



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
22 May 2009

Chinese
Original: English

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

缔约国第四和第五次合并定期报告

捷克共和国*

* 本报告印发之前未经正式编辑。



关于联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》落实情况的
第四次和第五次定期报告

2004年1月1日至2008年7月31日

捷克共和国政府在其2009年3月9日第275号决议案中注意到了本报告。

本报告是政府人权事务专员根据捷克共和国国家中央行政部门、更高级区域自治单位和非政府非营利组织提供的资料编写的。

目录

页次

1. 导言	5
2. 《公约》各项条款的落实情况	6
第 1 条	6
落实男女机会平等政策的体制保障措施	6
第 2 条	7
立法措施 (b 项)	7
为妇女确立与男子平等权利的法律保护, 通过各国的主管法庭及其他公共机构, 保证切实保护妇女不受任何歧视 (c 项)	8
家庭暴力	9
强奸	12
第 3 条	13
保证妇女得到充分发展和进步的措施	13
非法律措施	13
第 4 条	13
为加速实现男女间事实上的平等而采取的暂行特别措施	13
(第 1 款)	13
第 5 条	14
改变社会和文化模式的措施 (a 项)	14
为正确了解母性的社会功能和确认教养子女是父母的共同责任而采取的措施 (b 项)	16
第 6 条	17
卖淫和贩卖人口	17
第 7 条	20
参加国家政策的制订及其执行并履行一切公务 (b 项)	20
捷克共和国议会众议院的选举情况	20
捷克共和国议会参议院的选举情况	20
州议会的选举情况	21

市议会的选举情况	21
第 8 条	21
第 9 条	21
第 10 条	21
在选择专业和职业以及在各类职业培训中取得学习机会方面条件相同 (a项)	21
消除对男女任务的任何定型观念 (c项)	22
有接受特殊知识辅导的机会, 以有助于保障家庭健康和幸福 (h项)	22
第 11 条	24
消除在就业方面对妇女的歧视的措施 (第 1 款)	24
享有相同就业机会的权利, 包括在就业方面相同的甄选标准 (b项)	24
立法措施	24
国家行政部门采取的措施	24
为使妇女不致因结婚或生育而受歧视所采取的措施 (第 2 款)	25
立法措施	25
使父母得以兼顾家庭义务和工作责任的辅助性社会服务 (c项)	27
第 12 条	28
消除在保健方面对妇女的歧视措施——确保与怀孕相关的适当服务	28
消除保健方面的歧视 (第 1 款)	28
第 14 条	29
消除农村地区对妇女歧视的措施	29
3. 采取措施执行《北京宣言》的情况	29
4. 表格	31

1. 引言

1. 《消除对妇女一切形式歧视公约》（以下简称《公约》）于 1979 年 12 月 18 日在纽约通过，并根据第 27 条第 1 款于 1981 年 9 月 3 日生效。
2. 1980 年 7 月 17 日，捷克斯洛伐克社会主义共和国代表在哥本哈根签署《公约》，根据其第 27 条第 2 款，《公约》于 1982 年 3 月 18 日开始对捷克斯洛伐克社会主义共和国生效。
3. 1994 年，捷克共和国向消除对妇女歧视委员会（以下简称“委员会”）提交了 1993-1994 年《公约》的初次报告。委员会于 1998 年 1 月 26 日和 27 日对报告进行了审查。委员会在其 2002 年 8 月 8 日的会议上审查了捷克共和国 1995 年 1 月 1 日至 1999 年 6 月 30 日的第二次定期报告。委员会于 2006 年 8 月 17 日对捷克共和国 1999 年 7 月 1 日至 2003 年 12 月 31 日的第三次定期报告进行了审查。
4. 委员会随后印发了最后建议¹（以下简称“建议”），呼吁捷克共和国，除其他外，于 2009 年 3 月将第四次定期报告连同第五次定期报告一并提交。
5. 第四次和第五次定期报告涵盖 2004 年 1 月 1 日至 2008 年 7 月 31 日期间。该报告是根据有关定期报告形式和内容的一般准则编写的。² 因此，它重点介绍了第三次定期报告编写以来发生的重要变化，并对委员会在其建议中强调的问题做了答复。
6. 本报告介绍了为消除对妇女的歧视所实施的立法措施和其他措施，这些措施反映了在消除对妇女的歧视方面所取得的进展、妇女地位的明显提高和男女平等的实现，以及为消除始终妨碍妇女参与政治、社会、经济和文化生活的障碍所采取的各种办法。
7. 委员会在建议中对缺少罗姆妇女情况的资料表示关注。《少数民族成员权利法》³不允许公共行政机构保留少数民族成员的记录。通过人口普查或其他特殊法律获得的有关少数民族情况的数据只能用于收集和记录这些资料，而且必须在统计处理之后销毁。但是，本报告确实提到通过各种调查研究获得的有关罗姆妇女的某些资料。
8. 在其捷克版本中，报告只使用了男性——也用来指女性（通用男性）。采取这种方法完全是为了指称上的方便。

¹ 消除对妇女歧视委员会的最后建议：捷克共和国，EDAW/C/CZE/CO/3，2006 年 8 月 25 日。

² 缔约方将提交国际人权条约报告形式和内容准则汇编——HRI/GEN/2/Rev.5。

³ 经修正的关于少数民族成员权利的第 273/2001 号法律第 4(2)条。

2. 《公约》各项条款的落实情况

第 1 条

9. 委员会对尚未通过一项根据《公约》第1条确定了歧视妇女定义的一般性《反歧视法》表示关注（**建议第9和10条**），并建议将该定义纳入国家立法。通过有关法案的工作在2007年继续进行，这些法案主要是指有关平等待遇和利用法律手段防止歧视的法律以及某些法律（“《反歧视法》”）修正案，相关法案于2007年7月提交众议院审查。众议院于2007年下半年以众议院第253号发文的形式对法案进行了审查。该法案共经过众议院四个委员会的讨论，其中三项建议获得通过。法案于2008年3月获得众议院批准，2008年4月获得参议院批准；然而，却于2008年5月16日被捷克共和国总理否决。否决后的法案被退回到捷克共和国众议院作进一步审议。《反歧视法》对诸如直接和间接歧视、骚扰、性骚扰、迫害等措词作了界定。下达命令和煽动歧视也被视作歧视行为。有鉴于《公约》直接受《宪法》第10条约束（见下文），且比法律具有优先适用权，《反歧视法》条款将根据《公约》做出解释。
10. 非政府非营利组织支持《反歧视法》的通过，特别是考虑到将根据该法在监察员办公室建立一个反歧视特别部门这一事实。因此，监察员应当成为一个欧盟相关指示意义内的“平等机构”。⁴

落实男女机会平等政策的体制保障措施

11. 委员会向缔约方重申了其建议以强化现有国家机器的体制结构，呼吁任命一位经验丰富的人员出任两性平等问题协调员（**建议第 12 条**）。直到 2007 年 12 月，男女平等机会议程的技术事宜才交由劳动和社会事务部，特别是男女平等部门负责。2008 年 1 月 1 日以来，委托捷克共和国政府人权和少数民族事务部长负责平等机会议程的协调工作。
12. 政府于 2001 年建立了一个咨询机构——男女机会平等问题政府理事会（以下简称“理事会”）。理事会负责编制促进和实现男女机会平等提案。理事会成员代表了各政府部门、雇主以及公众和专家群体。
13. 为确保在一些特定领域更深入地开展工作，理事会还于 2003-2008 年建立了临时或常设工作组，比如预防家庭暴力委员会以及男女在家庭和工作生活中机会平等委员会。

⁴ 例如，2000 年 6 月 29 日理事会关于执行不分种族或民族，人人享受平等待遇原则的第 2000/43/Ec 号指示；1976 年 2 月 9 日理事会关于在就业、职业培训、晋升和工作条件方面执行男女待遇平等原则的第 76/207/EEC 号指示；2006 年 7 月 5 日欧洲议会和理事会关于在就业和任职方面执行男女机会平等和待遇平等原则的第 2006/54/EC 号指示。

14. 根据 2005 年发布的一项政府决议，各部都有义务为全心致力于促进男女机会平等工作的雇员安排至少一个全职或两个半职工作。
15. 国防部建立了一个解决男女平等待遇问题工作组。这个小组是国防部人力资源主任的一个咨询和倡议机构。同样地，教育、青年和体育部以及内务部也已建立了一个男女机会平等常设工作组作为其管理的咨询机构。
16. 2005 年，劳动和社会事务部起草了一份《男女平等之路手册》和另一份名为《为何和如何制定男女平等计划》的手册。这些手册被用作男女平等培训方面的参考资料。它们是与瑞典合作执行挂钩项目的一个成果（欧盟 PHARE 方案的一部分）。另外，实施了“改进公共机构机制引入、执行和监测男女平等待遇方案”的项目，目的是进一步加强和改善这一体制，从而为落实男女机会平等政策提供体制上的保障。项目成果是一项适用于捷克共和国落实男女机会平等政策的体制保障措施提案。这个挂钩项目执行了一年，于 2003 年 7 月 31 日完成。
17. 上述出版物已分发至各政府部门、非政府非营利组织和其他相关机构（如学校）。

第 2 条

18. 在监测期间，与第 2 条 a、d、e、f、g 项相关的领域未发生重要变化。

立法措施（b 项）

19. 2006 年通过的新《劳动法》⁵禁止劳动关系中任何形式的歧视。详情见消除在就业方面对妇女的歧视措施第 11 条。
20. 新的《健康保险法》⁶在一定程度上消除了为产妇提供经济帮助方面存在的的不平等（见下文）。
21. 于 2007 年 1 月 1 日生效的第 135/2006 号法案修改了防止家庭暴力的相关法律和《捷克共和国警察法》，⁷该法体现了捷克法律中规定的驱逐原则（拘留令）以及捷克警察机构在适用该原则方面的权利和义务。有关第 135/2006 号法案适用情况的细节见“家庭暴力”部分。

⁵ 经修正的关于《劳动法》的第 262/2006 号法案取代了经修正的关于《劳动法》的第 65/1963 号法案。

⁶ 经修正的关于健康保险的第 187/2006 号法案。

⁷ 经修正插入 21a-21d 和 42k-42n 新部分的关于捷克共和国警察的第 283/1991 号法案。关于捷克共和国警察的第 273/2008 号新法案于 2009 年 1 月 1 日获得通过并生效，其中保留了拘留令。

为妇女确立与男子平等权利的法律保护，通过各国的主管法庭及其他公共机构， 保证切实保护妇女不受任何歧视（c 款）

22. 捷克法律体系中一个重要的部分是《捷克共和国宪法》第 10 条规定的宪法原则：根据该原则，已获议会批准并受捷克共和国约束的所有颁布的国际协定应构成法制的一部分；如若某项国际协定的条款与某项法律相悖，则应适用国际协定。这就意味着如果一项法律与捷克法制中的一项国际协定发生冲突，所有适用相关法律的部门都必须优先考虑国际协定。是否应废除与宪法法令相悖的法律或其个别条款，这要由宪法法院来决定。国际人权公约仍被用作标准控制程序的参考标准，因此被视作宪法法令的组成部分。
23. 宪法法院的案例法包含两项与正在审查的问题有关的决定。审查对象是与取决于抚养子女数量的不同退休年龄相关的条款⁸（这些条款更有利于妇女），以及男女在提交退休申请方面的义务的不同规定。⁹
24. 有关男女不同退休年龄的第一个案例受《养恤金保险法》¹⁰制约。1936 年以前出生的男性的退休年龄为 60 岁，而 1936 年以前出生的女性的退休年龄为 53-57 岁——取决于其抚养子女的数量，亦即未抚养子女的妇女的退休年龄是 57 岁；抚养一名子女的妇女的退休年龄是 56 岁；抚养两名子女的妇女的退休年龄是 55 岁；抚养三名或四名子女的妇女的退休年龄是 54 岁；抚养五名及以上子女的妇女的退休年龄是 53 岁。1936-1968 年出生的男性的退休年龄根据其出生年份确定。¹¹对于女性来说，退休年龄根据其年龄和抚养子女数量两个因素确定。¹²生于 1968 年后的男性的退休年龄为 65 岁；生于 1968 年后的未抚养子女或育有一名子女的妇女的退休年龄也是 65 岁；抚养两名子女的妇女的退休年龄是 64 岁；抚养三名子女的妇女的退休年龄是 63 岁；抚养四名子女的妇女的退休年龄是 62 岁。¹³ 在其对该事项的裁决中，宪法法院裁定与另一群体相比有利于某一群体或某类人的特殊法律本身不构成对平等原则的违背。如果争议条款被废止，则给予妇女-母亲的好处将被剥夺，同时基于与妇女-母亲的平等，将不授予男性-父亲同等好处。基于上述原因，宪法法院驳回了废除该条款的请求。

