

Frau Heidi Gstöhl
Amt für Soziale Dienste
9494 Schaan
Liechtenstein
(via Mail)

Schaan, 05.05.2025

**Gemeinsamer Beitrag verschiedener Mitglieder des «Runden Tisches Gleichstellung»
zur Vernehmlassung über die Gleichstellungsstrategie für das Fürstentum
Liechtenstein**

Sehr geehrte Frau Amtsleiterin

Hiermit übermittelt der VMR den gemeinsamen Beitrag verschiedener Mitglieder des «Runden Tisches Gleichstellung» zur Vernehmlassung über die Gleichstellungsstrategie für das Fürstentum Liechtenstein. Der VMR hat gemäss Art. 4 VMRG u.a. den gesetzlichen Auftrag, Behörden bei der Umsetzung menschenrechtlicher Verpflichtungen zu beraten. In diesem Mandat koordiniert der VMR seit 2021 jährlich den organisationsübergreifenden «Runden Tisch Gleichstellung», an welchem sich Vertreterinnen und Vertreter von nichtstaatlichen Fach- und Beratungsorganisationen über gleichstellungsrelevante Themen austauschen sowie inhaltliche Positionen oder Massnahmen dazu koordinieren. Diese gemeinsame Stellungnahme verschiedener Mitglieder des Runden Tisches ist eine dieser Massnahmen. Sofern nicht anders gekennzeichnet, werden die folgenden Ausführungen von allen Unterzeichnenden getragen. Die unterzeichnenden Organisationen sind am Ende der Stellungnahme aufgeführt.

Besten Dank für die Berücksichtigung und freundliche Grüsse

Lisa Hermann

Fachbereich Gleichstellung

Beilage:

Vernehmlassungsbeitrag «Runder Tisch Gleichstellung»

Gemeinsamer Beitrag verschiedener Mitglieder des «Runden Tisches Gleichstellung» zur Vernehmlassung über die Gleichstellungsstrategie für das Fürstentum Liechtenstein

Allgemeine Bemerkungen

Die Unterzeichnenden begrüßen die Bemühungen zur partizipativen Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie und das zeitnahe Inkrafttreten. Inhalt, Aufbau und die Wahl der Handlungsbereiche wie auch der Massnahmen sind in der Gesamtheit gut gelungen und der gewählte Umsetzungszeitraum ist realistisch. Kritisch sehen die Unterzeichnenden, dass es der geplanten nationalen Gleichstellungsstrategie noch an wissenschaftliche Fundierung fehlt und dass nicht klar wird, inwieweit Inhalte aus Gleichstellungsstrategien in deutschen und österreichischen Bundesländern oder schweizerischen Kantonen oder Städten eingearbeitet worden sind. Weitere allgemeine Kritikpunkte betreffen die Definition der Zielgruppe, die mangelnde Intersektionalität, das Fehlen eines eigenen Handlungsfeldes Gesundheit sowie die Unklarheiten betreffend Zuständigkeiten und Ressourcen für die Umsetzung und Überprüfung der Strategie. Als wesentlicher Mangel wird erkannt, dass die Gewaltschutzstrategie nicht als integrativer Teil der Gleichstellungsstrategie definiert wird.

Zielgruppe

Die Strategie fokussiert auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die mehrgeschlechtliche Perspektive wird nicht berücksichtigt¹. Da für diese Personen in denselben Handlungsfeldern Herausforderungen und Benachteiligungen bestehen, wird empfohlen, die Strategie und die Massnahmen auf Personen des dritten Geschlechtes auszuweiten.

Gewaltschutzstrategie

Schutz vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt ist die Voraussetzung für die Erreichung von Gleichstellung. Diese Tatsache sollte konkret in die Vision und Zielsetzung im Handlungsfeld Respekt und Sicherheit aufgenommen werden. Entsprechend soll die Erarbeitung einer Gewaltschutzstrategie als dringliche Massnahme beschleunigt bis Ende 2027 umgesetzt werden (siehe Erläuterungen unter Handlungsfeld 5). Auch im Handlungsfeld

¹ Siehe z.B. Agenda 2030 (SDG 5: Gender Equality) impliziert eine inklusive Auslegung von Geschlechtervielfalt.

Familie soll der Gewaltschutz ein stärkeres Gewicht erhalten (siehe Erläuterungen unter Handlungsfeld 1).

Intersektionalität

Die spezifischen Bedürfnisse von mehrfach diskriminierten und dadurch besonders verletzlichen Personengruppen sind in der Strategie nicht berücksichtigt. Unter verletzliche Gruppen fallen unter anderem Menschen mit Behinderungen, Kinder und Jugendliche ebenso wie betagte Personen, Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, Personen mit anderer Sprache oder verschiedene religiöse und kulturelle Hintergründe aber auch Kategorien wie die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität. Für ihre Gleichstellung ist ein intersektionaler Ansatz notwendig,² da sie mit der aktuellen Strategie keinerlei besonderen Schutz oder Förderung erhalten. Es wird vorgeschlagen, ein Kapitel zur Intersektionalität in die Strategie aufzunehmen, und bei allen Handlungsfeldern spezifische Massnahmen für vulnerable Gruppen zu entwickeln³. Konkrete Vorschläge werden bei den einzelnen Handlungsfeldern eingebracht.

Zusätzliches Handlungsfeld Gesundheit

Die aktuelle Strategie subsummiert einige Gesundheitsthemen unter Handlungsfeld 4. Das Thema Gesundheit wird insgesamt aber unzureichend bearbeitet. Zahlreiche Studien⁴ zeigen grosse geschlechtsspezifische Unterschiede sowohl beim Zugang, bei der Prävention als auch bei chronischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen. Dies wird auch aus den Gleichstellungsindikatoren des Amts für Statistik und der Gesundheitsbefragung ersichtlich⁵. Die Gleichstellungsstrategie 2024-2027 der Stadt Zürich beispielsweise definiert ein Handlungsfeld mit weitreichenden gesundheitsrelevanten Massnahmen zu einem gleichberechtigten Zugang zu Gesundheit (2024, S. 25). Entsprechend wird empfohlen, ein zusätzliches Handlungsfeld Gesundheit in die Strategie aufzunehmen. Dazu müssen besondere Verletzlichkeiten wie Behinderung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität berücksichtigt werden. Auch das Thema Psychische Gesundheit erhält im Entwurf der Strategie zu wenig Beachtung, obwohl hierin nach wie vor grosser Handlungsbedarf besteht.

