联 合 国

CEDAW/C/SR.625

消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
20 January 2005

Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第二十九届会议

第 625 次会议简要记录

2003 年 7 月 14 日，星期一，下午 3 时在纽约总部举行

主席: 阿贾尔女士

目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

新西兰的第五次定期报告

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。

03-43003 (C)

下午 3 时 05 分宣布开会

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）（CEDAW/C/NZL/5、CEDAW/PSWG/2003/II/CRP.1/Add.5 和 CEDAW/PSWG/2003/II/CRP.2/Add.4）

新西兰的第五次定期报告（续）

1. 应主席之邀，新西兰代表团成员继续在委员会议席就座。

2. 主席请委员会成员继续提问和发表评论。

第 10 至 14 条

3. Khan 女士询问为什么毛利族、太平洋岛屿族裔和其他少数族裔妇女参与公共生活的程度比白人妇女低，为什么一些群体，特别是毛利族妇女的政治参与率正在下降。应该详细说明获准带薪产假，特别是拥有几份工作的妇女获准带薪产假的资格标准以及没有资格取得此类援助的少数族裔妇女的百分比。保健服务工作者和办事员等低薪职位的妇女仍占大多数，尽管男女拥有不相上下的高等教育程度。她欢迎提供更多的资料，介绍新西兰政府为消除横向和纵向就业障碍及工资差距而采取的措施。她还想更详细地弄清少数族裔妇女对《人权法》的了解程度及其利用《人权法》的程度。

4. Melander 先生说明，向人权委员会提出性骚扰申诉的妇女中有六分之一已被解雇，并询问，新西兰政府是否已采取立法措施来防止此类工作丢失情况的发生。还不清楚是否已将有关工资差距的案例提交法院审理，如果是的话，举证责任由雇主还是由雇员来承担。最好能了解为解决工资差别方面的争端而参加集体谈判的当事方是否一直在本着善意行事。

5. Saiga 女士想知道非全日女工人数上升的原因。她不清楚是否已把非全日工人纳入了产假制度中。

6. Achmad 女士在指出教育领域的性别歧视时，询问已采取什么措施来消除陈规定型观念并通过学校课程和青年团体促进公共和私人生活中的平等伙伴关系，这种关系最终会使男女双方都受益。

7. Schöpp-Schilling 女士询问《平等机会法》是否包括为私营部门妇女制定的目标。在称赞新西兰有关育儿假的立法时，她请求就女临时工享受育儿假福利和社会保障的资格要求提供进一步的资料。她想知道该国是否打算进行改革，以消除育儿假津贴的支持上限，因为这个上限使许多男人负担不起休育儿假的费用。她欢迎提供详细的资料，介绍实行工资平等的情况，并想知道新西兰报告中提到的特别工作组是否负责调查同工同酬的情况。

8. Belmihoub-Zerdani 女士不能理解学生贷款的利息为何女生高于男生。男子偿还两万美元的贷款用 17 年的时间，而妇女差不多要用 51 年的时间。她欢迎提供任何资料来介绍为解决同等价值工作的工资差距（公营部门的工资差距在 15%至 17%之间）而制定的法律并说明是否已就工资歧视案向法院提起诉讼。

9. Manalo 女士询问政府在解决女学生不平等的债务负担方面有什么举措。应该说明为解决临时工的低工资和恶劣的工作条件以及男女之间的工资差距采取了哪些立法措施。新西兰现正在采取各种措施，使所有妇女都能平等享受带薪育儿假，以切实遵守国际劳工组织关于产妇保护的第 183 号公约规定。她还希望能更详细地了解低收入家庭的保健需要以及在解决住房不足、失业和贫困等问题方面所采取的措施。最后，新西兰政府应该详细说明它为解决白人妇女与毛利族、太平洋岛屿族裔及其他少数族裔妇女之间在保健水平上日益明显的悬殊而采取的措施。

10. Dyson 女士（新西兰）说，新西兰政府已经确定了相关目标并开始采取积极举措，在新移民及太平

洋岛屿族裔和毛利人中增加就业机会。1996 年至 2001 年间，移民女工就业率上升了 7.5%，失业率下降了将近 3%。差距虽依然存在，但正在缩小。教育程度低是造成毛利族和太平洋岛屿族裔妇女失业率高的原因，但是由于采取了在高等教育中招收此类少数族裔妇女的措施，如兴办 wänanga（毛利高等院校），这些妇女的教育程度已经提高，从长远角度来看，她们的就业率也会提高。

