



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
18 December 2003
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会 第十九届会议

第 401 次会议简要记录

1998 年 7 月 8 日，星期三，上午 10 时 30 分在纽约总部举行

主席：汗女士

目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

新西兰的第三次和第四次定期报告

本记录可以更正。

对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，于本届会议结束后不久印发。



上午 10 时 35 分宣布开会

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

新西兰的第三次和第四次报告 (CEDAW/C/NZL/3-4 和 Add.1)

1. 应主席的邀请，Lawrence 女士、Morris 女士和 Snowden 女士（新西兰）在委员会议席就座。

2. **Morris 女士**（新西兰）在介绍新西兰的第三次和第四次合并定期报告（CEDAW/C/NZL/3-4 和 Add.1）时说，这些报告的所涉期间为自 1994 年以后，在编写时曾同非政府组织进行过广泛的协商。

3. 她稍微提及新西兰的人口和经济情况之后指出，已对各类主题进行了定期调查，从而有助于分析男子和妇女的相对状况。例如，妇女事务部主办的对时间运用情况的全面调查虽然其全面结果要到 2000 年才可分晓，但是，它将可提供关于无薪活动对经济的贡献和人们如何平衡其社会和经济责任的资料。它还可提供有关毛利人的宝贵的资料。

4. 在国际上受到称赞的 1995 年《家庭暴力法》使妇女有权采取法律行动以保护她们和她们的家人免于家庭暴力之害。减少此类暴力行为是政府预防犯罪战略的一个关键部分。已在大多数的城镇建立了当地的机构间防止家庭暴力网络；1996 年预算已为各类的预防家庭暴力方案提供了 1 170 万美元经费。许多政府机构都正拟订关于对待家庭暴力的受害人和行凶者的更好的方法，预防暴力现已成为学校的保健课程。已在新西兰人权委员会内设立了一个新的妇女专员职位，由该专员每年汇报在妇女行使人权方面所取得的进展。

5. 关于就业，新西兰境内妇女平均收入约为男子平均收入的 80.5%。为了缩小此一差距，政府将会采用许多方法，其中包括改善数据的收集和分析、雇主教育和各类旨在增强妇女的参与劳动力、资格和培训的方案。为了向私人雇主树立一种正面的典范，政府已经统一了小学和中学教员的薪酬制度，从而大幅度增加了多为女教员的小学教员的工资，并且使旨在支助

改变雇主态度的工作的平等就业机会信托基金的供资率倍增。新西兰的妇女已证明在商业界成就非凡，而且已获得新建的支助网络的帮助。

6. 比以前有更多的妇女参加了公共生活。政府的培训董事倡议包括为未来的公司董事举办的讨论会以及为希望担任法定董事会董事的妇女举办的介绍性课程。参加者中有四分之一以上均为女性毛利人。

7. 改善妇女和家庭的主要倡议包括采用六岁以下儿童免费非专科医疗制和性健康与生殖健康战略。《保健和残疾服务消费者权利法》规定，此类服务的利用者有权享有免于歧视、胁迫、骚扰及性剥削、财物剥削或其他形式剥削的自由。从 1998 年 12 月开始，将向 50 至 64 岁之间的妇女免费提供每两年一次的乳房检查。

8. 新西兰严格的检查制立法规定，专家意见可决定影片、录像带和出版物分级方面哪些是合法的，哪些压制了民权；这都是为了保护人权。此外，已屡次成功地起诉了利用因特网买卖色情制品和儿童色情制品的犯罪者。关于司法制度，正在进行的一项计划涉及应当如何使法律服务更便利妇女。在财产权利方面，议会目前正在审议《夫妻财产制修正法案》和《同居关系（财产制）法案》；第三次和第四次定期报告的增编（CEDAW/C/NZL/3-4 和 Add.1）对这两个法案已有所叙述。

