



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
4 December 2002

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

缔约国的第三次定期报告*

斯洛文尼亚**

* 斯洛文尼亚政府提交的初次报告，见经该委员会第十六次会议审议的 CEDAW/C/SVN/1。斯洛文尼亚政府提交的第二次报告，见 CEDAW/C/SVN/2。

** 本文件未经正式编辑印发。

导言

根据 1992 年 7 月 6 日对《公约》的承继通知书，斯洛文尼亚共和国成为《消除对妇女一切形式歧视公约》的法定继承者。斯洛文尼亚共和国于 1993 年向消除对妇女歧视委员会提交了关于《公约》条款执行情况的初次报告。委员会第十六届会议对报告进行了审议。斯洛文尼亚共和国政府根据《公约》第 18 条于 1999 年通过了第二次报告并提交给消除对妇女歧视委员会。

斯洛文尼亚共和国政府根据宪法、立法和国际协议须切实保障享有人权与基本自由，防止出现由于国籍、种族、性别、语言、宗教信仰、政治或其他信念、物质状况、出生条件、教育水平、社会地位或任何其他个人情况差异而形成的一切形式的歧视。《消除对妇女一切形式歧视公约》构成了国家法制改革方案的法律基础，同时也是制订防止歧视妇女和保障性别平等战略与方案的主要依据。

关于《消除对妇女一切形式歧视公约》条款执行情况的第三次报告系斯洛文尼亚共和国政府平等机会办公室会同各部和相关机构共同编制的。第三次报告以精减的形式，集中介绍了从第二次报告的发表到第三次报告的编写这段时间发生的各种变化，以便消除对妇女歧视委员会能够在计划于 2003 年 7 月召开的委员会第二十九届会议上对第二和第三次报告同时进行审议。

2001 年，妇女政策办公室更名为平等机会办公室，因此，我们在本报告中提到上述两个机构的工作和活动时均使用平等机会办公室的名称。

使用的法律资料来源：

1. 《斯洛文尼亚共和国宪法》，斯洛文尼亚共和国官方公报 Ur.l.RS, no.33/91-I,42/97 和 66/2000;
2. 《男女平等机会法》，Ur.l.RS, no.59/2002;
3. 《雇用关系法》，Ur.l.RS, no.42/2002;
4. 《养育子女和家庭收入法》，Ur.l.RS, no.97/2001;
5. 《婚姻与家庭关系法》，Ur.l.RS, no.14/89（汇编文本）及 64/2001;
6. 《刑法》，Ur.l.RS, no.63/94,70/94 及 23/99;
7. 《刑事诉讼程序法》，Ur.l.RS, no.63/94,70/94,72/98,6/99,66/2000 及 111/2001;
8. 《外交事务法》，Ur.l.RS, no.45/2001;

9. 《退休金和病残保险法》，Ur.1.RS, no.106/99,72/2000,124/2000 及 109/2001;
10. 《卫生保健与健康保险法》，Ur. l. RS, no.91/92,13/93,9/96, 29/98,6/99,99/2001 及 60;
11. 《工作地点卫生与安全法》，Ur.1.RS, no.56/99 和 64/2001;
12. 《不孕症的治疗与生物医学协助生育程序法》，Ur.1.RS, no.70/2000;
13. 《实行生育选择自由的健康措施法》，官方公报, SRS, no.11/77,42/86,Ur.1.RS/I, no.17/91 和 66/93;
14. 《担保和抚养费基金法》，Ur.1.RS, no.25/97,10/98,41/99 和 53/99;
15. 《2005 年国家社会保障方案》，Ur. l. RS, no.31/2000;
16. 《2006 年国家劳动力市场就业发展方案》，Ur. l. RS, no.92/2001;
17. 《斯洛文尼亚共和国“2004 年全民保健”国家保健方案》，Ur. l. RS, no.49/2000;
18. 《国家住房方案》，Ur. l. RS, no.43/2000;
19. 《斯洛文尼亚共和国全国体育运动方案》，Ur. l. RS, no.24/2000 及 31/2000;
20. 《拟定风险评估安全保障说明方法细则》，Ur. l. RS, no.30/2000;
21. 《公共部门工资制度法》，Ur. l. RS, no.56/2002。

第一部分：

一般情况

a) 斯洛文尼亚采取各种方法消除对妇女一切形式歧视的情况

1. 人口

1.1. 基本数据

2001 年，斯洛文尼亚共和国的总人口为 1 990 094，其中男性 972 742 人，女性 1 017 352 人。女性占总人口的 51.1%。与第二次报告所列数据（1996 年 1 986 989 人）相比，截至 2001 年人口略有增长，但女性比例略有下降（1996 年为 51.4%）。

1.2. 生育率和堕胎率

人口生育率逐年下降，母亲的平均年龄上升。2000 年表明活产儿日益增加的数据引人注目。1999 年活产儿为 17 533 名，2000 年 18 180 名，2001 年则再次明显下降，仅为 17 477 名。2000 年初次生育的母亲平均年龄为 28.3 岁，1996 年则为 27.5 岁（关于活产儿母亲年龄的数据）。

1996 年以来批准的堕胎数已有减少，1996 年为 10 218，2000 年为 8 429。

1.3. 结婚和离婚

和 1999 年相比，2000 年结婚人数大大下降，而离婚人数则有所上升。1999 年共有 7 716 对男女结婚，2 074 对夫妇获准离婚。2000 年，少了 515 对缔婚男女，多了 51 对离婚夫妇。结婚时新娘新郎的平均年龄逐年提高，2000 年新郎平均年龄 31.4 岁，新娘平均年龄 28.4 岁。

1.4. 老龄人口

人口年龄结构的数据显示，发达社会特有的人口老龄化趋势在延续。1999-2000 年期间人口平均寿命为 75.2 岁，男性 71.9 岁，女性 79.1 岁。与 1996 年年底的数据（73.6 岁）相比，2000 年年底的平均寿命增长了大约 1.6 岁。

2. 教育

2.1. 初等与中等教育

斯洛文尼亚实行小学义务教育。1999/2000 学年共有 185 034 名小学生入学，其中 90 358 名学生即 48.8%

是女孩。该年上中学的学生共有 102 969 名，其中 51 673 名学生即 50.2%是女孩。显然升入中学的女孩要比男孩多些。

2.2. 高等教育

愈来愈多的学生决定上大学。1996 年升入大学的学生为 50 667 名，其中 56.6%是女生。同年还有 7 724 名学生毕业，其中 4 658 名即 60.3%是女生。2000 年共有 82 812 名学生升入高等院校，其中 57.3%是女生；同年，10, 232 名学生完成大学学业（其中 59.2%是女生）。可以看出，决定继续在大学深造的往往多是女生，完成学业的女生比例也相对较高。

2.3. 研究生教育

1996 年完成学业的硕士和专业人员中，49.7%是女生。2000 年女生占这一比例的 48.0%。

1996 年斯洛文尼亚共有 238 名理学博士，其中 33.1%是女性。2000 年共有 296 名理学博士，其中女性的比例升至 38.5%。

3. 经济形势

3.1. 经济发展

斯洛文尼亚被认为是向市场经济体系转轨最成功的国家之一。斯洛文尼亚的国民生产总值一直稳步增长，在转型国家中被称为风险率最低的一个。1997 年，人均国民生产总值为 9 163 美元，两年后增至 10 109 美元，来自 2001 年的最新数据表明这一年的人均国民生产总值为 9 451 美元，年平均通货膨胀率为 8.4%。积极的就业措施使近年的失业现象有所减少。

3.2. 就业与失业

1999-2001 年期间参加经济活动的在业人口略有增加，就业人口的比例也有上升。2001 年 15-64 岁年龄组的参加经济活动妇女在业人口占 63.5%(男子占 73.1%)，同期妇女就业人口的比例为 58.9%(男子 68.7%)。近年来，注册的失业人口从 1998 年的 14.5%降至 2001 年的 11.6%，但 2001 年注册的妇女失业人口则比男子失业人口高出 1.1%。

最值得关心的是初次求职青年失业率，这一数字近年来甚至有所上升。1997 年青年（15-24 岁）失业率为 17.4%（妇女 19.7%），2001 年则升高至 18.1%（妇女失业率高达 20.9%）。

3.3. 劳动力市场的结构

斯洛文尼亚的劳动力市场具有严格的横向和纵向之分。妇女在公共部门占很大比例，她们主要从事教育、卫生和社会福利工作或其他服务性活动。不过，担任高级官员或高级管理人员的妇女则不变(占 31.8%)。

3.4. 收入政策

由于收入政策方面原因，斯洛文尼亚若干年来工资增长缓慢，落后于劳动生产力的增长。私营和公立部门皆如此。工资额的确定取决于集体合同、个人合同、薪酬法以及雇用关系法。

几乎在所有的经济活动中男子的平均月薪均比妇女的高。2000 年的数据显示，妇女的平均月薪要比男子低 12.2%。

4. 公共与政治生活

按照正式的法律条文，斯洛文尼亚男女享有平等的政治权利。但是，在政治决策领域，法律上正式规定的男女平等并不能确保妇女实际享有平等地位。根据妇女在该国总人口中所占的比例，妇女在地方和国家选定或指定的政治机构参与各级政治决策的人数并不多。在国民议会选举(2000 年)中，只有 12 名妇女当选，在总共 90 个席位中仅占 13.3%。这一数字和 1996 年选举产生的女议员人数相比略有增加(当时女性仅占 7.8%)。

斯洛文尼亚共和国政府共有 15 位部长(一位是不管部部长)，其中三位是女部长(经济部长、文化部长及教育、科学和体育部长)，占 20%。1996 至 2000 年期间，政府中没有一位女部长(不过，在新的议会选举前四个月曾有过一位女部长)。

在斯洛文尼亚地方一级的政治决策层，妇女所占比例甚低。在 1998 年的地方选举中，候选人名单上的女性占 19.0%，选入市政机构的女性仅占 11.4%。选出的女市长仅占 4.2%。

b) 为执行《公约》采取的措施以及《公约》批准后在斯洛文尼亚共和国开始生效对该国总的社会、经济、政治和法律状况产生的影响

1. 批准《公约》的影响

《消除对妇女一切形式歧视公约》是斯洛文尼亚国家机构在社会上实现男女事实平等的工作出发点。《公约》条款为平等机会办公室建议政府考虑采取的措施提供了合理的依据。非政府组织也将《公约》条款视为其一切工作的出发点。

《公约》是拟订男女平等机会法的基本文件之一，该项法律于 2002 年 7 月 20 日生效。

在第二次报告中，我们报告了平等机会办公室根据教育平等的宪法权利、《公约》第 10 条规定以及政府有关男孩和女孩在中等警察学校享有平等教育权利的决定，所采取的行动。内政部已作出承诺，要重新制订职业警官教育计划，以免有关平等接受一切形式和等级的教育的原则再受到破坏。1998 年中等警察学校接纳了第一批女生，从事四年课程学习。1999 年，学校开始推行一套新的警官培训教学计划，规定学员在完成中等学业后，再学习 18 个月的专业进修课程。在最新招收的学员中，女生占了入学学员总数的大约四分之一。因此说，斯洛文尼亚共和国消除了实现教育机会平等的最后一个障碍，为更多的妇女加入警察队伍创造了条件。

c) 负责保障男女平等权利和消除侵犯权利现象的机构

1. 斯洛文尼亚共和国国民议会平等机会政策委员会

1990 年成立了斯洛文尼亚共和国国民议会妇女政策委员会。1996 年大选后，该机构更名为斯洛文尼亚共和国国民议会平等机会政策委员会，并被赋予了更大的职权。2000 年大选后议会机构经改组，撤销了该委员会，其职权由议会内务委员会所接替。

2. 平等机会办公室

1992 年成立了妇女政策办公室，作为斯洛文尼亚共和国政府的一个自主性专家服务机构。办公室工作的基本原则是，实现已公布的法定男女平等权利，并在一切生活的领域实现事实上的平等。2001 年，该办公室更名为平等机会办公室，并根据政府决定和《男女平等机会法》的具体规定开展工作。它开展的活动包括将性别观点纳入政府政策，并在一切领域消除基于性别的不平等现象。办公室履行职责时与政府各部及其他公共部门，与国际、国内和外国的政府和非政府组织以及其他机构和国内外专家进行了合作。