² Siehe auch CEDAW25/45a – 45c und Grevio24/4

³ Siehe auch [Feministischer Streik: Petitionen 2023 zu Mehrfachdiskriminierung](#)

⁴ [Sex and gender differences in health: Science & Society Series on Sex and Science - PMC](#)

⁵ Indikatoren wie: Chronischer Alkoholkonsum, Tabak, Chronische Krankheiten, Lebenserwartung oder Suizid. [Indikatoren Gesundheit](#)

Die Strategie soll es zum Ziel haben, Massnahmen zur Angleichung der geschlechtsspezifischen Lebenserwartung zu schaffen sowie Unterschiede im Gesundheitsverhalten und in der Wahrnehmung beim Erkennen von Krankheiten von Personen zu verringern. Der Verein für Männerfragen wünscht zudem eine stärkere Berücksichtigung der Suizidalität sowie entsprechender Präventionsarbeit. Ebenso das Thema Einsamkeit mit der Schaffung von Angeboten zur gesellschaftlichen Beteiligung von Risikogruppen.

Der Gesundheitsbereich stellt für trans, nicht-binäre oder intersex Personen eine besondere Herausforderung dar. Studien belegen, dass diese Bevölkerungsgruppe häufiger Diskriminierung⁶, mangelnde Fachkenntnis im medizinischen Personal und strukturelle Barrieren im Zugang zu adäquater Gesundheitsversorgung erlebt. In Liechtenstein ist konkret für Transpersonen die Finanzierung der gynäkologischen Untersuchung nicht gesichert und es gibt keine Regelungen zu Intersex geborenen Kindern. Die Gleichstellungsstrategie sollte entsprechende Meilensteine und Massnahmen für diese Gruppe enthalten.

Die Infra, VMR und OSKJ fordern die Aufnahme eines Ziels zur Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs sowie den diskriminierungsfreien Zugang zu sicheren Abbrüchen und Nachsorgeleistungen für Frauen und Mädchen in die Gleichstellungsstrategie im Bereich Gesundheit. Als Massnahme soll das im Strafgesetzbuch verankerte Informationsverbot zu Schwangerschaftsabbrüchen abgeschafft werden, um eine umfassende und sachgerechte Aufklärung sicherzustellen⁷. Dies steht im Einklang mit den menschenrechtlichen Verpflichtungen gemäss CEDAW und CRC.

Zuständigkeiten, Ressourcen und Überprüfung der Zielsetzungen und -erreichung

In Kapitel A (3) wird zur Umsetzung der Strategie und Anpassung der Massnahmen festgestellt, dass es an den zuständigen Personen liege, die organisatorischen und personellen Konsequenzen der Strategie festzulegen. Dies lässt die Frage nach konkreten Zuständigkeiten für Koordinierung, Umsetzung und Überprüfung der Strategie sowie die dafür notwendigen Ressourcen offen. Diese wesentlichen Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Strategie und der Massnahmen müssen nach der Verabschiedung jedoch zwingend festgelegt werden.

⁶ Siehe [Report highlights inadequate healthcare access for LGBTI people, recommends solutions - Steering Committee on Anti-Discrimination, Diversity and Inclusion \(CDADI\)](#)

⁷ Siehe auch [Feministischer Streik: Petitionen 2023 zu Schwangerschaftsabbruch](#)

Das Frauennetz und der Verein für Männerfragen regen zur Stärkung der Verbindlichkeit an, die Verabschiedung der Gleichstellungsstrategie in das Regierungsprogramm der neuen Regierung aufzunehmen, um eine Umsetzung in dieser Legislatur zu gewährleisten.

1) Handlungsfeld Familie

Die Vision der Gleichstellungsstrategie im Handlungsfeld Familie fokussiert derzeit ausschliesslich auf die Arbeitsteilung im Bereich der Care-Arbeit. Gerade im Kontext der Care-Arbeit ist jedoch die Prävention und der Schutz vor Gewalt elementar, um Gleichstellung zu erreichen. Es wird daher ein Verweis auf Ziel 5.1, Meilenstein 1 gefordert, damit sichergestellt wird, dass die Bekämpfung und der Schutz vor häuslicher Gewalt als integraler Bestandteil der innerfamiliären Gleichstellung anerkannt werden. Die jetzige Formulierung von Ziel 5.1, Meilenstein 1 gewährleistet dies laut den Unterzeichnenden nicht ausreichend. Der VfM betont in diesem Kontext die Wichtigkeit einer öffentlichen Sensibilisierung für die per 1.1.2026 in Kraft tretende Elternzeit insbesondere im Hinblick auf Väter.

Ziel 1.1

Die Unterzeichnenden unterstützen die Schaffung einer Familienkommission, merken aber kritisch an, dass hierzu Konzept oder entsprechende Ressourcen fehlen. Die Unterzeichnenden fordern eine Ausarbeitung von Zielen, Aufgaben, Zusammensetzung und der Kompetenzen für die Kommission. Auch braucht diese Kommission in Anbetracht der Fülle an Aufgaben eine Geschäftsstelle. Für die Zusammensetzung der Kommission werden neben der Zivilgesellschaft auch Expertinnen und Experten im Bereich Familienförderung wie auch arbeitstätige Eltern empfohlen.

Die innerhalb der Strategie übertragenen Aufgaben sind aus Sicht der Unterzeichnenden folgendermassen zu ergänzen: *Die Kommission orientiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit in Bezug auf die Lebensbedingungen der Familien in Liechtenstein. Sie nimmt zu familienpolitischen Vorlagen Stellung und sorgt für den fachlichen Austausch zwischen der Landesverwaltung und der Zivilgesellschaft.*

Ziel 1.2

Die geplante Studie zur Erhebung von Familiensituationen, Bedürfnissen und Herausforderungen ist zu begrüßen. Soll die Erhebung, wie beschrieben nach Vorlage der Studie aus dem Jahr 2018 gestaltet sein, fehlt jedoch die Beteiligung von Kindern- und Jugendlichen. Das aha fordert, dass die Kinder und Jugendliche an die Studie sich beteiligen können entsprechend des Kinder- und Jugendgesetzes (Art. 87).

