



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
4 December 2007

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

缔约国的第六次定期报告

冰岛*

* 秘书处于 2007 年 12 月 4 日收到了冰岛的第六次定期报告。本报告未经正式编辑印发。

关于冰岛政府提交的初次和第二次合并定期报告，见 CEDAW/C/ICE/1-2，由委员会第十五届会议审议；关于冰岛政府提交的第三次和第四次合并定期报告，见 CEDAW/C/ICE/3-4，由委员会第二十六届会议审议。关于第五次定期报告，见 CEDAW/C/ICE/5。



第一部分

第 1 条

请参考冰岛政府的前几次报告。

第 2 条

a) 项和 b) 项

男女平等立法

《冰岛共和国宪法》中有一条规定专门涉及平等原则（见第 33/1944 号《宪法》第 65 条，见第 97/1995 号宪法法案），指出男女在各个方面均享有同等权利。自 1976 年开始，冰岛就已经拥有一部专门法律，旨在保证男女平等和各个方面的男女平等地位。目前的《两性平等法》始于 2000 年；请参考冰岛政府上次报告对该法的讨论。

社会事务部部长于 2006 年 6 月任命了一个委员会，以审查第 96/2000 号《两性平等法》的内容。这一任命标志着议会通过首部《两性平等法》三十周年。委员会审查该法的自由度很大，人们强调委员会应当与社会伙伴组织、冰岛妇女权利协会和其他有关两性平等的各方协商。委员会于 2007 年年初完成其工作，并提交了一份关于新法立法草案的建议，其中，这部新法旨在为确保两性平等做更多的工作。建议包括一些修正案，旨在实现更高的效率并获得更有效的解决办法。建议刊登在社会事务部的网页上，以便公众发表评论意见。社会事务部部长将于 2007 年 10 月向议会提交新的《两性平等法》法案。

应进一步参考冰岛政府的前几次报告。

c) 项

男女平等投诉委员会

2003 年，男女平等投诉委员会受理了 17 个案件，认为其中 3 个违反了《两性平等法》；并得出结论认为有 10 个没有违反。两个案件被撤回，还有两个被驳回。违反《两性平等法》的案件中，一个涉及工作任命，第二个涉及广告，第三个涉及工资歧视。2004 年，有 15 个案件被提交给投诉委员会。4 个案件存在违反《两性平等法》的行为；其中，一个涉及工资歧视，两个涉及解雇问题，第四个则涉及工作任命。委员会拒绝受理两个案件，一个则被提交给了处理产假、陪产假和育儿假相关投诉的委员会。有 8 个案件被认为没有违反《两性平等法》。2005 年，委员会受理了 10 个案件。其中一个涉及工作任命的案件被认为违反了《两性平

等法》。有 7 个案件被认为没有违反《两性平等法》，尽管在一个案件中，委员会的一名成员提交了反对意见，指出它已违反该法。委员会拒绝受理两个案件。2006 年，有 11 个案件被提交给委员会。其中 3 个案件违反了《两性平等法》，一个涉及工作任命，一个涉及产假/陪产假的报酬，一个涉及与性别有关的工资歧视。有 8 个案件被认为未违反《两性平等法》。

国家法院

2003 年 4 月 1 日至 2006 年 3 月 31 日期间，最高法院对 4 个有关男女平等的案件做出了判决。其中两个涉及工作任命，1 个涉及工资歧视，第 4 个涉及雇用合同的内容。

最高法院第 330/2003 号案件涉及 L 对一名戏剧导演的聘用。妇女 H 是该职位的申请人之一，她认为在做出该项任命时，她因为性别而受到了歧视。她就该项任命向男女平等投诉委员会提出投诉。委员会发现，L 在任命一名男子就任该职位时，违反了第 96/2000 号《两性平等法》第 24 条第 1 款。两性平等中心根据第 96/2000 号《两性平等法》第 3 条第 5 款的授权，向法院提起诉讼；这是自 2000 年平等法通过以来，该中心唯一一次行使这项授权。最高法院裁定，雇主可自由任命雇员，这是劳动法的一般原则；但是，当男子和妇女申请同一职位时，《两性平等法》的规定对这种自由有所限制。尽管 H 比被任命担任该职位的男子学历高，但法院认为这并不会对申请人有什么直接作用，从而使她能够同样胜任，或更称职地导演戏剧。根据申请材料和面试，L 的剧院理事会做出结论认为：被任命的男子的教育学历和经验几乎全部与戏剧艺术有关，此外，当就工作任命做出决定时，对剧院的艺术政策、财政和行政等因素的考虑使得该名男子比 H 更有优势。法院并不认为 H 已证明这项评估是基于非相关因素做出的，因此，不接受因性别而对其实施了歧视的说法。

最高法院第 39/2004 号案件涉及工作任命问题。法院认为主要上诉人 N 违反了第 96/2000 号《两性平等法》第 24 条第 1 款，因为在任命某一职位时被告 E 被忽略。E 曾担任的 N 的四班之一的值班经理，在 E 被雇用三年后，N 更换了总裁，新的总裁决定登广告招聘四名值日主任并废除值班经理。E 申请了其中的一个职位。在与总经理会谈之后，E 被通知她要离开值班经理的职位，未来的工作是做一名普通的保安员。其他值班经理得到了值日主任的职务，实际上他们一直都在履行这项职责；他们都是男性。E 被召唤与 N 的总裁举行另外一次会谈，然后被通知她的前属下，一名男子，将担任值日主任。E 没有接受这一安排，会谈以 E 向 N 提出辞呈宣告结束。法院认为，就本案的情况而言，E 实际上承受了财政损失，参照《两性平等法》第 24 条（见第 28 条），法院认为事实足以证明这是由有关职位的任命方式造成，因此 N 被判支付法院所估定的赔偿金。

在最高法院涉及所谓工资歧视的第 258/2004 号案件中，法院认定 B 和她拿来与自己相比的男子所做的工作在内容与外表上都大致相当，足以说明从《两性平等法》的意义上来说，她是 A 所实施的歧视行为的受害者。法院裁定 A 必须证明他们的工资差别不是因为其性别而产生的。法院认为 A 没有出具足够有力证据支持以下观点：即当在 A 的行政管理体制下考察两者的职位时，市场因素可以解释其工资差别。A 没有成功地证明存在工资差别的客观原因和相关原因，从《两性平等法》的意义来说，提及不同的集体协议并不能为男女就

业中的歧视提供正当理由。因此，接受 B 的主张。

在最高法院的第 350/2004 号案件中，A 要求对自己没有担任 G 广告所登的职位予以赔偿。她认为根据第 96/2000 号《两性平等法》，该职位雇用一名男子而不是她侵犯了她的权利。最高法院维持地区法院的判决，即 A 没有提供有力证据说明在该职位的任命中她是歧视行为的受害者。

d) -g) 项

冰岛政府已经采取系统措施在社会各个领域介绍和推广男女平等（参见第 96/2000 号《两性平等法》第 1 条）。任何个人均有平等受益于自己的努力和开发自己潜力的机会，无论男女。

