



消除对妇女一切形式 歧视公约

Distr.: General
21 October 2009
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》 第 18 条提交的报告

缔约国的第四次定期报告

马耳他 *

* 本报告未经正式编辑而印发。



消除对妇女歧视公约国别报告：马耳他

第一部分

第 1 条：对妇女歧视的定义

“为本公约的目的，‘对妇女的歧视’一词指基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由。”

1.1 法律框架

马耳他的法律框架囊括了一系列法律措施，约束社会在保证男女平等方面依法行事。此外，法律还规定了若干补救办法，若违反了保障两性平等的法律中的任何规定，可以依据这些补救办法解决问题。特别或笼统涉及基于性别的歧视问题的法律有：

- 《马耳他宪法》
- 《欧洲公约法》
- 《男女平等法》
- 《就业与工业关系法》
- 《就业与培训服务法》
- 《民法典》
- 《社会保障法》
- 《所得税法》
- 《教育法》
- 《马耳他公民身份法》
- 《体育运动法》
- 《刑法典》

附属法律：

- 《非全日工作条例》
- 《保护产妇（就业）条例》
- 《育儿假权利条例》
- 《紧急家事假条例》
- 《定期服务合同条例》
- 《就业待遇平等条例》
- 《职业社会保障计划中的待遇平等条例》
- 《人人待遇平等令》
- 《自营职业与职业待遇平等令》

《马耳他宪法》

马耳他政府通过制定政策和法律措施，致力于实现男女待遇平等。这一原则已经被载入《马耳他宪法》。平等待遇和不歧视原则于 1964 年首次被载入《马耳他宪法》，规定禁止基于性别、种族、籍贯、政治见解、肤色或宗教信仰的歧视。《宪法》保障平等，并且规定，任何法律条款本身或其产生的效果不得具有歧视性。

1

1991 年对《宪法》进行了修改，规定禁止基于性别的歧视，两性平等问题得到了加强。这一规定与联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》的精神一致。《马耳他宪法》第 14 条规定：

“国家应当促进男女在享有一切经济、社会、文化、公民和政治权利方面权利平等。为此目的，国家应当采取适当措施消除任何个人、组织或企业实施的一切形式的性别歧视行为：国家应当特别保证劳动妇女享有与男子平等的权利，并且保证男女同工同酬。”²

马耳他政府多年来一直肩负带头执行两性平等政策和将社会性别问题纳入到政府各项计划和行动中的责任。一直以来，马耳他的政治领袖们发起过各种倡议行动，体现了他们追求两性平等的承诺。这些倡议行动包括，为消除基于性别的歧视和促进两性平等，对国家立法进行了修正，修正内容最终在马耳他的公务制度中得到了具体实施。

在 2004 年加入欧盟之前，马耳他妇女获得了几项权利。但是，直到 1980 年代晚期，两性问题实际上才作为一个优先领域被提到国家的议事日程上。自从加入欧盟之后，马耳他修正和通过了这方面的一些法律，如《男女平等法》以及《家庭暴力法》（包括对《刑法典》的相应修正）。

一直到 1980 年代，在公共事务部门工作的妇女缔结婚约后就必须辞去工作。当时的政府在一次预算讲话中宣称，政府放弃终止公共事务部门已婚女性雇员的工作的权利。婚姻这道障碍因此最终被废除。政府还宣布，打算立法，从 1981 年 1 月 1 日起给予在职妇女休产假的权利。³ 这些变革意味着，妇女可以选择休产假而不需要辞职。因此，妇女不会再将工作视为婚前的一项权宜之计，相反，她们可以为自己的工作进行长远打算。

1991 年，马耳他批准了联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》），随后对其《宪法》进行了改革，此后，国家各部门和半官方机构承担了执行属于其管辖权力范围的《公约》各项条款的责任。⁴

1990 年代，对公务员的选拔、培训和晋升程序也进行了改革。1990 年总理办公室通告宣布依据性别和婚姻状况对个人进行评价的做法具有歧视性。该通告明确规定，男女雇员参加空缺岗位选拔的机会均等。⁵ 敦促各部门领导确保面试委员会成员由女性和男性组成。另一方面，敦促面试委员会按照申请人的资格和工作能力对申请人进行评价。

1.2 其他有关两性平等的立法

一般法和专门法都规定禁止马耳他法律存在歧视。除《马耳他宪法》和《欧洲公约法》从总体上规定禁止歧视性待遇以外，其他一些专门法律对禁止某些领域，主要是就业领域的歧视问题做出了具体规定，还规定禁止某种类型的歧视，主要是对残疾人的歧视以及基于性别的歧视。⁶

《就业与工业关系法》规定，雇主不得以性别、婚姻状况、怀孕或可能怀孕、肤色、残疾、宗教信仰、政治见解或工会或雇主协会会员身份为由，对其雇员或未来雇员施以任何歧视性待遇。⁷

公共事务领域的就业问题由《公共事务管理规则》管理。该规则是一个指导性文件，公共事务的管理以此为依据。《就业与工业关系法》赋予马耳他总理适用该法中与公共事务部门雇员遭受歧视问题相关条款的权力。发生公共当局歧视公共部门雇员的情况时，受害方可援引《马耳他宪法》和《欧洲公约法》中有关禁止歧视的规定。《就业与培训服务法》规定，任何人以性别、种族、肤色、宗教信仰或政治信仰或所属协会为由优待或歧视任何人的行为均属非法行为。⁸

《就业与工业关系法》禁止与职业培训和指导以及同工同酬问题相关的歧视。

若发生指称的歧视行为，受害人可依据《宪法》、《欧洲公约法》、《就业与工业关系法》以及《监察员法》寻求赔偿，从而保护自己的权利。⁹

1.3 《民法典》

1993 年，《第 21 号法》吸收了《民法典》法律条文改革后的各项内容。《第 21 号法》旨在促进双方同意的婚姻的文化习俗的形成。歧视作为配偶或母亲的已婚妇女的条款已经被废除，确立了夫妻平等的基本原则。现在，母亲对子女拥有和父亲一样的权力，对子女承担和父亲一样的责任。已婚父母在管理其共有财产方面拥有同样的权力，承担同样的责任。

1.4 家庭暴力

2005年12月，议会通过了《家庭暴力法》。这项法律将家庭暴力定义为“一名家庭成员对另一名家庭成员实施的任何暴力行为，即使仅仅是口头暴力，并且包括对另一方造成身体或心理伤害的任何疏忽行为。”

《家庭暴力法》规定了对受害人和受扶养人的基本保护措施，包括将骚扰（包括跟踪）和导致他人惧怕暴力列为犯罪行为；为法庭可能颁发的保护令和限制令制定了条款，包括限制犯罪者进入其居住、工作或经常光顾的地方。

通过《家庭暴力法》的颁布和对《刑法典》的相应修正，任何人，不仅是受害人，均可提出刑事指控，因此，报案不再是被虐待者的责任，警方也因此可以依职权行事。尽管受害人可以要求法庭撤销诉讼，但是法律规定，由法庭决定诉讼是否继续进行。¹⁰ 法律允许法庭发布治疗令，要求暴力犯罪者对其行为进行治疗。

根据《家庭暴力法》还成立了一个家庭暴力委员会，除其他职能外，委员会还负责就家庭暴力问题为政府提供专业建议。¹¹ 关于家庭暴力委员会的职权范围，可见本文件所附附件。

此外，《家庭暴力法》规定，政府将委派一个或一些具体机构，确保为家庭暴力受害人提供各项必要的服务。为此目的，政府委派了一个名为Appogg的国家机构。除其他服务以外，该机构还提供如下服务：

- (a) 为家庭暴力受害人和犯罪者提供预防、医疗或治疗方案；
- (b) 设立家庭暴力领域专业支持紧急服务公共求助热线设施；
- (c) 对家庭暴力受害人的需求进行专业评估，包括为每个前来求助者制定照料计划；
- (d) 与其他组织、机构或提供类似住所的机构合作，为家庭暴力受害人提供收容所；
- (e) 为有关人员和机构编写和散发关于家庭暴力受害人权利、可获赔偿和服务方面的文件；以及

(f) 以保护家庭暴力受害人身份的方式，整理关于家庭暴力的数据，供法庭、检察官、执法人员、卫生保健人员、社会工作者以及其他部门和机构使用。

马耳他还有许多志愿机构为家庭暴力受害人提供收容所。

由于报案，家庭暴力案件日益突出。原因之一在于，过去这类行为都被隐藏于公众的视野之外，只有极少量案件被报到警方。还应考虑到，许多其他案件不为人知，原因是遭受家庭暴力的人自己无法报案。2005年一年大约有800起家庭暴力案件上报到Appogg，其中550起属于新案件，其余250起属于旧案复发。登记在案的所有案件中，35起案件由遭受了恶妻虐待的男子提出指控。¹²

1.5 直接/间接歧视

近年来，马耳他议会通过的两项法律强调了劳动力市场的男女平等待遇原则和妇女在劳动力市场所处的位置。这两项法律为《马耳他法》第 452 章的《就业与工业关系法》和《马耳他法》第 456 章的《男女平等法》，前者于 2002 年生效¹²，后者于 2003 年生效。¹³

《男女平等法》禁止基于性别的任何形式的直接或间接歧视，该法还对欧盟第 76/207/EEC 号令中关于在就业、职业培训、晋升和工作条件方面男女待遇平等的规定进行了变通和吸收。此外，《男女平等法》还解决了欧盟第 86/613 号令规定的关于从事有偿活动的男女享有平等待遇的问题，以及欧盟第 97/80/EC 号令关于基于性别的歧视的取证责任问题。《男女平等法》禁止工作、教育和培训领域的任何形式的性骚扰，并且规定，金融机构对男性或女性的歧视属于非法行为，同时还强调，参与配偶商业活动的自营职业者有权获得公平补偿。¹⁴

此外，《就业与工业关系法》规定，禁止就业中的歧视。该法律禁止招聘和就业过程中的任何形式的性别歧视，禁止以性别和休产假为由不公正地开除员工。这项法律还对休产假的权利及其含义做了规定。¹⁵

这两项法律还规定，禁止与就业问题相关的任何形式的骚扰。这两项法律将“骚扰”定义为：任何形式的、对被骚扰人的人格尊严造成伤害或对遭受歧视者造成恐吓、敌视、有辱人格、羞辱或攻击性效果的歧视性待遇。此外，《马耳他法》规定，受害人不必遭受多次骚扰后才有权采取行动。

应当指出的是，《公共事务管理规则》也规定禁止骚扰。这项规则对公共事务领域的就业条件进行管理。

第 2 条：政策措施

缔约国各国谴责对妇女一切形式的歧视，协议立即用一切适当办法，推行政策，消除对妇女的歧视。为此目的，承担：

- (a) 男女平等的原则如尚未列入本国《宪法》或其他有关法律者，应将其列入，并以法律或其他适当方法，保证实现这项原则；
- (b) 采取适当立法和其他措施，包括适当时采取制裁，禁止对妇女的一切歧视；
- (c) 为妇女与男子的平等权利确立法律保护，通过各国的主管法庭和其他公共机构，保证切实保护妇女不受任何歧视；
- (d) 不采取任何歧视妇女的行为或做法，并保证公共当局和公共机构的行为都不违背这项义务；
- (e) 应采取一切适当措施，消除任何人、组织或企业对妇女的歧视；
- (f) 应采取一切适当措施，包括制定法律，以修改或废除构成对妇女歧视的现行法律、规章、习俗和惯例；
- (g) 同意废止本国刑法内构成对妇女歧视的一切规定。

2.1 国际公约

《欧洲公约法》于 1987 年生效，这项法律使《欧洲保护人权与基本自由公约》中的实质性条款成为马耳他法律的一个有机组成部分；因此，当个人的基本权利和自由由于歧视而被侵犯时，《欧洲公约法》在马耳他法庭具有可执行性。发生所称的违法情况时任何人可诉诸法庭。在马耳他，没有经济能力提起法律诉讼的人可以向国家申请提供法律援助。¹⁶

除《欧洲公约法》提供的保护外，马耳他还制定了具体法律对第 2000/78/EC 号理事会指令和第 2000/43/EC 号理事会指令进行了变通和吸收。这些法律有：

- (a) 《就业与工业关系法》；
- (b) 《（残疾人）平等机会法》；
- (c) 《男女平等法》；
- (d) 《人人待遇平等令》；
- (e) 《自营职业与职业待遇平等令》。

到目前为止，尚无负责消除歧视、促进平等待遇的国家机构或组织。现有的国家层次的保障男女平等的机构有：全国残疾人委员会和全国促进平等委员会，后者目前致力于促进两性平等。此外，《人人待遇平等令》

扩大了全国促进平等委员会的职权范围，包括种族平等。

另外，马耳他还签署了禁止歧视的各种国际人权公约。这些文书有：

- (a) 《欧洲保护人权与基本自由公约》及其各项议定书，《第 12 号议定书》除外；
- (b) 《欧洲社会宪章》；
- (c) 《保护少数民族框架公约》；
- (d) 《消除一切形式种族歧视国际公约》；
- (e) 《经济、社会、文化权利国际公约》；
- (f) 《公民及政治权利国际公约》；
- (g) 劳工组织《就业与职业歧视公约（第 111 号）》。

马耳他已经批准了欧洲理事会修正后的《欧洲社会宪章》。¹⁸

马耳他是 1995 年北京第四次妇女问题世界会议的参与国之一。马耳他政府和其他各国一道，致力于《北京行动纲要》的实施，并且于 2005 年签署了《北京+10 审查》。《北京行动纲要》由各项战略目标组成，解决妇女贫穷和歧视妇女问题，加强妇女的权利以及促进妇女享有社会和经济资源。

作为国际劳工组织（劳工组织）的成员，马耳他执行了《关于工作中的基本原则和权利宣言》及其 1998 年后续行动。劳工组织的公约是法律文书，签署国有义务使本国法律与《公约》的规定相一致，并且定期向劳工组织就相关问题提交报告。

这些公约的一项主要原则是消除就业和职业方面基于性别的歧视。马耳他尚未批准第 156 号和第 111 号公约。这些公约面向的是承担家庭和工作责任的雇员。

不过，马耳他政府已经在致力于保护劳动者，实施了《就业与工业关系法》，发布了各项附属法律，2006 年的预算发言中，宣布采取了各项措施，这些措施是协调家庭与工作责任的一种手段。预算改革前采取的这些措施适用于公务员，现在已经扩展到公共部门，使男女在产假、减少工作时间、职业暂休、灵活工作和远程工作方面享有同等权利。通过采取这些措施，政府成为改变旧习俗和形成崇尚家庭稳定，鼓励事业进步和发挥人的潜力的新风气的中坚力量。这些措施是促进妇女积极参与公共和社会生活的关键。

作为欧洲联盟成员国，马耳他拥护《2006-2010 年男女平等问题路线图》制定的政策措施。该路线图为欧盟

列出了 6 个优先行动领域，并且确定了每一优先领域的行动和目标。《路线图》重申了基于社会性别主流化原则的两性平等和采用具体措施的双重立场。

这 6 个优先领域（欧盟行动+与成员国和其他行为者的伙伴关系）包括：

- a. 妇女在经济上的独立平等
- b. 个人与职业生活的协调
- c. 决策中的平等代表权
- d. 消除基于性别的一切形式的暴力行为
- e. 消除社会性别陈规定型观念
- f. 促进对外发展政策中的两性平等

2.2 骚扰与性骚扰

工作场所，包括公共部门的骚扰和歧视在马耳他群岛被认为是严重违法行为。1994 年颁布的《公共事务部门雇员道德准则》第一次处理这一问题。所有公职人员都不得以性别、婚姻状况、怀孕和性取向为由在工作中对他人进行骚扰或歧视。¹⁷ 根据《男女平等法》¹⁸、《就业与工业关系法》以及《刑法典》规定，骚扰和性骚扰也属非法行为。

自成立以来，全国促进平等委员会一直在为在各部平等委员会（拓宽由前提高妇女地位顾问委员会提出的协调中心的理念）的建立而努力，各部下设的平等委员会与全国促进平等委员会一道负责促进社会性别主流化和防止违法行为的发生。此外，全国促进平等委员会还制定了一项名为“性骚扰：实践准则”的准则，各级雇主因此可以了解性骚扰问题以及与性骚扰问题相关的权利和职责。全国促进平等委员会还是负责接受性骚扰受害人申诉的实体。但是，若基于骚扰和/或歧视的申诉被不公正地驳回，根据《就业与工业关系法》设立的工业法庭也可予以纠正。

2.3 国家干预

自初次国家报告提交以来，政府、国家各个机构和志愿者组织一直在努力强化现有政策、计划和行动，进一步增强意识，从而促进妇女参与社会和公共生活，平等承担家庭责任，确保实现真正的而非形式上的平等。

全国促进平等委员会是负责两性平等问题的国家实体，是一个自主机构，在《男女平等法》实施后于 2004 年成立。作为负责促进两性平等的国家机构，全国促进平等委员会一直与各部和其他组织和部门保持联系，

通过传播信息和教育的手段，赋予全体公民在两性平等问题上的自主权。同时，委员会在协商阶段与决策者全面开展工作，因此委员会已经成为决策过程中的一个强有力的组成部分。自称为欧洲联盟成员国以来，马耳他从各种共同资助的项目中获得了收益，这些项目是马耳他为解决平等和知识建构问题所进行的投资的主要组成部分。

从 2004 年到 2006 年，总理办公室发布了一系列通告，对两性平等问题以及平衡家庭和职业责任的必要性予以了认可。2003 年 12 月发布了一份通告，公布了一个社会性别影响评估项目所得出的结论。通告的要点如下：

- a. 进一步关注要求高级管理层签署社会性别行动执行协议的问题；
- b. 强化协调中心的作用，与其进行联系并且使其参与到政策计划的制定和实施中来；
- c. 与社会性别问题相关的预算分配问题，如社会性别意识的培训和两性的薪金问题；
- d. 在公共事务部门的决策中利用社会性别方面的专业知识；
- e. 年度报告中应当增加一个关于社会性别问题的部分；
- f. 社会性别统计；
- g. 晋升前景与招聘标准，以及人员更替计划。¹⁹

在同一时期内，还发布了多项通告，概述了采取有利于家庭的措施的必要性，强调了使公共事务部门的所有雇员熟知这些措施的重要性。这些措施包括：

- a. 紧急家事假；²⁰
- b. 育儿假；²¹
- c. 无薪特殊假；²²
- d. 收养假；²³
- e. 灵活育儿假和灵活减时；²⁴
- f. 减时工作；²⁵
- g. 灵活的工作日程。²⁶

另外还发布了关于工作场所的性骚扰问题的通告，提醒各部门领导必须认真处理有关性骚扰方面的投诉，不能允许或纵容他们所在部门存在任何形式的性骚扰行为。各部门领导有权根据《公共事务委员会（纪律程序）准则》对被指控实施了性骚扰行为的公职人员采取纪律行动。强调了在实际的纪律审查或刑事诉讼之前或期间，对投诉人和被指控的骚扰人权利的敏感性、保密性和尊重他们的权利的重要意义。²⁷

在另一项通告（**总理办公室第 12/2006 号通告**）中，向公共事务部门通报了题为“公共事务部门：性骚扰的构成以及处理性骚扰案件应当遵循的程序”的文件的情况。这份文件是在全国促进平等委员会和公共事务委员会的协助下制定而成，是为响应政府关于建立相互尊重、相互理解和相互欣赏的工作环境的承诺而制定的一项积极文书，相互尊重、相互理解和相互欣赏是一切工作关系的基石。文件为高层管理者和所有公职人员在如何在保证良好做法、自然公正和最大限度保密原则的情况下公平、持续和迅速解决性骚扰问题方面提供了指导。这一文件的发布表明，公共事务部门正在努力建设严肃的工作环境，正在所有男女公职人员中建立一种和谐的关系。通告明确指出，预防性骚扰是良好管理的一个基本方面，因为性骚扰及其所产生的负面结果对整个工作环境，包括工作人员和客户都有消极影响。²⁸

2006 年，马耳他政府向政府各个实体的全体常务秘书、局长、处长和科长发布了总理办公室第 32/2006 号通告，要求他们对政府官方表格中仍在使用的具有歧视性的词语进行修正。在此项倡议行动之前，各个部门和政府实体仍在广泛使用包含性别歧视措辞的表格。因此，要求每个部研究各自部门或实体内部的情况，并要求各部向全国促进平等委员会提交关于进展情况或所采取行动情况的报告，从而使所有的政府表格都体现男女平等。

各相关实体就修改官方表格中与上述通告不一致内容的情况向全国促进平等委员会进行了汇报。有些实体的表格存在性别歧视问题，而这些表格以法律公告或议会行动为依据，这些实体向司法部长办公室提交了修正意见，供众议院通过，从而使这些表格符合政府的政策。

2.4 《马耳他宪法》

作为管辖马耳他群岛的主权法，《马耳他宪法》保障男女平等，规定国家有义务保障两性平等。

《马耳他宪法》规定，任何人都不应当受到歧视。如果这项基本权利受到侵害，受害者有权索赔。此外，《民法典》和《刑法典》的某些条款提供了对被指控命令他人实施歧视行为者采取司法行动的依据。²⁹

2.5 宪法法院

宪法法院是处理违反人权案件的机构，宪法法院被赋予对《宪法》的最终解释权。《宪法》对宪法法院的职权做出了规定。通过其管辖权和所作决定，《宪法》确定了一项关于两性平等和非歧视的意义的明确原则。

2.6 法律和机构框架

在发生基本权利受到侵犯的情况以及感到自己遭到歧视性待遇的情况下，马耳他法律为人们提供了保障，法律向人们提供了可以遵循的各种行动方案。

除求助于民事法庭、第一厅或宪法法院外，所称的受害人还可以向其他实体提出申诉。受理申诉的机构包括：

- a. 工业法庭（根据《就业与工业关系法》设立）
- b. 全国促进平等委员会（根据《男女平等法》以及2007年第85号和第86号法律公告设立，2007年第85号和第86号法律公告是《欧洲联盟法》的附属法律）
- c. 公共事务委员会（根据《马耳他宪法》设立）
- d. 监察员（根据《监察员法》设立）
- e. 广播事务管理局（根据《马耳他宪法》设立）
- f. 就业委员会（根据《马耳他宪法》设立）。

应当由申诉者本人向这些权力机构提出上诉。但是，对于某个协会或其他任何实体代表自称受到歧视性待遇的人干预行政权力机构的问题，马耳他法律没有规定禁止这种行为。《就业平等待遇条例》（2004年第461号法律公告）规定，任何人或事物均不得妨碍任何协会或其他合法实体确保这些准则得到遵守的合法权益，也不得妨碍这些协会或实体在经由代表申诉人或支持申诉人的原告的同意的情况下，参与任何为履行这些规则所规定的实施义务而执行的司法或行政程序。³⁰

《就业与工业关系法》规定，若发生指称的歧视行为，可以代表被歧视者采取行动。若怀疑雇员被雇主不公平解雇，或者违反法律规定的义务，发生歧视性对待的情况，应当向工业法庭提出控告。马耳他法律制度的一项总体原则是取证责任由提出指控者承担。但是，《就业与工业关系法》及其附属的相关条例转移了取证的责任，若一个人指称自己在就业方面遭受歧视性待遇，受害人证明存在这样的歧视即可，然后需要被告证明存在或不存在这样的歧视。若没有这类证据，法庭将对受害人的指控表示认同。此外，《就业与工业关系法》规定，歧视性待遇的内容还包括，聘用或选用在资格上逊色的异性，除非雇主能够给出合理证据，表明选用标准与相关工作的性质相一致，或者以过去的工作表现和经验为依据。

关于指称的性骚扰问题，法律规定：

“对他人进行性骚扰者违反了本条规定，其行为属于违法行为，在无损于其他任何法律的任何更重要的责任

的情况下，将被判处缴纳不超过1 000里拉（2 329.3欧元）的罚金，或6个月以下的监禁，或并处罚金和监禁。”

受害者应当采取法律行动。属于民事管辖范围的案件中，取证责任由原告转移到了涉嫌违法者这一方。在这种情况下，被指控实施了歧视性行为者应当给出证据，表明自己没有违反平等待遇原则。但是，在这种情况下，如果案件被转到刑事法庭，取证责任则转移到了双方身上，原因是，刑法的前提是在得到证明之前人是无罪的。

全国促进平等委员会接受申诉并且对其进行处理，委员会可能扮演双方之间的调解员的角色，但需要事先征得所有当事人的同意。

2.7 监察员的职责

监察员办公室根据 1995 年《监察员法》（1997 年对其进行过修正）而设立。监察员的职责包括：对公众提出的申诉进行调查，这些公众认为自己的权利遭到政府实体或其他公共机构或监察员本人的侵害。调查涉及各部和政府各部门、法律机构、公司、基金会、公职人员、合作伙伴的行为、疏漏、决策和建议，这些合作伙伴在行使其行政职能时代表政府，政府对其职能的行使具有实际控制权。

监察员办公室和宪法法院是负责保护人民基本人权和监督是否遵照《宪法》办事的实体之一。监察员机构是马耳他终审的基础。若案件已被上诉至独立法庭寻求赔偿，监察员无权对指控展开调查。此外，监察员的职责范围要求其不得对法院和法庭所做出的决定进行调查。

监察员是属于议会的人员，其提名需要由三分之二以上的众议院议员通过。监察员是一个自治机构，严格独立于政府以外，向众议院负责和汇报工作。

2.8 关于两性平等的国家机构

在《男女平等法》的法律框架下，全国促进平等委员会是被授权负责促进和实施两性平等的国家机构。全国促进平等委员会是一个自治机构，其职能包括：对可以帮助妇女积极参与本国政治、社会、文化和经济生活的必要倡议进行分析、协商和采取行动。

全国促进平等委员会对国家法律是否遵守两性平等原则进行监督。委员会的主要目标是，通过促进事实上而非法律上的平等来实现平等。全国促进平等委员会受理认为自己受到基于性别的不公正待遇者提出的申诉。委员会就与平等相关的政策问题与各部、部门以及志愿者组织和工会进行协调。

继 2007 年预算之后，全国促进平等委员会的年度预算增加缓慢，但确实在增加。

全国促进平等委员会被授权行使数项职能，具体见本文件所附附件。

2.9 法律近况

全国促进平等委员会目前正在实施一项名为“法律中的社会性别方面”的计划。

这项计划旨在主要通过纠正马耳他一些法典和法律中存在的结构性障碍，促进妇女参与劳动力市场，提升妇女在劳动力市场中的地位。由于就业法律框架内可能存在的平等以及支配公民和家庭生活的法律中可能存在的平等，这些法典和法律可能使妇女无法进入劳动力市场，无法在劳动力市场立足和/或获得升迁。该计划打算通过提供培训和发布结果来补充自己的活动。

通过委托对目前的教育、就业和培训、社会保障和税收、刑事、民事和家庭立法情况开展一项研究，这项计划正在实施中。这项研究将为按照社会性别主流化原则修改马耳他立法提出建议以便将欧盟指令的影响和促进各个领域和各项活动中的两性平等的欧盟目标体现在马耳他立法中。

这项计划的具体目标有：

1. 将社会性别主流化的原则纳入到重要法律文本中；
2. 使马耳他立法与欧盟指令规定的原则相一致；
3. 进一步促进国家层次上的社会性别主流化；
4. 为加强女性参与整个社会，特别是劳动力市场奠定基础；
5. 使立法者、法律服务提供者和人力资源经理对两性平等和社会性别主流化原则具有敏感性。因此，这项计划由四（4）部分组成，将按照下列步骤实施：
 - a. 对目前的教育、就业和培训、社会保障和税收、刑事、民事和家庭立法情况进行研究；
 - b. 为马耳他立法提出关于社会性别主流化的建议，以促进各个领域和各项活动中的平等；
 - c. 为立法者和提供法律服务（特别是起草法律）的个人/实体开设培训课程；
 - d. 为人力资源经理开设关于社会性别主流化和欧盟与马耳他相关立法方面的培训课程。

