



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
12 April 2002  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会 第二十六届会议

#### 第 532 次会议简要记录

2002 年 1 月 17 日星期四上午 10 时在纽约总部举行

主席：阿巴卡女士

### 目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

冰岛的第三和第四次定期报告

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，于本届会议结束后不久印发。

## 上午 10 时 10 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/ICE/3-4、CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.1/Add.1 和 CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.2/Add.3)

## 冰岛的第三和第四次定期报告

1. 应主席邀请，冰岛代表团在委员会议席就座。
2. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）告知委员会，冰岛政府已于 2001 年 3 月批准该公约任择议定书，并准备批准对该公约第 20 条的修正案。关于该公约第 1 和 2 条，她说，冰岛议会已于 2000 年 5 月通过一项订正《两性平等法》，其中反映了在促进重要部门内更大两性平等上的改变。这项新法特别注意在行政方面的两性平等，以及具体项目的定义，并着重指出，两性平等是男女双方共同的责任。该法在社会事务部下创设了一个新的机构——促进两性平等中心，由其负责监测该法的执行情形，并取代前两性平等办事处。要求公共机构、雇主和政府实体向该中心提供任何其工作上可能需要的信息，而正式统计数在任何时候皆应按性别分列。社会事务部和促进两性平等中心大力强调地方一级的信息和行动，以及国家和国际二级上的合作。
3. 该法禁止无论是直接或间接的所有类型的歧视，并要求凡有 25 名以上雇员的机构和企业制订一项两性平等政策或在其就业政策中纳入促进两性平等的特别条例。例如，指称遭到性别歧视的雇员不得被其雇主辞退，违反该法则将受到支付损失或补偿和罚鍰的处罚。
4. 个人和非政府组织提出的关于职场歧视的控诉，以及在特别情况下由第三方提出的控诉，将继续由平等地位控诉委员会听取；这个委员会是一个由社会事务部任命三名律师组成的独立机关，其中包括两名由最高法院提名的主席和副主席。委员会的意见虽不须上诉，但也不具拘束力。按照旧法，对特殊案例，委员会本身可向法庭提出控诉，以确保执行其决定，但

按照新法，须由促进两性平等中心根据控诉委员会的意见展开法律诉讼。

5. 两性平等理事会是一个新创设的机关，由社会事务部长任命的九名成员组成，代表劳工、市府雇员、财政部、冰岛大学、妇女协会、妇女权利协会、雇主和地方当局。每个团体也都有权提名一名男子和一名妇女，争取一个平等地位理事会中的席位，该理事会的责任是向社会事务部长提出旨在确保劳力市场内两性平等的提案。过去，该理事会特别强调研究男女薪酬差距，以及参加与欧洲联盟和冰岛大学的合作项目。除了这类结构改变以外，每个部还须任命一名平等协调员，将两性平等纳入该部及其有关机构的主流内。这些工作是和促进两性平等中心和其他有关两性平等机关合作进行的。
6. 冰岛政府目前正处于消除传统性别陈规和性别歧视措施第三个四年行动方案的中期。冰岛政府也参与了北欧部长理事会的促进性别观点纳入主流行动计划下四个区域一级工作组。
7. 关于第 4 条，她说，虽然新的两性平等法禁止基于性别的一切形式歧视，但为提高男女地位而采取的暂行特别措施不得视为违反该法，合理的优先雇用办法或为妇女提供的特别孕产津贴也不得视为违反该法。雇主在求才广告中也不得表明偏好某一性别，除非是为了促进某一特定部门内更大的两性平等，这点应在广告中说明。
8. 关于该公约第 5 条，她说，2000 年通过了一项新的第 99/2000 号产假/育儿假和育儿假法，将于 2003 年 1 月 1 日生效。该法拟使父母亲较易在双方的事业与家庭需要之间达成平衡，以及推动双亲分担责任。在孩童诞生、最初被领养或寄养时，所有工作的父母都有一项平等、不得转移的休三个月假的权利。另外三个月假可由父母双方按照自己的愿望分别休假，直至这名孩童满 18 个月为止。在休假期间，父母亲收到其 80% 的平均总工资，由一项为此目的征收的特别社会福利税资助的产假/育儿假基金支付。