Ausserdem wird empfohlen, alle Familien mit Kindern unter 18 Jahren zu befragen und sich damit nicht nur auf diejenigen mit jüngeren Kindern zu beschränken sowie alternative Familienmodelle fern der heteronormativen Vorstellung mit zu berücksichtigen. Dabei stützen sich die Unterzeichnenden auf eine Definition von Familie, welche das umfassende Beziehungsverhältnis zwischen Eltern und Kindern bezeichnet, unabhängig vom Alter des Kindes, ob es mit einem oder zwei Elternteilen in persönlicher Bindung steht und unabhängig davon ob Eltern allein, miteinander verheiratet sind, eine biologische Abstammung des Kindes besteht oder ob es Adoptiv-, Stief- oder Pflegekind ist. Es geht also zusammengefasst um eine gewachsene mehrgenerationale persönliche Bindung. Auch wichtig ist, dass die Umfrage dieses Mal in mehreren Sprachen zugänglich ist.

Wie bereits unter Kap. 1 dargelegt, soll das Thema häusliche Gewalt in der Studie berücksichtigt und bearbeitet werden. Die Unterzeichnenden fordern für die Studie ein Durchführungsperiode von 5 Jahren. Für die Abfragung der Care-Arbeit ist die Einführung eines Care-Barometers in Liechtenstein analog zur Schweiz bzw. Ostschweiz (siehe Forderung des Runden Tisches vom 24.07.2024 an das ASD) nahegelegt.



2024-07-24 RT
Gleichstellung-Ford

Ein zentraler Hinweis ist die Angliederung an die regelmässige SAKE der Schweiz. Hierin möchten die Unterzeichnenden betonen, dass in den Formulierungen des Ziels der gesellschaftliche als auch wirtschaftliche Wert der Care-Arbeit hervorgehoben wird. Die Care-Arbeit beschränkt sich zudem nicht nur auf die Erziehungstätigkeiten, sondern soll auch in Bezug auf pflegebedürftige Personen und andere Tätigkeiten erhoben werden. Auch wird mit einer Erhebung lediglich die Verteilung der Care-Arbeit sichtbar. Eine Verbesserung jedoch benötigt eine konkrete Massnahmensetzung. Für eine gerechte Zukunft, in der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung fest verankert sind, ist unerlässlich, dass der Staat die Beteiligung von Männern an der Care-Arbeit fördert und Pensionslücken schliesst. Nur auf diese Weise verbessert sich die Chancengleichheit. An dieser Stelle wird auf Ziel 4.1, Meilenstein 1 verwiesen.

Die genannte Sensibilisierungskampagne zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen innerhalb der Familie wird als nicht ausreichend angesehen. Die Gleichstellungsstrategie eröffnet die Möglichkeit und Notwendigkeit, die Geschlechtergleichstellung aktiv zu verbessern.

Für die Prüfung von möglichen Lösungsansätzen zu einer finanziellen Aufwertung von Care-Arbeit⁸ müssen verschiedene zeitliche Dimensionen betrachtet werden. Unter 1.2.2.1 werden bisher lediglich die Auswirkungen auf die Altersvorsorge erwähnt. Unklar ist, ob die betriebliche Personalvorsorge hierin auch berücksichtigt wird. Gleichzeitig führt Teilzeitarbeit jedoch auch zu geringeren Chancen am Arbeitsmarkt, dies wiederum zu einem niedrigeren Lohn. Unterbrüche im Erwerb verstärken diesen Effekt. Eine reine Bearbeitung der Altersvorsorge ist für eine nachhaltige Massnahmensetzung unzureichend; es gilt auch die Genderpay- und Gendercare-Gaps⁹ zu berücksichtigen. Schliesslich ist für die Erfassung von Daten und der Entwicklung von Massnahmen zur Verringerung und besseren Verteilung der Belastungen durch Care-Arbeit ein intersektionaler Blickwinkel notwendig. Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Alter, Behinderung, sozioökonomischer Status oder die sexuelle Orientierung müssen einbezogen werden.

Ziel 1.3

Es soll ein strategisches Ziel sein, dass genügend ausserhäusliche Betreuungsplätze (KiTas, Tagesfamilien, Tagesstrukturen, Kinderhütendienste) pro Gemeinde für alle Kinder mit arbeitstätigen Eltern vorhanden sind, und dies ohne lange Wartezeiten. Ein breites Angebot trägt auch den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen der Eltern Rechnung. Besonders im Gesundheitswesen, in der Reinigung und in der Gastronomie arbeiten viele Personen, die auf flexible Betreuungsmodelle für ihre Kinder angewiesen sind. Bei Änderungen von Lebenssituationen ist oftmals eine schnelle Anpassung an neue Betreuungszeiten notwendig. Es sollten demnach jeweils «Reserveplätze» vorhanden sein. Gezielte Anreize können Elternteile – vor allem Frauen, die im Vergleich zu ihrem Partner immer noch deutlich weniger verdienen – dabei unterstützen, im Erwerbsleben zu bleiben und so langfristig der Pension-Gap entgegenwirken. Aktuell wird häufig argumentiert, dass sich die Erwerbstätigkeit des geringen verdienenden Elternteils aufgrund der hohen Kosten für die ausserhäusliche Kinderbetreuung nicht rechne. Eine Sensibilisierungskampagne in diesem Kontext ist ein sinnvoller Ansatz.