上述所列各项活动旨在从两个层次上——更新现有立法和宣传社会性别主流化原则——为马耳他立法带来一种思维的改变：

更新现有立法

根据欧盟指令和欧盟促进在各个领域和各项活动中的平等的目标，委托编写的报告将列出现行的整套法律措施可以改进的方面，并且将为被审查法律的修正提出建议。

宣传社会性别主流化原则

为确保社会性别主流化的原则得到充分执行，全国促进平等委员会建议实施 ESF 计划，其中一项计划称为“社会性别主流化——前进之路”；另外一项则名为“法律中的社会性别方面”。为了实现这些计划的预定目标，将为提供法律服务（特别是法律起草服务）的各部和个人/实体和人力资源经理以及法律专业学生开设培训课程，培训内容是社会性别主流化和欧盟以及马耳他的相关立法。这样做的目的是使所有相关人员对两性平等原则和社会性别主流化原则变得敏感。

为了对该项目的结果进行宣传以及作为培训课程的补充，将为立法者和提供法律服务者包括法律起草者以及人力资源经理开发两个工具包。

2.10 两性平等条款

在过去数月中，通过欧盟资助的一项计划，全国促进平等委员会与合同司建立了联系，以确保在各项政府采购合同中加入一项条款，约束定约人通过执行相关的合同要求坚持两性平等。

2.11 家庭暴力

2005 年，议会通过了《家庭暴力法》和马耳他《刑法典》和《民法典》的一系列修正案。通过这些修正案，属于家庭范围的相关的刑事犯罪将受到严惩。与骚扰（包括跟踪）和造成他人害怕暴力相关的两项新犯罪行为已经被列入马耳他《刑法典》。此外，法律规定可以颁发保护令和限制令。法院甚至在受害人没有提出要求的情况下也可以颁发此类命令，因为这样做是为形势所需。现在，在受害人没有提出控告的情况下，警方有权对与家庭暴力相关的案件进行起诉。

第 3 条：基本人权和基本自由的保障

缔约国应承担所有领域，特别是在政治、社会、经济、文化领域，采取一切适当措施，包括制定法律，保证妇女得到充分发展和进步，其目的是为确保她们在与男子平等的基础上，行使和享有人权和基本自由。

3.1 两性平等政策

通过实施各种倡议行动和政策措施，马耳他政府一直在不断地重申其对于实现男女平等目标的承诺。实践措施促进了事实上的平等，是对马耳他立法的补充。

政府不断强调平等是国家议事日程上的优先事项这一理念。因此，通过知识建构、教育和实施政策措施、倡议行动，在社会各个阶层实行两性平等的实践正在从机会平等以及从倡导转向结果平等。

马耳他政府认识到，男女平等的实现是一项普遍价值，是人权和社会正义问题。现在，人类比以往任何时候都更加清楚地认识到，妇女的事业即是人类的事业，因此，对妇女问题的分析不能脱离对其他问题的分析。同样，妇女充分参与一切领域的生活是欧盟成员国实现发展、增加就业和社会凝聚力目标的必要条件。³¹

过去十年来确定的共同的重要领域有：

- a. 社会性别主流化
- b. 工作和家庭责任的协调
- c. 加强妇女在劳动力市场的参与
- d. 妇女在决策层面的参与
- e. 增加科学和技术科目女孩的入学人数
- f. 培训和教育
- g. 研究和创新
- h. 增强意识
- i. 监督

马耳他的各种实体，包括政府和非政府实体，都在积极寻求消除歧视，并且积极推行平等待遇原则。除了为执行指令而采取的措施以外，政府已经而且仍然在与那些致力于消除歧视性待遇的个人和组织展开对话与协商。³²

3.2 立法

通过建立综合性法律框架，包括《马耳他宪法》、《男女平等法》、《就业与工业关系法》及其有关附属法律、《欧洲公约法》、《民法典》、《刑法典》、《体育运动法》、《教育法》、《广播法》以及根据《社会保障法》和《欧洲联盟法》设立的附属法律，两性平等获得了法律上的保障。

3.3 有关两性平等的国家机构

2003 年《男女平等法》实施以后，全国促进平等委员会于 2004 年 1 月正式成立，这个委员会是两性问题的推进者，是确立、制定和按照需要更新与平等问题相关的各项政策的机构。全国促进平等委员会同意以采取实际行动为其政策的核心，以确保为这些条款的实施奠定坚实的基础。采取的行动形式多样，策略多样，以确保马耳他的所有妇女和男子，不论其经济、教育和社会地位，都能对委员会推行和协调的各项政策有所认识，并且保证马耳他全体社会成员都能参与到这种变革中来。赋予妇女和男子权力是取得政治、社会、经济、文化和环境进步的一个根本性的前提。

加入欧盟的进程使制定法律和政策来解决阻碍促进平等的某些具体问题的必要性更加突出和紧迫。这些问题包括：

- a. 与欧盟的平均水平相比，马耳他妇女在劳动力市场的参与率较低
- b. 妇女参与决策和代表性职位的比例较低，从而影响了马耳他社会的真正民主化。

为了解决这一问题而实施的创新决策政策采取了四管齐下的方法，包括了经济、立法、文化和社会四个方面。

全国促进平等委员会采取的战略性的政策方针是通过公平地分配代表名额的办法促进经济和社会生活领域的两性平等。委员会过去几年和现在确定的优先事项包括：

- a. 对当前形势进行审查
- b. 必要时对法律进行修正
- c. 在各个领域实行兼容政策
- d. 对全国促进平等委员会进行能力建设
- e. 培训、教育、增强意识以及媒体形象
- f. 扩大与国内和国际实体，包括地方议会、志愿者组织的网络联系
- g. 遵守政府签订的双边协议。

全国促进平等委员会将采取具体行动和战略，将对决策层面的参与情况进行评估，将采取多领域的工作政策，同时考虑到下列问题：

- a. 所得税、社会保障、退休金改革和创业
- b. 对家庭有利的措施
- c. 工作组织
- d. 多样性方面。

3.4 社会性别主流化

总理办公室第 24/2000 号关于社会性别主流化的通告发布以后，政府出台了社会性别主流化的政策，并且下发给各部、议会秘书处和高级公职人员。内阁重申了其促进两性平等和为实现真正的两性平等而采取社会性别主流化战略的承诺。³³

欧盟第 2002/73/EC 号指令于 2005 年 10 月在马耳他生效。根据这项指令，社会性别主流化应当成为国家和政府政策的一个有机组成部分，社会性别主流化视角应当被纳入决策领域。总理办公室第 24/2000 号通告已经将社会性别主流化放在政府政策的最重要位置。

作为国家机构，全国促进平等委员会协助各权威部门确保社会性别主流化成为各项政策、方案和计划的分析、形成和监督过程中的一个组成部分。通过开展研究计划、散发资料和由全国促进平等委员会组织的共享信息的会议，向各半官方实体、政府任命的理事会、委员会和权威机构以及政府所有的公司与普通民众宣传信息成为可能。

社会性别主流化的概念意味着机会平等应当被包括在所采取的一切政策、措施和行动的设计、执行、分析和监督过程中。如果妇女不能参与社会生活的各个方面，就很难实现平等和社会的可持续性凝聚力所需要的进步。继在北京召开第四次妇女问题世界会议和实施共同体第四项行动计划以后，社会性别主流化原则已经成为公共政策不可分割的组成部分。如果能根据社会性别主流化原则制定计划，生活质量将获得提高，平等的价值观和态度将得到传播。

3.5 就业

促进经济领域特别是劳动力市场的两性平等是马耳他社会的一个优先事项。通过政府的官方通告发布的招聘公告中具有性别歧视的语言被清除，并且面试委员会得到的指示是：所提问题不得具有歧视性。

统计数据表明，女性在打算怀孕生子的阶段往往都不会去工作。在本国，育龄期前的女性就业率相对较高，之后则会下降。目前的女性就业率为 32.6%。非全时就业是更受妇女欢迎的一种主要就业形式。

据估计，马耳他只有 8.1% 的单身母亲是全时雇员。³⁴ 统计分析说明，为调查阻碍女性积极参与劳动经济的根源，需要对这一形势进行分析研究。

更好地协调职业工作与家庭生活的问题是一系列社会问题的核心。如今，平衡家庭和职业责任主要是妇女的责任。劳动力组成的变化、新的工作组织形式、社会保护方式的重组、男女抚养子女分工的变化，所有这些因素都对家庭产生了强烈影响。

3.6 教育

马耳他公民平等享有接受教育的权利，从幼儿园阶段开始到大学阶段教育全部免费。到目前为止，女生占接受高等教育学生的绝大多数，这与马耳他群岛的人口中女性比男性多几个百分点的情况相一致。但是，各个专业领域的男女比例并不相等，尽管这种状况在逐渐改变。最不受女性欢迎的专业有建筑、土木工程以及机械和电气工程。

女性毕业生的相对增长为马耳他的人力资源创造了附加值。但是，女性就业人数的减少则造成了所谓的“水管泄漏综合症”，大批合格的妇女由于家庭或其他原因离开了劳动力队伍。

3.7 培训

开展有关两性平等和社会性别主流化原则的培训是全国促进平等委员会自成立以来的一项职责。

根据本国情况已经制定了社会性别指数和工具，因此数据将得到监测，以及从可实现性、对资源的控制和决策过程的角度对社会性别问题进行综合分析。

各个政府组织、学校和其他公共实体都要求全国促进平等委员会的专家对其雇员进行培训，并且向其各级机构宣传信息。

3.8 指导原则

全国促进平等委员会为与平等问题相关的各部、各政府部门、组织和实体制定了指导原则。过去几年里，开展了一些倡议行动，制定了关于两性平等政策、关于性骚扰问题的实践准则、社会性别影响评估方面的指导原则，并且为委员会的整体运作制定了一般性指导原则。

3.9 按照性别分列的数据

构成社会性别主流化的必要组成部分的一项分析性技术就是按照性别分列的数据。统计数字构成了分析社会性别关系现状和在制定过程中对政策进行预测或评估的基础。

第 4 条： 特别措施

1. 缔约各国为加速实现男女事实上的平等而采取的暂行特别措施，不得视为本公约所指的歧视，亦不得因此导致维持不平等或分别的标准；这些措施应在男女机会和待遇平等的目的达到以后，停止采用。
2. 缔约各国为保护母性而采取的特别措施，包括本公约所列各项措施，不得视为歧视。

4.1 导言

多年来，通过实施法律和采取实践措施，马耳他群岛一直在履行其实现两性真正平等的政治承诺，两性平等问题被提到了政治议事日程的重要位置。政府综合实现两性平等的政策的主要目标有：

- a. 促进两性平等
- b. 消除基于性别的歧视
- c. 使妇女在政治、经济、社会和文化领域具有代表性
- d. 协调家庭和职业责任
- e. 通过教育、司法公正和赋予权力实现社会团结。

4.2 概述

建立关于平等问题的国家机构，即全国促进平等委员会是政府为实现事实上的平等而采取的几项措施中最重要的一项。

《马耳他宪法》包含了一条关于暂行措施的规定，可以被用来加速两性平等的进程。

第 45（11）节：“本条款之规定不适用于任何法律或依据法律所实施之行为、或任何程序或安排，只要该法律、所实施之行为、程序或安排规定可采取旨在加速男女事实上的平等的特别措施，以及考虑到马耳他的社会状况，该法律、所实施之行为、程序或安排在一个民主社会有合理的解释。”

宪法法院在解释这项规定方面对其他所有法律拥有最高权力。

此外，《男女平等法》规定，对产妇和孕妇给予的特殊保护以及为实现男女实质性平等而采取的平权行动措施不应当被视为歧视。

1991 年宣布遵守《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》）以后，马耳他便致力于消除各个生活领域存在的各种形式的歧视，确保妇女得到全面发展，其地位得到全面提高，从而使妇女在与男子同等的程度上享有人权和基本自由，包括使妇女在私人、公共和政治领域具有代表性。

《消除对妇女歧视公约》第 4 条第 1 款对为实现平等而采取的平权行动作了规定：

“缔约各国为加速实现男女事实上的平等而采取的暂行特别措施，不得视为本公约所指的歧视，亦不得因此导致维持不平等或分别的标准；这些措施应在男女机会和待遇平等的目的达到以后，停止采用”。

《阿姆斯特丹条约》第 119.4 条明确规定，可以在就业和职业活动领域采取有利于任职人数不足的性别的平权行动。应该铭记的是，两性都是社会性别角色的扮演者。男女都会从消除陈规定型观念和资源的平等分配中获益。

马耳他政府今年早些时候在 2006 年预算演讲中陈述道：人是政府工作的核心。经济市场、贸易、教育、法律框架、财政措施、技术、欧洲联盟和货币问题等等本身都不是目的，而是为人民和整个社会服务的工具。

此外，预算演讲还强调，人与人之间虽然存在差异，但所有人都拥有相同的尊严，尽管如此，人的需求还是各不相同。因此，上述改革中的一项改革是，在保护个人尊严的同时，为社会上的较脆弱者提供优惠待遇。通过赋予旨在加速平等的暂行特别措施以灵活性，可持续发展得到了保障，而没有被采取短期政策，忽略长期需求，迎合短暂满足的做法所削弱。³⁵

4.3 政治意识形态

马耳他群岛的政治制度本身对女性担任政治职务并不存在歧视。经过各政党的初步仔细审查之后，愿意参加地方或全国选举的公民被确定是否可以成为候选人。既没有初选过程也没有选举名单为女性候选人制造障碍。相反，许多人认为，以可转让投票的比例代表制为基础的选举制度本身有利于女性议员的选举。各政党自身都在努力增加本党内的女性参与者的人数，以期在众议院能够拥有更多的女性代表。

马耳他群岛的主要政党国民党、马耳他工党和民主选择党都采取了具体措施来减少本党内部存在的不平等问题。这三大政党在增加代表本党和社会的女性比例的自觉行动中采取了具体措施。

各个政党所采取的措施在程度上有所不同。

执政党国民党认为性别配额不是在马耳他实现两性长期真正平等的办法。国民党坚持的是比例代表制，该党建立了一项比例代表制内部制度，按照这项制度，在每个委员会和每个政党级别，根据女性成员的比例，都有女性在其中任职。

几年前，在部门委员会一级，已经为妇女和青年预留了席位，以确保地方层次的代表性充分。

2005 年对党纲进行了重大修改，修正内容构成了国民党平权行动方案的一个组成部分。

国民党内最大的组织是总理事会，共有 855 名成员，其中 236 名为女性。这个层次女性的人数已经得到增加，原因是绝大多数理事都选自部门委员会，而且必须代表总成员数。

总理事会选取 13 名成员组成本党的执行委员会。比例代表制确保 13 名被选的候选人中有 4 名必须为女性。即使没有名列前 13 位，4 名排在前面的女性也会自动当选。

国民党为妇女、青年、老人、中小企业和地方议会设有分部，每个分部有三名成员在执行委员会工作，再次坚持了比例代表制。

比例代表制政策使国民党内部的女性人数自去年大选以来有了明显增加。

马耳他工党是反对党，这个政党认为，配额方法是实现男女真正平等的一个途径。1993 年工党党纲修正案规定，本党大会的党代表中必须有至少 20% 为女性。之后，这一比例得到了提高，并且扩展到了全国的执行机构，以保证这个机构的最低女性任职人数。全国执行机构是工党继大会之后宪章层次机构中级别最高的机构。大会层次和全国执行机构层次的配额为 40%。马耳他工党 1996 年选举方案倡导在政府委员会和某些层次的公务员制度中采取平权行动。马耳他工党是社会主义国际组织的一个活跃分子，这个组织倡导在其成员中推行配额理念。

民主选择党是马耳他的绿党，这个党派认为，只要存在男女不平等，配额原则就是民主制度的一个合理理念。民主选择党的政治宣言声称，没有妇女在社会各个层次和各个领域的充分代表性就没有真正的民主。民主选择党在其执行委员会为妇女预留了席位，但是过去数年来妇女的参与状况并没有改善。

马耳他政治上存在的一个主要问题仍然是地方和国家政府的女性候选人比例较低。这一比例的增加具有根本意义。妇女反应不积极的原因很多，不仅仅与文化影响有关。毫无疑问，家庭责任阻碍了妇女参与选举。地方政治分析家认为，不积极参与的原因还在于缺乏魄力和自信。

国家机构

2004 年，全国促进平等委员会成立。这是实现平等从而提高妇女地位的一个重要突破。这个国家实体负责两性问题，保证妇女的需求和关切不会被忽视，保证社会性别主流化原则被纳入政府政策和方案的执行过程中。

全国促进平等委员会已经就采取暂行特别措施加快两性平等的优缺点问题开展了一项研究，旨在对平权行动

这一概念进行全面分析和在全国范围内提出建议。

提高决策者、部门领导、教育工作者和广大公众的两性平等意识被确定为一个优先事项，并且在社会生活的各个领域开展了配套行动。通过举办研讨会、会议、开展讨论、举办讲习班、实施研究项目、发行出版物以及媒体宣传，公众两性平等的意识和知识的建构得到了加强，妇女地位得到了提高。

4.4 出版物

全国促进平等委员会发行了年度报告，重点阐述了全年所开展活动的内容，提供了欧盟和本国所开展计划的详细情况。报告对所开展的活动进行了回顾，可以被当作两性政策及其结果的评估和鉴定工具。全国促进平等委员会还强调了普通公众所面临的一些重要问题，列出了需要采取行动提高马耳他社会男子、妇女和家庭生活质量的领域，回顾了一段时间以来所发生的变化，并对这些变化进行了评价和对比分析。

报告以及年度报告出版物和委员会开展的研究项目报告都被发到了议员、政府各部和部门、志愿者组织、半官方组织、媒体和广大公众手中。

4.5 为协调工作和家庭责任而采取的措施

政府已经采取了数项措施帮助劳动者平衡家庭和职业责任之间的关系。今年，通过进行预算改革，政府宣布，公共事务部门实施的所有有利于家庭的规定现在被扩展到公共部门，据估计将对 13 000 户家庭产生影响。

这些措施被认为是在职业领域和家庭领域实行机会平等和男女代表权平等的开端。马耳他政府认为，通过采取特别措施，雇员的工作将更有效率，家庭将成为这些倡议行动的首要受益者。

《就业与工业关系法》在最低程度上规定了各种有利于家庭的措施，公共和私营领域的所有雇员都可享有这些权利。

这些权利有：

为期 14 周的产假：13 周带薪，1 周不带薪

为期 3 个月的育儿假：

(1) 男女劳动者个人均有权因子女出生、收养子女或合法监护子女而享有不带薪育儿假，从而使其能够在 3 个月的时间内照顾子女，直到子女年满 8 岁。

另外还规定，每次育儿假都应以整月的固定时间来休。

(2) 除适用于雇员的集体协议另有规定，雇主和雇员可协商决定育儿假的方式是以全时还是非全时、分期还是时间信贷制度的形式。

紧急请假

因疾病或事故等家庭不可抗力原因需要其立即赶赴现场，所有雇员都有向工作单位请假的权利。

雇主有义务向每个雇员因家庭紧急原因请假提供每年总计至少15小时的带薪休假时间。

4.5.1. 马耳他的公共事务部门

马耳他的公共事务部门一直宣称，这是其政策实施中的头等大事，有利于员工协调其工作和家庭责任。事实上，除其他多项措施外，包括法律规定的条文，政府还实行了仅适用于 6 级以下雇员的不带薪育儿假制度，减少工作时间制度和责任假制度。

对于公共事务部门的所有无限期聘用的雇员，他们可以在显而易见的特殊情况下享受这些有利于家庭的政策，但是，由于工作原因，为了确保工作时间的持续性，他们有权自行决定。

但是，一些有利于家庭的政策不适用于根据定期合同聘用的人员和根据业绩协议聘用的人员。需要指出的是，属于公共事务部门雇员，但为了获得升迁而签署了定期合同的人员可以选择根据其实际级别来享受有利于家庭的政策。

4.5.2. 公共部门

但是，这种情况不适用于公共部门。实际上，公共部门的雇员受他们各自所签署的集体协议的制约。

4.5.3. 私营部门

关于马耳他的私营部门，除了法律规定的最低程度上的强制性措施以外，雇员也受其所签署的集体协议的制约。研究表明，尽管对有利于家庭的措施的态度有所改变，但是还存在局限性，与公司具体的态度和措施有关，与公司部门、规模和性别组成无关（未发表的研究，全国促进平等委员会）。但是，雇主对有利于家庭的措施持肯定态度，大多数公司都认为，如果有这样的措施，他们将不论性别、地位或照顾责任使其员工享受这些措施。还应当注意到，这些研究还强调，有利于家庭的措施的适用情况还很有限，说明就业领域的法律责任还有待强化，以确保私营部门的雇员也能享有同样的权利（同上）。有鉴于此，有必要与雇主进行磋商。

第 5 条：性别角色陈规定型观念和偏见

缔约各国应采取一切适当措施：

- (a) 改变男女的社会和文化行为模式，以消除基于性别而分尊卑观念或基于男女定型任务的偏见、习俗和一切其他做法；
- (b) 保证家庭教育应包括正确了解母性的社会功能和确认教养子女是父母的共同责任，但了解到在任何情况下应首先考虑子女的利益。

5.1 社会和文化模式的改变

传统上，马耳他妇女都以家和家庭为中心。通常认为，妇女应当呆在家中。妇女的社会和政治作用有限，主要原因是，社会是男性的阵地，完全被男权所垄断。但是，随着第二次世界大战的爆发，人们感到有必要雇用妇女。妇女从在劳动力市场崭露头角发展到进入有偿工作的领域，这一变化使妇女在经济上进一步独立，并且最终获得了充分的政治权利。这种社会模式打破了认为男女角色应当分开的传统文化观念。但是，性别的陈规定型观念目前仍然存在，尽管来自主要影响者的反对已经在很大程度上消退。社会和文化变革的进程很缓慢，仅有 32.6% 的妇女加入了劳动力市场，这样的女性就业率在欧盟最低。在过去，法律机制、社会态度和文化准则成为阻碍妇女全面参与社会、经济、文化和政治生活的障碍。但是，现在，决策者已经认识到，劳动力队伍需要多样化，妇女和男子都可自由选择，他们行使权利的自由不受妨碍。

《男女平等法（2003 年）》实施之后以及根据该法建立全国促进平等委员会之后，出台了一些将两性平等作为优先事项的指令，这些命令保障了妇女在整个怀孕和生产期间，在就业、聘用过程、吸引妇女重返经济领域以及留用雇员等方面的权利。

为树立非陈规定型的平衡的妇女形象，政府在不同领域采取了多项措施。所采取的行动不仅面向公共行政部门，而且贯穿社会各个层次中各个级别的人类行为。

5.2 国家机构

马耳他负责平等问题的国家实体是全国促进平等委员会。委员会与其他一些实体，包括政府部门、志愿者组织和妇女组织建立了联系。标准的制定和网络的建立与这个国家机构的政策联系在一起。其中一项主要目标是促进妇女在经济、政治、社会和文化领域的代表性，以及强化家庭和个人之间的关系。已经为未来几年制定了一项行动计划，列出了一些优先领域，包括废除陈规定型观念和偏见，同时营造一种两性平等、人人都受到尊重的风气。

全国促进平等委员会通过各部和政府部门，通过广泛合作和密切协调，努力提高人们的社会性别意识。通过吸收各协调中心的新颖观点，在每个部内建立了平等问题委员会网络，平等问题委员会可以通过该网络向全国促进平等委员会汇报所采取的解决两性问题的措施情况。同时，通过开展纠正歧视做法的培训方案和举办研讨会和会议，全国促进平等委员会也在努力提高决策者和其他官员的敏感性。

全国促进平等委员会成立三年来，已经为学校教师、学校辅导员、在校学生、大学生、警察、人力资源经理、律师、政策指导人、常务秘书、高级公务人员、媒体专家以及普通公众举办了社会性别问题敏感会议。还在不断进行将两性平等纳入到所有活动和所有层次的努力。全国促进平等委员会的成员定期应邀担任全国性会议、研讨会和媒体的主题发言人，定期参加在海外举行的国际会议。

全国促进平等委员会将有关某些领域妇女地位的研究计划作为优先事项，研究内容包括妇女在政治和决策岗位中的作用，此外还开展了关于社会性别主流化、教育、经济、卫生、形象与刻画以及性骚扰方面的研究。

为了帮助私营和公共部门的组织开展活动，委员会还出版了工具书和技术资料。此外，还将开展增强对一些背景性问题的认识的活动。

5.3 教育和促进平等

教育是马耳他社会的一个重要支柱，同时也是马耳他政府为国家的可持续发展确定的优先领域之一。全国促进平等委员会的工作核心是教育，因为教育是一个双管齐下的工具，能够赋予男孩和女孩思考的能力，使他们想到只要相信自己的能力，每项任务都是既可以由男性完成也可以由女性完成的。

已经和教育权威部门召开过会议，对于如何将两性平等纳入到教学活动中进行了讨论，还讨论了如何专门为教育工作者组织一系列的性别敏感化培训方案。

5.4 接受教育的平等机会

马耳他群岛的在校儿童使用相同的《国家最低标准课程大纲》。正如《大纲》所示，教育在对儿童进行社会塑造的过程中发挥着根本性作用。

“教育是帮助个人获得充分的人格、社会和道德发展的适当方式”（《国家最低标准课程大纲》，第63页）。

正式和隐性的课程大纲影响儿童对性别角色和社会中的性别差异的了解。在小学阶段，儿童接受关于作为男性或女性的意义方面的教育。作为社会化的一个次级领域，学校会对儿童的性别角色观念产生影响。学校可能会培养性别偏见，也可能对这类陈规定型形象提出挑战。

儿童受到其周围文化和更广泛背景的影响。他们的网络包括家庭、同辈人，教育向他们灌输的观念对其日后

生活中的思维产生着影响。作为外部环境的一些因素，如社会性别期望和陈规定型观念，需要通过教育来应对。

在大学阶段，一些课程，包括教育学、社会政策和社会工作学士课程都以平等问题主流化和分别培养本专业领域在两性问题、两性公平和两性平等方面的专业人才为核心。

原先按照性别角色明确区分的课程现在已经废除了这种区分，两性均可以学习原先被认为传统上只有女性或男性才学习的课程。职业角色的多样化表明，按照性别对角色进行区分的做法很武断。

尽管出台了政策声明约束机构开展社会性别敏感化教育，许多人认为，在执行阶段，关于社会性别问题的大纲、材料和方法却很少。这就是事实上的平等和法律上的平等之间的区别。

“普及教育”应当被理解是对所有女性和男性的教育，应当发出正确的信息。只有这样，普及教育才不会只是一句口号，而开始成为现实。

5.5 教师的社会性别敏感化

教师身处重要位置，应当认识到，长期以来理所应当接受的关于妇女和男子的陈规定型形象和作用应当受到质疑和挑战。对过去和目前情况的分析表明，尽管女孩接受教育的机会可能在增加，但能够接受教育只是冰山一角。教育的内容，使用的材料和方法都是可以制造或打破社会性别陈规定型观念的工具。

儿童教育的问题远远不仅仅是教育资源的问题。教师对于学生的成功或失败起着非常重要的影响作用。他们对内容的阐释，对学习者的关注和与学习者之间的互动，布置任务和作业的方式不应当由无处不在、完整维护着两性等级的男性世界观来决定。教师对男孩和女孩的区别对待以及两性都缺乏充分的角色榜样深化了社会性别陈规定型观念。

