

Distr.: General  
25 September 2007  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة التاسعة والثلاثون

محضر موجز للجلسة ٧٩٨ (القاعة باء)

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٧، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيدة ديريام (المقرّر)

المحتويات

النظر في التقارير المقدّمة من الدول الأطراف في إطار المادة ١٨ من الاتفاقية (تابع)

التقريران الدوريان الثاني والثالث المقدمان من لختنشتاين (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي تقديم التصويبات بإحدى لغات العمل. كما ينبغي تبيّنها في مذكرة وإدراجها في نسخة من المحضر وإرسالها في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشر المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر أية تصويبات لمحاضر جلسات هذه الدورة في وثيقة تصويب واحدة عقب انتهاء الدورة بفترة وجيزة.



هذه التدابير إلى النتائج المنشودة يمكن النظر في اتخاذ تدابير أخرى.

٤ - السيدة كوبيك (لختنشتاين): قالت إنه يتم حالياً وضع "مجموعات إعلامية" من الكتب والمواد من أجل جميع المستويات التعليمية، ولكنها لا تعرف حجم النسبة المئوية للكتب التي تتسم بحساسية إزاء النوع، وإن كان بعضها جاء من مقاطعة زيورخ التي تتميز بتقدم واسع النطاق في هذا الصدد. ويشجّع المدرسون على طرح المنظور الجنساني خلال عملية التعليم التي يمارسونها. وقد نُظمت حلقات للعمل في ٨ آذار/مارس عام ٢٠٠٦ وفي عام ٢٠٠٧ بشأن نماذج الأدوار بالنسبة لصغار السن الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٨ سنة فأثبتت مدى شعبيتها وسوف تتواصل مستقبلاً.

المواد ١٠ إلى ١٤

٥ - السيدة زو ساو كياو: وجّهت التهنئة إلى حكومة لختنشتاين على إنجازاتها وطلبت معلومات بشأن معدلات تخرُّج البنات والبنين في المدرسة الابتدائية والمدارس الوسطى وما إليها، وتساءلت عن عدد سنوات التعليم الإلزامي، معربة عن الاهتمام بتلقي معلومات بشأن نسبة المدرسات والمدرسين.

٦ - وأكدت على أن الدولة المقدّمة للتقرير لا بد وأن تبين ما إذا كان قد أُخذت تدابير استباقية إضافية للقضاء على القوالب النمطية التقليدية في اختيار مجالات الدراسة، وما إذا كان هناك تدابير قائمة ذات آثار إيجابية. وفيما يتعلق بالتدريب المهني الأساسي طلبت إيضاحات بشأن حقيقة أن الأمر يبدو وكأن المجالات المفتوحة أصغر بكثير أمام النساء طبقاً لصفحة ٣٦ من التقرير (CEDAW/C/LIE/3).

٧ - السيدة أروشا دومنغويز: أوصت بأن يتضمن التقرير المقبل إحصاءات أحدث عهداً عن العمالة لكي يضم أي تغييرات تم اتخاذها نتيجة التدابير الجديدة وقانون الفرص

في غياب السيدة سيمونوفيتش، تولت الرئاسة السيدة ديريام (المقرّر)

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/٠٠.

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف في إطار المادة ١٨ من الاتفاقية (تابع)

التقريران الدوريان الثاني والثالث المقدمان من لختنشتاين (CEDAW/C/LIE/2، CEDAW/C/LIE/3؛ Add.1 و CEDAW/C/LIE/Q/3)

١ - بدعوة من الرئيسة، اتخذ أعضاء وفد لختنشتاين أماكنهم عند طاولة اللجنة.

المواد ٧ إلى ٩ (تابع)

٢ - السيد فينأفيزر (لختنشتاين): قال إن المعونات المقدّمة لدعم الأحزاب السياسية تناسب مع تمثيلها في البرلمان. أما فكرة العمل بمبالغ دعم غير متناسبة لتلك الأحزاب التي لديها حصص داخلية فقد تم رفضها لأنها قد تفضي إلى طلبات على أنواع مختلفة من أوجه الدعم غير المناسبة مما يؤدي إلى نظام بالغ التعقيد. وأوضح أن هناك آليتين لتعيين القضاة، فمناصب الفئة الأولى التي تتألف من قضاة محترفين ومتفرغين يتم الإعلان عنها وتقدّم الطلبات من أجلها من جانب الأشخاص المهتمين. ومن عامي ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٥ ارتفع تمثيل المرأة في هذه المناصب بنسبة ٢٥ في المائة. أما تعيينات الفئة الثانية من القضاة فتتم بواسطة الأحزاب السياسية.