9. 新西兰在女性军人方面的对公约的保留依然适用，但是，武装部队中女性军人的职业发展机会已有所改善，而且预期会取得进一步的进展。此外，武装部队正在致力于防止性骚扰和确立一种组织上的平等文化。关于有薪产假，新西兰对公约的另一项保留亦仍然适用，但是男女都有权享有无薪育儿假。现行法律规定，妇女享有的一项权利是能够商量获得时间上灵活的假期，包括利用其他的带薪假条款。因为许多妇女都不知道她们的育儿假权利，所以新西兰的人权委员会正在编制关于怀孕女工的权利的资讯。此外，新西兰按照公约第 11 条第 2 款(b)项，规定了附有取代薪金的所谓“等值社会福利”的产假。例如，

普遍福利制度涵盖了同生产子女相关的一切医药费用，而且许多家庭都有资格获得各类金钱补助。此外，在本报告所述期间内，许多私人公司都实行了有薪育儿假制，以期留住其最能干的女性工作人员。

10. 关于收入支助，1996 年经济合作与发展组织（经合组织）的一份研究报告指出，新西兰对单亲父母的支助已等同于或超过了经合组织的平均数；而且，它向老年妇女提供的收入支助办法在经合组织成员国中是最好的之一。单亲父母有权获得收入保护福利，此项福利越来越附有旨在协助单亲父母获得就业、教育或培训的措施。

11. 1996 年《社会保障订正法》增多了鼓励受益人寻找工作的办法，同时亦保持对真正有需要的人的支助。政府 1998 年预算已拨款支助推行一种以关于有薪工作是个人经济和社会独立的关键因素的构想为基础的大异于旧福利方针的着重工作的福利政策。从 1999 年开始，新的必须工作义务应对接受寡妇与家计福利金的人适用，即规定最年少的子女为 14 岁或 14 岁以上的单亲父母应设法寻得全时就业。只有六人因为不符合工作准则而受到惩罚，因为许多女性受益人都豁免了工作准则，而且大多数未找工作的受益人都因为生病或缺乏托儿服务等理由而享有豁免。政府已为今后三年的子女照顾津贴拨供了额外的 3 100 万美元，包括向女子女为 5 岁至 13 岁的上班父母提供放学后托儿津贴。

12. 新西兰的报告载有关于托克劳的一节，但未提及库克群岛或纽埃，因为后二者为自治国家，自行负责承担和履行其本身的国际义务。新西兰正在致力于协同联合国秘书处一道设法确定如何才能最妥善地实现它们希望自行参与人权条约机构的愿望；新西兰准备随时都将协助这两个国家履行其报告义务。

13. 至于会前工作组的报告（CEDAW/C/1998/II/CRP.1/Add.1）内载的问题，她在答复问题 3 时解释说，《人权法》适用于关于就业、进出公共场地、货物和服务的提供、住宿、教育和性骚扰与种族骚扰的一切政府、公共机构、私营组织与个人的活动。它禁

止间接歧视，其定义为因为任何一项非法的原因而导致对某一个人或某一群人的差别待遇后果的任何行为、做法、要求或情况。

14. 关于问题 4，她说 1990 年《民权法案法》和 1993 年《人权法》都旨在履行国际义务；因此，在履行时必然应提及相关的国际文书。惠灵顿地区服务委员会诉 Tangiora（1998）案的判决载有一项原则性规定，即必须用符合新西兰的国际义务的方式来理解法律。此项原则后来已由 Quilter 等人诉检察总长（1998）案的判决加以引证，该案法院在判决中认定《民权法案法》内的歧视的含义时，除其他外，曾提及人权委员会讨论公约的情况。早在 1977 年，新西兰的一所法院在否定教育部在给予男性和女性教师的可偿还的搬迁费方面的歧视性条件时曾提及《消除对妇女歧视公约》。

15. 高等法院在北部地区卫生署诉人权委员会（1997）案中曾依靠公约解释新西兰 1990 年《民权法案法》和 1993 年《人权法》。新西兰的法院尚未就有薪产假形成任何判例法。已采行了一些宣扬公约的举措；非政府妇女组织在报告进程中所表现的高度兴趣表明了对公约各项规定的极高的认识程度。

