



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
8 May 2007
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

会前工作组

第三十九届会议

2007年7月23日至8月10日

对关于审议第二次和第三次定期报告所提议题和问题清单的答复

列支敦士登

一般性问题

1. 请提供资料说明第二次和第三次定期报告的编写情况，包括参与编写的政府部门，参与的程度以及这些报告在提交委员会以前是否提交给议会审议。

外交部负责协调编写这两个报告。外交部负责从各有关政府部门收集相关资料和说明。大部分的内容由机会平等办公室负责。参与的其他政府部门包括移民和护照办公室，职业训练办公室，公共卫生和国家警察办公室，教育办公室，社会事务办公室，以及经济事务办公室。还从法院和检察官办公室获得资料。政府通过了这两个报告，随后并登载于列支敦士登的官方门户网站。这两个报告并没有分别提交给议会。两个报告提交给委员会将提请议会注意，作为政府向议会提交问责报告的一部分。

根据委员会的建议，编写第三次定期报告时也包括了非政府组织的情况。现由 17 个组织组成的列支敦士登妇女网络的所有成员都受邀提出它们的说明。其中有五个组织利用了这个机会。这些说明都已经翻译并提交给委员会秘书处。



法律问题和体制机制

2. 虽然列支敦士登已经撤销对《公约》第 9 条第 (2) 款的保留，但仍然维持其对《公约》第 1 条的保留。该条涉及列支敦士登《宪法》第 3 条规定的义务。请说明是否正在采取任何努力，审查这项保留，以期撤销这项保留。

第 3LV 条 (旧的和经订正的条文) 对继承列支敦士登王室的王位做出了明确规定，王室的法律对摄政和王储的法定年龄以及任何监护安排做出规定。因此，就国家秩序这些方面的安排而言，国家承认王室的自主权。

关于王室的法律，是自主结合的法律。是国家立法以外的法律根源。国家法律与王室法律涉及国家方面的内容之间的关系，必须从列支敦士登大公国双轨制这个角度来衡量。由于国家的双轨制，王室自主的法律规范对国家产生的影响 (即第 3LV 条)，需要获得议会的同意，并且必须将相关的决议，包括王室法律的有关条款，予以公布。

根据现行的理论，1921 年制定的《宪法》核可并通过了当时生效的王室法律，王室法律涉及的范围包括第 3LV 条规定的事项。因此，它们形成列支敦士登法律秩序的组成部分，从法律上讲是有效的。

关于王位的继承，王室法律 (列支敦士登法律公报 1993 年第 100 号第 12 条) 载有具有百年历史的直系长从嗣继承的规定，按照这项规定，列支敦士登王室最老的一支的长嗣继承王位。这项规则自 1606 年以来一直有效，根据上述通过的法律，自 1921 年宪法制定以来它已经成为列支敦士登法律秩序的组成部分。

3. 请澄清机会平等办公室和两性平等委员会之间的关系和分工。

作为政府永久咨询机构，两性平等委员会负有以下责任：

- 就关于男女平等的措施拟定它自己的建议或提案，并提交给政府。
- 在政府各部提出的影响到列支敦士登男女平等的立法提案的协商过程中，提出说明。
- 应政府或个别的政府部门的要求，拟定说明。
- 通过对委员会的工作和有关男女平等的课题或活动提出报告，联系民众。
- 注意在列支敦士登有关男女平等的发展，监测已采取的各项措施，并就此向政府提交定期报告。

《两性平等法案》列举了机会平等办公室关于男女平等领域的各项职责如下：

1. 机会平等办公室促进在生活的所有领域实现男女平等。它鼓吹在法律上和实际生活中实现男女平等。

2. 为此看办公室特别进行以下工作：

(a) 向政府当局和私人提供有关两性平等问题的建议；

(b) 联系民众；

(c) 进行研究并向政府当局和私人提出适当措施建议；

(d) 协助国家政府制定有关两性平等法律；

(e) 与公营和私营机构合作，推动提高妇女地位的方案，制作产品，并参与各种项目；

(f) 审查根据第 16 条和第 17 条提出的补助金申请，并监测提高妇女地位方案的执行情况。

3. 根据第 2(a)到(c)段，机会平等办公室独立执行其各项职责。

因此，两性平等委员会负责的领域与机会平等办公室在男女平等方面的职责不同如下：两性平等委员会不向政府当局和私人提供建议，它与民众的联系有限，它不进行研究；它不制定提高妇女地位的方案，它也不审查根据机会平等法案提出有关补助金的申请。与机会平等办公室相反，两性平等委员会不执行它自己的项目。委员会与机会平等办公室协商提出项目，但执行项目的职责由机会平等办公室承担。此外，协商程序说明以及类似的文件，如果可能，则共同起草并提出。

