



消除对妇女一切形式 歧视公约

Distr.: General
30 September 2009
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会 第四十四届会议

第 889 次会议简要记录 (B 会议室)

2009 年 7 月 22 日星期三下午 3 时在纽约总部举行

主席: 邹晓巧女士 (副主席)

目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告 (续)

丹麦的第七次定期报告 (续)

本记录可以更正。更正请在一份备忘录内，以一种工作语文提出，并反映在有关记录的印本上。更正应在本文件印发之日后一星期内送交正式记录编辑科科长 (DC2-750, 2 United Nations Plaza)。

对本届会议各次会议记录的更正，将汇编成一份更正文件，在届会结束后随即印发。

09-41762 (C)



因贾布尔女士缺席，副主席邹晓巧女士代行主席职务。

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）

丹麦的第七次定期报告（续）(CEDAW/C/DEN/7、CEDAW/C/DEN/Q/7 和 Add.1)

1. 应主席邀请，丹麦代表团成员在委员会议席就座。

第 1 至第 6 条（续）

2. **Weyhe 先生**（丹麦）说，打击对妇女的暴力行为是格陵兰地方自治政府的优先事项。已采取各种措施，包括公众讨论和电视节目，以提升对这一问题及解决这一问题的相关法律框架的意识；在学校发起提高认识运动；为被殴打妇女设立收容所。政府已着力收集此问题涉及范围与分布情况的相关信息，希望即将就此问题召开的全国会议能提出可行的解决方法。合格社会工作者数量不足的问题应立刻引起注意。

3. **Egholm 先生**（丹麦）就法罗群岛发言时说，已经设立了一部热线和一个危机处理中心向家庭暴力受害者提供咨询和收容服务。关于针对妇女的暴力行为的电视宣传活动旨在提升对这一问题的认识。这种暴力可依据刑法进行惩处。在答复之前就此提出的关切时，他说目前法律不要求驱逐犯此罪行的外国人。

第 7 至第 9 条

4. **Murillo de la Vega 女士**问采取了哪些措施及制裁手段来确保地方市政当局执行法律规定的两性平等措施，是否有关于地方市政当局合规程度的信息。也没有明确是否建立了监督机制来确保公共机构内的两性平等。丹麦拒绝性别配额，但是看起来并没

有制定替代措施以提高决策机构内妇女的任职比例。

5. **Neubauer 女士**对地方决策机构内妇女任职比例偏低且没有改善的迹象表示关切。扭转这种情况的责任不应由妇女来承担。比如，各政党可能接受政府某种形式的支持，这种支持应该以这些政党积极参与解决这个问题为条件。她注意到政府拒绝性别配额，问计划采取哪些其他措施来有效地解决这个问题。这是展现创造力、创新能力与决心的时刻。

6. **Ameline 女士**注意到政府和国会似乎不再参与解决地方层面妇女任职比例问题。随着欧洲分权模式下地方政府发挥的作用越来越大，丹麦需要加强其在解决该问题中的传统领导作用。

7. **Belmihoub-Zerdani 女士**说，人权与妇女权利密不可分。数个人权机构及委员会多次提请注意丹麦地方决策机构内妇女任职比例偏低这个问题。她注意到秋季的地方选举已经宣布，督促政府做出更大努力来增加候选与当选妇女的人数。她支持要求政党采取行动改善局面的意见。

8. **Abel 女士**（丹麦）说，由于在委员会上次审议丹麦的报告之后丹麦还没有举行过地方选举，因此她不能提供任何新的数据。但是，已采取措施努力在下次选举中改善局面。地方政府的妇女任职人数没有下降；这个数字只是没有增加，虽然仍然不够好。一个可能的解释是丹麦市政当局的数量被大幅削减，这意味着总体职位数量减少了。地方市政当局有义务根据《两性平等法》来促进两性平等，但是丹麦不对民主选择设置任何性别配额，未来也不打算这样做。

9. 在答复 Neubauer 女士时，她说不久前大范围地庆祝了地方政府内首位妇女任职 100 周年，以此来提升认识：需要加大努力推动对妇女的提名。已成立一个新的委员会来检查市政当局的工作条件，确

定鼓励更多妇女在地方市政当局任职的方法。还需要地方政党展开一场辩论，讨论妇女在工作场所文化中面临的障碍。所有的政党领袖均受邀参加3月8日召开的会议，讨论他们所能采取的措施，以鼓励更多妇女在下次选举时竞选地方政府的职位。但是，没有提及具体的措施或经济制裁。在回复关于地方政府确保两性平等责任的询问时，她说政府着力在地方上推动对这一问题的讨论。