9. 这项计划强调的是灵活性，因此父母双方可休数个短假，或非全时工作；关于产假/育儿假，雇主必须设法满足雇员的希望。

10. 该法保证孕妇和刚做母亲的人，得到工作方面的额外健康和安全保护，如果由于其工作情况无法继续工作时，可得到额外支助。按照该法的任何休假，视为等同于应享假期、年资、病假的工作时间。父母亲在休假时继续交付养恤金保费，雇主的相对辅助金由该休假基金支付。

11. 失业父母或学生在一名孩童出生、被领养或寄养时，每人有权获得一笔最高达三个月的不可转移出生赠金，另外还有一项再三个月的共同权利，可由父亲或母亲分享或收取。此外，在孩童满 8 岁前，所有父母皆有权休 13 周的无薪育儿假，这种假无法在父母亲之间以一种继续延申或缩短期间，或以非全时工作方式转移。就业父母在休完假后有权返回原职或同等的职位，不得因休假、怀孕或最近的产假理由而被宣告为多余人员。

12. 凡违反该法的雇主须付损失费。希望宽厚的休假条例将减轻妇女对家庭和子女的沉重责任，并鼓励她们多加参与劳力市场，包括管理级别。

13. 该法也载有关于调节家庭和职业义务的条例，以鼓励接受妇女作为劳动力的正式成员，并鼓励男子在家庭中扮演更重要的角色。随着 2001 年举办的三次讨论会和一次会议，以交流经验和计划将来，大力强调了这类责任的分担。2001 年，所有的父亲中，80% 休了至少一个月的育儿假，14% 休了更长的假；预期这个趋势将继续下去。儿童在六个月大之后，一般是在家庭之外的私人住家由注册的“保姆”照顾。

14. 她评论第 6 条说，冰岛政府正在调查脱衣舞俱乐部在贩卖妇女和卖淫方面扮演的角色，并在工会的合作下，正设法减少脱衣舞俱乐部的活动。政府正参与一个关于此事的工作组；这个工作组是北欧部长理事会与波罗的海各国和俄罗斯联邦合作设立的。

15. 关于妇女参与公众事务（第 7 条）和妇女参与外交事务（第 8 条），她说，1998 年 9 月社会事务部长任命了一个委员会，为期五年，目的是增加妇女参与政治。1999 年的选举中，议会的妇女议员人数已从 25% 增至 35%，该委员会目前正设法在 2002 年春季地方选举中增加地方一级妇女的当选人数，目前妇女只占 28.5%。在首都雷克雅未克，大多数层级上，大约是男女代表各半。近几年特别努力增加妇女在外交事务方面的参与，1998-1999 年，外交部在所有需要大学学位的新职位中征聘了 50% 的妇女，并作了特别努力，同联合国妇女与发展基金（妇发基金）合作，在科索沃等地区以及非洲征聘妇女从事特别项目。

16. 至于第 10 条，她说，1998 年 3 月初教育、科学和文化部长推动了一项促进中小学教育的抱负远大的新政策，旨在通过灵活的就学和多样教学方法满足个别男女学童的需要，让他们有同等有效的机会，为参与经济、家庭生活和社区作好准备。

17. 在大学一级，60.9% 的所有新生是妇女，她们在除了工程、经济和电脑科学外的多数领域内占 50% 以上。2000 年 9 月开始了一项方案，鼓励妇女选读传统上以男子为主的学科，尤其是信息和通讯技术及工程，并鼓励男子选读传统上以妇女为主的学科，从而消除在教育上的男女定型角色，并去除工资差距。《两性平等法》也要求各级教学上提供关于平等问题的教育，强调为两性作好平等准备。