4. 请说明作出了何种安排，以确保机会平等办公室任务扩大不会削弱消除对妇女歧视方面的工作。

如第三次报告所述，把两性平等办公室扩大为机会平等办公室的出发点是认识到，促进机会平等涉及到各个领域和办公室。把所有与机会平等有关的任务集中在一个办公室，行政当局可公正处理这种情况以及不同领域内的歧视的相互影响。关于促进两性平等问题，合并这些专题领域的优势是可更好认识且处理对妇女的多重歧视。

在机会平等办公室，这些专题领域划分为两性平等、移徙、一体化、社会歧视、残疾和性取向：

- 机会平等办公室配置有等同于全职的 2 个职位，1 个留给两性平等领域。这符合以前的两性平等办公室的人员配置水平。该职位由办公室两名工作人员分担；

- 一名工作人员的工作量为 40%，此工作人员专属于两性平等领域；
- 另一名全职工作人员工作量的 60%用于两性平等，另 40%分配用于残疾、性取向和办公室管理领域；
- 移徙、一体化和社会歧视领域主要由承担 60%工作量的工作人员负责。

机会平等办公室工作人员保持工作记录。工作记录使其能以半小时的递增精确记录所开展的工作。这一工具旨在核实用于各专题领域的时间。

可能于 2009 年审查扩大的机会平等办公室和两性平等委员会的新的组织结构和承担的责任。对办公室的计划评价还将提供两性平等领域当前重要意义方面的信息。

就业以及工作和家庭生活的协调

5. 请说明为降低各部门的妇女失业率正在采取何种措施，以及这种措施的影响。

关于提高失业妇女在劳动力市场就业机会的劳动力市场措施，主管的经济事务办公室奉行以需求和需要为导向的办法，对每个人的需要进行评估，以便可采取适当措施。尽管这意味着没有专门向妇女提供制度化方案，但这一办法全面考虑了妇女的需要。此外，还确保可个别审查所采取措施的效力。不能排除的一点是，今后会专门开展妇女方案，前提是，求职者有需求且可借此提高对受影响妇女所采取措施的效力。

还值得注意的是机会平等办公室向那些在家中工作一段时间后计划再从事职业的妇女提供的援助。¹

6. 第三次定期报告介绍了列支敦士登提供托儿设施的情况。还采取了其他什么措施，使妇女能够兼顾家庭与工作并从事自己的职业？

临时工作指令。2006 年，关于临时工作的第 1997/81/EC号指令纳入列支敦士登法律予以执行。由此产生的立法修正案²提出促进临时职位以及家庭和职业的兼容性。《民法总则》现明确规定，雇主需考虑全职雇员提出转为临时工作和从临时工作转为全职的申请。应促进临时雇员获得管理职位和接受职业培训，且促进职业调动（见《民法总则》第 36a条）。修正案还明确规定，临时雇员待遇同与之相当的全职雇员（《民法总则》第 8b条）。

¹ 见 CEDAW/C/LIE/3 第 2 部分，第三节，第 11 条。

² LGB1，2006 年，第 46 号。

巡回展“兼顾家庭与职业”等提高认识活动使弹性工时模式很受私人雇主欢迎。

2006年11月，发起了“两性平等有利”活动，旨在提高雇员和雇主对《机会平等法》的认识。活动的一个主题是禁止歧视临时雇员。

2006年5月17日，议会提出请政府调查不同的社会政治问题，以便为家庭制订符合其实际需要的有针对性支助。有些问题涉及如何提高家庭和职业的兼容性。对该要求的答复预计年底前提交给议会。

作为列支敦士登积极参与的欧洲全民机会平等年的一部分，列支敦士登正计划举行一个关于工作场所机会平等主题方面的会议，会议部分时间专用于工作场所的两性平等问题。

国家行政管理。1999年，国家行政管理机构通过了一项《工时法》。³ 该法列出了国家行政管理机构的几种可能的工时模式。所有工时模式都基于弹性工时制。在工作程序许可的情况下，在分配工时的时候尽可能满足雇员的个人需要和愿望。提出的工时模式有以下几种：