٣ - وبرغم أن الحصاص أمر ممكن على أساس تدبير مؤقت وخاص بموجب المادة ١/٤ من الاتفاقية قال إنه ليس هناك التزام بالعمل بها وقد اتخذت حكومة لختنشتاين بالفعل عدداً من التدابير الخاصة ذات الطبيعة المؤقتة. وإذا لم تُفرض

سوق العمل، سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت. وفيما يتصل بالإجازات الوالدية غير المدفوعة، فالمعلومات مطلوبة بشأن نمط استخدام هذه الإجازات وما إذا كان كلا الوالدين يستفيدان عادة من مبلغ الحد الأقصى.

١١ - **الرئيسة:** تكلمت كعضو في اللجنة فقالت إن التمييز المهني والأقفي في موقع العمل يوضح وجود عقبات لا تزال تحول دون الوصول إلى مساواة الأمر الواقع في التوظيف برغم التأكيد على المساواة من الناحية القانونية. وسألت عمّا إذا كان هناك أي رصد للمعاملة المتساوية من جانب أرباب العمل للمستخدمين المتفرغين أو غير المتفرغين، كما تساءلت عمّا إذا كانت النساء، بوصفهن يشكلن أغلبية العاملين على أساس غير متفرغ، قد وصلن إلى هذا الوضع بسبب عدم ضمان المعاملة المتساوية ومن ثم فالرجال لا يقبلون هذا العمل غير المتفرغ، وعمّا إذا كان هناك قنوات للتعامل مع الشكاوى المقدمة في هذا الشأن، وهل ينطبق قانون تنظيم ساعات العمل أيضاً على القطاع الخاص وكيف يتم إنفاذه، وهل هناك أي تدابير للإنفاذ مثل فرض جزاءات على أصحاب الأعمال؟

١٢ - وتساءلت كذلك عمّا إذا كان هناك معلومات متاحة بشأن نتائج البحث الذي قامت به الحكومة عن القضايا الاجتماعية والسياسية المختلفة من أجل تهيئة دعم يستهدف الأسر. بما يستجيب لاحتياجاتها الفعلية. كما أن حظر التمييز في قانون عقود العمل لا ينطبق فقط إلا على إنهاء العقد دون أن يغطي مجالات التوظيف والأجر والترقية وما إلى ذلك. وهناك أيضاً قانون المساواة بين الجنسين المفترض أن يحمي المرأة من التشغيل على أساس متساو مع الرجل وبحيث تتمتع بنفس الشروط، وتساءلت عمّا إذا كان هناك تضارب بين قانون عقد العمل وبين قانون مساواة الجنسين.

المتكافئة. وأعربت أيضاً عن رغبتها في مزيد من المعلومات بشأن فئات العاملين لحسابهم الخاص. ولأن السيد ريتير أشار إلى أن قطاع الأعمال ما زال صغيراً للغاية فهي تريد أن تعرف نوعية النساء اللاتي يتولين الإدارة في قطاع الأعمال وما إذا كُنَّ ينوين العمل في المشاريع الأسرية بدلاً من الأعمال التجارية المكتملة النضج.

٨ - ومضت تقول إن التقرير الثاني أشار إلى جدول الأعمال السنوي المرن الذي تم إقراره في عام ١٩٩٩ ولكن التقرير الثالث لم يحتو على أي إشارة إلى جهد للمتابعة في هذا الصدد في حين أن اللجنة مهتمة بأن تعرف الأثر الناجم بالنسبة للرجال والنساء، وإلى أي درجة يمكن لهذا الترتيب أن يؤثر على المرأة في مجالات أخرى مثل الضمان الاجتماعي. وأخيراً، أعربت عن قلقها إذ قرأت أن ثغرة الأجور زادت عند مستوى الأجور العليا وتساءلت عمّا إذا كان هذا يمثل دليلاً على التمييز أو أن النساء أصبحن أقل اهتماماً بالترقية.

٩ - **السيدة سيغا:** لاحظت أن الزيادة في حصة التعليم العالي للشابات من شأنها أن لا تحل بالضرورة مشكلة التمييز في العمل. ومن المهم تشجيع المرأة على دراسة المزيد من الموضوعات غير التقليدية، ولا بد أن تتخذ الحكومة إجراءات أكثر فعالية في هذا الشأن. كما أن اللجنة تتساءل عمّا إذا كانت الحكومة قد أجرت أي دراسات استقصائية بشأن الأسباب التي جعلت نساءً كثيرات ينخرطن في وظائف غير متفرغة وعمّا إذا كان ذلك بمحض اختيارهن.