16. 关于问题 5，她说《人权法》载有关于歧视的特殊定义；在拟定对间接歧视的理解时，主要的参考依据为《人权法》，而非公约第 1 条。

17. 她在答复问题 6 时解释说，除非另有法律授权，政府的所有政策都必须符合《人权法》。部门首长应负责确保政府政策和做法都符合《人权法》，而且都没有因为性别、婚姻状况、宗教或宗族信仰、肤色或种族上的理由而进行歧视。从 1999 年 12 月开始将会增列下列新的此类理由：残疾、年龄、政治意见、就业状况、家庭现况和性的取向。司法部长已发出了关于本主题的指导通知，将会向公共部门各机关提供关于《人权法》及人权原则的培训。

18. 她在答复问题 7 时说，关于时间利用情况的调查将可提供关于男性和女性用于日常各类活动的时间数量的数据。其目的是为了显示女性的无薪酬工作对

经济的贡献的幅度，并且表明在哪些领域会发生公私职责之间的冲突。将来的政策包括设法解决对毛利族妇女和非毛利族妇女调查后所得知的时间利用上的任何差异。这些政策还将设法处理女性和男性在保健服务、交通和民防等领域内的任何差异。这些数据将用于证实一些假设，包括妇女愿意在家中和社区中提供照应服务；这些数据将有助于查明哪些领域仍旧存在着歧视情况。

19. 她在答复问题 8 时说，1998-1999 年期间妇女事务部预算的 40% 左右都用于拟订战略性政策，包括使性别问题分析纳入主流方面的工作。已要求政府各部门必须就有关妇女经济和社会地位的一切问题同该部进行协商；已鼓励政府各机关都将性别问题分析纳入其政策和方案的拟订。

20. 她在答复问题 9 时解释说，2000 年一贯性项目的规模同该项目的所得到的成果不成比例，因为只查出对《人权法》的次要的违背情事。政府已明确指示，行政机关必须奉行 1993 年《人权法》的所有原则。

21. 关于问题 10，她说劳工部利用各种不同的工具，包括免费电话、小册子和一个因特网网站提供有关就业权利和义务的资料。1995 年，妇女事务部分发了关于处于有薪就业中的妇女的权利的两种小册子；这些小册子已广泛地公布了。教育部和人权委员会拟定了教育机构的准则；委员会则提供包括国际协定（包括《公约》）下新西兰公民权利在内的人权问题的培训。接受适当培训的还有一些特定的对象，包括毛利人、太平洋和其他族裔群体。《公约》尚未被译成英文本以外的语文本。

22. 她在答复问题 11 时说，基于家庭状况的歧视是 1993 年《人权法》采用的“新理由”之一。因此，受雇人可以向人权委员会控诉司提出关于基于家庭状况的歧视的控诉案。政府意识到有些个人雇用合约载有保密条款，致使受雇人难以确定他们依照 1972 年《同酬法》是否可以胜诉。然而，有可能在未违反《隐私权法》的情况下泄漏了薪酬细节，因为相关资料不是该法范围内的个人资料。

23. 尚未废止《意外赔偿计划》；所有的新西兰人在意外赔偿方面都享有 24 小时权益。

24. 劳动力市场趋势和职场发展均由劳工部工业关系局加以监测。数据是按性别分列的；各项政策是按照调查成果制订的。

25. 最后，关于问题 12，她解释说，据报仅仅发生攻击一件某一族裔群体的一名妇女的事件；没有证据证明这是出于她的性别。

26. **Lawrence 女士**（新西兰）在答复问题 13、14 和 15 时说，《人权法》第 73 条规定，为了确保平等，可对某些群体采取特别措施。该法第 61 和 63 条规定，出版威胁性的、漫骂式的或侮辱性的文章或广播同类的节目都是违法的，使用打击人的或有敌意的视觉材料和行为也都是违法的。

27. 将残疾补助责任从社会福利部转移至保健经费筹供局有助于减少残疾妇女和非残疾妇女之间的不平等。1996 至 1997 年期间，到家服务的经费以及支助职业与提供设备所需额外经费都增加了 35%。向老年人增多服务尤其有助于女性，因为残疾随着年龄增长而更为严重，而妇女比男性长寿。