⁸ analog zur [Petition Care-Arbeit Feministischer Streik 2023](#) sowie die [Manifeste an die Regierung 2019 und 2023](#)

⁹ Siehe auch [Gender Care Gap 2022 in DE](#) und [Studie zu Geschlecht der UNI LIE](#)

Das bestehende Finanzierungsmodell für Einrichtungen der ausserhäuslichen Kinderbetreuung basiert auf Normkosten. Diese sind nur schwer auf alle Träger gleichermassen anzuwenden. Eine Überprüfung des heute geltenden Finanzierungsmodells ist zu begrüssen, da dies keine ausserordentlichen/unerwarteten Anschaffungen oder Vorkommnisse abdeckt. Neben der Überprüfung des Finanzierungsmodells ist eine Angleichung der gesprochenen Gelder nötig, um eine attraktive Kinderbetreuungssituation für Arbeitnehmende, Arbeitgebende und Eltern zu schaffen. Dazu muss geprüft werden, wie eine Aufwertung der Arbeitsverhältnisse die Attraktivität der Betreuungsjobs erhöhen würde. Die Erhöhung des Lohns für Betreuungsfachpersonen beispielsweise hätte zur Folge, dass weniger Fachpersonen die Stelle wechseln oder aus dem Job ausscheiden und/oder die Einrichtungen über mehr teilzeitarbeitende Fachpersonen für die Tage mit hohen Frequenzen verfügen können. Die Ressourcen müssen auch bedarfsgerecht verfügbar sein¹⁰. Es erscheint nur bedingt sinnvoll, die Familienkommission mit der Aufgabe zu betrauen, die Betreuungsplätze auszubauen. Hier sollen stattdessen die Ressourcen der zuständigen Personen im ASD ausreichend ausgebaut werden, da dort die grösste Expertise angegliedert ist.

Einer Abschaffung des Praktikumsjahres stehen die Unterzeichnenden skeptisch gegenüber. Die Praktikumsjahre ermöglichen jenen jungen Leuten den Einstieg in den Berufsalltag, welche die formellen Zugangsvoraussetzungen z.B. für eine Lehre nicht erfüllen, gesundheitlich angeschlagen sind oder sich noch nicht sicher sind in ihrer Berufswahl. Es braucht möglichst niederschwellige Zugänge, um ein praktisches Bild von den Anforderungen im Beruf zu vermitteln. Ziel sollte sein, dass Hürden abgebaut und Anforderungen getestet werden können, sodass Lehrabbrüche verringert werden. Nach Einschätzung des Vereins Kindertagesstätten würden sich solche ohne dieses Berufspraktikum stark erhöhen.

¹⁰ Anmerkung: es wird immer moniert, es habe genügend Betreuungsplätze die Betreuungseinrichtungen wären nicht ausgelastet. Diese Aussage betrifft aber Zeiten wie Mittwoch oder Freitagnachmittag.

2) Handlungsfeld Arbeitsplatz

Im Handlungsfeld Arbeitsplatz fehlen Massnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen Lohnungleichheit, wie bereits in der Petition¹¹ des Feministischen Streiks 2023 und im CEDAW Schattenbericht 2024 gefordert und argumentiert. Auch flächendeckende Lohnanalysen und die Aufnahme der Ergebnisse dieser Analysen in die Gleichstellungsindikatoren werden gefordert (siehe auch 3.3.1.).

Was die Verbesserung der Gleichstellung in Führungspositionen der Wirtschaft anbelangt, machen die Gleichstellungsindikatoren deutlich, dass die seit über 20 Jahren bestehenden freiwilligen Quoten keine Verbesserung erbracht haben. Es braucht Verbindlichkeiten. In Einklang mit der CEDAW Empfehlung 18/20a und den entsprechenden Vernehmlassungsbeiträgen zur EU-Richtlinie 2022/2381 am 20.09.2024 fordern die Unterzeichnenden, eine verbindliche Quotenregelung als Gleichstellungsmassnahme in die Strategie aufzunehmen. Darüber hinaus fordern die Unterzeichnenden eine Ausweitung des Anwendungsbereichs auf:

1. *Alle Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung inklusive Amts- und Schulleitungen; diese sollen einen Frauenanteil von mindestens 33 Prozent aufweisen. Dabei soll die Landesverwaltung als Vorbild für alle Unternehmen im Land vorangehen. (vgl. VNB, S. 21)*
2. *Vorsitze und Mitglieder von Stiftungs- und Verwaltungsräten sowie deren Geschäftsführungen; diese sollen zu mindestens 33 Prozent weiblich besetzt werden. Dies betrifft: Liechtensteinischer Entwicklungsdienst (LED), Erwachsenenbildung Liechtenstein, Universität Liechtenstein, Kulturstiftung Liechtenstein, Kunstmuseum Liechtenstein, Kunstschule Liechtenstein, Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK), Liechtensteinische Landesbibliothek, Liechtensteinisches Landesmuseum, Liechtensteinisches Landesspital, Liechtensteinische Musikschule, AHV-IV-FAK, Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten, Finanzmarktaufsicht (FMA), Liechtensteinische Gasversorgung (LGV), Liechtensteinische Kraftwerke (LKW), Liechtenstein Marketing, Verkehrsbetrieb Liechtensteinmobil (liemobil), Liechtensteinische Landesbank AG (LLB), Liechtensteinische Post AG, Telecom Liechtenstein AG. (vgl. VNB, S. 21)*

¹¹ [Feministischer Streik Liechtenstein - Petitionen 2023](#)

3. *Vorsitze und Mitgliedschaften von Kommissionen und Beiräten; diese sollen zu mindestens 33 Prozent weiblich besetzt sein. (vgl. VNB, S. 21)*



2024-09-20 VNB
Gleichstellungsricht

Neben der aufgeführten Ausweitung empfehlen die Unterzeichnenden, den ILO-Beitritt als zusätzlichen Meilenstein in dieses Kapitel der Strategie aufzunehmen. Damit käme Liechtenstein der CEDAW25/39g Empfehlung nach und könnte wichtige arbeitsrechtliche ILO-Rechtssätze übernehmen, so z.B. das ILO-Übereinkommen gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Rund 200 Care-Migrant:innen aus osteuropäischen Ländern, arbeiten in Liechtenstein ausserhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes und daher ohne arbeitsrechtlichen Schutz. Diese verletzte Gruppe, die fast ausschliesslich aus Frauen besteht, bedarf besonderem Schutz.

Insgesamt fehlt im Handlungsfeld 2 der Einbezug des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands (LANV). Dessen Funktion soll bei verschiedenen Zielen und Massnahmen definiert werden. Für Massnahme 2.1.1.2 wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

Die „Koordinationsstelle Absichtserklärung“ kommuniziert die Absichtserklärung gemeinsam mit der Wirtschaft in der Öffentlichkeit. Dabei werden insbesondere die Wirtschaftsverbände, die Arbeitnehmerverbände (oder der LANV) und ein Ausschuss der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen einbezogen.