2002 年 10 月该办公室雇用了八名专职人员，其中一人为培训人员。2003 年，预计将按 2002 年 6 月通过的《男女平等机会法》聘用一名男女机会平等宣传人员。

3. 男女平等机会协调员

《男女平等机会法》介绍了一种将性别观点纳入政府政策，并负责对这些政策加以执行和监测的新机制。政府各部要指派一名男女平等机会协调员，与平等机会办公室密切合作履行其职责。

d) 为提高和加强妇女地位提供保障和动力的基金和方法

1. 平等机会办公室预算基金

平等机会办公室 2002 年的预算基金（不包括工作人员工资）为 40 388 110 托拉尔（175 600 美元），

其中 7 000 000 托拉尔（30 435 美元）专用于支付欧盟方案会员费。大约 5 000 000 托拉尔（21 739 美元）专用于为非政府组织的方案共同进行筹资。

2. 公民社会组织与非政府组织

自上次报告以来，公民社会的职能发生了重大变化，从而加强了非政府组织的力量及其相互间的联系。

2001 年建立了非政府组织信息通报、合作与发展中心。其宗旨是加强非政府组织的发展及网络建设，在斯洛文尼亚非政府组织间建立合作关系，而非政府组织乃是公民社会重要组成部分这一点过去往往被忽视。中心除去其 27 个创始非政府组织外，又进一步联合了 35 个非政府组织。中心还首先向其成员提供技术支持、法律和咨询服务及援助，协助它们与政府、政府部门、地方当局以及相关的国内和国际组织开展合作。

中心将妇女政策与平等机会政策视为一个特定的项目领域。这一项目领域的主要目标是加强妇女非政府组织，使之与涉足男女平等机会问题的非政府组织建立网络关系。

工会在执行《消除对妇女一切形式歧视公约》条款方面也可发挥重要作用。自编制第一份报告以来这一期间，好几个工会建立了争取平等机会的特别工作机构。比如，斯洛文尼亚共和国电力工人工会、斯洛文尼亚共和国化学工业、非金属与 橡胶工业工会以及斯洛文尼亚共和国独立工会联合会中均设有男女平等机会委员会。在斯洛文尼亚工会联合会中设有一个妇女政策理事会。

第二部分：

《公约》逐项条款执行情况

第 1 条

对妇女的歧视

从消除对妇女歧视的角度看，2002 年 6 月通过的《男女平等机会法》是一大进步。它不仅界定了基于性别的歧视，而且还确定了各种措施，其目的是消除直接或间接形式的歧视，促进一切领域的性别平等。第 1 条规定了《男女平等机会法》的宗旨，即确定改善妇女地位的共同基础，并创造男女平等参与政治、经济、社会、教育以及其他领域社会生活的机会。根据本法创立平等机会乃是全社会的责任。本法第 5 条对直接抑或间接形式的性别歧视作出了界定。倘若在同等或相似条件下，某人受到或可能受到不如异性的待遇，即构成直接的性别歧视。倘若在同等或相似条件下，表面中性的规定、标准或待遇使得某一性别的个人处于不利境地（除非与性别无关的事实证明这些规定、标准或待遇是必要而合理的），即构成间接形式的性别歧视。

第 2 条和第 3 条

确保性别平等的措施

自第二份报告编制以来这段时间，通过了三项对提高妇女地位和促进性别平等至关重要的法案：上述《男女平等机会法》、《雇用关系法》以及《养育子女和与家庭收入法》。

《男女平等机会法》是平等机会办公室与一个政府工作组、非政府组织和工会合作制订的，个别专家也应邀参与了这项工作。国民议会于 2000 年 6 月 21 日通过了这一法案，该法案于 2002 年 7 月 20 日生效。这是一项普通法，它规定了指导具体领域立法的基础。法案采纳了一项确立平等机会并促进性别平等的综合方法，目的是实现这一领域的可持续发展。《男女平等机会法》规定的男女平等意味着：男女平等地参与一切领域的公共或私人生活，拥有平等地位与享受一切权利的平等机会，包括发挥自身潜力为促进社会发展作出贡献的机会，并有权平等地获益于发展成果。本法还在消除实现性别平等的障碍方面具体规定了男女的平等机会，特别是通过防止并根除实际上属于歧视性的不平等待遇（这缘于传统和历史条件造成的不同社会角色），并为两性均衡地参与所有领域的社会生活创造条件（第 1 条）。

《男女平等机会法》给国民议会、政府、各部、平等机会办公室、地方社区、政党及人权监察官规定了要完成的任务。政府各部需在将性别观点纳入主流方面发挥主要作用，因为本法规定，各部在制订适用于创造平等机会的有关条例和其他措施时，必须将性别平等观点考虑在内，并为此与平等机会办公室进行合作，对该办公室的建议和意见予以考虑（第 11 条）。根据本法，政府各部均应承担这项任务，它们需在

各自领域任命一名官员，处理各部的这些职责以及其他职责（第 13 条）。各部已经任命了协调员，平等机会办公室将对他们进行专门培训。本法还规定，地方社区在通过创立平等机会的相关措施和活动时应将性别观点考虑在内，它们也可设立一名协调员负责促进男女机会的平等（第 30 条）。协调员们的第一项任务是在编制本法规定的国家男女平等机会方案方面提供合作。该方案将规定需在各个具体领域——诸如劳资关系、卫生保健、教育、家庭关系、对妇女的暴力、两性在公共生活中的代表名额，等等——实现的目标以及为此采取的措施（第 15 条）。

根据《男女平等机会法》，斯洛文尼亚还增设了一名男女平等机会辩护律师，负责处理所指称的男女待遇不平等（歧视）个案，并就此提出书面意见（第 20 条）。辩护律师由平等机会办公室聘任，将于 2003 年开始工作。根据本法第 22 条，要求对某个案例进行审理的建议可由个人、非政府组织、工会、其他公民社会组织或其他法人提出，如果辩护律师认为事关重大，进行审理有助于实现本法的宗旨（第 23 条），也可听取某一匿名请求。审理一般以书面形式进行，但根据案例的情况，辩护律师也可约请有关方面一起讨论。辩护律师可以请求反对方作出具体解释，但如没有回复，他（她）也可根据现有材料发表书面意见（第 25 条）。在意见中，辩护律师需阐明其调查结果，就是否存在不平等待遇的情况作出评估。他（她）可提请注意出现的违法情况，并就消除这些情况的方法提出建议，同时吁请反对方在规定时限内将其措施通报辩护律师（第 27 条）。任何个人均可向律师提出请求，请其就他们的行动是否会导致或已经导致男女不平等待遇发表意见（第 28 条）。平等机会办公室将每年向政府报告辩护律师的工作（第 29 条）。

下面，我们就《雇用关系法》和《养育子女和家庭收入法》中较重要的条款作一介绍。

第 4 条

鼓励性别平等的临时特别措施

除了根据《公约》通过《男女平等机会法》外，斯洛文尼亚还为推行特别临时措施找到了补充的依据。该法第 7 条说明推行此类措施的目的是为男女创建平等机会，并在男女人数不均衡或者男女地位不平等的领域促进性别平等。该法将特别措施分为积极措施、鼓励措施和方案措施。积极措施优先考虑某一性别中占少数或者处于不平等地位的个人；鼓励措施对消除两性代表权不均衡或两性地位不平等现象特别有利或具有特殊的激励作用；方案措施系指开展提高认识活动的措施，以及促进并建立平等机会和性别平等的行动计划。该法还规定了采取特别措施的方法，这种方法主要是为通过积极措施确定的。根据该法第 8 条规定的积极措施可在教育、就业、职业生涯、公共或政治生活以及其他有理由采用的领域采用。这类措施可由国家当局和公共部门的其他机构、经济业内人士、政党或公民社会组织通过。有权采用这些措施者应在采用措施时制订一项行动计划，分析各自工作领域中男女所处的地位，说明采取积极措施的理由、预计达到的目标、开始实施的时间、监测和监督实施这些措施的方法以及实施措施的截止时间。行动计划需提交平等机会办公室批准后，方可开始经济措施的实施。

第 5 条

消除偏见和陈规旧习

1. 性别平等教育

《男女平等机会法》为在各级教育中系统实行性别平等教育，从而逐步消除社会中对两性不同角色的定型看法提供了基础。该法第 12 条规定，性别平等教育是整个教育体系和职业培训的一个组成部分，其中包括为两性积极、平等地参与各领域的社会生活做好准备。负责教育和劳动力的政府部门以及其他机构和个人有责任在教育和职业培训领域确保两性平等待遇，特别是在编制、通过和实施适合公众要求的教育和职业培训方案，核定教科书和教学辅助材料，推行体制创新，以及修订教学法和成人教育法等方面。各个部门和机构应在各自的职权范围内，制定一套适当的措施，以消除业已发现的男女不平等待遇。

2. 家庭生活

《宪法》第 53 条规定婚姻基于配偶间的平等；第 54 条规定父母有扶养、教育并使其长大成人的权利和义务。《婚姻与家庭关系法》第 14 条中也包括了配偶间平等的规定。尽管如此，斯洛文尼亚仍然存在着传统的男女分工模式。斯洛文尼亚的女性就业率虽高，但家庭内部伴侣或家长间的工作分工却明显对女性不利。女性要比男性干更多的家务，还得用很多时间照料小孩、老人、病人以及有体智发展障碍的亲属。

家庭生活的趋向仍和提交第一次和第二次报告的时候相同：“典型”的有子女已婚配偶家庭和单亲家庭日益增多，占有家庭的近 20%（单亲家庭中 90%以上是单亲母亲家庭）；增补或重组家庭、婚外家庭伴侣、以及同性恋伴侣家庭的数目也有增加。程式化的婚姻正失去其社会作用和意义。婚外生子女人数越来越多，在 2000 年出生的儿童中占了三分之一以上（37.2%）。2000 年斯洛文尼亚平均有近三分之一的婚姻解体。每户同住的家庭成员在 1991 年的人口调查中平均为 3.1 人，到 2002 年进行人口调查时已降至 2.8 人。生育第一个子女的父母亲的年龄正在增加，2000 年生育第一个子女的母亲平均年龄为 28.3 岁。

从兼顾职业和家庭生活的角度看，新的《养育子女和家庭收入法》十分重要，它规定父亲有享受总共 90 天育儿假的不可转让的权利。从 2003 年 1 月 1 日起，父亲可开始休前 15 天的假期；从 2005 年 1 月 1 日起，他们可休满 90 天的假期。2003 年，平等机会办公室将和劳动、家庭与社会事务部合作，发起一场宣传父亲假的运动，目的是让尽可能多的父亲实际利用这种假期。

3. 招聘广告

就涉及两性的招聘广告而言，适用《雇用关系法》第 25 条至关重要。该条规定，雇主在公开招聘时，不得只招聘男性或者女性，除非此人具备从事有关工作的必要条件。发布空缺职位通知也不可指明，雇主将优先安排某个男性或女性，除非事先就有例外规定。倘若雇主发布的空缺通知与上述规定相违背，将因

此而被课以罚款。

4. 对妇女的暴力和家庭暴力

在斯洛文尼亚，对妇女的暴力和家庭暴力虽然多少有所改变，但仍是一个急需解决的问题。经对 1999 年《刑法》的修改，在刑事暴力罪（第 299 条）中增加了家庭暴力罪。任何人如严重侮辱了他人，对他人举止粗暴，对他人施以暴力或者威胁他人安全，并因此在公共场所或家庭内部造成了威胁，引起了令人憎恶和恐惧，即犯下了刑事暴力罪。对此罪行将依法提起公诉，按规定要判处两年以下徒刑。如果此种罪行是两人或多人犯下的，或者对若干人采取了严重的人身侮辱行为，或者犯罪人对他人造成了严重的人身伤害，则该犯罪人应被判处三年以下监禁。1998 年还通过了《刑事诉讼法》，其中规定可以用禁止接近某一特定地点或某些人的措施代替监禁措施（第 195a 条）。如果有理由予以监禁，同时被指控者有可能毁灭罪证，影响证人和同案犯或重新犯罪，或已犯下图谋的罪行，或已采取威胁行径，也可对其施行上述措施，通过禁止被指控者接近某一地点或某些人可以防止出现此种危险。法庭规定了将被指控者与某个地点或某些人隔开的适当距离，要求被指控者遵守，不得故意违犯。如果违犯，法庭可命令将其拘留。