议会自 1992 年以来通过了三项四年行动计划。在 2003-2004 年冬天，社会事务部部长就一项新的行动计划向议会提交了议案，该行动计划于 2004 年春天获得批准，并将于 2008 年 5 月结束。应进一步参考下文对《公约》第 3 条的讨论。

第 3 条

《宪法》第 65 条和第 96/2000 号《两性平等法》禁止任何形式的性别歧视（另请参见第 47/2003 号条例）。另外，第 37/1993 号《管理程序法》进一步强调了男女平等。该法指出，基本原则是，在审理案件时，政府当局要保证法律的一致性和平等性，并具体指出，在审理案件时，不得因性别而对双方加以区别对待，行政尤其包括社会服务、保健制度、社会保障制度和教育制度。

男女平等行动纲领

如早些时候冰岛政府报告所述，自 1992 年以来，议会已经通过了三个关于实施男女平等措施的四年行动纲领。2003-2004 年冬天期间，社会事务部部长向议会提交了一份关于新行动计划的提案，该提案于 2004 年春天获得认可，将持续到 2008 年 5 月。像以前那样，行政管理结构中的社会性别平等主流化是指导原则。此外，目前的计划强调基于性别的工资歧视是其主要问题。虽然不可否认我们已在该领域取得了进步，但很明显还有很长的路要走。重点将放在提高对两性平等问题的认识的重要性上；在该领域取得成果的前提是规划和决策者了解相关问题。此外，还要强调应掌握按性别分析的数据：这是监测该领域所取得进展的前提。

该行动计划包括如下任务。

一、冰岛政府要完成的任务

未来几年里两性平等问题方面具有战略重要意义的领域包括：

1. 关于两性平等问题的教育和认识提高。
2. 劳动力市场的两性平等。
3. 各部委的平等时间表。
4. 对各部委男女平等协调员职责的界定。
5. 贯彻落实并监测该行动计划。

二、各部委要完成的任务

A. 所有部委的任务

1. 各委员会、理事会和部门实现男女代表权平等。
2. 针对各部委主管和职员的认识提高方案。
3. 各部委的两性平等时间表和两性平等委员会。
4. 任命各部委所辖所有机构中的两性平等干事。
5. 保证在工作任命中遵循两性平等原则。
6. 妇女在各部委及其所辖机构中的职位。

此外，个别部委负责下列任务和关注的领域：

B. 总理办公厅

7. 发布供决策项目使用的清单。

C. 司法和宗教事务部

8. 贩运人口。
9. 保护刑事案件中的证人和受害者。
10. 警察队伍中的妇女状况。

D. 社会事务部

11. 社会性别平等主流化的总体方向。
12. 就政府立法法案的两性平等方面做出评论。
13. 地方政府一级的委员会和顾问。
14. 《产假、陪产假和育儿假法》对两性平等的影响。
15. 产假/陪产假与商业部门。
16. 劳工交流活动中的平等。
17. 执行关于工资平等的时间表。
18. “*Karlar til ábyrgðar*”（“男性责任”）项目，旨在提高男子对其在家庭暴力中的责任的认识。
19. 职业培训和再培训。
20. 基于性别的工资歧视。
21. 工资结构和基于性别的工资歧视。

E. 财政部

22. 关于国家工资制度对男女间工资差别的影响的调查。
23. 社会保障制度的调查。

F. 冰岛统计局

24. 男女对商业部门的参与。

G. 健康和社会保障部

25. 妇女健康问题项目管理。
26. 接触色情资料机会增多对青年的影响。

27. 健康调查。
28. 男女作为保健服务的客户。
29. 评估保健服务的质量和取得的成果。
30. 针对准爸爸的教育和认识提高。
31. 男性的冒险行为。
32. 反对药物滥用和吸烟的特别运动。
33. 两性平等和公共卫生。

H. 工商部

34. 妇女和商业管理。
35. 支持妇女开办自己的企业。
36. 自营企业中的妇女。

I. 农业部

37. 生计农业（Gulllið heima），一项促进利用区域资源的运动。

J. 教育、科学和文化部

38. 自然科学领域的妇女。
39. 平等与艺术。
40. 教师培训课程中关于平等问题的教育。
41. 学校里关于平等问题的教育。
42. 幼儿园、初中和高中发展基金提供赠款以提高两性平等认识。
43. 体育运动中的两性平等。

44. 妇女与媒体。

K. 交通部

45. 妇女在船上的工作。

L. 渔业部

46. 对冰岛最大的渔业企业中妇女工作的调查。

47. 对冰岛较小型渔业企业（家族企业）中妇女工作的调查。

M. 环境部

48. 妇女和“地方21世纪议程”环境保护运动。

N. 外交部

49. 向部长提出关于在国际职能中遵循两性平等因素的特别行动方案和措施的建议。

50. 妇发基金代表正在于国际社会支持下开展重建工作的国家所做的两性平等工作。

根据社会事务部部长在 2007 年年初就两性平等问题和趋势提交给议会的报告，这些项目中有许多已付诸实施。该报告介绍了这些项目在政府关于执行两性平等措施的行动计划中的地位。例如，总理办公厅发布了一个清单，用于评估立法草案和公共决策是否与两性平等要素一致（见第 7 号项目）。这种清单是确保遵守这些要素的有用工具，也是一个参与决策的妇女委员会提出的、可供该领域参与者使用的方法之一。该项目的目标是在决策工作开始之前找到回答两性平等问题的方法。清单由四部分组成，包括问题和解释。我们假定，参与任何一种决策的人浏览过清单之后，都会比较清楚地了解相关领域的两性平等情况。除清单外，还建立了一个自我评估系统，以进一步帮助那些参与决策者；这符合两性平等的要求。两性平等清单部分以小册子形式提供，部分则以计算机化文本的形式，刊登在总理办公厅的网站上。

政府的目标之一是在公共委员、理事会和管理机构内尽可能地实现男女平衡。2005 年，妇女在公共委员会和理事会中所占比例为 32%，男子则为 68%。不过，一些部委已设法大幅减少差距：社会事务部在这方面做得较好，2005 年在其委员会和理事会中妇女和男子的比例分别为 43%和 57%。如果只关注 2005 年各委员会和理事会的任命的話，妇女和男子的比例似乎分别为 37%和 63%。关于公共委员会、理事会和管理机构的男女比例的更多讨论，见本报告关于第 7 条 b) 项和 c) 项的部分；它还酌情包含了关于两性平等领域其他政府项目成果的材料。

为促进两性平等与其他国家的合作

冰岛主动提出了题为“衡量工资平等的标准”(Mælistikur á launajafnrétti)的北欧国家联合项目,该项目在2004年启动。此项目的主要目的是使北欧国家的统计数据更透明,以便更清楚地解释基于性别的工资差异,并允许国与国之间进行对比。此外,还计划收集减少基于性别的工资差异的最佳做法方面的数据。这方面的更多详细信息,见本报告对第11条第1款d项的讨论。

冰岛参加了北欧国家的许多两性平等项目。大多数项目是和纳维亚部长理事会一起完成,在此理事会下,有一个特别部长级委员会MR-JÄM和一个特别官员委员会ÄK-JÄM,负责处理两性平等问题。

