إلى بلدياتهن تقارير عن تلك الأعمال ودعوتهم النساء إلى الاشتراك في العمل السياسي.

وفي الانتخابات البلدية لعام ٢٠٠٧، ترشحت ٥٢ امرأة للمجالس البلدية. وانتخبت ٢٩ امرأة. وبذلك أصبحت نسبة النساء في المجالس البلدية حاليا ٢٧,٣ في المائة. وانتُخبت نسبة ٥٥,٨ في المائة من جميع المرشحات، و ٥٣,٨ في المائة من جميع المرشحين. ولجميع البلديات الـ ١١ رئيس رجل. ولـ ٥ من تلك البلديات نائبة رئيس عيّنها المجلس البلدي. واستنادا إلى البيانات التي أدلي بها إلى حد الآن في المناقشات السياسية، من المرجح أن ترفض الأغلبية فكرة فرض تدابير إلزامية. وكان الإجراء الأساسي الذي نوقش في الماضي هو تحديد حصص.

التعليم والقوالب النمطية

١٤ - يرجى بيان التدابير التي تتخذها الحكومة لتشجيع الشباب والشبان على النظر في طائفة مهنية أوسع نطاقا بدلا من التركيز المضيق على الاختيارات المهنية التقليدية، ومدى تأثير هذه التدابير بمرور الوقت.

تتناول الحكومة هذه المسألة على عدة مستويات وتسعى إلى توسيع الخيارات الوظيفية المتاحة للشابات والشبان. وهي تتجه، في سعيها ذلك، إلى عدة فئات: الأبناء، المعلمون، أوساط الأعمال، الأطفال، الشباب. والنهج لا يقتصر في تركيزه على الخيارات الوظيفية، فقد اتُخذت مبادرات لتعميق الوعي على عدة أصعدة.

ومثلما ورد في التقرير، أنشئ فريق "صور الرجال". ويرمي المشروع الذي وضعه الفريق للاحتفال بـ "عيد الأب"، مثلا، إلى توسيع الخيارات الوظيفية للشابات والشبان. والخيارات الوظيفية للفتاة تتوسع بشكل خاص لأن معظم الآباء يعملون في المجالات التي يعمل فيها الرجال عادة، مما يتيح للفتيات الاطلاع جيدا على مجالات عملهم اليومية.

حلقات العمل في مراكز التعليم المتواصل - ترمي حلقات العمل إلى تشكيل مواقف المرأة عن طريق تقريب الشخصيات النسائية التي أثرت في التاريخ من وجدان الشباب. وتذكر مختلف النساء اللاتي أصبحن جزءا من التاريخ، يبدو التاريخ في نظرنا في صورة أشمل، كصرح اشترك كل من الرجل والمرأة في بناءه. ومن الأهداف الأخرى لحلقات العمل تعميق الوعي بالقهر الذي تعاني منه المرأة منذ أمد بعيد، والتفكير في أسباب ظهور الحركات النسائية، التي أدت في نهاية المطاف إلى الاحتفال باليوم الدولي للمرأة. ونُظمت حلقات العمل في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ في شكل دروس في إطار التعليم المتواصل.

وينظم مكتب المسائل الجنسية والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، وبرنامج نصائح ومعلومات للشباب، ودار غوتنبرغ أياما دراسية للفتيات والشبان منذ عام ٢٠٠٤.

وقد أسهمت تلك المناسبات الخاصة بكل من الجنسين في تعزيز المساواة بين الفتيات والشبان في فترة البلوغ. والمناسبات لا تقتصر على التثقيف الجنسي، وإنما تناقش أيضا العلاقة بين الشباب وبين الأدوار التي يتوقعون القيام بها، وعلاقتهم مع الجنس الآخر. وفاز المشروع بالجائزة الثانية لتكافؤ الفرص في عام ٢٠٠٤.

الحمالات والمبادرات الموجهة إلى الشبان - بدأ المشروع المتعلق بالبيداغوجيا المراعية لنوع الجنس في اجتماع معنون "أحلام الفتيات - أحلام الصبيان" في عام ٢٠٠٢. وتضمن المشروع سلسلة من المحاضرات، وسلسلة من حلقات العمل، وتدريبا سنويا لمدرسي رياض الأطفال وسنوات الابتدائي الأولى. وبالطبع فإن للأنشطة التي تركز على أحد الجنسين تأثيرا على أيضا على الجنس الآخر. وكان الهدف هو القضاء على الصور النمطية، وتوسيع مجالات الاستكشاف والأنشطة الحياتية للصبيان (والفتيات) وفتح الأفق أمامهم وإعطائهم حرية اكتشاف الجديد.

