



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
18 April 2011
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第四十九届会议

2011 年 7 月 11 日至 29 日

针对消除对妇女歧视委员会的结论意见提交的后续信息

葡萄牙 *

葡萄牙针对消除对妇女歧视委员会 2008 年 11 月 3 日审查葡萄牙第六次和第七次定期报告之后的结论意见中所载建议作出的答复

消除对妇女歧视委员会在审查葡萄牙第六次和第七次定期报告后所提建议的后续行动¹

第 21 段

消除对妇女歧视委员会建议缔约国确保通过其现有国家性别平等机构，对所有法律、条例和各部委的方案持续采用性别平等主流化的程序。委员会建议缔约国在尊重地方当局自治的情况下，动用一切适当措施确保所有地方城市将性别平等顾问制度化。

国家计划

1. 葡萄牙政府认为，各级公共行政机构性别平等主流化是一项政治承诺，是实现性别平等的战略，也是善治的必备条件。

* 本报告分发时未经正式编辑。

¹ CEDAW/C/PRT/CO/7。

2. 从 2007 年到 2010 年有三项性别平等国家计划指导有关政策，它们是《第三个国家平等计划：公民权利与性别平等》、《第三个消除家庭暴力国家计划》和《第一个打击人口贩运国家计划》。如葡萄牙提交的前几份定期报告所述，2007 年葡萄牙通过了这些计划并将在 2011 年完成其执行工作。

3. 2009 年葡萄牙在《第三个国家平等计划》的框架内通过了关于《消除切割女性生殖器官现象行动纲领》，并在同一年核准了执行联合国安全理事会关于妇女、和平与安全的第 1325(2000) 号决议的国家行动计划。

4. 在 2010 年底，葡萄牙将通过三个新的性别平等计划：

- 《2011-2013 年第二个打击人口贩运国家计划》
- 《2011-2013 年第四个消除家庭暴力国家计划》
- 《2011-2013 年第四个国家平等计划：性别平等、公民权利和不歧视》

预计这些计划将列出附有指标的具体措施，以便能获得进一步的发展，并对其执行情况计量评价。

中央公共行政机构的性别平等顾问

5. 《第三个国家平等计划：公民权利与性别平等》建议所有部委必须把性别平等纳入其决策过程的主流，并希望看到每个部都指定 1 名部长级性别平等顾问和 1 个部门间工作队。

6. 为了确保每个部设立的机构具有适当运作的条件，公民权利和性别平等委员会设立了 7 个代表该计划所有干预领域的工作组：

- (a) 社会包容；
- (b) 教育、体育、文化和媒体；
- (c) 地方政府、环境和领土；
- (d) 保健；
- (e) 安全和司法；
- (f) 经济独立、创业精神和工作与家庭生活的协调；
- (g) 合作和国际关系。

7. 每个部负责在各自干预领域实施该计划提出的措施。

8. 上述工作组除了召集有关部委代表开会外，还召集其他机构和非政府组织的代表开会。

9. 2008 年部长理事会通过决议(10 月 22 日第 161/2008 号决议), 确定部长级性别平等顾问及其工作队的地位、形象和权限。在公民权利与性别平等委员会推动下, 性别平等顾问及其跨部门工作队成员已接受了适当训练, 以掌握理论和技术基本技能, 使他们能够把性别平等观点纳入各部执行的政策和行动, 实现事实上的性别平等并在其具体政策领域制定和执行性别平等行动计划。

10. 性别平等顾问一直在拟定促进各自部委性别平等的行动计划。2010 年 9 月, 七个部已经完成了行动计划, 其他三个部在定稿中, 另外五个部正在制定行动计划。

地方政府的性别平等顾问

11. 关于地方政府, 公民权利与性别平等委员会努力巩固其提高地方当局认识的工作, 以便它们创建和编制城市平等计划。委员会在这方面的措施有促进性别平等顾问的培训以及与地方当局签署新的合作议定书, 或者在某些情况下延续现有的合作议定书。

