



消除对妇女一切形式 歧视公约

Distr.: General
15 October 2007
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会 第三十九届会议

第 798 次会议简要记录 (B 室)

2007 年 7 月 26 日，星期四，下午 3 时在纽约总部举行

主席： 戴里亚姆女士（报告员）

目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

列支敦士登的第二和第三次定期报告（续）

本记录可以更正。

本记录的各项更正应以一种工作语文提出。各项更正应在一份备忘录内列明，并填写在一份记录上。各项更正应在本文件印发日期后一个星期内送交正式记录编辑科科长（联合国广场 2 号 DC2-750 室）。

对本届会议各次会议记录的任何更正将并入一份更正汇编，在届会结束后不久印发。



因西蒙诺维奇女士缺席，戴里亚姆女士（报告员）代行主席职务。

下午 3 时宣布开会

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

列支敦士登的第二和第三次定期报告（续）
(CEDAW/C/LIE/2、CEDAW/C/LIE/3; CEDAW/C/LIE/Q/3 和 Add.1)

1. 应主席邀请，列支敦士登代表团成员在委员会会议席就座。

第 7 至 9 条（续）

2. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）说，各政党的补贴是按其在议会的代表比例发放的。已经否决了关于向拥有内部配额的政党发放不合比例补贴的意见，因为这可能导致请求发放其他类型的不合比例补贴，并形成非常复杂的制度。有两种法官提名机制。第一类职务由专业的专职法官组成，是公开招聘的，感兴趣的人士需提交申请。1998 至 2005 年期间，妇女担任该职位的比例上升了 25%。第二类法官须由各政党提名。

3. 虽然根据《公约》第 4 条第 1 款，配额可作为一项暂行特别措施，但是政府没有义务予以实行。列支敦士登政府已采取了一些其他种类的暂行特别措施，倘若这些措施不能达到预期效果，则应考虑其他措施。

4. **Kubik 女士**（列支敦士登）说，目前正在为各级学校制定书籍与教材“媒体手提箱”。她不知道对性别问题具有敏感认识的教科书所占的比例，但有些教科书是苏黎世州出版的，该州在这方面是非常进步的。政府还鼓励教师在教学中传授性别观点。2006 年 3 月 8 日和 2007 年针对 12-18 岁青年举行的关于角色模式的研讨会受到了广泛欢迎，以后将继续开展此类活动。

第 10 条至 14 条

5. **邹晓巧女士**对列支敦士登政府的成绩表示祝贺。她要求提供关于小学、中学等学校的男女毕业率的资料，并想知道义务教育是几年。她还希望获得有关男女教师比例的资料。

6. 报告国应指明，在选择研究领域时是否将采取任何额外的积极措施来消除传统陈规定型观念，现有的各项措施是否产生了任何积极影响。关于基本的职业培训，按照报告（CEDAW/C/LIE/3）第 36 页的内容，看似只有较少领域向妇女开放，她要求清楚阐明这一事实。

7. **Arocha Dominguez 女士**建议，下次报告应载有更多的最新就业统计数字，以便纳入因采取新措施和实行《平等机会法》而发生的任何变化，她还想知道更多关于自营工作者的类别的资料。鉴于 Ritter 先生指出商业部门的规模较小，她想知道女性参与了哪种企业管理活动，她们是否更倾向于在家庭企业而不是更成熟的企业中工作。

8. 第二次报告提到了 1999 年确立的灵活的年度工作时间表，但第三次报告未提及任何后续努力。委员会想知道该时间表对男性和女性的影响，以及这项安排在社会保障等其他领域可对妇女产生多大的影响。最后，她关注地了解到高薪阶层中的薪金差距在扩大，并询问这是否说明存在歧视或者不太情愿提拔妇女的情况。

9. **Saiga 女士**提到，解决工作歧视问题并不需要增加青年妇女的大学毕业配额。重要的是鼓励妇女学习更多非传统性学科，政府也应在这方面开展更多有力行动。委员会想知道政府是否调查了如此之多的妇女从事临时工作的原因，以及她们是否是出于自愿。