18. 《两性平等法》给予妇女在劳力市场上与男子同样的法律权利。2000 年，年龄在 16 至 74 岁之间在劳力市场上活跃的妇女数目已增至 79%（男子为 88%），1995 年以来，仅有 55 至 74 岁年龄组显示减至 52%（1995 年为 60%）。冰岛的工作日很长，加班极普通，妇女全时工作平均每周 44 小时，非全时 24 小时（男子分别为 54 小时和 24 小时）；妇女失业率从 1998 年的 3.3% 降至 2001 年的 1.9%（男子为 2.3% 至 1%）。作了特别努力以增加妇女的就业机会、刺激在农区的就业、并使妇女有更多取得资金的机会。地方当局关于其雇员编制的统计证实，男女之间存在 10% 至 16% 的

工资差异。《性别平等法》界定和禁止性骚扰，并要求雇主和学校当局采取特别预防措施。

19. 2000 年根据一个特别委员会的调查结果，编制一份关于妇女健康情形的报告，目前正由卫生部审议中。政府已设法制订有效的补救办法，以因应对妇女的暴力行为事例，保护受害者，惩罚肇事者，以及防止再犯。现在也采取了特别措施，以便从往往是女孩的暴力受害儿童取得证词。社会事务部开设了一个特别儿童中心，其中所有事务，包括专家的咨询，都已中央化。

20. 2001 年，调查了 32 个性犯罪案例，结果有 11 个案例被起诉；多数案例仍在法庭审判中。按照《刑法》，强奸罪的处罚是 1 至 16 年有期徒刑，平均判处 18 至 24 个月徒刑。由于最近的最高法院判决强制规定强奸须处以 4 年半的刑罚，因而平均刑期已予增加。

21. 在叙述农村地区情况时，她说，2000 年 12 月，冰岛的 283 000 人口中，在首都区域外农村地区居住的人，男女各占 38%。在冰岛西北的一名平等地位顾问成功地安排了项目、课程和调查，以及进行个人咨询，以改善农村妇女的情况，并增加她们出外工作的机会。社会事务部和区域发展研究所根据这项成功的典范，正在准备提出从事其他农村地区工作的平等地位顾问人名。

22. 尽管有这些进展，仍须进一步努力促进妇女的完全平等。促进两性平等中心正在拟订的 2002-2006 年新行动计划中，甚至更强调性别观点纳入主流，以及使更多男子参与平等问题。

23. **主席**感谢冰岛政府有效回应各项问题，并赞扬其可靠的报告方式。第四和第五次定期报告载有极宝贵的资料。她也表扬冰岛政府批准了该公约的议定书，并注意到冰岛拟批准第 21 条的修正案。

24. **Melander 先生**说，他了解该公约在冰岛不是一项具有约束力的法律，冰岛对国际协议采取双重办法，并主张《欧洲人权公约》是冰岛国内具有约束力的唯一国际文书。其他欧洲缔约国辩称，由于它们是欧洲

联盟的成员，因此欧洲公约是在它们国家具有直接约束力的唯一国际协议。但是，冰岛并非该联盟成员。因此，了解冰岛基于何种理由决定《欧洲人权公约》可予执行，而其他公约则不然，将是有用的。

25. 由于尚未将保证平等的宪法条例纳入国内法，因此无法执行。他促请冰岛政府至少将一项对妇女歧视的明确定义纳入其国内法。同样地，平等地位控诉委员会下达的决定不具约束力，即使冰岛政府是雇主。由于冰岛设有特别法庭，他想知道，冰岛政府是否考虑授予这类委员会作出可予执行决定的法庭权力。

26. **Schöpp-Schilling 女士**赞扬冰岛政府努力执行该委员会以前的建议，特别是关于薪酬差距。在冰岛和其他北欧国家，纠正薪酬差距的进程旷日费时。她质疑，是否在 15 年后还须另一示范点项目。关于社会事务部创立的职业评价方案，欢迎加以澄清，是否包括整个公共部门，而与工会签订的合同性质又如何。她也想知道，是否妇女的薪酬已增加，是否男子的薪酬已减少，并制订了何种时限和指标。