12. 2010 年 5 月 25 日部长理事会通过了第 39/2010 号决议, 其中确定了地方性别平等顾问的地位, 为他们能充分履行职能提供政治支持。该决议旨在促进地方一级在所有政策领域实施把性别平等纳入主流的政策。

13. 为了最大限度地发挥地方性别平等顾问和城市平等计划的作用, 公民权利与性别平等委员会就这项新决议致函所有市政当局, 提高它们对本城市设立地方性别平等顾问重要性的认识。

14. 到目前为止, 公民权利与性别平等委员会已经与(308 个城市中的)46 个签定了议定书, 其目的是通过城市平等计划和任命地方平等顾问及其工作队, 促进地方一级的性别平等。截至 2010 年 9 月, 各地已任命了 50 名地方性别平等顾问。

15. 这些议定书的目标是推动:

- 有利于妇女的主动干预措施, 让她们更多地参加公共生活并取得更好的结果, 包括加强她们经济自主和参与决策过程的能力
- 有利于男子的主动干预措施, 让他们更多地参与私人生活并取得更好的结果, 包括加强个人自主的能力
- 旨在让男女平等分担有偿和无偿工作时间的主动干预措施
- 增强所有公民基本技能的干预措施, 在其日常生活的任何情况下有效和长期地行使其民主的公民权利

除其他外, 与公民权利与性别平等委员会签署协议的市政当局都承诺通过城市平等计划和任命地方性别平等顾问。在部长理事会第 39/2010 号决议的框架内, 地

方性别平等顾问将为有关措施的定义提出咨询意见，以便把性别平等纳入市政当局执行的决定和行动的主流，并确保这方面政策和综合行动的实施、协调、监察和评价。

16. 城市平等计划已经促使各方采取主动行动，如建立家庭暴力受害者中心和促进性别平等的地方伙伴关系网络。这些计划还提高了当地居民对消除各种形式歧视的认识。

17. 这方面的另一项相关举措是促进全国各地举行题为“多样性中的平等——努力建设公正和包容社会”的市政大会会议，这一举措于 2010 年 5 月启动，由公民权利与性别平等委员会执行，2010 年 11 月结束。这项举措已纳入 2007-2013 年欧洲方案进展基金共同资助的“消除地方歧视，实现全球平等”项目。预计公民权利与性别平等委员会在 2010 年年底将参加 20 个市政大会会议。

18. 市政大会是城市理事机构，由直接选举的成员、行政区区长和市政执行机构的成员组成。

19. 公民权利与性别平等委员会参加这些市政大会会议，对地方决策者和其他相关实体提高必须把性别平等内容纳入主流和把平等问题纳入各项地方政策、方案和措施的认识产生了非常积极的影响。另一方面，这些活动的目的还在于提请他们注意第 3/2006 号法，其中规定在欧洲、国家和地方选举的候选人名单中，每个性别的候选人至少要达到 33.3%，由于妇女在地方一级的政治代表不足，这一规定很重要。

20. 参加这些市政大会产生的最积极影响之一是传播了平等待遇和机会原则的益处和价值的信息，同时努力让人们、特别是妇女积极参与扩大地方一级提高认识和促进辩论的活动。

21. 2009 年公民权利和性别平等委员会发表了题为“市政当局在促进地方生活性别平等中的作用”的研究报告。该报告详细说明了对地方一级性别平等问题的分析以及关于编写和制订城市平等计划和建立向人们提供性别平等信息和支持的社区中心的准则。

性别平等主流化

22. 公民权利和性别平等委员会针对在性别平等领域具有倍增效应的群体(中央和地方公务员，如市政厅工作人员、医疗保健和社会护理工作者、教师、保安部队、媒体工作者和记者)定期举办提高认识的活动和培训活动。

23. 2009 年 5 月公民权利和性别平等委员会与国家公共行政学院签署了一项规则协定，由国家公共行政学院为从事葡萄牙公共行政工作的政治决策者、主管和公务员进行把性别平等纳入主流的培训。