冰岛政府参加了《欧洲经济区协定》框架下的欧洲联盟两性平等方案。两性平等中心(Jafnréttisstofa)参加并指导了欧盟两性平等方案下的各种项目。这些项目包括文化、风俗和关怀;运动、媒体和定型观念;大欧洲的现代男性;大欧洲的现代男性二:有利于家庭生活的政策和焦点:养育、关心、男子气概。多数是涉及几个欧洲国家的合作项目,其中,冰岛政府是参与者之一;本报告将在适当背景下进一步阐述这些项目。此外,根据《欧洲经济区协定》,冰岛政府已派代表参加积极参与两性平等问题的委员会。

冰岛政府在过去两年对妇发基金的支持扩大了10倍,并打算进一步扩大其支持。冰岛还打算在未来增加对儿童基金会的捐助。一段时间以来,外交部已资助妇发基金的一名代表参加在科索沃的两性平等工作,那里的国际重建方案正在取得进展。冰岛的贡献包括通过将两性平等问题引入立法,给予法律援助。政府还努力帮助成立旨在对立法及其应用进行专业评估的非政府组织。此外,政府已将更多重点放在科索沃针对市政当局等开展的、两性平等问题培训和提高认识活动上。所有这一切活动均旨在确立有关国家的政府机构对两性平等问题的认识。此项目于2006年年初结束。2000年以来,冰岛的一名维和干事一直在致力于妇发基金在科索沃开展的工作。由于在科索沃和妇发基金开展的项目,以及那些按照冰岛政府对妇发基金的指导在科索沃工作的人都得到了很高评价,所以冰岛决定继续支持妇发基金在巴尔干半岛的工作。外交部将支持三个代表(而非先前的一个代表)与妇发基金一起合作到2008年春天。2006年春天,冰岛的一名维和干事到塞尔维亚贝尔格莱德的妇发基金工作,在那里,该组织开展了关于妇女、民主和人权的方案。除了在市政当局当中就两性平等问题进行培训和开展提高认识活动外,该方案还包括就立法进行重建和提供援助,以纳入两性平等问题。此项目的目的和科索沃的项目一样:将两性平等问题纳入有关国家的政府结构中。

冰岛于2004年春天当选联合国妇女地位委员会成员,并于2005年正式任职。

第4条

《两性平等法》禁止一切形式的性别歧视,不论是直接歧视还是间接歧视。但是,为了提高男女地位、保证男女平等和男女平等地位的临时特别措施都不被视为违反了该法。另外,该法禁止雇主在招聘广告中暗示哪

一种性别更受欢迎，如果广告的目的意在促进某部门的男女分配比例的平衡，则该规定不适用。但这种情况要在广告中注明。如果广告招聘男性或女性有合法的原因，也应该注明。

旨在促进男女平等的特别措施

在旨在促进男女平等的特别措施中，以下措施应该提及：

两性平等中心向各公司和机构提供课程，以在宽泛的背景下讨论两性平等问题。目前正在关注的内容包括：《两性平等法》、制定关于执行两性平等措施的行动计划及引入两性平等问题的方法。这些课程采用讲座和作业的形式。

为了减少性别对职业选择的影响进而避免将来劳动力市场上的性别分工，社会事务部于2006年秋天创办了一个特殊的网页，题为“男孩和女童的平等未来” (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>)。目的是使年轻人能够更容易地根据自己实际感兴趣的领域而非传统的性别角色，选择学业课程和职业。见对第11条第1款a、b和c项的进一步讨论。

2004年秋天，工商部部长任命了一个委员会，旨在就提供妇女更多机会以使之在公司管理中发挥作用提出建议。委员会包括执政党、企业妇女联合会和冰岛雇主联合会的代表，主席是冰岛商会的主管。委员会的任务是就增加冰岛各公司的女高级管理人员提出建议，并说明政府为此目的而采取的干预措施是否必要。预计委员会会研究其他国家是否为此目的已采取了措施，并比较冰岛妇女与邻国妇女在商业部门中的地位，目的是增加冰岛公司管理部门的妇女人数。委员会于2005年秋天完成了其工作，并向部长提交了一份报告。其建议包括激发该领域的讨论和认识，其中包括提请处于有影响力职位上的人关注此问题（即公司董事会男女双方的代表）的重要性以及定期公布关于公司董事会妇女人数的数据。最后，但并非最不重要的是，委员会指出妇女加强她们之间的联系至关重要。

工商部、Bifröst大学、爱尔兰雇主联合会、两性平等中心、男女平等理事会和企业妇女联合会就开发关于评价冰岛100家最大型公司的两性平等状况及每年公布“两性平等分数”的项目进行合作。2006年首次公布了这些分数，其中也涉及到了2005年。这是一个三年期项目，2007年和2008年将再次公布这些分数。可进一步参考关于第11条第1款a)、b)和c)项的讨论。

应进一步参考冰岛政府以前的各次报告。

第 5 条

产假/陪产假

根据目前的第 95/2000 号《产假、陪产假和育儿假法》，父亲陪产假的权利被扩大到和母亲同样的水平，这是

走向平等的一个重要举措。现有约 90% 的父亲在利用其 97 天陪产假的权利。这样一来，新生儿的父亲开始熟悉并参与照顾自己的婴儿，而这过去曾主要是妇女的活动范围。冰岛男女在劳动力市场的参与率都很高，因此重要的是父母应当共同承担对子女的责任，并以这种方式促进真正的平等，不仅仅是工作场所的平等，而且一般来说是在家庭和社会中的平等。对产假/陪产假安排的进一步讨论属本报告中《公约》第 11 条相关章节的内容。此外，还应当参考冰岛政府提交的第五次报告。

教育计划

冰岛政府将继续强调使学校采取措施确保男女之间平等、让学生们了解两性身份以及避免他们陷入男女之间传统劳动分工的重要性。教育体制不应该维持性别分工和因此而产生的基于性别的工资差异，这一点非常重要。修改初中和高中的一般课程时，应牢记两性平等问题，而且，这一政策将继续下去。

应进一步参考冰岛政府的前几次报告。

第 6 条

人口贩运

冰岛政府一直非常重视采取防止人口贩运和卖淫的预防措施。

2004年11月，司法部长任命了一个工作组，以审查欧洲反对卖淫、色情业和贩运人口的各种现行法律所获得的经验教训。特别是，该小组还受委托研究性交易属犯罪行为的瑞典这方面立法的效果，并评价关于这项立法的正反两方面意见。工作组向部长提交了其研究结果，并于2006年2月公布了报告。

司法部部长于2006年2月向议会提交了一项法案，建议修订《警察法》，其中部分目的就是打击有组织犯罪，包括贩运人口（司法部长向议会提交议案时明确提到的一个问题）。该法案于2006年6月2日获得通过并成为法律。如上次报告所述，第40/2003号法已于较早前把一项特殊的惩罚性规定引入《普通刑法》中，即第227 a 条。该法案所附注释已成为第40/2003号法案，这些注释表示，鉴于各种国际协定，建议在刑法中制定一项特殊规定，把贩运人口定为犯罪。尽管法案中所述的行为已属犯罪行为，但注释指出：法案有意强调这些犯罪行为，并加强处理这些犯罪行为的处罚规定，因为这些犯罪针对的是最神圣不可侵犯的人身权利，包括自由。