27. 此外，如果知道是否儿童获法律保证可就读幼稚园，是否为保姆提供了性别敏感培训，将是有用的。

28. 她也有兴趣知道，在关于外国人的新法律中，庇护的理由是否包括基于性别的迫害。

29. **Goonsekere 女士**说，她对冰岛努力执行《北京行动纲要》和委员会的各项建议，印象深刻。她质询任何人是否可不经平等地位控诉委员会，直接向法庭提出控诉，是否所有歧视案件都须经由平等地位控诉委员会，希望投诉这类案件的妇女是否可获得法律援助，而法庭在作出裁决时是否援引该公约。

30. 她不知特别的妇女候选人名单是否构成一个同盟党，是否所有党派都须提出妇女候选人，为何冰岛未制订定额制度，协助妇女参与董事会和理事会。

31. 关于教学职业内的歧视问题，冰岛政府曾说，两性薪酬差距是基于传统做法。她质询冰岛是否注意到在征聘和升级时，如果才能是主要的考虑因素时，妇女通常受益。

32. 冰岛政府对于处理对妇女暴力行为问题的办法侧重在为受害人提供庇护所和照顾上。不过，她希望知道，政府采取了何种措施，以针对妇女受暴力问题，特别是强奸问题，加强惩罚和规范性回应。她也希望知道为何很少冰岛妇女因男子对她们的暴力行为而提出控告，是否进行了有关研究。

33. **Livingstone Raday 女士**说，她对冰岛政府努力的妇女地位，包括颁布《平等地位法》和创设平等地位理事会，感到鼓舞，不过，她对 Goonesekere 女士和 Schöpp-Schilling 女士表示的疑虑也有同感。她还赞扬冰岛政府颁布性骚扰和育儿假条例，并满意地注意到，80%至 90%的冰岛父亲在其子女出生时休了育儿假，这一深重的改变应可使妇女在经济和社会生活中发挥更积极的作用。

34. 虽然冰岛的养恤金制度显示对妇女的权利有些细致的考虑，她担心转换为仅根据工人的缴款比例支付福利的办法可能对妇女不利，因为妇女往往比男子工作较少的时间。此外，转换为精算养恤金和减少未亡配偶的养恤金可能损及年长的妇女的养恤金收入。她极为质疑妇女是否应个别对其本身的养恤金负责，这个想法忽视了她们在劳力市场内所担任角色的社会实情。尚无法假设男女在经济生活和就业方面已达到平等。

35. 她希望知道，1994 年关于薪酬差距研究的调查结果是否仍继续保持，即是在所有其他系数皆平时，有 11%的基于性别的差距，而 1999 年社会事务部进行的薪酬研究结果又如何。由于这些研究的结果，是否采取了任何法律行动，以调整薪酬差距？她也希望知道，可以采取何种行动以纠正这项歧视，又为何尚未采取任何这类行动。

36. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）说，冰岛政府的政策不是直接执行国际法条例，而是将其纳入特别法律。不过，社会事务部已在考虑是否将该公约全文纳入其本国的一项特别法中。不过，政府保证将在国内法中反映该公约的条款：其中一个例子便是平等地位法。

37. 至于提出的关于平等地位控诉委员会的问题，她说，冰岛国内的几个特别法庭可审查任何该委员会的调查结果，而这些委员会的决定已予执行。

38. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，平等地位控诉委员会的决定无法执行，即使在政府是雇主时，此事实当然是讨论和争执的主题。然而，去年该委员会几乎所有不具拘束力的决定都导致让雇员满意的劳工合同，只有一些案件经由法庭审查。