24. 正如葡萄牙第六次和第七次定期报告所述, 2005 年 4 月 15 日部长理事会第 82/2005 号决议规定把性别平等观点纳入所有法律条例的编制工作。

25. 2006 年 5 月 16 日部长理事会第 64/2006 号决议规定把性别平等内容列为规范法令使用的专门术语, 列为公共行政部门使用的书面和视频专门术语。在这种情况下, 葡萄牙已对内阁法律顾问进行关于起草立法时如何实现性别平等主流化的培训。

26. 此外, 2009 年公民权利和性别平等委员会编写了公共行政部门促进男女平等的专门术语指南。这份文件已向中央与地方公共行政部门分发。它具体指导公务人员进行无性别歧视的交流以及如何将性别包容的专门术语纳入公务人员对内对外联系时所使用的文件和表格。

27. 这方面的其他相关举措包括现有的性别平等概况数据库、建立性别平等问题观察台和性别平等问题网站。

28. 国家统计研究所自 2004 年以来就把性别平等概况数据库列入了网站并定期进行更新。100 个指标的数据按性别分列, 它们涉及以下方面: 人口、家庭、活动、就业与失业、家庭与工作的协调、教育和培训、决策、保健、犯罪和暴力。该数据库可免费访问, 其目的是满足公务员、研究人员、决策者、记者和学生等的需要, 他们为进行性别平等分析需要各有关领域完整及最新的标准化统计信息。

29. 公民权利和性别平等委员会建立了性别平等问题观察台, 以提高治理系统执行性别平等政策的效率。2009 年完成的观察台是一个辅助系统, 它收集、管理、处理、分析和分发政治、社会、经济和文化领域男女不平等信息。

30. 2009 年 3 月葡萄牙还开设了性别平等问题网站, 其目的在于支持和促进各级公共行政部门落实性别平等主流化。该网站载有(政治、社会、经济和文化)各个生活领域的性别平等和平等机会信息。该网站已成为各种受众, 即地方和中央公共行政部门的公务员、公司、非政府组织和一般公众的信息来源。

31. 公民权利和性别平等委员会为支持利益攸关者落实性别平等主流化, 向他们提供有关工具和材料, 以此为具体目标, 推动了几项指南的编写和出版工作: 性别平等的影响评估、对性别平等主流化的一般指导和 8 项旨在支持下列政策领域干预措施的指南: 保健、职业和家庭生活、教育和培训、文化、媒体、贫穷和社会包容、权力和决策以及合作。

32. 实现性别平等一个非常重要的方面是教育。消除教育领域的性别陈规定型观念是实现性别平等的重要步骤, 因为它涉及社会传递规范和观点以及积累知识和技能的方式。因此, 葡萄牙政府多年来一直不断地干预正规和非正规教育, 以便消除性别陈规定型观念和把性别平等纳入教育的主流。

第 41 段，第一句

委员会建议，缔约国继续采取具体措施，通过教育、培训和再培训等办法以及有效的执法机制，努力消除职业上的纵向和横向隔离。

33. 尽管《葡萄牙宪法》和《劳工法》禁止任何男女就业歧视，但是实践中仍然存在一些歧视。妇女在招聘、雇用、职业提升和薪酬方面受歧视的主要原因是妇女生育和妇女承担照顾家庭的主要责任。不过，葡萄牙政府一直在努力改变这种格局。

34. 2009 年 2 月 12 日第 7/2009 号法通过的《劳工法》修改了关于产假、陪产假和育儿假的几项规定，其中增加了父母分享假期的可能选择，延长了父亲的育儿假，同时规定父母分享产假和陪产假时享受同样的统一收入。

35. 根据 2009 年 5 月生效的新的育儿假制度，葡萄牙在促进家庭和职业生活的和谐方面加强了社会保护。在这方面，葡萄牙政府强调，如果父母分享育儿假，育儿假的天数可能延长 30 天。