11. 在经过多次辩论之后，新西兰政府决定为育儿假方案提供资金，而不是留待雇主为此提供资金。带薪休假的资格要求视资金供应情况而定。政府还对带薪育儿假进行了审查，以使符合条件的妇女或配偶有机会加入该方案，并确定该方案应涵盖哪些人。对于那些在 12 个月内受雇于一个以上雇主的妇女——她们大多是低工资工人或少数族裔，如毛利族或太平洋岛屿族裔妇女——以及自营职业的妇女给以优先考虑。此次审查还考虑了将原先为 12 周的带薪休假延长的可能性。

12. 由于有了《就业关系法》，现在雇主组织和工会达成善意共识的速度远比过去更快。但是仍有一些易受伤害的雇员，这些雇员在劳动力市场长达十年的放松管制下受到排挤，而且几乎得不到工会的保护，虽然存在对违背善意的指称，但通过就业关系立法的调解已使劳资关系少了一些对抗性，而且导致了诸如人权和环境等其他领域纠纷的解决。在发生的任何纠纷领域，都强调进行调解而不是提起诉讼。

13. 新西兰政府的权利法案和《人权法》都明文规定了对宗教自由的保护。美国遭受“9 • 11”恐怖袭击后，新西兰的穆斯林妇女特别是女孩经常受到骚扰。人权专员和种族关系专员一直在地方和国家两级开展协作，以帮助那些受影响的社区。新西兰政府已做出努力，使妇女进一步了解《人权法》和《就业关系法》中有关妇女权利的规定。人权委员会与当地的公民咨询局合作，共同解答人权方面的问题，并保证对来访者进行适当的咨询。

14. 对妇女向人权委员会和就业法庭申诉进行的审查显示，受性骚扰之害的妇女更有可能求助于人权委员会的争端解决程序，而因性骚扰行为受到处罚的男子更有可能将其雇主告到就业法庭。

15. 新西兰设立了平等就业机会委员会和平等就业机会信托基金，负责与私营部门合作解决妇女的就业问题。1987 年设立了毛利妇女发展基金，用以帮助那些想要以两万美元的信贷限额创办小企业的妇女。在进入劳动力市场任何一个部门的任何一个性别群体中，毛利族自营职业妇女的增长率最高。

16. 新西兰代表团承认，给带薪育儿假规定上限会限制一些父亲加入该方案，尤其是考虑到男女之间仍存在工资差别。新西兰政府已为实施《育儿假和就业保护法》投入大量人力和物力，希望在不久的将来能延长育儿产假。

17. 薪酬和就业平等特别工作组一直在研究其他国家成功实行的均等机会方案，以确定哪一个方案可以适用于新西兰。特别工作组已努力确保公民理解并支持它发起的立法倡议，并准备于今年年底提交有关公共卫生和教育部门情况的报告。

18. 关于学生贷款不平等问题，2000 年，新西兰政府已经和高等教育机构达成了冻结学费的协议，保证不向任何一名学生或低收入非全日工人收取贷款利息。这些人只需偿还贷款本金，无需偿还利息，以减轻他们的总体债务负担。考虑到学生贷款和财政援助中存在性别差异，最近新西兰推行了“最高学费”政策，根据这个政策，高等教育机构可以提高学费，但须征得政府同意，而且提高幅度不得高于通货膨胀率。这项政策旨在改善有限的学生支助制度。

19. 她注意到了临时工作和非全日工作增加所引起的关注，主要是因为这一现象对合理安排工作/生活造成了影响，但她深信任何困难都是能够克服的。新西兰政府关于保健、就业和收入的政策有一项核心原则，即这三个方面是相互关连、相互依存的。她承认，在收入和保健方面，毛利族和太平洋岛屿族裔妇女处于更加不利的地位，但她强调，新西兰保健战略旨在改善人民的健康状况，同时顾及个别地区的特定需要，并着眼于消除不平等，特别是在有毛利族和太平洋岛屿族裔人口的地区。干预的重点已经确定，并且正在实施基于最佳做法的方案，以帮助各地区保健委员会满足本地区毛利族和太平洋岛屿族裔人口的需要。另外，也在制定一些指标，用以监测方案的成效。

20. 她赞成就提出性骚扰投诉后没有继续留在原来工作岗位的妇女人数发表的看法，强调 1993 年《人权法》为进行投诉的妇女提供了可靠的就业保护。大型工作场所通常都有处理性骚扰投诉的内部结构和程序，没有必要求助于《人权法》，所以继续留在原工作岗位的妇女人数较多。而在小型工作场所，没有多少资历的年轻人经常抱怨受到资格老的雇员（通常是经理）的骚扰，她们发现很难继续留在实际存在或可以感受到骚扰危险的工作岗位上。