- (a) 工时一致、规律的全时就业；
- (b) 年工时模式，根据该模式，下一历年年工时总数固定为雇用合同中商定的工作量的70%至105%；
- (c) 非全时就业；
- (d) 分担工作，根据该模式，两个或两个以上人员分担一个职位。

在国家行政管理机构中执行《工时法》。总的说来，与其它雇主相比，国家行政管理机构提供很多临时职位，大多数这些职位由妇女担任。截至2007年3月31日，国家行政管理机构雇用了865名工作人员，其中228人做临时工作。这些临时职位中有181个职位由妇女担任。如果与雇用办公室达成协定，则因生孩子希望减少工作量的工作人员通常可得到许可。近年来，越来越少的妇女在生育第一个孩子后完全放弃职业，只有非常少的几个人继续全职工作。大多数妇女在生育第一个孩子后把工作量减到了50%至80%。这一趋势无疑得到了提供的行政机构内部儿童保育设施的支助。

日间学校结构。政府2006年5月17日的决议通过了关于“日间机构——日间学校”的措施。政府计划与各市镇合作，在原有地点为2007/08学年设立两个日间学校或半日制学校。此外，还请所有市镇在其协调和发展工作中遵守“支助单亲和双亲职业”的任务规定。政府还建议所有学校行政管理人员视需要扩大与“家庭作业帮助/辅导”有关的服务提供，且引起父母的注意。

³ LGB1, 1999年, 第112号。

彻底修订《职业培训法》。2006年10月3日，为征求意见散发了政府提议。本修订旨在支持促进平等机会。例如，证明资质的各种办法是可能的，其不必取决于所接受的具体教育途径。这样做提高了灵活性，不仅有助于促进男女机会平等，还有利于因各种原因错过了接受教育者。预计，2007年秋，议会将对《职业培训法》作出一读审议。

开始被认可的家庭管理人员。妇女信息和联系中心 Infra 这一项目于2006年3月赢得了平等机会奖。该项目旨在提高对家庭工作成就的认识，发现家庭工作中的技能，对其作出评价，使其在工作和教育界中得到认可。这样，在家工作的妇女和男子的状况会有切实改善。2007年3月，在一次有各种发言人的活动上发起了这一项目。3月，还开展了首批地位评估和职业规划讲习班。其它计划项目部分包括讨论会，以便家庭管理人员可发展、展示其技能。

7. 请说明自从育儿假制度实行以来，符合资格并利用育儿假的母亲和父亲的人数比例。

无法详细回答这一问题，因为没有这方面的全面和正规统计数据。2006年7月，经济事务办公室经济学司为响应促进家庭的要求而进行的育儿假调查提供了这方面的情况。

28个企业、共计8692人参加了调查，占截至2005年12月31日雇员总数的29%。参加调查的企业中有13个企业各自雇用了250或以上的雇员。

在这28个企业中，有187名妇女在2004年1月1日至2006年7月31日期间成为母亲，其中98人（52%）在孩子出生后辞职。根据此项调查，在这28个企业中，共有28个雇员利用了育儿假，其中妇女18人，男子10人。他们都在雇员人数在250人或以上的企业工作。

在国家行政部门，有8个雇员使用了育儿假，其中5人是男子。

对妇女的暴力行为

8. 请提供受害人援助法草案现状的最新资料，包括是否已在议会获得通过、法案的内容及其执行进展情况。

2006年5月，政府批准了受害人援助法草案。将以“咨询”和“财政援助”这两个支柱为基础，实现此项法案的目标，即为受害人提供尽可能好的支助。2006年6月，议会进行了一审。对此项法律的基本内容无歧义。⁴ 预期议会将在6月届会期间进行二审并通过该法案。预期不会对法案内容作进一步修订。

⁴ 这一提案是以瑞士受害人援助法为基础的，后者于2006年作了修订。出于立法分类原因，列支敦士登不得等待修订工作完成，以致列支敦士登受害人援助法推迟通过。

妥善照顾受害人及其家庭，这是受害人援助工作的最重要目标，为此目的，正在设立受害人咨询办公室，其目标是针对每个案例的医疗、精神、社会、物质和法律需要等方面提供必要的援助，或是在自身无法提供此类援助的情况下寻找合适的援助提供者，并提供受害人援助方面的信息。必须随时保证提供中短期帮助，同时确保长期援助。目前正在拟订切实落实咨询服务的理念，将考虑到刑事犯罪活动受害人的需要，考虑如何有效利用现有资源和实际知识。