10. 她还想知道，正如对问题 7 的答复（CEDAW/C/LIE/Q/3/Add.1）所指出的，为何一半的职业女性

在子女出生后辞职，她还想知道是否进行了一些调查，了解她们是否希望以后再次进入劳动力市场，不论从事全职工作还是临时工作。关于不带薪育儿假，她要求提供资料说明这种休假方式以及父母双方是否通常都能享受最长假期。

11. **主席**作为委员会成员发言，她说工作场所的职业隔离与垂直隔离表明，虽然依法保证平等，但是在就业方面实现事实上的平等还存在一些障碍。她询问，是否对雇主平等对待全职和临时雇员的情况进行了监测；她还想知道大多数临时工是妇女是否是因为无法确保平等待遇以至男性不愿从事此类工作；是否存在处理申诉的渠道。《工时条例》是否也适用于私营部门以及这项条例是如何执行的。是否有任何强制执行措施，如制裁雇主的措施。

12. 为了回应家庭的实际需要，有针对性地为其提供支助，政府对各种社会和政治问题展开了研究，她询问是否可获得任何关于研究成果的资料。《劳动合同法》规定禁止歧视，但仅适用于合同终止，不涉及征聘、薪酬及晋升等方面。还有一部《两性平等法》，旨在保证女性与男性一样平等就业并享有同等待遇。她想知道，《劳动合同法》与《两性平等法》之间是否存在冲突。

13. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）说，列支敦士登实施的是九年制义务教育。虽然最好是纳入更多最新就业统计数字，但因报告时限问题没能做到这一点。关于自营职业以及妇女在其中工作的企业的类型，他提到的企业规模通常较小。仅有少数公司的员工超过了 250 人，考虑到列支敦士登的国土大小，有此规模已经是不同寻常的了。他没有关于不同类别的自营职业的补充资料。

14. 虽然在国家行政机关中不存在工资差距，但妇女的平均薪金低于男子，因为担任领导职务的妇女较少。妇女有 20 周的带薪产假，且父母双方均可享

受三个月的不带薪育儿假。虽然有一半的妇女在子女出生后辞职，但这并非是现行劳动条例所致。

15. **Kubik 女士**（列支敦士登）说，新的《职业培训法》提倡妇女享有平等机会，预计将有助于扩大青年男女选择职业的范围。该部法律还载有各项规定，支助青年妇女或在家工作一段时间后希望重新加入劳动队伍的妇女。《津贴法》也为妇女提供了支助。2006 年在列支敦士登大学成立了一个平等机会委员会以代表妇女表达所关注的问题，该校的女性学生及员工可获得咨询服务并享受儿童保育设施。正在拟定关于性骚扰和性别多样性的规则。

16. 遗憾的是，目前没有关于工资差距的数据，但下次报告中将纳入此类数据。男子的平均薪金较高是因为担任领导职务的男子较多，而且他们更符合资格，尤其是与年纪较长的妇女相比。需要采取积极措施增加妇女在公共行政机构中担任领导职位的比例。

17. 由于女性试图协调其家庭和工作责任，因此从事临时工作的女性的人数很有可能会增加。许多妇女在子女出生 10-15 年后才重新参加工作，最初一般从事临时工作，随着子女年龄的增长其工作量也会增加。已做出各种努力支助这些妇女。根据《平等机会法》，妇女可以申请各种课程和培训方案。已经对妇女重新就业问题开展了研究，以期找到使这一过程更加顺利的方法。提出了关于推动全职工作向临时工作转变的建议，如果出现歧视情况，妇女可根据《平等机会法》提起诉讼。

