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

增编

大不列颠及北爱尔兰联合王国[[1]](#footnote-1)\*
(马恩岛)

 总的背景

1. 马恩岛总的政治、法律、社会和经济情况已在联合王国海外领土和属地核心文件附件十二(HRI/CORE/1/Add.62,1996年1月)中给予叙述,并由马恩岛初次报告(CEDAW/C/5/Add.52/Amend.3)第一部分加以补充。

2. 本报告载有初次报告以来的发展变化的资料。

 人口

3. 本岛人口继续增长。上次1996年4月(临时)人口普查时,居民人口为71 714人,男子34 797人,女子36 917人。女子人数和女子就业比重也增加了。见下文第15段参加经济活动人口表。

 经济

4. 金融服务和制造业仍是最重要的经济部门。近几年中,船只管理和电信业扩大了。

 政府和法律

5. 上议院和下议院联合会议构成马恩岛议会,即立法机构,现在由马恩岛议长主持,议长是选举产生的,代替副总督。原来的咨询会议现在改名为部长理事会。又新设了一个专业执法官,副司法长官。小额索偿仲裁制度的索偿限额由1 000英镑提高到2 000英镑。

 法律和其他措施

6. 下文第8和第19段中载有拟议的有关就业歧视的立法,第22段载有关于终止妊娠的新立法。

 具体条文

 第3条－人权和基本自由

7. 已经建议,1999年初向立法机构提交一份人权法案。该法案的目的是使《欧洲人权公约》在国内法中生效,条款同威斯明斯特议会《1998年人权法》类似。

 第四条－临时措施

8. 已起草了就业(禁止性别歧视)法案,并打算不久提交立法机构。该草案中规定允许举办单一性别培训,帮助支持妇女进入劳动市场。这是要弥补给妇女的培训机会不平衡,并为因抚育子女职业中断而设法再就业的妇女提供优惠培训。

 第六条－对妇女的性剥削

9. 保护妇女的法律《1967年性犯罪法》已在初次报告中加以说明。1998年发生的46起有记录的对妇女和儿童的性犯罪案如下:

 强奸:11

 对妇女的猥亵攻击:28

 同16岁以下女孩非法性交:5

 猥亵儿童:2

 第7条－公职任命

10. 目前,24名下议院议员中有两名妇女,上议院10名议员中有一名妇女。岛上选举产生的地方当局中有一些妇女。

11. 马恩岛政府公开宣布的政策是,公共部门的任何空缺应任命现有的最佳人选填补,方法是确保征聘和挑选程序不带任何歧视地公平运作。男女有平等机会就业,并根据他们的能力、资历和对工作的适应性得到晋升。公共部门多年来任职的特点是男女同酬加上培训和发展机会。公务员中52%是妇女。附件A载有按性别和薪酬差距分列的公务人员表。

 第10条－教育

12. 1998年马恩岛中小学入学儿童约有11 157人。

|  |  |
| --- | --- |
| 小学: | 35 |
| 小学生: | 6 364(3 271男生,3 093女生) |
| 中学: | 5 |
| 中学生: | 4 793(没有按性别分列的数字) |

 另有9 430学生(没有按性别分列的数字)选学了马恩岛进修学院的课程。还有一所(收费的)男女生兼收的独立学校。

13. 1 190名学生(575男生和615女生)接受本岛教育部的奖学金,其中943人(470男生和473女生)是在联合王国的大学读学位。

14. St. Ninian中学曾有一个阶段试行将科学作为单一性别课程讲授。这是因为这一科目男生一贯比女生学得好。实验的目的是要看看女生在没有同男生竞争的感觉时,是否会学得好些。

 第11条－就业

 就业

15. 下表显示1996年从事经济活动的人口,按性别和职业分列:

|  |  |
| --- | --- |
|  | 性别 |
| 职业 | 男 | 女 | 合计 |
| 1－专业人员 | 1 218 | 258 | 1 476 |
| 2－管理和技术人员 | 5 692 | 4 206 | 9 898 |
| 3－技术工,非体力劳动 | 2 560 | 6 574 | 9 134 |
| 4－技术工,体力劳动 | 5 950 | 1 058 | 7 008 |
| 5－半技术工 | 2 720 | 2 041 | 4 761 |
| 6－非技术工 | 1 048 | 1 053 | 2 101 |
| 7－其他 | 89 | 10 | 99 |
| 8－原来无职业 | 200 | 89 | 289 |
| 10－情况不明的 | 31 | 14 | 45 |
| 合计 | 19 508 | 15 303 | 34 811 |

16. 目前的失业率约占劳动力的1.1%。 立法

17. 初次报告中指出颁布《1991年就业法》使Collinson 总报告中的建议生效,并巩固了就业立法。该法对防止工作场所因性别和婚姻状况而歧视提供了保护。该法第51节规定:

 “(1)凡雇主解雇一个雇员时,如果－

 (a)雇员受到的待遇不如他如果属于另一个性别时会受到的待遇好,或

 (b)因为该雇员不符合或没有达到同样适用于另一性别雇员的标准,但是-

 ㈠如果与该雇员同一性别的能符合或达到标准的人数远少于另一性别能 够符合或达到标准的人数,并

 ㈡雇主不能合理表明标准不分性别适用于人:并

 ㈢因为他不符合或达不到标准而有损于雇主,

 则解雇应视为不公平...”