36. 如下列数字所示，使用育儿假的人数越来越多并且出现了父母分享假期的非常积极的演变。就趋势而言，葡萄牙政府注意到，使用津贴的父亲人数增加，不论是父亲专用的初期育儿津贴(几乎占父亲人数的一半)，还是父母共享的初期育儿津贴(从过去几年不到 1%增加到 12%)。

使用育儿假的演变过程(2005–2009 年)

	2005	2007	2008	2009
婴儿出生	109 399	102 492	104 594	99 491
获得法定假期津贴(2009 年 4 月 30 日前为 5 天， 2009 年 5 月 1 日以后为 10 天)的男子	42 982	45 687	45 973	53 278
占出生儿童总人数的百分比	39.3	44.6	44.0	53.6
占妇女假期总天数的百分比	56.5	60.7	61.2	62.6
获得父亲专用假期津贴(2009 年 4 月 30 日前为 15 天，2009 年 5 月 1 日以后增加 10 天)的男子	32 945	37 552	38 442	44 447
占出生儿童总人数的百分比	30.1	36.6	36.8	44.7
占妇女假期总天数的百分比	43.3	49.9	51.2	52.2
分享 120/150 天假期(30 天或以上)的男子	413	551	612	12 024
占出生儿童总人数的百分比	0.4	0.5	0.6	12.0
占妇女假期总天数的百分比	0.5	0.7	0.8	14.1
获得 120/150 天假期津贴的妇女	76 125	75 297	75 128	85 085
占出生儿童总人数的百分比	69.6	73.5	71.8	85.6

37. 根据《葡萄牙共和国宪法》，国家负责通过规定不同部门的政策，促进工作和家庭生活的平衡。在这方面，应提一下 2006 年启动的社会设施网扩展方案，它的目的是支持不断扩大、发展和巩固供儿童、老人及残疾人士使用的设施和社会应答网络。

38. 该方案以伙伴关系和鼓励私人投资的战略为基础，是解决支付得起的医疗基础设施缺乏问题的一条途径。它为建立新的和更新现有的设施和基础设施提供财政支持。该方案为加强对家庭，特别是对年轻家庭的支持作出了决定性贡献，为他们平衡父母责任与职业生活提供了更好的可能选择。

39. 2009 年该方案向 34.9% 的 3 岁以下幼儿提供了托儿服务(自 2006 年以来全国托儿设施覆盖面增加了约 10%，即增加了 18 414 个托儿职位和 411 个新的托儿所)。

40. 为解决劳务市场中的性别歧视问题并促进性别平等，2006 年至 2009 年期间劳动和就业平等委员会协调了“社会对话与企业内平等”的项目，该项目由平等伙伴关系方案共同资助，与社会伙伴、公共机关、国有企业、大学、协会、研究中心和九个下属民营企业协作编制。

41. 该项目的目的是在以下方面支持企业实施和促进良好做法：劳务市场的男女平等和不歧视、保护产假和陪产假、协调职业、私人和家庭生活以及从企业社会责任方面增强性别平等。

42. 葡萄牙开展了下列活动：(一) 建立在企业中促进性别平等和协调职业、私人和家庭生活的法规；(二) 支持企业在上述领域采用良好做法；(三) 编制企业自我评价和监察性别平等的法规；(四) 制定支持把性别平等纳入企业社会责任的战略和法规。

43. 2008 年和 2009 年葡萄牙举办了 28 个讲习班，约有 800 人参加，以促进劳务市场的性别平等，并推广适当的工具和方法，实施、加强和推广性别平等方面的良好做法。参加这些讲习班的人士主要是公司雇员，还有工会领导人和工人代表、公共行政部门公务员以及中央和地方政府官员。

44. 在 2008 年和 2009 年，葡萄牙还使用性别平等培训手册为咨询人/审计师举办了六个培训班，有 77 个学员参加(咨询人和审计师、工人代表和工会领导人)。