28. 政府承认并支持新西兰族裔协会联合会这个由具有不同文化和族裔背景的人组成的全国性机构。该联合会就事关协助移民前来新西兰定居和促进族裔间的和谐的措施，定期提出咨询意见。1990 年至 1998 年期间，该联合会从彩票彩金委员会收到了合计为数 158 166 新西兰元的赠款。

29. 她在答复问题 16 时说，可以将按照《人权法》第 73 条采取的措施称为肯定行动或积极的差别待遇。旨在改正保健、就业和培训领域内的不平等现象的政府方案包括许多特别是为了帮助妇女的措施。协助失业妇女的方案包括为寻求重回有薪就业的妇女举办多种工艺课程、旨在鼓励雇主征聘妇女的女性学徒计划以及旨在鼓励妇女经受训后担任在传统上妇女任职者不多的职业的课程。

30. 她在答复问题 17 时说, 2010 年之前的公共事务公平就业机会政策旨在透过以程序公正为基础的容许公平就业和公平就业机会的组织文化来消除就业方面不公平的歧视。数字上的目标并未列入, 因为它们会被视为配额。新西兰的公平就业机会方针所依据的是才干观念。在 2005 年之前将定期监测公平机会政策的业绩。

31. 关于问题 18, 她解释说, 在新西兰境内如果基于性别理由而歧视来自任何文化或族裔的妇女应构成违法行为, 受害人可通过司法制度寻求补偿。政府因为认识到关于妇女社会地位的意见极为分歧, 所以为了表明女性和男性在所有各种文化中的平等已建立了立法架构并已采行了一些倡议以任命毛利族妇女担任政府机关和委员会的职位及关键决策者职位。它向包括太平洋岛屿居民和少数民族在内的受影响社区提供了适合其需要的防止家庭暴力方案。国家教育制度在对抗陈规定型态度上应发挥重要的作用; 课程应力求强调无性别歧视并须顾及教材的性别均衡。

32. 她在答复问题 19 时说, 自从《家庭暴力法》于 1996 年开始生效后, 已有 13 702 件申请保护的案件和 10 525 件申请临时命令的案件; 已签发了 6 880 项最后命令。家庭暴力事件的施暴者必须参加特别复健方案。即将开始实行已核准的援救儿童方案。每个月几乎都有 100 人被介绍至备择的人身保护方案。目前正在评价该法的运作情况。申请参加该法下的复健方案的人之中计有 48% 为新西兰白种人, 24% 为毛利人, 8% 为太平洋居民。该法规定了毛利人和太平洋居民特别方案。太平洋居民中的妇女似乎不象其他群组那么会利用该法提供的设施; 已经开始为太平洋岛民方案的提供者举办一系列的讲习班。卫生部为处理家庭暴力的保健人员拟订了一些准则。

33. 关于问题 20, 她说, 劳工部所提供的关于就业权利与义务的资料包含有关于免于性骚扰的保护的资料。关于预防和处理职场的性骚扰问题的准则已经制定了; 妇女事务部已编制了一种载有性骚扰问题资料的女性员工使用的手册。大多数的学校和高等教育机

构目前都制定了处理性骚扰的政策并且正在增加对已有的培训设施的利用。

34. 她在答复问题 21 时说, 学校的保健教育课程大纲包含有一种备择的性教育方案; 新西兰除了 2% 的学校之外, 所有的学校都已将性保健和生殖保健列入了它们的保健教育方案。并无特别的资料说明性别陈规定型问题方案的影响。关于问题 22, 她说, 尚无新数据显示出男子对分担家务的态度的变化。

35. 新西兰刑法中已有各种条款可以涵盖许多可称为“贩运罪”的情事(问题 23), 特别包括买卖奴隶、绑架、诱拐妇女或女童和诱拐 16 岁以下的儿童。1995 年对《刑法》的修正案规定, 组办或促销儿童色情旅游的行为应为刑事犯罪。正在致力于使卖淫行为不再是犯罪(问题 24), 正在编制相关的法律草案。从事妓女工作的女享有与任何其他妇女相同的权利(问题 25)。