١٠ - وأعربت عن اهتمامها بأن تعرف لماذا استقال نصف النساء العاملات من وظائفهن بعد إنجاب طفل على النحو المبين في الردّ على السؤال ٧ (CEDAW/C/LIE/Q/3/Add.1)، كما تساءلت عمّا إذا كان قد تم إجراء أي دراسة استقصائية لمعرفة ما إذا كُنَّ يرغبن في معاودة الدخول بعد ذلك إلى

١٦ - وأوضحت أنه لا تتوافر للأسف أرقام فيما يتعلق بهوّة الأجور وأن هذا الجانب سيتم إدراجه في التقرير المقبل، وإن كان متوسط رواتب الرجال أعلى لأن هناك مزيداً من الرجال في المواقع القيادية ولأن الرجال ينجحون إلى الحصول على مزيد من المؤهلات ولا سيما بالمقارنة مع النساء الأكبر سنّاً. ويحتاج الأمر إلى تدابير فعّالة لزيادة حصة النساء في المواقع القيادية بالإدارة العامة.

١٧ - ومضت تقول إن عدد النساء المنخرطات في أعمال غير متفرغة يزيد على الأرجح لأنهن يسعين إلى التوفيق بين مسؤوليات الأسرة والعمل. وكثير من النساء يخترن معاودة الدخول في قوة العمل بعد ١٠ أو ١٥ سنة من مولد طفل، وغالباً ما يبدأن بموقع للعمل غير المتفرغ ثم يزداد عبء عملهن مع تقدّم عمر الأطفال. وتُبذَل جهود حالياً لدعم هؤلاء النساء. وبموجب قانون الفرصة المتكافئة يظل بوسع المرأة أن تتقدم للانخراط في دورات أو برامج تدريبية. وقد أُحرِيت دراسة عن معاودة انخراط المرأة في قوة العمل من أجل توضيح ما يمكن أن يزيد من سلاسة هذه العملية. كما وُضعت توصيات لتيسير التحوّل من العمل المتفرغ للعمل لبعض الوقت وفي حالات التمييز يمكن للنساء اتخاذ إجراءات في إطار قانون الفرصة المتكافئة.

١٨ - وأوضحت كذلك أن ترتيب ساعات العمل المرنة لا ينطبق على القطاع الخاص ولا يمكن اتخاذ إجراءات بجزئات ضد أرباب العمل. بموجب قانون المساواة الجنسانية ولكن بموجب قانون العمل ذاته. وقد استجابت الحكومة رداً على أسئلة البرلمان في هذا الشأن في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ والبيانات المتصلة بالعمل غير المتفرغ والعمل المتفرغ تم تقديمها بالفعل إلى اللجنة. وطبقاً لتعداد ٢٠٠٥، اتضح أن أكثر من ٣٠٠٠ من النساء ممن تزيد أعمارهن عن ١٩ سنة في الأسر المعيشية ذات الأطفال يعملن على أساس متفرغ أو لبعض الوقت. وفيما يتصل بعدد النساء المستقيلات بعد

١٣ - السيد فينوزر (لختنشتاين): قال إن هناك تسع سنوات من التعليم الإلزامي في لختنشتاين. وفيما كان من الأفضل إدراج إحصاءات أحدث للعمالة فإن توقيت التقرير كان من أسباب غياب تلك الإحصاءات. وفيما يتصل بالعاملين لحساب أنفسهم وأنواع المشاريع التي تنخرط المرأة في سلكها، لاحظ أن المشاريع في لختنشتاين تفتح إلى أن تكون صغيرة الحجم، وهناك عدد قليل من الشركات التي تستخدم أكثر من ٢٥٠ عاملاً وهو أمر مرموق في ضوء حجم البلاد. وقال إنه لا يجوز مزيداً من المعلومات بشأن الفئات المختلفة من العاملين لحساب أنفسهم.

١٤ - وأوضح أنه برغم عدم وجود هوّة في مجال الأجور في الإدارة الوطنية فإن مرتبات النساء في المتوسط أقل من مرتبات الرجال باعتبار أن عدد النساء في المراكز القيادية أقل. كما تتلقى النساء ٢٠ أسبوعاً من إجازة الأمومة المدفوعة ويحق لكلا الوالدين إجازة لمدة ثلاثة أشهر وهي إجازة والدية غير مدفوعة. وبرغم أن نصف العاملات يستقلن بعد مولد الطفل فإن هذا الأمر لا يتصل باللوائح الحالية المعمول بها في مجال العمل.