Entsprechendes gilt für die Massnahmen 2.1.2.2 und 2.1.3.2 sowie 2.2.1.1. Unter 2.1.3 könnten entsprechende Vertreterinnen und Vertreter der betriebsinternen ANV teilnehmen.

Ziel 2.1

Für die Erreichung dieses Ziels braucht es aus Sicht der Unterzeichnenden neben einer Koordinierungsstelle für die Absichtserklärung auch fachliche Beratung für die Unternehmen, die kostenlos und niederschwellig zur Verfügung steht. Entsprechend soll der Aufgabenbereich der Beratungsstelle unter 2.1.3 ergänzt werden. Für die Koordinierungsstelle soll aus Sicht der Unterzeichnenden von der Regierung ein Mandat mit Zielen, Aufgaben, Kompetenzen und Unterstellungen erarbeitet werden.

Die unter 2.1.1 erwähnten 15 Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden sollen alle gemäss Mitwirkungsgesetz (MWG Art. 3) eine gewählte Arbeitnehmervertretung (ANV) haben. Die ANV sollten in die Unterzeichnung der Absichtserklärung und den Austausch zur Zielerreichung einbezogen werden.

Der Begriff inklusive Sprache ist kein definierter Begriff, entsprechend viel Spielraum lässt der Meilenstein 2.1.1 in diesem Bereich. Die Autorenschaft empfiehlt die Erstellung eines Leitfadens zur inklusiven Sprache analog zu Amnesty International Schweiz¹² oder der Universität Köln¹³ (hier gibt es etablierte anerkannte Leitfaden für Geschlechterinklusion, rassismuskritische Sprache, barrierefreie Sprache, diversitätssensible Sprache). Ausserdem wird empfohlen, die erwähnten Unternehmen zu verpflichten, Webseiten, Dokumente und Weisungen in leichter Sprache und Gebärdensprache anzubieten. Der bestehende Leitfaden des ASD und die Verpflichtung zur Barrierefreiheit für Websites sind nicht ausreichend.

Eine Organisation von Auszeichnungs-Anlässen gemäss Massnahme 2.1.1.4 ist aus Sicht der Unterzeichnenden nicht nötig. Es existiert bereits ein Chancengleichheitspreis für Unternehmen, welchen die Regierung alle zwei Jahre vergibt. Die entsprechenden Ressourcen können an dringlicheren Stellen, bspw. im Gewaltschutz eingesetzt werden.

Ziel 2.2

Die Reduzierung der Pension Gap ist zu befürworten. Wichtig ist dabei der Fokus auf die 2. Säule. Neben den Sozialleistungen im Alter soll auch das Erwerbseinkommen in die Analyse miteinbezogen werden. Die Unterzeichnenden sprechen sich deshalb für regelmässige Lohnanalysen und gezieltere Massnahmen zur Lohngleichheit aus¹⁴. Nur der Einbezug von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung führt zu geeigneter Massnahmensetzung. Unter 2.2.1.1 soll der LANV einbezogen werden.

¹² [Leitfaden Inklusive Sprache - Amnesty International Schweiz](#)

¹³ [Universität Köln - Inclusive Language Guidelines](#)

¹⁴ Siehe Kanton Zürich: [Gleichstellungsstrategie 2030 - Berufliches und öffentliches Leben](#)

3) Handlungsfeld Repräsentanz

Ziel 3.1

Die erwähnte Schaffung von Grundlagen für den systematischen Einbezug von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit («Gender Mainstreaming») in der Politik wird begrüsst. Es ist jedoch ernüchternd, dass es trotz der Schaffung des Leitfadens im Jahr 2009 nur wenige Fortschritt gab. Die Verankerung des «Gender Mainstreaming» muss in allen Verwaltungsbereichen konsequent umgesetzt werden, bindet grosse Ressourcen und ist komplex. Hierzu braucht es Sensibilisierung- und Bildungsarbeit für alle Verwaltungsbereiche. Zudem ist eine Struktur – wie ein Lenkungsausschuss zu schaffen – welche die Umsetzung begleitet und überwacht. Die Aussage «wesentliche Entscheidungen» unter dem Meilenstein 3.1.1 erschliesst sich den Unterzeichnenden nicht. Hier wird eine inhaltliche Ausführung des Konzepts in Bezug auf die Gleichstellungsstrategie erwartet. Der Leitfaden aus 2009 gibt hierzu wenig Hinweise. Ausserdem ist zu prüfen, wie dieses Konzept die Gleichstellungsstrategie ergänzt und ob es neben Frauen und Männern auch das dritte Geschlecht sowie andere vulnerable Gruppen berücksichtigt.

Ziel 3.2

Die langfristige Weiterführung der vom privaten, zivilgesellschaftlichen Projekt Vielfalt in der Politik (ViP) eingeleiteten Massnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Geschlechtern in politischen Gremien soll als Massnahme in der Strategie vorgesehen werden¹⁵. Neben einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis liefert ViP Konzepte dafür, wie auch andere Personengruppen, z.B. Menschen mit Migrationshintergrund, unterschiedlicher Lebensalter oder mit Behinderungen angemessene Chancen auf politische Vertretung erlangen können. Dabei sollen besondere Fördermassnahmen für mehrfachdiskriminierte Personen entwickelt werden. Die Erkenntnisse der Studie des Liechtenstein-Instituts zur politischen Beteiligung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, welche unter anderem das fehlende Selbstvertrauen von Mädchen und jungen Frauen in Bezug auf ihre politischen Kompetenzen feststellt, müssen hier beachtet werden. Um beispielsweise die politische Beteiligung junger Frauen zu fördern, sollen deshalb nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch die psychologischen Elemente sowie praktischen Fähigkeiten vermittelt werden.

¹⁵ Siehe auch Empfehlung UPR (67)

Für die geplante Befragung¹⁶ sollen auch Personen einbezogen werden, die eine Anfrage für ein politisches Mandat abgelehnt haben. Auch sind geschlechtsspezifischen Faktoren abzufragen, die dazu führen, dass politische Ämter für Frauen oder queere Personen unattraktiv sind. Auch Faktoren, welche den Entscheid für eine öffentliche Exponierung (durch eine Kandidatur oder die Übernahme eines politischen Amtes) für diese Personen besonders erschweren¹⁷ müssen erhoben werden.