在财政援助方面，对全面法律援助和索赔权利都作了规定。法律援助包括受害人诉讼程序的实际费用，诸如法院费用和专家费用，以及免费法律咨询，视受害人经济情况而定。目的是帮助受害人对行为人以及对保险公司等提出索赔。

此外，这些规定旨在使物质和非物质伤害的受害人在第三方提供的赔偿不足情况下能够得到国家提供的补偿。对非物质伤害的赔偿旨在表明社会认识到受害人所处的困难境地，作为全面保护受害人的部分内容，尤其是考虑到性犯罪受害人的处境，他们一般都未受什么物质伤害，但通常都遭受严重的非物质伤害。与财产损失赔偿相反的是，非物质伤害的赔偿不应取决于受害人的收入。具体规定了这两类赔偿的最高额。

9. 请提供关于针对妇女的一切形式暴力行为，包括家庭暴力和性骚扰方面的最新数据。

10. 请提供有关针对妇女暴力的投诉、犯罪人被起诉以及有罪判决和判刑方面的数字。

保护公民免遭暴力法

国家警察 2006 年的统计数据中记录有 28 起家庭暴力案，在其中 5 起中，暴力行为人被逐出家门，在另 10 起案子中，暴力行为人被禁止重返家里。在 7 起案子中，双方既是暴力受害人，也是暴力行为人。在 2006 年，共有 4 个儿童/青少年受暴力行为影响。对 12 起家庭暴力提出刑事起诉。

在 2007 年第一季度（2007 年 1 月至 3 月），警察干预了 8 起家庭暴力事件，在其中 2 起事件中发出了逐出家门的命令，在另 3 起事件中禁止行为人重返家里。截至 2007 年 3 月 31 日，启动了 4 项刑事诉讼程序。这 4 个案子都在审理中。

性侵犯罪行为

2006 年，对 2 起强奸案启动了调查，对其中 1 起立了案，但未定罪。同年，对 14 起性骚扰案启动了调查，对其中 4 起提出指控，3 起得以定罪。

2006 年，共有 28 名妇女寻求列支敦士登妇女之家的支助，其中 15 人决定在妇女之家住上至少短暂时间，她们中有 11 人是列支敦士登居民，4 人是瑞士居民。

寻求帮助的妇女在妇女之家居住共计 472 天。妇女之家的工作人员通过 516 次电话协商或人员直接协商，争取找到解决办法。有 96 次电话干预直接涉及家庭暴力事件。

11. 关于《保护公民免遭暴力法》，警察的介入在大部分情况下都能实现调解（见第三次报告）。请说明调解与社会事务办公室邀请接受咨询有何不同。《保护公民免遭暴力法》如何能够防止和制止对妇女的暴力行为？该法自 2001 年通过以来，政府是否对其效力进行了评估，如果是，请说明评估结果。

报告中这段行文令人困惑。调解与社会事务办公室的咨询并非两个不同的程序。当在现场进行调解的警察得出结论，认为需要在专家帮助下进行深层次的咨询，便将当事人介绍给社会事务办公室。因此，社会事务办公室的咨询是现场调解的继续，由经过专门训练的专家进行。

如已在报告中所述，两性平等领域的区域合作对列支敦士登至关重要。列支敦士登及奥地利、瑞士等邻国的社会情况，尤其是边境地区的社会情况相似，在很大程度上具有可比性。有鉴于此，机会均等办公室与社会事务办公室对列支敦士登和奥地利两国的违反保护公民免遭暴力法案例发生频率作了非正式比较。作此比较并非要公布结果，而是想发现一般趋向，以此为导向，以支持参与该领域事务的政府部门的工作。比较结果明显表明，与邻国奥地利相比，列支敦士登在违反保护公民免遭暴力法案例发生频率方面并无任何重大异常。此类案例相对于人口的百分比非常相近。但比较结果也再次表明，列支敦士登的统计数据起伏很大。由于违法案例的绝对数字非常低（每年约 16 起），仅仅几起案子便可引起大幅波动。