36. 关于问题 26, 似无有力的法律上的理由可阻碍消除一切形式的贩卖妇女和剥削妇女卖淫收入。经营淫媒业是《刑法》上的犯罪行为, 靠妓女收入为生或经营妓院亦然。消除此类行为的实际困难在于事实上此类弱势妇女可能是在文化上处于孤立而且不懂英文的前来我国的陌生人。1997 年内并无记录证明有新西兰人参加或组办了前往外国的儿童色情旅行(问题 27)。

37. 至于问题 28, 1961 年《刑法》将强奸罪界定为是更为广泛的性侵犯罪行的一部分。1995 年内已举报的性侵犯罪案共计有 1 155 件, 其中包括强奸案 686 件, 1996 年内已举报的性侵犯罪案共计有 1 287 件, 其中包括强奸案 819 件。对于受害人伤害, 并无单行的赔偿计划。1992 年《意外复健和赔偿保险法》并未包括赔偿痛苦和精神上的创伤; 相反, 它规定了一种以保险为基础的计划, 以提供赔偿和使犯罪被害人, 包括强奸罪被害人康复。得命令犯罪者赔偿被害人, 法院可命令将所判处的罚款中的一部分给予被害人。

38. **Morris 女士**(新西兰)在答复问题 29 时说, 妇女在过去五次大选中已赢得越来越多的席位, 但是,

不明确的是不知道这个倾向是否出于比例代表制。1993 年议会中女议员占 21% 的席位；她们现在占 30%。男子和妇女间的参加投票者人数差别并不大。关于问题 30，她说，议会女议员中计有 16% 为毛利人。议会有一名亚裔女议员，但无来自太平洋岛屿的女议员。

39. 公共服务部门女雇员的减少（问题 31）正反映出 1991 年至 1997 年之间公共服务部门工作人员的整体减少。公平就业机会立法范围内的来自族裔群体的女雇员所占比例依旧相当稳定：总人数中的毛利族妇女占 6% 至 7%；太平洋岛屿妇女则占 2% 至 3%。

40. 她在答复问题 32 时说，并未保存关于政府任命的女性人员种族背景的统计数字，但是，在国营公司各董事会任职的 169 名男性和女性董事中计有 24 人自认为是毛利人。女性董事所占比例为 22.5%。最近一次的对私营和公营公司董事会的调查显示女性董事占 10.1%；46% 的公司至少有一名妇女担任董事。

41. 担任公职人员和政界人物中的妇女和其他就业妇女均可享有诸如托儿和放学后照顾之类的支助服务（问题 33）。新西兰议会中就设一所托儿所。大多数地方政府机关在安排会议时间时都会照及负有家庭责任的妇女的方便。

42. 她在答复问题 34 时说，并没有正式评价纪念妇女投票权一百周年的活动；但是，1993 年底时，所公布的一种手册说明了同百周年有关的 500 个项目，而且许多政府部门都提供了仍在进行中的教育津贴。

43. 关于问题 35，她说，在共计 303 名外交人员中计有 114 名女性人员；在外派的共计 141 名外交人员中计有 54 名女性人员。外交人员中计有 12 名毛利族妇女，其中二人已外派；另有 4 名太平洋岛屿女居民，其中二人已外派。女性外交人员中有五人来自其他族裔群体，其中一人已外派。外派的行政事务工作人员中包括 36 名妇女。

44. 她在答复问题 36 时说，申请担任外交和贸易部的政策官员职位者之中大约有 50% 为女性；在过去五

年中，全部按才干标准获得征聘就任的妇女所占百分比已从占 47% 增加至占 70%。该部征聘女性候选人的方法包括：向毛利族妇女和太平洋岛屿女性居民提供奖学金、女性官员前往各大学访问、在该部的征聘资料中公布女性官员的简介以及实行诸如工时灵活制和偿还托儿费用制等“有利家庭生活”的政策。妇女经常担任外派代表团团长或担任此类代表团的专家顾问。一位新西兰妇女最近已被任命为联合国驻塞浦路斯特派团团长。妇女事务部提请够资格的妇女注意政府间机构出现的空缺并且鼓励征聘来自非政府部门的人士参加政府出席国际会议和国际谈判的代表团。