⁸ 第 Pl. ÚS 53/04 号判决。

⁹ 第 Pl. ÚS 42/04 号判决。

¹⁰ 经修正的关于养老金保险的第 155/1995 号法案。

¹¹ 1936 年出生的男性的退休年龄为 60 年加 2 个月，1937 年出生的男性为 60 年加 4 个月，上限为 65 年。

¹² 经修正的关于养老金保险的第 155/1995 号法案附件 1——1936-1968 年出生的被保人员的退休年龄。

¹³ 根据经修正的有关养恤金保险的第 155/1995 号法案第 32(4)条，与老年妇女养恤金一同实行的儿童护理条件是，有关妇女对其未成年子女的照顾必须至少已有十年。如果该名妇女在子女年满八岁后对其进行照顾，而且在其成年之前照顾时间至少已有五年，则符合该条件；如果该名妇女在其子女成年前即停止对其进行照顾，则此条不适用。

25. 在第二个案例中，宪法法院评估了《养恤金保险法》¹⁴和《社会保障落实法》¹⁵，并对平等组别进行了分析。有争议的条款规定男性有义务在其对子女的照顾终止后两年内提交一份参加养恤金保险的申请，而对于妇女没有此类要求。根据颁布的案例法，宪法法院裁定应将平等理解为一个相对的词语，并指出在相似的情况下对不同主体做出的任何区分必须符合根据客观合理的理由确定的合法目标。此外，对侵犯任何基本权利的行为应按比例相称原则处理。相关的公共利益涉及对公共基金的高效管理问题，据此，宪法法院认为此类侵权行为违背了平等待遇原则，特别是侵犯了老年人获得充分物质保障的权利，¹⁶ 因此属于不当行为，遂认定平等原则受到了违犯，并废除了有争议的条款。
26. 高等法院处理了 165 起歧视妇女的案件，其中多数为与家庭暴力和强奸相关的犯罪。（见表 1 与家庭暴力和强奸有关的个人刑事犯罪数量）

家庭暴力

27. 欧洲委员会于 2006-2008 年组织了一次反对暴力侵害妇女的运动，捷克共和国也参加其中。内务部于 2007 年开始对该运动的进行提供保障，它还编写了《关于捷克共和国国家活动情况的最后报告》。
28. 2006 年，整个捷克共和国有 422 名警官根据第 134/2006 号法案¹⁷接受了业务活动方面的培训。截至 2007 年，12000 名警官接受了捷克共和国警察在家庭暴力领域行使权利方面的培训。与此同时，捷克共和国警察学院在教授个别课程时对家庭暴力和尾随跟踪问题给予了重要关注。
29. 根据该法案的执行情况（**建议第 16 条**），可以认为在实际适用该法案的第一年，完全可以将它作为一个预防家庭暴力的全面法律框架。该法案允许通过警察驱逐的手段帮助制止对生命和健康具有危险的攻击；同时，它还创立了在干预中心向受到家庭暴力威胁的人员提供即刻心理和社会-法律援助的条件，促进了国家、市和非政府组织间的跨界合作——这些机构都参与了预防家庭暴力和向受到家庭暴力威胁的人员及其未成年子女提供帮助的工作。
30. 根据委员会的要求，捷克共和国共有十五个干预中心（**建议第 16 条**）。干预中心有义务向所有受到家庭暴力威胁的人员提供援助，亦即不仅向捷克共和国警察获知的人员，还包括“从大街上直接”求助于干预中心的人员。统计数据对所有有效接触和专门根据向捷克共和国警察提供情报做出的接触进行了比较。

¹⁴ 经修正的有关养恤金保险的第 155/1995 号法案第 5(3)条。

¹⁵ 经修正的有关社会保障组织和落实的第 582/1991 号法案第 6 (4)条。

¹⁶ 第 1 条和第 3(1)条连同《基本权利和自由宪章》第 30(1)条。

¹⁷ 修正防止暴力相关法律的第 135/2006 号法案。

31. 2007 年，捷克共和国干预中心总共记录了捷克共和国警察局做出的关于驱逐或限制暴力人员进入民宅的 862 项决定。在这些案件中，警方在评估相关案件的风险时考虑了以往发生的事件。2007 年，共有 1 833 人直接受到家庭暴力的威胁（在暴力事件现场和捷克共和国警察局干预中受到威胁的成人和儿童），如有进一步暴力行为即行驱逐的规定对这些人是一种保护。（见表 2，2004-2007 年因虐待居住在民宅中的人员获刑的人）
32. 有 58 起重复驱逐案件记录在案。在 862 起驱逐/禁止案件中，共有 892 名成人（858 名女性和 34 名男性）直接受到家庭暴力的侵害。在监测期间，根据捷克共和国警察局的记录，共有 941 名儿童目睹了警察的干预行动以及在此之前的暴力事件。在被驱逐出民宅的 862 人中，854 人为男性，8 人为女性。在施暴者和暴力行为受害人关系方面，其中大多数为夫妻——467 例（54%），其后是同居——205 例，代间暴力——134 例以及离婚夫妻——55 例。少数驱逐发生在伙伴、兄弟姐妹和其他关系中。2007 年监测期间的数据显示捷克共和国不同地区之间存在显著区别。一个地区的年平均驱逐案件数量为 61.6 起。
33. 2007 年，干预中心总共记录了与受到驱逐令威胁的人员的 3 942 次接触（2 880 个电话联系，587 例在干预中心的会面接触，153 次通过派遣警察前往住处的会面接触和 322 份书面联络）。干预中心提供的服务并未获得其他受威胁人员的公平使用。2007 年，15 个干预中心记录的与服务使用者的进一步联系共计 5 364 次（不包括专业接触），他们都是寻求与家庭暴力事件有关的信息、建议、支持和帮助的。2007 年，每个干预中心与各类服务使用者的年平均接触次数达到 620 次。
34. 2007 年期间，即实际适用《防止家庭暴力法》的第一年，受到家庭暴力威胁的人开始直接将其初步裁决¹⁸申请提交民事法院，甚至在未预先发布十天警察驱逐令的情况下也是如此。在 862 项有关驱逐/限制进入的管治决定中，337 名受到威胁的人提交了中间禁止令申请，希望延长驱逐期限。在 73.5%（即 190 起）的案件中，法院批准了此类申请，延长了驱逐期限；这些申请有 14%被驳回。
35. 在新法通过之际为区域部门员工开展的一项针对儿童社会-法律保护¹⁹的特殊培训向这些雇员提供了有关家庭暴力法律的相关信息，特别是家庭、民法和刑法、行政管理和社会治安方面的法律。

¹⁸ 必要时，主审法官可在启动诉讼程序之前根据经修正的有关《民事程序法典》的第 99/1963 号法案第 74 (1)条命令发布初步裁决，以暂时协调好各方关系，或消除对司法裁决可能得不到执行而产生的忧虑。初步裁决申请人系指生命、健康、自由或作为人的尊严受到其申请所指人的行为严重威胁的人员。

¹⁹ 根据有关儿童社会-法律保护的 359/1999 号法案第 1(a)-c)条，对儿童的社会法律保护主要是指对儿童获得积极发展和适当护理权利的保护，对儿童合法利益的保护，包括对儿童财产的保护以及为修补出现问题的家庭功能所作的努力。

36. 在政府男女机会平等理事会的协助下，于2008年1月1日成立了预防家庭暴力委员会，其目标是制定打击家庭暴力的国家战略和在各部门间协调该战略。委员会对不同形式的家庭暴力的统计记录进行监测，采取必要的法律步骤以及促进对专业人员的教育。
37. 预防家庭暴力委员会目前正在制定一项《国家预防家庭暴力行动计划》，中央国家行政当局和非政府非盈利组织也参与其中。该行动计划应针对以下各目标群体：男女受害者（分小组——女性外籍人员和身体或社会残障妇女）、儿童、老年人、家庭暴力施暴者、援助机构（如心理学家、社会工作者、医生等）以及公众。
38. 预防暴力侵害妇女的活动受到不容忍家庭暴力宣传运动的极大鼓舞，该运动是与内务部犯罪预防部合作筹办的，该部门发布了一本小册子——“如何避免危险和伤害者”。这本小册子包含各种警示案例，以使公众对真实情况予以关注。这些案例后面是三组业务意见及建议，手册末尾还附有警察和援助者的相关电话号码。已向各城市的妇科急救车、职业培训中心以及课程主要面向女孩的中学发放了这本手册。该手册还发表在专业期刊上，比如期刊《警察》。
39. 根据与非营利组织“Bílý kruh bezpečí”达成的一项协定，内务部于2008年6月向捷克共和国各警察单位以及城市/市警方分发了一个教学辅助工具——名为“反对家庭暴力”的光盘，并向公众发布了一个名为“制止家庭暴力”的宣传册。
40. 内务部与非国家非营利组织COOLHELP合作举办的最大项目（该项目从整体上促进了反暴力行动）是一项名为“手镯——禁止暴力”的运动，它以慈善团体分发硅质手镯的方式开展。深紫色手镯象征瘀青的颜色。运动期间的演讲发表在杂志和报纸上，并在捷克电视台和Nova电视台的电视节目播出。²⁰
41. 对于不仅针对老年妇女犯下的代间家庭暴力问题，内务部于2007年开展了一项题为“（不）安全年龄”的运动，重点提高老年人对可能遭受的家庭暴力的防范意识。
42. 除了国家行政当局实施的向受害者提供支持和保护的措施外，一些自治当局，特别是非国家组织也采取了这些措施——这些组织将向家庭暴力受害者提供特别援助和保护他们的权利，以此作为其活动的一部分。非国家部门由若干非政府组织构成（如Bílý kruh bezpečí、²¹ROSA, o.s.、²²ProFem和

²⁰ 捷克电视台是一个法人实体，它根据经修正的关于捷克电视台的第438/1991号法案第2(1)条提供电视播放领域的公共服务。NOVA电视台是一家私人电视台，它取得广播和电视播放理事会颁发的执照，根据经修正的关于广播和电视播放以及其他法律修正案的第231/2001号法案开展电视播放活动。

²¹ www.bkb.cz。

²² www.rosa-os.cz。

o.p.s.²³），这些组织不仅关注家庭暴力问题，还关注对妇女的普遍歧视问题。处理家庭暴力、暴力侵害妇女以及妇女权利等问题的非营利组织组成了Koordona²⁴——该组织举办各种国内、国际会议和研讨会。

强奸

43. 委员会在其**建议的第 16 条**中表达了其对强奸现有定义的关注。捷克共和国议会目前正在审议政府一项新的《刑法典》草案，它应代替现有的《刑法典》。²⁵
44. 根据《刑法典》第 241(1)条的现有释义，一人通过暴力或威胁实施暴力强迫另一人与之发生性行为，或利用其无力反抗而为之即构成强奸。新的《刑法典》草案第 183 (1)条规定强奸系指一人通过暴力、威胁使用暴力造成即刻伤害强迫另一人与之发生性行为，或利用其无力反抗而为之。此外，新的《刑法典》包含了此类罪行的构成理由，规定了对通过性交或类似性交的任何形式的性行为犯下第 1 款所述罪行的案件将予以更严厉的惩罚。
45. 根据案例法，从他人（同性或异性）身体获得任何形式的性快感都被视为性行为。因此，它包含性交和类似性交的性行为（如口交或肛交，还包括触碰女性的胸部或生殖器以及其他类似行为）。在这方面，“类性行为”一词被进一步阐述为类似方式下而为的性行为，因为这并非指“类似性交的性行为”，而是以类似方式进行的性行为（如口交）。因此，以性交或类似形式实施的性行为将一贯构成犯罪事由，在恶劣情况下更是如此，并将不根据此类罪行的基本理由对其进行评价。