全国促进平等委员会正在采取通过教育将性别平等问题纳入主流的倡议行动，对各个层次的教育工作者进行了社会性别敏感化教育。

5.6 无性别歧视的阅读材料

社会性别歧视通过书籍所使用的语言和图片得到了隐性的传播。书籍是消除陈规定型观念和实现平等的一个重要工具。另一方面，如果其中存在社会性别歧视，书籍也可以成为阻碍两性机会平等的手段。由于缺乏女性编撰人，某些教科书对两性的刻画出现了一边倒的情况。

课程大纲和材料加剧了陈规定型观念的存在。“Id-Denfil”和“Lejn il-Missier”这两种马耳他群岛学校课程长期以来一直采用的教科书中充满了社会性别歧视。政府已经采取措施，对存在歧视性语言的学校教科书进

行修正。到目前为止，“Ladybird”（“瓢虫”）书已经被其他没有提到陈规定型行为的教科书所代替。

5.7 媒体和媒体专业人士

媒体刻画是消除社会性别陈规定型观念的一项有效工具，但同时也是加剧社会性别隔离的主要因素之一。如果利用不当，媒体也可能为理解作为一名男子或妇女的意义造成视觉欺骗。

媒体平常所展示的语言、形象、态度和行为对于抵消社会性别歧视和迂腐行为的作用微乎其微。马耳他广播事务局已经起草了一套指导原则，该局负责对如何在出版物和材料中刻画妇女进行监督。广播事务局负责对有关媒体形象刻画的投诉进行评论、分析并为这种投诉提供途径。若发现违规行为，广播事务局有权采取行动开展无陈规定型观念的妇女形象的宣传。

可以向全国促进平等委员会或广播事务局进行投诉。自从全国促进平等委员会成立以来，已经受理了一些投诉，一种解决途径是由全国促进平等委员会和广播事务局共同解决，另一种则是由消费者事务委员会解决。与广告牌信息相关的投诉由消费者事务委员会受理。投诉是一种进步，标志着人们对社会性别问题和媒体破坏性的性别歧视内容的认识。投诉的内容涉及很多方面，如节目中的某些话题不具有代表性，以女性形象为性玩物，不尊重女性专业人员、家务劳动中的妇女和女孩形象、儿童玩具和材料广告中的陈规定型观念。

马耳他社会正在努力使妇女形象与现代化的变革相适应，现代化的变革与不断变化的需求和多样化的利益相一致，与陈腐的性别角色区分格格不入。

全国促进平等委员会参与了几项两性平等促进运动。2006年播出了一个名为“Nahdem u Kif”的电视节目，作为改变社会和文化行为的一种途径。该节目还获得马耳他电视奖“最佳教育节目”和“最佳原创剧本”奖项的提名。另外，由欧盟项目共同赞助的广告牌、公交车身内外的广告都醒目地展现了社会性别问题，公众因此了解到自己的权利和责任。

5.8 政治

在政治领域，采取了各种促进妇女参与政治和消除陈规定型行为的措施。现在，妇女进入政治领域仍然需要克服文化上的障碍，但是，全国促进平等委员会正在游说各个政党消除阻止妇女进入政治领域的这些障碍。三大政党已经在各自的制度中纳入了一些促进妇女积极参与政治的措施。

5.9 家庭和职业责任的协调

协调家庭和职业责任是全国促进平等委员会自成立以来实行的主要优先事项之一。妇女和男子在职业和家庭生活中的作用不断得到强调，向人们灌输着这样的信息：只要相信自己的内在能力，任何一件事情都是既可以由男子也可以由妇女完成的。全国促进平等委员会强调，共同承担责任对于个人和家庭都有益处，除此以

外，委员会还强调，全面消除传统的陈规定型观念导致的性别隔离，从经济和社会两个角度来看，都有益于社会。

走出家门寻找有偿工作的妇女人数呈上升趋势。由于接受高等教育女性人数的增加和经济上的需要，这种势头会继续发展。尽管妇女享有平等接受教育的机会，但是，很大一部分妇女在生育年龄很难留在劳动力市场，也很难协调家庭和职业责任之间的关系。造成这种情况的直接原因在于，人们认为协调主要是妇女要解决的问题。男子在实现真正协调方面发挥着根本性的作用，应当使男性充分认识到采取有利于工作和家庭稳定的措施的优势所在。

全国促进平等委员会在欧盟的共同赞助下于2006年开展了一项研究，具体研究对象是在校儿童中存在的社会性别陈规定型观念问题。其中一项题为“以教育促平等”的研究表明，社会性别陈规定型观念仍然是马耳他社会的一个主要问题。本文件所附附件列出了定性访谈的一些结果。

第6条：卖淫

缔约各国应采取一切适当措施，包括制定法律，以禁止一切形式贩卖妇女和强迫妇女卖淫对她们进行剥削的行为。

6.1 贩运的目的地

马耳他是以性剥削为目的贩运妇女和儿童的主要目的国。被贩运妇女主要来自东欧、乌克兰和俄罗斯。马耳他地处南欧和北非交界处，在过去数年来显然是潜在脆弱人口贩运活动频繁的地带，主要是在此中转来自撒哈拉以南地区国家的非法迁徙妇女的活动不断增加。³⁶

6.2 关于贩运妇女和女孩问题的立法

政府认识到，贩运问题是本国所面临的一个严峻问题。过去多年来，政府已经通过实施法律的手段为解决贩运问题采取了措施。自从1930年制定《（禁止）贩卖白奴法》（《马耳他法》第63章）以来，防止贩运妇女和女孩的法律一直存在。这项法律禁止贩运人口，包括男子和妇女用于卖淫活动。自从生效以来，这项法律经过多次修正，最近一次修正是在2006年。该法规定，强迫诱导，即采用暴力，威胁或欺骗手段强迫年满21岁的受害者卖淫的行为属于犯罪行为，将被判处不超过两年的徒刑。如果是滥用亲戚关系、权力、信任或家庭关系、或以一贯的方式或以盈利为目的犯罪，刑期可达10年。如果引诱不满21岁者，刑期为2到5年。如果情节严重，即受害人未满12岁，或受害人被暴力或威胁、或欺骗手段所诱导，或滥用血缘或血亲关系、或被负责（包括临时负责）照料、教育、指导、管束或监护未满21岁人员者所胁迫，或一贯被虐待或以营利为目的，刑期为3到10年。

法律禁止开设或经营妓院，或利用营业场所从事卖淫活动，或以卖淫所获钱财为生，或者将他人囚禁于妓院。关于未成年人，法律规定任何妓院或营业场所不得以卖淫为目的收留未成年人。调查涉及未成年人的案件情况时，法庭可命令将该未成年人交给其父母或其他长辈或指导者，法庭可强制命令为该未成年人提供教育并对其行为进行监管。如果不具备这种职责，法庭可命令将该未成年人交给某机构或其他“安全的地方”。³⁷

如果是第二次实施《（禁止）贩卖白奴法》规定的犯罪，惩罚会增加两级；第三次或更多次犯罪，惩罚增加三级。³⁸

该项法律规定，国际贩运人口活动、使用童工和进行性剥削都是犯罪行为。《（禁止）贩卖白奴法》³⁹明确禁止国际贩运人口行为，包括以剥削为目的，从马耳他向其他国家贩运人口或从其他国家向马耳他贩运人口的行为。

2005 年 5 月，欧洲理事会通过了《采取行动打击贩运人口公约》。该公约增强了缔约国预防和打击贩运人口以及保护贩运活动受害人人权的能力，从而超越了《联合国关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》的规定。

6.3 卖淫

发生在私密或不易进入的场所的卖淫行为不构成刑事犯罪。在公共场所以卖淫为目的逗留、引诱或者行为不检点都构成违法行为，要受到法律惩罚。在公共场所或面向公众开放的场所行为淫荡或不检点的犯罪行为一旦定罪，要受到法律惩处，可被判处三个月以下拘留和罚款。《刑法典》第 11 节规定，罚款的最高限额为 500 里拉，最低限额为 10 里拉，法庭另有规定的情况除外。

表 6.1 1997-2000 年警方获知的犯罪行为

1997-2000 年警方获知的犯罪行为				
年份	1997 年 8-12 月	1998 年	1999 年	2000 年
卖淫犯罪行为	1	9	28	23

图 6.1 报告的卖淫案件

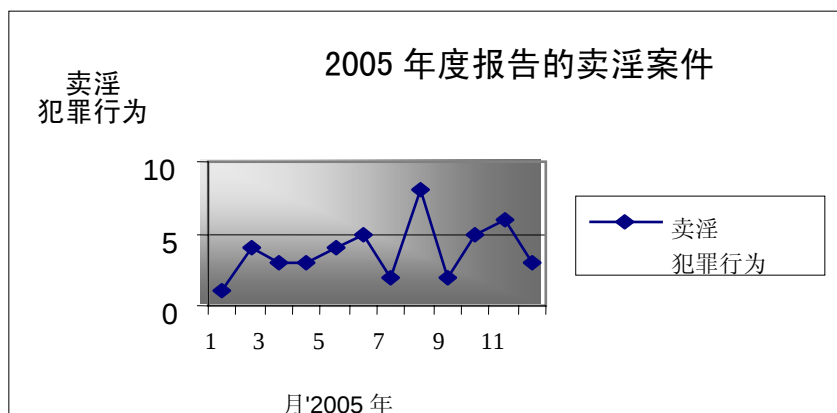


表 6.2 2005 年度报告的卖淫案件

2005 年度报告的卖淫案件											
1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
1	4	3	3	4	5	2	8	2	5	6	3

41

表 6.3 2006 年度报告的卖淫案件

2006 年度报告的卖淫案件							
1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月
5	---	3	4	4	4	2	5

--- 数据不详

42

第二部分：

第 7 条：政治和公共事务

缔约各国应该采取一切适当措施，消除在本国政治和公众事务中对妇女的歧视，特别应保证妇女在与男子平等的条件下：

- (a) 在一切选举和公民投票中有选举权，并在一切民选机构有被选举权；

- (b) 参加政府政策的制定及其执行，并担任各级政府公职，执行一切公务；
- (c) 参加有关本国公众和政治事务的非政府组织和协会。

7.1 妇女的选举权和竞选权

到 21 世纪开始之初，全世界 95%以上的国家已经给予了国民两项最基本的民主权利：选举权和竞选权。马耳他于 1947 年 9 月 5 日给予妇女这两项权利。⁴³

1964 年，马耳他摆脱了殖民地地位，获得独立，《宪法》作为本国的最高法律，对个人基本权利和自由做出了规定。

众议院议员每隔至多五年选举一次，选举以单一可转让投票的比例代表制为基础。

1993 年设立了地方议会，开始实行权力下放，这意味着朝着参与型政治的方向迈出了积极的一步。地方议会成为政府和人民之间的协调者，是保障地方群体需求的一种方式。每年三分之一的地方议会要进行选举，地方议会任期三年。选民登记涵盖了符合《宪法》规定条件的全体马耳他公民。马耳他全面参与社区和国家民主政治选举的人口比例很高。

通过《宪法》的两项规定，马耳他在努力保障两性平等：

1. 关于两性平等的具体规定——第 14 节
2. 关于国家所采取的积极措施/促进平等的平权行动的条款——第 45.11 节⁴⁴

7.2 妇女在政治领域的作用

近年来，妇女参与政治事务的状况得到了改善，但是，对于实现马耳他社会中妇女在政治领域的解放获得突破性发展，已经采取的措施效果缓慢，杯水车薪。下表所列为 1990 年到 2006 年议会中的妇女席位数。

表 7.1 国民议会中的妇女席位%

国民议会中的妇女席位%											
国家	1990 年	1997 年	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年
马耳他	2.9	5.8	5.8	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2

45

这些数字表明，从 1999 年以来，议会中的妇女人数没有增加，只是目前在议会拥有席位的两位妇女担任了部长。目前在任的 14 位部长中，有两位是妇女，占部级人员的 14.28%。这两位部长分别是 1998 年以来任职

的戈佐部长吉奥瓦纳·德波诺和 2004 年以来任职的家庭和社会团结部部长多洛雷斯·克里斯蒂娜。现行政治制度中的另一位前席议员海伦·达马托是在卫生、老龄和社区部工作的议会秘书长。65 名议员中，有 6 名是女性，占 9.2%。

地方议会选举是政治事务的基础。但是国民议会中的女性人数情况也体现在了地方议会中，在 68 个地方议会中，有 6 位女市长，占 8.8%，20%的地方议员为女性（2006 年）。

政党是实现政治平等的必要工具，是实现发展、平等和正义的媒介。没有妇女参与的民主不能被视为民主，因为从根本上不具备两性平等的民主制度不会充分维护人权原则。

三大政党都采取了鼓励妇女参与政治的平权行动。执政党国民党奉行的是代表而非配额制原则。国民党积极执行社会性别主流化原则，实行了社会性别问题平权行动方案，积极监督和确保已实现的两性平等，推动两性平等的进一步发展。

马耳他工党认为，配额制是实现男女真正平等的一项有效工具。《工党党纲》规定，工党大会 20%的党代表必须是女性。这个比例后来推广到了工党的全国执行机构，为确保该机构的女性最低任职人数，提高了这一比例。全国执行机构是工党继大会之后宪章层次机构中级别最高的机构。目前大会和全国执行机构的配额为 40%。

民主选择党坚持配额是实现事实平等的有效机制的原则以及在政治、社会和公共事务中男女平等任职的原则。民主意味着全体公民都被代表，一切需求都得到认真考虑。要实现这一点，就不能忽略妇女的声音。

7.3 妇女在公共事务中的作用

妇女在高等教育领域的成绩并没有相应地体现在她们的政治生活和担任高级管理职务方面。欧盟 25 国中，几乎三分之一的管理者为女性（32%），马耳他的比例最低，为 14.5%。关键岗位上妇女任职人数的不足是对社会民主价值观的损害。

为了改善马耳他群岛妇女在决策位置上明显缺乏的状况，必须消除垂直隔离现象。废除无形障碍是解决妇女缺席决策位置的一项积极的、根本性的方法。

目前，马耳他总共有 19 名法官，其中 2 名为女性，2006 年任命。这是解决妇女问题和实现代表性平等的一个重要步骤。这两位新上任的女法官具有任职资格不是因为采取了积极的性别区分政策，而是她们本身符合这些岗位的要求。数年来，马耳他已经有多名女性担任地方法官，她们在业务上表现出色。还为卢森堡的一审法院任命了一位女性，但是，她不属于《马耳他宪法》所管辖下的司法制度的成员。

司法部门是一个重要的公共事务部门，尽管这个部门资源状况困难。司法部门所开展的事务是一个民主法治

社会应当具备的根本性事务。两名女性法官，即 Abigail Lofaro 博士和 Anna Felice 博士的任命，是为缩小决策领域两性差距而采取的一项措施。目前，马耳他共有 17 名地方法官，其中 4 名为女性。马耳他加入欧洲联盟后，资格最老的执业女律师 Ena Cremona 博士被任命为卢森堡欧盟法院的法官。对这些女性的任命表明，实现平等的承诺正在稳步推进。通过对这些女性的任命，马耳他政府表明，女性有能力也愿意在敏感繁重的高级办公岗位上为国家服务。

因此，这些数字表明，到目前为止，马耳他司法部门共有 2 名女性法官和 4 名女性地方法官以及 1 名欧盟法院女性法官。众议院立法部门共有 6 名女性。

7.4 工会会员

在马耳他，大部分工会会员都是男性（73%）。这个比例和女性在劳动力市场的参与率（33.6%）相一致。但是，加入工会的女性劳动者比例略低于男性劳动者。在本国最大的工会中，女性劳动者在马耳他助产士和护士联盟以及马耳他教师联盟中的比例最高。

表 7.2 注册的女性工会会员比例

注册的女性工会会员比例		
工会名称	注册会员	女性会员占总会员数的比例
劳动者总工会	46 156	18.4
劳动者联合会	26 129	31
马耳他教师联盟	6 830	68.7
马耳他银行雇员联盟	3 027*	--
马耳他助产士和护士联盟	2 466	70.9
其他	1, 658	19.8
总计	83 239	28

（资料来源：欧洲工业关系瞭望在线）

* 2004/2005 年

-- 数据不详

7.5 《大选法》

《大选法》（1996 年修订）没有对保障候选人名单中的两性平等做出规定，各政党自由决定选举和选择代表本党参加竞选的候选人的方法。但是，并不排斥独立候选人参加大选竞选。另一方面，不排斥独立候选人或

其他人参加大选竞选。

7.6 公民身份/国籍

从 1964 年独立到 1989 年的 25 年来，马耳他一直是一个单一国籍国家。1989 年对立法进行了修正，第一次引进了双重公民身份制度，这项制度主要针对移民他国的马耳他人。

马耳他于 1964 年 9 月 21 日成为一个独立的国家。《马耳他宪法》因此根据《1964 年马耳他独立令》生效，《宪法》第三章专门对公民身份问题做出了规定。《宪法》规定，1964 年 9 月 21 日前出生在马耳他的人，如果其父母中有一方也出生在马耳他，这个人从 1964 年 9 月 21 日起自动成为马耳他公民。《宪法》还进一步规定，独立后出生于马耳他的人仅凭出生地即可获得马耳他公民身份。

还确定了这样一条原则，即马耳他公民不得拥有其他国籍；如果马耳他公民在未成年时拥有其他国籍，该公民需要在 18 岁到 19 岁生日之间决定选择何种国籍。此外，成年后选择了其他国籍的马耳他人其马耳他国籍自动取消。另外，通过登记或归化取得马耳他国籍的外国人必须在 6 个月或 3 个月内放弃其他公民身份。法律虽然被视为是对国籍概念的保护，但也成了一种侮辱性的经历，有时甚至成为家庭问题的根源。

必须指出的是，1965 年实施《马耳他公民身份法》，1970 年实施《移民法》，1974 年马耳他成为共和国之时，都对相关法律进行了修订。但是，直到 1989 年，就双重公民身份问题而言，马耳他公民身份法律规定的情况仍然没有改变。迈出第一步很不易，因为有关人员需要满足许多条件。另外，还需要得到另一个国家同意，否则重新获得马耳他公民身份然后又失去了原籍国公民身份是无益的。有人可能认为这些条件很苛刻，但是，马耳他原先的许多公民都达到了重新成为马耳他公民的条件。

马耳他关于公民身份立法的重大改变，特别是就双重国籍问题而言，发生在 2000 年 2 月。由于《马耳他公民身份法》新条款的规定，双重甚至多重国籍成为一项规则，而不是像以往一样，是一个例外。政府决定，彻底修改关于公民身份的立法，使其更加灵活自由，使马耳他公民拥有其他一个或几个国籍的时机已到。这项措施对数千名出生在马耳他之外的马耳他移民家庭的第一代马耳他人的国籍产生了影响，这些人分布在允许拥有双重国籍的国家，其中大部分都居住在澳大利亚、联合王国、加拿大和美利坚合众国。还应当指出的是，自 2000 年以来，以马耳他公民身份登记或加入马耳他国籍的非马耳他公民无须像以往一样放弃其所拥有的其他公民身份。这些人因此也可以拥有双重或多重国籍。

双重公民身份修正产生的影响

1. 修正后的《马耳他公民身份法》第 7 节规定：

一个人既可以是马耳他公民，同时也是另一个国家的公民，这是合法的。

这就意味着，如果一个马耳他公民在 2000 年 2 月 10 日或之后取得了另一个公民身份，这个人则既拥有这另一个公民身份，同时也拥有马耳他公民身份。

这样还意味着，拥有外国公民身份的马耳他未成年人，以及拥有两个公民身份的人（例如，有些人按照血统属于马耳他人，但是由于出生于加拿大，他们是加拿大人），以及 2000 年 2 月 10 日已经年满 18 岁但还没有过 19 岁生日的人，他们现在都可以无限期拥有两个公民身份。（因为在 2000 年 2 月 10 日前，法律规定这类人需要在 18 岁和 19 岁生日之间决定选择保留哪个公民身份。情况不再如此）。

2. 修正后的《马耳他公民身份法》第 9 节规定：

出生于马耳他或国外，根据出生或血统属于马耳他公民，居住在马耳他以外的其他地方累计至少 6 年以及取得或保留了另一个国家公民身份的人，其马耳他公民身份不应当被视为已经终止。

举例说明，如：一个马耳他女性公民移民到澳大利亚，在澳大利亚居住 3 年之后，返回了马耳他。在马耳他居住 4 年后，又返回了澳大利亚，在澳大利亚居住了 5 年，在此期间，她取得了澳大利亚的公民身份。由于她：

- 曾经是马耳他公民；
- 在马耳他以外的地方居住了共 8 年；而且
- 取得了澳大利亚公民身份，

因此，她达到了上述法律规定的要求，有资格自动拥有双重公民身份。

应当指出的是，如果这个人没有移民到澳大利亚而是到了其他国家，她仍然有资格拥有双重公民身份。

3. 修正后的《马耳他公民身份法》第 8 节规定：

2000 年 2 月 10 日以前由于取得外国公民身份或由于未能在法律规定的期限内放弃外国公民身份，其马耳他公民身份被终止的人，将有权利通过登记重新获得马耳他公民身份。

这就意味着，事实上，在 1964 年 9 月 21 日或出生时取得马耳他公民身份，但是在外国居住时间没有达到至少 6 年要求的人和那些通过登记或加入马耳他国籍成为马耳他公民的人现在都有权利登记成为马耳他公民。

换言之，这些人，无须满足任何关于居住的条件而且无论他们目前居住在何处（不论在马耳他还是在国外），都可以立即申请登记成为马耳他公民。

但是，需要指出的是，对于通过登记或加入马耳他国籍获得马耳他公民身份的前马耳他人，只有在负责公民身份事务的部长认定授予其马耳他公民身份无碍于公共利益的情况下，才能授予其马耳他公民身份。

4. 通过婚姻获得公民身份。

马耳他公民的外籍配偶只有在结婚 5 年并且仍然与其配偶生活在一起的情况下，才可以申请登记成为马耳他公民。取得马耳他公民身份后，他们仍然可以保留其原来的公民身份。

与配偶分居的外籍人士，只要在婚后与其配偶生活了 5 年，也可以申请取得马耳他公民身份。

只要已婚 5 年，外籍寡妇/鳏夫也可申请取得马耳他公民身份。

5. 因母亲是马耳他人而获得马耳他公民身份。

根据修订后的法律规定，1964 年 9 月 21 日或之后出生的以及 1989 年 8 月 1 日（从这一天起，如果母亲是马耳他人，子女可自动取得马耳他公民身份）以前出生的子女，其母亲为马耳他人，这些子女可以登记成为马耳他公民。

这就意味着，现在年满 18 岁或 18 岁以上的人，不论是居住在马耳他还是国外，现在均可申请登记成为马耳他公民和拥有马耳他以及外国公民身份。对于未成年人，需要由其母亲代表其提出加入马耳他国籍的申请。

1989 年《宪法》第三章修正案

1. (一) 双重公民身份

《宪法》第 27 (3) 节经过修正，使马耳他移民可以拥有双重公民身份。当然，只有在其所在国家承认双重国籍概念的情况下才可行。

如果一个人满足了所有必要条件，那么他在取得所移入国家的公民身份以后则会被认定，其马耳他公民身份并没有被终止。举例说明，如：他于 1978 年 8 月 20 日成为加拿大公民（而且根据当时的法律规定，从那一天起，他的马耳他公民身份被终止），不会认为他的马耳他公民身份从这一天起被终止。

(二) 双重公民身份对于父亲成为移入国公民之后，出生于国外的子女的影响

1989 年 8 月 1 日之前，如果一个子女出生在国外，其父亲曾是马耳他公民，即他原先是马耳他公民，在取得所移入国家的公民身份后，他不再是马耳他公民，这个子女在出生时不会成为马耳他公民。

但是，由于父亲（从 1989 年 8 月 1 日起）从其取得外国国籍之日起，重新取得了原先的马耳他公民身份，这个子女从其出生时起即取得马耳他公民身份，因为其父亲在子女出生时已经是马耳他公民。

2. 因出生在马耳他而取得公民身份

1989 年 8 月 1 日之前，出生在马耳他的人自动成为马耳他公民，也就是说，仅凭出生在马耳他即可成为马耳他公民。修正后的《宪法》对这种取得公民身份的方式进行了限制。从 1989 年 8 月 1 日起，出生在马耳他的人只有在其父亲或母亲其中一人符合下列条件时，他/她才能成为马耳他公民：

- 一. 是马耳他公民；或
- 二. 出生于马耳他，移民国外，目前是另一个国家的公民。

3. 通过出生于国外的人取得马耳他公民身份

1989 年 8 月 1 日以前，出生在外国的人，如果在其出生时，父亲是出生在马耳他的马耳他公民或已经通过登记或加入获取了马耳他公民身份，则这个人在出生时即取得马耳他公民身份。

从 1989 年 8 月 1 日起，出生在外国的人，如果其父母中有一人按照前面条款的规定已经是马耳他公民，则这个人在出生时即成为马耳他公民。也就是说，出生于国外的子女，其母亲是马耳他人，这个子女由于其血统也成为马耳他公民。

4. 通过婚姻取得马耳他公民身份

1989 年 8 月 1 日以前，与马耳他公民或成为马耳他公民的人结婚的外籍妇女有权通过登记成为马耳他公民。

从 1989 年 8 月 1 日起，马耳他女性公民的外籍丈夫也获得了这项权利。

此外，这项权利还适用于下列两种人的寡妇或鳏夫：

- 一. 如果没有死的话，此人在 1964 年 9 月 21 日本可以成为马耳他公民；或
- 二. 此人在死亡时已经是马耳他公民。

但是，无论属于哪种情况，必须由负责马耳他公民身份事务的部长认定，给予这些人马耳他公民身份不会有悖于公共利益。

5. 因收养而取得马耳他公民身份

1977 年 1 月 1 日以前，被马耳他公民合法收养的人因收养而成为马耳他公民。但是，从这一日起，不能再通过收养而取得马耳他公民身份。

《宪法》经过再次修正后重新规定可通过收养而取得公民身份。从 1989 年 8 月 1 日起，在被收养之日未满 10 岁的子女可因收养而成为马耳他公民。

《1989 年马耳他公民身份法修正案》（第 188 章）

6. 因加入而取得马耳他公民身份

1989 年 8 月 1 日以前，如果符合下列条件，有意成为马耳他公民的人可以实现其愿望：

- 一. 英联邦公民，爱尔兰公民或受英国保护的人，在马耳他居住了至少 5 年，可以登记成为马耳他公民——《马耳他公民身份法》第 3（1）节；或
- 二. 在马耳他居住了至少 6 年的外国人（不包括上述（一）条中所指之人），可以通过加入而成为马耳他公民——《马耳他公民身份法》第 6 节。

从 1989 年 8 月 1 日起，任何在马耳他居住了至少 5 年的人均可以通过加入成为马耳他公民。

7. 能够证明其具有某个出生于马耳他的人的血统的且是入境受到限制的某个国家的公民的人加入马耳他国籍

《马耳他公民身份法》第 3（4）节的新规定是一些人（其中大部分都是居住在国外的人）在符合下列条件的情况下可申请马耳他公民身份：

- 一. 属于居住国以外的另一个国家的公民；且
- 二. 进入其国籍所属国受到限制；且
- 三. 可证明其具有某个出生在马耳他的人的血统。

但是，必须由负责马耳他公民身份事务的部长认定，给予这些人马耳他公民身份不会有悖于公众利益。

2000 年对公民身份立法的修正

1. 对《宪法》第三章的修正

根据《2000 年第 3 号法》，对《宪法》第三章进行了修正，因此，这里只介绍与马耳他公民身份相关的一般性原则。有关公民身份的所有详细规定都被收录于《马耳他公民身份法》（第 188 章）。