45. 关于问题 37，她解释说，经过 1992 年的组织结构审查之后，教育部妇女和女童事务科的职能已合并成为该部的核心政策职能。目前已由此类领域内的政策分析员负责处理女童和妇女教育成果，以期提供一种更加有的放矢的性别观点。

46. **Snowden 女士**（新西兰）就问题 38 指出，接受幼儿教育的五岁以下的毛利族儿童之中计有 48% 为女童。1990 年至 1997 年之间，参加幼儿园活动的毛利族儿童人数增加了 34%。已制定了为期三年的导师方案；一些新的中心的经费已由资本发展基金提供。幼儿发展股为了协助家庭利用正规的幼儿教育，已组成了家长小组和支助网络。它还为太平洋岛屿儿童设计幼儿教育中心。1992 年至 1997 年之间，此类儿童的人数已增加了 15%。迄今已有 40 所此类的中心已获得执照。

47. 关于涉及到由现有方案或国家支助机构协助的儿童人数的问题 40，她指出，已向委员会提交了一套完整的统计数字概况文件。

48. 关于间接歧视问题，她说，政府并不雇用幼儿教育工作人员；它也未曾制定薪金表或雇用条件；它也不预计将会在就业市场上采取干预政策。

49. 关于供资问题，她强调各中心、方案和服务处只要符合发照要件就必然可从国家取得经费。在许多情况，此类供资的数额远超过来自募款所得的资源。所

有获得执照的幼儿服务处都由教育审查厅加以审查。幼儿发展股负责管理每年发放补助金给 700 个社区游艺小组和太平洋岛屿语文小组。

50. 她在答复问题 41 时说，新西兰包括男女平等观点的课程提供了一种一贯的框架，有助于肯定一切学童的教育需要和经验的学习和评估。由教育审查厅负责监测国家课程说明和国家教育准则的执行情况。

51. 关于涉及到具有高级资格的妇女的工资和就业情况的问题 42，1996 年的人口普查结果显示，至少拥有学士学位的妇女中计有 57% 已担任全时职务，而学历相同的男子则为 75%。在年龄为 15 岁和 15 岁以上的人口之中，女性和男性已全时就业者分别计为 34% 和 60%；拥有学位的妇女之中计有 12% 每年收入为 50 000 美元以上，在男性则为 46%；在 1996 年全体大学毕业生之中，女生占 51.5%。

52. 关于涉及到工业培训组织中男女学员不均等问题及平权行动政策的问题 44，她提到了合并的国家报告（CEDAW/C/NZL/3-4）并且指出已经采行了许多政策和倡议。想要获得工业培训组织的地位的各组织必须承认在此类方案中的女性学员仍有待增加。一些项目和培训方案均可获得经费支助和政府津贴；已制定了旨在增多参与培训的妇女人数的各项战略。

53. 关于少数民族妇女的教育成就和就业前景问题（问题 45），她说，同欧洲来的妇女相比较之下，毛利族妇女和太平洋岛屿妇女的失业率比较高，这是因为后者的资格水平比较低。但是，同欧洲来的妇女相比较，其他族裔群体的妇女虽然资格水平比较高，但却处于失业率较高的情况。

54. 关于问题 48，她说，培训机会方案的女性毕业生中已有 35% 直接获得了全时就业机会，6% 已接受非全时就业机会；12% 继续接受某种形式的培训。

55. 她在答复问题 51 时说，所采行的旨在增加妇女参与一切级别的高级职位的举措大都专注于协助雇主履行其平等就业机会义务。正在进行的举措包括为董事会订约获得特定的平等就业机会培训和支助服

务。教育审查厅年度报告载明了学校所采行的特别举措。

56. 关于问题 52，她说男子越来越愿意分担育儿责任，而且愿意加入自愿性的游艺小组和教育方案。某些父母从专业上协助进行幼儿教育，而且此类培训已获得若干项课程支援。是否承认过去的经验，须视提供培训者而定。幼儿教育指导文件是国家课程说明，其中促进形成了一种不分性别、残疾、年龄、族裔或背景的公平学习机会环境。