١٥ - السيدة كويك (لختنشتاين): قالت إن قانون التدريب المهني الجديد يعزّز الفرص المتكافئة للمرأة، ومن المتوقع أن يساعد على توسيع نطاق المهن التي يختارها الشباب من الجنسين، كما أنه يجوي أحكاماً لدعم الشباب أو النساء الراغبات في معاودة الانخراط في قوة العمل بعد فترة من العمل في البيت، كما أن قانون الرواتب يتيح فرصاً لدعم المرأة. وقد تم إنشاء لجنة معنية بالفرصة المتكافئة في جامعة لختنشتاين في عام ٢٠٠٦ لكي تمثل شواغل المرأة ومن ثم فإن الطالبات والمستخدمات بالجامعة أصبح أمامهن إمكانية الحصول على خدمة للمشورة وعلى تسهيلات لرعاية الأطفال ويتم حالياً إعداد قواعد بشأن التحرش الجنسي والتنوع الجنساني.

٢١ - السيد فينأفيزر (لختنشتاين): أوضح أن النساء لا تتاح لهن خيارات أقل من حيث مسارات التدريب المهني ولكن ينجحن إلى اختيارات متنوعة أضيق من الرجال، كما أن هناك تحسناً ملموساً فيما يتصل بالانخراط في التعليم عبر السنوات الخمس والعشرين - الثلاثين الأخيرة ولا سيما في مجال التعليم العالي.

٢٢ - السيد ريتز (لختنشتاين): قال إن القانون والطب هما موضوعان كثيراً ما يقع عليهما اختيار الشابات، وأن كثيراً من الشابات افتتحن مكاتب للمحاماة أو عيادات للأطباء أو يعملن في ميدان المشورة القانونية. وكثير من التدابير تم اتخاذها لتشجيع المرأة على العودة إلى العمل بعد إنجاب الطفل بما في ذلك إصدار أحكام قانون الأجر الجديد الذي هياً سبيل المساعدة للنساء اللاتي يرغبن في معاودة الانخراط في قوة العمل. وثمة تدبير آخر له طبيعة "ناعمة" ويتمثل في المشروع الذي تقوم به منظمة غير حكومية في لختنشتاين لطرح شهادات تعترف بالفترات الزمنية التي تكون المرأة قد أمضتها في العمل لصالح أسرتها بما يساعدها على معاودة الدخول في سوق العمل. ويتطلب العمل في المنزل أيضاً تطوير المهارات التي يمكن أن يكون لها قيمة في موقع العمل بالسوق.

٢٣ - السيدة هالبرن-كاداري: أعربت عن خيبة أمل لأن الوفد لم يقدم معلومات بشأن هوة الأجر الفاصلة بين الرجال والنساء. وأشارت إلى البيانات الواردة في التقرير التي أوضحت أن الغالبية العظمى من المديرين والمهنيين الأكاديميين الذين يتربعون على مستوى القمة هم من الرجال، وقالت إنها ليست مقتنعة بأن الحكومة تعمل ما في وسعها للتصدي لهذا التمييز الطبقي على أساس نوع الجنس في سوق العمل. وتساءلت عما إذا كان ممكناً، في ظل قانون مساواة الجنسين، إجبار الشركات الخاصة على تنفيذ تدابير العمل الإيجابي. كما أرادت أن تعرف ما إذا كان قد تم سن

إنجاب طفلهن الأول لا تتوفر معلومات مكتملة. وثمة أعداد أقل فأقل من النساء العاملات في الإدارة الوطنية مستقلن. والقليلات جداً منهن يواصلن العمل المتفرغ في حين أن معظم النساء عمدن إلى تخفيض عبء العمل اللاتي يتحملنه، فضلاً عن وجود مرافق في موقع العمل لرعاية الأطفال.

١٩ - وطبقاً لتعداد عام ٢٠٠٠، هناك ٩٢٦ من الأسر المعيشية ذات الوالد الوحيد. مما يصل إلى عدد إجمالي يبلغ ٤٨١ ٢ نسمة. وهناك ٧٥٧ والداً وحيداً. بمن في ذلك ٤٩٠ امرأة وأبناء يقل سنهم عن ١٨ سنة. وفيما يتعلق بمدى توافر مرافق رعاية الطفل فإن العدد الإجمالي للأطفال في الرعاية النهارية ممن ليسوا ملتحقين بالمدرسة الابتدائية أو بمرحلة ما قبل المدرسة في عام ٢٠٠٥ كان ١٤٧ طفلاً. وإضافة إلى ١٤٠ طفلاً آخر كانوا مودعين في الرعاية النهارية لبعض الوقت. ورداً على سؤال أثير في الجلسة السابقة قالت إن نتائج دراسة تمثيلية عن الذكور والإناث من سن ١٨ سنة على الأقل أوضحت انخفاضاً في معدل المواليد بسبب عوامل بخلاف مصاريف بدء أسرة.