18. 灵活的工时安排不适用于私营部门。应根据《两性平等法》而不是《劳动法》制裁雇主。2006 年 10 月，政府对议会的问题做出了答复。并且已向委员会提交了关于临时工作和全职工作的数据。根据 2005 年的人口普查，有子女家庭中有 3 000 多名 19 岁以上的妇女从事临时或全职工作。关于在第一个孩子出生后辞职的妇女的人数，尚未获得完整的资

料。在国家行政机构中工作的妇女辞职数量极少。只有极少数妇女继续从事全职工作，大多数妇女减少了其工作量。提供了内部自办的儿童保育设施。

19. 根据 2000 年的人口普查，共有 926 户单亲家庭，所涉人数共计 2 481 人。有 557 名单亲父母，其中包括 490 名女性，其子女均不满 18 岁。关于获得儿童保育设施的问题，2005 年没有在小学或学龄前学校日托的儿童为 147 人。另外还有 140 名儿童在进行临时日托。在回答前次会议提出的问题时，她说，对年龄不低于 18 岁的男女进行的典型调查显示，建立家庭的费用不是导致出生率降低的原因，而是因为其他因素。

20. 许多青年要求获得更多的儿童保育设施以及更好的基础设施。即使已经具备了这些设施，仍然有人要求提供更多的专业儿童保育中心，还要求学校做出更多的积极贡献，包括提供午餐和帮助完成家庭作业。调查的另一项结果显示，需要对男性和女性的角色以及父母的作用开展一次公众讨论。协调家庭生活与工作以及劳动力市场的结构是两大中心问题。社会关于父母身份的态度也非常重要。

21. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）澄清说，在职业培训方面向妇女提供的选择不在少数，但女性做出的选择往往不如男性多样化。在过去 25 至 30 年间，在入学方面也有重大改善，尤其是高等教育。

22. **Ritter 先生**（列支敦士登）说，青年妇女通常选择法律和医学这两门学科，许多妇女开办了律师事务所或诊所，或者从事法律咨询工作。已采取多项措施鼓励妇女在孩子出生后重返工作岗位，新的《津贴法》中也做出了规定，向希望重新就业的妇女提供援助。另一项“软”措施是列支敦士登的非政府组织开展的一个项目，即实行证书制度，承认妇女在家庭工作上花费的时间，以便帮助妇女重新

就业。在家工作也要求发展技能，这种技能在工作场所也是有价值的。

23. **Halperin-Kaddari 女士**说，她对代表团未提供关于男女工资差距的资料表示失望。忆及报告中的数据表明绝大多数高层管理人员和学术专业人员均为男性，她无法相信政府已尽全力解决劳动力市场中的两性分层现象。她询问，根据《两性平等法》，是否有可能强迫私营公司实施平等权利行动措施，她还想知道在同酬方面是否颁布了任何法律，保证工人可以同工同酬。

24. 注意到自 1999 年《两性平等法》生效以来，仅根据该法提出过一次工资歧视索赔，她想知道妇女如何得知自己在工资方面受到歧视，雇主是否有义务提供工资数据。最后，委员会还想知道，有哪些机制可对试图向其雇主提出诉讼的妇女提供援助。

25. **主席**作为委员会成员发言，她说根据《公约》，缔约国有义务确保实际实现平等权利。尽管列支敦士登在平等就业方面实施了多项重大措施，但成效不足，因此政府并未履行其在《公约》下承担的义务。

26. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）同意列支敦士登尚未实现真正的平等。然而，它正在逐步执行《公约》，并将采取进一步措施加快实施步伐。关于所提出的同酬问题，已有一项关于同酬的法律规定来确保同工同酬。

27. **Kubik 女士**（列支敦士登）说，工人没有正式途径来确定是否得到了公正的补偿。他们只能依赖于同事提供的信息。因工资歧视而起诉雇主的妇女可以得到平等机会处、职工协会或妇女信息与联络处（基层）的支助。这些组织提供免费法律咨询，必要时还可提出集体诉讼。关于《两性平等法》规定的平等权利行动，她说，该法的规定对公有和私营