下列内容取代了《宪法》第 22 节的规定：

22. (1) 马耳他公民身份的取得、拥有、放弃和失去都应依法实施。

(2) 按照马耳他现行法律，允许公民拥有双重或多重公民身份。

《宪法》第 23、24、25、26、27、30 和 31 节的规定已经被废除。

对第 28 和 29 节进行了重新编号，现编号分别为第 23 和 24 节。

2. 《马耳他公民身份法》修正案（第 188 章）

双重或多重公民身份

《2000 年第 4 号法》对《马耳他公民身份法》进行了修正，使关于双重或多重公民身份的新规定生效：

第 7 节确立了新的基本原则：

任何马耳他公民同时拥有另一个国家的公民身份是合法的。

这就意味着，2000 年 2 月 10 日或之后取得公民身份的马耳他公民从 2000 年 2 月 10 日新法律的所有规定生效之日起，可以在拥有马耳他公民身份的同时拥有另外国家的公民身份。

这还意味着，身为马耳他公民同时拥有外国公民身份的未成年人和 2000 年 2 月 10 日年满 18 岁但未满 19 岁，且拥有两个公民身份，如因血统而取得马耳他公民身份和因出生而拥有外国公民身份，这两种人可以无限期拥有双重公民身份。

《马耳他公民身份法》第 9 节规定，对于出生于马耳他或国外，因出生而成为马耳他公民而且在马耳他以外的地方累计居住了至少 6 年并且取得或保留了另一个国家公民身份的人，他/她不必终止自己的马耳他公民身份。

这就是说，例如，出生于国外的马耳他移民的子女，在 2000 年 2 月 10 日已年满 19 岁，且一直在其出生的国家居住，可自动重新获得马耳他公民身份（也就是说，他们不必为重新取得马耳他国籍做任何事情，但是将通过无意行为获得马耳他公民身份）。

《马耳他公民身份法》第 8 节规定，对于 2000 年 2 月 10 日以前出生的人，由于他/她在取得外国公民身份时失去了马耳他公民身份或者由于他/她未能在法律规定的期限内放弃外国公民身份，这些人可以通过登记重新取得马耳他公民身份。

这实际意味着，在 1964 年 9 月 21 日取得马耳他公民身份或因出生取得马耳他公民身份的人，但是在国外居住的时间不足 6 年以及通过登记或加入而成为马耳他公民而且失去了公民身份的人，现在都有权利通过登记成为马耳他公民。也就是说，这些人不必满足居住条件，而且也不论他们居住在何处（在马耳他还是国外），可以申请登记成为马耳他公民。但是，需要指出的是，对于通过登记或加入取得马耳他公民身份的原马耳他公民，只有在负责公民事务的部长认定给予他们公民身份不会有悖于公众利益，这些人才能被重新给予马耳他公民身份。

如果外国公民需要取得马耳他公民身份（也就是说，通过有意行为取得公民身份），很重要的是，这些外国公民需要核实其本国的公民身份立法，确认其是否将因为这种有意行为丧失自己本国的公民身份。

3. 因婚姻而取得马耳他公民身份

2000 年 2 月 10 日以前，马耳他公民的外籍配偶在婚后即可立即申请登记成为马耳他公民。现在情况则不同。从 2000 年 2 月 10 日起，外籍配偶只有在他/她与马耳他公民结婚至少五（5）年后而且他们必须仍然居住在一起时才可申请马耳他公民身份（《马耳他公民身份法》第 4 和 6 节）。

如果外籍配偶的马耳他籍配偶在婚后不到五年即已去世，而且在其去世时，这名外籍配偶仍然与他/她生活在一起，到结婚第五年时，这名外籍配偶也有权利申请马耳他公民身份。

法律经过修正，使在法律上或事实上与马耳他配偶已经分居的外籍人士同样也有权利登记成为马耳他公民，条件是分居发生在婚后五年以后且夫妻在婚后五年中一直生活在一起。

4. 母亲为马耳他公民的子女因出生而取得马耳他公民身份

在过去，子女可以从父亲处继承公民身份。根据其他国家公民身份法的发展，马耳他从 1989 年 8 月 1 日起实行了从母亲处继承马耳他公民身份的规定。从那时起，所有出生于国外，其母亲为马耳他公民的子女，均自动获得马耳他公民身份。

目前对法律进行了进一步修正，为所有出生于 1964 年 9 月 21 日和之后以及出生于 1989 年 8 月 1 日之前的人通过登记取得马耳他公民身份提供了机会。不论现居于马耳他还是国外，不必满足任何居住条件，这些人均可申请登记成为马耳他公民并且可以保留其现有的公民身份。

如果外国公民需要取得马耳他公民身份（也就是说，通过有意行为取得公民身份），很重要的一点是，这些外国公民需要核实其本国的公民身份立法，确认其是否将因为这种有意行为丧失自己本国的公民身份。

5. 在马耳他发现的被遗弃的新生儿应当被视为马耳他公民。

修正前的法律规定，在马耳他发现的被遗弃新生儿被视为出生于马耳他。但是，他不能成为马耳他公民，原因显而易见：无法确定新生儿的父亲或母亲至少有一人是马耳他公民，这是所有出生于马耳他的子女取得马耳他公民身份的一个必要条件。因此，这名新生儿没有国籍。

目前修正后的法律规定，在这名新生儿取得其他公民身份的权利没有确认以前，他被认定为马耳他公民。

小结

1. 一个人既是马耳他公民，同时也是其他国家公民，这是合法的。
2. 马耳他法律对于男性和女性取得、变更或保留国籍的行为没有规定任何区分。
3. 任何人，不论男女，取得马耳他公民身份的同时不必放弃他/她所拥有的其他公民身份。
4. 马耳他公民的外籍配偶（凭借婚姻关系）享有留在马耳他和在马耳他工作的权利。这些外籍配偶也可在婚后取得马耳他公民身份，但是只有在结婚五年后并且与配偶生活在一起的情况下才有权利取得马耳他公民身份。
5. 不同国籍人士婚姻所生子女可以取得父母双方的公民身份。
6. 必须在马耳他居住了至少五（5）年，才可申请加入马耳他国籍。
7. 按照目前的公民身份准则：
 - a. 所有来自以下人员的公民身份申请，均应得到优先考虑：
 - 一. 马耳他前公民，
 - 二. 归国移民或居住在马耳他的父母的子女，
 - 三. 原先不是马耳他公民，但后来加入马耳他国籍的父母的子女，
 - 四. 出生于国外但具有马耳他血统的人。

b. 不属于上述类型的申请者只有在涉及到人道主义问题的情况下才会得到优先考虑。

第 8 条：代表性

缔约各国应采取一切适当措施，保证妇女在与男子平等不受任何歧视的条件下，有机会在国际上代表本国政府参加各国际组织的工作。

8.1 参加国际会议/大会

没有歧视性的法律形式禁止妇女在国内或国际上代表马耳他。马耳他妇女被赋予了与男子平等的参加会议和参与各国际组织工作的权利和机会。

国际会议即等同于许多政府高级官员，特别是自从马耳他加入欧洲联盟以来，情况更是如此。出席大多数国际会议的都是相关各部的高级官员。但是，这种代表团往往也包括来自下属部门的官员。

尽管妇女参与政治和公共事务的情况在逐渐改善，但从数量和质量的平等角度而言，仍然存在明显差距。这种现象在国际关系，特别是高级职务方面表现得尤为明显。

在欧洲议会，马耳他妇女代表人数严重不足，马耳他在欧洲议会的 5 名代表中没有一名是女性，因此，马耳他女性比例代表为 0，位列最后一名。但是，马耳他在下列机构中拥有女性代表：

- 欧盟各机构
- 联合国
- 各使馆
- 欧洲理事会

Joanna Drake 博士于 2005 年被任命为欧洲委员会中马耳他代表的领导者。Ena Cremona 博士在 2004 年 5 月马耳他加入欧盟后成为欧洲共同体初审法院的法官。她的提名经过了欧洲联盟理事会的正式批准。Cremona 博士将于 2007 年 8 月 31 日任期届满。截至 2006 年 7 月 1 日，马耳他在联合国秘书处任职的总人数为 11 人，其中 7 名为男性，4 名为女性。Margherita Amodeo 女士在联合国科特迪瓦行动部担任要职，Annabelle Borg 女士在征聘和职位安排科担任助理征聘干事，Marilyn Maria Carmela Micallef 女士是联合国科索沃特派团的书记官长，Rachel Rico 女士担任支持人权特别程序部助理人权干事。欧洲理事会及其附属机构也雇用了来自马耳他的女性代表。

8.2 参与各国际组织的工作

关于妇女在解决国际冲突和巩固国际和平方面发挥作用的问题，妇女参与这一领域的兴趣日益增长。在国际组织特派团以外交人员身份工作的马耳他妇女与男子享有平等的权利和履行相同的义务。

马耳他政府制定的政策不仅保障了社会性别主流化原则在国内层次的实行，而且也保证了这一原则在国际层次的执行，强调在促进人权和基本自由的同时促进民主、参与和消除歧视。

全国促进平等委员会从成立以来，已经参与了旨在促进公共和公民事务领域妇女主流化的国际行动。为消除影响妇女在一些领域增强代表性的因素，主流化平等意味着从基层入手，并超越传统所认可的准则。

8.3 外交事务

随着时代的发展，外交事务领域的男女比例在逐渐缩小。

下表列出了 2000 年 12 月到 2006 年 9 月马耳他群岛外交人员的详细情况。

表 8.1 外交事务

2000 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	30	0
高级参赞	0	0
第一参赞	3	0
参赞	11	3
一秘	15	11
二秘	2	7

总计 61 21

2003 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	35	2
高级参赞	2	0
第一参赞	1	0
参赞	11	2

一秘	20	22
二秘	13	20

总计 82 46

2006 年 9 月

级别	男	女
大使*	34	2
高级参赞	1	0
第一参赞	9	3
参赞	6	4
一秘	29	34
二秘	8	7

总计 87 51

* 指常驻和非常驻大使。

资料来源：马耳他外交部。

第 9 条：国籍

1. 缔约各国应给予妇女与男子有取得、改变或保留国籍的同等权利。它们应特别保证，与外国人结婚或于婚姻存续期间丈夫改变国籍均不当然改变妻子的国籍，使她成为无国籍人，或把丈夫的国籍强加于她。
2. 缔约各国在关于子女的国籍方面，应给予与男子平等的权利。

9.1 主要原则和规定

马耳他于 1964 年摆脱英国统治，取得自治，成为一个独立的国家。根据《1964 年马耳他独立令》制定了《马耳他宪法》，《宪法》第三章对有关公民身份的问题做出了专门规定。从上次报告提交以来，没有对与两性问题相关的有关国籍方面的法律和条例进行过修正。

9.2 马耳他群岛的非本国国民

表 9.1 1990 年和 2004 年马耳他的本国和非本国人口

年份	本国 人 (1 000)	非本国 人 (1 000)	非本国 人 %
1990 年	352	6	1.6

2004 年	389	11	2.8
--------	-----	----	-----

资料来源：欧盟统计局：统计聚焦：人口和社会状况（2006 年 8 月）。

马耳他最大的非本国国民群体来自英国，突出反映了马耳他的历史背景。

表 9.2 2005 年居住在马耳他的，持有工作许可的 16 到 24 岁的外籍人士

年龄	男	女	总计	占有所有持有工作许可者的百分比
16 岁	-	-	-	-
17 岁	-	-	-	-
18 岁	1	-	1	0.0
19 岁	3	4	7	0.2
20 岁	7	8	15	0.4
21 岁	12	14	26	0.8
22 岁	24	20	44	1.3
23 岁	28	32	60	1.7
24 岁	46	30	76	2.2
总计	121	108	76	2.2

资料来源：国家统计局新闻 179/2006——国际青年节。

马耳他日益成为寻求政治避难者的重要国家，地理位置使马耳他成为许多到达马耳他海岸的非法移民登陆的一个很好的目的地。2005 年，共有 48 艘船进入马耳他海域，共计 1 882 名非法移民来到了马耳他。与前一年相比，增加了 434 名非法移民。2006 年上半年，到达马耳他的船只共 9 艘，有 378 名非法移民到达马耳他。⁴⁶

到达马耳他海岸的非法移民人数的增加还体现在寻求庇护者数量的增加方面。2004 年难民事务高级专员办事处收到的申请人数达到了 997 人，而 2005 年的数字是 1 199 人，比 2004 年增长了 20%。2006 年前 5 个月的申请人数达到了 557 人，表明 2006 年的申请人数将大幅上升。⁴⁷

被遣返者的数量也在大幅增长，从 2004 年的 709 人增加到 2005 年的 954 人。2006 年前 4 个月，被遣返人数达到了 349 人。这个数字包括所有因各种原因被遣返的人，包括合法进入本国但超期停留在本国的人、没有相关证件进入马耳他的人以及其他非法进入马耳他的人。⁴⁸

2005 年，难民事务专员办事处做出的有关寻求政治避难者的决定达 1 102 项，其中 49.3%都是正面决定，分别向 36 人和 510 人给予了难民身份或人道主义保护，其余 50.5%的决定都是拒绝申请。与前两年相比，2005 年的拒绝率超过了人道主义援助给予率。从 2002 年到 2005 年，共有 160 人被给予难民身份，向 1 509 人提供了人道主义保护，1 288 人的申请被拒绝。⁴⁹

第三部分：

第 10 条：教育

缔约各国应采取一切适当措施以消除对妇女的歧视，并保证妇女在教育方面享有与男子平等的权利，特别是在男女平等的基础上保证：

- (a) 在各类教育机构，不论其在农村或城市，职业和行业辅导、学习的机会和文凭的取得，条件相同。在学前教育、普通教育、技术、专业和高等技术教育以及各种职业训练方面，都应保证这种平等；
- (b) 课程、考试、师资的标准、校舍和设备的质量一律相同；
- (c) 为消除在各级和各种方式的教育中对男女任务的任何定型观念，应鼓励实行男女同校和其他有助于实现这个目的的形式，并特别应修订教科书和课程以及相应地修改教学方法；
- (d) 领受奖学金和其他研究补助金的机会相同；
- (e) 接受成人教育，包括成人识字和实用识字教育的机会相同，特别是为了尽早缩短男女之间存在的教育水平上的一切差距；
- (f) 减少女生退学率，并为离校过早的少女和妇女办理各种方案；
- (g) 积极参加运动和体育的机会相同；
- (h) 有接受特殊教育性辅导的机会，以保障家庭健康和幸福，包括关于计划生育的知识和辅导在内。

10.1 教育

马耳他政府坚信，保证未来可持续发展的关键在于教育。投资教育是为所有儿童提供开放机会的一个保证。教育是儿童个人和国家成功的一个手段。

《马耳他宪法》和 1988 年《教育法》（1988 年《第 24 号法》）以及 2006 年以后的修正案规定了马耳他教育制度的目的和目标。《宪法》规定，国家必须履行下列义务：

- 提供义务教育。
- 提供初等义务教育，公立学校的初等义务教育免费。

第二章第 10 条：“实行初等义务教育，公立学校的初等义务教育免费。”

- 提供奖学金和经济援助，确保个人继续求学和完成最高程度学业的权利。

第二章第 11（1）条：“优秀学生，即使没有经济来源，有权接受最高程度的教育。”

第二章第 11（2）条：“国家应当在选拔考试的基础上，通过颁发奖学金、向学生家庭提供补助和补贴等方式来实施这一原则。”

- 开展文化、科学和技术研究。

第二章第 8 条：“国家应当促进文化、科学和技术研究的开展。”

- 开展专业和职业培训。

第二章第 12（2）条：“国家应当为劳动者晋升提供专业或职业培训。”

第二章第 17（3）条：“残疾人和丧失劳动能力的人有权接受教育和职业培训。”

《马耳他教育法》（1998 年《第 24 号法》）是管理马耳他教育的主要法律文书，规定了学生、家长以及教育领域利益相关的教育机构的权利和义务。

1988 年《教育法》这一法律框架奠定了马耳他教育规定的基础，也为消除在获得各种职业指导、职业培训和再培训方面存在的基于性别的歧视奠定了基础。这种歧视也出现在各种教育机构或制定职业培训或指导规定的其他实体中。被审查的领域包括：

马耳他政府声称：

“提供职业培训的教育机构和实体应在自己的能力范围内，确保课程和教科书没有宣传歧视，并且应履行自己禁止性骚扰行为的义务（如第 9 条第（2）款所规定的）。 ”

10.2 《国家最低标准课程大纲》

马耳他政府认为，普及教育是每个公民和整个社会成长和一个普遍优先事项。《国家最低标准课程大纲》有利于学习环境的创造，所有学生在这种环境中都可以充分发挥自己的学习潜能。本文件从整体角度出发，试图使教育成为本国优先事项中的核心事项。

教育和培训领域的政策都是实现两性平等的重要工具。

马耳他《国家最低标准课程大纲》的法律基础是《教育法》（第 327 章）。《教育法》第 1 部分“总则”中对受教育的权利做出了规定：

“马耳他全体公民，不论年龄、性别、信仰或谋生手段，都有接受教育和教导的权利。”

《国家最低标准课程大纲：共同创造未来》（2000 年）适用于各公立的、教会的和私立的学校。这份文件对学前教育、初等教育和中等教育这三个不同层次的教育制定各自的课程大纲具有约束力，是其制定大纲的基础。《国家最低标准课程大纲》声称：

“在一个民主社会，人人都应当受到尊敬。因此，教育界应当表明态度，倡导行动，积极反对各种形式的歧视。”

（《国家最低标准课程大纲：共同创造未来》，第 25 页）

《国家最低标准课程大纲》适用于马耳他为 5 到 16 岁的公民提供教育的各个机构。5 到 16 岁是马耳他法定的义务教育年龄。《大纲》坚持社会正义和社会包容的原则。《国家最低标准课程大纲》其中一条政策规定，人人都有权接受教育：

“教育界必须确保，不论能力、性别、宗教、种族或社会和经济背景，人人都能享受到平等的教育。”

（《国家最低标准课程大纲：共同创造未来》，第 25 页）

《国家最低标准课程大纲》致力于强化国家义务，以保证人人，不论男女，都能享有平等机会。《国家最低标准课程大纲》制定了加强两性平等的原则。

根据社会实现两性平等原则的承诺，《大纲》规定了教育界应当承担如下责任：

- 男孩和女孩使用相同的课程大纲。
- 男孩和女孩享有平等工作机会。

- 男孩和女孩接受相同的教育。
- 在事先知情的情况下，男孩和女孩都有机会有效选择他们愿意学习的科目。

第 11 项原则：两性平等（《国家最低标准课程大纲》，第 39 页）

《国家最低标准课程大纲》强调，不能孤立和/或单纯解决学校的两性平等问题，这一点很重要。

“两性平等不是一个由学校单独，或在教学过程中或在某一科目中即可解决的问题。平等是一个综合性课题，教师可根据情况设计反对偏见和促进性别包容做法的具体主题。”

（《国家最低标准课程大纲：共同创造未来》，第 31 页）

学校是塑造信仰和观念的一个十分具有影响力的机构。因此，学校应确保教育界所使用的资源绝不能损害平等原则。在选择和创造资源方面，学校应当积极开发和编写有利于促进两性平等原则的教科书和视频材料。根据《国家最低标准课程大纲》规定，结构变革应当与教师教育方法的不断更新相结合。在男女同校的情况下，教师应当重点关注：

- 小组活动中的两性互动
- 对不同性别学生的关注程度
- 异性的期望值
- 异性应承担的责任

《国家最低标准课程大纲》的第 5 项目标是“强化两性平等”。根据这项目标，在马耳他的某所学校完成学业后，一个人就应当认为男女是平等的。学生应当：

- 获得关于两性平等方面的法律知识和信息
- 获得欣赏和接受性别差异的能力，分析性思考能力以及批评歧视性态度和情况的能力
- 养成信仰社会公正等态度，社会公正包括了男女平等的根本原则。

《国家最低标准课程大纲》提供了很好的指导，但这还不够。只有在各个学校得到执行并且取得成绩，《大纲》才能在最大程度上发挥作用。全国指导委员会于 2001 年制定了一项战略计划，这是在学校和中央执行《大纲》的一个文书。这项计划提出了执行《国家最低标准课程大纲》的最低要求，规定这些要求是所有公

立和非公立学校的法定义务。根据《2001 年战略计划》规定，《国家最低标准课程大纲》规定的两性平等问题包括：

A. 政策

1. 制定法律，确保两性平等。
2. 确保行政和教学人员对性别问题很敏感。
3. 要求学校制定其内部的两性平等政策。
4. 制定关于两性平等观念的书面政策。
5. 建立框架，确保两性平等问题渗透到《国家最低标准课程大纲》的所有新方案之中。

B. 机构，包括设立

1. 一个两性平等干事岗位。
2. 一个两性平等教育委员会。
3. 一个监督委员会。

C. 程序

1. 组织关于性别问题的在职培训。
2. 联合不同科目制定共同方案。
3. 为校务委员会成员制定增强意识方案。

10.3 教育机构

马耳他的教育机构包括公立、私立以及宗教学校。马耳他的教育制度规定，公立学校为所有 5 到 16 岁的儿童提供义务教育。公立学校提供的学龄前教育（3 年）到大学教育都是免费教育。教会学校获得政府大量补贴，也免收学费。

2003 年，达到义务教育年龄的儿童人数为大约 62 550 人（占人口总数的 16.1%）。其中 64% 都在公立学校接受全日制教育，其余 36% 则在私立学校就读。⁵⁰ 尽管幼儿园教育不属于义务教育，但是大约 98% 的 3 到 4 岁的儿童都去幼儿园就读。⁵¹

马耳他群岛的每个村镇都设有公立小学。公立中学分为初级中学和高级中学。完成三年的中学学习后，学生可选择到商校继续学习。但是，大多数学生将为取得上大学所需的 MATSEC 证书而继续学习。

10.4 高等教育

一个国家的经济和社会发展与本国国民接受高等教育的情况密切相关。马耳他大学开设了多种专业课程。大学的国际化视野体现在，大学设有国际研究基金，举办各种主题的国际会议。该基金还通过国际环境学院为一些世界性的网络计划提供了资助。这些计划都由教科文组织和欧洲理事会主办。此外，还开设了倡导新型人类观念的文化旅游和外交研究课程。

1988 年，在联合国的赞助下，创办了国际老龄问题研究所。促进培训和研究以及信息和知识的交流是这个研究所的根本任务，以期为社会政策和行动的设计和执行为提供帮助。国际老龄问题研究所提供多领域的与老龄问题相关的跨学科的教育和培训，是老龄问题信息交流的推动者。

大学在带动社会整体变革以及经济和政治变化中发挥着核心作用。高等教育阶段的在校学生人数在不断增加。这是欧盟 25 个成员国的共同特点，马耳他也不例外。从 1943 年到 1964 年，在马耳他大学就读的女性总数不足 100 人。到 20 年前，只有 20% 的大学生为女性。在 2003-2004 学年，女性占有所有在校大学生人数的 55.8%。⁵² 在同一年度，女性毕业生的比例为 57.1%。目前，女性毕业生的人数超过男性 7 个百分点。⁵³

附件中的表格提供了从 1997-1998 学年到 2003-2004 学年大学女生所占的百分比。

在马耳他，高等教育阶段学习技术课程的学生中男生占大多数，但是，这种趋势正在减弱，为技术职业的比例更加平衡逐渐奠定了基础。马耳他艺术和科技学院女生和男生的比例为 1: 2，女生比例相对较低。但是，自从 2000 年成立以来，在校女生的比例一直在增加。

在世界范围内，妇女仍然被科技领域拒之门外，特别是在科技领域的决策和高级岗位上。选择科技职业的女性少于男性，而且，女性即使选择了科技职业，进步也较男性缓慢。

在马耳他，2004 年理科男女毕业生的比例为 4: 2，而在信息技术行业，男女比例差距更大，为 3: 1。我们清楚地认识到，应当制定解决科技领域妇女任职人数不足问题的根本性政策。教育职业选择方面存在的性别差异与目前劳动力市场上存在的传统模式相一致。研究表明，妇女都偏向于选择某些领域，如人文和社会科学、教育、卫生和医疗领域，选择理工科课程的妇女偏少。

下表列出了 2003 年理科、数学和计算机技术与工程、制造和建筑专业大学毕业生的数量，以及 1998 年以来毕业生数量的变化和 1998 年与 2003 年马耳他女性毕业生占毕业生总数的比例。

表 10.1 某些专业大学的毕业生情况

	2003 年的毕业生数量	1998 年以来的变化 (%)	1998 年女毕业生比例	2003 年女毕业生比例
所有学科	2 048	53.1	53.7	54.7
科学、数学和计算机技术	84	200.0	32.1	35.7
工程学、制造和建筑	98	157.9	2.6	18.4

资料来源：欧盟统计局，教育统计数据，引自《统计聚焦》，19/2005。

这些数字表明，马耳他的理科毕业生已经是过去的近两倍。

在工科毕业生方面，马耳他是欧盟 25 个成员国中唯一一个比过去增长了一倍的国家。这表明，在过去几年来，本国的理工科毕业生人数都很少。

2006/2007 年，马耳他各专业入学情况如下：

- 30.7% - 社会科学、商科和法律
- 16.0% - 教育
- 14.2% - 卫生和福利
- 12.3% - 人文和艺术
- 7.8% - 工程学、制造和建筑
- 10.7% - 科学、数学和计算机技术
- 5.87% - 护理
- 0.6% - 农业和兽医学

本文件附件中的表格提供了 2005/2006 学年按照专业划分的学生统计数字。

2006 年马耳他的毕业生情况：

- 教育– 76.9%为女性 ， 23.1%为男性
- 法律学位 – 61.5%为女性， 38.5%为男性
- 药剂学学士 – 73.9%为女性， 26.1%为男性
- 会计 – 63.2%为女性， 36.8%为男性
- 公证 – 65.3%为女性， 34.7%为男性
- 医学博士 – 41.7%为女性， 58.3%为男性
- 法学博士 – 48.9%为女性， 51.1%为男性
- 牙科– 25.0%为女性， 75.0%为男性
- 建筑– 46.4%为女性， 44.1%为男性
- 工程学– 19.4%为女性， 80.6%为男性

资料来源：马耳他大学。

10.5 辍学者

下表按照性别分列了辍学比例。辍学者的比例是按照已经完成初中教育或以下教育的 18 到 24 岁之间的人的百分比，而不是按照所有接受过教育或培训的 18 到 24 岁之间的人的百分比计算的。

表 10.2 辍学者

年份	性别		总计
	男	女	
	%		
2002 年	53.0	50.9	52.0
2003 年	51.7	48.2	50.0
2004 年	45.2	39.9	42.6
2005 年	41.2	34.6	38.1

辍学者的比例是按照已经完成初中教育或以下教育的 18 到 24 岁之间的人的百分比，而不是按照所有接受过教育或培训的 18 到 24 岁之间的人的百分比计算的。

10.6 老年大学

老年大学成立于 1993 年，其目的是开设一些丰富知识、文化和信息的课程。老年大学面向的是 60 岁以上的老人，参与老年大学的人现在日益增加，扭转了 2006 年前的三个学年参与者人数下降的趋势。女性参与者人数增多，老年大学男女参与者的比例为 1: 3。