٢٠ - وخلصت إلى القول بأن كثيراً من الشباب يطالبون بالمزيد من مرافق رعاية الطفل وبتحسين الهياكل الأساسية في هذا الخصوص. وحتى عندما تتوفر بالفعل مثل هذه المرافق ثمة طلبات على المزيد من مراكز رعاية الطفل المتخصصة وعلى المزيد من المساهمات الفعالة من جانب المدارس. بما في ذلك تقديم وجبات الغداء والمساعدة في إنجاز الواجبات المدرسية. وثمة نتيجة أخرى للدراسة الاستقصائية تمثلت في الحاجة إلى مناقشة عامة لدور الرجل والمرأة ودور الأمهات والآباء. وثمة قضيتان محوريتان هما التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل وبين هياكل سوق العمالة كما كان من الأهمية أيضاً المواقف الاجتماعية إزاء الوالدية.

قانونية مجانية ويمكنها عند اللزوم أن ترفع دعاوى جماعية. وفيما يتصل بالإجراءات الإيجابية التي تتخذ بموجب قانون المساواة بين الجنسين قالت إن أحكام القانون تنطبق على القطاعين العام والخاص على السواء، ومع ذلك فإن مؤسسات القطاع الخاص التجارية ليست مُلزَمة بأحكامه في سعيها لتحقيق المساواة.

٢٨ - السيدة سيمونوفيتش: أشارت إلى التعليق الذي أبداه الوفد بأن لختنشتاين تعمل باستمرار على تنفيذ الاتفاقية فقالت إنه بموجب المادة ٢ منها فإن الدولة الطرف ملتزمة باتباع سياسة للقضاء على التمييز ضد المرأة دون تأخير، وعليها أن تتخذ التدابير القانونية نحو الإقرار العملي بهذه السياسة وتحقيقها. وفي هذا المضمار أكدت أن البيانات المتاحة توضح قصور المشاركة السياسية من جانب النساء.

٢٩ - وأكدت أن لختنشتاين ما زال عليها تعديل القانون الذي يعاقب النساء اللاتي يجرين عملية الإجهاض وأن اللجنة في توصيتها العامة رقم ٢٤ حثت جميع الدول الأطراف على حذف هذه الأحكام العقابية من قوانينها. وعلى ذلك فهي تتساءل عما إذا كانت لختنشتاين قد عمدت إلى الاستخدام الكامل للاتفاقية بوصفها صكاً من صكوك حقوق الإنسان من أجل إضفاء التغييرات اللازمة على تشريعاتها.

٣٠ - الرئيسة: تكلمت كعضو في اللجنة فقالت إن الاحتياجات الصحية تتجاوز الصحة الإنجابية، وأن الدول الأطراف مُلزَمة طبقاً للتوصية العامة رقم ٢٤ بالتصدي لقضية صحة المرأة بطريقة شاملة، وتساءلت عما إذا كانت لختنشتاين قد اتخذت تدابير محددة لتلبية الاحتياجات الصحية للمرأة على أساس تلك التوصية.

٣١ - السيدة تان: قالت إنه حتى في بلد ثري مثل لختنشتاين، فالوالد الوحيد، ولا سيما إذا كان أمّاً وحيدة،

أي تشريعات فيما يتعلق بالإنصاف في الأجور بحيث يتلقى العاملون أجراً متساوياً عن العمل المتساوي القيمة.

٢٤ - وفي معرض ملاحظتها أن دعوى واحدة فقط قُدمت في مجال التمييز في الأجور بموجب القانون منذ دخوله حيز النفاذ في عام ١٩٩٩، تساءلت كيف يمكن للمرأة أن تعرف ما إذا كانت تتعرض للتمييز فيما يتصل بالأجور، وما إذا كان أصحاب الأعمال يُلزمون بتقديم بيانات بشأن الأجور التي يدفعونها. وأخيراً، أعربت عن رغبة اللجنة أيضاً في معرفة الآليات القائمة لمساعدة النساء اللاتي يردن رفع قضايا ضد أرباب عملهن.