10. 在回复 **Ameline 女士**关于丹麦国会没有关于妇女权利或两性平等问题的专门委员会的评论时，她指出，目前各政党都有两性平等发言人，因此经常讨论这个问题。关于各委员会的性别平衡，她注意到每份定期报告都表明在这方面有进步。最近，修订了《两性平等法》，进一步强化规定，因此，如果某组织在没有合理理由的情况下，未能提名男女各一名作为某个委员会的代表，那么主管部长必须让相关职位空着。事实上，部长们计划设立一个新的委员会与两性平等司接洽，讨论哪位代表被推荐，如果性别平衡情况不能接受，那么将展开对话，结果常常会提名更多妇女。应该注意到妇女已占委员会委员的41%。她还确认丹麦的确有一位两性平等部长，但是该部长职务已从两性平等与社会福利部转到两性平等与就业部。无论是国会还是地方层面，政党的确接受政府的补贴。

11. **Neubauer 女士**询问，鼓励妇女参与竞选的措施是否切实地解决这个问题，或者是否这个问题实际上存在于政党提名其候选人的内部程序之中。

12. 归根结底，履行《公约》义务是缔约国的责任；因此，即使政府不直接采取行动，它也必须努力鼓励其他部门（包括国家和地方市政当局）履行义务。

13. **Abel 女士**（丹麦）确认，遗憾的是，情况的确是有意参选地方政府职位的妇女人数不够多。然而，仍然鼓励地方政党让更多的妇女参与进来。

14. **Belmihoub-Zerdani 女士**注意到法罗群岛和格陵兰自治政府能够选派两名地方代表任丹麦国会的议员，但是这两名代表却不能参选欧洲议会的议员。她想知道这种区别是否是歧视。

15. **Abel 女士**（丹麦）不明白这个问题与消除对妇女歧视委员会的工作有什么关系，但还是说《丹麦宪法》明确规定法罗群岛和格陵兰自治政府在丹麦国会占有两个席位。但是要想在欧洲议会中任职，其必须是欧洲联盟的成员国，但比如说，格陵兰还不是。

第 10 至第 14 条

16. **Bailey 女士**注意到丹麦的立法和政策框架规定不分性别与种族的平等，但事实上教育系统内各个领域还没有实现平等。委员会接到关于职业教育与培训领域中存在明显歧视的报告，这个问题也延伸到了劳动力市场。提及关于与教育、培训与职业选择相关的指导法案以及关于性别、种族与指导的两年期项目时，她问对职业培训歧视有什么影响。她询问设立榜样小组来推动不分性别的选择是否成功地改变了传统格局。如果能提供用于培训指导顾问与教师的、关于打破基于性别的教育选择的更多信息，她将很感激。

17. 转向学术界妇女人数较少的问题时，她指出，自上次定期报告提交以来，女教授的人数只上升了1%。该报告声称大多数空缺职位只有男性申请，但是其他的信息来源却表明这些职位大多数是在由男性主导的领域，并且招聘工作只针对具体的候选人。她请代表团解释应该如何消除这些障碍和做法，以使程序更平等。在关于第六次定期报告（CEDAW/C/DEN/CO/6）的结论性意见中，委员会督促丹麦监督实施智囊团关于让更多妇女参与研究的建议，呼吁大学在其发展规划中确定招聘工作中两性平等的具体目标，予以公布，并进行年度跟踪。根据委员会收到的信息，在八个案例中只有两个这

样做了。因此她问应该做出哪些努力来确保完全遵守这一建议。令人关切的是，该部的发展规划指导方针没有纳入性别观点，这让执行起来很困难。

18. 关于儿童之间存在性别陈规定型观念的问题，她问是否评估了发放给幼儿园的指南以及儿童书籍，确保其不带性别色彩，促进男性和妇女的其他选择。

19. 由于格陵兰自治政府的学生需要到外地上大学，她想知道是否男性与女性在这个方面的机会平等。委员会希望能看到一些两性分类数据，显示多少学生上了大学，他们学的科目以及返回率是多少。