Zur Beschleunigung des Fortschritts in der ausgewogenen Besetzung von politischen Ämtern ist die Einführung von verbindlichen Geschlechterquoten auf allen politischen Ebenen gemäss Empfehlung CEDAW 25/33a und 25/33b zu prüfen. Alle auf Freiwilligkeit basierenden Massnahmen sind, wie die Vergangenheit gezeigt hat, wenig zielführend.

Ziel 3.3

Die statistische Erhebung der Kennzahlen von Lohn und Repräsentanz nach EU-Vorgaben 2023/970 sind sehr zu begrüssen. Die aktuelle Methodik der Lohnstatistik ist jedoch unzureichend gestaltet. Durch eine genauere und umfassendere Erhebung, den Einsatz von administrativen Daten und eine bessere Transparenz der Löhne könnten Ungleichheiten besser sichtbar gemacht und bekämpft werden. Es werden detailliertere Datenerhebungen mit Fokus auf Arbeitszeitmodelle, Karriereverläufe, Berufserfahrungen sowie Positionen innerhalb von Unternehmen als zusätzliche Massnahme nahegelegt. Dies soll für die Landesverwaltung, private Unternehmen mit Landesbeteiligung wie auch für die Gerichte gelten (vgl. Kapitel 2). Die Ergebnisse sollen jährlich öffentlich publiziert werden.

Auf dieser Grundlage sind weitere Massnahmen nötig, um einen realen Fortschritt zu erzielen. Solche sind in nationalen oder regionalen Gleichstellungsstrategien der Schweiz Österreichs und Deutschlands enthalten:

- Regelmässige Offenlegung der Löhne innerhalb von Unternehmen, Erklärung des unerklärten Anteils gemäss EU-Richtlinie 2023/970

¹⁶ Sie auch [Forschungsprojekt Gemeinderat Rekrutierung](#)

¹⁷ Könnten bspw. Angst oder frühere Erfahrungen vor Übergriffen, Angriffen auf die Privatsphäre im analogen und digitalen Lebensbereich sein. Ebenso müssen die Rahmenbedingungen von Frauen mit Betreuungsaufgaben miteinbezogen werden.

- Verpflichtung zu Lohnanalysen über das Gleichstellungsgesetz analog zur Schweiz z.B. über das Tool Logib¹⁸
- Strukturelle Bearbeitung von branchenspezifischen Lohnunterschieden, insbesondere im Niedriglohnsegment oder in weiblichen Branchen durch bspw. staatliche Subventionen in Ausbildung und Löhnen
- Einsatz von Mindestlöhnen in Branchen

4) Handlungsfeld Rollenbilder & Visibilität

Unter diesem Handlungsfeld wird der Bezug zu aktuellen Entwicklungen vermisst. Besondere Besorgnis bereiten der infra wie auch dem VMR die steigenden Radikalisierungstendenzen unter – gerade auch jungen - Männern (Maskulinismus, Antifeminismus, Misogynie). Diese sind nicht nur eine statistisch nachweisbare Bedrohung und Untergrabung von Gleichstellungsbemühungen¹⁹, sondern bergen auch ein gefährliches geschlechterbezogenes Konflikt- und Gewaltpotenzial. Um der Ausbreitung dieser Tendenzen entgegenzuwirken, sind umgehende Massnahmen notwendig²⁰. Es bedarf eines umfassenden politischen Ansatzes, der Bildung, Prävention, digitale Regulierung, die Unterstützung junger Männer und die Förderung einer positiven Männlichkeit sowie härtere Sanktionen gegen sexistische Gewalt beinhaltet. Die Unterzeichnenden empfehlen eine Orientierung an der Forderung des Dachverbands Schweizer Männer- und Väterorganisationen (männer.ch):

«die Thematik Männlichkeit und Radikalisierung wesentlich aktiver zu bearbeiten; die Empfänglichkeit für Männlichkeitsideologien in der Bevölkerung repräsentativ zu erfassen; sowie Sicherheitsbehörden, Fachstellen und pädagogische Einrichtungen für die Zusammenhänge zwischen Männlichkeit und Radikalisierung zu sensibilisieren und ihnen Instrumente für Früherkennung und -intervention zu vermitteln.»

Für den VfM sind zudem folgende Empfehlungen von männer.ch wichtig:

- Eltern, Fachpersonen, Politik, Verwaltung und Medien für die mit starren Männlichkeitsanforderungen verbundenen Radikalisierungsrisiken zu sensibilisieren;

¹⁸ Logib: [Lohnvergleichs-Analyse](#)

¹⁹ Siehe auch aktuelle parlamentarische Motion in der Schweiz: [25.3398 | Bekämpfung der Ausbreitung maskulinistischer Ideologien dank verbesserter Datenlage | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

²⁰ [Nationaler Aktionsplan zu Verminderung und Bekämpfung von Radikalisierung und gewalttätigem Extremismus](#)

- der Radikalisierung in der virtuellen *Manosphere* mit (Pilot-)Angeboten aufsuchender sozialer Arbeit zu begegnen;
- geschlechterreflektierte Bubenarbeit, Männerberatung und Väterbildung als Pfeiler einer zeitgemässen psychosozialen Grundversorgung in Liechtenstein zu verankern.

Die Stiftung Sovort und der VMR sprechen sich für die Schaffung oder Beauftragung einer Fachstelle analog männer.ch aus. Diese Stelle sollte sich mit und für Männer mit kritischer Männlichkeit auseinandersetzen, Wege zur progressiven Männlichkeit aufzeigen und Männer darin bestärken, für sie passende Rollenbilder zu entwickeln und sich gegen Radikalisierungstendenzen und negative Effekte des Patriarchats durchzusetzen. Der VfM unterstützt diese Forderung im Sinne einer Beauftragung des VfM's. Zudem fordert er vermehrt Unterstützung für Männer, die in traditionell weiblich dominierten Berufen arbeiten möchten, sowie für Männer, die eine berufliche Neuorientierung anstreben.