根据内务部 1999 年的数据，过去十年中犯罪案件共约 12 000 起，家庭暴力案 80 000 起，其中 60%以上的受害者是妇女。对家庭暴力举报的妇女不到半数。2001 年，22.1%的被谋害者是妇女，在特别严重的人身伤害案中妇女受害者占了 21.1%，在严重的人身伤害案中妇女受害者占 20.6%，在轻微的人身伤害案占 23.4%，在争吵或争斗中以危险武器相威胁的案件占 24.3%。威胁安全和行为残暴的罪案增加，1997—2001 年期间此类罪案共有 8 254 起，妇女是其中 3825 个案件的受害者（占 46.3%）。性侵犯罪的妇女受害者比例自提交上次报告后略有下降，但仍然很高。在总共 984 起案件中，798 起的受害者是妇女，占受害者的 80.2%。暴力罪受害者的比例大幅上升（1997 年占 26.5%，2001 年高达 60.1%），原因出于刑法的上述变化，即家庭暴力被列入了暴力罪中。

表 1：1997—2001 年危害生命和伤害肢体罪以及妇女在这类犯罪受害人中所占的比例

年份		谋杀	人身受到特别严重的伤害	人身受到严重伤害	人身受到轻度伤害	以攻击性武器相威胁
1997 年	共计	78	20	402	1018	347
	针对妇女	21	3	76	219	78
	妇女所占比例	26.9	15.0	18.9	21.5	22.5
1998 年	共计	60	12	377	1149	407
	针对妇女	15	2	61	272	73
	妇女所占比例	25.0	16.7	16.2	23.7	17.9

1999 年	共计	70	22	385	1223	397
	针对妇女	16	7	66	285	77
	妇女所占比例	22.9	31.8	17.1	23.3	19.4
2000 年	共计	75	21	418	1492	329
	针对妇女	24	2	72	350	78
	妇女所占比例	32.0	9.5	17.2	23.5	23.7
2001 年	共计	68	19	408	1796	403
	针对妇女	15	4	84	421	98
	妇女所占比例	22.1	21.1	20.6	23.4	24.3

资料来源：内务部，2002 年 9 月。

最近一段，破坏公共秩序与安宁案的女性受害者比例进一步上升：1997 年为 29.4%，1999 年为 37.4%，2001 年为 42.3%。自 1999 年以来，家庭暴力也被列为暴力。1999 年，2345 起或 11.7% 的案件涉及家庭暴力，2000 年为 2750 起，占 16.9%，2001 年为 2553 起，占 15.4%。此类暴力大多发生在家庭内部（1999 年占 84.1%，2000 年占 89.1%，2001 年占 89.9%），其他案件则发生在公共场所（公路、市场、娱乐场所等）。

表 2：对公共秩序与安宁的破坏以及妇女在这类犯罪受害人中所占的比例（1996—2001 年）

	破坏公共秩序与安宁的案件数	妇女受害者人数	妇女受害者所占的比例
1996 年	30 817	8 708	28.3
1997 年	30 106	8 866	29.4
1998 年	29 581	8 754	29.6
1999 年	20 076	7 518	37.4
2000 年	16 236	6 800	41.9
2001 年	16 540	6 999	42.3

资料来源：内务部，2002 年 9 月。

目前有些组织正在斯洛文尼亚开展活动，有子女的妇女受到压力可以向它们寻求帮助。这些组织属于庇护所、母亲之家和相关组织。庇护所（安全屋、庇护所、救急中心）的服务对象是妇女和儿童，急需在安全环境中躲避的一切暴力的受害者。在庇护所可居住 3 个月到最多一年，救急中心的期限是两天。母亲之家的服务对象是孕妇、带有哺乳期婴儿的母亲和带有幼儿的母亲，她们普遍面临社会或经济风险，而且日益成为各种形式暴力的受害者，居住期为一年，在可能情况下也可延至两年。还有一些相关组织提供母亲之家和庇护所之外的辅助活动。其中一个此类中心帮助各类罪行的受害者，负责提供指导，为受害者介绍适当的援助、支持和代言机构。2005 年国家社会保障方案是该国在这一时期将要支持实施的方案之一，此方案将建立一个能容纳 250 个处所的母亲之家和妇女庇护所网络以及一个暴力受害者心理社会救助中心网络。

2001 年，劳动、家庭和社会事务部内设立了一个负责处理对妇女暴力问题的专家理事会，行使咨询机构的职能。该机构是按在这一领域开展活动的一些非政府组织的建议设立的，任务是为通过关于对妇女暴力的立法奠定专家基础，提供指导方针，并监测其实施情况。专家理事会已就《刑法》中关于对妇女暴力和家庭暴力的条款提出了若干修改建议，其中包括将家庭暴力定为一种特殊犯罪的建议。在这方面，非政府组织的工作也很重要，因为它们掌管着斯洛文尼亚境内大多数庇护机构，而且还要开展其他各类活动，如对警官、监察官、社会工作者进行教育，实施拯救施暴者方案，以及进行宣传等。

平等机会办公室为制止对妇女的暴力开展了各种活动，如组织咨询会议和活动为非政府组织的项目进行筹资或联合筹资等。1999 年以来，该办公室还积极开展旨在保护妇女暴力受害者的活动。当时，这类活动是统一开展的，除该办公室和国民议会平等机会政策委员会外，一些部委和负责处理对妇女暴力的非政府组织也参与了这些活动。在禁止对妇女的暴力国际日期间（11 月 25 日—12 月 10 日），在联合项目框架内开展了范围广泛的媒体宣传运动——贴遍斯洛文尼亚的招贴画吸引了公众对妇女暴力行为的注意。国民议会举办了招贴画展览，这些展品曾被送到题为《怎么了，姑娘们？》的招贴画大赛参展。展品在斯洛文尼亚大小城镇巡回展出；市政理事会讨论了暴力问题，还举行了圆桌会议和公众辩论会。宣传运动至今余音未绝，是在使广大公众认识对妇女的暴力及其危害程度和表现形式方面向前迈出的重要一步。这场运动的积极效果也可从大众媒体观点的变化中体现出来。过去，日报“黑色纪实”栏目中关于对妇女暴力的报道题目看上去都是一成不变的，往往暗喻妇女的过错；而自上述活动开展以来，这些报道多少改变了调门，即便不是完全倾向于受害者，至少是中性的了。2001 年，该办公室编写了一份影响深远的公共宣传材料，介绍德国联邦和州的一项禁止暴力法和一项禁止对妇女暴力的行动计划，并协助翻译、出版了《对妇女的暴力——警察的责任》一书。这是第一本以斯洛文尼亚语出版的警察工作指南，用于指导警察与作为暴力受害者的妇女一道与暴力作斗争。

5. 工作中的性骚扰

新的《雇用关系法》还规定，雇主有责任确保工作环境中不存在性骚扰。第 45 条规定，雇主有义务保证雇员在工作环境中不受有害的性境遇，包括不道德的身体接触、口头或非口头挑逗或其他性行为，因为此类言行举止会造成要挟性和屈辱性的工作关系，毒化工作环境，亵渎男女雇员的人格尊严。拒绝此类行为不应作为就业歧视的理由。如果雇主的行为有悖于上述规定，一旦出现争执，他（她）有义务提出表明其清白的证据。雇主如不能确保其雇员免受性骚扰，劳工监察官发出责成雇主履行其义务的初步警告并对侵权行为发出书面警告之后八天内，雇员可断然终结其任职契约。该法还规定，一旦出现终结契约的情况，雇员有权索取下岗津贴，数额至少须和离职通知期损失的薪酬相同（第 112 条）。对不能确保其雇员免受性骚扰的雇主，规定要课以罚款，并由劳工监察官对执行情况进行监督。

第 6 条

贩卖妇女和强迫妇女卖淫

1999 年《刑法》修正案对于拉皮条罪（第 185 条）和充当淫媒罪（第 186 条）进行了改动。任何收钱后唆使或促成进行性交或其他性行为者均犯了拉皮条罪。修正案加重了对拉皮条罪的量刑。对犯罪者可判处三个月至五年的监禁。如犯罪者致使卖淫的是未成年人，对其可判处一年至十年的监禁。占有、操纵、煽惑或诱骗他人卖淫，或以其他方式经由他人从事卖淫，或以合伙关系组织或经营卖淫行业者，均犯了充当淫媒罪。所做的改动是，犯罪者的上述任何一件行为均足以按双罪论处。

举报卖淫和贩卖人口罪的人很少。因此，发现这些罪恶现象通常是警察进行隐蔽调查的结果。2001 年，警察局在四个案件中成功地查剿了卖淫和贩卖人口的犯罪团伙，并搜集了证据。警察还查处了 20 起（2000 年是 11 件）拉皮条罪和充当淫媒罪，其中 8 件涉及有组织的犯罪。2 起是人身奴役罪（2000 年也是 2 起）。2001 年记载，警察查处的人身奴役罪中有四名受害者，而 2000 年是一名。

2001 年 2 月，斯洛文尼亚共和国政府通过一项决定，任命一个部际工作组，作为专家顾问机构，负责打击贩卖人口活动。2002 年 1 月，成立了一个专门处理自愿卖淫的工作组，其任务是研究斯洛文尼亚的卖淫问题。工作组需按月向政府提出报告，并应在 2002 年 12 月就卖淫活动的管制问题如何整顿提出建议。

2001 年成立了打击贩卖人口中心这一非政府组织。其基本任务是拟定和实行预防和治理计划，以提高一般公众和专业人士、贩卖人口活动的潜在和实际受害者（主要是妇女和儿童）、转卖和性剥削、贩卖人体器官和血液以及各种形式的强迫劳动受害者的认识。中心的宗旨也是向贩卖人口的受害者提供必要的帮助，帮助他们返回自己的国家，提供免费咨询，鼓励和组织他们和公诉机关合作，并协助实施保护证人方案。

第 7 条

妇女参与政治和公共生活

有关选举权和被选举权的宪法规定没有变化，但一项修正案正在辩论之中，其内容涉及如何为使政治生活中男女代表员额更加均衡作出努力。斯洛文尼亚共和国宪法第 44 条规定了参与管理公共事务的权利，根据这一条款，每一公民有权依法直接参与或通过当选代表参与管理公共事务。一些议员 2001 年 11 月 30 日向国民议会提出了一份宪法法案的草稿，建议对这一法案进行修订，即在增加的一个新的第 2 款中规定，依法采取各种措施，鼓励在国家机构或地方社区机构的选举中为男女当选候选人提供平等机会。

新的《男女平等机会法》中也包含有女性参与政治与公共生活方面的规定。第 31 条为注册的政治党派规定了一项责任。它们必须每隔四年通过一项计划，其中应就男女代表员额的均衡分配问题表明立场，同时根据这一立场，就如何在政党机构内，在参加国民议会和地方社区机构选举以及共和国总统选举的候选

人名单中，鼓励对男女代表员额作更为均衡的分配，并为此提出措施和方法。各政治党派必须在此类措施和方法通过 3 个月后向平等机会办公室提出计划，不提交计划的政党有可能因违反了此规定而被处以罚款。

《男女平等机会法》还有两项条款涉及男女在国民议会工作机构或其他机构、政府及政府各部的代表员额。第 10 条规定，国民议会在组建工作机构和代表团时应尽可能尊重男女代表员额均衡的原则。这项原则也适用于政府，在根据《斯洛文尼亚共和国政府法案》和议事规则组建咨询与协调机构、其他机构及代表团，以及任命或指派政府在国营企业和其他公共机构的代表时，也必须尊重男女代表员额均衡的原则，除非出于客观原因，不能这样做（第 14 条）。这一职责对各部部长组成专家理事会同样具有约束力。