39. 她对 Schöpp-Schilling 女士表示的不耐具有同感。1990 年代期间进行了数项调查，显示在公共部门内有大约 8%至 16%纯粹基于性别的薪酬差距。雷克雅未克根据一项英国模式，带头发展出一项不分性别的职业评价工具；其他地方政府已随之效法。50 个工会签署了关于使用该工具的合同，于 2002 年 12 月开始实施。这不致降低工资，而是纠正薪酬差距。

40. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）说，现已制作一系列电视广告，提高妇女对其劳力市场内价值的意识。政府期望，由于有关育儿假的新法和父母开始平均分担育儿责任的结果，薪酬差距将消失。

41. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，按照《社会福利法》地方政府必须支付 2 至 6 岁儿童的托儿费，有些也提议支付 1 至 2 岁儿童的托儿费。幼童教育和保姆的训练课程业已包括性别敏感培训。

42. 妇女的名单在开始时是作为一个政党，但在 1999 年选举时，它已和其他政党一起，协助改善其候选人中的性别平衡。一些政党已制订非正式的妇女候选人定额，不过绝非正式。在即将到来的地方选举中，一些政党将在它们的候选人名单中达到两性均等。

43. 为回应大学女教授人数少和没有妇女担任高级行政职位的问题，这类职位的广告选择了鼓励妇女申请的用语，同时优先聘用同等资格的妇女候选人。

44. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）说，是可能不经过平等地位控诉委员会，将就业争端直接提交法庭的。另外也可能向促进两性平等中心申请财政援助，以取得对这类案件的法律援助。



45. 冰岛国内，尤其是媒体，对强奸定罪判刑颇短刑期一事有大量讨论，由于人民要求判刑可能变得较严厉。

46. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，养恤金权利也是工会和妇女权利运动间的一项关注和讨论主题。尽管法律规定平等待遇，结果却大不同，致使年长妇女获得较少福利。

47. **Ferrer Gomez 女士**说，平等地位法是一项极正面的发展，将使男女得以重新界定其角色。她要求提供关于性别教育和培训方案的更多资料。她也希望知道，全时工作妇女的百分比。关于贫穷的最新统计和关于妇女担任户长的贫穷线下家庭数目的资料，将是有益的。

48. **Gaspard 女士**注意到冰岛是全世界第一个给予妇女正式公民权的国家，她说，因此在她们的政治参与方面持续存在歧视情形令人惊讶。她有兴趣知道冰岛代表团对妇女在政治和决策方面代表不足理由的分析，纠正此一问题的任何计划，以及任何特别暂行措施的结果。她也希望知道政党是否收到任何公众资金。

49. **Tavares da Silva 女士**说，她对强调男子在达到两性平等上的角色和参与，以及高百分比的男子利用了育儿假，印象深刻。她质疑。妇女参与作为竞选公职候选人数的增加是否真的是妇女名单的结果，而公共舆论对此努力的反应又如何。

50. 她发现在妇女的重大教育成就与其在劳工市场上的相对从属的角色两者之间有矛盾。在许多国家中，调整工作和家庭生活是困难的，她希望知道，冰岛国内雇主是否愿意接受提议的诸如灵活时间和分担职务等解决办法。如果知道如何满足给付较多托儿费用的需要，将是有益的。最后，她希望知道，该报告第 18 段提及的关于两性平等的行动方案是否已被纳入所有部会，是否已制订一项协调的战略。

51. **申女士**，关于对妇女的暴力行为主题，她说，她希望知道关于反对暴力行为男子委员会讨论会的结果，以及侧重改变施暴男子行为的治疗方案。特别是，

她质疑是否为警察提供了任何培训，以处理对妇女的暴力行为。她希望知道关于改变一般大众对于对妇女的暴力行为态度和价值的战略详情。

52. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，冰岛大力强调与性别意识和纳入主流有关的教育和培训，包括政府、促进两性平等中心、大学和私营企业在内的许多实体都提供了关于此一主题的课程和教材。此外，按照教育部的一项新计划，学校系统所有级别都提供教授“生活技能”；其目的在使学生做好生活和工作的准备，但也侧重性别意识和人权教育的其他方面。