²³ www.profem.cz。

²⁴ 反家庭暴力组织联盟于 2004 年 11 月 25 日在布拉格成立，这是一个松散的组织，其活动是维护妇女权利，反对暴力侵害妇女及家庭暴力。Koordona 的目标是协助，特别是在与非盈利组织的高效合作下，捍卫妇女权利，反对暴力侵害妇女，反对家庭暴力；协调和简化向家庭暴力受害者提供的帮助；促进家庭暴力、暴力侵害妇女以及广泛的妇女权利领域的制度改革（详情参见 www.koordona.cz）。

²⁵ 经修正的有关《刑法典》的第 140/1961 号法案。政府新的《刑法典》草案经议会批准，并随第 40/2009 号法律汇编发布，2010 年 1 月 1 日生效。

第 3 条

保证妇女得到充分发展和进步的措施

非法律措施

46. 2005 年，内务部编制和发放了一本小册子——《从法律角度看安保部队中的男女平等机会》。还在中层管理层教育方案内，围绕“保护妇女权利和确保男女平等”及“劳动法基础知识和员工报酬”的主题举办了一系列研讨会。
47. 财政部于 2003 年编制了一份出版物——《从男女平等角度编制预算参考指南》（2004 年出版）。该出版物分发给各部、区域和市，并在其出版之际举行了一次全国会议。宣传运动的目标是将这些预算编制指南和两性平等问题介绍给公职人员以及负责预算编制的市议会代表。2006 年 9 月，劳动和社会事务部通过欧盟男女平等社区方案启动了一个项目，名为“从男女平等角度编制预算的做法”。这个侧重教育活动（研讨会、手册、宣传运动）的项目开展了 15 个月。这个例子中的目标群体也是地区自治单位的雇员和地方各级公众。²⁶

第 4 条

为加速实现男女间事实上的平等而采取的暂行特别措施

（第 1 款）

48. 根据《北京宣言》和《行动纲要》，政府每年都会编制一份名为“政府在促进男女平等方面的优先事项和程序”的文件。在人力资源政策方面，多数部委称他们在选任空缺职位的员工和任命管理职位人选时遵守了男女机会平等的原则。首先考虑的是专业素养和一些必备条件以及执行相关管理任务的能力和意愿。
49. 国防部发布了一份内部指导意见（国防部公告第 29/2002 号命令），允许采取一项暂行特别措施（“肯定行动”）。至于开展性别统计取得的结果（见下文**表格：妇女占职业军人总数的比例**和**妇女在高级军官中的任职人数**），有鉴于国防部行动的特殊性质，此类措施尚未正式颁布。

²⁶ 该项目的成果是以下这个小册子：www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/dokumenty/Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf。

50. 在选任警官出任警察机构职务或与此相关的服务关系中，并未发生与任务无关的基于性别或其他标准的歧视。捷克共和国警察中女警官所占比例与欧洲联盟其他成员国的警察队伍相似（16%）。因此，监测期间未在这些单位采取肯定行动。
51. 警长在其 2005 年 12 月 20 日的强制指示中，根据警察职务候选人体能评估，对截至目前的男女不同任职期限的不同要求进行了统一。

监测期间第 2 款没有发生变化。

第 5 条

改变社会和文化模式的措施（a 项）

52. 委员会呼吁加大努力消除持久的、根深蒂固的歧视妇女的陈规定型观念（**建议第 14 条**）。2006 年，政府人权事务委员会与劳动和社会事务部合作组织了一次“消除陈规定型观念”的宣传运动。这次运动以广大公众为对象开展公开讨论，阐明消除性别陈规定型观念的必要性。该运动主要针对就业、家庭和公共事务管理领域。在就业方面，运动重点关注当前非传统的男女职业以及妇女担任管理职务的情况。在家庭方面，运动主要针对男女角色的平衡。在公共事务管理方面，运动的重点在于妇女参与决策和管理过程。
53. 与此同时，劳动和社会事务部在监测期间提交了一个项目——“促进男女从事非传统意义上适合其性别的职业”。该调查确定了男女对于影响择业及准备机制的态度。它评估了从事传统上适于其性别职业的女性和男性以及从事非传统上适于其性别职业的女性和男性对其所选职业的满意程度。调查显示与注意到男性进入传统上由女性从事的职业相比（12%），公众更易注意到女性进入传统上由男性从事的职业（30%）。
54. 2005 年，捷克共和国议会众议院召开了一次名为“穿越迷宫的路径：为何从事科学工作的女性还是少之又少？”的会议，此次会议专门针对捷克共和国研究和科学领域女性的状况和任职情况。会议的目的是解答以下问题：为何捷克共和国女性科研人员总数还不到 30%？；为何只有某些学科有女性科研人员？；为何女性无法取得高级科学职位？与会者经讨论和辩论提出的建议促使个别大学对奖学金分配及博士学习的规定做出更改。此次会议后的另一次会议——“变革、两性、科学、社会”提出了一份关于捷克共和国“WS 辩论”项目的报告，²⁷这份报告重点关注十九世纪以来科学领域女性的地位以及目前为解决科学领域女性地位问题所采取的步骤和开展的活动。

²⁷ 促进中欧地区有关妇女和科学问题的政策辩论。第三个项目体现了对欧洲联盟第 7 个《框架方案》的特别支持，该方案的

55. 2001 年捷克共和国成立的“全国协调中心——妇女和科学”，作为劳动和社会事务部的一个咨询机构，自成立之初就参与了一个国际组织网络促进妇女从事科学工作的活动。2007 年之初，它就成为欧洲科学界妇女平台的非正式会员。自成立以来，该中心就将其活动集中在两条基本路线上。在第一条路线上，中心最初的重点活动是提高对科学界妇女地位问题的认识（通过组织会议、讲习班和一份月度通讯期刊）、介绍成功的女科学家和在决策者间开展有关科学界妇女地位的辩论。在其第二条活动路线上，中心协助开发了一个有关妇女和青年在科学中的作用的知识基地。中心在参与国内外研究项目的过程中，为人们了解两性平等机制的作用逐步奠定了基础，使人们认识到两性平等机制有助于教育职业的形成、青年对研究工作的参与、科研机构职能的加强、科学界妇女地位的提高以及两性平等对知识创造的影响。通过这种方式获得的信息随后被用作起草改善科学界妇女和青年地位措施的基础。
56. 工业贸易部于 2004 年发起了一个名为“支持创业活动和促进男女平等”的方案，该方案属于 2004-2007 年非政府非营利组织补贴政策范畴之内。工业贸易部是“支持妇女开展商业活动和减少创业初期风险援助中心”合作项目的成员，其主要伙伴是摩拉维亚布尔诺女企业家和女经理联合会。²⁸该项目的目标是为女性创业者的初期创业活动提供援助，在前三年为企业活动提供系统的援助。
57. 国防部每年都在媒体上公布大量有关妇女在捷克共和国武装部队服役情况的信息以及部队各分部、小队，特别是外国军事行动领域职业女兵晋升情况的报道。捷克共和国军队招收妇女，这点已通过统计信息证实。（见表 3 职业军人总数中妇女所占比例，表 4 有官衔的女性人数，表 5 2002-2008 学年军事专业学院和大学中男女学生的比例）
58. 监测期间还开展了一系列宣传和教育活动（建议第 14 条）。除其他外，文化部对涉及妇女社会地位的年度项目，如有关人权的国际电影节“Jeden svět”（“一个世界”）表示支持。教育、青年和体育部出版了一份月度通讯期刊，提供有关科学和研究领域当前发展的信息，以及传播妇女在科学研究领域地位的文化历史背景方面的知识。
59. 此外，课程改革²⁹还为改善学校状况提供了可能，对学校的教育内容和教育氛围具有很大影响。改革突出了针对人权的教育，包括男女机会平等。在这方面，作为平等方案³⁰的一部分，有关部门与非

目标是促进就科学领域妇女的状况和前景开展公开的政治辩论。

²⁸ 摩拉维亚布尔诺女企业家和女经理联合会是摩拉维亚和西里西亚一个自发性的女企业家和女经理专业协会。该协会的目的是营造一种环境，方便女企业家和女高级管理人员之间的沟通交流，从而促进其创业活动的开展（见 www.mapm.cz）。

²⁹ 课程改革是对捷克共和国学校教育制度的一种改革，其首要目标是帮助儿童和青年更好地为生活在二十一世纪做好准备。它的主要作用是为学校营造更有利的教育氛围，使其更加民主，满足学生和教师的需求，确保学校自省的能力以及与社会伙伴开展更多的合作。

营利组织合作编制了或正在编制“学校的两性平等手册”或“注重性别问题的学校管理手册”等学生课本和手册。

60. 劳动和社会事务部于 2006 年成为“男性在促进两性平等中的作用”项目的国际合作者，该项目是与两性平等社区方案框架联合组织的。斯洛伐克国家人权中心负责落实该项目，捷克共和国劳动和社会事务部以及卢森堡机会平等部作为国际合作者。该项目的任务是寻找以下问题的答案：男性是否能够在工作、家庭和个人生活中发挥其全部作用；斯洛伐克共和国、捷克共和国和卢森堡的法律制度为男性提供了哪些保障；男性利用这些机会的程度；以及他们不利用这些机会的原因。捷克共和国对体育儿假的男性开展的调查所取得的成果（捷克共和国法律和社会状况分析）反映了其对该项目的参与情况。该项目以一次名为“父亲在促进两性平等中的作用”的专题会议结束。
61. 2002 年以来，政府一直通过一项名为“影响两性关系的社会趋势及政治机制”的调查，监测公众对于男女机会平等看法的变化。每年都会对捷克共和国人口中一组具有代表性的居民提出有关两性平等的类似问题，并就捷克公民对该问题的不同看法进行分析。根据最新趋势，捷克共和国公民认为在生活的各个领域都存在男女机会不平等现象。公共舆论认为，男性主导的领域报酬与工作更加公平。捷克共和国约有三分之二（63.4%）的人认为女性在同工同酬方面比男性获得的机会更少。³¹

为正确了解母性的社会功能和确认教养子女是父母的 共同责任而采取的措施（b 项）

62. 2009 年 1 月 1 日生效的新《疾病保险法》³²第 32(1)条允许母亲和其丈夫（或儿童的父亲）轮流照顾儿童，并规定已同母亲达成书面协议的母亲的丈夫或儿童的父亲有权领取现金产假津贴。在这种情况下，会中止对母亲现金产假津贴的支付，开始从男子自己的疾病保险中向其支付津贴，反之亦然。然而，此种协定可能会在最早于生产后第七周开始的一段时期终止。因此，新《疾病保险法》取消了绝大多数已决定照顾孩子的男性只能享有育儿津贴这种情况（育儿津贴低于现金产假津贴）。
63. 在协调工作和家庭生活以及促进积极的父性方面，政府有意实行一周父亲假作为一套家庭措施的一部分——政府 2008 年 11 月 19 日第 1451 号决议批准的家庭友好计划。新提议的“育儿津贴”（将

³⁰ 欧洲联盟委员会宣布的社区平等倡议是四个接受结构基金资助的社区倡议中的一个。每个愿意参加平等倡议的成员国都需制定一份社区平等倡议方案编制文件（以下简称“社区平等倡议”）。捷克共和国社区平等倡议的管理当局是劳动和社会事务部。该倡议促进了打击劳动市场一切形式歧视和不平等现象新文书编制和宣传方面的国际合作。

³¹ 这些结果发表在：www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovneprelezitosti/archiv/trendy-2007.pdf。