12. 请提供新的资料，说明就针对妇女暴力案件为警察、司法人员和咨询人员开办的培训方案和期限。

所有新征聘的安保警察和交通警察都接受一天的暴力问题基本培训。作为若干讲习班的组成部分，组织进修并定期讨论当前案例。这便于深入研究个案实情模式。根据在列支敦士登发生的具体案例组织进修，这也有助于更好地考虑具体情况和需要，比如，由于国家小，警察可能认识行为人或受害人。

2005 年 1 月 1 日，《刑事诉讼法》中一部分经修订后成为“受害人保护法”的法律开始生效。此项法律修正案的目的是确定享有尽可能温和、尊重人的待遇的诉讼权利，以期改善刑事诉讼案中的受害人的法律地位，尤其是更多考虑到年轻受害人和性侵犯罪行受害人的利益。这些规定开始实施后，对所有法官和公诉人进行了受害人保护方面的特殊培训。

政治代表和决策

13. 政府、国家议会、市议会、委员会和咨询委员会及其他公共机构中的妇女人数依然较少。正在采取何种措施，包括依照《公约》第四条第 1 款和委员会第 23 和 25 号一般性建议采取暂行特别措施，使妇女全面和平等地参与这些机构？

在 2003-2007 年这一届，妇女在市议会所占的比例为 27.4%。两性平等委员会确定了在 2007 年选举中增加妇女比例的目标。为此，委员会于 2006 年 1 月与媒体以及激进公民党和祖国同盟党的地方主席举行会谈。会谈的内容包括威尔弗里德·马克瑟博士就“妇女在列支敦士登政治中的当选机会”所做的研究以及列支敦士登妇女网络在 2005 年议会选举之后进行的有关女性候选人的调查。委员会还提到资源的提供情况，如妇女联合数据库、政党一览表以及政治学课程。

2006 年 5 月报纸发表了一篇文章，鼓励妇女参政。毛伦和莎安 2006 年 6 月为有意参政的妇女举办了新闻活动。两市议会的女议员和市长参加了主办的活动。他们汇报了城市的工作，并呼吁妇女从政。

在 2007 年的市选举中，共有 52 名妇女参加市议会的选举。29 名妇女当选。因此，妇女现在在市议会的比例为 27.3%。女性当选的占其所有候选人的 55.8%，男性当选的占其所有候选人的 53.8%。

所有 11 个城市都有一位男性市长。11 个城市中，有 5 个城市的市议会任命一名女性副市长。根据迄今在政治辩论中所作的发言，大多数人可能拒绝采取有约束力的措施。过去讨论的主要措施是配额的问题。

教育和陈规定型观念

14. 请说明政府正在采取何种步骤，以鼓励青年妇女和男子跳出狭隘的传统就业范围而考虑广泛择业，并说明这些措施在今后的影响。

政府正从若干层次着手处理这一问题，以增加青年男女的职业选择。为此，将涉及各不相同的目标群体：家长、教师、企业、儿童和青年人。这种处理办法并不只是侧重于职业的选择。还采取了各项举措，以提高不同层次的认识。

如报告所提及的，已成立了“男子形象”小组。例如，其“父亲节”项目的目的就是要扩大青年男女的职业选择。尤其是扩大女子的择业范围，因为多数父亲都从事男性的传统职业，女子因而可以很好地了解其日常工作。

在成人学校举办讲习班

讲习班的目的是要通过将青年人与历史上的女性人物积极地联系起来，使妇女形成明确的看法。通过思考已成为历史一部分的不同妇女，更全面地看待世界历史——是男女共同缔造的活生生的产物。另一个目的是通过对出现妇女运动最终促成国际妇女节的原因进行反思，提高对妇女长期受压迫的认识。讲习班于2006年3月和2007年在成人学校各班进行。

性问题与艾滋病毒预防局、给年轻人的提示和信息及古腾堡教育所自2004年以来举办了少女和少男力量日。这些针对不同性别群体的课程促进了青春期女孩和男孩的两性平等。两个课程并不限于性教育，还讨论了青年人与其角色期望及另一性别的关系。该项目获得2004年机会平等奖的二等奖。