20. **Patten 女士**说，她想进一步了解政府如何应对妇女在就业方面遇到的系统性歧视与职业隔离问题；以及政府如何鼓励妇女在整体上努力升迁，特别是在一些更专业、非传统的工作岗位上。她想知道在实际工作中政府是否在公共及私营部门都鼓励同工同酬；是否对受理薪酬歧视案件的劳资争议法庭进行培训以避免性别偏见；是否对薪酬情况进行了客观评估；以及评估是在雇主、部门及国家层面展开还是作为集体谈判或国家工资确定机制的一部分。在这方面，国际劳工组织（劳工组织）对不带性别色彩的工作评估提供了分步指导，以实现同工同酬，该等指导是有用的资源。她想知道雇主是否总体上履行其《平等薪酬法》下的义务，保留按性别分列的相关统计，以及这是否为工作场所或诉讼带来有益的改变。另一个问题是政府和社会伙伴本身如何应对雇主协会联合会与工会在农业领域未能达成协议这一情况。

21. **Murillo de la Vega 女士**注意到政府正在倡导通过激励政策而非制裁措施来推动劳动力市场的变化，询问事实上雇主是否开始有计划地推动工作场所内两性平等并引导妇女担任非传统工作；政府是否通过对成功公司给予某种官方承认来鼓励更大的

竞争力。工作监察是另一个非常重要的手段。她还想知道政府是否评估了经济危机对妇女就业的影响。

22. **Bruun 先生**问妇女为主的兼职工作数量是否有所上升，政府采取哪些措施让妇女担任全职工作。他注意到自 2004 年以后女性企业家的数量有所下降，尽管报告声明说这不是政治优先事项，但是丹麦有义务根据《公约》处理该事宜。他想知道政府是否能衡量更多妇女担任公司董事会或其他高级职位带来的影响。目前，要求拥有 35 名以上雇员的公司编制按性别分列的薪酬数据，以缩小两性薪酬差距，但是同其他北欧国家一样，这个门槛似乎可降至 25 至 30 人。

23. **Rasekh 女士**，谈到关于健康问题的《公约》第 12 条时，问政府是否已调查 2002 年至 2006 年期间 15 至 19 岁的年轻妇女流产人数持续上升的原因，是否已采取措施处理这一事宜；此外，政府是否已调查非常高的暴力发生率对健康的影响，特别是针对妇女的家庭暴力，这影响了 13% 至 14% 的人口。未说明是否向受害妇女提供长期治疗。她注意到已对一起切割女性生殖器的案件提起诉讼，但是猜测丹麦一定还有更多此类案件。想知道是谁告发了该等案件，谁进行起诉，以及政府如何努力来控制这个问题。

24. **Abel 女士**（丹麦）向委员会保证政府提供的教育材料绝不是不分性别的：丹麦寻求在源头上打击陈规定型观念与歧视，比如，在提供给幼儿园儿童的图画书内强化家庭成员内平等对待这一信息。学校通过因特网向学生、顾问与教师提供定期更新的指导，鼓励儿童与家长、儿童与教师之间的对话。对指导顾问进行培训，以避免将儿童引入并非其自己选择的领域。目前还难以评估政府教育政策的结果。当然目的是吸引更多的女童进入科学领域以及更多的男童进入那些通常不是男性选择的领域。

25. 丹麦的确努力推行同工同酬，但是仍然存在薪酬差距。几乎丹麦所有妇女都工作的事实无疑是劳动力市场性别歧视的一个因素，也是薪酬差距的主要原因。女教授的数量仍然不够理想，但是一年内其人数上升了 2%也是不容忽视的。部长级智囊团关于吸引更多妇女参与研究工作的建议促进了新的措施：大学本身愿意开始为招募妇女设定目标，采取了各种措施以吸引最佳候选人，包括雇用性别平等顾问、为成家的女学生开设食品室等。大多数的男性与妇女仍然进入各自传统的领域进行学习，但已开始有所改变：比如，在哥本哈根大学，科学领域的妇女人数从 2008 年的 15% 上升到 2009 年的 28%。

26. **Andersen 女士**（丹麦）指出，政府将就业平等视为一个重要议题——性别歧视和薪酬差距是其副作用。兼职妇女人数逐年下降，在市政公共领域更是如此。更重要的总体目标是实现全国范围内的高就业率。由于金融危机的影响，情况更是如此，但是政府仍加大努力帮助残疾人和移民获得工作机会。还在研究劳动力市场内性别歧视这一顽疾的原因，但无疑这与这样一个事实有关：这么多的妇女得到雇用，那些进入劳动力市场的人接受容易得到的工作。但是应该注意到即使就业率上升薪酬差距也未扩大。

27. 政府要求拥有 35 名以上雇员的企业提供按性别分别的数据是因为在大公司能得到更好的结果。国际劳工组织关于不带性别色彩的工作评估的指导在丹麦用得不多。丹麦模式让社会伙伴积极参与其中，他们的义务是负责推行平等，政府相信该等分类与评估应主要由他们提供。政府着重消除歧视、改善工作条件、铲除偏见的根源。新的两性平等委员会被证明是一个很好的工具：目前由个人向其提交了三个非常有意思的平等薪酬的案件，在过去三年内委员会还审理了其他案件。劳动法庭也可以审理薪酬差距的申诉；一些工会向欧洲法院提起申诉，结果很好。