45. 培训班的目的是在性别平等领域帮助发展新的个人和专业技能，以便咨询人和审计师能够把性别平等纳入其政策、程序和做法，成为对社会负责的企业文化促进者。

46. 在消除贫穷和社会排斥欧洲年的框架内，劳动和就业平等委员会在整个 2010 年一直参与“在消除贫穷过程中消除职业隔离”项目，该项目是与社会伙伴、公共机关、企业和研究中心合作制定的。该委员会旨在通过该项目纳入社会责任原

则，提高认识和推广良好做法，消除基于性别的职业隔离，帮助减少卡斯泰洛布龙科地区已失业或可能失业的男女面临的贫穷和社会排斥现象。

47. 更具体而言，该项目打算促使失业男女改变自己，获得心智技能，在家庭、工作场所和当地社区消除传统上由异性从事的职业造成的障碍，并让公司及其他本地雇主、商会和工人代表作出承诺，参与推动有关消除基于性别的劳工隔离的积极行动，消除贫穷和社会排斥。

第 41 段，第 2 句

委员会还建议缔约国制定并实行基于性别敏感意识标准的工作评定制度，收集按性别开列的有关工资差异类型和程度的数据，以消除妇女同值工作不同等报酬的做法。

48. 依照 2009 年 2 月 12 日第 7/2009 号法核准的《劳工法》第 31 条规定，妇女有权获得同工同酬或与男子同值工作同等报酬。《劳工法》在这方面的规定提出了性别平等和不因性别加以歧视问题的具体条例。

49. 然而，工资和收入方面的性别差距依然存在，不过，如 2007 年和 2008 年的数字所示，每月基本工资差距和每月收入差距略呈积极改善的趋势。

2005–2008 年平均每月基本工资差距(百分比)

年份	妇女/男子
2005	80.7
2006	80.6
2007	81.2
2008	81.5

资料来源：葡萄牙劳动和社会团结部/全球经济展望。

2005–2008 年平均每月基本收入差距(百分比)

年份	妇女/男子
2005	77.4
2006	77.2
2007	77.6
2008	78.3

资料来源：葡萄牙劳动和社会团结部/全球经济展望。

50. 尽管现在存在男女工资的差距，但是劳动和就业平等委员会作为接受男女劳动和就业平等和不歧视问题的投诉并对此提出法律意见的政府机构，在 2006 年至 2009 年期间仅收到 3 份关于男女工资差距的投诉。
51. 由于国家立法规定的同工同酬或同值工作同等报酬的权利在实践中没有得到充分体现，现在至关重要的仍是反思其原因并编制和测试可能对造成差距的基本因素起作用的方法。
52. 为了解决这个问题，工作条件管理局继续开展工作，分发关于工作和就业平等和不歧视的信息并监察其落实情况，包括男女同工同酬或同值工作同等报酬的情况。
53. 在 2006 年至 2009 年期间，劳动和就业平等委员会参加了“重新评估工作价值以促进性别平等”的项目，以解决男女工资的差距问题。该项目由平等伙伴关系方案共同资助并与以下实体协作制定：葡萄牙工人总联合会(协调机构)、工作条件管理局、葡萄牙餐饮和类似企业协会、社会干预研究中心、劳动和就业平等委员会、葡萄牙农业、食品、饮料、旅馆及旅游业工会联合会和国际劳工组织。
54. 在整个 2007 年，葡萄牙编制了无性别偏见地评估工作价值的方法并制定了实施这种方法的培训课程。
55. 为了测试和验证培训课程，2008 年举办了“男女同酬”培训班。实验培训班的目标如下：采用无性别偏见的工作评价方法，建设适用“同工同酬或同值工作同等报酬”原则(国际劳工组织第 100 号公约)的能力；使用同酬作为公司和组织改善人力资源的标准并促进劳务市场的性别平等。
56. 无性别偏见地评估工作价值的方法使葡萄牙政府能够比较男女主要从事的职业的价值。这是一种分析方法，它能够采用共同的详细标准系统分析、评价和比较一个公司、组织或部门每项工作的特点，以确定其相对价值。这种方法衡量对男女主要从事的同等价值的工作是否支付同等报酬。因此，这是一种确定男女薪酬时识别和消除偏见和定型观念影响的有效方法，从而提高大部分是妇女的低工资收入者的地位。
57. 这种方法是以前非歧视方式衡量和比较职业价值的适当工具，用于支持有关组织开展无性别偏见评估工作的过程，以便重新评估企业工作的价值和帮助增强人力资源管理过程的客观性，同时促进男女同工同酬。
58. 由于这种方法需要社会伙伴的积极参与，它也鼓励集体谈判和社会对话。
59. 由于提高认识和进行培训，包括培训工会代表，预计采用这种方法的结果将来会转变为上述项目和其他项目所涉部门的集体劳动法规。