与做男孩的工作有关的运动和推动

2002年，在题为“女孩的梦想——男孩的梦想”的推动会议上启动的针对具体性别教育的项目。该项目提供了系列讲座、系列讲习班以及为幼儿园和小学低年级教师提供年度培训。针对一性别开展的活动当然总会对另一性别产生影响。总目标就是要打破有关性别角色的陈规定型观念，扩大男孩（和女孩）的探索 and 生命的范围，开阔眼界，有自由去发现新鲜事物。

这些措施没有一项是旨在产生立竿见影的效果。但是，通过对角色形象的质疑、展示扩大的职业机会以及提高儿童和青年、教师、企业和家长的认识，在中期可以看到行为上产生的变化。

15. 请提供按性别和学习专业分列的高等教育毕业生的数据以及今后的趋势。

自2006年7月提交报告以来，妇女的比例没有变化。在研究选择方面出现了微小的变化。鉴于列支敦士登的高校学生的绝对人数不多，小变动已经对百分比产生重大的影响。2006年，选读人文和社会科学的列支敦士登女生占39.5%（2003/04年：占43.3%）；选读法律的占18.8%（2003/04年：占19.6%）；选读经济和商务专业的占14.7%（2003/04年：占12%）；选读医学的占12.4%（2003/04年：占10.2%）。

高校男生主要选读经济和商务专业（占28.3%；2003/04年：占25.5%），其次是人文和社会科学（占21.7%；2003/04年：占20.4%），法律排第三（占19.8%，2003/04年：占18.2%），精密科学和自然科学排第四（占14.3%；2003/04年：占17.1%）。

16. 第三次定期报告表示，机会平等办公室为消除传统的性别陈规定型观念采取了一些措施。请提供资料说明是否对这些措施的影响进行了评估，如果是，吸取了哪些经验教训？在政策制订中又如何考虑这些经验教训？

迄今尚未对机会平等办公室所采取的措施的效果进行评估。但是，该办公室的确每年都编纂一本有关措施的目录，提交给政府。对各项措施的执行情况进行评价。就每个项目和运动拟订构想。在这个构想中，界定各项目标和实现目标的标准。结束的时候，根据构想界定的标准，对每个项目/运动进行评价。

许多措施旨在改变人们的态度。在这方面无法直接衡量成功与失败。

17. 请对媒体关于妇女的报道进行讨论。是否对媒体在保持或消除两性角色传统观念方面所发挥的作用进行了分析？如果是，对分析结果采取了何种后续行动？

两性平等委员会注意到列支敦士登的日报和电台近几年对妇女和男子的报道。此外，委员会与媒体工作者举行座谈（每隔一年至两年举行一次）。最近一次座谈是在 2005 年 10 月进行的。用具体的例子，讨论列支敦士登的媒体有关妇女的报道。此外，还在 2006 年 12 月写信给两家全国的报纸，促请注意没有有关女性候选人参选市议会的形象报道。

保健

18. 请解释为何没有把避孕纳入国家医疗保险范围。

作为公共保健系统的组成部分，保证每个人都能够获得计划生育服务。妊娠咨询服务在意外怀孕的情况下，提供专业和个人建议，并且在怀孕期间和分娩以后对母亲提供支助。此外，妇女还获得医生和治疗专家提供的医药和心理协助。这些措施的费用有部分由健康保险办法支付。在列支敦士登公共资金并不支付合法避孕的费用。

在列支敦士登没有任何案例显示这种做法造成任何的困难。这主要是由于列支敦士登的生活水平很高。健全的经济环境使得大多数的居民能够享有有保障的收入。

移徙妇女和寻求庇护者

19. 请提供关于非欧洲经济区公民的移徙妇女获得就业、社会保障和保健服务方面的资料。

就业

移民法

移民法与外国工人就业有关的规定如下：

1. 按照列支敦士登法律公报 LGB1. 2004 年第 153 号,《人员流动法》第 14 条规定,要就业的外国公民必须有证明通知或批准书。但是,如果《人员流动法》有不同的规定(例如,在 90 天的前面 8 天,服务提供者不需要提出证明通知或批准书),则以《人员流动法》的规定为准。
2. 根据《人员流动法》第 15 条,只有在受雇的外国工人的职位是按照当地的工资和工作条件,就业类别和劳动市场情况雇用的,才能够发给批准书和证明通知。
3. 根据《人员流动法》第 72 条第 1 款的规定,合法居住在列支敦士登的第三国公民的配偶和受抚养的子女,有权在列支敦士登就业,但是基于家庭团聚的家庭成员就业权利所来自的个人的批准书必须仍然有效。根据第 2 款的规定,自营职业必须获得长期居留许可,这种许可证必须居留 5 年或 10 年之后才可以颁发。这些规定不得与专门立法条文抵触。