³² 经修正的有关疾病保险的第 187/2006 号法案。

成为一项新的疾病保险收益³³)的目的是向已决定临时中止其获有收益的活动以照顾其新生儿的父亲提供财政支持, 不论其是独自一人还是与孩子的母亲一起。在儿童生活早期促进加强其与父亲之间关系的有益的强化措施对父亲来说也是可取的, 他日后会发现更容易确立其作为父亲的角色。孩子的父亲将可获得该项津贴。为获得此项津贴而被视作孩子父亲的男性应为儿童出生证上登记为其父亲的人。只有亲自照顾孩子才有资格获得“育儿假”。投保人(孩子的父亲)将在最迟于孩子出生第六周末时开始休“育儿假”, 休假开始后的一周内可领取“育儿津贴”。

第 6 条

卖淫和贩卖人口

64. 委员会对捷克共和国尚未正式批准《打击跨国有组织犯罪公约》及其《关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》表示担忧(建议第17条)。捷克共和国于2000年12月12日签署了《公约》及其《补充议定书》。尽管捷克共和国的法律体系大体符合对《议定书》签署国的所有要求, 但由于缺乏规定个别刑事犯罪法律实体责任的法律, 捷克共和国仍不能正式批准《公约》及其《议定书》。捷克共和国意识到对贩运人口涉案人员提出起诉这项要求的重要性——起因于法人实体频繁参与此类犯罪, 如经营旅馆、酒吧、夜总会、游戏厅的公司, 海外职介代理机构, 旅游和运输公司, 出产色情产品的出版社和印刷社以及其他公司。鉴于众所周知的国际法律援助及与证据有关的其他问题颇为棘手难办, 在这些情况下对这一刑事犯罪活动负有责任的个人进行指认十分困难。2008年初, 政府批准了³⁴打击有组织犯罪的概念。内务部目前正在确定有关法案的意向主题事项, 该法案涉及法人实体对根据《打击有组织犯罪国际协定》必须予以起诉的非法行为的管理责任的法律。
65. 委员会要求提供有关预防人口贩运措施的最新情况(建议第18条)。人口贩运和卖淫问题主要由内务部负责处理, 它在监测期间实施了一系列方案, 如“对人口贩运受害者提供支持和保护”。以下教育活动是作为PHARE方案³⁵的一部分于2005年举办的, 其主题是“人口贩运方面的调查技巧与执法”。

³³ 根据经修正的关于员工疾病保险的第54/1956号法案, 以下四类津贴将从疾病保险中支付: 疾病津贴、照顾家庭成员补助、孕期和产假同等补助以及现金产假津贴。

³⁴ 捷克共和国政府通过2008年1月23日第64号决议批准了这一概念。

³⁵ PHARE是为中欧和东欧各国加入欧洲联盟做准备提供援助的主要财政和技术合作渠道。该方案于2006年底在捷克共和国结束。

66. 预防人口贩运措施主要以捷克共和国 2005-2007 年打击以性剥削为目的的人口贩运国家战略³⁶规定的任务为基础。内务部发起了一场预防人口贩运的宣传运动，重点关注受到威胁的人群和广大群众，编制并在相关政府和自治机构（劳动办公室、各自治当局的社会部门、中学、职业培训中心、捷克共和国外交使团）分发了宣传单，此外，还落实了一个主要关注需求一方的关于人口贩运的宣传运动试点项目。
67. 针对更广泛的专业公众开展的重要的预防性教育活动包括区域圆桌会议。这些活动的主要目标是构建体系，即创造机会将解决（或有望解决）地区人口贩运问题的关键议题提到会议日程上来，并探讨在本地区可能开展合作的领域。
68. 另一项有益的行动是国际移民组织开展的有关商业性服务客户动机的调查——正是这种动机趋势他们寻求卖淫。这项行动受到以下事实的启发，即客户很可能是那些频繁接触人口贩运受害者但并未意识到这一事实的人，而他们能在更大程度上帮助指认受害者。调查后立即开展了一项针对客户的试点运动，该运动于 2006 年 4 月至 8 月在捷克共和国两个边境地区——Plzeňský 和南摩拉维亚地区展开，主要目的是对人口贩运和非自愿卖淫的征兆进行记述。与此同时，该运动向性服务客户提供了一个以安全、匿名方式报告任何嫌疑情况以及了解更多有关人口贩运刑事犯罪活动的机会。根据对该试点运动的一项积极评估，内务部决定在国际移民组织的协调下，再次与非政府组织 La Strada ČR³⁷ 和 Arcidiecézní charita Prague –Magdala 项目³⁸合作，在全国范围内继续开展该运动。非政府组织伙伴接线员根据广告号码对电话报告做出回应，另有一个三种语言版本的网站³⁹提供有关人口贩运的详细信息，从而提供了发送电子邮件或参与论坛的可能。
69. 另一类非常重要的活动是面向中学、高等学校和大学学生的预防活动，由内务部负责执行，这类活动使人们了解伤害风化罪（作淫媒和人口贩运）的风险，其他相关的危险活动（卖淫）或在国外找工作方面的风险。

³⁶ 捷克共和国政府 2005 年 7 月 20 日第 957 号决议批准了这项国家战略。

³⁷ La Strada ČR, o.p.s. 是一个解决人口贩运问题的非政府非营利组织。捷克 La Strada 成立于 1995 年，它是在欧洲九国运作的一个国际网络的创始成员之一，这九个国家是：荷兰、波兰、保加利亚、白俄罗斯、摩尔多瓦、马其顿、波斯尼亚和黑塞哥维那以及乌克兰。该组织的主要活动集中在三个领域：努力影响政府在人口贩运领域采取的有利于被贩运人员的理念和系统措施，预防和教育活动以及向被贩运人员提供社会援助。

³⁸ Magdala 项目的使命是帮助卷入卖淫活动的妇女回归到正常生活。这项社会服务的目的是向卷入卖淫活动的妇女提供一个改变其现有生活状况的机会，使她们能够面对过去，帮助她们重新融入主流社会。

³⁹ www.rekni-to.cz、www.sage-es.cz、www.say-it.cz。

70. 可以说与其他欧洲国家相比，当前广大公众对人口贩运相关情况的了解程度非常低。公众意识与所有其他领域都有关联——为警方、非政府组织和所有其他实体开展的活动投入的资金数额也反映在个案庭审等的方法和结果上。
71. 捷克共和国加入了来源国国际人口贩运预防项目。在一些非常重要的活动中，我们可以提及的有：在摩尔达维亚实施的联合国毒品和犯罪问题办公室项目，或在编制斯洛伐克保护人口贩运受害者方案方面与斯洛伐克开展的合作。国际移民组织还举办了一系列包含预防人口贩运内容的研讨会，如题为“为稳定潜在移民和预防未成年人非法移民提供援助”研讨会，以及“促进开展移民边境管理”系列讲座。
72. 2003 年建立起人口贩运受害者支持和保护制度，目的也是为了鼓励受害者与积极参与刑事诉讼程序的各机构合作。同年还提出了“向以性剥削为目的的人口贩运受害者提供支持和保护模型”。这个试点模型于 2004 年 4 月重新命名为捷克共和国人口贩运受害者支持和保护方案。该方案于 2005 年正式确定并实现制度化，还建立了国家协调机制。2005 年 7 月，内务部与选定的非政府组织首次签定了开展合作向人口贩运受害者提供支持和保护协议。在随后的一年里多次缔结这类协议。在编制该方案时，捷克共和国效仿了其他欧洲国家（如，意大利、比利时和荷兰）的范例——这些国家认为向受害者提供援助是打击人口贩运的一个有效手段。2005 年以来，该方案已将所有人口贩运形式包含在内。
73. 2004 年 4 月至 2005 年 1 月间共有 16 名人口贩运受害者参加了上述方案。参加方案的受害者被贩运不仅是出于强制卖淫的目的，还有强制劳动的原因。截至 2007 年底，已有多达 33 名人口贩运受害者参加了该方案。所有受害者都与捷克共和国警方合作，在一些案件中协助警方对各类刑事犯罪活动进行调查。2003 年至 2008 年末共有 89 名受害者参加了该方案。
74. 方案考虑了人口贩运罪的具体情况，特别是此类罪行较高的潜伏性，以及受害者遭受的创伤和易受伤害的情况。如上所述，方案的目标是向受害者提供支持，确保对其人权和尊严的保护和鼓励他们站出来作证。
75. 内务部还于 2008 年启用了信息系统帮助被贩运人员。这个数据库将在方案范围内保存人口贩运受害者记录的必要条目。
76. 2005 年为非政府组织工作人员、警方人员、外籍警察以及逮捕部队人员开办了一些培训课程，要点放在人口贩运受害者的指认以及他们与执法当局合作的动机上。

第 7 条

参加国家政策的制订及其执行并履行一切公务（b 项）

77. 2004 年，劳动和社会事务部对权力和决策职位的性别结构进行了研究。研究⁴⁰发现在捷克共和国和区域一级担任高级政治职务的妇女人数仍然很少。捷克政治领域以男性为主的现象在其日常职能、做法和行为标准以及互动机制中都有所反映。
78. 监测期间，妇女参与决策进程概况见表 8.1 - 8.5。
79. 监测期间，在司法部门、各级公共检察机关、监狱、缓刑和调解机构以及犯罪学和社会预防研究所工作的妇女人数见表 9.1 - 9.7。
80. 将两性平等原则落实到法律编制工作中仍被提出来连同男女在选举机构中的平等代表性问题一起讨论。
81. 2007 年，在 2007 年欧洲机会平等年之际，召开了一次题为“不要畏惧员额规定！支持妇女参政：适用平等权利工具的可能性”的国际会议，并出版了一份同名的会议演讲汇编。⁴¹

捷克共和国议会众议院的选举情况

82. 捷克共和国议会众议院的选举于 2006 年 6 月 2-3 日举行。当选议员中有 31 人（15.5%）为女性。
83. 候选人共计 4 985 人，其中 1 383 人（27.74%）为女性。

捷克共和国议会参议院的选举情况

84. 捷克共和国议会参议院选举于 2004 年 11 月 5-6 日在捷克共和国 27 个选区举行。197 位候选人中有 37 名（18.78%）女性，27 名当选议员中有三位（11.11%）女性。捷克共和国议会参议院补选于同年 10 月举行。12 位候选人中有一位女性。当选的两名议员均为男性。

⁴⁰ www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf。

⁴¹ www.padesatprocent.cz/docs/Nebojme_se_kvot.pdf。

州议会的选举情况

85. 州议会的选举于 2004 年 11 月举行。675 名当选代表中有 102 名（15.11%）女性。

市议会的选举情况

86. 市议会的选举于 2006 年 10 月举行。62 426 名当选代表中有 15 588 名（24.97%）女性。

87. 因此，可以断定，地方一级的妇女代表性最高。

第 8 条

监测期间未发生任何变化。

第 9 条

监测期间未发生任何变化。

第 10 条

在选择专业和职业以及各类职业培训中取得学习机会方面条件相同（a 项）

88. 捷克共和国未在学校入学率，包括终身教育课程方面采取任何基于性别或其他事由的区别对待。

89. 委员会对罗姆妇女和女孩仍处于脆弱状态、游离在受益边缘表示关注（**第 21 条**）。监测期间落实的关注罗姆妇女和女孩接受教育情况的活动与《2005-2015 年罗姆融合十年行动计划》相辅相成。可以说进入中学和大学的罗姆女孩人数正在不断增加（她们受到教育、青年和体育部向罗姆中学生提供的支持补助方案的援助）。罗姆社区融合支持方案的一个主题就是罗姆儿童的学前准备工作和家长对这些活动的参与。学校为来自社会环境低下地区的小学生雇用了教学助手。这些助手大部分为女性。⁴²

90. 在教育方面，很多罗姆女孩在完成学校基础教育方面面临重大障碍，这是个不争的事实。她们因此丧失了了在劳动市场取得成功的机会。造成这些困难的原因还包括家庭较弱的社会经济背景和其他相关问题。2008 年 2 月开始试运行的罗姆地区社会融合机构旨在提高这些地区居民的生活质量，阻止