第 41 段，第 3 句

委员会还建议，缔约国监测采用定期合同的影响，酌情增加激励雇主的措施，以抵消妇女从事定期合同工作可能面临的不利影响，尤其是她们在工作保障、工资水平、养老金和退休福利方面可能面临的不利影响。

60. 尽管非长期合同的数量呈下降趋势和男女间的差距呈缩小趋势，但是持定期合同的女工比例仍然高于男工比例。这一事实造成妇女更易遭受较缓慢的职业进展、较低的薪金水平和解雇。

2001 至 2009 年按性别分列的非长期合同就业人口(百分比)

2004		2005		2006		2007		2008		2009	
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
18.7	21.1	18.7	20.4	19.5	21.7	21.8	23.0	21.7	24.1	20.9	23.2

资料来源：国家统计研究所，劳动力调查。

61. 定期合同占多数也是妇女在劳务市场受歧视的后果，其主要原因是妇女生育和仍承担照顾家庭的主要责任。

62. 为了防止歧视和消除定期合同的最不利后果之一——解雇，劳动和就业平等委员会审查雇主不再延长怀孕女工、刚分娩女工或母乳喂养女工的定期合同的决定，还强制雇主必须在解雇怀孕女工、刚分娩女工或母乳喂养女工前，请该委员会(在 30 天内)提出法律意见。如果该委员会的法律意见不利于雇主，只有法院才可以核准解雇。

第 41 段，第 4 句

委员会鼓励缔约国监测国有企业采纳和有效执行平等计划的情况，并考虑拓宽法律执行范围，让私营企业也采用这些计划。

63. 2007 年 3 月 28 日部长理事会通过第 49/2007 号决议，批准国有企业的善治原则并要求它们采用平等计划，以便实现男女待遇和机会的真正平等、消除性别歧视和容许私人、家庭和工作生活的平衡。

64. 2009 年劳动和就业平等委员会与三家国有企业协作，详细分析这些公司的性别平等状况。

65. 评估过程报告说明了这些公司在性别平等状况的各方面分析和性别平等指标方面的特点，并提出了在这些领域落实新做法、巩固现有做法和消除分析之后查明的弱点的行动建议。

第 41 段，最后 1 句

委员会还建议缔约国政府及时向议会提交关于实现男女工作、就业和职业培训平等进展情况的年度报告。

66. 2001 年 5 月 21 号第 10/2001 号法决定，政府必须在每届立法会议结束前向议会提交关于实现男女工作、就业和职业培训平等机会进展情况的报告，供政府出席的议会会议审议。根据第 10/2001 号法第 1(2) 条，年度报告中必须说明以下国家指标，其中包括评估男女工作、就业和职业培训平等机会的进展情况所需的信息和数据：

(a) 为确保关于男女工作、就业和职业培训平等机会的法律执行工作提供的人力和物力资源；

(b) 采取的执法行动和检查措施数目以及选择这些行动时采用的标准；

(c) 按地理位置、经济活动和违规类型分列，关于违反男女工作、就业和职业培训平等机会立法的已收投诉数量。

67. 2009 年 6 月 18 日共和国议会全体会议评估了 2006-2008 年期间男女工作、就业和职业培训平等机会的进展情况年度报告。

68. 2009 年男女工作、就业和职业培训平等机会的进展情况年度报告尚未提交给议会评估。