1. 政治党派中的女性

斯洛文尼亚共和国国民议会 1992 年的选举中，当选的女性占 13.3%，1996 年当选的女性仅占 7.8%，在 2000 年的选举中，这一数字又一次升到 13.3%。被选入国家理事会的妇女人数类似。1992 年斯洛文尼亚共和国国家理事会选举 40 名成员，其中女性 1 名，1997 年女性 5 名。

表 3：2000 年各政党在国民议会选举中的投票数、席位数和当选的女性成员人数

党派	当选者		当选者	
	占投票总数的%	席位数	妇女人数	妇女%
斯洛文尼亚自由民主党	36.21	34	5	14.7
斯洛文尼亚社会民主党	15.80	14	0	0
社会民主主义者联合名单	12.07	11	3	27.2
斯洛文尼亚人民党	9.53	9	0	0
新斯洛文尼亚	8.76	8	2	25.0
斯洛文尼亚养老金获取者民主党	5.16	4	0	0
斯洛文尼亚民族党	4.38	4	1	25.0
斯洛文尼亚青年党	4.33	4	0	0
少数民族	—	2	1	50.0
共计		90	12	13.3

资料来源：平等机会办公室—关于当选女性成员的数据系从斯洛文尼亚共和国投票委员会的官方数据中收集。

在国民议会选举各政党的候选人名单上，女性的比例在缓慢地增长：1992 年候选人名单上的女性占 16%，2000 年占 23.5%。

表 4：2000 年参加国民议会选举的各政党候选人名单中妇女所占比例

党派	候选人		
	总数	女性人数	女性%
联合绿党	68	10	14.7
斯洛文尼亚自由民主党	83	21	25.3
民主党	77	11	14.2
新党	64	44	68.7
斯洛文尼亚民主行动党	36	3	8.3
斯洛文尼亚民族党	59	12	20.3
社会民主主义者联合名单	87	29	33.3
斯洛文尼亚青年党	71	13	18.3
斯洛文尼亚共产党	18	3	16.6
斯洛文尼亚社会民主党	86	11	12.7
新斯洛文尼亚	87	14	16.0
斯洛文尼亚人民党	86	11	12.7
斯洛文尼亚妇女之声	22	22	100.00
养老金领取者民主党	88	15	17.0
斯洛文尼亚前进党	42	9	21.4
Stajerska 农村党	14	5	35.7
独立党	7	1	14.2
共计	995	234	23.5
意大利族社区	1	0	0
匈牙利族社区	5	1	20.0
共计	1001	235	23.4

资料来源：平等机会办公室——候选人的数据来自公开宣布的、业经确认的候选人名单，Dnevnik, 2000 年 9 月 30 日。

地方一级的妇女代表员额也不足：在 1994 年的地方选举中，当选市政议会议员的妇女占 10.7%，当选市长的妇女占 3.4%（5 名）；在 1998 年的地方选举中，当选市政议员的妇女占 11.7%，女市长占 4.2%（8 名）。

2. 在政府中任职的妇女

在斯洛文尼亚共和国政府中任职的妇女也很少。1992 年任命了两名女部长。1996 年一名也未任命（但

新的议会选举前四个月政府中有一名女部长）。2000 年选举后政府中有三名女部长（20%）。19%的妇女在政府职能部门任职，51%的妇女是高级行政官员。尽管高级行政官员中女性增多，但担任最高职位的妇女——比如秘书长（29%）和国务秘书（37%）的职位——却是凤毛麟角。斯洛文尼亚共和国政府各委员会和其他工作机构的情况——女性员额不足——大体相似。被选入政府 40 个委员会的 462 名成员中，有 159 名或 34.5%是妇女。

3. 司法部门中的妇女

在司法权力机构，女法官的比例比男法官高，占法官总数的 66.7%。妇女在最高法院中的比例最低（34.3%），在区级法院最高（76.2%）。虽说女法官在法院系统压倒多数，但除最高法院和高级劳动和社会法院外，担任法院院长的妇女多是在巡回法院、区法院和劳动与社会法院。

表 5：1998—2001 年期间各类法院的法官人数

法院	1998 年			1999 年			2000 年			2001 年		
	共计	女法官	女法官 %	共计	女法官	女法官 %	共计	女法官	女法官 %	共计	女法官	女法官 %
地区法院	272	195	77.7	277	203	73.3	276	209	75.7	290	221	76.2
巡回法院	208	134	64.4	221	144	65.2	229	144	62.9	225	143	63.6
高级法院	85	43	50.6	90	38	42.2	97	54	55.7	99	54	54.5
最高法院	31	9	31.2	30	8	26.7	33	11	33.3	35	12	34.3
行政法院	23	16	69.6	25	19	76.0	27	20	74.1	28	21	75.0
高级劳动和社会法院	14	7	50.0	14	7	50.0	15	7	46.7	17	8	47.1
劳动和社会法院	49	34	69.4	51	35	86.6	51	38	74.5	51	38	74.5
共计	682	438	64.2	708	454	64.1	728	483	66.3	745	497	66.7

资料来源：司法部，2002 年 10 月 9 日。

注：OSS-劳动和社会法院

检察官中的女性比例（49.7%）几乎和男性相同。不过，在检察院中，级别愈高的部门女性高级人员的比例愈低。在各巡回检察院中。高级人员中妇女占 52.4%，但在国家最高检察院仅占 20%。

4. 在经济部门任职的妇女

在公共生活的其他领域（如科学、文化和经济等领域），担任领导职务的妇女仍是少数。在斯洛文尼

亚最大的公司和商业系统，根据业经核实和综合的 2000 年人员报表，董事会主席中没有妇女担任，董事会成员中妇女仅占 12.8%。斯洛文尼亚共和国政府在企业经营部门（公营公司、协会、基金会等）的 42 个监督委员会、企业理事会和管理委员会共任命了 187 名成员，任期四年。其中妇女仅 42 名（22.3%）。

5. 公民社会采取的行动

为了使更多的妇女能够参与政治和公共生活，公民社会作出了种种努力，并在此基础上发起了一项行动，即建立了一个在实现男女平等参与公共生活联合会。该组织联合了来自各方的个人，如政府组织和非政府组织，议会和非议会政党，政党、工会及其他民间社会组织中的妇女团体，公共机构和私人机构以及基金会等。联合会的主要宗旨是鼓励并实现男女平等参与公共生活，主要办法是改变选举法，在一切权威机构和其他决策场所实现男女代表员额均衡的原则。按照联合会的意见，选举法中应规定，地方和国家选举中，男女在候选人名单中应占相同比例。联合会工作的头一个成果就是上述宪法修正案。七个议会政党的一些议员（国民议会 90 名成员中的 75 人）已按议会程序提出该修正案。

为了使妇女作好参加 2002 年地方选举的准备，性别平等问题特别工作组根据《稳定法》，与平等机会办公室合作发起了一个题为“妇女什么都能干”的项目。在这一项目范围内，举办了六期培训研讨会，其内容反映了参加该项目的各议会政党的愿望和需要。培训的主要目的是提高各政党内妇女团体的活动能力，确定妇女认为至关重要的政治问题，并制订具体解决突出问题的办法，以便在政党内部拟定相应的行动计划。

第 8 条

妇女作为国际组织中的政府代表和妇女从事外交工作的情况

2001 年《外交事务法》规定了从事外交职业的条件，而且对男女没有作出区分。根据该法，外交官系由外交部终身聘用在外交领域履行公共职责的公务员（第 34 条）。在国际代表团的组成方面，男女享有平等机会至关重要，国民议会和政府有义务在组织代表团时尊重男女代表员额均衡的原则。

2001 年斯洛文尼亚共和国驻外使领馆中，总共聘有 158 名外交官，其中 60 位是妇女（38%）。共计 211 名雇员中，89 名是妇女，占 42.2%。

表 6：外交官（2001 年 11 月 26 日）

职衔	总数	妇女	妇女%
大使	31	4	12.9
总领事	7	1	14.3
公使	13	2	15.4
顾问	40	13	32.5
领事	6	3	50.0
一等秘书	19	13	68.4
二等秘书	19	11	57.9
三等秘书	22	12	54.5
随员	1	1	100.0
外交官总人数	158	60	38.0

资料来源：外交部数据（2001 年 11 月 26 日）

第 9 条

公民权

自编写《公约》第二次报告以来情况没有发生变化。

第 10 条

教育

自编制《公约》的第二次报告以来，教育领域的立法没有改变。

1. 学前教育

2000 年，1—6 岁的入托儿童占 56.8%，高于 1997 年。

2000 年，进入幼儿园和参加学前班的儿童人数有所增加；和 1997 年相比，幼儿园、学前班及教职员工人数也有增加。和 1997 年相比，入幼儿园和学前班的女孩人数大体持平。

表 7：1997/1998—2000/2001 学年的幼儿园和学前班

年份	幼儿园	学前班	儿童总数	女孩人数	女孩%	教 职 员 工 总数	女 教 职 员 工人数	女 教 职 员 工%
1997/1998 年	793	3 468	62 662	29 912	47.7	6 911	6 821	98.7
1998/1999 年	802	3 455	62 848	29 226	46.5	7 012	6 935	98.9
1999/2000 年	806	3 523	64 151	30 639	47.8	7 329	7 272	99.2
2000/2001 年	814	3 531	63 328	30 350	47.9	7 163	7 022	98.0

资料来源：教育、科学和体育部。

幼儿园儿童中还计入了尚未上九年制小学但已入幼儿园短期学前班的儿童。1999 年这部分儿童占入托儿童的 5.7%。

2. 初等和中等教育

统计数据清楚地表明了儿童人数下降的趋势。初等和中等学校学生中女生的比例依然和前几年大体相同。

表 8：1996/1997—1999/2000 各学年按性别划分的学校、班级、男女学生和专业人员数字

年份	学校	班级	学生总数	女生人数	女生%	专业人员 总数	女专业人 员人数	女专业 人员%
小学								
1996/1997 年	443	9 367	200 437	98 017	48.9	15 443	13 146	85.1
1997/1998 年	444	9 308	194 883	95 479	49.0	15 311	12 983	84.8
1998/1999 年	444	9 210	189 564	92 694	48.9	15 140	12 820	84.7
1999/2000 年	444	9 117	185 034	90 358	48.8	15 287	12 989	85.0
中学								
1996/1997 年	153	4 003	104 679	52 174	49.8	8 580	5 229	60.9
1997/1998 年	140	4 065	104 786	52 786	50.4	8 816	5 466	62.0
1998/1999 年	145	3 989	103 469	52 214	50.5	8 646	5 474	63.3
1999/2000 年	149	4 031	102 969	51 673	50.2	9 351	5 947	63.6
成人								
1999/2000 年	126	792	19 449	9 916	50.1			

资料来源：教育、科学和体育部，2002 年。

1997—2000 年中等学校教育方案按学科划分的入学学生性别结构并无大的变化。女生在纺织、皮革制造、卫生、社会研究、教育和私人服务等学科中，女生占多数。

表 9：中等学校—1998/1999 和 1999/2000 学年年底按科目划分的学生人数

科目	1998/1999			1999/2000 年		
	总数	女生人数	女生%	总数	女生人数	女生%
共计	103 469	52 214	50.5	102 969	51 673	50.0
食品生产	5 641	3 024	53.6	5 776	2 984	51.7
林业	113	4	3.5	126	4	3.2
皮革生产	137	123	89.8	77	64	83.1
纺织	3 235	3 141	97.1	2 481	2 403	96.9
化学、药学、橡胶 生产和非金属生产	1 303	875	67.2	1 190	796	66.9
木材生产	3 339	67	2.0	3 305	49	1.5
土木工程	2 763	308	11.1	2 622	245	9.3
餐饮和旅游	5 694	2 509	44.1	5 573	2 356	42.3
经济学	22 275	15 270	68.6	21 561	14 553	67.5
印刷和造纸	624	271	43.4	572	230	40.2
电气工程和计算机 科学	7 592	88	1.2	7 359	50	0.7
冶金和机械工程学	9 371	117	1.2	8 515	74	0.9
交通运输	1 011	325	32.1	1 105	351	31.8
采矿	220	1	0.5	197	1	0.5
保健	4 954	3 863	78.0	5 119	3 943	77.0
教育	802	791	98.6	931	915	98.3
社会科学	1 249	1 111	88.9	1 150	1 025	89.1
文化	703	510	72.5	667	478	71.7
普通教育	29 138	17 288	59.3	31 426	18 661	59.4
劳务	2 790	2 503	89.7	2 854	2 467	86.4
内务	515	25	4.9	363	24	6.6