应当指出《普通刑法》第226条第2款的规定可适用于人口贩运，因为从长期剥夺自由，或出于赢利目的而剥夺自由来说，这些条件都满足了。该条款的处罚规定比第227a条的规定更宽泛，根据前者，可判处至少1年、至多16年的监禁。

2003年4月1日至2006年3月30日期间，260个工作许可证被发放给脱衣舞者。在此期间该数字大幅上升。

所涉及的妇女来自 17 个国家。大多数来自罗马尼亚（84 个）、捷克共和国（33 个）、俄罗斯（30 个）和爱沙尼亚（24 个）。其他来源国包括斯洛文尼亚（24 个）、拉脱维亚（14 个）、乌克兰（13 个）和匈牙利（10 个）。应当提及的是，冰岛政府没有关于来自欧洲经济区国家人数的信息，因为他们在冰岛工作不需申请特殊的工作许可证。

冰岛政府代表继续参加北欧防止贩运人口的合作努力。此外，司法部代表参加了打击贩卖人口的北欧波罗的海特别工作组。北欧各国以及爱沙尼亚、拉脱维亚和立陶宛在该工作组都有代表，以促进这些国家就贩运人口问题进行密切合作。该工作组现在不再活跃，但一个新组织——波罗的海国家理事会已经成立并继续工作。俄罗斯、波兰和德国在这个新组织中也有代表。

卖淫

2006年4月，司法部向议会提交了一项法案，建议对《普通刑法》中关于性犯罪的几项规定，包括关于卖淫的规定进行修订。该法案以前曾于2006年2月在司法部的网站上公布过。虽然没有对该法案进行讨论，但是，司法部部长已在2006-2007年议会开会期间将之再次提交给议会。该法案于2007年3月27日成为法律，即修正第19/1940号《普通刑法》（性犯罪）的第 61/2007号法。

随着该法的通过，作为谋生手段从事卖淫不再是犯罪行为。卖淫合法化是基于此观点：即卖淫总是为生活所迫，因此向那些作妓女出卖自己的人提供社会、医疗和经济援助而非惩罚是更明智的。目的是帮助艰难环境下的受害者而非惩罚她们。因此，如果她们决定就她们所受到的暴力待遇或胁迫而进行诉讼的话，她们不必担心被起诉，而且，她们很可能会提供检控拉皮条者的证据，并更愿意寻求社会服务机构和卫生服务机构对自己的帮助。

第61/2007号法将新的规定写入法律，使通过广告提供、安排或要求与另一个人发生性关系以换取报酬的行为受到处罚。其目的是在废除将靠卖淫养活自己定为犯罪的规定之后，防止卖淫变得更加猖獗。对于大街上的卖淫来说，《普通刑法》中关于令公众觉得不雅的犯罪的规定可以达到同样的目的。

《普通刑法》中载有一些关于那些以各种方式剥削他人卖淫者的刑事责任的条款。首先，该法指出：以他人卖淫为基础开展经济活动或谋生是刑事犯罪。第二，诱使、鼓励或协助18岁以下儿童从事卖淫是犯罪行为。第三，鼓励任何人离开或前往冰岛从事卖淫以作为谋生手段是犯罪行为。第四，通过诱使、规劝或作代理人鼓励其他人进行性交或发生其他性关系以换取报酬或通过租房及其他方式，获得他人卖淫收入的，皆属犯罪行为。

已成为第61/2007号法的法案的注释提供了支持和反对将购买卖淫服务定罪的不同论据。注释指出，有必要考虑任何特定时间的社会态度和情况。在提出此种立法修正案之前，还需要对冰岛的卖淫状况及其范围和性质以及最好的解决方法做出进一步研究；这种修订案已在瑞典获得通过，瑞典已将购买性服务定为犯罪。注释

指出，研究为什么卖淫很少出现在刑事司法体系的案件中也将是一个好主意，重要原因之一就是众所周知冰岛的卖淫已达到一定程度。此外，还存在着其他解决方法，与将购买卖淫服务定罪相比，它们可能可以更有效地减少卖淫行为。事实证明，惩罚本身决不是一种解决社会问题的好方法，如果有其他行动方案，即应采纳这些方案。应当找到问题的根源，并采取措施防止人们沉迷于卖淫。作为性虐待、忽视或其他虐待行为受害者的儿童和年轻人构成了一个危险群体，其经历说明他们很可能参与卖淫活动，既可作为卖家也可作为买家。性商业化增加了此类危险群体开始从事卖淫活动的可能性。因此，必须把采取预防措施作为优先事项，尽力保护这些儿童和年轻人，解决脱衣舞俱乐部和其他夜生活场所的职能问题，并反对它们所体现的对性的态度。如注释中所述，有了积极和健康的关于性的教育和知识，社会态度不可能不改变，进而也会减少对卖淫的需要。参照以前所述，法案中没有建议将购买卖淫服务定罪。对该法引入的其他修正案的详细讨论，见本报告这一部分稍后的内容。

对妇女的暴力委员会

防止对妇女的暴力措施委员会仍在工作，2007年重新被指定工作四年。根据冰岛政府于2005年10月18日通过的一项决议，委员会受托承担讨论防止暴力侵害儿童措施的任务，并拟定关于家庭暴力和性暴力的行动计划。这项工作是在社会事务部部长与司法和宗教事务部部长的鼓舞下完成的。

委员会制定了一个由冰岛政府于2006年9月26日的会议上批准的行动计划。该计划打算运行到2011年。委员会的主要任务是监督关于家庭暴力和性暴力的计划。在拟定计划时，除其他事项外，还关注了由一个非政府组织拟定并于2005年4月提交给一些政府部长的、关于性别暴力的行动计划草案。

该行动计划的主要目的是防止对妇女和儿童的家庭暴力和性暴力，并改善遭受这种暴力或有遭受暴力风险的人可用的护理设施。行动计划分为两部分。一部分涉及打击对儿童的家庭暴力和性暴力的措施；另一部分涉及对妇女的家庭暴力和性暴力。在每一部分中，都有四个主要的指导原则。第一个原则是加强预防性措施，促进公众对针对儿童的暴力和与性别有关的暴力的讨论，并鼓励公众改变态度。第二，目的是帮助各机构职员，以便使他们能够识别对儿童的暴力和基于性别的暴力的标志和后果，以帮助受害者。第三，目的是确保家庭暴力和性暴力受害者得到适当的帮助，第四个目标是加强对犯罪者的处理方法，以打破恶性循环，这常常是此种暴力行为的特点。

行动计划内容广泛，包括37项单独措施，涵盖可能被视为对减少儿童家庭暴力和性暴力有影响的问题的所有方面，包括预防性措施，支持公共机构工作人员以便使他们能够识别暴力的迹象，采取措施以确保提供适当的援助，最后但并非最不重要的是，打破暴力常常活跃的恶性循环。每项措施及有关目标都已经得以详细阐述。该项目由司法和宗教事务部、社会事务部、健康和社会保障部、教育、科学和文化部管理，冰岛地方政府联盟也参加了其中的部分活动。