21. Popescu Sandru 女士欢迎新西兰根据特定职类妇女（包括最易受伤害的妇女）的需要而制定的成功政策。她询问平等就业机会专员的职能是否和意见调查官的职能相似，例如，他们是否都有权接受和处理投诉。虽然她赞赏保健服务机构为执行更着眼社区的模式和兼顾不同地区的需要进行了结构调整，但她对这样做有可能导致保健服务提供方面的不平等表示了关注。她询问是否建立了任何机构体制，来确保保健系统协调一致地行使职责和进行监测，包括共享最佳做法和收集统计资料。除此之外，她还询问是否有一些旨在打造地方能力和为地区保健委员会提供资金的特定措施。

22. Tavares da Silva 女士着重指出学生贷款制度存在性别偏见。受这种性别偏见影响的人大多是那些低收入的人或是那些时常离职的人——换句话说就是妇女。所以推行中性方案很重要。

23. Kwaku 女士希望能提供更多的资料介绍为满足农村妇女的需要和确保她们获得适当水准的服务而拟议的措施。这些措施可以包括各种临时特别措施，例如在农村地区实施征聘和留住普通科医生的激励措施及提供儿童保育津贴，以便农村妇女能够找到工作并增加收入。

24. Morvai 女士对新西兰通过《2000 年新西兰公共保健和残疾法》以及《2001 年家庭残疾情况调查方案》表示满意，她想知道该国打算采取什么措施来满足残疾妇女的特定需要。报告中说明，同残疾男子相比，残疾妇女获得家庭帮工协助的机会更少，而且得不到养育子女方面的援助，例如负担得起的儿童保育，这令她尤为关切。她欢迎提供关于新西兰政府打算如何解决这些问题的资料。

25. Patten 女士注意到，男女正常时间平均每小时工资之间的差距，在公营部门要比在私营部门大，她询问将采取什么措施来消除公营部门基于性别的工资差距，以及将用什么措施来执行和监测私营部门新的就业立法，特别是关于从事临时、兼职或短期工作的妇女的立法。她还欢迎提供更多的信息说明 2000 年《就业关系法》三年期审查结果，特别是该法对妇女的影响和对消除不平等做出的贡献。她还想知道，在订立就业合同时，是否有什么机制能为个人出主意，如果有的话，妇女是否利用了这些机制。

26. Gnancadja 女士对任命一位农村事务部长表示欢迎，但她强调必须实施切实可行的措施来保护农村妇女的利益，包括她们的财产和继承权利。必须提供资金来保证农村地区获得适当的服务。2001 年《财产（关系）修正案》也是一项积极的举措，但

必须在实践中加以执行，同时还必须使农村妇女了解该修正案各项条款。她还欢迎就毛利妇女发展基金提供更多的信息。

27. Khan 女士对从事多份工作的妇女的境况表示关注，由于她们没能为任何一位雇主每周工作至少 10 小时，所以永远没有资格享受产妇津贴和社会保障补助。她想知道《1993 年人权法》是否规定政府为投诉提供资金。另外，她请求分别具体说明公营部门和私营部门的投诉数量。她对缔约国努力赋予无酬工作以经济价值大加赞赏，希望它的公共政策会带来重要影响，她想知道是否打算为妇女的无酬劳动提供某种形式的补偿。在保健领域，她请求提供资料说明年轻妇女中，尤其是毛利族妇女中自杀率高的原因。

28. 主席以个人身份发言，她注意到该代表团在工资和就业方面使用了“公平”一词，她说，委员会认为“平等”一词更可取，并请该代表团就其对公平和平等两词的解释予以澄清。

29. Dyson 女士（新西兰）确认，拥有多份工作的人往往没有资格休育儿假，对这种情形正在进行审查；一个拥有多份工作且为单身母亲的妇女将有资格享受单独的社会保障津贴。根据公营部门相关的人权立法进行的投诉涉及以下方面：退休年龄、领取养老金资格、区别对待因受伤或生病引起的损害、其配偶有收入的无权享受某些社会保障津贴，以及按收入来源区别享受子女税收减免等，她指出，人权立法同样适用于私营部门。

30. 在谈到“新西兰时间利用调查”（CEDAW/C/NZL/5，第 32 页）时，她说，至今还没有决定是否应将调查结果纳入经济模式。不过，已经开始进行研究，例如对护理规定的研究。她引用了家庭成员照料另一家庭成员的例子：他们无权从政府那里领取补助金，但如果是一个邻居提供同样的照料，就有权领取补助金。一些数据显示了处在这种情况下的家庭成员人数以及为他们提供补助金所需的大概费用，但是这类数据尚未编入具体说明如何在国民核算体系中包括无酬劳动的经济价值的一项提案中。