资料来源：《统计年鉴》，2002 年。

3. 两年制高等教育和高等教育

近年来有关高等学校大学生情况的数据显示，中学毕业后想继续升学的青年人数在不断增长。在大学就读的学生总数为 88 100 人，其中女生占 58.8%。

表 10：大学和独立高等教育机构中入学和毕业的男女学生人数

年份	入学生			毕业生		
	总数	女生	女生%	总数	女生	女生%
1995 年	45 951	26 126	56.9	6 419	3 809	59.3
1996 年	50 667	28 660	56.6	7 724	4 658	60.3
1997 年	64 678	26 149	55.9	8 011	4 929	61.5
1998 年	74 642	42 507	56.9	8 612	5 043	58.5
1999 年	77 609	44 452	57.3	9 345	5 499	58.8
2000 年	82 812	47 460	57.3	10 232	6 060	59.2
2001 年	88 100	51 800	58.8	10 375	6 434	62.0

资料来源：《统计年鉴》，2002 年。

2000 年，在学科的选择方面没有实质性的变化。和过去几年一样，在高等院校专门选学卫生、社会服务和教育科目的女生仍然占多数。在经济学院、社会科学、药学院、医学院及自然科学和生物技术学院的某些系中，女生也大大超过男生的比例。在工程学院、电气工程学院及计算机科学和信息科学院女生的人数最少。

硕士和博士研究生中的性别差异逐年缩小。2001 年，硕士中女性已占多数，905 名硕士生中 454 名（50.1%）是妇女；在理科博士生中，妇女几乎占了半数（146 人或 48.9%）。

4. 终生教育

2006 年前劳动力市场和就业发展的战略目标之一是，提高参加经济活动人口的教育水平及其素质修养。斯洛文尼亚在引进终生教育这一理念方面尚在起步阶段，它在《2006 年前劳动力市场和就业发展国家方案》中把发展终身学习的文化理念作为主要指导方针和举措。将以如下措施鼓励发展终身学习：

- 编制有助于获取知识的新计划，以提高生活质量、信息水平、文化和文明水平，保存文化传统和民族特性，实现不同文化间的共存和保护环境；
- 编制能够提高各阶段教育水平的计划；

- 使中等学校教育达到基础教育水准；
- 确保（与社会伙伴合作）在业和失业人员所受教育多样性和可能性，优先照顾那些未受过良好教育和培训的人员，以提高正规教育的现有水平和质量，保持、更新和深化已有的知识和资历，并发展和应用尖端知识；
- 利用各种促动因素提高教育水平和要求；
- 开发获得知识的非正规方式以及对通过非正规手段获取的知识予以证书确认（职业或专业证书）；
- 提高成人教育质量；
- 鼓励个人和公司调动教育动力和进行教育投资；
- 鼓励地方规划教育发展并进行投资；
- 为实施国家成人教育计划协调各方行动与措施。

第 11 条

就业

1. 劳动力市场中的妇女

《宪法》第 49 条确保男女同样享有工作的自由以及选择职业和担任各种职位的自由。2000 年 4 月 24 日通过了《雇用关系法》，并将于 2003 年 1 月 1 日生效。该法第 6 条明文禁止歧视行为，规定雇主不得使一位求职者或雇员因性别、种族、肤色、年龄、健康状况或残疾、宗教、政治或其他信仰、工会会员身份、民族或出身、家庭状况、财产状况、性倾向或其他个人情况，在被雇用期间或合同中止时处于不平等地位。该条款还进一步规定，必须确保妇女在就业、晋升、培训、教育、再培训、薪酬、奖金、缺勤、工作条件、工作时间及中止雇佣合同等方面享有和男性相同的机会和待遇。该法禁止对妇女直接和间接的歧视，其中也包含了对间接歧视行为的界定。如一位（求职）候选人或雇员在和雇主发生争执时举出事实，表明雇主有违反方案中禁止歧视规定的嫌疑，雇主有义务出示证据（说明因工作类型和性质差异待遇遂不同）。如确实违反了禁止歧视的规定，雇主应根据民法一般规定向（求职）候选人或雇员进行赔偿。

该法还规定（第 25 条），雇主不得在招聘广告上说明只招收男性或女性补充空缺岗位，或者表明优先录用男性或女性，除非招聘对象具备完成的工作的必要条件。同样，雇主在签订雇佣合同时，不得要求候选人提供其家庭、婚姻状况、是否怀孕或计划生育的细节或其他信息，除非与任职直接有关。雇主不得以获取上述数据，或以规定禁止怀孕或推迟生育作为签订雇佣合同的条件，或者提前终止雇员的雇佣合同（第

26 条)。该法(第 27 条)规定,候选人无义务回答与任职无直接关系的问题。

《雇用关系法》还禁止工作场所的性骚扰。关于确保工作环境中无性骚扰行为的规定在有关《公约》第 5 条执行情况的报告中做了陈述(第 5 段)。

《雇用关系法》还规定了同工同酬的原则。按照该法,雇主应向男女雇员支付同样的工薪。雇主拟定的雇用合同、集体协议,如与该法冲突,当视为无效(第 133 条)。

该法还规定,对违法将(职位)候选人或雇员置于不平等地位的雇主(法人)将处以 1 000 000 托拉尔(435 美元)的罚款。

1.1. 就业

1998 年至 2002 年(从第二季度开始)参加经济活动人口的比率略有下降,就业/人口的比率也类似。不过,15-64 岁男女人口/就业人口的比率上升了。妇女中,35-39 岁年龄组的就业人口/人口比率最高(2002 年 2 月占 89.9%),其次是 30-34 岁(86.9%)和 40-44 岁(86%)。

表 11: 1998 年 2 月—2002 年 2 月 22 日按性别划分的斯洛文尼亚参加经济活动人口比率

	1998 年 2 月	1999 年 2 月	2000 年 2 月	2001 年 2 月	2002 年 2 月
共计					
参加经济活动人口比率	60	58.3	57.7	57.8	58.1
就业/人口比率	55.4	54	53.6	54.4	54.7
15-64 岁就业/人口比率	63.6	62.8	62.7	62.7	64.3
男性					
参加经济活动人口比率	66.6	65.1	64.1	64.8	64.7
就业/人口比率	61.6	60.4	59.6	61.2	61.1
15-64 岁就业/人口比率	67.6	67.2	66.8	66.8	68.7
女性					
参加经济活动人口比率	53.7	51.9	51.7	51.3	51.9
就业/人口比率	49.6	47.9	47.9	48.1	48.6
15-64 岁就业/人口比率	59.6	58.4	58.6	58.6	59.8

资料来源: 斯洛文尼亚共和国统计局,《劳工力情况调查》,1998—2002 年。

2002 年第二季度,在业妇女中 87%为有酬行业人员,6.8%为自营职业者,6.1%为无酬家务工。在所有的在业人员中,妇女在有酬行业人员中占 47.6%,在自营职业者中占 28.7%,在无酬劳务工中的比例是 61.6%。

这和 1997 年的情况相似。

和过去几年一样，在一些特定行业任职的妇女占多数。她们大多从事的是服务性工作，工业妇女人数最少（服务业除外）。

表 12：1997 年 2 月—2002 年 2 月按活动部门划分的斯洛文尼亚在业人员中妇女所占比例

	1997 年 2 月	1998 年 2 月	1999 年 2 月	2000 年 2 月	2001 年 2 月	2002 年 2 月
共计	46.3	46.3	46.0	46.2	45.6	45.8
农业	48.2	47.2	46.9	46.7	44.6	45.9
工业（服务业除外）	34.9	35.2	33.8	34.8	34.3	33.9
采矿和采石				13.7		
制造业	41.0	40.9	39.2	40.5	40.3	39.6
电气、天然气和供水	15.4	12.5		18.4	11.1	(14.0)
建筑	10.9	11.7	8.9	9.9	11	(9.4)
服务业	56.0	55.2	55.0	54.3	54.5	54.8
批发、零售和某些修理业务	52.3	50.3	51.4	52.1	50.2	52.1
旅馆和餐馆	65.8	60.0	55.9	57.9	62.8	62.1
运输、存储和通讯	19.6	24.3	20.4	22.7	24	22.9
金融中介	66.7	72.7	71.4	67.7	63.7	62.6
房地产、租赁和商务活动	50.0	45.0	49.0	42.9	44.2	44.5
公共行政、保安、强制性社会保障	52.8	53.9	49.0	50.1	52.2	50.6
教育	78.5	77.1	76.7	78.7	76	76.4
卫生和社会工作	81.8	79.3	80.0	79.9	78.1	76.6
其他社会和私人服务	49.7	49.8	52.8	50.6	49.7	51.4

资料来源：斯洛文尼亚共和国统计局，《劳动力情况调查》（自行计算），1998-2002。

2002 年 2 月妇女在业人员总数中，91.7%从事的是全日制工作，比男子（94.8%）略低。妇女平均每周工作 40.3 小时（男子 42.5 小时）。

妇女从事的职业多为文书、服务人员、售货员、专业人员和技术人员等。在担任立法者和经理人员等领导职务的人中，妇女占 29.1%（2002 年 2 月）。

表 13：1998–2002 年按主要行业类别划分的斯洛文尼亚在业人员中妇女所占比例

	1998 年 2 月	1999 年 2 月	2000 年 1 月	2001 年 2 月	2002 年 2 月
共计	46.3	46.0	46.0	46.2	45.8
立法者和管理人员	25.7	31.1	31.3	30.2	29.1
专业人员	61.2	60.0	61.6	61.4	57.7
技术人员	46.6	44.7	47.3	49.1	53.8
文书	70.8	70.3	69.1	63.9	65.0
服务人员和售货员	64.8	64.0	61.4	62.7	64.0
农业和渔业工人	47.2	47.5	45.9	45.6	46.6
工匠和相关行业工人	7.0	5.9	5.9	6.0	9.0
工厂机工和装配工	37.0	36.6	38.1	37.6	37.3
初级职业	64.7	69.7	65.5	62.8	55.8

资料来源：斯洛文尼亚共和国统计局，《劳动力情况调查》，1998-2002 年。

在斯洛文尼亚的公司、商务机构或有关组织中工作的妇女按其专业技能所挣的工资平均是男子工资的 87.8%(2000 年)，比男子少 12.2%。受过高等教育的男女的工资差异最大（20.7%），而无资历的男女的工资差异最小（12%）。

表 14：在公司、商务机构或有关组织中按岗位所需专业技能招聘的妇女月平均基本工资与男子月平均基本工资的比例（2000 年）

	共计	大学学位			非大学学位	中等专业学位	初等专业学位	高级技术工人	技术工人	半技术工人	非技术工人
		博士	硕士	全部							
2000 年	87.8	85.9	83.2	79.3	87.5	88.5	85.9	83.0	80.1	84.8	88.0

资料来源：斯洛文尼亚共和国统计局，2000 年。

1.2. 失业

近三年来，失业现象明显改观，主要原因是：失业人员求职的积极性进一步提高，公共工程计划中包括了改变失业人员地位的项目，对失业人员的活动加强了管理，而且积极的就业政策措施取得了成效。与

1997 年相比，失业人口数和调查（劳动队伍调查）的失业率均有下降。1997—2002 年（第二季度）妇女失业率比男子高。2002 年 2 月，调查的妇女失业率是 6.3%，男子占 5.7%；注册的失业率是妇女占 12.9%，男子占 10.2%。