此外，委员会发行了一种小卡片（与信用卡大小相同），上面有向性虐待受害者提供援助的主要机构和组织的电话号码。它可以装在钱包或口袋里携带，目的是给予那些需要的人提供可获取和有用的信息。这样做是因为受害者在下决心寻求帮助前往往需要时间，而且常常不知道可以在哪些地方获取这些信息。

委员会还优先考虑与非政府组织和其他有关组织协商这些问题；除非正式协商外，每年举行一次或两次协商会议。

受害者保护

应参考冰岛政府的前几次报告。

警察培训

应参考冰岛政府的前几次报告。

家庭暴力

在 2005-2006 年第 132 次立法会议期间，修正第 19/1940 号《普通刑法》的议案被提交给议会；该议案旨在修订有关家庭暴力法规的规定。该议案是司法和宗教事务部反家庭暴力运动的一部分，它作为第 27/2006 号法于 2006 年 4 月 11 日获得通过，对第 19/1940 号《普通刑法》（家庭暴力）进行了修正。司法部部长决定将更多精力集中在反家庭暴力的措施上，以回应他收到的关于该问题的信息以及公众开展的讨论。此外，还接到了非政府组织的呼吁，要求制定一项打击性虐待的全面行动计划。

修正案的目的是在发生家庭暴力时使现有法律补救措施更有效。必须使冰岛立法更清楚地反映立法机构的观点，即有亲密关系的人之间的犯罪具有特殊性质。如果犯罪者和受害者之间的亲密关系导致较严重的侵犯的话，该法案要求准予法律进行更严厉的惩罚。此外，还建议在《普通刑法》中引入新条款第 233 b 条，代替第 191 条，规定如果一个人侮辱或辱骂他或她的配偶或前配偶、孩子或与犯罪者关系密切的人，且此行为被视为严重诽谤者，将被判处最多两年监禁。制定这一新规定背后的意图是更清楚地阐述刑法第 191 条第 1 款已有的惩罚条款，还旨在更好地保护个人免受婚姻或家庭中关系亲密者的攻击，更好地防止严重的诽谤罪以便更切实地实现程序和政治上的法律目标，其中，将该目标适用于这种背景是正常的。最后，建议对违反第 233 b 条 的行为提起公诉。

随着对第 19/1940 号《普通刑法》做出修订的第 61/2007 号法的通过，以及随着随后各项修正案（性犯罪）的通过，刑法第 205 条的规定被废除；此条规定取消了对某些性犯罪行为的惩罚，如果发生性行为者继续共同生活、同居或结婚的话。没有记录表明此规定是否确实在冰岛适用过；它被视为体现着一种针对妇女的过时态度。此外，人们认为没有理由立法支持维持一方对另一方施暴或虐待的婚姻。该条的废止也被视为更好

地遵循了上述以第 27/2006 号法令对《普通刑法》所做出的修正，其中第 27/2006 号法令阐明在亲密关系（如婚姻或家庭中）犯下的犯罪行为会被视为比其他情况更严重的犯罪行为。由全国警察专员发布给警察的要求登记家庭暴力案件的程序令于 2005 年 10 月 20 日生效，其中包含了犯罪类别的定义；类型之一涉及到了性犯罪。因此，很显然，不再惩罚对一个人的配偶或伙伴的性犯罪违背了在立法和刑法适用性上都已被普遍认可的看法。

2006 年 9 月 26 日的政府行动计划的第二部分涉及家庭暴力和性暴力问题，提出了冰岛政府打算在同一时期采取以防止对妇女的犯罪的措施

该行动计划重视提高公众对基于性别的暴力包括家庭暴力的认识。已做好准备与地方当局、媒体和非政府组织合作，定期举行宣传运动，以宣传这一信息：即绝不容忍基于性别的暴力。目的在于激起人们对家庭和性暴力，其所涉内容及受害者可从哪里寻求帮助和支持的认识。此外，审查传统性别角色和陈规定型观念如何促进对妇女的暴力也非常重要。

家庭暴力是一种基于性别的暴力，难以观察和识别。家庭暴力有多种形式，对之了解和识别非常重要。行动计划中项目的目的之一是用冰岛语言和许多外国语言制作海报并散发，以提高公众对家庭暴力的认识。海报将提供资料介绍什么构成家庭暴力、所涉及的是身体暴力，精神虐待还是性虐待。另外，它还想有效地宣传受害者可以在哪里寻求帮助和辅导。

该行动计划还包含了一些方法，旨在提高在其工作期间与基于性别的暴力受害者打交道的工作人员的知识和技能，并加强他们之间的合作。例如，为参与这些案件的专业人员制作关于家庭暴力的手册，提供关于受害者和犯罪者的材料；还有对基于性别的暴力进行研究，并对某些妇女群体中基于性别的暴力的程度以及对男性的家庭暴力的程度进行调查。该行动计划还打算进一步考察如何支持在国立大学医院建立强奸受害者急救中心和创伤后援助中心，怎样加强这两个机构间的合作以及怎样扩大其范围以使其处理家庭和性暴力问题。这包括制定计划以审查与社会服务部门、儿童福利机构、医疗保健部门、非政府组织和其他参与治疗基于性别的暴力受害者的组织更有效合作的方法。

该行动计划还规定了各种措施，以便向家庭暴力和性虐待受害者提供适合个人的处理方案，以及为基于性别的犯罪的犯罪人提供处理方案。目的是使虐待妇女的犯罪人有机会接受旨在打破暴力循环模式的处理。*Karlar til ábyrgðar*（男性责任）项目将得以扩大，获得更多支持，并关注适用同样的方法和给予家庭暴力犯罪者的支持对性犯罪的犯罪者是否有益。

妇女庇护所 (Kvennaathvarfið.)

妇女庇护所 (Kvennaathvarfið) 管理机构的目的是向因家庭暴力无法在家中继续生活的妇女及其子女提供庇护设施，这些家庭暴力可以是人身攻击或精神虐待，施暴人可能是丈夫或同居伙伴或家庭中的其他成员。庇

护所也向强奸罪的受害妇女提供帮助。该机构的另一个目标是，提供咨询和信息，并致力于公开宣传和讨论家庭暴力问题。表 1 是对 2000-2005 年期间庇护所收容情况的调查。

表 1. 2000-2005 年期间妇女庇护所的接待情况

年份	2000	2001	2002	2003	2004	2005
接待总人数	347	503	435	388	531	557
求访	252	406	380	315	443	465
居留期	95	97	55	73	88	92
儿童人数	61	74	41	59	55	76
拨打紧急电话的人数	1 635	1 880	1 614	1 402	1 612	1 855

2005 年底护所的接待人数达创纪录水平（557 人）。许多妇女不只一次进庇护所，或是求访，或是在庇护所居留；当年寻求留在庇护所的有 283 名妇女，包括以前未申请过进庇护所的 143 名（51%）妇女。与前年相比，留在庇护所的妇女人数上升了 5%，从 88 人上升到 92 人；儿童人数上升了 38%，从 55 人上升到 76 人。各阶段在庇护所停留的天数大幅增加，妇女平均从 12 天增加到 14 天，儿童从 10 天增加到 16 天；很难解释在庇护所停留天数的增加：儿童人数的增加及其在庇护所停留时间的延长。平均来说，2005 年期间每天有四名妇女和三名儿童呆在庇护所。当年求访的人数（465 人）也是创纪录的水平；平均来说，在中心登记的每名妇女每年来做两次面谈。