Eine wirksame Möglichkeit zur Bearbeitung und Veränderung traditioneller Rollenbilder besteht in der Implementierung konkreter Massnahmen, die langfristig zu einer gesellschaftlichen Normverschiebung beitragen können. Dazu zählen etwa die Bereitstellung kostenloser Menstruationsprodukte in öffentlichen Einrichtungen und Bildungseinrichtung sowie genderneutrale Toiletten. Die UNESCO (2022) betont die Bedeutung eines entstigmatisierenden Zugangs zu Menstruationsartikeln in Bildungseinrichtungen für Gleichstellung und Bildungsgerechtigkeit. Auch die WHO (2021) fordert Massnahmen zur „Menstrual Health Equity“, um soziale und gesundheitliche Benachteiligungen zu reduzieren. Die EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025²¹ empfiehlt darüber hinaus eine inklusive öffentliche Infrastruktur, also auch Toiletten, um insbesondere trans und nicht-binären Personen sichere, diskriminierungsfreie Räume zu bieten. Organisationen wie das aha setzen diese bereits um.

Ziel 4.1

Die unter 4.1.1 erwähnte langfristige Sensibilisierungskampagne zu Rollenbildern wird sehr begrüsst. Wie bereits ausgeführt, sollte dabei der Themenbereich Gesundheit (siehe allg. Bemerkungen) ergänzt werden.

Für die Sensibilisierung im Bereich der Berufswahl hat das Amt für Berufsbildung nur begrenzte Möglichkeiten, alle genannten Zielgruppen zu erreichen.

²¹ Siehe [Gender equality strategy - European Commission](#)

Hier sollten andere Stellen, die im Berufswahlprozess oder in der Elternarbeit tätig sind, aktiv durch das ASD einbezogen werden. Dies könnten beispielsweise NGOs im Kinder- und Jugendbereich oder die Schulsozialarbeit sein. Der Jugendrat hebt hervor, dass der Einbezug von jungen Menschen in die Aufklärungskampagnen sehr wichtig ist. Durch eine direkte Ansprache von Kindern und Jugendlichen kann früh ein Bewusstsein für Ungleichheiten und Diskriminierung geschaffen werden, um langfristig gesellschaftlichen Wandel zu fördern. Die infra regt an, dass das ehemalige Projekt «Profil+ Liechtenstein: Going business für junge Frauen und Life'n'work für junge Männer». Zur Sensibilisierung von Lernenden in Geschlechterfragen als Bildungsangebot wieder aufgelegt wird.

Ziel 4.2

Es besteht eine Diskrepanz zwischen dem Ziel 4.2 und Meilenstein 2 (4.2.2). Laut Ziel wird im gesamten öffentlichen Sektor, einschliesslich Landes- und Gemeindeverwaltungen, Einrichtungen des öffentlichen Rechts und solchen mit Leistungsvereinbarung sowie Institutionen, die Medienförderung erhalten, „eine inklusive Sprache verwendet.“ Laut Meilenstein 2 (4.2.2) sind die Einrichtungen ausserhalb der Landesverwaltung ab 2027 lediglich „angehalten, eine inklusive Sprache anzuwenden.“ Zur Überprüfung der Erreichung des Ziels 4.2 müssen die Formulierungen in Ziel und Massnahme einheitlich sein bzw. es muss klar sein, ob eine tatsächliche Verpflichtung besteht oder lediglich eine Anregung, Förderung und Ermutigung zur Anwendung des Sprachleitfadens der Landesverwaltung. Die Unterzeichnenden setzen sich für eine Verpflichtung für alle relevanten Akteure (gemäss Kap. 2) ein. Nur so kann sichergestellt werden, dass Informationen für alle zugänglich und sensibel formuliert sind. Zur Verwendung von Inklusiver Sprache siehe die Empfehlung unter 2.1. Dort wird ebenfalls bereits empfohlen, den Leitfaden zur Geschlechtergerechten Sprache, um zusätzliche Kategorien zu ergänzen und Zeitpläne für die ergänzende Verwendung von leichter Sprache und Gebärdensprache für alle relevanten Dokumente und Onlineanwendungen (z.B. Steuererklärung, Wahlunterlagen, Verfügungen oder andere behördliche Dokumente) vorzulegen. Entsprechend fehlen unter 4.2.3 die Wahlunterlagen. Es wird empfohlen, für die Ausarbeitung der Massnahme 4.2.2.2 die folgenden Leitlinien zu Art. 17 der Istanbul- Konvention zu berücksichtigen, welche eine solide Grundlage für eine sensible Berichterstattung insbesondere bei Gewalt bieten (siehe auch Grevio23/Zif. 104).

- 5) [IFJ Guidelines for Reporting on Violence Against Women](#)
- 6) [Mediale Darstellung von Gewalt- Empfehlung 2024 Schweiz](#)



Tipps für die
mediale Berichterstat

5) Handlungsfeld Respekt & Sicherheit

Die Null-Toleranz gegenüber Gewalt wird vollumfänglich begrüsst und unterstützt. Schutz vor häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt ist die notwendige Grundlage für Gleichstellung, da Betroffene ohne Sicherheit und körperliche Unversehrtheit nicht gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Eine umfassende Gleichstellungsstrategie muss daher zwingend Massnahmen zum Schutz vor Gewalt beinhalten, um tatsächliche Chancengleichheit und Selbstbestimmung für alle Geschlechter zu gewährleisten. Dies muss als Vision und Ziel in die Strategie aufgenommen werden.

Als konkrete Massnahme zur Gewährleistung von Sicherheit für alle Personen, auch gehörlose oder gewaltbetroffene Personen, wird gefordert, die Einführung des stillen und barrierefreien Notrufs als dringliche Massnahme unter der Strategie zu definieren. Entsprechende Forderungen und Argumentationen wurden bereits im Juni 2023 durch den Liechtensteiner Behinderten-Verband und im November 2024 durch mehrere NGOs und dem Verein für Menschenrechte an die Regierung übermittelt. Dies ist auch eine Empfehlung von CEDAW25/29e.



2024.11 - Appell für
die Umsetzung eine

Ziel 5.1

Gegenwärtige Zahlen aus den Beratungstätigkeiten z.B. der infra, dem Frauenhaus, des Vereins für Männerfragen oder aus dem Polizeibericht 2024 machen deutlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Auch vergleichbare Zahlen aus der Schweiz sind besorgniserregend²². Straftaten gegen Leib und Leben stiegen um 2,0 % (+549 Fälle). 47,2 % der vollendeten Tötungsdelikte fanden im häuslichen Bereich statt.