31. 通过各种社区方案和社区支助，新西兰已经成功地降低了青少年自杀率——新西兰的青少年自杀率长期高居世界之首。现在，新西兰正通过教育和提高认识措施（包括治疗抑郁症和精神病）来解决老年人中极其严重的自杀问题。

32. 调查公营部门，特别是卫生和教育部门基于性别的工资差距的特别工作组将于今年年底前向妇女事务部提交其调查结果。它所提出的建议还将转达给私营部门。劳动局还没有提交它对 2000 年《就业关系法》的评估意见。

33. 她在回答关于农村妇女的问题时说，为了帮助乡村社区，已经采取许多临时特别措施，包括为吸引普通科医生到农村地区就医而提供的专用资金以及保证他们适当休整的轮替措施。根据《中心地带服务倡议》，所有主要政府部门和机构在一个办公地点为农村人口提供服务，为他们节省电话费和旅费。农村居民可以拨打免费电话与所有政府机构取得联系。正在努力扩充政府网站上提供的信息，并提高网站农村用户的能力。男女在土地财产所有权上的平等权利受到法律保护；过去在继承权方面事实上的歧视几乎已不复存在。在人权委员会框架内刚刚被任命的平等就业机会专员将国民标准与国际公约和基准进行了比较，以便在与劳动力有关的所有领域（从招聘、职业保护和职务提升到预防陈规定型观念）确定最佳做法。进入劳动力市场被认为是一个权利问题。

34. 国家政府保留决策权并全面负责提供保健服务，以确保协调一致，并将 21 个地区保健委员会内因新西兰卫生系统结构调整而引起的相竞争要求方面的紧张状况减到最低。

35. 她感谢 Morvai 女士称赞新西兰的“残疾战略”。残疾人认为社会对他们的态度使他们失去了权力，他们在就业和获得贷款及其他财政支援方面面临歧视。新西兰拥有一个健全的个人家庭支助和儿童保育服务制度；不过，已婚残疾妇女无权得到政府的支助，所以她们在经济上依靠丈夫。残疾妇女也认为她们的生活状况是成为养父母的一个障碍，尽管法律上决没有这个含义。她指出新西兰在促进执行联合国残疾人公约中起到了主要作用。

36. 在评论关于澄清两个措词用法之间区别的要求时，她说，在新西兰，“工资平等”一词用来表示“就业平等工资”或“同工同酬”。

第 14 至 16 条

37. Šimonović女士请求对该报告第147页上概述的妇女结婚后选择姓氏以及少年婚姻和包办婚姻（CEDAW/C/NZL/5，第 148 页）的趋势予以澄清。她想知道缔约国是否在设法对保持这种习俗的难民或其他群体进行教育，还想知道怎样才有可能证明未成年人同意包办婚姻是迫不得已。

38. Patten 女士询问新西兰已采取什么机制来确保全面执行 2001 年《财产（关系）修正案》，并问在法官的任命上是否男女有别，因为万一解除婚姻和关系，法官有很大的自由裁量权决定补偿费或赡养费的数额。为司法部门和执法部门提供在职培训了吗？她请求就“新西兰预防家庭暴力战略”的预算情况提供信息，并询问是否已评估其影响。

39. Gnancadja 女士在提到第 15 条时，询问降低某一民事法院的诉讼费是否真的起作用，因为上诉法院（新西兰第二最高法院）和地方法院（包括家事法院）的诉讼费已经上调。她还想知道是否和民事案件一样，在刑事案件中也提供法律服务援助，平均 1 500 美元的补贴以什么样的比例支付每个案件的总费用。在“执行”题为“妇女获得法律服务”的研究报告中的建议时，似乎更注重审查现行立法，而不是采取将产生实际结果的具体措施。

40. 她在谈到第 16 条涉及的婚姻状况问题时说，她担心，按《新西兰权利法议案》规定公民所享有的各种保障会减损，这是因为法官和政府部门有权对法律做出解释并使权利和自由受到法律所述及的合理限制，而且在一个自由民主的社会中他们这样做显然是合乎情理的（CEDAW/C/NZL/5，附录三，第 94 段，第 185 页）。

41. 缔约国如何确保争端解决程序确实在各自的控制之内？为此目的是否有审判前和法庭外机制？另外，虽然报告载列了对政府法律或政策和惯例进行指控的补救办法，但它没有提到涉及个人案例的补救办法。