部门同样适用。不过，私营企业在寻求实现平等方面可不受其约束。

28. **imonović 女士**忆及代表团在评论意见中表示列支敦士登正在逐步执行《公约》，她说根据《公约》第 2 条，缔约国有义务毫不延迟地执行政策消除对妇女的歧视，并且必须采取法律措施确保真正实施此类政策。在这方面，她说获得的数据显示妇女的参政情况仍然差强人意。

29. 列支敦士登尚未修正处罚堕胎妇女的法律，委员会在其第 24 号一般性建议中敦促所有缔约国撤销其法律中存在的此类惩罚性规定。因此她想知道，列支敦士登是否将《公约》作为人权文书充分加以利用以使其立法发生必要变化。

30. **主席**作为委员会成员发言，她说妇女的保健需求不仅仅是生殖健康，第 24 号一般性建议，缔约国有义务全面解决妇女保健问题。她询问，列支敦士登是否根据这一建议采取了特别暂行措施满足妇女的保健需求。

31. **Tan 女士**说，即使在列支敦士登这样的富裕国家，单亲父母，特别是单亲母亲以及子女众多但父母中仅有一方工作的家庭也面临着巨大的经济困难。忆及代表团曾表示列支敦士登约有 600 个单亲家庭，她请求证实这一数据，并想知道其中的低收入家庭和接受福利家庭的数量，以及与平均家庭收入相比这些家庭的平均收入。

32. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）同意《公约》未提及逐步实现妇女权利的问题；不过，期望一夜之间就改变这种状况是不切实际的，《公约》第 4 条也承认这一事实。修改法律或者在名义上做出改变是一件事，但最终更为重要的是，旨在实现妇女平等的各项行动要产生实际影响。他证实根据相关法律，堕胎仍然是违法的。不过，以及有相当长的时间没有根据该法起诉某人了。最后，他向委员会成员保

证，列支敦士登将采纳第 24 号一般性建议有关妇女保健问题的建议。

33. **Kubik 女士**（列支敦士登）说，根据社会服务处的统计资料，贫穷的工作家庭数量从 2006 年的 37 个降至 2007 年的 26 个。单亲父母和有工作的穷人获得了各种形式的经济援助和其他援助，其中包括医疗保险补贴、产妇津贴、租房补助以及获得儿童保育和咨询设施。

34. **Schindler 女士**（列支敦士登）答复了所提出的关于妇女特别保健需求的问题，她说，年龄在 17-70 岁之间的女性都有资格获得每五年一次的免费预防性保健检查，并且所有妇女都有资格获得每两年半一次的免费妇科检查。

35. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）说，2000 年的统计资料显示共有 557 个单亲家庭，其中 490 个家庭的户主为女性。最近的数据表明单亲家庭的平均年薪为 62 750 瑞士法郎。租房补助是最能影响单亲家庭经济状况的举措。

第 15 条和第 16 条

36. **Halperin-Kaddari 女士**说，报告并未载有关于《公约》第 16 条的任何说明。由于缺少这部分资料，委员会无法确定列支敦士登是否遵守了《公约》第 16 条。代表团应提供有关约束婚姻与离婚的各项法律的资料。起诉离婚者是否必须说明理由？是否允许所谓的无过错离婚。她还询问，一方配偶的不贞行为是否会对离婚产生影响；离婚的经济后果是什么；如何分割财产；法律如何界定婚姻财产以及婚姻财产中是否包括无形财产，如未来的收益；离婚法中是否规定了赡养费；事实婚姻关系中的妇女是否拥有与结婚妇女一样的权利。

37. **Tan 女士**询问离婚或依法分居对外国妇女及其子女造成哪些确切的后果；对外国妇女及其子女

的居留身份会产生哪些影响；如何分割前配偶的资产。

38. **Belmihoub-Zerdani 女士**说，虽然本报告中没有关于第 16 条的资料，但是列支敦士登的初次报告已对此做出详细说明，她指出管辖婚姻的各项法律符合第 16 条的所有规定，但关于夫妇有权决定生育子女的人数和生育间隔的第 1 (e) 款除外。