 “(2)凡雇主解雇一个已婚雇员时,如果－

 (a)雇员受到的待遇不如他如果未婚会受到的待遇好,或

 (b)因为该雇员不符合或没有达到同样适用于未婚者的标准,但是,

 ㈠如果已婚者符合或达到标准的人数远少于未婚者能够符合或达到标 准的人数,并

 ㈡雇主不能合理表明标准不分婚姻状况适用于人:并

 ㈢因为他不符合或达不到标准而有损于雇主,

 则解雇应视为不公平...”

 (应当记住,根据立法惯例和法律,阳性的字眼通常包括阴性。)一个人受到不公平解雇可向就业法庭申请补偿。

18. 1991年法还延长了产假,实施该法后妇女可以从7个星期延长到12星期后回去上班,并且将对不公平解雇的保护扩大到因生育而旷工的情况。

19. 现已草拟了一项就业(禁止性别歧视)法案,扩大了1991年法给予的保护。该法案预计1999年初提交立法机构。该法的依据是《1970年同等报酬法》和《1975年禁止性别歧视法》中的就业规定(两者都是联合王国议会的法律),目的是对在刊登招工广告和录用、雇佣要求和条件(包括薪酬)以及终止雇佣方面因性别或婚姻状况而实行的歧视作出补救。

 培训

20. 男女有同等权利参加贸易和工业部培训司支持的所有培训计划和方案。参加目前举办的培训计划的妇女的百分率如下:

|  |  |
| --- | --- |
| 动画 | 22% |
| 餐饮供应 | 23% |
| 厨师 | 26% |
| 建筑 | 2% |
| 工程 | 9% |
| 理发 | 86% |
| 招待管理 | 50% |
| 办公室技术 | 65% |
| 旅游 | 70% |
| 小商业启动计划 | 32% |

 第12条－保健服务

 保健服务

21. 初次报告指出,保健服务是通过国家卫生局和一些专为妇女服务的机构提供的。下列服务仍在提供:人人免费的计划生育服务,围产期死亡率降至6.6/1 000(包括1994至1997年的平均数)。鼓励戒烟的支出增加,但是吸烟人数没有大量减少。

 法律

22. 《1995年终止妊娠(医疗原因)法》于1996年1月生效。该法为医生为保护妇女生命,或因身体或精神不正常,小孩出生后也难于成活或将有严重残疾,或因孕妇是强奸、乱伦或猥亵攻击的受害人而终止妊娠,提供法定辩护。这一法律是一大进步,因为除该法规定的情况外,堕胎在本岛是非法的。

 第16条－婚姻和家庭关系

23. 马恩岛的法律在有关婚姻和家庭事务上不歧视妇女。

24. 初次报告提到了(1984年婚姻法)和《1978年家庭暴力和婚姻诉讼法》。《1991年家庭法》关于抚养责任作了各种规定。根据该法,一个婚生子女的父亲与母亲和一个养父和养母对一个未成年的孩子负有同样的抚养责任。遇到死亡,父亲或母亲都可指定孩子的监护人。虽然一个非婚生子女的母亲或一个养子女的母亲按照法律是唯一有抚养责任的人,但是父亲也可通过同母亲的协议或法院命令获得抚养责任。父亲或母亲都可被要求为他们子女的利益提供抚养费。

 1999年1月

––––––––––––––

1. \* 关于联合王国政府提交的初次报告,见CEDAW/C/5/Add.52和Amend.1-4;关于委员会对该报告的审议情况, 见CEDAW/C/SR.155、CEDAW/C/SR.156、CEDAW/C/SR.159和CEDAW/
C/SR.160,以及《大会正式记录,第四十五届会议,补编第38号》(A/45/38),第167-213段。关于联合王国政府提交的第二次定期报告,见CEDAW/C/UK/2和Amend.1;关于委员会对该报告的审议情况,见CEDAW/C/SR.223,以及《大会正式记录,第四十八届会议,补编第38号》(A/48/38),第523-589段。关于联合王国政府提交的第三次定期报告,见CEDAW/C/UK/3和Add.1和Add.2。 [↑](#footnote-ref-1)