ولم يكن الغرض من أي من تلك التدابير التأثير فورا. بيد أن من شأن إعادة النظر في أدوار الجنسين، وإظهار أوسع الفرص الوظيفية، وتوعية الأطفال، والشباب، والمدرسين، والقائمين بالأعمال التجارية، والأبوين أن يحدث تغييرا في السلوك في الأجل المتوسط.

١٥ - يرجى تقديم بيانات عن الطلبة المتخرجين من التعليم العالي تكون مصنفة حسب الجنس ومقسمة حسب مجالات الدراسة والاتجاهات على مر الوقت.

لم تتغير نسب النساء منذ تقديم آخر تقرير في عام ٢٠٠٦. بيد أن تغييرات طفيفة طرأت في عدد الخيارات المتاحة في الدراسة. ونظرا لصغر العدد المطلق لطلبة المرحلة الثالثة في ليختنشتاين، فإن للتغيرات الطفيفة أثر كبير على النسب. وفي عام ٢٠٠٦، بلغت نسبة الطالبات في العلوم الإنسانية والاجتماعية ٣٩,٥ في المائة (وكانت ٤٣,٣ في السنة الدراسية ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ و ١٨,٨ في المائة في الحقوق (١٩,٦ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ و ١٤,٧ في المائة في الاقتصاد والأعمال التجارية (١٢ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ و ١٢,٤ في المائة في الطب (١٠,٢ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

ويدرس الطلاب الذكور أساسا الاقتصاد والأعمال التجارية (٢٨,٣ في المائة، وكانت النسبة ٢٥,٥ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ وتأتي العلوم الإنسانية والاجتماعية في المرتبة الثانية بـ ٢١,٧ في المائة (٢٠,٤ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ ثم الحقوق بنسبة ١٩,٨ في المائة (١٨,٢ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛ وتأتي العلوم الصحيحة والعلوم الطبيعية في المرتبة الرابعة بـ ١٤,٣ في المائة (١٧,١ في المائة في ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

١٦ - حسبما ورد في التقرير الدوري الثالث، اتخذ مكتب تكافؤ الفرص عددا من التدابير لمحاربة القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين. يرجى تقديم معلومات عما إذا كان قد أجري تقييم لتأثير تلك التدابير؛ وإذا كان الأمر كذلك، يرجى بيان الدروس المستخلصة وكيفية الاستهداء بها في وضع السياسات.

لم تُقيّم التدابير التي اتخذها مكتب تكافؤ الفرص بعد من حيث فعاليتها. بيد أن المكتب يقوم بتجميع التدابير التي يتخذها كل سنة ويقدمها إلى الحكومة. ويوضع مفهوم لكل مشروع وكل حملة. وتُحدّد في هذا المفهوم بدقة الأهداف المنشودة ومعايير بلوغها. ويُقيّم المشروع - أو الحملة - بعد الانتهاء منه وفق المعايير المحددة في المفهوم. ويرمي العديد من تلك التدابير إلى إحداث تغيير في المواقف. ولا يمكن قياس النجاح أو الفشل قياسا مباشرا في هذا المجال.

١٧ - يرجى مناقشة صورة المرأة في وسائط الإعلام. وهل أجري أي تحليل لدور وسائط الإعلام في إدامة القوالب النمطية المتعلقة بدور كل من الجنسين أو مكافحتها؛ وإذا كان الأمر كذلك، فما هي إجراءات المتابعة المتخذة استجابة لنتائج أي تحليل من هذا القبيل؟

تراقب لجنة المساواة بين الجنسين منذ سنوات الصورة التي تعطيها الصحف والمخطة الإذاعية في ليختنشتاين لكل من الرجل والمرأة. وتجري اللجنة أيضا مباحثات مع العاملين في وسائط الإعلام (كل سنة أو سنتين). وجرت آخر المباحثات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وتُنَاقَش الصورة التي تعطيها وسائط الإعلام للمرأة باستعمال أمثلة ملموسة. ووُجّهت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ رسالة إلى كل من الصحيفتين الوطنيتين تسترعي الانتباه إلى قلة الصور المنشورة عن المرشحات إلى المجالس البلدية.

الصحة

١٨ - يرجى إيضاح سبب عدم تغطية التأمين الصحي الحكومي لمنع الحمل.

الوصول إلى خدمات تنظيم الأسرة مكفول للجميع في إطار النظام الصحي العام. وتقدم خدمات إرشاد الحوامل مشورة مهنية فردية في حالات الحمل غير المرغوب فيه، مع تقديم الدعم إلى المرأة خلال الحمل وبعده. وتتلقى النساء أيضا مساعدة طبية ونفسية من أطباء ومعالجين نفسانيين. وتكاليف تلك الخدمات تغطيها جزئيا خطط التأمين الصحي. والأموال العامة لا تغطي منع الحمل القانوني في ليختنشتاين.