39. 虽然本次报告指出，已经把保证所有人都能获得计划生育服务作为公共保健制度的一部分，但合法避孕方法并不属于医疗保险的范围。她想知道，当局是否采取了此类政策以提高出生率，或者事实上这是在歧视妇女。列支敦士登必须根据第 2 条以及第 24 和 25 号一般性建议紧急采取行动，使其计划生育政策符合第 16 条。

40. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）说，他没有说第 4 条不具有法律约束性。不过，该条并未规定缔约国有义务自动实行配额。至于缺少第 16 条有关资料的问题，他说列支敦士登提交初次报告之后，委员会后来并未提出问题。不过，自提交初次报告以来，男女法定的结婚年龄均变为 18 岁，而以前男性的法定结婚年龄为 20 岁，女性为 18 岁。

41. 在答复所提出的离婚问题时，他说，在提出离婚诉讼时不一定要说明理由，退休基金和存款均被视为共同财产。在答复计划生育问题时，他证实列支敦士登尚未把避孕纳入医疗保险的范围，并指出在这方面列支敦士登并非是唯一一个这样做的国家。列支敦士登代表团注意到委员会十分重视第 24 号一般性建议。

42. **Kubik 女士**（列支敦士登）说，关于离婚问题，法律提供了三种选择：基于夫妻双方共同申请提出的离婚；连续分居至少三年后提出的离婚；因不可协调的分歧提出的离婚。夫妻双方也可以只分居，不离婚。关于离婚时财产的分割问题，应将妇女抚

养子女的时间视为一种经济投入，并在分割婚姻财产时给予考虑。

43. 妇女有权向前配偶索要一定比例的养恤金作为不能工作期间的赔偿。另外，婚姻财产被视为共同财产，在离婚时应平等分割。妇女可以依法索要赡养费及子女的抚养费。这些费用的数量应根据结婚时间的长短以及妇女和儿童的年龄来决定。如果男子在家工作，他也可以向前妻索要赡养费。

44. **Schindler 女士**（列支敦士登）说，根据法律，倘若外国人与列支敦士登公民离婚，政府将自动审查其居住许可证。审查时会考虑子女入学等因素。是否撤销居住许可证最终取决于对儿童福利状况的考虑；通常都允许有子女的外国人在列支敦士登居留。

45. **Ritter 女士**（列支敦士登）说，关于事实婚姻，问题在于法律并没有规定什么样的情况构成事实婚姻，目前则听任事实婚姻中的夫妇自行决断。有些事实夫妻采取了与结婚夫妇相同的方法，并缔结了正式合同。值得注意的是，一些私营部门的公司将事实夫妻视为已婚夫妇。

46. **Tan 女士**想知道，如果夫妇俩没有子女或者子女太小不能入学，离婚后外国配偶的居住许可证是否会终止。

47. **Schindler 女士**（列支敦士登）说，通常如果夫妇俩没有子女，离婚后外国配偶的居住许可证即会终止。不过，审查各个案例时会考虑具体情况，子女没有入学的外国配偶也有可能保留其居住许可证。

48. **主席**说，尽管列支敦士登在实现妇女平等方面做出了许多积极的努力，但在参政和就业领域仍存在着问题。令她感到困惑的是，列支敦士登有些人认为未能实现男女平等是因为妇女不希望如此。尚

未实现男女平等是因为社会环境阻碍了平等社会的形成。

49. **Wenaweser 先生**（列支敦士登）承认列支敦士登尚未实现男女之间的全面平等，并表示政府仍然致

力于不加延迟地实现这一目标。尽管列支敦士登有义务实施《公约》，但委员会也有义务在此方面提供帮助，包括确保其结论意见与今天讨论的问题有关。

下午 5 时 10 分散会