大多数参与者的年龄都集中在 70-74 岁和 65-69 岁两个年龄段。40.9%的老年大学参与者在退休前都有自己的专业。

10.7 成人教育和终身学习

当代社会为公民全面参与社会、经济和政治事务提供了保障，因此需要教育和培训。为了能够参与这些事务，个人需要不断学习，不仅年轻时候，而且终身都需要学习。成人教育早课和晚课受到妇女的特别欢迎。终身学习已经成为国家政治议程的一个重要目标。自从加入欧洲联盟以来，马耳他一直在积极倡导终身学习的概念，并且在 1996 年参与了欧洲委员会主办的方案。

参加成人教育课程或晚课学习的绝大多数人都在 40 岁或 40 岁以上。妇女参与者占绝大多数，占有参与者的 52.5%。

10.8 教育支出

表 10.3 高等教育机构中每个学生的支出（按照欧元计算的购买力标准，与人均国内生产总值的对比）

国家	按照欧元计算的购买力标准	与人均国内生产总值的对比
欧盟 25 国	7 945.9	37.1
马耳他	7 048.0	45.1

资料来源：欧盟统计局，教育统计数据，引自《统计聚焦》，18/2005。

上表说明了教育支出的现状。马耳他的教育支出远远高出欧盟 25 国平均值，高出 8 个百分点。马耳他 45.1% 的人均国内生产总值被投入到了接受高等教育的每一个学生身上。尽管百分比很高，但马耳他实际支付给每个学生的钱数低于欧盟的平均值。这就是说，尽管实际支付在每个学生身上的钱数通常会随着一个国家财富的增长而增长，但按照与人均国民生产总值的百分比计算，马耳他政府的投入高于欧盟 25 国。

在 2007 年预算中，政府宣称最大的投入用于各个层次的教育。目前，每产出 100 里拉，其中 6 里拉用于教育。⁵⁴

在教育上的投资已经取得了一些成效。过去 5 年中，辍学人数减少了 10%。完成中等教育之后辍学的学生比例在稳步下降，从 48%降到了 37%。学习高等教育或职业教育课程的青年人数增长了 26%，同时还有 20 000 名青年参加了各个领域和层次的进修和高等教育。⁵⁵

第 11 条：就业

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在就业方面对妇女的歧视，以保证她们在男女平等的基础上享有相同的权利，特别是：

(a) 人人有不可剥夺的工作权利；

(b) 享有相同就业机会的权利，包括在就业方面相同的甄选标准；

(c) 享有自由选择专业和职业、提升和工作保障，一切服务福利和条件，接受职业训练和再训练，包括实习训练、高等职业训练和经常训练的权力；

(d) 同样价值的工作享有同等报酬包括福利和享有平等待遇的权利，在评定工作的表现方面，享有平等待遇的权利；

(e) 享有社会保障的权力，特别是在退休、失业、疾病、残疾和老年或在其他丧失工作能力的情况下，以及享有带薪假的权利；

(f) 在工作条件中享有健康和安全保障，包括保障生育机能的权利。

2. 缔约各国为使妇女不致因结婚或生育而受歧视，又为保障其有效的工作权利起见，应采取适当措施：

(a) 禁止以怀孕或产假为理由予以解雇，以及以婚姻状况为理由予以解雇的歧视，违反规定者得受处分；

(b) 实施带薪产假或具有同等社会福利的产假，不丧失原有工作、年资或社会津贴；

(c) 鼓励提供必要的辅助性社会服务，特别是通过促进建立和发展托儿设施系统，使父母得以兼顾家庭义务和工作责任并参与公共事务；

(d) 对于怀孕期间从事确实有害于健康的工作的妇女，给予特别保护。

3. 应参照科技知识，定期审查与本条所包涵的内容有关的保护性法律，必要时应加以修订、废止或推广。

11.1 妇女的就业

2004 和 2005 年，在经历了前两年的困境之后，马耳他的就业状况好转。造成就业不景气的原因在于制造业的萧条和公共部门的萎缩。2006 年，马耳他的就业增长率为 0.6%。⁵⁶

下面两个表格按照性别分列了马耳他 2006 年 1 月和 2006 年 7 到 9 月的劳动力状况。

表 11.1: 2006 年 1 月的劳动力状况

劳动力状况	性别				总计	
	男		女		人数	%
	人数	%	人数	%		
2006 年 1 月						
就业人员	103 212	64.8	44 694	27.0	147 907	45.5
失业人员	7 606	4.8	4 623	2.8	12 229	3.8
非在业人员	48 431	30.4	116 136	70.2	164 566	50.7
总计	159 249	100.0	165 453	100.0	324 702	100.0
2005 年 1 月						
就业人员	103 100	65.4	46 295	28.2	149 395	46.1
失业人员	6 740	4.2	4 256	2.6	10 996	3.7
非在业人员	47 878	30.4	113 715	69.2	161 594	50.2
总计	157 719	100.0	164 266	100.0	321 985	100.0

资料来源：国家统计办公室：2006 年 1 月劳动力调查，83/2006。

表 11.2: 2006 年 7-9 月的劳动力状况

劳动力状况	性别				总计	
	男		女		人数	%
	人数	%	人数	%		
2006 年 7-9 月						
就业人员	103 809	65.0	49 883	30.1	153 692	47.2
失业人员	6 730	4.2	4 399	2.6	11 129	3.4

非在业人员	49 254	30.8	111 488	67.3	160 742	49.4
总计	159 793	100.0	165 770	100.0	325 563	100.0
2005 年 7-9 月（经过修正）						
就业人员	102 608	64.4	47 043	28.7	149 651	46.3
失业人员	7 010	4.4	4 494	2.7	11 504	3.5
非在业人员	49 794	31.2	112 583	68.6	162 377	50.2
总计	159 412	100.0	164 120	100.0	323 532	100.0

两个调查之间的绝对差异若低于 1 800，可能是由样本误差所致。

资料来源：国家统计局办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

按照就业、失业和非在业人员分列的劳动状况数据可能不能反映真实状况，因为非在业妇女人数相对较高可能说明，有大量妇女参与了非正规经济活动。

下表说明了 2006 年 7-9 月的劳动力分布情况。

表 11.3：2006 年 7-9 月的劳动力分布情况

劳动力状况	性别				总计	
	男		女		人数	%
	人数	%	人数	%		
2006 年 7-9 月						
就业人员	103 809	93.9	49 883	91.9	153 692	93.2
失业人员	6 730	6.1	4 399	8.1	11 129	6.8
总计	110 539	100.0	54 282	100.0	164 821	100.0
2005 年 7-9 月（经过修正）						
就业人员	102 608	93.6	47 043	91.3	149 651	92.9
失业人员	7 010	6.4	4 494	8.7	11 504	7.1
总计	109 618	100.0	51 537	100.0	161 155	100.0

两个调查之间的绝对差异若低于 1 800，可能是由样本误差所致。

资料来源：国家统计局办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

下表列出了 2005 年 1 月和 2006 年 1 月男女的就业率。这些数字表明，2006 年妇女就业率略有下降。但是，

对这一情况的分析表明，妇女就业率成稳定曲线，经历了一个下降阶段后又呈现出增长趋势。

表 11.4: 2005 年 1 月和 2006 年 1 月的就业率

	男	女	总计
2006 年 1 月	74.0	32.6	53.4
2005 年 1 月	74.3	34.0	54.3

资料来源：国家统计办公室：2006 年 1 月劳动力市场调查，83/2006。

如下表所示，2006 年 7-9 月的女性就业率比 2006 年 1 月 32.6% 的女性就业率增加了。从 2006 年 7-9 月，女性的就业率为 36.5%。就业率上升的原因可能在于，夏季外出工作的人数较多。但是，2006 年的就业率比前一年也略有上升，2005 年 7-9 月的女性就业率为 34.5%。

表 11.5: 2005 年 7-9 月和 2006 年 7-9 月按照年龄段分列的就业率

年龄段	性别		总计
	男	女	%
	%	%	
2006 年 7-9 月			
15-24 岁	42.3	44.1	45.8
25-54 岁	89.3	40.1	65.0
55-64 岁	51.1	11.4	30.4
总计	74.3	36.5	55.5
2005 年 7-9 月（经过修正）			
15-24 岁	46.7	45.5	46.1
25-54 岁	89.0	36.4	63.0
55-64 岁	49.0	12.1	29.8
总计	73.4	34.5	54.2

15-64 岁的就业人员占 15-64 岁就业年龄人口的百分比

资料来源：国家统计办公室：2006 年 4-6 月劳动力调查，001/2007。

11.2 不同年龄段的就业率

全时就业的女性主要集中在 20 岁这个年龄，20 岁以后全时就业的女性人数下降。女性参与经济活动的减少

使家务劳动包括生儿育女是妇女的首要责任这种陈规定型观念更加根深蒂固。

统计数据表明，育龄妇女往往较少从事工作。在马耳他，育龄前的女性就业率相对较高，育龄后女性的就业率则较低。

2003 年，欧盟 25 国 20-49 岁没有 12 岁以下子女的妇女的就业率为 75%，而有 12 岁以下子女的妇女的就业率则为 60%。男子的情况则相反，20-49 岁没有 12 岁以下子女的男子的就业率为 86%，而有 12 岁子女的 20-49 岁男子的就业率则上升到了 91%。

在马耳他，20-49 岁没有 12 岁以下子女的妇女的整体就业率⁵⁷为 37.5%，其中 8.6%从事非全时工作。家有 12 岁以下子女的妇女，就业率为 26.7%，其中 8.4%的妇女从事非全时工作。没有 12 岁以下子女的男子占劳动力的 87%。欧盟 25 国有 12 岁以下子女的男子占本地劳动力的 90.6%。因此，这些数字表明，生育和抚养期妇女的就业率降低，而这一时期男子的就业率则增加。由于子女增多时妇女就业率降低，这种情况会更加显著。从第一个到第二个子女出生，男子就业会出现增长，到第三个子女出生，男子的就业率则会略微增长。在欧盟 25 国，有一个子女的 20-49 岁妇女的就业率为 65%，有两个子女的这一年龄段的妇女就业率则下降到了 58%，有三个以上子女的这一年龄段妇女就业率则下降到了 41%。男子的情况是，有一个子女时男子的就业率为 91%，有了第二个子女时男子的就业率为 92%，而到了第三个或更多子女时男子的就业率则为 86%。在马耳他，有了第一个子女的女性就业率为 29.9%，而有了第二个子女后女性的就业率则下降到 23.8%。而有一个子女的男子的就业率为 90.4%，有了第二个子女的男子的就业率为 95.3%，有了第三个或更多子女的男子的就业率则下降到了 93.6%。⁵⁸

研究表明，女性就业率随着年龄的增长而下降，在 25-34 岁之间达到顶点，之后下降趋势渐弱。⁵⁹ 研究还表明，文化水平较低的男子和妇女之间的就业率差距较大，这种差距随教育程度的提高而缩小。

11.3 失业

2006 年 1 月失业人口的比例为 7.6%，男子的失业率为 6.9%，而女性的失业率为 9.4%。

表 11.6: 2005 年 1 月和 2006 年 1 月的失业率

	男	女	总计
2006 年 1 月	6.9	9.4	7.6
2005 年 1 月	6.1	8.4	6.9

资料来源：国家统计办公室：2006 年 1 月劳动力调查，83/2006。

表 11.7：按年龄段分列的失业率

年龄段	性别				总计	
	男		女		人数	%
	人数	%	人数	%		
2006 年 7-9 月						
15-24 岁	2 252	33.5	2 519	57.3	4 771	42.9
25-34 岁	1 062 ^u	15.6	561 ^u	12.7	1 613 ^u	14.5
35-44 岁	1 190 ^u	17.7	549 ^u	12.5	1 739 ^u	15.6
45-54 岁	1 866 ^u	27.7	663 ^u	15.1	2 529	22.7
55-64 岁	370 ^u	5.5	107 ^u	2.4	477 ^u	4.3
总计	6 730	100.0	4 399	100.0	11 129	100.0
2005 年 7-9 月（经过修正）						
15-24 岁	2 671	38.1	2 771	61.7	5 442	47.3
25-34 岁	1 302 ^u	18.6	512 ^u	11.4	1 814	15.8
35-44 岁	1 464 ^u	20.9	526 ^u	11.7	1 990	17.3
45-54 岁	1 339 ^u	19.1	685 ^u	15.2	2 024	17.6
55-64 岁	234 ^u	3.3			234 ^u	2.0
总计	7 010	100.0	4 494	100.0	11 504	100.0

^u 指“人数不足”。

两个调查之间的绝对差异若低于 1 800，可能是由样本误差所致。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

解决失业问题的战略之一是提供就业指导 and 培训。就业与培训委员会专门为失业人群提供了一系列课程，这些课程面向有意提高自己技能或寻求新的谋生本领的公众开放。男子和妇女的受教育程度越高，熟练程度越高，失业的可能性就越小。

表 11.8: 2005 年 7-9 月和 2006 年 7-9 月按年龄段分列的失业率

年龄段	性别		总计
	男	女	
	%	%	
2006 年 7-9 月			
15-24 岁	13.1	16.1	14.5
25 岁以上	4.8	4.9	4.8
总计	6.1	8.1	6.8
2005 年 7-9 月（经过修正）			
15-24 岁	15.1	17.3	16.1
25 岁以上	4.7	4.9	4.8
总计	6.4	8.7	7.1

失业人口占总劳动力的百分比。

在马耳他就业与培训委员会登记的失业人员可以作为一类登记人员也可以作为二类登记人员参加这种培训。如果由于以下原因导致失业，则符合一类登记人员的规定：

1. 不论工作时间长短，被雇主裁减下来的人员。
2. 雇主的企业在清算或倒闭。
3. 在合同事先约定的试用期内或国家规定的 13 周或更长时间内，未能符合用工要求。
4. 就业与培训委员会指定的医务人员认定的健康原因。
5. 有书面文件可以证明的、并且由就业事务经理认可并书面同意的正当理由。

符合下列情况者也可登记为一类人员：

1. 上诉案件获得了全国就业办公室的支持。
2. 开除发生后的处罚期内。
3. 案件经由就业事务经理或首席执行官调查过，并且调查结果有案可查。如果已经获得了可以进一步证明是否符合一类登记人员规定的进一步信息，则应当对这些案件进行调查。

4. 提交了就业与培训委员会要求的文件证明，并且这些证明获得了认可。

下列人员也可被视为属于一类登记人员：

1. 正规毕业生。
2. 离校的那个学年年满 16 岁的青年在 7 月 16 日正式离校日期后只允许按照一类人员登记，不论当时是否年满 16 岁以及/或持有学校豁免证明。
3. 归国移民。
4. 与马耳他公民结婚并出具了证明文件的外籍人士。
5. 有意重新进行全时就业的人员（回归劳动力市场的妇女）。
6. 欧盟成员国公民。

二类登记人员由符合下列条件但不符合一类登记人员的人组成：

- 无正当理由终止就业者。
- 由于过失失去工作者。
- 由于拒绝就业或培训而受到惩罚者。
- 有工作却登记为一类登记人员而受到惩罚者。
- 案例未获得全国就业办公室支持者。
- 因健康原因离职，但健康原因未获得就业与培训委员会指定的医务人员的认可。
- 未能出具就业与培训委员会要求的所有文件者。

下面两张表格按照受教育程度列示了在马耳他就业与培训中心登记的男女失业人员的数字。

表 11.9: 按照教育程度分列的失业人员

截止到 2006 年 9 月底										
按照教育程度分列的一类失业人员										
层次	描述: 教育程度/职业	男			女			总计		
		识字	不识字	总计	识字	不识字	总计	识字	不识字	总计
1	工作知识/操作员	1 084	522	1 606	202	39	241	1 286	561	1 847
3	合格/熟练操作员	2 288	392	2 680	674	27	701	2 962	419	3 381
5	“O” 水平/城市和行业协会	438	0	438	394	0	394	832	0	832
6	中等	48	0	48	19	0	19	67	0	67
7	“A” 水平/凭经验而成的工程师	98	0	98	94	0	94	192	0	192
8	文凭	75	0	75	48	0	48	123	0	123
9	大学毕业生/大学毕业工程师	39	0	39	41	0	41	80	0	80
总计		4 070	914	4 984	1 472	66	1 538	5 542	980	6 522

表 11.10: 按照教育程度分列的失业人员

截止到 2006 年 9 月底										
按照教育程度分列的二类失业人员										
层次	描述: 教育程度/职业	男			女			总计		
		识字	不识字	总计	识字	不识字	总计	识字	不识字	总计
1	工作知识/操作员	120	50	170	37	5	42	157	55	212
3	合格/熟练操作员	204	14	218	61	1	62	265	15	280
5	“O” 水平/城市和行业协会	67	0	67	43	0	43	110	0	110
6	中等	1	0	1	1	0	1	2	0	2
7	“A” 水平/凭经验而成的工程师	13	0	13	10	0	10	23	0	23
8	文凭	12	0	12	4	0	4	16	0	16
9	大学毕业生/大学毕业工程师	7	0	7	12	0	12	19	0	19
总计		424	64	488	168	6	174	592	70	662

11.4 按照性别分列的职业

随着妇女开始选择原来传统上认为男子应当从事的职业，职业方面存在的性别差异正在逐渐缩小，但是，这种性别区分在一定程度上仍然存在。

表 11.11：2006 年 7-9 月所有就业人员所从事的主要职业

职业	性别				总计	
	男		女			
	人数	%	人数	%	人数	%
武装部队	1 861	1.8	-	-	1 861	1.2
立法者、高级官员和管理人员	10 812	10.4	2 280	4.6	13 092	8.5
专业人士	9 941	9.6	7 619	15.3	17 560	11.4
技工和准专业人士	13 935	13.4	10 396	20.8	24 331	15.8
文员	8 313	8.0	9 912	19.9	18 225	11.9
服务人员、店员和销售人员	14 171	13.6	10 182	20.4	24 353	15.8
熟练农业和渔业劳动者	2 276	2.2	137 ^u	0.3	2 413	1.6
手工艺及相关行业劳动者	19 594	18.9	611 ^u	1.2	20 205	13.2
工厂和机器操作员和组装员	8 267	8.0	4 589	9.2	12 856	8.4
非技术及体力劳动者	14 639	14.1	4 157	8.3	18 796	12.2
总计	103 809	100.0	49 833	100.0	153 692	100.0

^u 指“人数不足”。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

下表表明，在 2006 年大多数人员都在私营部门就业，其中男性达 70.7%，女性达 69.3%。

表 11.12: 按照经济部门分列的所有就业人员

经济部门	性别				总计	
	男		女		人数	%
	人数	%	人数	%		
2006 年 7-9 月						
私营部门	73 386	70.7	34 568	69.3	107 954	70.2
公营主干部门	1 878	1.8	892 ^u	1.8	2 770	1.8
独立法定机构	8 512	8.2	2 222	4.4	10 734	7.0
政府各部门和各部	20 033	19.3	12 201	24.5	32 234	21.0
总计	103 809	100.0	49 883	100.0	153 692	100.0
2005 年 7-9 月（经过修正）						
私营部门	70 729	69.0	31 546	67.1	102 275	68.3
公营主干部门	3 929	3.8	1 006 ^u	2.1	4 935	3.3
独立法定机构	9 042	8.8	1 867	4.0	10 909	7.3
政府各部门和各部	18 908	18.4	12 624	26.8	31 532	21.1
总计	102 608	100.0	47 043	100.0	149 651	100.0

^u 指“人数不足”。

两个调查之间的绝对差异若低于 1 800，可能是由样本误差所致。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

签署了定期合同的妇女比例超过了男子，但是差异相对较小。签署定期合同意味着就业权利和利益受到了限制。

表 11.13: 签署定期合同的雇员占全体雇员总数的百分比

年份	性别		总计
	男	女	
	%		
2002	2.7	4.6	3.3
2003	1.7 ^u	4.6	2.6
2004	4.2	7.1	5.1
2005	3.9	5.3	4.3

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7 月劳动力市场关键指数，147/2006。

11.5 薪酬方面的性别差异

集体协议和最低工资法在原则上都不分性别，但是，妇女的收入终究还是低于男子。根据《2005 年收入发展报告》，马耳他每小时最低收入差距为 4%，这就意味着，妇女的平均收入占男子平均收入的 96%。但是，全国促进平等委员会的一项研究采用了不同的测算工具，发现了另外一种情况。

欧洲委员会认为，薪酬方面的性别差距考察的是整个经济和所有部门中男子和妇女（年龄在 15-64 岁之间，每周至少工作 15 小时）每小时平均毛收入的差异。

但是，全国促进平等委员会指出了全欧洲范围数据收集方法的局限性，具体如下。这些局限性可能是影响所收集数据的因素。

- 每周工作 15 小时以上的劳动者
- 季节性因素，特别是非全时工作
- 没有进行“同等价值工作”的对比
- 对私营/公共部门和不同行业的相同职业进行对比
- 某些部门代表人数不足。

通过 2006 年样本研究，全国促进平等委员会认为，平均基本收入为每个月 419 里拉，其中男子为每个月 444.15 里拉，而妇女为 374.28 里拉。这些数字表明，按照这种方式测算的薪酬方面的性别差异为 15.7%。

如果将基本收入以外的补助性报酬，包括佣金和奖金计算在内，这个差距还将继续扩大。这就意味着，当每个月的加权平均毛收入为 557.31 里拉时，男子每个月的收入为 608.92 里拉，而妇女每个月的收入则为 467.33 里拉。研究因此表明，通过这种测算方法，薪酬方面存在的性别差异达到了 23.2%。

这项研究表明，妇女比男子每个小时的收入要低。如果按照工作时间计算每小时毛收入总额（包括补助性薪酬），男子每小时的收入为 3.26 里拉，而妇女每小时的收入为 2.79 里拉，差距为 14.4%。这是因为男子年度工作总时间为 267 小时，高于妇女的年度工作时间，因为马耳他社会仍然认为家庭责任和家务事仍然是妇女应当首要关注的事情。

表 11.14: 2006 年 4-6 月不同职业雇员的年度平均毛收入

职业	性别				总计	
	男		女		人数	平均值 (里拉)
	人数	平均值 (里拉)	人数	平均值 (里拉)		
武装部队	1 861	5363.06	-	-	1 861	5363.06
立法者、高级官员和管理人员	6 797	9387.58	1 407 ^u	7138.61 ^u	8 204	9001.88
专业人士	8 412	7561.05	7 538	6512.95	15 905	7065.72
技工和准专业人士	12 791	6226.76	10 165	5414.95	22 956	5867.29
文员	8 088	5262.31	9 912	4735.86	18 000	4972.41
服务人员、店员和销售人员	11 446	4384.73	9 162	3925.06	20 608	4180.37
熟练农业和渔业劳动者	592 ^u	4543.93 ^u	-	-	592 ^u	4543.93 ^u
手工艺及相关行业劳动者	13 827	4925.89	539 ^u	5191.01 ^u	14 366	4935.84
工厂和机器操作员和组装员	7 269	4823.26	4 589	4540.70	11 858	4713.91
非技术及体力劳动者	14 420	4501.15	4 097	3468.78	18 517	4272.73
总计	85 503	5620.32	47 409	4955.43	132 912	5383.16

^u 指“人数不足”。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7-9 月劳动力调查，001/2007。

关于男女薪酬差异的数据表明，差距仍然很明显，妇女比与其相似岗位上男子的收入要低。

11.6 全时和非全时就业

马耳他群岛在全时就业和非全时就业方面的性别差距很明显。2005 年登记在册的全时男性雇员为 72.7%，而女性雇员仅为 29.3%。

另一方面，根据下表所列，2005 年男性非全时工作比例为 5.1%，而女性则为 21.4%。非全时就业是妇女重新进入劳动力市场的一个特征。工作时数为承担家庭义务的妇女加入有酬劳动力队伍提供了鼓励。妇女倾向于选择非全时而非全时工作。71%的非全时雇员为妇女。这项研究表明，过去 20 年来，选择将非全时工作作为首要工作活动的妇女增加了 5 倍多。⁶⁰这说明，家庭和家务责任仍然落在了妇女肩上。

表 11.15: 按照专职同等资历计算的就业率

年份	性别		总计	专职同等资历就业方面的性别差距
	男	女		
	%			
2002 年	72.9	31.5	52.3	41.5
2003 年	72.1	30.5	51.4	41.6
2004 年	73.1	30.1	51.7	43.0
2005 年	72.7	29.3	51.2	43.4

按照专职同等资历计算的就业率是指，工作总时间除以全时工作的年度平均工作时间，按 15-64 岁人群占总人口的比例计算。专职同等资历就业方面的性别差距是指按百分比计算的男女之间的差异。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7 月劳动力市场关键指数，147/2006。

表 11.16: 非全时雇员占全体雇员的百分比

年份	性别		总计
	男	女	
	%		
2002 年	4.4	18.9	9.4
2003 年	3.5	19.1	8.7
2004 年	3.9	20.5	9.4
2005 年	5.1	21.4	10.5

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7 月劳动力市场关键指数，147/2006。

11.7 妇女和创业

创业精神以及培养企业家思维所应具备的态度和技能都体现在了国家的政策议程上。2004 年，雇员不足 9 人的小型企业从总体上成为马耳他群岛最大的就业来源。马耳他的许多主要雇主聘用的雇员则很少。马耳他和戈佐的中小企业是马耳他经济的支柱。

马耳他鼓励女性企业家在这一领域发挥积极作用。在欧洲，目前大多数雇员都是男性。马耳他情况也是如此，但是，通过预算改革倡议以及各种不同实体之间建立的各种网络，马耳他政府正在采取行动缩小这种差距。创业问题是各部的责任，各部对于营造环境，使企业家发挥作用具有自己的影响力。政府提出的倡议行动使

在家族企业工作的男女从财务目的出发登记为同一家族企业的雇员。这就是说，任何男子或妇女都有机会享有所有社会福利，同时，在缴纳社会保险金的基础上有权享有退休津贴。这就意味着，有关家庭成员所付出的劳动获得了认可，同时还因纳税而获益。2005 年，妇女占自营职业者的 13.5%。2006 年采取措施后，这一比例有望增加。此外，还为马耳他经商妇女提供了财务方案，查明并解决了妇女开办企业所面临的困难。

政府正致力于体制建设，以期为未来的企业家提供接受专业培训和再培训的机会、企业计划编写方面的建议以及小额信贷。此外，教育机构也为学生提供了创业技能教育。

表 11.17：自营职业者占有所有雇员的百分比

年份	性别		总计
	男	女	
	%		
2002	17.8	5.4	14.0
2003	17.2	8.0	14.3
2004	17.1	6.2	13.8
2005	17.3	4.3	13.3

自营职业者包括自营职业但没有雇员者以及自营职业且有雇员者。

资料来源：国家统计办公室：2006 年 7 月劳动力市场关键指数，147/2006。

2005 年，（有或无雇员的）自营职业者 20 380 名，占劳动力的 13.7%，其中男性占 86.5%，女性占 13.5%。从 2000 年到 2005 年，自营职业者增加了 11.2%，男性自营职业者增加了 10.8%，女性自营职业者增加了 5.2%。

11.8 管理领域的妇女

马耳他群岛决策领域和高级岗位上的妇女代表人数仍然很少。但是，情况表明，几年来，接受高等教育的妇女人数占到了一半以上；随着追求自己事业的妇女人数的增长，越来越多的妇女将有望在管理岗位任职。目前，马耳他担任管理职务的妇女比例排在欧盟 25 国的最后，比例为 14.5%。⁶¹高等教育领域的妇女人数超过了男子。这一情况反映了男女人数的比例，因为，女性占人口的绝大多数。但是，这个结果并没有体现在劳动经济中，教育领域取得的数量上的飞跃并没有转化为经济领域的质量上的飞跃。