ولم يُبلغ عن أي حالة في ليختنشتاين تسبب فيها هذا الوضع في صعوبات. ويعود ذلك أساسا إلى أن مستوى المعيشة في ليختنشتاين مرتفع. والبيئة الاقتصادية الجيدة تكفل لمعظم السكان دخلا مريحا.

النساء المهاجرات وملتزمات اللجوء

١٩ - يرجى تقديم معلومات عن فرص العمل، والضمان الاجتماعي، وخدمات الرعاية الصحية المتاحة للنساء المهاجرات من غير مواطني المنطقة الاقتصادية الأوروبية.

العمالة

قانون الهجرة

تنص أحكام قانون الهجرة المتصلة بعمل العمال المهاجرين على ما يلي:

١ - وفقا للمادة ١٤ من المرسوم المتعلق بتنقل الأشخاص (جريدة ليختنشتاين الرسمية، LGB1. 2004 No. 153، على المواطنين الأجانب الراغبين في العمل الحصول على موافقة على ذلك أو إذن بذلك. وينص المرسوم أيضا على استثناءات (مثلا، خلال الأيام الثمانية الأولى من فترة تدوم ٩٠ يوما، لا يخضع مقدمو الخدمات إلى شرط الحصول على الموافقة أو الإذن).

٢ - وفقا للمادة ١٥ من المرسوم، يُشترط لحصول العامل الأجنبي على الموافقة أو الإذن أن يكون تعيينه في وظيفة وبمرتب وبشروط عمل مألوفة في موقع العمل ذلك وطابعه وحالة سوق العمل السائدة آنذاك.

٣ - تنص الفقرة ١ من المادة ٧٢ من المرسوم على أن لزوجة العامل ولأطفاله المعالين المواطنين لبلدان ثالثة والمقيمين بصفة قانونية في ليختنشتاين الحق في العمل في ليختنشتاين، ما دام الإذن المقدم للشخص الذي يقوم على أساسه حق الأسرة في جمع شملها صالحا. وتنص الفقرة ٢ على أن العمالة الذاتية تستوجب الحصول على ترخيص بالإقامة طويل الأجل، يمكن الحصول عليه بعد مضي ٥ أو ١٠ سنوات. وتطبق هذه الأحكام رهن بما تنص عليه أحكام التشريعات المتخصصة.

عقد العمل

تنطبق نفس الأحكام القانونية على عقود عمل جميع العمال في ليختنشتاين. ولا توجد اختلافات محددة بين العلاقات المهنية للمواطنين أو المقيمين، أو من يجتازون

الحدود للعمل. وكل عامل ملزم بنفس القانون المتعلق بعقود العمل الوارد في الفقرة ١١٧٣ (أ) من القانون المدني العام.

الأجر

تُناقش الأجور عادة بين أرباب العمل والعمال. ويمكن للشركاء الاجتماعيين أن يبرموا اتفاقات تتعلق بالأجور أو اتفاقات جماعية تتعلق بالعمالة. والحكومة لا تحدد سوى المبادئ التوجيهية المتعلقة باتفاق العمل الموحد وبالأجر الأدنى للعمال المحليين والزراعيين.

قانون العمل

ينطبق قانون العمل ومراسيمه الخمسة أيضا على جميع الأشخاص العاملين في ليختنشتاين، أي أنه لا توجد اختلافات محددة بين العلاقات المهنية للمواطنين أو المقيمين، أو من يجتازون الحدود للعمل. وتتناول بعض أحكام قانون العمل ومراسيمه الخمسة مسائل السلامة المهنية والحماية الصحية، وخطط العمليات التجارية والصناعية والموافقة عليها، وعدد ساعات العمل، ومدة الراحة، ومسؤوليات العامل ورب العمل، وهناك أحكام خاصة بفئات محددة من العمال مثل الشباب والحوامل.

خدم المنازل

خدم المنازل وأرباب عملهم ملزمون باحترام اتفاق العمل الموحد (اتفاق العمل الموحد لخدم المنازل، المنشور في الجريدة الرسمية لليختنشتاين في ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، الجريدة الرسمية، LGB1. 1998 No.2) وتطبيق أحكام الأجر الأدنى التي تحددها الحكومة. وهذه الأحكام خاضعة أيضا لأية أحكام إلزامية أو تكميلية ترد في قانون عقود العمل وأحكام القانون العام.