申请到妇女庇护所的妇女人数并未着重反映冰岛基于性别的暴力的严重程度，而是突出了受害者是否知道收容所提供的服务以及她们是否做好准备来利用这些服务。研究表明实际暴力行为的严重程度比妇女收容所提出的统计数据更大，因此，在那儿寻求帮助的人应当多而不是少应被视为一件积极的事情。近年来参加庇护所支持性面谈（咨询会议）人数的增加还说明妇女比以前更常利用庇护所的服务，例如，在她们实际上被迫去寻求保护以免受暴力之前，她们就求助于庇护所的建议和支持。人们希望庇护所接待人数增加还说明妇女在申请她们需要的庇护所的帮助之前不再犹豫太长时间。除提供支持性面谈、电话服务和暂时居留的设施外，妇女庇护所还提供一年以上的自助治疗组。此类小组最早创立于 2004 年秋天，由 8 名妇女和来自庇护所职员的正副领导组成。2005 年，两个小组投入运作，每一小组由 7 名妇女和小组领导人组成。连续两年对妇女庇护所的申请创纪录可能要归因于对已发生的基于性别的暴力的高级别讨论。妇女庇护所提供的面谈（咨询会议）已经享有盛誉；被处于暴力境况的妇女和摆脱早期暴力经历后果的人所追崇。加入中心的儿童人数的增加更难于解释；但是应当指出，2004 年陪伴其母亲进入庇护所的儿童人数超乎寻常地降低，因此下一年的增加就是自然而然的事。在庇护所的平均停留期变长，更多的妇女需要比以前更长的时间处于安全环境中这一事实对此做出了解释。

凡到妇女庇护所来者，无论是停留于此还是参加辅导讲座，都要求妇女说出其来访的原因。大多数妇女给出

不只是一个原因；例如，通常发现精神虐待与身体暴力相伴。在大多数情况下，她们还会寻求支持以度过其人生中的艰难阶段。妇女因精神虐待而非身体暴力而申请去妇女收容所的情况更为普遍；精神虐待也是一种非常严重的情况。它有各种形式：威胁性行为、财政主导权、孤立和降级。与过去相比，更多的妇女将精神虐待、身体暴力和性虐待视为其到庇护所的原因；同样，与过去相比，有更多的人因为威胁和迫害而来到庇护中心。这令人担心，因为暴力似乎正采取更无情的方式，但原因也可能在于人们提高了对基于性别的暴力和它所采取的形式认识。很少有人讨论过婚姻或伴侣之间的性虐待；但是，它常常是其他形式暴力的伴随物。

更多的妇女因为乱伦而申请到妇女庇护所；这是因为 2005 年冰岛出版了一本书，书中一位妇女描述了她在孩童时期的性虐待经历和其他被虐经历，之后公众对乱伦问题进行了大量讨论。由于 *Stígamót*（性暴力受害者辅导和信息中心）很难在下半年提供足够的辅导服务，许多妇女因为乱伦方面的问题而申请去妇女收容所。

Karlar til ábyrgðar（“男性责任”）项目

“男性责任”项目于 2006 年 5 月重新启动。该项目涉及向冰岛沉迷于家庭暴力的男性提供专门治疗。事实证明，这种治疗在冰岛和海外都很有效。据估计冰岛每年约有 1 100 名妇女遭受其丈夫/伙伴或前夫/前伙伴的家庭暴力。

治疗由心理学家进行；该项目的目的是向男性家庭暴力施暴者提供帮助和治疗，如果他们准备寻求帮助的话。犯罪者应当自愿寻求治疗并承担所实施暴力的责任，这是工作的重点。治疗以个别辅导为基础，可能持续六个月到两年时间。

与这种治疗方案并行的，还有一个特殊项目管理小组在工作，该小组由两性平等中心、健康和社会保障部以及妇女庇护所的代表组成；由两性平等中心的代表领导。其作用包括界定将来如何与提供治疗者协商制订项目，监督项目的日常职能和评估项目的有效性。

性犯罪

如上所述，第 61/2007 号法对《普通刑法》（第 19/1940 号，包括后来的修正）涉及性犯罪的章节进行了修订。修订内容包括刑法第 194-199 条，涉及强奸和违背个人性自由的其他犯罪（参见第 205 条），以及第 200-202 条，涉及对儿童的性犯罪（参见第 204 条）。

审查这些规定的原因之一是关于儿童性虐待和基于性别的暴力的公众讨论。由于感到它们没有给予受害者足够的法律保护，对某些条款的批评有所增加；一些人认为它们体现的是一些针对妇女的过时态度。此外，人们认为法院对这种犯罪的判决过于宽大。

当起草立法时，草案作者所进行的研究关注的是立法本身和其应用。其次，关注对其他国家性犯罪立法的调

查，再次，考虑各种社会和犯罪学研究的数据。最后，草案作者采取了各种措施，以了解与这类犯罪行为受害者打交道的各方的经验。

此外，按照《普通刑法》的已有框架努力对这些条款提出修订。使拟议的修正案基于良好的法律基础，既考虑到该领域的国际趋势，又考虑到冰岛的法律传统，这一点被视为一个优先事项。另外一个指导原则是加强对妇女和儿童的法律保护，使条款更现代化，并努力确保尊重隐私、自决、性自由和人人行动自由。

该法典所作革新之一是扩大了强奸的定义，使法典第 194 条的“强奸”现在包括了其他形式的性胁迫以及利用受害者较差的精神状态或不能反抗抑或不明白其重要性。由于这项修正案，该类犯罪行为现在接受的惩罚比以前重多了：监禁 1-16 年而非以前的最高 6 年。此外，法律界定了导致对强奸实施更重处罚的情况。第一，如果受害者是未满 18 岁的孩子，第二，如果犯罪人施予的暴力占主要部分，第三如果以一种造成特别严重的疼痛或损伤的方式实施犯罪，可考虑给予更重的处罚。

由修正案授权可以把性犯罪这一广义类别内的屡次犯罪考虑在内；因此，以前曾因此类犯罪而被定罪的事实可能会促使加重对随后所实施犯罪的处罚。允许将判处的惩罚增加一半。

允许发生性行为的最低法定年龄从 14 岁提高到 15 岁，关于与低于法定年龄的儿童性交或发生其他性关系的惩罚规定得以扩大，使这些犯罪行为可受到同样的惩罚，例如强奸可判 1-16 年的监禁。这强调了在受害者是儿童时这种犯罪的严重性；现在，涉及 15 岁以下儿童的强奸、性交或其他性行为构成了性犯罪类别中最严重的一类犯罪，过去则认为只有强奸是最严重的。但是，如果与 15 岁以下儿童发生性交或其他性行为的犯罪人本身处于同一年龄段或心理成熟水平和儿童一样，那就会减轻或免除惩罚。修正案还指出，如果儿童未满 18 岁，第 194 条（强奸）、第 200 条第 1 款（与某人自己子女或其他后裔的性交或其他性行为）和第 201 条第 1 款（与以某种特殊方式与罪犯有关的 18 岁以下儿童的性交或其他性行为）项下各种犯罪的刑事责任不会随时间的流逝而失效（例如，不受任何诉讼时效法规的约束）。关于其他性犯罪，引入的一项修正案指出：责任期满的时期将从受害者年满 18 岁而非过去的 14 岁计起。