⁴² 见捷克共和国有关《消除一切形式种族歧视国际公约》落实情况的第六次和第七次定期报告（CERD/CZE/7）。

罗姆聚居区的扩大，建立使用资金的最有效的模式（特别是来自欧洲结构基金的资金）以促进罗姆社区的融合。

91. 为促进更多女孩参加技术门类学习所采取的措施仍在继续实行；很明显，学习这些科目的女孩人数已略有增加（见表 6.1 – 6.3 学生总数/女生人数/男生人数）
92. 与前一监测期间相比，审查期间科学研究领域女性雇员的职业晋升速度相对较慢（见表 7.1 – 7.5 研究/技术人员数量）

消除对男女任务的任何定型观念（c 项）

93. 教育、青年和体育部目前成立了一个独立的部属小组，负责教育领域的社会方案，这些方案的作用是协调在学校和科学界对两性平等的遵守，以及发起旨在实现平等的各项措施。此外，该部还在监测期间为教学人员举办了许多与两性问题有关的培训班。⁴³
94. 运输部开展了若干项目，其中包括系列教育短片——“方向盘后的妇女”或“年度男/女司机”运动。“停下——方向盘后的妇女”系列活动的目的是使公众注意到女司机也是负责任的、完全合格的道路交通参与者。

有接受特殊知识辅导的机会，以有助于保障家庭健康和幸福（h 项）

95. 针对负责任的性行为（生殖健康）开展的培训是各种《框架教育方案》的一部分——包括学龄前教育、小学教育、中级语法学校、中级语法学校体育培训的《框架教育方案》和大多数中级职业中心的《框架教育方案》。《框架教育方案》中针对小学的性教育是教育主题“男性和他的世界”第一级和“男性与健康”第二级学科健康教育的一部分。有鉴于个体和社会的健康状况，学科健康教育与跨部门主题“个性与社会教育”紧密相连。
96. 上述教育机构开展的教育，除其他外，重点是通过帮助小学生认识到健康对生命的重要性，培养和发展他们的关键能力，利用总体预防措施增进健康，根据不同生命状态下积极地增进健康活动加强决策和行动方法，将与健康和良好人际关系相关的活动和行为与基本的伦理道德观念、破坏行为等联系起来。

⁴³ 如“职业指导图片测试”课程，该课程与未来教育道路的选择、男孩女孩的选择以及他们进行选择的方法相连；“教育机构中的社区原则和有效的团队管理”课程，该课程提供有关团队管理、团队角色、工作组中男女平等参与和地位的信息。

97. 与人体、男女性别区别、生理和心理青春期、伙伴关系、家长教育、性教育基础知识、密切接触和心理健康、艾滋病毒/艾滋病传播方式、安全行为（包括安全使用互联网）、免遭性虐待等相关的教学主题，都为在小学一年级达到预期成果做出了贡献。这些主题在小学二年级得到进一步发展，重点放在青春期和生殖健康方面，特别是过早的性经历、未成年人怀孕和为人父母、性认知紊乱、性病防治以及隐性暴力形式。这些内容对女孩男孩都适用。如果学校另行做出选择，则可对一些课题分别进行讨论。
98. 卫生部定期发布一项补贴方案，即“全国卫生方案”，旨在通过落实增进健康项目，为积极关系的发展和增进健康的责任提供长期支持，并在家庭、学校、企业、市区和其他社区中强化这种支持。本方案包括一项改善捷克共和国人民健康状况的长期项目“二十一世纪人人享有健康”，该项目的重点也是大幅减少参与各种有害健康活动的青年人数，包括吸毒、抽烟及酗酒。
99. 这些方案包括各种怀孕问题的解决办法，特别是提高对产前和围产期护理服务的获取。为孕期妇女提供的健康护理越来越多（费用由健康保险承担），其中包括以下各项：进行产前全面检查并在产前诊所登记，为孕妇发放身份证——列明整个孕期需要的所有检查，在产前诊所进行定期检查，每年进行五次门诊心电图检查。此外，孕妇还有权在怀孕第 18 至 20 周和第 30 至 32 周进行超声波成像筛查，或超导性超声波成像检查，以及需要进行怀孕病理研究的超声波成像骨盆检查。
100. 卫生部全力支持旨在增强妇女生殖健康、改善妇女（包括孕妇）饮食习惯和促进母乳喂养的项目。捷克共和国赞同世界健康基金和联合国儿童基金会（儿童基金会）的建议，即六个月完全母乳喂养、只在六个月后喂食非乳制婴儿食品，同时继续配合婴儿食品进行母乳喂养直至婴儿两岁。
101. 《全国卫生方案》还解决了减少青春期少女意外怀孕的问题，重点是促进开展教育活动，特别是教育青年预防存在风险的性行为，并教会他们采用适当的避孕方法。为开展这项工作，卫生部与计划生育和性教育学会以及教育、青年和体育部进行了合作。
102. 捷克共和国在降低人工流产率方面取得了积极进展。人工流产数量正在减少，这主要得益于最新避孕工具市场的扩大、最新避孕工具的普及以及教育活动的进一步开展。近年来，人工流产数量已从每年的 100 000 例下降到 30 000 例。76%的人工流产使用了微型流产方法。⁴⁴

⁴⁴ 一些欧洲国家并未对微型流产进行记录。妇科学家进行了一次“月经监测”，但并未确认为何出现月经失调以及这是否系流产造成。在微型流产几乎占到所有流产 80%的情况下，很明显，是否将其包含在流产总数中至关重要。

第 11 条

消除在就业方面对妇女的歧视的措施（第 1 款）

享有相同就业机会的权利，包括在就业方面相同的甄选标准（b 项）

立法措施

103. 新的《劳动法》于 2007 年 1 月 1 日生效。⁴⁵《劳动法》禁止劳动关系中存在任何歧视。雇主有义务确保在工作条件、工作报酬、对其他有薪工作及应支付薪金的工作的补偿、职业培训和职业机遇或就业领域的其他晋升方面对全体雇员一视同仁。与原来的《劳动法》不同，新的《劳动法》未对直接和间接歧视、骚扰、性骚扰、迫害、指令和煽动歧视等词语进行定义，但援引了尚未通过的《反歧视法》。⁴⁶《反歧视法》还应对打击劳动关系中的歧视行为的法律手段进行监管。⁴⁷
104. 《劳动法》包含一个不被视为歧视的负面定义，使雇员能够采用临时措施实现男女平等的代表性。因此，由以下原因造成的区别待遇不被视作歧视，即因工作性质或相关原因对雇员所从事的工作提出实质性和决定性的要求，且其对于工作的执行非常必要；这种平等待遇原则的例外情况的目标必须是正当的，要求必须充分。⁴⁸
105. 《就业法》对上述词语进行了定义，⁴⁹该法还规定如果在行使就业权利期间发生由平等待遇原则或其他歧视引发的对权利和义务的侵犯，则受牵连的个人有权要求终止此种侵权行为，消除其影响和请求达到其完全满意为止。如果个人的尊严或自尊受到严重影响，此人有权就非物质损失获得金钱赔偿。然而，受《就业法》——就业政策——影响的领域不同于受《劳动法》影响的领域。劳动关系（即建立雇用关系后产生的关系）受《劳动法》管束。

国家行政部门采取的措施

106. 警察局于 2005 年 12 月 20 日发布一项具有约束力的指示，对评估候选人体能的条件进行了统一。成果评估不再考虑候选人的年龄或性别。

⁴⁵ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案。

⁴⁶ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 16(2)条。

⁴⁷ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 17 条。

⁴⁸ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 16(3)条。

⁴⁹ 经修正的有关就业的第 435/2004 号法案第 4 条。

107. 男女月工资总额的对比情况见表 10.1。

为使妇女不致因结婚或生育而受歧视所采取的措施（第 2 款）

立法措施

108. 《劳动法》在很大程度上以以往有关对怀孕和母性保护的法律为基础。⁵⁰
109. 女性员工有权享受与生养新生儿相关的 28 周产假；生养两个或以上婴儿的女性员工有权享有 37 周产假。女性员工通常从其预产期前第六周初开始休产假，但不得早于预产期前第八周开始。因分娩早于医生预期导致产前所休产假少于六周的女性员工有权自其开始之日休假直至 28 周结束（或 37 周，如果她同时生养两名或以上婴儿）。然而，如因其他原因致使女性员工生产前所休产假少于六周，则只能在自生产当日至 22 周结束期间休假（或 31 周，如果她同时生养两名或以上婴儿）。对于死产儿的情况，女性员工有权享有 14 周产假。⁵¹
110. 与分娩相关的产假决不得少于 14 周，且在分娩后六周内不得因任何情况终止或中断。
111. 收养一名儿童，代儿童家长对其进行照顾（基于相关权力机构的决定）或决定照顾母亲去世的孩子的女性员工也有权享受产假。这类员工可自接管儿童之日起享有 22 周产假（或 31 周，如果该名女性员工接管两名或以上儿童），但是当儿童年满一岁则不得再行休假。⁵²
112. 如儿童因健康原因转入医院或其他医疗机构接受护理，女性员工重返工作岗位，则产假中断，儿童由医疗机构转交员工照顾之日起可将未休产假休完，但仅限未满三岁的儿童。不再照顾子女或以此为理由将子女交由家庭或照管机构照管，代替家长照管，或其子女因健康以外的任何原因被临时安置在幼儿园或其他类似机构的女性员工，无权在其未对子女进行照顾期间休产假。如果女性员工的子女在其休产假期间死亡，则该员工可在子女死后两周内休产假，但仅限于未满一岁的婴儿。⁵³

⁵⁰ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案代替了原来的《劳动法》，即经修正的有关《劳动法》的第 65/1965 号法案。

⁵¹ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 195 条。

⁵² 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 197 条。

⁵³ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 198 条。

113. 为加强对儿童的照顾，雇主有义务在男女员工提出请求时准予其休育儿假。孩子母亲可在产假到期后休育儿假，父亲可在孩子分娩后视需要休育儿假，但仅限未满三岁的儿童。男女员工都可同时休产假和育儿假。⁵⁴
114. 根据相关当局的决定，代替儿童的父母对其进行照顾或照顾母亲去世儿童的女性员工也有权休育儿假。⁵⁵
115. 对休产假或育儿假的怀孕员工的保护受到相关条款的保障，根据这些条款，雇主必须完全按法律规定的理由，以通知方式终止对员工的雇用。⁵⁶ 通知必须采用书面形式，必须送达员工手中且必须申明解雇原因，否则无效。⁵⁷ 雇主不得在保护期间——即女性员工怀孕时或休产假或育儿假期间通知解雇员工。⁵⁸ 在这种情况下对通知解雇的禁止不适用于因外部组织变更（关闭或部分迁址）导致的解雇。对通知解雇的禁用还不适用于雇主有权立即终止聘用的情况，但员工正在休产假除外。
116. 如果女性员工在其产假开始前收到解雇通知，说明雇主有合理原因立即终止对该员工的雇用，且通知期限将在其产假期间结束，则通知期限将与产假同时结束。
117. 每名员工都可向法院请求宣布解雇无效，并要求雇主继续雇用他/她。如果法院裁定解雇通知无效，则员工有权要求获得等同于他/她整个未被分配工作期间平均收入的工资赔偿。⁵⁹
118. 产假结束后重返工作岗位的女性员工将获得她原先的工作，并被安置在其原来的工作场所。如果因原工作已不存在或工作场所已经关闭而无法为之，雇主应根据聘用合同为她安排职位和工作场所。⁶⁰
119. 《劳动法》为个别员工（亦即怀孕员工）规定了特殊的工作条件。⁶¹ 如果怀孕员工从事的工作是被禁止其从事的工作，⁶² 或医学报告认定属于危害其怀孕的工作，雇主必须临时将其调至另一个更适