ويحكم اتفاق العمل الموحد نطاق العلاقة المهنية، ومسؤوليات الطرفين، وساعات العمل، والوقت خارج ساعات العمل، والإجازات، والأجور، والضمان الاجتماعي، وتاريخ بداية تلك العلاقة وانتهائها. وتأخذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأجور في اعتبارها سن العامل ودرجة تعليمه ونوع النشاط المهني. وهي تشمل أيضا الخدمة المتزلية مقابل الأكل والسكن، وعمل جليسة الأطفال.

وبإمكان خدم المنازل، مثلهم مثل غيرهم من العمال، أن يتصلوا بمكتب الشؤون الاقتصادية ل طرح ما قد يكون لديهم من أسئلة تتعلق بقانون العمل، والحصول منه على أي معلومات لازمة.

الضمان الاجتماعي

يخضع عمال البلدان الثالثة في ليختنشتاين لنظام الضمان الاجتماعي القانوني. وهم معفون من التغطية الإلزامية بالضمان الصحي إذا كانوا ممن يجتازون الحدود للعمل. وبإمكانهم الحصول على إعفاء من خطط المعاشات التقاعدية المهنية إذا لم يكونوا يعملون باستمرار في ليختنشتاين. وعندما يغير الطرف المؤمن عليه مقر إقامته إلى خارج ليختنشتاين، يتواصل دفع استحقاقات تأمين الشيخوخة والخلف، والتأمين على العجز، وخطط التأمين المهني^(٥).

الصحة

يخضع المقيمون في ليختنشتاين والعاملون فيها لنظام إلزامي للتأمين الصحي وضد الحوادث. ويحصل المؤمن عليهم على الخدمات الصحية في البلد بدون قيود. وبإمكانهم الاستفادة من المرافق الصحية في سويسرا والنمسا.

٢٠ - يرجى بيان ما إذا كان النظر يجري في تمكين النساء من التماس الحصول على مركز اللاجئيين على أساس الاضطهاد بسبب نوع الجنس.

يستند تعريف اللاجئ في المادة ٥ من قانون قبول طالبي اللجوء ومن هم بحاجة إلى حماية (قانون اللاجئيين؛ LGB1. 1998 No. 107) إلى الحكم المتعلق بذلك الموضوع في اتفاقية ٢٨ تموز/يوليه ١٩٥١ المتعلقة بمركز اللاجئيين (اتفاقية اللاجئيين)، وليختنشتاين طرف فيها. وتورد الفقرة ١ من المادة ٥ تحديداً أن الاضطهاد على أساس نوع الجنس سبب معترف به لحماية من يتعرض للاضطهاد. وخلال المشاورات بشأن قانون اللاجئيين، رحبت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئيين أيضاً باعتراف قانون ليختنشتاين بالاضطهاد على أساس نوع الجنس.

البروتوكول الاختياري

٢١ - ما هي التدابير التي يجري اتخاذها للتعريف بالبروتوكول الاختياري وتشجيع استخدامه؟

أضيف إلى موقع ليختنشتاين الرسمي على الإنترنت فصل جديد عن حقوق المرأة تحت باب السياسة الخارجية/حقوق الإنسان. ويتضمن الفصل عرضاً للاتفاقية والبروتوكول

(٥) يقتصر تطبيق هذا المبدأ في حالة التأمين على العجز، الذي يدفع ٢٥ في المائة من الاستحقاقات (في حالة العجز الخفيف) على الأشخاص المقيمين في ليختنشتاين.

الاختياري. وتوجد أيضا معلومات عن دورة الأمم المتحدة الخاصة عن "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين، والتنمية، والسلام في القرن الحادي والعشرين"، ومنهاج عمل بيجين، وتنفيذه في ليختنشتاين. ونُشرت في موقع الإنترنت المذكور النصوص التالية المتعلقة بسياسة ليختنشتاين في مجال النهوض بحقوق المرأة:

- نص الاتفاقية
 - نص البروتوكول الاختياري
 - التقارير الدورية الثلاثة التي قُدمت إلى اللجنة إلى حد الآن عن تنفيذ الاتفاقية
 - الملاحظات الختامية للجنة عن التقرير الدوري الأول
- ويسمح ذلك للمجتمع المدني بالاطلاع على الوثائق والمواد الرئيسية عن الاستراتيجيات الدولية وسياسات ليختنشتاين في مجال النهوض بحقوق المرأة.
- وفي اليوم الدولي للمرأة، نُشرت مقالات في جميع الصحف الوطنية تسترعي الانتباه إلى السياق القانوني العالمي والدولي للنهوض بحقوق المرأة، والتدابير الوطنية التي اتخذت لإعمال تلك الحقوق.