٢٥ - الرئيسة: تكلمت كعضو في اللجنة فقالت إن الدولة الطرف ملزمة بموجب الاتفاقية بكفالة التحقيق العملي الذي يُقرّ الحق في المساواة. وفيما نفّذت لختنشتاين عدداً من التدابير المرموقة فيما يتعلق بتكافؤ الفرصة في مجال العمل فإن النتائج المحققة ما زالت قاصرة ومن ثم فالحكومة لم تف بالالتزامات بموجب الاتفاقية.

٢٦ - السيد فينافيزر (لختنشتاين): وافق على أن بلده لم يحقق المساواة الكاملة، ومع ذلك فما زال يعمل جاهداً على تنفيذ الاتفاقية، وسوف يتخذ المزيد من التدابير لتعجيل بهذا التنفيذ. وفيما يتصل بالمسألة المتعلقة بالإنصاف في الأجور فهناك بند قانوني بشأن الإنصاف في الأجر يكفل المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.

٢٧ - السيدة كوبيك (لختنشتاين): قالت إن ليس هناك وسيلة رسمية يمكن من خلالها أن يُحدّد العاملون ما إذا كانوا يتلقون أجراً منصفاً بل يعتمدون ببساطة على المعلومات التي يمكنهم الحصول عليها من زملائهم. والنساء اللاتي يقاضين أرباب عملهن عن التمييز في الأجر يمكن أن يتلقين المعونة من مكتب الفرصة المتكافئة ورابطة الموظفين أو مكتب المعلومات والاتصالات للنساء. وهذه المنظمات تقدّم مشورة

سنوات وأن جميع النساء من حقهن الفحص الوقائي المجاني في مجال أمراض النساء كل سنتين ونصف.

٣٥ - السيد فينافيرز (لختنشتاين): قال إن عام ٢٠٠٠ شهد ٥٥٧ من أسر الوالد الوحيد و ٤٩٠ من الأسر التي كانت ترأسها نساء وأن البيانات التي طُرحت مؤخراً توضح أن متوسط الراتب السنوي للوالد الوحيد يبلغ ٦٢ ٧٥٠ فرنكاً سويسرياً. وخلص إلى القول بأن المبادرة التي نجم عنها أكبر أثر اقتصادي على أسر الوالد الوحيد تمثلت في دعم الإيجارات.

المادتان ١٥ و ١٦

٣٦ - السيدة هالبرن كاداري: لاحظت أن التقرير لم يتضمن أي إشارات إلى المادة ١٦ من الاتفاقية وأن نقص المعلومات جعل من المستحيل على اللجنة أن تقرر ما إذا كانت لختنشتاين قد التزمت بالاتفاقية فيما يتعلق بتلك المادة، كما أن الوفد عليه أن يقدم معلومات بشأن القوانين التي تنظم الزواج والطلاق، فهل الشخص الذي يرفع قضية طلاق عليه أن يسوق الأسباب، أو أن ما يسمى بحالات الطلاق غير المسيبة غير مسموح بها. كما تساءلت عما إذا كانت الخيانة من جانب أي من الزوجين يترتب عليها أي نتائج فيما يتعلق بالطلاق، وما هي الأسباب الاقتصادية للطلاق، وكيف يتم تقسيم الممتلكات، وكيف يتم تعريف القانون للممتلكات، وما إذا كان هذا التعريف يشمل الممتلكات غير المنقولة مثل المكتسبات في المستقبل، وما إذا كان قانون الطلاق ينص على نفقة إعالة، وما إذا كانت المرأة في رابطة الأمر الواقع لها نفس الحقوق مثل المرأة المتزوجة.

٣٧ - السيدة تان: سألت عن النتائج الدقيقة الناجمة عن الطلاق أو الانفصال القانوني بالنسبة لامرأة أجنبية وأبنائها، وما هي الآثار التي يمكن أن تترتب على وضعها من حيث

والعائلات التي لديها أطفال كثيرون ووالد عامل واحد، تواجه صعوبات مالية واسعة النطاق. وفي معرض الإشارة إلى ما ذكره الوفد بوجود نحو ٦٠٠ من أسر الوالد الوحيد في لختنشتاين طلبت تأكيداً بشأن هذا العدد وأرادت أن تعرف عدد عائلات الدخل المنخفض هناك وأسلوب تلقيها مبالغ الرعاية والرفاه الاجتماعي وما هو متوسط دخل تلك العائلات بالمقارنة مع متوسط دخل الأسر المعيشية.