⁵⁴ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 196 条。

⁵⁵ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 197 条。

⁵⁶ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 52 条。

⁵⁷ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 50 条。

⁵⁸ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 53 条。

⁵⁹ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 69 和 72 条。

⁶⁰ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 47 条。

⁶¹ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 239-241 条。

⁶² 第 288/2003 号法令规定了禁止孕妇、哺乳妇女、产后未满足九个月的母亲和未成年人从事的工种和工作场所，以及此类工作可能会作为职业培训的一部分破例由未成年人从事的条件，根据该法令，此类工作包括可能会使孕期身体发生变化的

合她情况的工作，且报酬与其现有工作相同。如果夜间工作的怀孕员工请求调至白天工作，雇主有义务满足她的请求。如果女性员工在其调换职位获得更少工资，且这并非她的过错，则其将可获得一份平衡收益以弥补差额部分。

120. 只有在征得怀孕员工和照顾未满八岁儿童的男女员工同意后才能派遣其到其工作场所或住所所在市以外的地方出差，而且只有在上述人员提出请求时才可将其调职。雇主不可让孕妇加班工作。
121. 除其他外，在以下情况中，雇主有义务将女性员工调至其他工作：
- 不适宜孕期或哺乳期员工或产后未满九个月的母亲从事的工作或医学报告认定对其怀孕或分娩有害的工作，
 - 根据晚间工作的孕期或哺乳期员工或产后未满九个月的母亲的请求。⁶³

使父母得以兼顾家庭义务和工作责任的辅助性社会服务（c 项）

122. 在协调工作与家庭责任方面，政府考虑采取扩大为儿童提供的个人护理服务范围的措施，即在一种尽可能贴近家庭环境的氛围中引入和促进创新性儿童护理，特别针对学龄前儿童。这些措施之一是引入相互育儿帮助——这是一种一对一的非正式儿童护理服务，旨在协助法定监护人照顾儿童，从而为更好地协调个人、家庭与工作生活创造条件。
123. 在其家庭友好系列措施——整套家庭友好措施中，劳动和社会事务部建议对从事注册的“三岁以下儿童日托服务”行业的创业者或个人的资格要求进行修改。此外，该部还建议修改从事以上行业和未注册行业（第 72 号，“校外护理和教育，课程和培训的组织，包括讲座活动”）的卫生条件。提出修改建议的目的是为了扩大各项儿童护理服务的范围。作为其从业的一个条件，此类活动必须在创业者家中或任何其他适宜场所进行，并且在此种情况下最多只能同时向四名儿童提供护理服务。
124. 劳动和社会事务部提议的另一项措施是引入非商业性的儿童护理服务——微型幼儿园。该提议理论上同与从业执照相关的提议相关。然而，这并非一项商业性服务，而是一项由家长雇用的护理人员在家的工作场所或任何其他适宜的、可用的地方频繁提供的服务。通过其组织工作，这种看护将尽可能贴近儿童在家庭中的生活。该提议还对卫生条件、空间要求、家具和膳食要求以及护理者的专业资格和职责做出了规定。

孕妇在工作中出现昏厥或情绪不稳定的过重的体力劳动。

⁶³ 经修正的有关《劳动法》的第 262/2006 号法案第 37 条。

第 12 条

消除在保健方面对妇女的歧视措施——确保与怀孕相关的适当服务

消除保健方面的歧视（第 1 款）

125. 委员会在**第 23 条**中对监察员 2005 年 12 月关于罗姆妇女在不知情的情况下被实施非自愿绝育的报告表示关注。卫生部于 2006 年完成了对与捷克共和国妇女绝育有关的个别投诉的调查工作（共有 80 起投诉）。为对在向其提供卫生护理期间被实施了绝育的妇女进行检查成立的咨询小组得出结论认为，错误虽已铸成，但绝没有在全国推广，也不是种族政策或国家政策造成的。它只不过是个别医疗机构犯下的错误。在一些情况下，并非相关指令规定的所有条件都得到了遵守；在其他情况下，小组发现存在管理错误和个案，医疗指示中也存在错误。为调查这些案件成立的中央专家委员会发现，在绝育案中，医疗护理程序是正确的。
126. 在绝大多数案例中，对男女实施绝育的关键问题在于事先获得患者在知情前提下同意的方法。在对这些问题进行审查的过程中，发现过去在其他医疗领域，知情同意也是一个主要问题。这些手术是在 1961 至 2004 年间实施的。在 9 例案件中，相关医疗文件因已被销毁或发生洪灾而无法提供。
127. 在审查的全部案件中：
- 有 12 例并未实施绝育手术，即与绝育相关的指控是错误的；
 - 捷克斯洛伐克共和国卫生部 1971 年 12 月 17 日有关实施绝育手术的指导意见中规定的条件在 14 例中得到完全遵守；
 - 上文指导意见的条件在 44 例中并未得到完全遵守，其中 36 例是因为缺乏管理；
 - 对 8 例签名（三个叉子等）真实性的质疑得到确认。
128. 所有绝育手术都是经医生确诊后实施的。社会工作者无权要求进行任何医疗干预或检查，包括绝育。2001 年（即《人权和生物医学公约》生效之日）以来已对 5 例案件进行了审查。
129. 患者权利的问题是 2007 年通过的《人民健康护理法》修正案⁶⁴新近规定的，它从实质上加强了患者及其亲人获得健康护理服务的权利。它明确规定除非法律另有规定，任何医疗干预只有在取得患者

⁶⁴ 经修正的有关人民健康护理的第 20/1966 号法案。

同意的情况下才可实施。还必须使患者提前获悉有关拟议进行的干预、其风险、治疗的益处以及拒绝治疗的后果等情况。

130. 绝育问题将很快在有关具体医疗服务的法案（目前已提交捷克共和国政府等待批准）中进行详细规定。该法案极大地增强了患者的权利，同时，除其他外，还突出了已丧失履行法律行为的能力以及因履行法律行为的能力有限而难以同意接受医疗服务的患者的权利。

第 14 条

消除农村地区对妇女歧视的措施

131. 2001 年以来，卫生部与非国家非营利组织捷克妇女联合会⁶⁵合作成功组织了一些项目和活动，如“农村妇女”、“妇女消费者”、“妇女与粮食法”、“妇女与平等权利”。2006 年，卫生部与捷克妇女联合会合作，召开了一次题为“妇女与农村地区的未来”的会议。2008 年，卫生部特别推出了“农村发展方案——2006 年后的农村金融机遇”政府文件。2007 年以来，通过该方案为农村实体的计划提供资助已经成为农村地区向公共服务——比如教育、交通、社会服务、民用设施提供资助的来源之一。
132. 在 2007 年欧洲机会平等年之际，⁶⁶ 捷克妇女联合会与卫生部合作举办了一次捷克共和国男女机会平等会议，除其他外，此次会议主要关注家庭农场妇女的法律地位或促进区域一级男女机会平等的方法。
133. 与此同时，各地区还就选定的题目召开了一系列会议和研讨会，如“农村地区妇女和服务的提供”、“农村地区妇女和获得就业和教育的机会”、“家庭农场——雇用家庭成员——风险与隐患”。
134. 在区域方面，南摩拉维亚地区建立了一个经济和社会协议理事会，负责审查、提议和促进解决与该地区经济和社会发展相关的问题，特别是在人才招聘与发展、商业活动与公共服务（如交通服务、医疗、学校、社会保障和人的社会条件）的方面。

3. 采取措施执行《北京宣言》的情况

135. 委员会要求在履行《公约》（第 33 条）所载义务时全面落实《北京宣言》和《行动纲要》的规定。1998 年 1 月 1 日劳动和社会事务部成立了男女平等部，负责对提高妇女社会地位国家计划进行协调。

⁶⁵ 捷克妇女联合会是一个保障妇女利益和权利的自发性非政府妇女组织（www.csz.cz）。

⁶⁶ 一项欧盟倡议。

男女平等部编写了一份关于促进男女平等机会国家行动计划执行情况的总结报告（“政府在加强男女平等方面的优先事项和程序”⁶⁷）。这项国家行动计划从一开始就是根据 1995 年 9 月联合国在北京举办的第四次妇女问题世界会议结论的实现工作进行编写的。《北京行动纲要》的有效性和主题性在 2005 年 3 月联合国妇女地位委员会第四十九届会议上得到确认。捷克共和国促进男女机会平等国家行动计划重点关注《北京行动纲要》所列 12 个重点关注领域中与捷克共和国相关的 7 个：

- 促进男女平等原则作为政府政策的一部分；
- 为男女平等的前提提供法律保障，提高法律意识水平；
- 确保男女在从事经济活动方面享有平等权利；
- 实现照顾儿童和需要此类照顾的家庭成员的男女之间平等的社会地位；
- 考虑女性的生育功能和生理差异；
- 制止对妇女的暴力侵害行为；
- 监测和评估男女平等地位落实工作的有效性。

136. 这项政府在加强男女平等方面的优先事项和程序的方案编制文件还突出了联合国方案编制文件《千年宣言》所载的目标。欧洲联盟成员国准备在 2015 年以前逐步完成八项关键任务——千年发展目标，这些目标使国际社会的注意力集中到如何大大提高人类生活质量的问题上。重点是目标 3——促进两性平等和赋予妇女权力。各部都要编制其各自职能领域的促进两性平等方案文件。⁶⁸ 平等部负责收集有关各部优先事项情况的报告，并将它们编入关于优先事项实现情况的最终报告内。政府在 2000 年优先事项方案年度评估中，要求所有政府工作人员采用社会性别主流化方法。

⁶⁷ www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/。

⁶⁸ 政府 2001 年 5 月 9 日第 456 号决议。

4. 表格

表 1

《刑法典》条款	刑事犯罪理由	案件数量
第 197a 条	暴力侵犯居民群体或个人的行为（引起事出有因的恐惧）	5
第 204 条	拉客	19
第 205 条	危害公共道德	3
第 215 条	虐待临时女帮工 （对居住在公共住宅中的未成年儿童和妇女的粗暴待遇，施暴者或遭到粗暴待遇的妇女已达退休年龄）	4
第 215a 条	粗暴对待居住在公共住宅或公寓中的人员（家庭暴力）	31
第 231 条	限制人身自由	13
第 232 条	剥夺人身自由	2
第 237 条	压迫	3
第 241 条	强奸	85
		165

表 2

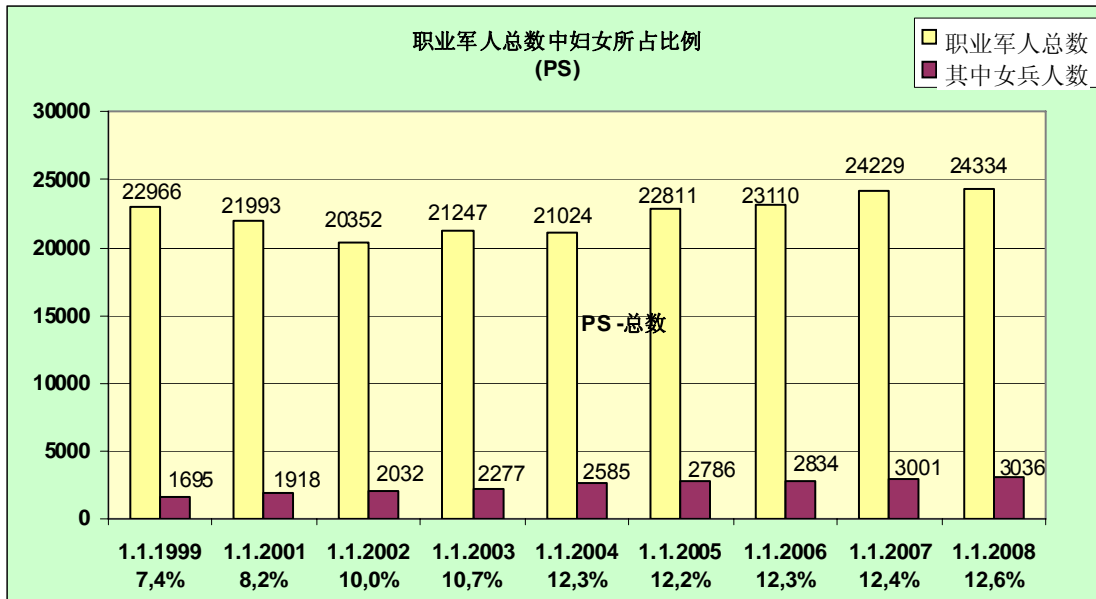
因触犯经修正的有关《刑法典》的第 140/1961 号法案第 215a 条所涉罪行而获刑的人
2004-2007 年对居住在公寓或住宅中的人的粗暴对待