57. 她在答复问题 53 时指出，调高学费似未损及妇女参与高等教育研究。1997 年，学生贷款计划向 54 203 名女生和 48 323 名男生提供了贷款。她提请注意新西兰代表团提交的一种表格，其中开列了按性别、年龄和族裔群体分列的偿还贷款细节内容。

58. **Morris 女士**（新西兰）论及问题 55 时说，已指明毛利族和太平洋岛屿居民和妇女均为应优先获得资源的群体。向委员会提出的报告（CEDAW/C/NZL/3-4）内载有关于改善少数民族妇女在劳动力市场中的处境的措施的细节。

59. 基于性别理由的不构成歧视的待遇的例子包括雇员必须在雇主提供的房舍中睡觉以及只提供单一性别使用的食宿。

60. 她在答复问题 56 时说，1991 年《就业合约法》是为了促进一种有效能的劳动力市场，而且载有特别是有关结社自由、个人冤情和雇用合约谈判的规定。该法的基础包括有助于灵活的劳动力市场做法的最起码的立法守则和防止歧视条款。

61. 关于问题 65，目前尚无关于提供托儿设施的雇主所占百分比的精确估计数。1994 年的一次调查显示，合格父亲中有 43% 已请了育儿假。大约有 82% 的男子可被视为已请了多达两星期的陪产假，尽管他们不承认这是育儿假。

62. 关于问题 66，数字显示妇女越来越认为自营职业是一种可行的替代出路。1996 年人口普查结果显示，自营职业妇女每周工作 31 小时，而自营职业男子则

为 45 小时。职场内协助妇女的类似政府措施支持走自营职业路线。尚无关于全球化对自营职业的影响的最后数据，但是，已经明确的是这为服务业部门内的妇女或操作尖端通信技术的妇女提供了机会。

63. 她在答复问题 68 时说，妇女事务部无权实施旨在终止薪酬不平等的政策。已经确认“价值可比工作同等报酬”原则是解决薪酬不平等问题的方法之一。

64. 关于问题 69，她指出，报告（CEDAW/C/NZL/3-4）内在第 11 条方面已载明了若干针对妇女的重大就业倡议。此外，由于充分意识到想要参加或重回劳动力队伍的妇女的特别需要，所以已在执行一些旨在提供个别协助的重要方案。

65. 关于问题 73，她说，新西兰为了向最贫穷者提供财政援助，已在采行社会政策方案的同时亦采行了基础广泛的所得税低税率制度。历届政府都采行了各种不同的一揽子援助办法，向有受抚养子女的低收入和中等收入家庭提供补充收入和津贴。

66. **Lawrence 女士**（新西兰）在论及问题 74 时概述了政府为了处理家庭特别需要和包括保健费用在内的额外费用所采行的若干项措施。透过收入支助制度提供的涉及保健的政府措施包括未婚孕妇疾病补助金、残疾与残障儿童津贴以及税款抵减。

67. 关于涉及到毛利人预期寿命的问题 75，她提及概述了毛利族儿童的保健危险因素的书面答复。政府即将提交它的《儿童保健战略》，该文件涵盖了所有的儿童保健与残疾支助服务，并且专注于毛利族儿童和太平洋岛屿儿童、最需要保健和残疾支助的儿童及来自处境极度不利家庭的儿童的需要。

68. 已建立了一些其他的机制，包括旨在改善穷人保健、福利和教育前景的跨部门倡议；专科心理健康服务及预防自杀战略以及禁止抽烟倡议。

69. 关于农村妇女保健服务问题，她说，政府资助的私营保健和残疾服务提供者所提供的服务项目并未减少。由于订约上的改变，已导致约请私营提供者取代过去的公立医院提供政府资助的保健服务。

70. **Morris 女士**（新西兰）在答复问题 86 时曾提请注意该报告（CEDAW/C/NZL/3-4）内关于第 13 条的所提供的统计数字，这些数字显示享有正面的教育、就业和保健结果的妇女的人数已有所增加。

71. 最后，关于问题 90，她指出，正受到关注的是包括助产士和实习护士在内的农村工作人员一揽子就业事务的培训、征聘、奖励和其他事项。

下午 1 时散会