就业合同

同样的法律规定适用于在列支敦士登工作的所有受雇者的就业合同。在公民、居留者和跨边界的流动雇工的就业关系之间没有什么不同。每个人都必须遵照《民法总则》第 1173(a)条所载的劳动合同法就业。

报酬

通常由雇主和受雇者之间进行谈判确定工资。社会合作伙伴可以签订工资协定和集体就业协定。只有家庭雇工和农业工人的标准劳动协定和最低工资准则才由政府规定。

《劳动法案》

《劳动法案》及其五项法规也适用于所有在列支敦士登就业的人,也就是说公民、居留者和跨边界的流动雇工之间的就业关系并没有什么不同。除其他规定外,《劳动法案》及其五项法规包含安全和健康保护,批准商业和工业作业计划,工作时数和休息期间,雇主和受雇者的责任,以及对特别受雇团体,如青年和怀孕妇女的特别规定。

家庭雇工

家庭雇工及其雇主都必须遵守有约束力的标准劳动协定(1997 年 11 月 17 日公布的关于家庭雇工标准劳动协定,列支敦士登法律公报 LGB1. 1998 年第 2 号)

以及政府制定的有约束力的最低工资条款。这些规定必须符合就业合同的强制性和补充性规定以及公法的有关规定。

标准劳动协定就范围、相互的责任、工作时数和休闲时间、休假、工资、社会保险以及雇佣关系的开始和结束都有明确规定。工资准则按照年龄、教育和工作而有所不同。对于交换服务条件以及临时保姆的工作也有规定。

像所有其他受雇者一样，家庭雇工对有关劳动法如有任何问题，可以向经济事务办公室要求提供必要的资讯。

社会保障

在列支敦士登就业的第三国公民都受到合法的社会保险制度的照顾。如果他们在列支敦士登是作为跨边界的流动雇工就业的话，他们不必参加健康保险。不是持续在列支敦士登就业，而且在国外有足够的养恤金的受雇者，可以不必参加强制性的职业养恤金计划。老年和遗属保险、残障保险以及职业养恤金计划也在受保险方不再居住于列支敦士登的情况下完全付清。⁵

保健

在列支敦士登的居留者和在列支敦士登工作的人都必须参加强制性的健康保险和意外保险。有保险的人都可以不受限制获得列支敦士登的所有保健服务。此外，他们还可以使用瑞士和奥地利的许多保健设施。

20. 请说明是否正在考虑使妇女能够以性别迫害为由申请获得难民地位。

关于接受寻求庇护者和需要保护的个人的法律（《难民法》；LGB1. 1988 年第 107 号）第 5 条关于难民的定义，是根据 1951 年 7 月 28 日《关于难民地位公约》（《难民公约》），相应规定界定的，列支敦士登是该《公约》的缔约方。第 5 条第 1 款明确列举基于性别的迫害，是可以确认的受迫害理由。在就《难民法》进行协商期间，难民署对列支敦士登法律承认基于性别的迫害，表示欢迎。

《任择议定书》

21. 正在采取何种步骤宣传任择议定书并鼓励其使用？

在因特网列支敦士登官方门户网站外交政策 > 人权项下载有关于妇女权利的新的一章。在该章载有公约和任择议定书。还载有关于“2000 年妇女：二十一世纪两性平等、发展与和平”的联合国特别会议、《北京行动纲领》及其在列支

⁵ 这个原则对残障保险的情况有一定限制，该保险办法只对居住在列支敦士登的人支付 25% 的福利（低度残障福利）。

敦士登的执行情况的资料。以下有关列支敦士登提高妇女权利政策的案文, 载于因特网门户网站中:

- 《公约》全文
- 《任择议定书》全文
- 至今提交给委员会的有关公约执行情况的所有三个定期报告
- 委员会关于第一次定期报告的结论意见

这使得感兴趣的民间团体都能够获得关于国际和列支敦士登促进妇女权利的战略的关键文件和材料。

在国际妇女节, 所有的国家报纸都刊登文章, 提请注意到有关提高妇女权利的全球、国际法律环境以及国家措施。