高级决策岗位上的女性化比例很低。女性化比例是指，某一领域女性人数与每 100 名男子的比例。高等教育领域高级和资深女学者的百分比从未超过男子的三分之一。马耳他研究人员和技术人员的垂直差异显著。

表 11.18：2006 年委员会、理事会和法庭的男女代表人数

	人员			
	男	女	% 男	% 女
	1 368	342	80.0	20.0
总计	1 710		100	

	主席			
	男	女	% 男	% 女
	185	22	89.4	10.6
总计	207		100	

年	政府任命的女性主席人数
2000	11
2002	25
2003	27
2004	26
2005	23
2006 年 3 月	22

妇女在关键工作岗位上代表人数的不足损害了社会的民主价值。政党是民主质量得以保障的必要工具，是实现发展、平等和公正的桥梁。马耳他政府坚持没有妇女的民主不能被视为民主这一原则，因为不以两性平等为基础的民主制度无法完全尊重人权。但是，这些年来所取得的进展仍然无法克服马耳他劳动力市场所面临的缺陷。为此，加强了培训和教育工作，同时，通过采取各种措施，鼓励妇女有偿就业，从而参与到马耳他经济发展中来。

为了改善决策岗位上明显缺少妇女代表的状况，必须消除垂直区分。消除这种无形限制是解决决策岗位缺少妇女代表问题的一项积极而且必需的手段。这些由人为的和结构上的歧视所产生的障碍妨碍了妇女在高级岗位任职。这种障碍是社会和经济方面的两性不平等的体现。马耳他政府认为，两性平等有利于促进生产力的发展和经济的增长，同时也是提升家庭幸福的根本所在。

下表是按照性别分列的 2006 年“政府日常劳动力状况报告”：

表 11.19: “政府日常劳动力状况报告”

	男	女	总计
总务	1 622	2 084	3 706
信差	213	64	277
医务	511	272	783
专业人士（不含医务人员）	287	196	483
护理/医务辅助	1 831	2 221	4 052
教育	1 682	3 559	5 241
警务	1 504	259	1 763
其他部门（如：海关、印刷部门等）	1 721	420	2 141
技术和监督	2 729	48	2 777
工业集团 1	581	43	624
工业集团 2	2 915	458	3 373
工业集团 3	762	26	788
工业集团 4	561	14	575
其他级别的工业集团	492	17	509
非全时雇员	28	290	318
临时雇员	212	975	1 187
合同雇员	467	283	750
见习员	3	1	4
总计	18 121	11 230	29 351

资料来源：管理与人事办公室：政策与规划部——劳动力规划与分析科。

上述数字说明了政府劳动力的现状，政府岗位中的性别区分仍然很明显。技术和监督岗位方面的差异很大，担任这类职务的男子达 2 729 人，而妇女只有 48 人。另一个特点是，非全时雇员之间的差别也很显著：非全时男子人数为 28 人，而非全时妇女人数达 290 人，临时雇员中男性人数为 212 人，女性则达 976 人。

本文件所附附件中的一个表格按照性别、级别和工资水平列出了 2006 年 12 月公共事务部门的雇员情况。为本报告的目的，为了说明高级岗位方面的男女差异对前五级雇员的情况进行了考察。

11.9 家庭和职业责任的协调

马耳他政府鼓励妇女参与劳动力市场以及实现家庭和职业责任之间的协调。2006 年，政府增加和强化了协调

家庭和工作责任的战略措施，同时强调个人是社会的焦点。

用总理 Lawrence Gonzi 博士阁下的话说，个人代表了整个国家工作的“阿尔法和欧米加”。在应对马耳他经济所面临的问题的同时，政府也为满足男子和妇女的需求提供了保障。在过去几年实施的倡议行动和措施当中，这项行动计划令人瞩目。

马耳他政府确定的国家议事日程的优先事项之一是妇女在社会中的地位问题。本国各政党都认为，不论是否出于经济上的需要，每个妇女都应享有工作的权利。国家认为，从经济角度而言，需要更多妇女加入到劳动力市场中来。马耳他政府已经承担起了确保为每个层次，包括高等教育层次的妇女进行投资的责任。

政府在这项战略计划中已经采取了一项措施，针对男子和妇女协调职业和家庭责任的问题建立了有效的制度。妇女的角色仍然主要是照料者和生儿育女者，但是父亲在家庭责任方面应发挥的作用日益受到关注。

政府认为，妇女一生中要经历不同的阶段。因此，目前实行的系统制度针对妇女在早年时期、孕产期和成年时期的需求而设立。建立了新的儿童日托设施，削弱了依靠妇女抚养孩子的传统观念。送三岁以下子女到社会福利标准部注册的儿童日托机构的父母可获得税务减免。明年将设立更多的托儿设施，为变化的时代和人们需求的相应改变提供必要的服务。

2006 年 7 月，政府出台了《儿童日托设施标准》，政府还为改善现有设施，使其达到规定标准进行了拨款。

11.10 性骚扰

禁止任何形式的性骚扰。性骚扰是指“不受欢迎的性行为”。根据下列法律规定，性骚扰属于非法行为：

- 2003 年《男女平等法》第 456 章
- 2002 年《就业与工业关系法》第 452 章

全国促进平等委员会出台了《关于性骚扰问题的行为准则》，对性骚扰行为的性质进行了宣传，手册下发到了所有公共、私营和半官方组织，因此，各个层次的雇主和雇员都对性骚扰的内容有所认识。

性骚扰和普通的骚扰或恐吓不同，普通的骚扰或恐吓在性质上与性无关。禁止在工作时间内、工作时或进行与学习相关的活动时，如培训课程、会议、校外教学、工作聚会以及办公室聚会等场合在工作场所和教育机构内发生性骚扰行为。此外，还禁止所有工作场所的工作人员和所有工作场所人员之间实施性骚扰。禁止对任何性别的人进行性骚扰。因此，个人可因遭受同性的骚扰而提出上诉。如果性骚扰的证据确凿，根据具体案件的性质，被告人将受到民法或刑法的惩处。

如果任由工作场所发生性骚扰行为，雇主将为此承担责任并将面临法律制裁。雇主有责任采取一切必要措施防止在工作场所发生性骚扰行为。工作场所、教育机构或提供教育培训的实体或其他提供商品、服务或住宿设施的场所的负责人应当保障出现在这些地方或使用这些设施、所提供的服务或商品的人在这一地方不受性骚扰侵犯。

雇主必须保证，如果有人提出性骚扰方面的指控，这些指控应当得到保密处理。受害是一种歧视，因此必须避免。应当按照纪律处分程序对被指控的骚扰者进行处理，但是雇主应当以一种建设性的方式来对待骚扰者，使其立即停止骚扰行为，而且，在可能的情况下，应当给被告改过自新的机会。应当采取严格的纪律措施，严肃对待虚假无聊的投诉。雇主可以根据案件的严重程度，选择实施不同的制裁措施。纪律处罚包括书面警告和开除等。

对于刑事案件，实施性骚扰犯罪者（在无损于其他任何法律的更重要责任的情况下）应当被判处 1 000 里拉（2 329.3 欧元）的罚金或者 6 个月以下的监禁或并处罚金和监禁。

第 12 条：健康

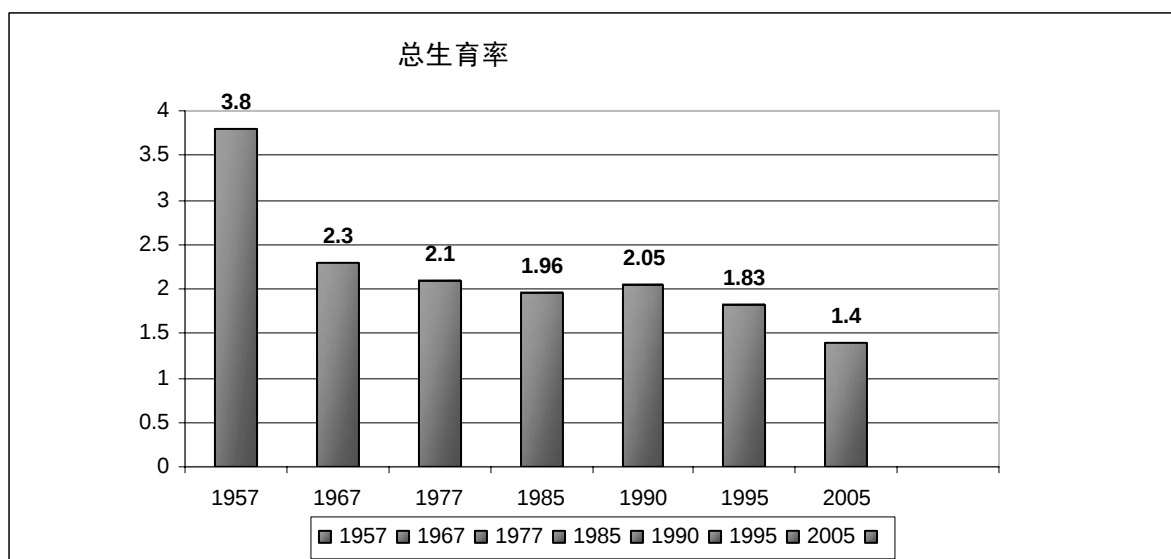
1. 缔约各国应采取一切适当措施以消除在保健方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上取得各种保健服务，包括有关计划生育的保健服务。
2. 尽管有本条第 1 款的规定，缔约各国应保证为妇女提供有关怀孕、分娩和产后期间的适当服务，于必要时给予免费服务，并保证在怀孕和哺乳期间得到充分营养。

12.1 人口趋势

按照欧洲联盟的标准，马耳他人的生活质量良好。全民普及保健，卫生领域的工作人员接受过高质量的训练，具备专业技能。

马耳他的人口呈增长趋势，女性人口比例高于男性。生育率在下降，出生率为 11.6%。如下图所列，生育率在不断降低。

图 12.1: 1957 到 2005 年马耳他的总生育率



资料来源：国家统计办公室：2005 年世界人口日。

2005 年，按照 15 岁以上人口和 65 岁及以上人口的总和与 15-64 岁之间劳动人口的百分比计算得出的马耳他的受抚养人口比为 44.5%，10 年来下降了 5.9%。下降的原因在于，15 岁以下的人口占劳动人口的百分比明显下降。由于生育率的下降，未来几年受抚养人口的比例还将进一步降低。15 岁以下人口的比例已经从 1995 年的 33.2% 下降到 2005 年的 24.7%。

与其他欧洲成员国相比，马耳他老龄受抚养人的比例较低。马耳他 65 岁及以上人口占劳动人口的比例为 19.8%。但是，1995 年以来，这个比例明显上升了 2.6%，说明人口老龄化是必须应对的一个现象。⁶²

12.2 预期寿命

男子和妇女的预期寿命一直在稳步增加。2004 年，男子的预期寿命为 76.7 岁，而妇女的预期寿命为 80.5 岁。男子出生时的预期寿命为 70 岁，而妇女出生时的预期寿命为 72 岁。预期寿命不仅考虑到了死亡率，同时还考虑到了处于健康状况不佳的时间。

12.3 死亡概率

5 岁以下男孩的死亡概率为 7‰；5 岁以下女孩的死亡概率为 6‰。15-60 岁之间男性的死亡概率为 87‰；而 15-60 岁之间女性的死亡率为 51‰。⁶³

12.4 心脑血管疾病

心脑血管疾病是马耳他人口的主要死因，46%的死亡人口死于心脑血管疾病，8%的住院人口的住院原因是心脑血管疾病。缺血性心脏病和脑血管病属于这一类型的两大“杀手”：25%的死亡者因为缺血性心脏病而死亡，这种疾病占疾病负担的7%；11%的死亡者因为脑血管疾病而死亡，脑血管疾病占疾病负担的5%。⁶⁴

12.5 癌症

癌症是造成死亡的第二大原因，24%的死亡者死于癌症；癌症还是第三大疾病负担，占16.5%。17%的癌症死亡病例为肺癌，13%为乳癌。每年大约有2331例癌症新增病例，其中三分之二患者为男性。新增病例中，有12%的病例为非黑素细胞皮肤癌，9%为乳癌，6%为肺癌；而男性罹患肺癌的概率高出女性6倍；9%为肠癌。⁶⁵

12.6 神经精神异常

马耳他群岛死于自杀和自残的人占总人口的十万分之六。⁶⁶

12.7 呼吸系统疾病

马耳他群岛的呼吸系统疾病病例为十万分之六十八。⁶⁷

12.8 糖尿病

糖尿病在地中海群岛很普遍，马耳他也不例外。35岁以上的成人中有10%的人患有糖尿病，另有13%的人患有糖耐量低减症。⁶⁸

12.9 饮酒

饮酒的男孩和女孩的人数日益增多。卫生促进委员会进行的“2006年学龄儿童卫生行为研究”表明，与2002年进行的同类研究相比，11、13和15岁沉迷于饮酒的儿童数量大幅增加。在这项研究开展前一个月，分别有21.5%和15.3%的13岁男孩和女孩酗酒；研究开展前一个月11岁儿童酗酒的比例为零，但2006年11岁酗酒男孩和女孩的比例分别上升到了9.6%和4.9%。

研究表明，在调查进行的那个月，15岁男孩和女孩酗酒的百分比分别为29%和15.2%。这项调查表明，酒精消费比率之高令人惊讶。对于男孩女孩尝试饮酒及饮酒之外刺激的问题，政府正在大力开展工作，希望这一问题通过开展教育运动等方式得以解决。各立法部门应当共同努力，各实体应当确保法律获得实施。

新实施的法律规定，16岁以下饮酒或拥有酒精或为16岁以下儿童提供酒精的行为均属违法行为。在此以前，向未满16岁儿童出售酒精属于违法行为；但是，未满16岁儿童饮酒的行为不属于违法行为。新法律旨在消除青少年中盛行的酗酒狂欢的风气，使所有利益攸关方，包括所有出售酒精者、父母和向未成年人提供酒精的第三者以及未满16岁者本人，能够负起责任。

2006年，为开展解决未成年人饮酒问题的活动，政府专门成立了一个各部间常设专题小组。此外，在家庭和社会团结部的支持下，全国滥用药物、酒精和其他药物成瘾问题委员会即将完成“全国酒精问题政策”的起草，这一政策旨在继续解决未成年人饮酒及其他问题。

12.10 肥胖症

肥胖症是困扰马耳他群岛的一个令人惊讶的现象。2002年世界卫生组织收集的关于11、13和15岁儿童的数据表明，马耳他儿童肥胖症的比例位居首位，达到了7.9%。⁶⁹5岁男童和女童中，分别有13%和11%患有肥胖症。在10岁年龄，该比例分别上升至19%和24%。⁷⁰同样，马耳他的青少年超重者比例也最高，体重超重的青少年达25.4%。⁷¹

12.11 饮食失调

研究表明，青少年对自己的体型过于担忧。在马耳他各个学校11到15岁儿童中开展的一项题为“学龄儿童卫生行为”的研究表明，半数儿童，特别是女孩，希望自己的形象有所改变。被调查者中有四分之一的青少年称自己很胖，13%的人认为自己没有魅力。⁷²

目前，一些学校和家长不断报告饮食失调的案例，患有此类疾病的年轻女性很多。卫生促进司对医生进行的一次调查表明，在6个月的时间里，这些医生已经接诊了77例饮食失调或饮食失调疑似病例。所报告的病例中，有一半以上为精神性厌食症，四分之一为精神性贪食症。88%的这类疾病患者为女性，其中近一半女性的年龄在18到29岁之间，而四分之一以上的女性不足17岁。⁷³

12.12 人力资源

卫生部门是马耳他最大的雇主之一，雇员占有劳动力的大约7%。公营和私营卫生保健充分结合。在卫生领域，政府既是第三方付款人，同时也是服务提供者。公共卫生保健领域的卫生专业人士和辅助性工作人员都属于公务员。每10万人口中，大约有260名内科医生、400名牙医、550名护士以及200名药剂师。⁷⁴

12.13 卫生方面的支出

卫生保健制度由政府资助，公民免费享有卫生保健服务。马耳他群岛卫生保健领域的支出在稳步增加。对卫生保健服务的需求日益广泛，但是，通过提供全面覆盖型服务和促进平等的方式，卫生保健制度在极力满足

这些需求。卫生保健方面的支出中，70%由政府提供，30%来自民间融资。⁷⁵

12.14 全国行动计划

卫生部和老年人与社区健康委员会制定的《全国卫生和长期保健行动计划》列出了三项主要政策目标，即优质、到位和持续。

该报告旨在通过应对和解决卫生领域面临的挑战来提高卫生保健服务水平。提高保健服务质量是未来几年的优先事项，保证服务对象持续享有服务以及整个保健制度的持续性是国家议程的一部分。该报告的目标包括，增强社会对于包容性和建立网络的认识，这将使服务对象、卫生制度以及整个社会受益。

第 13 条：社会和经济利益

缔约各国应采取一切适当措施以消除在经济和社会生活的其他方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上有相同权利，特别是：

- (a) 领取家属津贴的权利；
- (b) 银行贷款、抵押和其他形式的金融信贷的权利；
- (c) 参与娱乐、运动和文化生活所有各方面的权利。

13.1 家庭福利

马耳他政府 2006 年实行的预算改革将原先公务员所享有的权利和义务扩展到整个公共事务部门的雇员，这是为协调家庭和职业责任而采取的一项积极步骤。这些措施包括：享有同等的育儿假、减时工作、职业暂休、灵活工作时间和远程工作。通过采取这些措施，政府成为改变风气，促进妇女积极参与公共和社会生活的中坚力量。

私营部门受《就业与工业关系法》规定的约束，如果签署过集体协议，这些协议具有重要作用，协议所提供的条件不得低于法律规定的条件。集体协议规定了提供法律规定外有利于家庭的福利的标准和原则。研究表明，在自己的机构内采取了有利于家庭措施的雇主，其雇员忠诚度更高，因而生产效率和满意度都获得了提高。

当今社会越来越需要协调好家庭和职业责任之间的关系。今年，公共事务部门雇员所享有的有利于家庭的措施已经被推广到公共部门的所有雇员，覆盖了 13 000 多个家庭。预算改革证明，在不损害事业前景的同时协调好家庭责任这一工作的重要性获得了重大突破。同时，这些措施也证明，目前前所未有地需要父母双方发

挥好在家庭和职业两方面的双重作用。这些措施营造了一种充满活力和互动的文化，顺应了当代人和后辈人的需要。

政府认识到，越来越多的妇女选择了就业。这个选择对家庭意味着新的挑战，首先需要履行家庭成员的责任，同时还要协调好家庭责任与工作责任的关系。

在 2007 年预算中，政府采取了多项措施，帮助家庭成员履行好自己的责任。根据 2007 年预算讲话的内容，马耳他群岛目前在公共事务领域实行的有利于家庭的措施也同样适用于公共部门，这些措施有：

- **产假**——全时公职人员有权享有 13 周带薪产假和 1 周不带薪产假，其中 6 周为产后必休假期。
- 每周工作至少 20 小时的合同雇员、临时雇员和非全时雇员也有权利享有产假，按比例以小时计算，但按天数来休，条件与全时雇员相同。
- **特殊产假**——已经被批准休产假的雇员，在产假期满后由于分娩所致的病痛仍不能继续履职者，有权利休 5 周病假。

6 个月工作义务——被批准休带薪产假的雇员应当在产假结束后或者育儿假结束恢复履职后连续工作 6 个月。

- **出生假**——男性全时雇员在其子女出生后的 15 天内，有权利休为期两个工作日的带薪假。
- **收养假**——收养子女的母亲或父亲，从被收养子女由他们监护时起，有权休为期至多 5 周的带薪收养假。若父母双方均为公职人员，父母亲可一次合并使用收养假，条件是父母不能同时休假而且不能超过 5 周的时间限制。
- **3 个月工作义务**——按比例计算的为期 5 周的带薪收养假休完之后，休假人必须连续工作 3 个月。如果父母亲共享了假期，则受父亲或母亲各自的服务期限所约束。
- **收养外籍子女**——对需要长时间到国外办理手续的国际收养情况给予特殊照顾，可另加总共不超过 3 个月的假期。
- **抚养子女假**——公职人员可因抚养子女享受不超过 1 年的无薪特殊假期。
- 若出现新的寄养情况，只要 4 年内所休无薪假期总共不超过 1 年，可允许公职人员享受新的无薪假期。

- **育儿假**——身为公职人员、在政府部门工作至少 1 年的父母，包括养父母，有权以照顾 6 岁以下子女为由，享有 1 年的无薪假期。
 - 父母可选择休 3、6 或 9 个月而不是 12 个月的假期。育儿假只能整段时间使用。1 年育儿假中未使用完的假期视为作废，日后不再补休。
 - 身为公职人员的父母，可由父亲或母亲一方使用育儿假；也可由父母双方一次合并使用育儿假。父母双方需在申请使用育儿假之前预先告知自己的决定。
- **夏时制时恢复工作**——对于实行夏时制时恢复履职的工作人员，如果其年度工作时间不足，按照工作时间减少的情况支付其薪金。
- **教学人员**——教学人员到 2 月底，或在学年之初，即 9 月，包括暑假期间，即使他们没有利用 12 个月的无薪假期，都可恢复履职。
 - 12 个月的育儿假中未使用完的时间作废。这样做是为了尽可能在最大程度上减少停课情况的发生。
- **职业暂休**——公职人员可因照顾 6 岁以下子女一次性使用 5 年的职业暂休假期。
 - 职业暂休假期必须整段使用，假期天数可按照 3 个月的倍数来减，可由父母双方一次合并使用。
 - 可使用职业暂休的任何假期来照料另一名或多名 6 岁以下子女。
- **休产假或育儿假公职人员的任命**——休产假和育儿假期间符合任命条件的公职人员应当获得任命，即使他们在任命有效期内无法恢复履职。
- **陪伴配偶出国的特殊假期**——公职人员有权享有陪伴其公派到国外读书或工作的配偶的为期 1 年的无薪假期，可以申请延长陪伴假期，最长不超过 4 年。这 4 年假期可以连续使用，也可依据恢复履职时间分段使用。
- **丧假**——全时工作人员在其近亲属，即配偶、父母（或当时履行父母职责的人）、子女、兄弟姐妹去世时，有权享有 2 天带薪假期。如果发生近亲属在国外逝世的情况，在部门领导的批准下可享有额外带薪假期。
- **婚假**——所有全时雇员在结婚时都享有 3 天带薪假期，最晚从结婚日后的第一个工作日休起。
- **减少工作时间**——在职至少 1 年的全时工作人员，因抚养 12 岁以下子女，照料受抚养的父母，子女或配偶，或因其年过 50 岁，出于医疗或严肃的人道主义和家庭原因，其工作时间可减少至 20、

25 或 30 小时。

- **不具备资格者**——马耳他武装部队的军人，签署了业绩协议的公职人员或根据事先约定好条件的合同聘用的雇员都没有资格享有减少工作时间的待遇。
- **责任假**——任职至少 1 年的全时公职人员，因照顾受其抚养的年老的父母、子女或配偶有权享有无薪责任假，条件是其年老的父母、子女或配偶白天无人照顾，并且有医务专家证明其年老的父母、子女或配偶需要照顾。如果年长的父母双方都健在，必须有医疗证明表明其需要照顾。
 - 这种假期一次休息 1 年，可延长。
 - 对于照顾子女的情况，父亲或母亲可分别也可合并使用这种无薪假期，合并使用的方式与育儿假合并使用方式相同，条件是，父母双方合并使用这一假期不得超过规定期限，而且双方不能同时休责任假。
 - 如果出现不需要使用，但责任假已经批准的情况，只要提前 1 个月通知，雇员可以恢复履职。
- **紧急家事假**——全时雇员可以使用年假中的 4 个半天作为紧急家事假。享受减时待遇的临时/非全时雇员和公职人员可以使用其节日假中的 4 天处理紧急家事。当直系家庭成员出现下列情况时可申请休紧急家事假：
 1. 事故；
 2. 突发急病，需要雇员立即提供帮助或在场；
 3. 出生或死亡时需要雇员在场；
 - 直系家庭成员指配偶、子女、父母、兄弟姐妹。
- **30 日无薪假**——这种假可因任何合理原因而获得批准。必须事先与雇主做好充分安排。
- **最长无薪假期**——所有无薪假均可延长，最长合计不得超过 8 年。可连续使用也可按照恢复履职的阶段分段使用无薪假期。
- **晋升**——这种无薪假期按级别计入工龄，前提是在晋升之前的 4 年内，所休无薪假期总计不超过 365 天。
 - 经历，而不是“级别工龄”，应当与岗位职责直接相联系。但是，下列情况被视为“经历”：

1. 产假;
 2. 全薪或半薪病假;
 3. 其他带薪或无薪假。
- 如果雇员未超过 1 年而且未超过规定的经历的 10%，允许出现 a)、b) 和 c) 规定的例外情况。
 - 增长工资时，减时工作按照全时工作计算工龄。
 - 晋升时，前 12 个月的减时工作按照全时工作计算，之后的减时工作按比例计算工龄。
 - 雇员的资历、培训机会和申请任命的资格不得因减时工作而受到歧视。
- 工作 20 小时及 20 小时以上的临时/非全时雇员也有权享有产假、(男性雇员享有) 出生假、丧假和婚假。临时和非全时雇员的所有这些假期根据与全时雇员的总休假小时数的比例以小时数计算，按照天数来休。

2006 年实行的另一项改革涉及到每周总计工作达到 8 小时及以上的所有非全时雇员，这项改革旨在在妇女问题方面取得重大突破，在选择从事非全时工作作为收入来源的个体中，妇女占绝大多数。直到 2006 年 10 月召开全国预算会议时，所有非全时雇员，不论工作时间长短，共需支付 5.79 里拉，占最低工资的 10%。现在，按比例计算，向国家缴纳的数目改为占非全时雇员总收入的 10%。

共有家族企业者，一名合伙人注册为商人，而另一名合伙人虽然参与这个企业的管理却没有列入公司名册，后者现在也可能成为这个家族企业的全面合作伙伴。这意味着，这个人可以享有所有一切社会福利，同时在缴纳社会保险金的前提下享有退休金。对于这项改革所涉及到的所有家庭，这不仅意味着是对其工作的认可，而且意味着家族企业也会因减税而受益。

马耳他政府决定解决鳏夫和寡妇的困境问题。从明年（2007 年）1 月起，即使收入超过最低水平，鳏夫和寡妇在其再婚后的五年期间仍然有权享有固定比例的退休金。

13.2 政府支出

2006 年政府的全部支出分配如下：

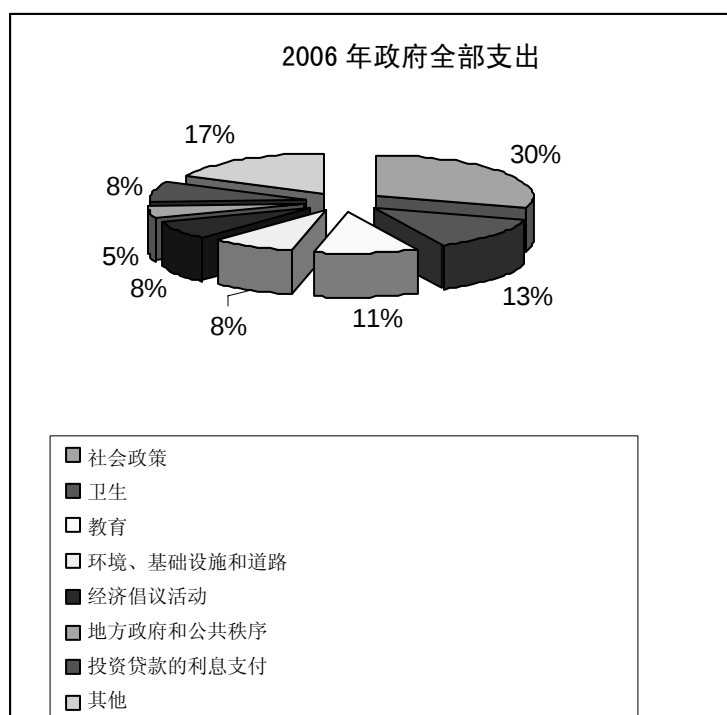
- 社会政策 – 29.8%
- 卫生 – 13.1%

- 教育 – 10.8%
- 环境、基础设施和道路 – 8.4%
- 经济倡议活动 – 7.9%
- 地方政府和公共秩序 – 4.7%
- 投资贷款的利息支付 – 8%
- 其他 – 17.3%