2004 年	获刑人员总数*	女	男	2005 年	获刑人员总数	女	男
捷克共和国	1	0	1	捷克共和国	134	3	131

* 注：于 2004 年 6 月 1 日至 2004 年 12 月 31 日期间获刑的人。

2006 年	获刑人员总数	女	男	2007 年	获刑人员总数	女	男
捷克共和国	256	6	250	捷克共和国	291	8	283

表 3



(图例: PS——总数, 其中的女兵人数)

表 4

从上士到上校所有军衔中都有妇女;

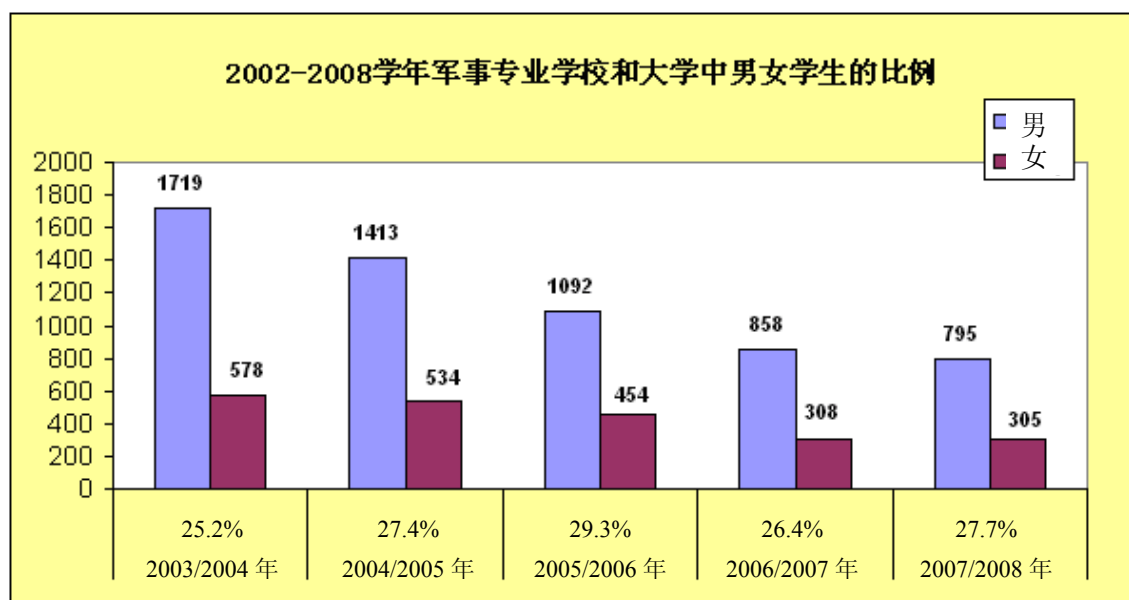
- 以下是一些最常见的军衔

军衔	2008年1月1日	2007年1月1日	2006年1月1日	2005年1月1日
高级准尉	954	861	855	704
准尉	569	608	609	535

- 以下为实际上取得的最高军衔:

军衔	2008年1月1日	2007年1月1日	2006年1月1日	2005年1月1日
上校	1	1	0	0
中校	16	13	7	4
少校	59	53	52	44
上尉	201	193	162	147

表 5



(图例：男-女)

表 6.1

儿童/小学生/在校生总数

	2004/2005 年	2005/2006 年	2006/2007 年	2007/2008 年
幼儿园	286 230	282 183	285 419	291 194
小学	958 860	916 575	876 513	844 863
中学	579 584	577 605	576 585	569 267
其中技术类	177 945	172 412	167 446	161 366
音乐学院	3 426	3 495	3 534	3 606
职业学院	29 759	28 792	27 650	28 774
其中技术类	3 837	3 776	3 507	3 528
大学	265 070	289 838	316 456	344 180
其中技术类	69 900	74 432	79 506	82 382

资料来源：ÚIV。

表 6.2

女孩/妇女总数

	2004/2005 年	2005/2006 年	2006/2007 年	2007/2008 年
幼儿园	136 930	134 727	136 604	139 808
小学	462 983	442 206	422 041	406 776
中学	287 439	287 263	287 185	283 399
其中技术类	29 897	27 835	25 735	23 297
音乐学院	2 007	2 061	2 091	2 161
职业学院	20 668	20 065	19 788	20 529
其中技术类	656	734	952	808
大学	134 869	150 836	167 984	185 948
其中技术类	15 806	17 255	19 063	20 468

资料来源：ÚIV。

表 6.3

男孩/男子总数

	2004/2005 年	2005/2006 年	2006/2007 年	2007/2008 年
幼儿园	149 300	147 456	148 815	151 386
小学	495 877	474 369	454 472	438 087
中学	292 145	290 342	289 400	285 868
其中技术类	148 048	144 577	141 711	138 069
音乐学院	1 419	1 434	1 443	1 445
职业学院	9 091	8 727	7 862	8 245
其中技术类	3 181	3 042	2 555	2 720
大学	130 201	139 002	148 472	158 232
其中技术类	54 094	57 177	60 443	61 914

资料来源：ÚIV。

表 7.1

2000年、2001年、2006年和2007年按就业类别分列的男女研究人员人数（按FTE）

就业类别	2000年		2001年		2006年		2007年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
研究人员	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785
	26%	74%	26%	74%	25%	75%	25%	75%
技术人员	3 038	4 281	3 447	4 662	5 672	10 168	5 641	9 789
	42%	58%	43%	57%	36%	64%	37%	63%
其他	1 447	1 580	1 399	1 612	2 731	2 891	2 916	2 967
	48%	52%	46%	54%	49%	51%	50%	50%
共计	8 036	16 162	8 699	17 408	15 056	32 673	15 650	33 542
	33%	67%	33%	67%	32%	68%	32%	68%

资料来源：捷克统计局，2001年研发指标；2007年研发指标。

表 7.2

按科学门类分列的专职同等资历男女研究人员人数

关键科学门类	2000年		2001年		2006年		2007年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
自然科学	1 288	3 141	1 143	3 026	1 894	5 270	1 882	5 049
技术科学	895	5 307	1 058	5 957	1 402	9 953	1 837	11 334
医学	393	516	473	596	1 210	1 284	1 263	1 359
农业科学	400	529	388	525	592	882	624	961
社会科学	120	191	152	258	862	1 199	796	1 104
人类学	455	617	639	772	693	1 027	691	978
共计	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

资料来源：捷克统计局，2001年研发指标；2007年研发指标。

表 7.3

按职能部门分列的专职同等资历男女研究人员人数

职能部门	2000 年		2001 年		2006 年		2007 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
商业部门	902	4 625	939	4 814	1 625	9 664	1 829	10 668
政府部门	1 398	3 026	1 553	3 284	2 330	4 234	2 478	4 170
高等教育	1 220	2 548	1 346	2 903	2 680	5 672	2 762	5 901
非营利部门	25	102	15	133	17	45	24	46
共计	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

资料来源：捷克统计局，2001年研发指标；2007年研发指标。

表 7.4

按完成教育情况分列的政府部门和大学中专职同等资历男女研究人员人数

	2006 年		2007 年	
	女	男	女	男
大学“教授”	137	1 081	153	1 155
大学“助理教授”	427	1 653	425	1 675
哲学博士	1 620	3 361	1 680	3 584
选修博士课程的研究人员	775	1 176	866	1 162
大学毕业生	1 830	2 380	1 894	2 280
职业学院毕业生	29	72	27	38
中学毕业生	183	180	171	159
其他类型学校毕业生	9	4	23	18
共计	5 188	10 231	5 452	10 511

资料来源：捷克统计局，2007年研发指标。

表 7.5

2000 年、2001 年、2006 年和 2007 年按学科门类和性别分列的高等教育专家和技术人员（以千人计）

学科门类	2000 年		2001 年		2006 年		2007 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
基础课程	0.3	0.6	0.0	0.6	0.6	0.2	0.8	0.2
教学法	108.7	37.1	102.7	36.3	120.7	49.5	124.0	51.2
人文学和艺术	19.8	18.8	22.8	21.9	38.7	29.2	39.3	30.1
社会科学、商科和法律	66.3	78.6	67.3	79.1	109.1	104.4	114.8	113.2
自然科学	15.5	25.6	14.8	31.3	25.7	48.1	30.6	49.2
技术科学	36.4	188.5	39.4	184.4	38.2	200.7	35.4	199.3
农业科学	14.9	36.4	15.0	36.8	19.3	40.6	17.8	35.6
医学	36.1	27.7	37.3	27.0	62.0	29.6	64.0	32.0
服务类	3.6	20.2	6.3	21.1	8.6	29.4	8.9	28.4
共计	301.7	433.5	305.7	438.5	423.0	531.6	435.6	539.2

资料来源：选择性劳动力调查，2008 年。

表 8.1

截至 2003 年 12 月 31 日妇女参与决策的情况

职务⇒	部长		副部长		司(局)长			处长			其他专业人员			部委机构主任			外地办事处主任		
	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
↓部委	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
交通和信息	男	4	1	13	4	23.5	36	9	20	177	160	47.5							
财政	男	6	1	37	10	21.3	83	73	46.8	547	826	60.2	19	1	5				
文化	男	2	1	7	5	41.7	9	15	63	63	140	69	28	5	19				
区域发展	男	4	1	16	8	30	29	13	30.9	200	230	53.4							
国防：职业军人	男	1	0	33	0	0	97	2	2	379	42	9.9							
文职人员 ¹		4	1	51	1	1.9	108	22	16.9	532	948	64							
劳动和社会事务	男	5	2	13	11	45.8	31	29	48.4	181	399	68.7	0	1	100				
工业贸易 ²	男	10	0	29	5	14.7	76	32	30.1	273	326	54.4	11	0	0				
司法	男	2	1	11	3	21.4	18	18	50	64	177	73.4	5	1	1.7				
教育、青年和体育	女	5	0	24	7	22.6	15	14	48.3	111	273	71.1	0	1	100				
内务	男	6	1	46	11	19.3	159	67	29.6	1 626	1 553	48.9							
外交事务 - 总部 - 国外	男	6	0	30	14	31.8	44	15	25.4	268	374	58.2	5	0	0	94	17	15.3	
卫生	女	4	1	10	8	44.4	13	27	68	68	231	77	67	20	23	0	1	100	
农业	男	6	0	147 ³	28	16	83	41	33	398	583	55	6	0	0				
环境	男	6	1	25	12	32.4	46	23	33.3	186	287	60.7	14	0	0				
信息科学	男	4	2	8	2	20	8	6	42.8	50	63	56							
政府办公室	男 男	7	2	21	15	41.7	18	17	48.6	131	228	63.5	8	1	11.1				
共计	15 名男 性/2 名女 性	82	15	521	144	21.6	873	423	32.6	5 634	7619	57.4	163	30	15.5	94	18	16	

1. 包括总部； 2. 包括预算和捐助组织； 3. 包括农业机构各部和土地办公室。

资料来源：各部提供的信息。

表 8.2

截至 2004 年 12 月 31 日妇女参与决策的情况 (资料来源: 各部)