性虐待犯罪中心 (Stígamót)

2003-2005 年期间，大约 1 468 名妇女求助于性虐待犯罪中心 (Stígamót)，2003 年的人数为 496 人，其中 251 人首次向该中心求访。2004 年有 429 人向中心求访，其中 228 人是首次求助。2005 年有 543 人向中心求访，其中 249 人是首次求助。表 2 列出了 2003-2005 年按性别分列的求助于性虐待犯罪中心的人数（指首次求助于中心的人数）。

表 2：首次求助于性虐待犯罪中心的人数：按性别分列

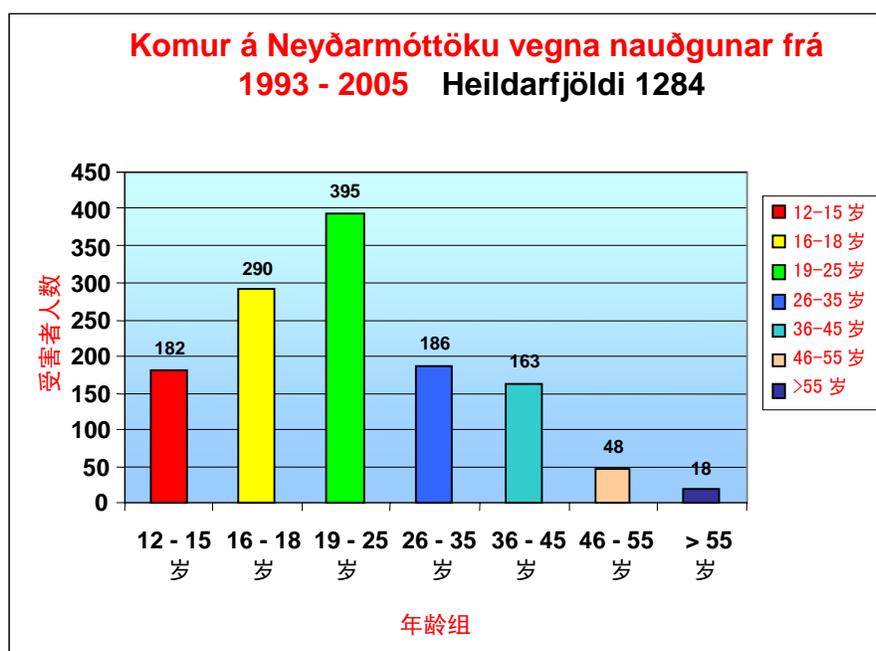
	2003 年		2004 年		2005 年	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
妇女	224	89.2%	209	91.7%	223	89.6%
男子	27	10.8%	19	8.3%	26	10.4%

个人求助于性虐待犯罪中心的原因很多：强奸、卖淫、乱伦及其后果以及性骚扰。2005 年，在 150 名求助于中心的人员中，98 人与乱伦及其后果有关，9 人与卖淫有关，16 人与性骚扰有关。

急救中心

2003-2005 年期间，因强奸求助于性虐待犯罪中心的妇女中，17 名作为强奸受害者前往急救中心：2003 年 7 人，2004 年 7 人，2005 年 3 人。2003-2005 年期间，大约 353 人，其中 98% 是妇女，前往急救中心：2003 年为 119 人，2004 年为 104 人，2005 年为 130 人。

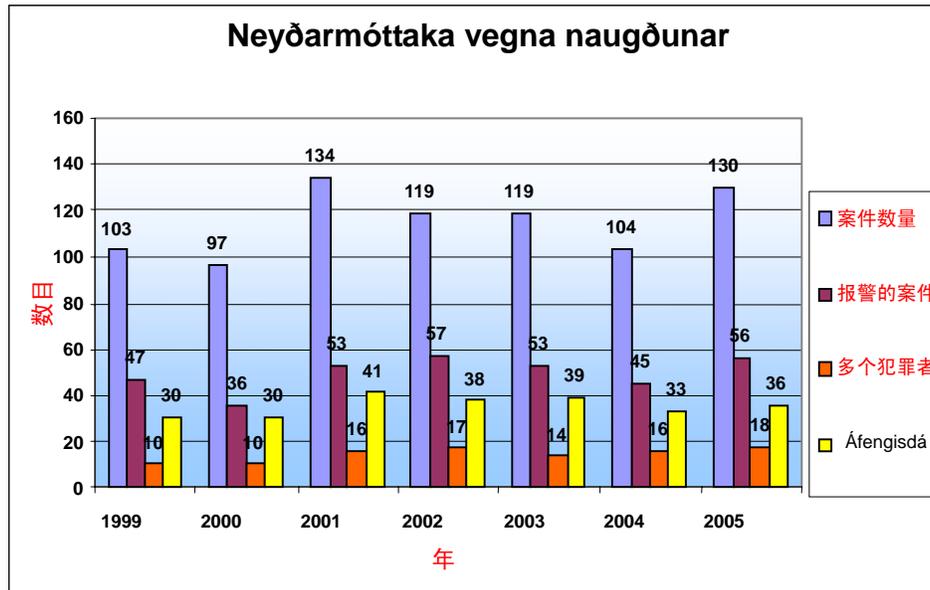
总之，从 1993 年急救中心开业到 2005 年底，1 284 人申请作为强奸受害者到急救中心。从下面数字可以看出，最大一组 395 人，由 19-25 岁这一年龄组的人组成。



图的翻译：“Komur á Neyðarmóttöku vegna nauðgunar frá 1993-2005”=1993-2005 年间因强奸申请到急救中心的人；“Fjöldi þolenda”= 受害者人数；“Aldurshópar”=年龄组；“Ára”=岁。

图 1. 1993-2005 年间因强奸和性虐待申请到急救中心的人

图 2 是急救中心所处理案件的进一步细分。它表明向警方报案的受害者还不到一半。似乎越来越常见的是：参与强奸案的不只一名犯罪人。



图的翻译：“Neyðarmóttaka vegna nauðgunar”=针对强奸受害者的急救中心；“Fjöldi mála”=案件数量；“Kærð mál”=报警的案件；“Fleiri gerendur”=多个犯罪者；“Fjöldi”=数目，“Ár”=年。

图 2. 急救中心针对强奸和性虐待受害者所处理案件的进一步细分

警察和检察长

在 2003 年 4 月 1 日至 2006 年 4 月 30 日之间, 292 个案件因违反经修正的第 19/1940 号《普通刑法》第 194-199 条而向警方备案。同一时期, 检察长受理了 169 起案件; 41 起最终提起诉讼。2006 年春天, 检察长仍在调查两个案件。在 41 起发布起诉书和提起诉讼程序的案件中, 24 起被定罪, 15 起被宣判无罪。一项起诉被认为违反了《普通刑法》第 209 条。2006 年春天还要对两个案件做出判决。应当指出的是警方案件登记册包含关于已报告的所有犯罪和怀疑犯罪案件的数据。起诉的案件没有单独记录。登记册还包含因没有找到犯罪人而尚未完结的案件的统计数据。