42. Manalo 女士在提到第 15 条时，询问了为解决在新西兰法律委员会关于“妇女获得法律服务”的报告和其他报告中提出的问题进行资源分配的情况。如果新西兰政府为执行这些报告中的建议制定了各种计划，提供这方面的详细情况。她还想知道新西兰政府为确定和满足不同性倾向群体的需要（包括在确认他们的法律地位上所取得的进展）而制定的战略。

43. 关于第 16 条，该代表团应该指出政府为保护家事法院、司法部门的安全和有关各方的隐私、防止男性权利集团的强烈反对而采取的一些措施。最后，她要求保证划拨充足的资金，以监测《财产（关系）法》的执行。

44. Dyson 女士（新西兰）在回答 Gnancadja 女士的问题时说，在历史上，有关歧视和人权问题的文书只适用于私营部门，在将这些文书的条款适用于公营部门并为此目的分配资源时，已经打破了不同团体和个人相竞争的权利和责任之间的平衡。关于“在一个自由民主的社会中合理的限制证明是可取的”

这一规定是以《公民及政治权利国际盟约》为基础的。

45. 她承认政府不完全满意司法部门的代表性和多样性，政府正力求通过修改提名程序来加以改进。每年对法官进行注重性别的培训。由于还没有审理足够多的案件，所以无法决定是否应该进一步修正开拓性的 2001 年《财产（关系）修正案》；然而，新西兰政府强有力地承诺要有效履行该修正案，并且正在对其进行严密监测。调解人可以通过家事法院帮助当事方友好地解决争端。政府目前正在审查法律服务援助制度，以确定用 1 500 美元的平均援助金额是否真能得到司法系统的帮助。

46. 在回答 Šimonović 女士的问题时，她说，报告中关于姓氏的一节并不是要分析趋势，而是要陈述一种实际情况——即在传统上，妇女一结婚就姓丈夫的姓，但现在她们有其他的选择，包括带连字符的姓或丈夫采用妻子的姓。目前在新西兰，少年婚姻和包办婚姻数量极少；不过，政府仍继续强烈反对任何形式的强迫婚姻。在回答 Manalo 女士的问题时，她说，除《财产（关系）修正案》中影响同性关系的条款外，新西兰政府正在审查整个婚姻状况问题。内阁不久将考虑制定有关同性关系和公民婚姻的立法。

47. 为了抵制来自男性权利集团的压力，新西兰努力坚持把重点放在解除婚姻或关系的子女身上。特别是，它正在使法律术语现代化；例如，“监护”和“探望”更适用于财产而不是子女。新西兰还正在为监督配偶探望子女的工作提供资金，以使在激化的情况下协商父母责任更加容易。

48. 主席欢迎缔约国撤消对《公约》第 11 条第 2 款（b）的保留意见并以批准《任择议定书》的方式来证明其继续履行对《公约》的承诺。她对新西兰积极了解《公约》条款的内容，将性别分析纳入政府政策和国内主流这一值得效仿的做法——新西兰是第一个早在 1800 年代就授予妇女投票权的国家——以及让很多妇女担任高级政治职务表示满意。委员会希望新西兰采取措施来扭转近期妇女在政治和司法领域高级职位中代表名额有些下滑的问题，并保证她们在经济和教育部门较高职位中的代表名额。

49. 委员会十分希望能提供更加具体的资料，说明为消除陈规定型观念和保护土著及少数族裔妇女人权所采取的措施具有哪些影响。新西兰应该尽一切努力来保证妇女在其传统中有歧视性习俗的土著和少数族裔群体中的权利，同时还要严密监测国家政策在地方一级的执行情况。下次的定期报告应包括关于其权力下放制度影响的资料。

50. 委员会期望听到政府为毛利族妇女提供平等获得保健和教育服务及就业机会的政策的结果。该缔约国在起草第五次定期报告和《新西兰妇女行动计划》时与非政府组织进行了合作，这给委员会留下了深刻印象。它对任命一名新的专职平等就业机会专员表示欢迎，尽管它对平等就业机会专员的权限持保留意见。它仍担心学生贷款方案的性别影响，对缔约国积极解决这个问题表示欢迎。它还希望采取有效行动来解决新西兰男女隔离的劳动力市场和男女之间的工资不平等的问题。

51. 最后，她指出，委员会将在新西兰召开一次会议，为太平洋岛屿国家的报告程序提供方便，希望新西兰政府继续开展支持这方面努力的活动。

下午 5 时 05 分散会