28. **Abel 女士**（丹麦）说，已采取约 50 项措施改善妇女的创业与劳动力市场条件，在 2009 年底前将拟定一份行动计划鼓励更多的妇女创业。尽管与不具移徙背景的妇女相比，具有移徙背景的妇女常常展示出最佳的创业技能，但还是设立了一个专门机构鼓励少数民族妇女进一步提高其技能。

29. 在回复关于管理层与董事会内妇女的任职问题时，她说首次签署了旨在让更多妇女担任管理职位的宪章的公司必须划定一个底线。两年后会进行评估，评估这些公司实现所设定目标的进展情况。每年都会评估公司让更多妇女在董事会任职的进展情况。

30. 关于流产，政府为 2008 年至 2011 年编制了一份新的行动计划，以降低年轻妇女流产的人数。已为该行动计划拨款 20 000 丹麦克郎。

31. 关于切割女性生殖器问题，她说社会事务部公布了一本专业人员手册，帮助他们与可能实施或遭受切割女性生殖器做法的家长 and 女童谈话。迄今为止，只根据新法律在一起案件定罪。新法律规定，即使切割女性生殖器是在丹麦公民或常住者的原籍国而非丹麦进行，也可由丹麦当局当作犯罪起诉；但是，很多类似案件待审。定罪表明了切割女性生殖器的不可接受性，以及那些犯此罪行的人的下场。

32. **Feldbæk Winther 先生**（丹麦）说，从危机处理中心及关于暴力的国家数据库收集到的大量数据证实，暴力对受害人的身心健康有重大影响。政府意识到暴力的严重后果，将继续协助暴力受害人，包括在收容所提供心理治疗。

第 15 至第 16 条

33. **Awori 女士**想知道迄今为止关于强迫婚姻的研究结果。希望能提供关于强迫及包办婚姻相关措施及家庭团聚的信息。

34. **Abel 女士**（丹麦）说，遗憾的是，丹麦代表团不能提供该研究的初步成果。不过，根据委员会关于丹麦第六次定期报告的结论性意见，采取了大量措施，包括设立收容所、热线及以因特网为基础的工具来避免强迫婚姻，并防止严重影响妇女的其他形式的压迫。

35. **Ameline 女士**提及即将于2009年12月在哥本哈根召开的联合国气候变化会议，问丹麦政府是否已采取措施在可持续发展方面将性别观点纳入主流。考虑到妇女在这个领域的关键作用，她想知道是否能利用气候变化会议来推动政府的两性平等政策。

36. **Šimonović 女士**说，向暴力受害人颁发居留证的问题仍令人关切。丹麦的居留证政策非常严格，要求7年的居住时间，这可能对家庭暴力受害者造成致命影响；政府应该重新考虑其在这方面的政策。

37. 她想知道丹麦是否考虑改变其家庭团聚的政策。关注所犯罪行的类别并预防这些罪行的发生是合理的，但是同样重要的是要考虑受害者的观点，确保他们的人权得到保护。

38. 最后，有必要提供关于丹麦是否制定了有关《任择议定书》的教育措施的信息，如果没有这些措施，《公约》的实施将很困难。

39. **Abel 女士**（丹麦）回复关于联合国气候变化会议的问题时说，气候变化（包括由此导致的自然灾害）对妇女和男性的影响不同。丹麦政府是北欧部长理事会成员之一，参与了数个相关倡议，包括绘制关于两性平等与环境变化的信息项目，以更好地理解环境对妇女与男性的影响；北欧气候、性别与平等峰会及其建议；妇女地位委员会第五十三届会议的平行活动。

40. 关于由于暴力而离婚的妇女的居留证问题，她说2008年涉及家庭暴力的30份居留证申请中，有29份得到批准。丹麦关于暴力的行动方案特别阐述了针对具有少数民族背景的妇女的暴力问题。该行动方案的一个非常成功的措施是督促专业人员与暴力受害者留存健康与警察记录，以证实受虐经历，这将有助于居留证的发放。

41. **Ahsan 先生**（丹麦）说，虽然《公约》还未被纳入到国家法律，但丹麦的任何个人如果认为其《公约》所规定的权利遭到侵犯，均可以向委员会提交信函。

下午5时20分散会。