٣٢ - السيد فينافيرز (لختنشتاين): وافق على أن الاتفاقية لا تتطرق للإقرار المتواصل بحقوق المرأة ومع ذلك فليس من الواقعي توقع تغيير الحالة بين عشية وضحاها وتلك حقيقة تعبر عنها المادة ٤ في الاتفاقية، فإحداث تغييرات قانونية شيء وإضفاء تغييرات على الورق شيء آخر لكن الأهم في النهاية هو الأثر العملي للإجراءات الرامية إلى تحقيق المساواة لصالح المرأة. وأكد على أن الإجهاض ما زال أمراً غير مشروع بموجب التشريعات ذات الصلة، ومع ذلك فقد مضى وقت منذ أن جرت مقاضاة أي طرف بموجب القانون وأخيراً، أكد لأعضاء اللجنة أن بلده يتعامل مع التوصية العامة رقم ٢٤ المتعلقة بالمسائل المتصلة بصحة المرأة.

٣٣ - السيدة كويك (لختنشتاين): قالت إنه طبقاً لمكتب الخدمات الاجتماعية تناقص عدد الأسر العاملة الفقيرة من ٣٧ في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٦ في عام ٢٠٠٧. أما أسر الوالد الوحيد وأسرة العاملين الفقراء فتتلقى أشكالاً مختلفة من المساعدات المالية وغيرها بما في ذلك معونات التأمين الصحي وعلاوات الأمومة ومعونات دعم الإيجار وفرص الوصول إلى مرافق رعاية الطفل وتقديم المشورة.

٣٤ - السيدة شنايدر (لختنشتاين): أجابت على السؤال المطروح بشأن احتياجات الرعاية الصحية المتخصصة للمرأة فقالت إن جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧ و ٧٠ عاماً من حقهم إجراء فحص صحي وقائي كل خمس

لختنشتاين لا يغطي منع الحمل. وأفاد بأن بلده لا ينفرد وحده في هذا المجال وذكر أن وفده أحاط علماً بتأكيد اللجنة على التوصية العامة رقم ٢٤.

٤٢ - السيدة كوبيك (لختنشتاين): قالت إنه فيما يتعلق بالطلاق فالنظام القانوني يتيح ثلاثة خيارات: طلاق يستند إلى طلب مشترك من الزوجين، وطلاق يتم بعد انفصال يدوم ثلاث سنوات على الأقل، ثم طلاق يتم بسبب خلافات لا سبيل إلى التوفيق بينها. وبوسع الأزواج الانفصال ببساطة دون أن يُطلق أحدهما الآخر. وفيما يتصل بتقسيم الملكية الزوجية عند الطلاق فإن الوقت الذي تكون قد أمضته المرأة في تربية أطفالها يُعد مساهمة مالية ويؤخذ بنظر الاعتبار لدى تقسيم الممتلكات الزوجية.

٤٣ - وأوضحت أن المرأة من حقها أيضاً المطالبة بجزء من المعاش التقاعدي لزوجها السابق باعتبار أن هذا تعويض عن الزمن الذي كانت فيه غير ممكنة من العمل، وإلا فإن الممتلكات الزوجية تُعد ملكية مشتركة وتُقسّم بالتساوي في حالة الطلاق. وبوسع المرأة أن تطالب بنفقة ومبالغ لإعالة الأطفال بموجب القانون، كما أن مبالغ المدفوعات يتم تحديدها على أساس المدى الزمني الذي استغرقه الزواج بين الطرفين، وعلى أساس سن المرأة وعمر الأبناء. ويستطيع الرجال أيضاً أن يطلبوا نفقة من زوجاتهم السابقات إذا ما كانوا يعملون في البيت.

٤٤ - السيدة شنايدر (لختنشتاين): قالت إنه بموجب القانون فإن تصريح إقامة الأجنبي الذي يُطلق رعية من رعايا لختنشتاين يتم استعراضه تلقائياً وهذا الاستعراض يراعي عوامل من قبيل دمج أبناء الزوجين في النظام التعليمي كما أن القرار المتعلق بما إذا كان يتم سحب التصريح يُتخذ في نهاية المطاف في ضوء النظر إلى مصلحة الأطفال كقاعدة، ومعظم الأجانب ممن لهم أبناء يُسمح لهم بالبقاء.

الإقامة ووضع أبنائها وكيف يتم تقسيم الأصول التي يمتلكها الزوجان السابقان.

٣٨ - السيدة بلميهوب - زرداني: قالت إنه برغم أن التقرير الحالي لا يضم معلومات تتعلق بالمادة ١٦ فإن التقرير الأولي الذي قدمته لختنشتاين أورد تفاصيل مسهبة في هذا الصدد. وقد اتضح لها أن القوانين التي تنظم الزواج تمثل إلى جميع أحكام المادة ١٦ باستثناء الفقرة ١ (هـ) بشأن حق الزوجين في تحديد عدد الأطفال وفترات المباحة في إنجابهم.