⇒职务	部长		副部长		司(局)长			处长			其他专业人员			部委机构主任			外地办事处主任		
	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
部委																			
交通	1/0	4	1	16	1	16	43	12	22	185	196	51							
信息科学	1/0	3	2	9	2	18	7	7	50	52	64	55							
财政	1/0	6	1	35	23	40	82	71	46	433	739	64	19	1	5				
文化	1/0	3	1	7	5	42	6	11	65	67	142	68	25	5	17				
区域发展	1/0	5	2	15	11	42	34	21	38	120	205	63							
国防: 职业军人 文职人员 ¹	1/0	5	1	84	1	1	199	23	10	918	896	49							
劳动和社会事务	1/0	6	1	14	13	48	38	34	47	172	447	72							
工业贸易 ²	1/0	5	0	37	4	10	68	35	34	277	276	50	11	1	8				
司法	1/0	5	1	15	4	21	16	17	52	118	194	60	5	1	17				
教育、青年和体育	0/1	5	1	22	5	19	19	19	50	128	305	70	9	5	36				
内务	1/0	6	1	36	11	23	152	64	29	2 128	1 779	43							
外交事务—总部 —国外	1/0	6	1	30	14	32	48	19	28	256 757	341 420	57 36	5			107	13	11	
卫生	0/1	5	1	8	12	60	11	28	72	94	241	67	70	17	20	0	1	100	
农业	1/0	5	0	132	30	19	95	47	33	580	1 092	65	6	0	0				
环境	1/0	6	1	30	12	29	46	27	37	198	308	61	14	0					
政府办公室: 部长	1/0	3	0	21	9	30	26	19	42	110	191	63				5	1	17	
共计																			

1. 包括总部; 2. 部级机构, 包括预算和捐助组织。

表 8.3 截至 2005 年 12 月 31 日妇女参与决策的情况 (资料来源: 各部)

⇒职务	部长		副部长		司(局)长			处长			其他专业人员			部委机构主任			外地办事处主任		
	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
↓部委																			
交通	1/0	4	1	19	2	9.5	32	16	33.3	184	197	51.7							
信息科学	0/1	3	1	8	4	33	5	7	58	52	61	54							
财政	1/0	5	1	33	15	31	64	60	48	394	649	62	18	2	10				
文化	1/0	3	1	9	4	31	7	15	68	72	149	67	25	5	17				
区域发展	1/0	5	2	18	9	33	39	22	26	140	259	65							
国防: 职业军人 文职人员 ¹	1/0	10	1	82	3	3.5	227	42	15.6	623	633	50.4	70	18	20.5	4	4	50	
劳动和社会事务	1/0	4	2	13	13	50	39	36	48	179	427	70.5							
工业贸易 ²	1/0	5	0	35	6	14.6	69	35	33.7	278	276	49.8	10	1	9				
司法	1/0	5	0	12	5	29.4	18	19	51.4	70	163	70	5	0	0				
教育、青年和体育	0/1	5	1	22	7	24.1	15	15	50	111	296	72.7	0	1	0				
内务	1/0	6	1	54	12	18.2	149	65	23.7	1 737	1 471	30	8	2	20				
外交事务 - 总部 - 国外	1/0	7	1	32	13	28.9	52	23	30.7	244 664	346 528	58.6 44.3	5	0	0	95	16	14.4	
卫生	1/0	4	0	11	10	48	16	18	53	95	223	70	71	15	17	0	3	100	
农业	1/0	4	1	82	18	18	97	51	35	694	1 080	61	6	0	0				
环境	1/0	7	1	28	12	30	50	36	41.8	180	299	62.4	14	0	0				
政府办公室: 部长	1/0	2	0	20	11	35	29	19	40	120	227	65	0	0	0	5	1	17	
共计																			

1. 包括总部; 2. 部级机构, 包括预算和捐助组织。

表 8.4

截至 2006 年 12 月 31 日妇女参与决策的情况 (资料来源: 各部)

⇒职务	部长		副部长		司(局)长			处长			其他专业人员			部委机构主任			外地办事处主任		
	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
部委	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	
交通	1/0	4	1	19	1	5	35	20	36.4	171	193	53							
信息科学	1/0	2	1	8	2	20	7	5	41.7	43	66	60.6							
财政	1/0	6	1	34	11	24	68	64	48	415	640	61	18	2	10				
文化	1/0	2	2	9	9	50	4	18	78	67	152	69	26	5	16				
区域发展	1/0	3	0	14	10	42	32	23	45	162	292	65	-	-	-	2	1	33	
国防: 职业军人		1		43	0	4.6	83	3	11.5	347	55	34.8							
文职人员 ¹	0/1	3	1	40	1		79	18		519	407								
劳动和社会事务	1/0	6	1	12	12	50	41	37	47.4	192	422	69							
工业贸易 ²																			
司法	1/0	4	0	10	6	37.5	18	21	53.8	103	193	65.2	5	0	0				
教育、青年和体育	0/1	4	1	23	8	25.8	23	16	41	105	285	73	9	9	50				
内务	1/0	4	0	53	12	18.5	173	77	30.8	15 533	1 640	51.7	15	3	16.7				
外交事务 - 总部	1/0	3	1	26	11	27.7	28	15	34.9	325	390	54.5	-	-	-	110	13	10.6	
- 国外										728	563	43.3							
卫生	1/0	3	1	9	13	59.1	17	21	55.3	84	211	71.5	68	16	19	0	2	100	
农业	0/1	6	0	75	15	16.7	98	52	34.7	686	1 047	60.4							
环境	1/0	5	1	28	12	30	50	39	43.8	183	304	62.4	14	0	0				
政府办公室:																			
部长																			
副总理	1/0	1	0	14	4	22	26	20	43	47	239	83	-	-	-	6	0	0	
总理	1/0																		
共计	13/3	57	11	417	127	-	782	449	-	19 710	7 099	-	155	35	-	118	16	-	

表 8.5 截至 2007 年 12 月 31 日妇女参与决策的情况 (资料来源: 各部)

→职务	部长	副部长		司(局)长			处长			其他专业人员			部委机构主任			外地办事处主任		
↓部委	男/女	男	女	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%
交通	男	6	1	22	2	8.33	60	19	24.05	155	209	57.42	0	0	0.00	-	-	-
财政	男	7	0	32	11	25.58	74	64	46.38	490	712	59.23	17	3	15.00	-	-	-
文化	男	6	2	14	10	41.67	7	14	66.67	70	148	67.89	26	6	18.75	-	-	-
区域发展	男	4	0	14	12	46.15	34	29	46.03	162	292	64.32	-	-	-	-	-	-
国防: 职业军人	女	1	0	25	0	0.00	50	0	0.00	369	70	15.95	-	-	-	-	-	-
文职人员		4	0	20	3	13.04	42	8	16.00	353	347	49.57	-	-	-	-	-	-
劳动和社会事务	男																	
工业贸易	男																	
司法	男	5	0	11	9	45.00	25	21	45.65	87	196	69.26	-	-	-	-	-	-
教育、青年和体育	男	4	1	25	16	39.02	15	13	46.43	133	313	70.18	-	-	-	-	-	-
内务	男	3	2	52	15	22.39	154	81	34.47	924	1 285	58.17	15	3	16.67	-	-	-
外交事务 - 总部	男	2	1	26	13	33.33	42	16	27.59	333	385	53.62	-	-	-	-	-	-
- 国外		-	-	-	-	-	-	-	-	-	630	560	47.06	100	14	12.28	-	-
卫生	男	3	1	13	13	50.00	12	26	68.42	86	199	69.82	66	17	20.48	0	2	100.00
农业	男	5	1	75	21	21.88	99	56	36.13	681	1058	60.84	6	0	0.00	-	-	-
环境	男	4	1	34	9	20.93	45	42	48.28	171	312	64.60	14	0	0.00	-	-	-
政府办公室		7	2	17	11	39.29	16	15	48.39	172	233	57.53	-	-	-	-	-	-
共计	16 名男性/ 2 名女性	69	13	392	157	28.60	716	441	38.12	4 816	6 319	56.75	244	43	14.98	0	2	100.00

表 9.1 各级司法部门中男女的分布情况（12月31日）

年份	男		女	
	人数	%	人数	%
2004年	1 082	38	1 799	62
2005年	1 098	38	1 822	62
2006年	1 140	38	1 855	62
2007年	1 160	38	1 868	62

表 9.2 各级管理职位中女法官的比例（%）

法庭	主审法官				副主审法官			
	2004年	2005年	2006年	2007年	2004年	2005年	2006年	2007年
县法院	44	45	46	46	61	60	57	56
州法院	13	13	13	13	40	40	32	40
高等法院	0	0	0	0	25	25	40	33
最高法院	100	100	100	100	0	0	0	0
最高行政法院	0	0	0	0	0	0	0	0
共计	41	42	43	42	54	54	50	51

表 9.3 各级检察部门中男女的分布情况（12月31日）

年份	男		女	
	人数	%	人数	%
2004年	473	44	593	56
2005年	514	45	617	55
2006年	558	46	643	54
2007年	559	47	642	53

表 9.4 各级检察部门管理职位中女检察官的比例 (%)

职位	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
最高检察官	100	100	100	100
最高副检察官	0	0	33	33
高级检察官	0	0	0	0
最高副检察官	0	0	0	0
区域检察官	37	29	29	43
区域副检察官	46	43	43	37
地区检察官	43	45	48	46
地区副检察官	65	60	60	56
共计	51	50	51	48

表 9.5 监狱事务局中男女的分布情况 (12 月 31 日)

年份	男		女	
	人数	%	人数	%
2004 年	8 072	75	2 690	25
2005 年		75		25
2006 年	8 065	77	2 471	23
2007 年	7 977	76	2 519	24

表 9.6 假释和调解机构中男女的分布情况 (12 月 31 日)

年份	男		女	
	人数	%	人数	%
2004 年	65	28	170	72
2005 年	58	25	175	75
2006 年	72	25	220	75
2007 年	88	27	244	73

表 9.7 犯罪和社会预防研究所中男女的分布情况 (12 月 31 日)

年份	男		女	
	人数	%	人数	%
2006 年	14	40	21	60
2007 年	14	41	20	59

表 10.1

根据某些调查得出的男女平均工资总额

年份	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
男	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489
女	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684
比例 (%)	74.6	74.9	75.1	75.4	75.2

按年龄组分列的女性平均工资占男性平均工资的比例 (百分比)

年龄组/年份	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
共计	74.6	74.9	75.1	75.4	75.2
未满 19 岁	89.1	85.3	86.7	87.1	87.2
20-24 岁	90.6	89.7	90.1	90.3	87.5
25-29 岁	85.4	87.0	88.2	88.8	89.1
30-34 岁	71.6	70.4	71.1	73.3	74.9
35-39 岁	66.4	66.3	67.3	66.4	66.3
40-44 岁	70.4	70.3	69.4	69.1	68.1
45-49 岁	72.0	72.6	71.9	71.6	71.5
50-54 岁	73.2	73.8	74.1	74.9	74.2
55-59 岁	83.4	83.4	82.9	80.3	79.9
60-64 岁	75.5	76.4	77.1	81.9	82.4
65 岁及以上	65.7	67.2	65.2	71.8	69.2

按关键雇员组别分列的女性平均工资占男性平均工资的比例 (百分比)

关键雇员组别/年份	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
共计	74.6	74.9	75.1	75.4	75.2
立法者, 管理者	59.2	59.6	60.9	59.9	63.8
科学家和白领专家	73.5	73.7	73.0	73.2	72.5
技术、医护和教育专业人员	75.2	75.3	74.6	74.3	75.2

低级别行政人员	80.5	83.0	81.9	82.1	80.8
服务和贸易经营者	74.8	75.1	75.7	75.2	76.8
农业、林业和渔业技术工人	86.7	86.8	87.8	89.4	86.6
商人、熟练的制造工人和加工人员	69.7	69.4	70.2	70.0	69.3
机械和仪器操作员	74.6	75.6	75.7	76.8	75.8
体力劳动者和非熟练工人	77.5	77.8	77.1	79.3	79.1

按教育水平分列的女性平均工资占男性平均工资的比例（百分比）

教育水平/年份	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
共计	74.6	74.9	75.1	75.4	75.2
小学及肄业	75.0	74.7	74.8	74.7	76.9
中学，未参加结业考试	71.1	72.1	72.5	72.4	71.6
中学，参加结业考试	76.6	77.3	77.6	77.6	77.4
高等职业和学士学位	75.3	70.9	73.0	72.6	74.3
大学	65.3	67.3	68.4	68.4	68.8