总计 – 9.761 亿里拉

这些数字表明，政府下拨给社会政策的资金较多。社会政策包括：退休金、社会福利性住房等。为了满足公众的利益，马耳他对资源的分配进行了国家干预。对社会服务的需求很高，但是，由于马耳他社会福利丰厚，社会排斥和贫穷问题在最大程度上得到了减少，生活质量也得到了提高。

图 13.1：2006 年政府全部支出



资料来源：财政部，马耳他 2006 年 – “Partecipazzjoni u Diskuzzjoni biex Int Tghix Ahjar”。

13.3 金融信贷的获得

无论婚否，妇女均有权获得贷款、抵押和其他形式的金融信贷。女性可以对婚前获得的财产进行支配。共有财产由配偶双方共同管理，这些财产包括丈夫或妻子从结婚之日起至婚姻终止之日所取得的所有财产。

马耳他银行以保管人民的财产为己任，因此，采取了一视同仁的多元化政策，两性平等是这项政策中的一个重要组成部分。

客户在银行开立账户时无需提供其婚姻状况。贷款时，银行须确定申请人的婚姻状况，这是《民法典》赋予银行的一项额外行政权力，而且银行需要在违约情况下保护自己。此外，有必要提供申请人的职业、财产和债务、收入和支出方面的信息，以便对申请人的信誉情况进行评估。若贷款申请人为个人，贷款的提供与否与申请人的性别无关。⁷⁶

13.4 体育运动

在体育运动领域，政府投入了 110 万里拉。政府目前正在为体育设施进行投资。尽管这些设施设置在政府开办的学校里，但是，体育组织和喜欢体育的人在课后也可以使用这些设施，其目的是使马耳他人民成为世界上接受过最好教育和训练的人民。

《体育运动法》（第 455 章）规定，所有中小学都应开展体育教育和体育运动。此外，这项法律还规定，使用体育设施或开展体育活动的过程中，不得以性别、种族、肤色、宗教或政治见解或在马耳他的居住地不同为由进行歧视。

马耳他奥林匹克委员会规定，该委员会是抵制一切形式压力的力量，它将努力采取措施，打击体育运动领域存在的任何形式的歧视和暴力行为。

下表是按照年份和体育运动类型分列的参与体育运动组织的女性成员人数：

表 13.1：按照体育运动类型分列的参与体育运动组织的女性成员

体育运动的 类型	2001 年		2002 年		2003 年		2004 年	
	人数	占总数的 %	人数	占总数的 %	人数	占总数的 %	人数	占总数的 %
田径	375	2.5	405	2.7	210	1.1	227	1.1
篮球	630	4.3	673	4.4	516	2.6	620	2.9
地掷球	26	0.2	26	0.2	42	0.2	44	0.2
飞镖	31	0.2	25	0.2	27	0.1	28	0.1

潜水	571	3.9	561	3.7	1 448	7.3	1 763	8.3
足球	473	3.2	538	3.6	576	2.9	635	3.0
体操	2 080	14.0	2 242	14.8	83	0.4	281	1.3
健身	4 212	28.4	4 043	26.7	3 160	15.9	3 726	17.6
手球	105	0.7	218	1.4	161	0.8	175	0.8
曲棍球	34	0.2	49	0.3	26	0.1	43	0.2
武术	738	5.0	771	5.1	617	3.1	663	3.1
无挡板篮球	200	1.4	201	1.3	205	1.0	200	0.9
帆船	246	1.7	264	1.7	290	1.5	288	1.4
体育中心	2 274	15.4	2 200	14.5	8 883	44.8	8 799	41.5
乒乓球	19	0.1	27	0.2	33	0.2	33	0.2
网球	1 077	7.3	1 158	7.3	643	3.2	674	3.2
排球	414	2.8	412	2.7	326	1.6	326	1.5
水球	178	1.2	151	1.0	1 526	7.7	1 583	7.5
其他*	1 139	7.6	1 179	7.3	1 048	5.3	1 095	5.2
总计**	14 622	100.0	15 143	100.0	19 820	100.0	21 203	100.0

* 其他组织包括：射箭、台球和斯诺克、桥牌、划艇、象棋、板球、跳棋、钓鱼、高尔夫球、卡丁车、赛鸽、马球、赛艇、橄榄球、射击、壁球、游泳、铁人三项、保龄球和摔跤。

** 这种总计未必代表了所有个人加在一起的总数：同一个人可能是多个不同组织的成员。

资料来源：国家统计办公室，2004 年文化统计数字。

第 14 条：农村妇女

1. 缔约各国应考虑到农村妇女面对的特殊问题和她们对家庭生计包括她们在经济体系中无金钱交易的部门的工作方面所发挥的重要作用，并应采取一切适当措施，保证对农村地区妇女适用本公约的各项规定。

2. 缔约各国应采取一切适当措施以消除对农村地区妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上参与农村发展并受其益惠，尤其是保证她们有权：

(a) 充分参与各级发展规划的拟定和执行工作；

(b) 有权利用充分的保健设施，包括计划生育方面的知识、辅导和服务；

(c) 从社会保障方案直接受益；

(d) 接受各种正式和非正式的训练和教育，包括实用识字的训练和教育在内，以及除了别的以外，享受一切

社区服务和推广服务的益惠，以提高她们的家属熟练程度；

(e) 组织资助团体和合作社，以通过受雇和自雇的途径取得平等的经济机会；

(f) 参加一切社区活动；

(g) 有机会取得农业信贷，利用销售设施，获得适当技术，并在土地改革和土地垦殖计划方面享有平等待遇；

(h) 享受适当的生活条件，特别是在住房、卫生、水电供应、交通和通讯方面。

14.1 自然特征

马耳他占地面积 315 平方公里，人口密度相对较高，但是按照关于“农村”的国际定义，马耳他的具体情况使它还称不上农村。自然环境显示，各地区都既有城市也有农村，农业活动、乡村娱乐以及自然保护通常都被认为是农村的特征。

2005 年，马耳他的总人口约为 404 039 人。自从 1842 年进行首次人口普查以来，人口增长了 3.5 倍多，1842 年的人口为 114 499 人，2005 年增长到 404 039 人。此外，20 和 21 世纪之初（1901-2005 年），人口翻了一番多。但是，人口增长缓慢。1995 年，人口增长了 9.5%，而 2005 年，人口只增长了 6.9%。2005 年，人口的两性差异缩小，男性居住人口达 200 715 人，占总人口的 49.7%，女性居住人口达 203 324 人，占总人口的 50.3%。⁷⁷

马耳他是人口密度最大的欧洲联盟成员国，每平方公里人口数为 1 282 人。从全国层次上看，马耳他比戈佐和考米诺这两个岛屿的人口密度要大得多。马耳他的居住人口为每平方公里 1 513 人，而戈佐和考米诺岛的居住人口为每平方公里 452 人。⁷⁸

14.2 稀缺资源

与其他地中海国家相似，马耳他群岛几个世纪以来水资源一直紧张。随着人口达到 400 000 多人，每年有大量游客涌入群岛观光，对水的需求达到了前所未有的高度。此外，由于国土面积小，人口密度大，马耳他的淡水库数量有限。

由于资源紧张，政府已经开始着手建立海水脱盐厂，尽管这样做代价高昂，但是自 1980 年代后期以来，海水脱盐厂供应的水量日益增加。目前，这项工程满足了对水资源的一半需求，其余来自雨水和从地下抽取的水。马耳他农业资源有限，土壤贫瘠，耕地面积小，水资源短缺。土地和水资源的缺乏使农业生产者被迫在温室里而不是露天种植庄稼，农民被迫在农场集中饲养动物。人口密度大，再加上过去几年来马耳他大兴建筑，这一切都给废物管理造成了压力。

14.3 马耳他的农业

几十年前，农业是马耳他经济的支柱产业之一。但是，马耳他群岛城市的重建导致农业活动减少。

马耳他自然资源的匮乏限制了农业生产的各个方面。水资源严重短缺，土地的过度分割以及有限的投资与科研都是导致农业活动减少的因素。农业和渔业领域的雇员人数占全部雇员人数的 1.6%，而且在呈减少趋势，尽管这一领域的非全时就业仍然很重要。⁷⁹

下表按照部门、性别、就业状况和地区对 2005 年 8 月至 2006 年 8 月的农业和渔业领域的全时雇员情况进行了列示。

表 14.1：农业和渔业活动

经济活动	2005 年 8 月	2006 年 8 月
农业、打猎和相关的服务活动	3 067	2 995
私营部门	1 632	1 606
公共部门	1 435	1 389
男	2 724	2 655
女	343	340
自营职业	1 264	1 255
雇员	1 803	1 740
马耳他	2 653	2 580
戈佐	414	415
渔业、养鱼和相关的服务活动	435	461
私营部门	435	461
公共部门	-	-
男	418	443
女	17	18
自营职业	327	317
雇员	108	144
马耳他	329	354
戈佐	106	107

资料来源：国家统计办公室新闻稿：有偿就业人口：2006 年 8 月，4/2007。

下表对 2005 年 5 月至 2006 年 8 月农业和渔业领域的非全时雇员分布情况进行了列示。

表 14.2: 农业和渔业领域的非全时雇员

经济活动	2005 年 8 月	2006 年 8 月
农业、打猎和相关的服务活动	1 358	1 396
有全时工作的非全时工作者	856	841
男	830	816
女	26	25
以非全时工作为主要工作的雇员	502	555
男	422	469
女	80	86
渔业、养鱼和相关的服务活动	279	423
由全时工作的非全时工作者	173	269
男	171	265
女	2	4
以非全时工作为主要工作的雇员	106	154
男	90	131
女	16	23

现有数据表明，妇女参与农业和渔业的人数相对较低。但是，这些数字并没有反映真实情况，因为与丈夫或伴侣一起劳动、在农业和渔业领域做出贡献的妇女并没有被登记为雇员。

为了调整农业结构，增强其竞争力，马耳他政府在努力为农业部门提供财政支持。2007 年预算采取了一项措施，有望鼓励与伴侣一起经营家族企业的女性劳动者报告自己的就业情况。共有家族企业者，一名合伙人注册为商人，而另一名合伙人虽然参与这个企业的管理却没有列入公司名册，后者现在也可能成为这个家族企业的全面合作伙伴。这意味着，这个人可以享有所有一切社会福利，同时在缴纳社会保险金的前提下享有退休金。

地中海地区的过度捕捞和污染对渔业带来了负面影响，因此马耳他对渔业日益重视。渔业生产总量增长到 2 200 多吨，主要出口到意大利和日本，这个产量是野外渔业产量（908 公吨）的两倍多。为了防止资源的进一步消耗和保护本国渔业，马耳他拥护欧盟规定的减损规则，根据这些规则，马耳他可以拥有 25 海里的渔

业保护区。⁸⁰

下表列出了 1998 年到 2002 年的农业生产情况。

表 14.3: 农业生产

农业生产					
('000 吨)					
	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年
蔬菜	67.7	65.4	64.5	66.9	72.2
水果	11.0	8.2	7.7	7.2	7.7
肉类	18.5	18.6	17.7	18.5	18.5
资料来源：联合国粮食及农业组织。					

14.4 农业领域的培训

在高等教育层次，马耳他大学农学院为学生提供了学习一些农业方面课程的机会。2005/2006 年度学习这些课程的学生情况如下：

表 14.4: 马耳他大学农学院

课程	年	女	男	总计
农业生态管理医学（荣誉）学士	1	6	21	27
水运行管理文凭	2	11	30	41
农业和兽医药学硕士	2	0	1	1
农业学硕士	2	0	1	1
	3	0	1	1
农业文凭预备课程	1	2	10	12
系/院总计		19	65	84

资料来源：马耳他大学统计数字。

第四部分：

第 15 条：法律

1. 缔约各国应给予男女在法律面前平等的地位。
2. 缔约各国应在公民事务上，给予妇女与男子同等的法律行为能力，以及行使这种行为能力的相同机会。特别应给予妇女签订合同和管理财产的平等权利，并在法院和法庭诉讼的各个阶段给予平等待遇。
3. 缔约各国同意，旨在限制妇女法律行为能力的所有合同和其他具有法律效力的私人文书，应一律视为无效。
4. 缔约各国在有关人身移动和自由择居的法律方面，应给予男女相同的权利。

15.1 法律面前的平等

马耳他的平等法获得了来自《宪法》的三条规定的支持，即《马耳他宪法》第14、32和45条。《宪法》第14条包含于“原则声明”之中，规定：“国家应当促进男女平等享有一切经济、社会、民事和政治权利，为此目的，国家应当采取恰当措施消除任何个人、组织或企业进行性别歧视；国家尤其应当确保女性劳动者与男性享有同等的权利以及同工同酬的权利。”

《马耳他宪法》第32节规定，保障男女享有个人基本人权和自由的平等权利。

《宪法》第45条是上述第四章《个人的基本人权和自由》的一个组成部分，第45（1）条规定：“……任何法律的任何条款本身或在效力上都不得具有歧视性。”

1993年，对《民法典》（《马耳他法》第16章）中解决婚姻中歧视妇女问题的家庭法条款进行了重大修改。

通过进行相关法律的修正，男女伴侣在婚姻中均享有平等的权利和责任，对子女承担共同责任。婚姻期间获得的财产由双方共同管理。1993年以前，已婚妇女在法律上比其丈夫低一等，原因是《民法典》曾经认定，丈夫是家庭的唯一户主，对子女以及在管理夫妻财产方面拥有权力。

1996年的立法修正进一步解决了1987年《社会保障法》和1949年《所得税法》中比比皆是的对已婚妇女的歧视问题。

《社会保障法》修正案涉及到关于户主的定义问题。原先，法律认定丈夫是家庭的唯一户主，而新规定确定了户主的定义，根据社会保障局局长的意见，户主是领导家庭的人。

根据1996年《第20号法》规定，对1949年《所得税法》进行了多处修正。1949年《所得税法》规定，由丈夫负责填写所得税申报表，并负责为他自己和妻子的收入缴纳所得税。1990年进行的第一批修正使夫妻可选择分别进行计算。实际上，这意味着夫妻缴纳的所得税比原先要低，但是，丈夫仍然负责填写申报表和进行缴纳。1996年《第20号法》实施后，已婚妇女有机会与丈夫共同签署所得税申报表，这项法律的实施，也使妻子作为所得税纳税人，在配偶双方同意的情况下，有了被选举的机会。尽管由所负责的配偶来签署所得税申报表，但是配偶双方应当共同和各自支付应缴纳的所得税。因此，法律赋予了配偶双方选择共同计算或单独计算的机会。

根据《第21号法》规定，1993年对《民法典》第16章进行了修正，已婚妇女因此获得了与丈夫共同行使父母权力的权利。原先的《民法典》提到了“父亲的权利”这一概念，现在这一概念已经被修改为“父母的权利”，由父母双方共同同意行使。但是，如果父母中有一方去世，则由健在的一方行使父母的权利。对于父母在特殊情况下出现意见不一的问题，《民法典》规定，可由自愿管辖法庭裁定。法庭仅限于从孩子和家庭的最佳利益出发提供解决途径。但是，如果父母双方仍旧存在分歧，且是根本性重要问题，当时的法官可在配偶双方的共同要求下，从家庭和家庭生活的最大利益出发做出决定。

此外，父母共同权力还被扩展到在民事方面父母可共同代表子女，并且父母可以对子女的财产进行共同管理。

为了执行《民法典》关于父母权力的条例，起草了新的护照条例，对1928年《护照令》进行了补充。在护照发放时征得父母双方同意，未成年人可持有父亲或母亲的护照旅行。但是，2001年4月1日起，父母的护照以及此后颁发的新的护照都不再包括未成年人。

2004年《男女平等法》进一步保证了在就业和职业、职业培训和教育、获得与商业活动有关的财政资助和媒体对两性形象塑造方面男女均平等的原则。

马耳他妇女，不论已婚与否，都享有贷款和信贷的权利以及拥有土地所有权，可以以自己的名字缔结合同，包括与信贷、房地产和商业交易有关的合同。婚后，在获得或处理不动产时，由于夫妻共有财产为配偶双方所共有，必须由夫妻双方共同签署合同。但是，配偶双方有权依法选择不同的夫妻财产制度，如对房产进行分割和双方分别管理共有财产。

修正后的家庭法消除了过去已婚妇女在金融和财政这个重要领域所遭受的一切歧视。此外，《男女平等法》第6条为以从事商业交易为目的获得信贷和资助提供了保障：“任何银行或金融机构，在为企业的建立、装备或扩大或者发起或扩大任何形式的自营职业或企业保险或自营职业者提供便利时，不得歧视任何人。”

但是，妇女不容易获得资助，妇女与银行进行信贷安排仍然很困难。随着2004年12月13日第2004/113/EC号理事会指令的下达，这种情况应当得到进一步改进。这个指令的目的是在获得和提供商品和服务方面实行男女平等原则，目前正在实行这一原则。此外，这个指令的下达，还将上述所引用的《男女平等法》第6条的内

容扩大到了商业交易之外的其他领域。

自从根据《第21号法》使《1993年民法典》生效以来，已婚妇女有权管理其婚前所获的财产（妇女的个人财产），并有权和丈夫共同管理婚姻存续期间所获得的财产。这朝着消除1973年《第46号法》以来存在的对已婚妇女的歧视迈出了重要的一步。根据1993年《民法典》规定，已婚妇女在无需征得其丈夫的同意和帮助下，可以自己的名字缔结合同，并且可以在司法诉讼中代表自己。从而结束了已婚妇女没有法律能力的情况。

经过1993年对《民法典》的修正，已婚妇女获得了管理其婚前所获财产（妇女的个人财产）的权利，而且还获得了与其丈夫共同管理夫妻双方在婚姻存续期间所获共有财产的权利。《民法典》第1332节保留了“财产的司法分割”这一概念，现行法律规定，财产分割的唯一目的是为了保护配偶双方的利益。

此外，《教育法》（《马耳他法》第327章）第3条规定，“马耳他共和国每个公民，不论年龄、性别、信仰或经济手段，都有接受教育和指导的权利。”

同样，《体育运动法》（《马耳他法》）第3（2）条规定，“国家认识到，不允许以性别、种族、肤色、宗教或政治见解或在马耳他的居住地为由对享用体育设施或参与体育活动的人进行歧视。”第3（3）条规定，“国家认识到，人人都应当拥有参加体育运动的机会；若必要，应当采取进一步措施，帮助和鼓励妇女以及有天赋的年轻人，以及弱者或残疾人或这类群体有效利用这种机会。”

《广播法》（《马耳他法》第350章）第三附录，即“广告、电视购物和赞助准则”规定，“广告和电视购物等节目不得包含‘任何基于种族、性别或国籍的歧视……’”。

15.2 择居

根据1993年修正后的《民法典》规定，男子和妇女在婚姻关系中是平等的伴侣，由配偶双方共同决定建立夫妻居所和婚姻存续期间的居住地。在婚姻关系之外或者分手之后，双方都可自由选择居住地。

15.3 迁徙自由

《宪法》规定的迁徙自由是指在马耳他国内自由迁徙、在马耳他国内任何地方居住以及离开和进入马耳他的权利。因此，享有迁徙自由权利者被认为是《移民法》的豁免者，不需提供居留证。

根据《宪法》规定获得在马耳他国内自由迁徙权利的一项标准是，若申请人是马耳他公民的外籍妻子，但她通过出生于马耳他而获得了马耳他公民身份，或者若申请人是已经获得迁徙自由者的妻子，只要申请人与其丈夫仍然生活在一起，即有权获得迁徙自由。1989年对1970年《移民法》进行了修正，这样一来，出于在马耳他居住和就业的目的，马耳他公民的外籍丈夫也被视为豁免者。此外，马耳他公民的外籍鳏夫或寡妇在其配偶去世之后继续享有居住和就业权。

若外籍人士希望婚前在马耳他工作，以便熟悉当地的就业环境，则需由其未来的雇主为其出具就业执照。若能提供充分证据表明，将在6个月内结婚，将为其出具婚前6个月有效的工作执照。缔结婚约后则不再需要工作执照。

15.4 国籍

1989年修正案颁布之前，马耳他是一个单一国籍国家，马耳他公民不能拥有其他任何国籍。这一规则在1989年对《宪法》进行修正后有了例外规定，这事因为移居境外的马耳他移民和返回马耳他的移民比例大增。

因此，在接收国法律允许的条件下，移居境外的马耳他移民可同时拥有马耳他公民身份以及其所移入国家的公民身份。如果接收国法律不允许，在一旦获得接收国公民身份之后，他/她即不再是马耳他公民。

如果申请人是移民境外之后获得了接收国国籍身份的马耳他公民，则他/她可拥有双重公民身份。此外，他/她必须是在1964年9月21日马耳他独立前出生于马耳他，其父母中至少有一人也出生于马耳他或出生于1964年9月21日到1989年8月1日期间，且他/她必须生活在给予他/她公民身份的接收国至少6年，并且在此6年间，他/她任何一次访问马耳他的时间在1年内都未超过3个月或累计未超过12个月。

根据不同条件，1989年8月1日以后出生于马耳他的人可以获得双重国籍。根据2000年《第4号法》，现在马耳他公民可拥有多重国籍。《马耳他公民法》第7条规定：

一个人既是马耳他公民，同时也是另一个国家的公民，这是合法的。

因此，1989年以后出生的未成年人，可获得其母亲或父亲的国籍。而出生于1989年以前的人，只能通过父亲而不能通过母亲获得马耳他国籍。

第 16 条：婚姻和家庭生活

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在有关婚姻和家庭关系的一切事项上对妇女的歧视，并特别应保证她们在男女平等的基础上：

- (a) 有相同的缔婚权利；
- (b) 有相同的自由选择配偶和非经本人自由表示、完全统一不缔婚约的权利；
- (c) 在婚姻存续期间以及解除婚姻关系时，有相同的权利和义务；
- (d) 不论婚姻状况如何，在有关子女的事务上，作为父母亲有相同的权利和义务。但在任何情况下，均应以子女的利益为重；

(e) 有相同的权利自由负责地决定子女人数和生育间隔,并有机会获得使他们能够行使这种权利的知识、教育和方法;

(f) 在监护、看管、受托和收养子女或类似的制度方面,如果国家法规有这些观念的话,有相同的权利和义务。但在任何情形下,均应以子女的利益为重;

(g) 作为丈夫和妻子享有相同的个人权利,包括选择姓氏、信仰和职业的权利。

(h) 配偶双方在财产的所有、取得、经营、管理、享有、处置方面,不论是无偿的或是收取价值酬报的,都具有相同的权利。

2. 童年订婚和童婚应不具法律效力,并应采取一切必要行动,包括制定法律,规定结婚最低年龄。并规定婚姻必须向正式登记机构登记。

16.1 法律框架

《马耳他宪法》第45条规定,保护公民不受基于诸多原因的歧视,包括基于性别的歧视。因此,男女平等享有自主选择结婚的权利,但是这项权利受到一些为符合公众利益而出台的规定的限制;因此,下列人之间缔结的婚约,包括:

(a) 直系长辈和后辈之间;

(b) 全血亲和半血亲的兄弟姐妹之间;

(c) 具有直系亲属关系的人之间;或

(d) 收养人与被收养人或被收养人的后代或丈夫或妻子之间,无论在血统上是否合法,这些关系均无效。

在这方面,认为被收养人与他原先的家庭和收养他的家庭之间都存在联系。另外,可以正当理由,向配偶一方所居住辖区的自愿管辖法庭出具免受第(1)(c)和(d)条约束的证明。

此外,其中一方仍然受以往婚约约束者与另一方之间的婚姻无效。16岁以下者或弱智,无论是否受到禁止,其与另一方订立的婚约无效。

在马耳他,婚姻问题受1975年《婚姻法》及其1996年修正案,以及《马耳他民法典》中的其他一些规定所约束。只有充分办理相关手续的婚姻才是有效婚姻。

马耳他的法律还为个人完全自主选择结婚提供了保障。尤其值得一提的是,如上所述,马耳他法律规定了个

人可以结婚的最低年龄为18岁。事实上，《婚姻法》（第3条）规定，未满16岁的人与他人缔结的婚约无效；此外还规定，在父母监护下的任何人（即，未满18岁的人）在未征得行使该权力的人或监护人的同意，所缔结的婚约无效。马耳他法律因此旨在保证个人缔结婚约前应当充分理解其含义。

因弱智而丧失婚约缔结能力的人，无论是否被禁止，其缔结的婚约同样无效。

在这方面，马耳他法律还规定，若发生对结婚表示的同意由于下列原因无效的情况，则所缔结的婚约也无效：

- (a) 如果其中一方是在遭受身体或精神暴力、或恐吓的情况下同意缔结婚约；
- (b) 如果其中一方的同意因认错另一方的身份而遭到拒绝；
- (c) 如果其中一方是在被隐瞒了另一方的某些缺陷的情况下同意缔结婚约，而另一方的这些缺陷可能严重影响婚姻生活；
- (d) 如果其中一方的同意因对婚姻生活、或婚姻生活的基本权利和职责的严重判断失误，或因严重心理异常可能导致其无法履行婚姻的基本义务而削弱；
- (e) 如果其中一方无能，无论是绝对还是相对无能，只要这种无能出现在婚前；
- (f) 如果其中一方的同意因婚姻自身或婚姻生活的某个或某些必要元素、或对夫妻行为的权利的积极排斥而被削弱；
- (g) 如果其中一方的同意是以未来达到某种条件为前提而获得；
- (h) 如果其中一方尽管没有被禁止或者没有智力残疾，但是在缔结婚约之时，即使由于短暂原因，也不具备征得对结婚的同意的充分的智力或意志力。

此外，《民法典》还规定，“配偶双方在婚姻存续期间享有平等权利并承担平等义务。彼此之间应当保持忠诚，应当为对方提供道义和物质上的支持。”因此，配偶双方应当共同做出决定，至少在重大问题方面应当如此。共同责任包括了三个方面：

- 财产的管理；
- 夫妻居所的选择；
- 父母权利的行使。

马耳他法律规定不允许离婚。但是，就马耳他法律而言，马耳他对于在他国办理的离婚予以认可；只要离婚决定由办理离婚所在国家的相关法院做出，并且夫妻双方有一方是该国公民或定居于该国。但是，马耳他法律规定，可由相关法庭判决已婚夫妇分居。合法分居的结果不会导致离婚。

婚姻将继续存在，但是夫妻双方将不再受婚姻契约规定的职责的约束。夫妻双方将不再受同居义务的约束。其他义务，诸如夫妻彼此抚养和抚养其子女，则受法庭判决分居的决定所制约；对于协商分居的情形，这些义务则受到公共契约的制约。

16.2 财产的管理

(a) 共有财产

马耳他的婚姻关系受共有财产的制约，共有财产制度是通行的管理夫妻双方所获财产的制度。共有财产包括：从结婚之日起一直到婚姻终止之日，丈夫或妻子所获得的一切收入和财产（购得的、租借的或永久租赁的）以及从这类财产衍生出的收入。