表 15：1998–2002 年斯洛文尼亚不同性别失业者的基本特点

	1998 年 2 月	1999 年 2 月	2000 年 2 月	2001 年 2 月	2002 年 2 月
共计					
失业人口（按 1000 人计）	75	71	69	68	58
—在 NEO*注册者人数	62	57	57	55	48
—第一次求职者人数	22	19	22	20	16
失业率（%）	7.7	7.4	7.2	6.9	5.9
男					
失业人员（按 1000 人计）	40	37	36	34	30
—在 NEO*注册者人数	32	28	29	26	23
—第一次求职者人数	11	(9)	10	9	(7)
失业率（%）	7.6	7.2	7	6.4	5.7
女					
失业人员（按 1000 人计）	35	34	33	34	28
—在 NEO*注册者人数	30	29	28	29	25
—第一次求职者人数	(10)	(10)	12	10	(8)
失业率（%）	7.7	7.6	7.4	7.5	6.3

资料来源：斯洛文尼亚共和国统计局，《劳动力情况调查》，1998-2002 年。

1.2.1. 失业者的教育结构

教育是导致就业机会的因素之一。在注册的失业者中，多数教育水平低下或其所受的教育不适合劳动力市场的需要。失业者大多只受过一、二级教育（2001 年）。他们在注册失业者中平均占 47%。其中妇女占 50.8%。与 1997 年相比，按教育水平衡量妇女在注册失业者中的比例没有任何显著变化。

表 16：2001 年 12 月 31 日按教育等级划分的注册失业者结构及妇女所占比例

教育等级	所有失业者	妇女	妇女所占比例 (%)
第一级	42 048	21 340	50.8
第二级	6 774	2 544	37.6
第三级	1 518	944	62.2
第四级	25 987	12 050	46.4
第五级	23 129	13 422	58.0
第六级	2 212	1 106	50.0
第七级	2 648	1 557	58.8
共计	104 316	52 963	50.8

资料来源：国家就业办公室，2001 年《年度报告》。

1.2.2. 失业人员的年龄结构

注册失业者的年龄结构表明，2001 年年底时为数最多的失业者是 50 岁以上的人（25.6%）。年纪大的人更难找到职业，因为雇主总是优先考虑更年轻的候选人，而且对教育水平往往有较高的需求。年纪大的人多数没有受过足够的教育。在注册的失业者中，25—30 岁和 35—40 岁年龄组的妇女占多数。

表 17：2001 年 12 月 31 日不同性别注册失业者的年龄结构

年龄组	所有失业者	妇女	妇女比例 (%)
18 岁以下	523	216	41.3
18—25 岁	22 924	11 916	52.0
25—30 岁	12 588	7 237	57.5
30—40 岁	17 287	9 752	56.4
40—50 岁	24 249	12 545	51.7
50—60 岁	25 492	11 192	43.9
60 岁以上	1 253	105	8.4
共计	104 316	52 963	50.8

资料来源：国家就业办公室，2001 年《年度报告》。

由于将更多的失业者纳入了积极的就业政策方案，并对失业者的活动加强了管理，长期失业者的人数开始下降。1997 年 12 月至 2001 年 12 月期间，注册失业者中失业长达一年以上者人数下降了 25.5%。1997—2001 年长期失业者中妇女的比例则略有上升（49.3%至 50.9%）。

1.3. 怀孕和生育保护

为防止因生育遭受歧视并使父母能够兼顾职业和家庭生活，新的《雇用关系法》还包含了对工作人员怀孕和生育予以特殊保护的条款；《养育子女和家庭收入法》则规定了父母假的权利。

根据《雇用关系法》，雇主在工作人员怀孕和整个哺乳期间不得终止其合同，亦不得在工作人员全休育儿假期间终止其合同。在这种情况下，工作人员的任职不因雇主终止合同而自行停止。如雇主将工作人员解职时不了解其已怀孕的情况，可适用特殊的法律保护措施使该工作人员免受解雇，不过该工作人员要立即告知雇主，或在并非因该工作人员过错而出现耽搁的情况下，在合同终止后立即告知雇主其已怀孕的事实，并为之出示医院证明。尽管如此，倘若存在允许终止合同的特别理由，或者因为雇主启动倒闭程序或被迫清账，经劳工检查员事先同意，雇主可以终止雇佣合同，工作人员的任职遂告结束。

《雇用关系法》对怀孕和生育保护予以特别关注。在怀孕和生育的情况下，工作人员有权得到就业的特别保护。一旦因对怀孕和生育给予特别保护引起争执，雇主有义务进行举证。另外，雇主还须使工作人员能够兼顾家庭和职业义务。

方案还规定，在工作人员任职期间，雇主不得要求或寻求其提供任何有关怀孕的资料，除非她同意这样做以行使其怀孕期间的权利。方案还规定，在工作人员怀孕期间和整个哺乳期内，不得让其在有潜在危险的工作条件和工作环境下工作（劳动部长经与卫生部长商议，按行政条例确定这项要求）。如果工作人员在怀孕和哺乳期间所做工作中存在行政条例中确定的危险因素、程序和工作条件，而且此种危险因素的评估结果证明对工作人员及其子女的健康有害，雇主必须采取适当措施，对其工作条件或工作时间作出临时调整。如工作条件或工作时间经调整仍对工作人员及其子女的健康造成伤害，或者工作人员所做工作本身存在行政条例界定的风险因素和环境，则雇主须将工作人员调动到其他适当的岗位，并支付其在原岗位工作应得的工薪（如这对她更有利）。如因雇主不调动其岗位工作人员而因此缺勤，雇主须根据该法规定提供工薪补偿。

1.4. 就业政策方案和措施

在劳动力市场和就业领域，通过了多项战略性文件，其目的是鼓励以积极形式增加就业机会，解决失业问题。所有这些文件都对实现男女平等机会给予了特别关注。《2006 年国家劳动力市场和就业发展方案》于 2001 年通过。在其关键性的指导方针和行动中确保劳动力市场的平等待遇。下列措施将确保男女享有平等机会，兼顾职业和家庭生活：增加就业和参与各行业活动的平等机会，对自建公司的妇女提供特别支助，确保妇女更多地参与教育培训计划，缩小劳动力市场的隔离行为和男女薪酬差距，针对谋职和教育中的一切歧视制订防范、查明和消除措施，保持就业稳定并促进就业中的相关权益。国家方案通过政府的《雇用关系行动方案》得以实施。2001 年，在《雇用关系行动方案》和《积极就业政策行动方案》框架内，实施了一项“推进女企业家方案”，其目的是建立一系列计划，鼓励、监督并推动妇女在这一领域的发展。

该方案的成果是：建立了一个信息中心，对劳务市场中妇女的地位进行监测并提供支持，出版了妇女参与劳动力市场情况分析，培训了 30 名职业助理协助女企业家，与国际机构建立了联系，为在地方一级筹备赞助女企业家发展和妇女参与劳动力市场的项目进行了公开招标。《2002 年和 2003 年积极就业政策指导方针》和《2002 年积极的就业政策方案》设想开展如下措施：实施积极的妇女就业政策方案，鼓励妇女开办企业并为妇女开辟新的行业。除上述面向妇女的特别措施和方案外，还有包括妇女在内的其他措施和方案。

确保平等机会，改善妇女参与劳动力市场的状况，也是在建议的《斯洛文尼亚共和国 2001-2006 年国家发展方案》中“知识、人力资源发展和就业”这一优先发展任务框架内制订的一系列方案之一。

《积极就业政策方案》几年来一直在实施中，进行了一系列旨在减少失业者人数的活动。妇女在一些方案（如教育、培训、宣传和动员、求职者讲习班、俱乐部等等）中占多数。

2. 社会保障权利

2.1. 退休金保险的权利

2000 年该国通过了《退休金和病残保险法》。在保险、保险费的交纳、权利的行使、保留和丧失等方面，男女的权利和义务同样得到保障。按被保险者性别给予的不同待遇在确定享受养老金权利的条件时仍是一个考虑的方面（第 36 条第 2、3 款）。斯洛文尼亚共和国目前的情况还不允许退休条件完全平等，因此，可计退休金工龄相同的妇女其退休年龄要比男子低两岁。妇女满 20 年可计退休金工龄的可于 61 岁退休，男子则是 63 岁。在达到 15 年可计退休金工龄之后，妇女可于 63 岁退休，男子则是 65 岁。男女均可在 58 岁退休，但妇女的可计退休金工龄则需少计两年——妇女 38 年，男子 40 年。由于退休条件不同，在计算退休金数额时，对妇女实行了间接歧视。妇女退休金（可计退休金工龄按 15 年计者）起点百分比（38%）要高于男子（35%）。因此，在计算退休金数额的百分比水平上，实现了两性平等：当男女均可在 58 岁退休时（其工龄分别是 38 年和 40 年），根据上述计算方法，都是领取 72.5% 的退休金。《退休金和病残保险法》还有一项特别条款规定，在雇主采纳的退休金计划中，退休条件不得因被保险人的性别不同而出现差异（第 37 条第 2 款）。

领取退休金的年龄限制因每个子女的出生而降低（有一个孩子降低 8 个月，两个孩子降低 20 个月，三个孩子降低 36 个月，以后每再增加一个孩子降低幅度再逐个增加 20 个月），男女均可享受这一权益。父母双方应就由谁享受这一权益达成协议；如其协议不成，则由主要行使抚育子女假权利的一方享用。如双方均未单独行使这一权利而是平均使用，则女方享受这一降低年限的权益（第 37 条）。

2.2. 工作地点的保健和受保护权利

根据新的《工作地点卫生和安全法》，雇主须以书面形式制定和通过一份安全声明，其中规定确保工

作地点安全卫生的方法和措施（第 14 条）。声明中提出的要求在《拟定风险评估安全保障说明方法细则》中作了详细介绍，这些细则已于 2000 年 4 月 21 日生效。该法还规定，雇主须使怀孕的工作人员切实了解风险评估的结果，以及雇主为保障工作地点安全卫生而采取的措施（第 23 条）。

2.3. 产假和父母假

《养育子女和家庭收入法》于 2001 年 11 月通过，2002 年 1 月 1 日生效。该法为两部分权益作出了规定：父母权益保险及其衍生权利和各项家庭福利。

育儿权利保险涉及父母假（产假、父亲产假、育儿假、养父母假）、父母津贴（产假津贴、父亲产假津贴、育儿津贴和养父母津贴）以及因生育子女缩短工时的权利。参加父母权利保险者有权享受由此衍生的权利并缴纳父母权利保险费。

产假（第 17—22 条）共计 105 个日历日（与以前相同），母亲须在妇科医生确诊的预产期前 28 天或 42 天（如她愿意）开始休假。如果婴儿的母亲去世或抛弃了孩子，或主治医生认为她已终身或暂时不能继续工作，则产假权也可由父亲或另一人行使。如果母亲不满 18 岁，还是学徒或学生，经其同意，产假权可由父亲或一位祖父母（外祖父母）行使。

父亲产假（第 23—25 条）是为父母假作出新安排的一项重要革新，父母假共有 90 个日历日。在这 90 天中，父亲须在母亲产假期间使用 15 天（这 15 天不得推后使用），75 天可在小孩 8 岁前使用（即在母亲休产假期间、育儿假期间或截至小孩长至 8 岁以前）。父亲产假权可逐步行使：从 2003 年 1 月 1 日起，可休 15 天；2004 年 1 月 1 日起，45 天；2005 年 1 月 1 日起，90 天。该项权利仅限于父亲使用，不得转让给其他人。通过增加这项权利，我们希望男子能尽早介入子女的抚养，从而使男女双方均可更好地兼顾职业和抚养子女的义务。

育儿假（第 26—34 条）在产假期满后即可使用，仅限于有资格享用者，以便继续抚养幼儿。和以前一样，育儿假共 260 天，如有以下情况可以延长：

- 如母亲生的是双胞胎，育儿假可延长 90 天；
- 如母亲生的是三胞胎或三胞胎以上并均存活，每多一个婴儿可再延长 90 天；
- 如母亲早产，孕期不到 260 天，育儿假可按此天数延长；
- 如新生儿需要特别护理（根据卢布尔雅那产科医学委员会的意见），育儿假可再延长 90 天，这一权利在幼儿长至 18 个月前均可享用；