²² siehe auch: <https://www.bfs.admin.ch/news/de/2025-0465>

Das sind 25 von 53. Schwere Körperverletzung in häuslicher Gewalt stieg um 19,5 %, auch Vergewaltigungen im häuslichen Bereich nahmen um 19,9 % zu (2024). Was die Genitalverstümmelung betrifft, berichtet der Verein gegen Mädchenbeschneidung Ostschweiz und Liechtenstein von betroffenen Mädchen und Frauen in Liechtenstein sowie einer fehlenden Strategie zur Prävention, Aufklärung und Nachsorge. Gerade für diese verletzte Frauen- und Mädchengruppe wäre gemäss VMR ein Meilenstein und eine Massnahme im Bereich des Gewaltschutzes und der Gesundheit wichtig. Dem VfM ist hierbei wichtig, dass auch männliche Opfer häuslicher oder sexueller Gewalt Anerkennung und Unterstützung erfahren, einschliesslich der Bereitstellung von Schutzunterkünften und Beratungsdiensten.

Der CEDAW-Ausschuss fordert seit 2018 die Erarbeitung einer nationalen Gewaltschutzstrategie. Nachdem Liechtenstein 2021 der Istanbul-Konvention beitrug, wurden diese Forderungen durch Grevio2024/12 und CEDAW25/29a verstärkt. Die aktuelle Umsetzung der Istanbul-Konvention wird von der Zivilgesellschaft als unzureichend deklariert. Die seit Jahren bestehende mangelnde systematische Bekämpfung von Gewalt, insbesondere auch häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt, muss rascher angegangen werden. Die Unterzeichnenden fordern eine detailliertere Erfassung von Gewalt in Liechtenstein mit dem Fokus auf geschlechtsspezifische Gewalttaten, Sexismus und Diskriminierung im privaten wie auch im öffentlichen Raum, die mit den Definitionen der Istanbul-Konvention übereinstimmt und auch Gewaltformen für besonders verletzte Gruppen einschliesst. Deshalb ist der vorgesehene Zeithorizont bis Ende 2029 für die Erstellung einer Gewaltschutzstrategie nicht akzeptabel. Es wird gefordert, die Strategie als dringliche Massnahme unter der Gleichstellungsstrategie bis Ende 2027 zu erarbeiten und anschliessend mit der Umsetzung zu beginnen. Der VMR empfiehlt, dass die für die Erarbeitung der Strategie vorgesehene Arbeitsgruppe u.a. auch durch Vertreter:innen und Expert:innen aus Gewaltschutzorganisationen Österreichs oder der Schweiz besetzt oder zumindest begleitet wird. Das unter 5.1.1.1 vorgesehene Budget soll dies berücksichtigen und auch erste Massnahmen für die Umsetzung beinhalten.

Ziel 5.2

Die Unterzeichnenden begrüßen die Weiterführung der unter 5.2.1 aufgeführten Kampagne gegen Sexismus und regt an, dass zusätzliche Formate zu Erreichung der Bevölkerung geprüft werden, welche analog wie auch digital und barrierefrei zugänglich sind (z.B. Posts, Flyer oder Unterlagen in öffentlichen Gebäuden, Restaurants oder Bussen, Veranstaltungen zum Thema, Interviews in den Medien oder Workshops in Bildungseinrichtungen ...). Die Zielgruppenerreichung soll die Kategorien Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Alter oder Behinderung etc. berücksichtigen. Der alleinige Fokus auf Sexismus lässt andere Gewaltformen im öffentlichen wie privaten Bereich unbearbeitet²³. Daher wird begrüsst, dass unter 5.2.1.1 vorgesehen ist, laufend weitere Kampagnen durchzuführen, um die Null-Toleranz von Gewalt, Diskriminierung und Sexismus zu positionieren.

Ziel 5.3

Die Präventionsarbeit ist sinnvoll. Das aha begrüsst die geplante gemeinsame Umsetzung von Präventionsmassnahmen, würde aber empfehlen, die Planung früher als 2028 zu berücksichtigen. Es soll im Rahmen der Gewaltschutzstrategie zudem geprüft werden, ob es unabhängige Beratungsangebote zu Gewalt für die genannten Institutionen braucht, siehe auch CEDAW 25/29d. Eine weitere Empfehlung ist der Einbezug der Zielgruppen und Vereine, um ein optimales Präventionsangebot zu schaffen. Auch in der Präventionsarbeit in den Vereinen sollen alle in der Istanbul-Konvention festgelegten Gewaltformen berücksichtigt und bearbeitet werden. Dazu gehören auch Gewaltformen, die prozentual wenige, aber besonders verletzbare Personen betreffen, wie z.B. Genitalverstümmelung (Art. 38, Istanbul-Konvention) oder Zwangsheirat (Art. 37, Istanbul-Konvention).

Besten Dank für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung.

Freundliche Grüsse

²³ Andere Gewaltformen sind unter anderem: digitale Gewalt, Mobbing, häusliche Gewalt, Gewalt im öffentlichen Raum psychischer und physischer Natur, Diskriminierung, Ableismus, Rassismus, Zwangsheirat, Genitalverstümmelung. Siehe Istanbul-Konvention.

Aha- Tipps & Infos für junge Leute

Bernadette Kubik-Risch

Eltern-Kind Forum

FLay- Verein für queere Menschen in FL

Frauen in guter Verfassung

Frauenhaus Liechtenstein

Frauennetz Liechtenstein

Frauenunion

Gehörlosen Kulturverein, Liechtenstein

Gleichstellungsbeauftragte Universität Liechtenstein, Martina Haas

Infra- Informations- und Beratungsstelle für Frauen

Jugendrat Liechtenstein

Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband

Liechtensteiner Behinderten-Verband

Mintegra- Fachstelle Integration Werdenberg-Sarganserland

Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche

SDG-Allianz Liechtenstein

Stiftung Sovort

Verein für Männerfragen

Verein für Menschenrechte

Verein gegen Mädchenbeschneidung Ostschweiz und Liechtenstein

Verein Kinderschutz

Verein Kindertagesstätten