共有财产制度同样适用于在国外结婚后又定居马耳他的夫妻管理其到达马耳他后所获得的财产。

共有财产相当于夫妻双方的合伙财产，婚姻存续期间，夫妻双方共同或单独通过工作或储蓄方式获得的财产都属于夫妻二人所共有。

1993年修正后的《民法典》虽然保留了共有财产制度，但是对其进行了重大修改。因此，1993年修正后的《民法典》赋予了夫妻双方同等的地位。夫妻任何一方均享有普通财产管理权和就普通财产管理权提起诉讼或被诉讼的权利；夫妻双方共同享有特殊财产管理权和就特殊财产管理权提起诉讼和被诉讼的权利，或者就任何行为达成妥协的权利。《民法典》对属于特殊管理行为的情况做出了详尽的规定，因此，该法律中未提到的其他任何行为均属于普通管理行为。但是，对于有疑问的情况，要根据案情做出判断。法律还规定了夫妻一方行使自己的特殊管理权的情况。第一种情况是，夫妻一方通过公共契约或私人文书（按照《组织规则和民事程序》第634节的规定进行过证明）指定另一方为自己的代理人。另一种情况是，夫妻一方不在马耳他，或者他/她存在困难，但另一方并没有获得其授权，则另一方可在获得自愿管辖法庭的授权后行使必要的特殊财产管理行为。但是，对于这种情况，法庭可能不会授予其行使必要的特殊管理权的一般性权利，授权可能会限制在某种具体行为方面。若这种行为涉及到不动产物权的转让或出具任何一般的或特殊的担保契约，必须将缺席的或无能力的配偶作为转让契约或担保契约的一个缔约方，以其名字对这种行为进行登记。出现违约时，对于第三方而言，只有在以其名字进行过登记时，这种登记对于这名配偶才有效力。《民法典》还对夫妻一方不同意特殊管理行为的情况做出了规定。在这种情况下，若这种行为有利于家庭，夫妻中的另一方可向相关法庭申请授予其实施相关行为的权利。

尽管基本原则是夫妻共同管理财产，但是《民法典》对夫妻一方不参与管理共有财产的情况也做出了规定。在这种情况下，如果夫妻中一方不具有管理共有财产的能力或对共有财产管理不善，有关法庭可在夫妻另一方的要求下，从具体目的或行为出发，全部或部分地取消前者管理共有财产的权力。根据夫妻一方被取消管理权力的具体情况，共有财产的管理则由夫妻中的另一方实施。造成这种情况的原因也可能是：夫妻一方被禁止管理共有财产或丧失了行为能力；这种情况将一直持续到夫妻一方被解禁或恢复行为能力为止。

如果夫妻一方在未征得另一方同意的情况下行使了需征得夫妻双方共同同意的权利，并且这种行为与不动产物权或个人权利的转让或设立相关，经由后者要求，前者的这种行为无效。如果发生动产权利被无偿转让的情况，这种行为则可能只能被宣布无效。从夫妻另一方知晓这种行为之日，或从这种行为登记之日，或从共有财产管理终止之日起（选择一个最早的日期）三年的强制期内，只能由应征得其同意的另一方提起宣布无效的诉讼。但是，这项权利从通过司法行为将通知下达给夫妻另一方之日起有效期为三个月，除非在3个月内提起诉讼，否则这项权利作废。

(b) 财产分割

无论在婚前还是婚后，夫妻双方均可宣布选择完全的财产分割，而不是财产共有，因此，他们可各自管理自己的财产。这意味着，对夫妻财产（婚姻存续期间所获得的财产）进行了净区分，夫妻各方都可以在不受另一方干扰的情况下管理自己的财产。

即使在实行共有财产管理的婚姻关系中，法律也规定，若夫妻一方管理行为混乱，或根据法律规定的其他理由，如夫妻一方被禁止管理财产或丧失了行为能力等，夫妻另一方可要求进行财产分割。

(c) 共有财产的分别管理

《民法典》修正案提出的一项约束夫妻财产关系的新概念是共有财产分别管理制度，这项制度以德国的累积所得共有财产制度为基础。这项制度是针对这种情况而设：夫妻双方通过婚姻契约约定，不采用共有财产制度，他们选择分别管理各自在婚姻存续期间所获得的所有财产的制度。夫妻双方以唯一所有者的身份处理与第三方的问题。有人认为，这种制度是共有财产制度和财产的司法分割制度之间的折中。婚姻存续期间，夫妻任何一方都有权在无需征得另一方同意的情况下，以自己的名字获得财产，管理和支配这些财产。但是，婚姻关系一旦被解除，夫妻双方共同获得的、仍然由他们所拥有的一切财产应当在两人之间进行平分。这种制度所管理的资产属于共有财产的一部分。对于选择了这一制度的夫妻双方，他们共同获得的财产应当由双方共同管理。夫妻一方只能在另一方同意的前提下，或者如果另一方毫无依据地不同意，则在自愿管辖法庭的授权下，或通过夫妻中的一方的债权人要求下进行的司法拍卖的方式，在生者间让与其在该财产中享有的份额。

应当指出的是，在未征得另一方同意时，夫妻一方不得对任何个人财产进行无偿转让。但这一规定不适用于

中等价值的捐赠，这种捐赠应当视有关各方的情况以及周边情况而定。若出现违约情况，从未征得其同意的夫妻另一方知晓这种行为之日，或从这种行为登记之日，或从共有余产分别管理终止之日中选择一个最早的日期起为期一年的强制期内，他/她可提起诉讼，要求宣布无偿转让无效。

16.3 夫妻居所

还对《民法典》进行了与下列内容相关的三项重大修正：

- (a) 夫妻居所；
- (b) 妻子的姓氏；以及
- (c) 抚养权的终止。

关于夫妻居所问题，原先的《家庭法》规定，妻子必须与丈夫居住在一起，并且应当同意丈夫所选择的他认为合适的夫妻居所。因此，从理论上讲，妻子对于自己住在何处没有发言权。1993年对《民法典》进行的修正对这一内容进行了重大修改，规定夫妻居所的选择，由夫妻双方根据双方的需要以及家庭自身的重大利益需要，共同协商做出决定。

夫妻居所可能在婚前由夫妻一方所得，因此它构成了夫妻这一方个人财产的一部分，但是它是夫妻居所的事实赋予了这一方某些义务。在下列前提下，他/她只能在生前转让自己对夫妻居所的权利：

- a. 在征得配偶另一方同意时；或
- b. 如果另一方毫无依据地不同意，则在自愿管辖法庭的授权下；或
- c. 通过其债权人要求进行的司法拍卖。

16.4 家庭姓氏

根据《民法典》修正案规定，家庭姓氏采用丈夫的姓氏。但是，已婚妇女有权选择是使用丈夫的姓氏或者保留自己婚前的姓氏或者在自己的姓氏中加入丈夫的姓氏。婚生子女必须采用丈夫的姓氏，也可以加入母亲的姓氏。此外，1993年12月前已婚的妇女可在6个月内向公共登记处申请恢复其婚前姓氏。

16.5 配偶的赡养

被判决分居的配偶不得免除赡养另一方配偶的义务。抚养家庭的责任不再由丈夫独自承担，而由夫妻双方共同承担。《民法典》规定，夫妻双方根据自身的需要，以及自身的劳动能力，不论是居家还是在外，出于家

庭利益所需，应当赡养对方，并且为家庭做出贡献。对于分居情况，提出分居理由者，必须赡养另一方。

夫妻宣布分居时，法庭可命令一次性而不是分期，如以一周或一个月为期支付赡养费用。这种做法适用于夫妻一方希望参加职业或艺术或行业培训或再培训的情况。这笔钱也可由夫妻一方投入到创收活动当中。这样做是为了使被赡养的配偶能够不再在经济上依靠另一方配偶或减少其对另一方配偶的依赖。配偶比父母和其他长辈优先享有被赡养权。

16.6 父母的权利

婚姻赋予夫妻双方照料、抚养、指导和教育子女的责任。法律从广义上对“照料”这一概念进行了定义，除了对身体的照顾以外，其含义被扩展到了包括“指导和教育”在内。夫妻双方共同负责照料自己的子女，共同行使“父母的权利”。原先“父亲的权利”所指都被“父母的权利”所取代。父母的权力必须在父母共同同意的前提下行使。

若出现分歧，法律规定，可由父母一方非正式地诉诸自愿管辖法庭，并且应当在申请中说明他/她认为适合具体情况的解决方法。在这种情况下，法庭可以采取以下两方面措施：

- a. 如果法庭不应当代替父母行使权利，法庭可指示其所认为合适的父亲或母亲做出具体决定；或
- b. 即使父母就某个具体问题达成一致，但是仍然对子女的幸福不利，法庭可能行使其权利，剩余权利的行使仍然以孩子的利益为准。

在审理过程中，法庭也可以听取年满14岁儿童关于与其直接相关问题的意见。父母双方可以用自己的名字为未成年人或代表未成年人开具银行账户。对于子女通过继承、捐赠或其他无偿形式获得的财产，父母享有使用权。对于非婚生子，承认这些子女的父母可对这些子女行使除法定使用权外的一切父母的权利。

此外，根据自己的能力，父亲承担抚养和教育这些子女的义务；在这些子女成年后，若无丈夫或妻子或后代能够赡养他/她，父亲则继续承担对他们的抚养义务。若这些子女早逝，其后代的健在的父亲或母亲或法定尊亲属无能力对其进行抚养，父亲则需要承担对这些后代的抚养义务。

若这些子女在没有正当理由的情况下拒绝听从父亲或母亲对其行为或教育的指导，或他们拒绝居住在父母选择的经由法庭同意的处所，父亲或母亲则有权拒绝对他们的抚养。在其他合法情况下，父母一方也有权放弃对合法子女的抚养。

非婚生子可通过父母后来结婚或自愿管辖法庭颁发的法令而成为合法子女，在这种情况下，父母和合法化的子女与合法子女及其父母的待遇相同。但是，合法化的子女无法获得由血亲衍生的其他权利。

自愿管辖法庭对男性或女性申请人提出的申请颁发批准令后，申请人可收养子女。若由已婚夫妇提出申请，则根据夫妇二人的申请颁发收养令，夫妇二人必须已经结婚并且在一起居住的时间不少于5年。必须有夫妇二人共同提交申请。如果夫妇中一人是孩子的亲身父亲或母亲，这些条件则不适用。

除非申请人符合下列条件，否则不得颁发收养令；对于共同申请的情况，其中一名申请人也需要满足下列条件：

- 年满30岁但不超过60岁，并且比拟被收养者至少年长21岁；
- 或是拟被收养人的父亲或母亲并且已经成年。

出现下列情况时不得颁发收养令：

- a. 收养年满18岁的人，唯一申请人是拟被收养人的父亲或母亲的情况除外；
- b. 拟被收养人是女性，而唯一申请人是男性；除非法庭认定有颁发收养令的特殊理由；
- c. 拟收养人担任神职且受庄严宗教誓言的约束；
- d. 监护人收养其曾经或正在监护的人；除非提交监护人的管理记录或充分保证将提交管理记录之后。

对于收养非婚生子的情况，若母亲健在，必须征得母亲的同意，同时，如果父亲承认拟被收养者是自己的亲生孩子，或者如果法庭认定他对拟被收养者的抚养做出了贡献或对拟被收养者表现出了持续的兴趣，也应当听取亲生父亲的意见。

一旦被收养，被收养者即获得与婚生子女相同的财产权。

附件

第1条：歧视的定义

家庭暴力问题委员会的职责范围包括：

- a. 增强公众对家庭暴力和骚扰及其后果以及减少此类行为发生的方法的认识和理解
- b. 有必要或适宜进行研究的家庭暴力领域
- c. 揭露家庭暴力问题以及促进公共和私营机构与实体干预家庭暴力受害人和犯罪者的策略
- d. 对公众进行有关家庭暴力各个方面的教育
- e. 促进参与打击家庭暴力行为的公共和私营机构与实体之间沟通的方法
- f. 向家庭暴力受害人和犯罪者提供的照料设施的标准，这些设施包括公共或私营庇护服务或设施
- g. 从业人员的标准和原则
- h. 在国家层次上参与为家庭暴力问题提供服务包括资助服务的公共和私营机构与实体活动之间的有效协调程序
- i. 制定协调的综合计划，在保护家庭暴力受害人身份的同时，为法院、检察官、执法人员、卫生保健人员、社会工作者和其他机构和实体收集关于家庭暴力方面的数据
- j. 制定综合计划，为积极预防和早期干预而采取综合性措施
- k. 对相关专业群体进行专业训练；以及
- l. 与相关的国际国内实体开展协商和联网。

第2条：政策措施

全国促进平等委员会被赋予了多项职能，其中包括：

- a. 确定、制定和更新所有与男女平等问题直接或间接相关的政策；
- b. 确定由于性别原因处于弱势地位者的需求问题，在委员会的职责范围内采取措施以及提出恰当措施，在

最大程度上满足他们的需求；

- c. 监督关于促进男女平等的全国性政策的执行情况；
- d. 经常联络政府各部门和其他机构，确保这些部门和机构协调一致地执行政府或委员会提出的措施、服务或倡议行动；
- e. 与从事平等问题工作的本国和外国机构持续保持直接的联系，如果必要，与其他组织、机构或个人直接保持持续的联系；
- f. 开展工作，消除男女之间存在的歧视问题；
- g. 开展一般性调查，以确定本法的规定是否被遵守；
- h. 对比较特殊或个别的申诉进行调查，以确定申诉是否与本法相抵触；如果必要，对这些申诉进行协调；
- i. 对部长转交的与男女平等相关的事项进行调查、提出建议或做出决定；
- j. 在必要情况下，为根据本法行使其权利而遭受歧视者提供必要的帮助；
- k. 对本法的执行情况进行审查；必要时，根据部长或其他方面的要求，提交关于修正或替代本法的建议；
- l. 根据本法或其他法律规定，行使其他职能或根据部长指令，行使其他此类职能。

第5条：性别角色陈规定型观念和偏见

以下是“以教育促平等”项目开展的定性访谈的部分结果：

谁做饭？

- 完全由母亲做 – 43.6%
- 通常是母亲 /有时是父亲 – 38.8%
- 父亲母亲都做 – 10.0%
- 通常是父亲 /有时是母亲– 3.0%
- 仅仅是父亲 – 0.8%

- 其他情况 – 3.8%

通常由谁擦地板？

- 完全由母亲擦– 64.6%
- 通常是母亲/有时是父亲– 10.4%
- 父亲母亲都擦– 7.2%
- 通常是父亲/有时是母亲– 0.6%
- 仅仅是父亲– 1.4%
- 其他情况– 15.8%

通常由谁洗衣服？

- 完全由母亲洗– 80.0%
- 通常是母亲/有时是父亲– 8.8%
- 父亲母亲都洗 – 5.6%
- 通常是父亲/有时是母亲– 0.6%
- 仅仅是父亲– 0.6%
- 其他情况– 4.4%

完全由母亲承担	母亲为主	共同分担	父亲为主	完全由父亲承担
---------	------	------	------	---------



• 洗衣 • 熨衣 • 擦地板 • 买衣服 • 整理床铺	• 做饭 • 在家陪生病的子女 • 叫医生 • 家庭购物	• 管理家庭财务	• 雇佣工人？	• 修理维护
--	---	--	---	--

第8条：代表性

表 8.1 外交事务

2000 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	30	0
高级参赞	0	0
第一参赞	3	0
参赞	11	3
一秘	15	11
二秘	2	7

总计	61	21
----	----	----

2001 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	31	1
高级参赞	0	0
第一参赞	1	0
参赞	12	2
一秘	13	13
二秘	4	12

总计	61	28
----	----	----

2002 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	32	2
高级参赞	0	0
第一参赞	1	0
参赞	11	2
一秘	16	17
二秘	4	8

总计	64	29
----	----	----

2003 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	35	2
高级参赞	2	0
第一参赞	1	0
参赞	11	2
一秘	20	22
二秘	13	20
总计	82	46

2004 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	41	1
高级参赞	1	0
第一参赞	8	3
参赞	3	0
一秘	19	23
二秘	22	21
总计	94	48

2005 年 12 月

<u>级别</u>	<u>男</u>	<u>女</u>
大使*	39	3
高级参赞	1	0
第一参赞	7	3
参赞	3	0
一秘	29	36
二秘	13	11
总计	92	53

2006 年 9 月

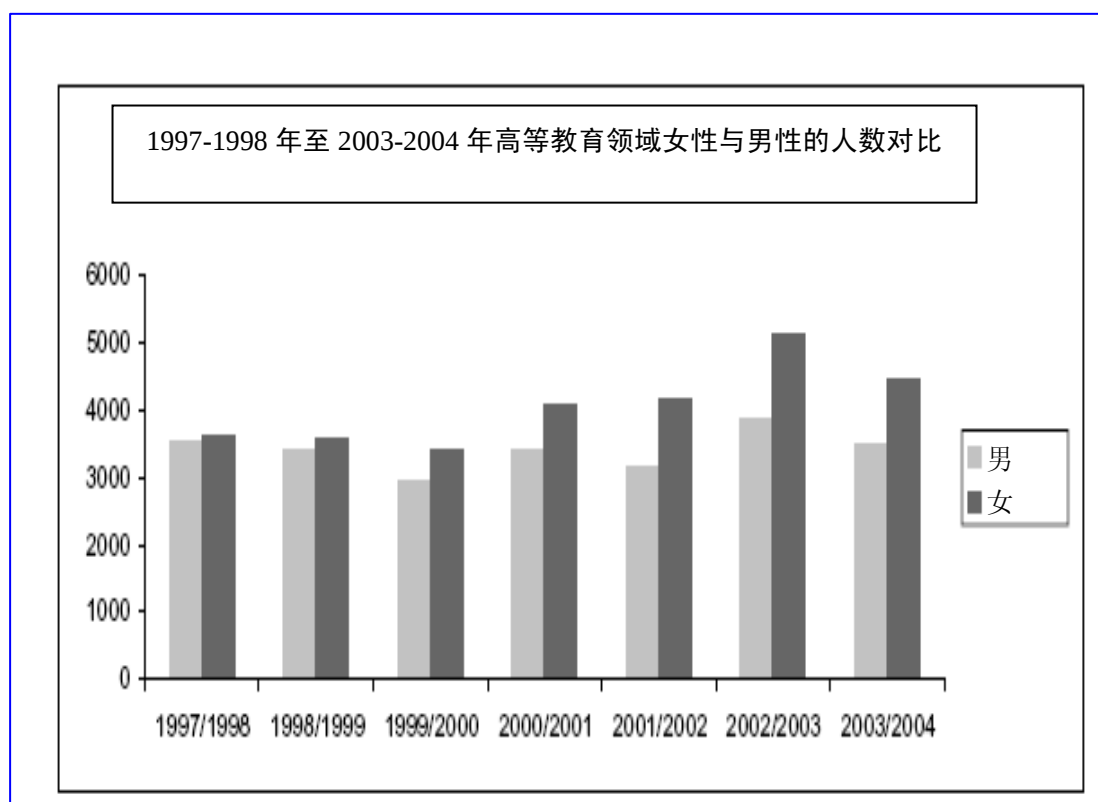
级别	男	女
大使*	34	2
高级参赞	1	0
第一参赞	9	3
参赞	6	4
一秘	29	34
二秘	8	7
总计	87	51

* 表示常驻和非常驻大使。

资料来源：马耳他外交部。

第10条：教育

图10.1：高等教育



资料来源：2004 年国家统计办公室教育统计数字。

表 10.2 学生统计数字

院/所	女	男	总计
信息技术研究委员会	35	151	186
传播技术中心	159	101	260
劳动研究中心	35	38	73
文化遗产保护和管理中心	9	3	12
Edward de Bono 设计和思维开发研究所	13	11	24
欧洲地中海教育研究中心	8	3	11
欧洲老年学研究中心	8	1	9
欧洲文献研究中心	47	21	68
建筑与土木工程学院	70	84	154
艺术学院	385	250	635
牙科手术学院	14	19	33
经济、管理和会计学院	864	652	1 516
教育学院	900	274	1 174
工学院	77	312	389
法学院	381	253	634
医疗和手术学院	227	150	377
理学院	103	96	199
神学院	79	102	181
基础研究项目中心	18	22	40
群岛与小国研究所	13	13	26
砖石建筑与建筑研究所	1	3	4
体育运动研究所	7	6	13
农业研究所	19	65	84
法医学研究所	3	11	14
卫生保健研究所	324	106	430
国际巴洛克学研究所	3	17	20
地中海外交学院	11	17	28
	3 813	2 781	6 594

资料来源：马耳他大学。

第11条：就业

表 11.1 按照性别、等级和级别分列的公共事务部门雇员情况

1 级	男	女
司法部长	1	-
法官	-	2

2 级	男	女
警长	1	-

3 级	男	女
主席（卫生）	12	-
副司法部长	1	-
副警长	1	-
（门诊）主任	3	-
地方法官	13	4
3 级事务员	7	-

4 级	男	女
助理司法部长	1	-
助理警长	9	-
总建筑师和土木工程师	8	-
总工程师	1	-
科技总监	3	-
顾问	122	19
法医学实验室主任	1	-
医药部门主任	-	2
4 级事务员	35	2
资深律师	1	-
高级顾问	2	-

5 级	男	女
助理教育主任	6	4
（法院）助理登记员	4	1
（土地注册）助理登记员	1	1
医药部门助理主任	-	1
总建筑师和土木工程师	5	-
总馆长	1	-
总工程师	3	-
总工料测量师	1	-
科技总监	3	1
（旅游研究所）副所长	1	-
首席顾问	9	4
监察长 (Sc. 8/7)	1	-
管理、护理事务	1	-
5 级事务员	241	46
首席医务事务员	4	8
首席科学事务员	-	1
首席公共卫生事务员	2	-
项目经理	1	-
高级空中管制事务员	1	-
高级文员助理	-	1
资深律师	3	2
资深登记员	35	17
I 级体育事务员	1	-
II 级体育事务员	3	-
高级警监	23	3

资料来源：管理与人事办公室：政策与规划部——劳动力规划与分析科。

第12条：健康

表 12.1：按照性别分列的预期寿命

年份	男	女
1870 年	44.7	47.4
1890 年	41.2	42.8
1910 年	43.4	44.7
1920 年	45.9	45.2
1930 年	41.3	43.5
1948 年	55.7	57.7
1957 年	65.7	68.9
1967 年	67.5	71.6
1985 年	70.8	76.0
1995 年	74.9	79.5
2004 年	76.7	80.5

资料来源：2004 年国家统计局办公室人口统计数据。

第 1 条 歧视的定义

¹ Ellul, T. 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

² 政府在线，《马耳他宪法》，第 14 条。

³ 提高妇女地位委员会 – 马耳他（2001 年）。第 13 页。

⁴ 提高妇女地位委员会 – 马耳他（2001 年），总理办公室第 66/91 号通告，第 5 页。

⁵ 提高妇女地位委员会 – 马耳他（2001 年），总理办公室第 37/90 号通告，第 13 页。

⁶ Ellul, T. 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

⁷ 同上。

⁸ 同上。

⁹ 同上。

¹⁰ 大赦国际–2006 年报告：欧洲和中亚—马耳他。

¹¹ 同上。

¹² 马耳他政府在线。

¹³ 同上。

¹⁴ 马耳他政府在线。

¹⁵ 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

第 2 条 政策措施

¹⁶ Ellul, T. 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

¹⁷ 提高妇女地位委员会 – 马耳他（2001 年），总理办公室第 7/96 号通告，第 13 页。

¹⁸ 马耳他政府在线。《男女平等法》，第 456 章。

¹⁹ MPO/255/2002。

²⁰ MPO/250/2003。

²¹ MPO/68/81/III。

²² MPO/118/1983。

²³ MPO/242/1990。

²⁴ MPO/278/2005。

²⁵ MPO/175/1995/III。

²⁶ 总理办公室第 21/2006 号通告。

²⁷ OPM/262/00。

²⁸ OPM/262/2000。

²⁹ Ellul, T. 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

³⁰ 同上。

第 3 条 基本人权和基本自由的保障

³¹ COM/2006/0092 终稿。

³² Ellul, T. 《关于马耳他为解决歧视问题所采取的措施的国家报告执行摘要》，马耳他。

³³ OPM 24/2000。

³⁴ 《2004-2006 年贫穷和社会排斥问题国家行动纲领》。

³⁵ 2007 年预算：保障孩子的未来。

第 4 条 特别措施

无

第 5 条 性别角色陈规定型观念和偏见

无

第 6 条 卖淫

³⁶ 《贩运人口报告》：监督和打击贩运人口行为办公室发布；2005 年 6 月 3 日，www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46617.htm。

³⁷ 第 6(2)条。

³⁸ 第 11 条。

³⁹ 根据 1930 年《第八号令》执行，根据 1933 年、1955 年、1965 年、1974 年、1976 年、1981 年、1983 年、1989 年、1994 年和 2006 年法修正。

⁴⁰ www.pq.gov.mt。

⁴¹ 同上。

⁴² 同上。

第 7 条 代表性

⁴⁶ 国家统计办公室新闻，135/2006；世界难民日。

⁴⁷ 同上。

⁴⁸ 同上。

⁴⁹ 同上。

第 8 条 代表性

无

第 9 条 民族

无

第 10 条 教育

⁵⁰ Eurydice, 2005 年 6 月: 欧洲教育体制和现行改革问题全国调查表 – 马耳他。

⁵¹ 同上。

⁵² 2004 年国家统计办公室统计数据。

⁵³ 部长在马耳他女商人协会会议上的发言——《女性领导的企业中的良好做法》。2006 年 5 月 19 日。

⁵⁴ 2007 年预算, (2006 年 10 月 19 日)。面向美好未来的预算。《时代》 第 2-16 页。

⁵⁵ 同上。

第 11 条 就业

⁵⁶ 马耳他经济和社会发展委员会经济科发布的经济公告, 2006 年 6 月。

⁵⁷ (注: 分析仅限于这一年龄段, 不包括不太需要协调工作和家庭生活的家庭)。

⁵⁸ 欧盟统计局, 2005 年 – 2003 年欧盟 25 国工作和家庭生活的协调问题。

⁵⁹ 国家统计办公室, 2005 年 12 月劳动力调查。

⁶⁰ 国家统计办公室, 2005 年 12 月劳动力调查。

⁶¹ 2006 年 3 月欧盟统计局新闻稿: 29/2006。

第 12 条 卫生

⁶² 同上。

⁶³ 《马耳他国别报告: 卫生问题及其十问》。

⁶⁴ 同上。

⁶⁵ 同上。

⁶⁶ 同上。

⁶⁷ 同上。

⁶⁸ 同上。

⁶⁹ www.medicalnewstoday.com。

⁷⁰ 《马耳他国别报告: 卫生问题及其十问》。

⁷¹ www.medicalnewstoday.com。

⁷² www.exploremalta.com/health/。

⁷³ 同上。

⁷⁴ 《马耳他国别报告: 卫生问题及其十问》。

⁷⁵ 同上。

第 13 条 经济和社会利益

⁷⁶ Valletta 银行; 风险监督处执行科。

第 14 条 农村妇女

⁷⁷ 《2005 年人口和住房普查：首次报告》，国家统计办公室，2006 年。

⁷⁸ 同上。

⁷⁹ 《2003 年马耳他国家概况报告主要报告》；区域评论：区域组织成员。

⁸⁰ 同上。

第 15 条 法律

无

第 16 条 婚姻和家庭生活

无