- 如父母亲已在家中抚养至少两个不到 8 岁的子女，则育儿假可延长 30 天，如是 3 个子女则延长 60 天，4 个以上子女延长 90 天；

以上权利可以一并使用（如果母亲生的是双胞胎，同时家中还有 3 个子女，则其假期可延长 150 天）。

根据新方案，育儿假不再是母亲独享的一项权利而属于父母双方。这就是说，双方应就如何行使这一权利取得一致意见，权利的使用灵活掌握。两人可以全休或半休，如是半休双方可交替安排；就是说，比如双方可各工作四小时，育儿假则可一半由母方使用，另一半由父方使用。在特殊情况下，双方可同时在家照看孩子（如果出生的是双胞胎或三胞胎，产儿需要特殊护理，或如生产时家中已有两个 8 岁以下的子女）。父母可推迟使用部分育儿假（最多 75 天）并在小孩长到 8 岁前使用。

如父亲不使用育儿假，母亲不到 18 岁或还是学徒或学生，经母亲同意，一位祖父母（或外祖父母）也可使用育儿假。假期期限和母亲或父亲的一样，但应扣除母亲或父亲已经使用的天数。

养父母假（第 35-37 条）系为养父母提供的假期，目的是收养后的子女能够与其养父母建立感情。如收养子女是 1-4 岁，收养假为 150 天；如收养子女是 4-10 岁，收养假为 120 天。养父母一方或双方均可使用这一假期，但总天数不得超过 150 天或 120 天。

父母津贴（第 38—49 条）系指给予父母的补偿或是父母保护保险的个人所得部分。有权享用父母假，并在各类父母假生效之日前一天根据该法获得保险者可享受这项权利；无权享用父母假者也可享受这一权利，但需根据该法在各类父母假实际使用前的三年内至少获得了 12 个月的保险。享受父母津贴的权利在使用父母假时所拥有，但父亲假除外，在父亲产假的头 15 天，父亲有权享受父亲津贴，其余 75 天则由国家支付其按最低工资计算的社会保险金。父母津贴的计算方法统一适用于各类津贴，但产假不在此例，对这种假无适用的上限。津贴额是最后 12 个月平均基础工资的 100%（如果享受津贴者在整个最后一年获得保险），但不少于斯洛文尼亚共和国最低工资的 55%，最高限额是计算时斯洛文尼亚共和国平均月工资的 2.5 倍。如果享受津贴者在最后 12 个月内未获得保险，则根据该法规定按一特别方法计算。

《养育子女和家庭收入法》提出的一项创新方法是现金补偿。如果父母或其他人没有休完其有权享用的育儿假，育儿假余下的部分可以用现金补偿，补偿金可用于支付子女的抚育费、房租和住房需要（如购置一套公寓或一所房屋，改装公寓或住房，建盖一所房屋）。兑款的金额与未付的育儿津贴相同，最高不得超过育儿假月津贴额的 5 倍。

该法还规定照看 3 岁以下子女的父母一方可以从事半日制工作（不少于每周工作时间的一半）。

虽然父亲可以使用育儿假，但迄今能使用这种假的父亲不到 1%。为了使父亲们能够使用《养育子女和家庭收入法》中规定的父亲假，也为使他们更广泛地使用育儿假，平等机会办公室以及劳动、家庭和社会

事务部将在 2003 年开展多种活动（设计一个因特网网站，用于发布信息等）。

正如教育一节（第 10 条）中已经提到的，在斯洛文尼亚有一个组织有序的公共和私立部门儿童保育网络。由于家长能否承受公立托儿机构学前教育的费用取决于每个家庭的收入，因此公立托儿机构应能为所有家长提供服务，无论其收入如何。

第 12 条

妇女的健康

1. 斯洛文尼亚共和国的保健工作

自提交上次报告以来，对有关妇女保健及其生育权利的法案进行了两项拟议的改动，并就此展开了辩论。改动的法案包括《不孕症的治疗与生物学协助生育程序法》和拟议的新《健康保险法》。

1977 年的《行使生育选择自由的保健措施法》规定了查明生育力下降的原因及其治疗的权利。在治疗不孕症和生物学协助生育的程序方面，随着医学的进步提出了该法未曾涉及的新的法律问题，因此，亟需通过一项新的法律。自国民议会开始辩论以来，人们就拟议的《不孕症的治疗与生物学协助生育程序法》展开了不计其数次的论战式讨论。在通过建议的第 5 条时辩论尤为复杂。该条对哪些人有权接受生物学协助生育作出了规定。根据该条款，已婚妇女和婚外社区妇女有权接受生物学协助生育的程序。这意味着必须撤销《行使生育选择自由的保健措施法》中符合法律规定的任何适育年龄的成人健康妇女均可享有的权利。在对拟议的新法进行三读之前，一个议会团体对该条提出了修正案，主张所有妇女均有权应用生物学协助生育的程序，但未获通过。该议会团体遂又就该项法律提出了同样内容的修正案。该修正案在国民议会以加速的程序获得通过。但应强烈反对修正案的 34 名议员的要求，后依法对《不孕症的治疗与生物学协助生育程序法》的修正和补充条文进行了公民投票。该项修正案在公民投票中被否决。于是，根据生效的法律，只有已婚的妇女和处于婚外伴侣关系的妇女才有权应用生物学协助生育的程序。

2002 年 6 月中，三名议员提交了一项拟议的《健康保险法》。该议案由斯洛文尼亚健康保险研究所的一些专家具体提出。拟议的条款对根据强制性健康保险享受保健医疗服务的权利范围进行了界定，写明上述保险将按照各项特定计划覆盖“妇女的体检、提供计划生育和妊娠的咨询、分娩前后的家庭查诊、生育期间疾病和风险因素的早期发现等”。其中没有一处提到国家承担以人工手段停止妊娠和绝育费用的权利。据此，可以得出结论，拟议的方案主张自费支付此类干预孕育的措施。该项新法与《保健和健康保险法》相冲突，后者规定，强制性的健康保险确保对人工终止受孕同样支付某一特定比额的费用。这样，妇女被剥夺了宪法明文规定的生育自主决策权。2002 年 9 月，议会程序中取消了拟议的《健康保险法》。目前卫生部正在拟订一项新法案。

2. 妇女的健康状况

2.1. 生殖健康

妇女的保健服务是不同性别、年龄人口生殖系统保健服务的一个组成部分。斯洛文尼亚共和国有一个从事妇女保健服务的发达的机构系统，既可开展初级卫生保健活动（普通妇科诊所），也有专门诊所（妇科诊所）。

表 18：1998 年和 2000 年 15 岁以上妇女的保健水平和保健人员人数

	医师人数		每名医师所服务的 15 岁以上妇女人数	
	正规聘任的医师	计时服务的医师	终身聘任的医师	计时服务的医师
1998 年	104	93.4	8 243.8	9 182.4
2000 年	101	119.3	8 580.9	7 264.4

资料来源：斯洛文尼亚 1998 年和 2000 年《卫生保健统计年鉴》。

表 19：1998 年和 2000 年妇女到普通诊所接受预防性查诊及转请专家查诊和转院治疗的人数和比例

	查诊总人数	预防性查诊总人数		预防性查诊					
		%		怀孕 %		避孕 %		其他原因%	
1998 年	688 724	340 417	49.4	108 825	31.9	153 419	45.0	78 173	22.9
2000 年	802 053	384 005	47.9	112 724	29.4	157 743	41.1	113 538	29.6

资料来源：斯洛文尼亚 1998 年和 2000 年《卫生保健统计年鉴》。

表 20：1998 年和 2000 年妇女到普通诊所接受治疗性查诊的人数和比例

	查诊总人数	治疗性查诊总人数	第一次治疗性查诊		转请专家查诊		转院治疗	
			人数	%	人数	%	人数	%
1998 年	688 724	348 307	197 826	56.8	25 854	3.7	23 265	3.3
2000 年	802 053	418 048	229 272	54.8	31 675	4.0	24 081	3.0

资料来源：斯洛文尼亚 1998 年和 2000 年《卫生保健统计年鉴》。

2.2. 妇女患病率和死亡率以及产妇死亡率

斯洛文尼亚在降低婴儿死亡率方面获得了成功：1998 年每千名活产儿中的婴儿死亡率为 5.2%，2000 年为 4.9%。

与第二次报告相比，产妇死亡率（妊娠、分娩和产后期间死亡）仍然居高不下，令人担忧。1996 年，每 100 000 名活产儿中有 26 名产妇死亡，2000 年这一比例略有增高，升至 27.8。在欧洲国家中，斯洛文尼亚的产妇死亡率偏高。妊娠、分娩和产后期间死亡的最常见的原因是妊娠和产后出血以及败血病。

斯洛文尼亚共和国最常见的疾病和死因是心血管疾患和癌症。癌症发病率逐年上升。对女性来说，乳腺癌最为常见，其次是皮肤癌、大肠和肛门癌、子宫体癌、宫颈癌及肺癌。

表 21：2000 年根据国际疾病分类-10 按性别划分的最常见疾病（诊断）

疾病	男女总数		男			女		
	人数	%	人数	男性患者%	占男女患者总数%	人数	女性患者%	占男女患者总数%
共计	273 896	100.0	122 178	100.0	44.6	153 411	100.0	56.0
传染病和寄生虫病	9 786	3.6	4 873	3.9	49.8	4 963	3.2	50.7
赘生物	34 367	12.5	15 790	12.9	45.9	18 851	12.3	54.8
血液和造血器官疾病	2 896	1.1	1 266	1.0	43.7	1 636	1.1	56.5
内分泌疾病营养和代谢疾病	6 610	2.4	2 697	2.2	40.8	3 938	2.6	59.6
精神和行为障碍	11 263	4.1	6 027	4.9	53.9	5 274	3.4	46.8
中枢神经系统疾病	7 259	2.7	3 479	2.9	47.9	3 816	2.5	52.6
眼科疾病	7 273	2.7	3 019	2.5	41.5	4 272	2.8	58.7
耳部和乳突部疾病	1 907	0.7	966	0.8	50.7	949	0.6	49.8
血管系统疾病	35 474	12.9	18 634	15.3	52.5	17 019	11.1	48.1
呼吸系统疾病	25 329	9.2	14 483	11.9	57.2	10 903	7.1	34.0
消化系统疾病	32 381	11.8	17 295	14.2	53.4	15 272	9.9	47.2
皮肤和皮下组织疾病	6 249	2.3	3 147	2.6	50.4	3 122	2.0	49.9
肌肉骨骼系统和结缔组织疾病	18 346	6.7	8 123	6.7	44.3	10 326	6.7	56.3
膀胱和生殖器疾病	28 522	10.4	7 333	6.0	25.7	21 442	13.9	75.2
妊娠、分娩和产后期疾病	8 130	5.3	-	-	-	8 130	5.3	100.0
围产期状况	2 567	0.9	1 455	1.2	56.7	1 119	0.7	43.6
先天缺陷、畸形、染色体畸变	3 308	1.2	1 793	1.5	54.2	1 541	1.0	46.6
未分类的病症、病态和病情。	14 259	5.2	6 330	5.2	44.4	8 010	5.2	56.2
影响健康状况和接触的因素	17 990	6.6	5 468	4.5	30.4	12 858	8.4	71.5

资料来源：2000 年斯洛文尼亚《卫生保健统计年鉴》（数据来自以下三个表格：表 13A-2.1，总数（斯洛文尼亚共和国）；表 13A-2.3.2，男性；表 13A-2.3.3，女性）。

3. 艾滋病和艾滋病毒

2002 年 1 月 1 日至 9 月 30 日，斯洛文尼亚报告的艾滋病病例共 98 起。其中多数病人已经死亡，预计仍有 29 名艾滋病患者存活。在总计 98 起病例中，85 名男性，11 名女性，2 名儿童（1 男 1 女）。