53. 非全时就业不是一种新的现象，这种现象的产生部分是因为冰岛的经济长久以来大力依赖捕鱼和农作。在农作方面，男子一般登记为全时工人，妇女则登记为非全时工人，这往往是因为她们除农作以久还有另一非全时工作。在捕鱼小镇内，工作经常是季节性的，男子传统上将所有时间花在海上，妇女则照顾家庭和非全时工作。

54. 就象许多其他国家的情形一样，极大比例的穷人是单身母亲或年长妇女。不过，低收入男女都可取得大量援助：地方当局给予他们直接财务支助，也提供住房或住房补助。妇女教育中心是特别为满足失业或面临其他种类困难妇女的需要而设立的。在这些中心选读课程的妇女中，约有 80%随后都找到了工作，或继续其学业，其中约有 90%说，那些课程对她们的生活产生了积极的影响。

55. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）说，2001 年也设立了一个特别中心，对象是未完成学业和失业或有其他社会问题的 18 岁或以上男女，包括育有子女的年轻妇女。该中心的工作目标是协助人们确认其能力，并对其前途作出决定。

56. 她答复 Gaspard 女士的问题说，已在努力达到男女平等参与决策，现在且已作出一些进展；例如，在上次选举中，议会内妇女的数目业已增加。希望预定在 2002 年春举行的市府选举后，地方政府内妇女的人数也会增加。

57. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，冰岛国家和地方政府内妇女的数目未如可能预期的高，现已设立一个委员会，用以调查在所有地方和国家规划和决策中，在多大程度上考虑到两性平等。因此，已作出一些进展。遵照该公约第 4 条，职业广告特别鼓励妇女申请。政党由公众出资，因此预期它们遵守《两性平等法》。

58. 她答复 Tavares da Silva 女士的问题说，妇女联盟是在议会和地方政府仅有少数妇女时设立的。一般同意，妇女联盟是一项成功的倡议，首先是因为其本身许多成员已进入地方和国家政府，其次是因为妇女联盟的设立鼓励了其他政党努力提高妇女地位。其影响的一个例子是，自 1994 年以来雷克雅未克一直有一位女市长，她最初是通过妇女联盟进入雷克雅未克地方政府的，并努力确保妇女在行政部门内所有高级工作人员和委员会成员中都占 50%。妇女联盟最终决定宜与另两个其他政党合并，以作为将性别观点纳入所有政治领域的一部分。

59. 每个政府部会都有一名平等问题协调员，其主要任务是确保执行将性别观点纳入部会及其附属机关的工作主流中。平等协调员也积极参与执行由促进两

性平等中心制订的四年行动方案。新的《两性平等法》也大力强调将性别观点纳入主流的重要性。

60. **Gunnsteinsdóttir 女士**（冰岛）答复 Tavares da Silva 女士的问题，她说，现已将关于灵活工作时间的方案成功地引进政府各部会和其他机构。《两性平等法》载有关于调整家庭生活和工作的，以及产假/育儿假和育儿假法的具体条例，该法的通过也促成私营部门对灵活工作时间的讨论。雷克雅未克市内数个私营公司已参与由欧洲联盟支助的“促成均衡”项目，据揭示，灵活工作时间的引进实际上有助于各公司保持竞争力。无论如何，为幼童提供的托儿照顾仍不充分——发现对托儿的需求比预期的要高得多——但是冰岛国内每个地方当局都在努力解决这个问题。

61. **Bjarnadóttir 女士**（冰岛）说，按照草拟定期报告时既有的制度，促进两性平等办事处附属于平等地位理事会。不过，按照《两性平等法》，现已将这两个机构改为彼此独立，并改了名字。平等地位理事会现已称作两性平等理事会，主要侧重劳工市场，而该办事处现已改名为促进两性平等中心，它具有较广的任务规定，即促进所有领域内的平等。

下午 1 时散会