٣٩ - وبرغم أن التقرير يوضح ضمان سبل الوصول إلى خدمات تنظيم الأسرة للجميع كجزء من نظام الصحة العامة فإن الضمان الصحي لا يغطي طرائق منع الحمل المشروعة. وتساءلت عما إذا كانت السلطات تمارس مثل هذه السياسة لكي تزيد معدل المواليد أو أنها في الواقع تميّز ضد المرأة مؤكدة على ضرورة أن تتخذ لختنشتاين الإجراءات العاجلة طبقاً للمادة ٢ وللتوصيتين العامتين ٢٤ و ٢٥ من أجل أن تصبح سياساتها في مجال تنظيم الأسرة متسقة مع المادة ١٦.

٤٠ - السيد فينافيرز (لختنشتاين): قال إنه لم يذكر أن المادة ٤ ليست ملزمة من الناحية القانونية ومع ذلك فهذه المادة لا تُلزم الدول الأطراف بأن تطرح الحصص تلقائياً. وفيما يتصل بقلّة المعلومات بشأن المادة ١٦ ذكر أن اللجنة لم تطرح كثيراً من أسئلة المتابعة بعد تقرير بلده الأولي. ومع ذلك فمنذ التقرير المذكور تعيّر السن القانوني للزواج الذي كان في السابق ٢٠ سنة للرجل و ١٨ سنة للمرأة ليصبح ١٨ سنة للرجل والمرأة على السواء.

٤١ - وفي معرض الردّ على الأسئلة المتصلة بالطلاق قال إنه ليس من الضروري أن تُساق أسباب عند رفع قضية للطلاق، وأن أموال المعاشات التقاعدية والمدخرات تُعد ملكية مشتركة. وفي معرض الإجابة على السؤال المطروح بشأن تنظيم الأسرة أكد على أن التأمين الصحي في



مسؤولية اللجنة تتمثل في مساعدتها في هذا الشأن من خلال كفالة أن تكون تعليقاتها الختامية متصلة بالقضايا التي طُرحت اليوم للمناقشة.

رفعت الجلسة الساعة ١٠/١٧.

٤٥ - السيدة ريتير (لختنشتاين): قالت إنه فيما يتعلق باتحادات الأمر الواقع فالمشكلة تتمثل في عدم وجود تعريف قانوني لما يشكله مثل هذا الاتحاد. وفي الوقت الحالي فالأزواج المنخرطون في مثل هذه العلاقة يُترك لهم أمر الخيار وقد اتبع بعضهم نفس النهج أسوة بمن هم في رابطة زواجية ودخلوا في إطار عقد رسمي. ومن الجدير بالملاحظة أن بعض شركات القطاع الخاص اعترفت بأزواج الأمر الواقع بنفس الطريقة المنطبقة على الأفراد المتزوجين.

٤٦ - السيدة تان: تساءلت عمّا إذا كان تصريح إقامة زوج من الأجانب ينتهي عند طلاق الزوجين إذا لم يكن لديهما أطفال أو إذا كان سن الأطفال أقل من سن القبول في المدارس.

٤٧ - السيدة شنيدر (لختنشتاين): قالت إن تصريح الإقامة لزوج من الأجانب ينتهي عادة لدى الطلاق إذا لم يكن لديهما أطفال. ومع ذلك فكل حالة يتم استعراضها على حدة. ومن الممكن أن يظل زوج أو زوجة من الأجانب محتفظاً بتصريح الإقامة إذا لم يكن الأطفال في سن القبول بالمدارس.

٤٨ - الرئيسة: قالت إنه فيما بذلت لختنشتاين كثيراً من الجهود الإيجابية للتوصل إلى المساواة للمرأة فلا تزال هناك مشاكل في مجالات المشاركة السياسية والعمالة. وأعربت عن شعور بالحيرة لأنه لا يزال في لختنشتاين من يعتقدون أن المرأة لم تحقق المساواة مع الرجل لأنها لا تريد ذلك. وذكرت إن المرأة لم تحقق المساواة مع الرجل لأن البيئة الاجتماعية حالت بين وجود مجتمع يقوم على أساس الإنصاف.

٤٩ - السيد فينافيزر (لختنشتاين): اعترف بأن المساواة الكاملة بين الرجال والنساء لم تتحقق في بلده، وقال إن الحكومة ما زالت ملتزمة بالتوصل إلى تحقيق المساواة دون إبطاء. وفيما لا يزال يتعين على لختنشتاين تنفيذ الاتفاقية فإن