2002 年 7 月 1 日至 9 月 30 日，向斯洛文尼亚健康保险协会报告的艾滋病毒感染病例有 6 例是新发现的，（5 男 1 女），但尚未发展成为艾滋病。1986 年 1 月 1 日至 2002 年 9 月 30 日，经确诊的艾滋病毒感染病案（尚未发展成艾滋病）共计 102 例，（其中男性 76 名，女性 22 名，男孩 2 名，女孩 2 名），这些病例已向斯洛文尼亚健康保险协会报告。

4. 公共宣传方案和提高妇女认识方案

自编制第二次报告以来，斯洛文尼亚为提供有关妇女健康和保健的信息采取了一系列措施。平等机会办公室和有关机构合作，开展了预防骨质疏松、乳腺癌、宫颈癌和卵巢癌的活动。2001 年，为了纪念三八国际妇女节和国际防癌日，出版了一本小册子，向妇女介绍如何尽早发现宫颈癌和乳腺癌；2002 年出版了一本旨在让妇女了解卵巢癌的小册子。

平等机会办公室发行的另一本小册子，提请人们注意自身的决定权以及保护隐私和个人尊严的权利，这对卫生保健尤为重要。这本小册子还说明，医师有责任就疾病和病状的诊断和治疗作出解释，病人须对医疗措施给予认可。小册子还提到了申诉的方式和途径。

第 13 条

经济和社会生活的其他领域

1. 家庭福利

新的《养育子女和家庭收入法》规定了如下各类家庭福利：父母补贴、分娩补助、儿童补贴、大家庭补贴、育儿补贴以及收入损失的部分偿付等（第 57 条）。

父母补贴系对无权享受父母福利的父母提供的货币补助（第 58 条）。身为斯洛文尼亚共和国公民、在斯洛文尼亚共和国有永久住所、同时也是斯洛文尼亚共和国公民之子女的母亲有权获得父母补贴。如果母亲死亡、抛弃了子女，或者终身或暂时丧失了独立生活或工作的能力，或者如果他（她）签订了从事农业或其他独立活动的合同，那么，实际照顾子女的父亲或其他人也可享受获取父母补贴的权利（第 59 条）。父母补贴的金额是 35 000 托拉尔（152 美元）。

分娩补助系款额为 50 000 托拉尔（217 美元）的一次性货币补助，用于为新生儿购置设备和辅助用具；

也可以以提供全套用具的形式代替现金补助（第 63 条）。其父亲或母亲在斯洛文尼亚共和国有永久住所的任何一名出生儿均有权享受此项补贴（第 64 条）。

儿童补贴。如每名家庭成员的收入不超过该法规定的收入等级上限，则需向父母或子女提供一笔用于维持生计、抚养和教育的补充收入（第 65 条）。儿童补贴的金额根据该家庭在收入等级确定。如是单亲家庭，儿童补贴增加 10%；如子女未入幼儿园，儿童补贴增加 20%（第 66 条）。孩子的母亲或父亲，或如她（他）不是斯洛文尼亚共和国公民，如果子女在斯洛文尼亚共和国拥有永久住所并为斯洛文尼亚公民，其父母一方有权领取儿童补贴。对于无斯洛文尼亚公民资格的子女，可在对等的条件下享受儿童补助。如果父亲或母亲是斯洛文尼亚共和国公民但在其居住国无权享受儿童补助，或者如果父亲或母亲不是斯洛文尼亚共和国公民但其中至少一方和在斯洛文尼亚共和国有注册办公地点的雇主订有雇佣合同，则他（她）也可为其在斯洛文尼亚共和国无居所的子女领取子女补贴（这一点已为国际合同所认可）（第 67 条）。

大家庭补贴。有三个以上子女的家庭可领取大家庭补贴，如果有三个以上子女的家庭无父母，则其中一个子女也有权领取大家庭补贴。该补贴每年支付一次，款额为 70 000 托拉尔（304 美元）。如果父母和子女皆为斯洛文尼亚共和国公民并有永久住所，则父母一方有权领取大家庭补贴（第 76 和 77 条）。

育儿补助系为需要特别护理的儿童提供的一种货币补助，用于支付此类家庭因此增加了的生活费用（第 80 条）。上述补助的款额为每月 18 000 托拉尔（78 美元）；对有严重智力障碍或神经系统损伤的儿童，补助额加倍支付。如子女是斯洛文尼亚共和国公民并有永久住所，父母中的一方可享受育儿补助（第 81 条）。

收入损失的部分补偿。如一名父母为了照顾有严重智力障碍或严重神经系统损伤的子女而终止雇佣合同或半日工作，则他（她）可获得此项作为其个人收入的部分补偿（第 84 条）。如果父母一方及其子女符合斯洛文尼亚共和国公民资格的条件并有永久住所，则有权享受这种补助（第 85 条）。

2. 银行贷款和其他信贷

男女均有权使用贷款。设立住房基金的目的是鼓励建造住房并装修和维修公寓楼或公寓式住房。住房基金调整了其贷款标准，以便主要帮助那些首先解决了住房问题的人。这些人主要是青年人和青年人家庭—有多个子女和残疾人的家庭。《国家住房方案》有关扶持立新住户的指导方针是，不得忽视扶持新住户的其他方式，特别是对单亲家庭和离异家庭而言。

3. 娱乐、运动和其他方面的文化生活

在吸收妇女参与娱乐活动和其他形式的文化生活方面，目前尚无最新数据。1998 年以来关于使用时间的调查表明，妇女用于社交、运动、嗜好、旅游方面的时间比男子少。2000 年斯洛文尼亚共和国《国家体育运动方案》特别规定，有必要改进各人口群体（包括男女群体）的体育运动和娱乐活动计划。

表 22：按主要活动类别划分的日平均使用时间（平均使用时间按分钟计算）

活动	男	女
个人	650	638
就业	210	137
家务	139	255
学习	47	60
宗教	4	5
社交	90	79
运动	34	25
嗜好	15	7
媒体	162	139
旅游	84	78
其他	5	17
共计	1 440	1 440

资料来源：斯洛文尼亚共和国统计局，斯洛文尼亚关于时间使用问题的调查，1998 年 4 月。

第 14 条

农村妇女

根据 2000 年农村住户人口普查数据，在斯洛文尼亚农业劳动力总人口中，妇女占了 48%。居住和工作在农场的各个年龄段妇女中，从事其他活动的在业妇女占 30%，其中年龄在 65 岁以上的妇女占 23%。

表 23：按性别划分的斯洛文尼亚农场劳动力状况（%）

状况	男	女	男女	人数
务农	15.0	13.0	14.0	35 182
非农业劳动	43.0	30.00	37.00	92 634
失业	6.0	5.0	5.5	13 554
家庭妇女	0.0	16.0	7.0	19 600
儿童、学生	10.0	11.0	10.5	26 678
非农业养老金领取者	19.0	16.0	18.0	44 903
农业养老金领取者	6.0	10.0	8.0	19 977

资料来源：2000 年农业住户人口普查。

在斯洛文尼亚管理农场的妇女通常年纪较大（或许还是位寡妇），而且没受过多少普通的、正规的农业教育，有一点微不足道的地产，和家里人一道生产可能仅仅自家需要的、小量的一切东西。斯洛文尼亚妇女通常扮演农场主的角色，一来因为家里愿意留下来务农的年青人特别是男人都不在了（丈夫已故，没有其他接班人或家产继承人），二来也因为担任农场主为她们提供了惟一最低限度的社会和经济保障。

新的《退休金和病残保险法》中有关男女农民义务保险的规定大体上和前一个法案相似。农民（不论男女）、农场工人以及其他独立从事农业活动并以此为惟一生计的人员须参加义务保险；15岁以下、身体健康，足以从事农业活动（须经工作部门的医生确认）的年青人不在此列（第16条）。一项补充条件是农场每名投保者获得的财产或其他收入应与最低收入额相符。如果在免纳保险费前，按农民（不论男女）从事的农业活动计算最近6个月税费所使用的基数不到最低工资额的一半，则这些农民可免交保险费（第18条）。

《养育子女和家庭收入法》提到农民（不论男女）也是父母保护的受保者（第6条），这意味着他们有享受父母假、父母津贴和缩短工时的权利。不为某类父母假缴纳保险金的妇女或父母有权享受365天的父母津贴（自分娩之日起）。考虑到为数不多的务农女青年和农村妇女无力支付保险金，这一规定是明智的。

62%的务农妇女定期为各种保险纳费：养老金、健康保险、失业保险和产假保险。投保最多的项目是健康保险（89%），最少的是产假保险。纳费参加保险的义务与妇女的就业状况和年龄直接联系：15岁以下、50岁以上者通常不参加保险。

斯洛文尼亚务农人口的教育水平比全国平均水平明显偏低，这一阶层人口的性别差异仍然巨大。79%的妇女最多仅上过小学，只有2.2%的妇女受过高等教育。管理农场的农民主要凭借其从直接工作的经验中获取的知识。女性农民尤其如此，只有8%的妇女是从农业学校的正规教育和各种农业课程中获得知识，而且只有0.3%的女农场主受过高等教育。

表 24：按性别分类的斯洛文尼亚农场总人口和农场主的教育水平（%）

	男女	男	女	男农场主	女农场主
未上过小学	1.1	1.1	1.3	0.9	1.7
小学未上完	4.8	4.0	5.7	9.6	11.6
小学	27.0	21.7	32.0	40.4	65.4
职业学校	25.2	32.3	18.7	31.7	10.6
中学	29.5	28.8	30.2	13.7	8.5
二年制大学	5.6	4.9	6.3	1.9	1.3
四年制大学	6.6	7.0	5.9	1.7	0.9

资料来源：2001年《统计年鉴》和2000年农户人口普查。

第 15 条

法律面前平等

和第二次报告相比无变化。

第 16 条

婚姻和家庭关系

婚姻和家庭关系的法律基础始终没有变化。劳动、家庭和社会事务部正在拟订新的《婚姻与家庭关系法》。

一项重要的革新是，对于那些其父母应支付抚养费但尚未这样的儿童，应给予补偿性抚养费。1999 年法案修正案将“保障基金”更名为“斯洛文尼亚共和国保障和抚育基金”。自那时起，该基金一直负责处理父母拒付抚养费案，在子女权利名下解决父母履行有关义务的问题。在父母不支付子女抚养费的情况下，如果子女的抚养费已按法院终审裁决或法院发布的临时命令议定，或者已与社会工作中心议定，则子女有权获得补偿性抚养费（第 21 条 a）。如责任方连续三个月不支付抚养费，或者不按期支付抚养费，则被视为未付抚养费。此外，子女须为斯洛文尼亚共和国公民，在斯洛文尼亚共和国有永久住所，年龄不满 18 岁，而且子女所在家庭每名成员的平均收入不得超过过去一年国家平均工资的 55%。如果子女是外籍人但在斯洛文尼亚共和国有永久住所，而且国际协议有此规定，或者符合对等条件，则也可享受这一权利（第 21 条 a）。未就业子女获得补偿性抚养费的权利可以延至 15 岁或 18 岁（第 21 条 b）。补偿金额按子女的年龄依法确定，并根据抚养费标准作出相应的调整（第 21 条 d）。2002 年 10 月，斯洛文尼亚共和国政府通过了一项《担保和抚养费基金法修正提案》，目前正按议会的程序加以审议。建议进行的实质性改动是，子女获得补偿性抚养费的权利不再和每个家庭成员的收入水平挂钩，也就是说，即使其家庭每个成员的收入超过前述标准也可获得补偿性抚养费。这样，单亲家庭子女的平等待遇得到了保障，同时也达到了约束拒付抚养费的父母的目的。

2001 年，抚养费基金认可了 658 名儿童享受补偿性抚养费的权利，87 名儿童不符合享受这种权利的条件。截至本年年底，共有 2 330 名儿童获得了总额为 3.08 亿托拉尔（1 339 130 美元）的补偿性抚养费。通过执行作出的决定，子女向其父母索取的拒付抚养费返回基金，金额和基金垫付的相等。到 2001 年年底，基金所有支出款额的回收率是 7.8%（2000 年是 3.1%）。