冰岛政府的第五次报告指出: 前几年对强奸的惩罚变得更加严厉, 那时的平均刑期是 18-24 个月的监禁。目前的平均刑期仍是 18-24 个月。但如果犯罪行为被视为特别严重或残忍, 法院会实施更重的判决。在这方面,

可以提一下雷克雅未克地区法院于 2006 年 10 月 26 日对一起暴力强奸做出了三年半监禁的判决，该法院最近还对一起涉及人身攻击和剥夺自由的暴力强奸做出了五年监禁的判决。

通过这些资料，应该说检察长始终呼吁对强奸案实行比法院的实际判决更严厉的处罚。如果检察长不同意地区法院的判决，可以向最高法院上诉。

暴力侵害儿童

家庭暴力和性虐待问题行动计划的第一部分，于 2006 年 9 月 26 日由政府通过，涵盖了政府打算采取的措施，这些措施均旨在防止暴力侵害儿童，并帮助那些遭受暴力和虐待的人。基本的设想是如果儿童遭受暴力对待，应该总是成人负责，犯罪者应承担后果，因为这种行为不能被容忍。行动计划中的各个项目以此为依据，因此主要与成人有关。

计划中阐明了措施，旨在防止儿童遭受家庭中的暴力或性虐待。其中一部分焦点集中在婴幼儿的睡眠障碍和辗转不安上；睡眠问题可能会对父母和其子女间的关系产生不利影响。还建议召开会议，说明处理幼儿园和小学中有行为问题的儿童的方法。还计划以冰岛语和外语出版关于暴力侵害儿童后果的宣传小册子。

为了帮助暴力的受害儿童，像幼儿园和小学、卫生部门、儿童福利委员会此类机构雇用的专业人员应当了解如何识别暴力迹象及其后果，这一点非常重要。

此外，还要扩大对这些职业的教育培训；教育、文化和科学部打算向那些工作期间涉及儿童和其家庭的教育机构发布指令，并将教学和提高对暴力侵害儿童的认识作为其专业职员参加的基本培训和再培训以及进修课程中课程大纲的一部分。此外，计划为卫生部门的工作人员编制一本指南，上面有一览表和程序上的指导方针，以对可能遭受家庭暴力的儿童进行医疗检查。还计划和在工作期间参与照顾和教育儿童的人举行年度教育会议。预防性措施及暴力侵害儿童的原因和后果都将得以检查，其目的是提高这些人的认识并增强其技能。

该行动计划还包括采取各项措施以便为遭受家庭暴力或性虐待的儿童提供适合个人的治疗。其中包括强调支持和发展儿童之家（*Barnahús*）的工作，宣传其服务，并寻求方法以在更大程度上满足遭受暴力或任何种类虐待的儿童的需要。

最后但并非最不重要的是，强调使暴力侵害儿童的犯罪者受到处理，以打破重复暴力的模式。此外，计划成立专业小组，由专门处理对其他儿童犯下精神虐待、身体暴力或性虐待等罪行的少年犯的专家组成。

第二部分

第 7 条

(a) 项

议会和地方政府中的妇女代表

地方当局

社会事务部部长和两性平等中心于2005年10月向所有政党发出了一封信，提请他们注意其在积极鼓励妇女参加选举、以便在2006年地方政府选举中提出其候选人进而争取两性平等方面的作用。

妇女已更经常地参与地方政府的选举，现在约占候选人的40%。就2006年的地方政府选举来说，候选人的比例是：男子为56%，妇女为44%。妇女在于当地政府中实现平等方面进展不大，这一事实可能的解释是她们一般不会被排在候选人名单的第一个。因此，候选人总数会成为其在小地方政府地区成功的一个障碍，这些地区的地方政府只有3-5个当选成员组成。在2006年的地方政府选举中，男子排在名单第一位的占78%，妇女的只占22%。男子排在名单第二位的占49.4%，妇女的则占50.6%。

在2006年的地方政府选举后，妇女占地方政府成员的35.9%，增加了4.8%。妇女在地方政府中所占比例在大城市地区最高，占当选代表的40%；就40-60%的目标而言，可以说已经实现了平等。在2006年的选举之后，全国各地地方政府中的性别分布变得更均衡，尽管不能说全国所有地区都达到了性别平衡。

根据地方政府按性别分列的数据，两性平等中心和社会事务部编制了“两性平等图”，在图中，每个地方政府地区按照其地方政府的比例涂色。那些性别平衡的地区（40%-60%）涂成绿色；那些高度不平衡的地区（任一性别占0-29%）涂成红色。任一性别的比例在30%至39%之间的涂成黄色。可登陆社会事务部主页（www.felagsmalaraduneyti.is）查看该图。

当地政府的大小似乎仍影响着妇女的比例。2006年的选举后，在不超过1 000个居民的地区，妇女占当地政府成员的38.8%，但在少于500个居民的地区只占33%。2006年6月，社会事务部和两性平等中心向该国所有新当选的地方政府发出了关于两性平等问题的信息丰富的小册子，标题为*Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll*（“我们想要做得更好——平等问题是人人关切的事项”）。小册子载有关于该国地方政府地区平等问题的统计数据，并敦促新当选的地方政府在其工作中关注两性平等问题，不管是在政策制定、当地事务的决策中，还是在其作为雇主的能力方面。尤其应关注一个事实，即我们希望在地方政府控制下运作的委员会、理事会和部门都能在任命方面实现平等。为了落实小册子的内容，地方当局新任命的两性平等委员会的代表受邀请参加2006年9月的会议，会议讨论了选举期间地方当局主持下开展两性平等问题工作。22

个地方当局派代表出席了这次会议，这被视为一个成功。

这次会议后，社会事务部和两性平等中心对地方当局两性平等委员会和两性平等行动计划是否到位进行了调查。这是根据《两性平等法》第10条采取的行动。调查显示75%的地方政府任命了两性平等委员会或将两性平等问题委托给另外的委员会。这一点被视为一个巨大的进步；2001年的类似调查发现只有30%的地方当局任命了两性平等委员会。2006年，26个地方当局制定了选举期间的两性平等行动计划，另外14个地方当局正在制定此类计划。应当说明的是，选举过后，他们有一年时间拟定行动计划。

在2006年的选举之前，对地方当局的委员会、理事会和部门的性别比例进行了调查。在本次调查中应答率约为58%，代表着冰岛91.5%的人居住的地方政府地区。这些地区的委员会、理事会和部门有4 048名代表；其中妇女1 549人（38.3%），男子2 499人（61.7%）。妇女在四个地方政府地区的代表中占大多数；在三个地区，男女分配正好平均，在18个区分配比率在40–60%的界限内。在分配最不平均的地区，妇女占代表总数的16.7%；男子的最低比例是29.2%。

议会

自1915年妇女获得投票权和选举权以来，有58名妇女（占有成员的9%）被选进议会。过去三十年间，当选妇女的人数稳步上升：1979年的大选后，妇女只占议员的5%；1995年选举后，该数字上升到25%；1999年选举后则上升到了35%。2003年的选举中这一积极趋势略有倒退，数值为30%，但在选举期间议会代表出现了一些变化，其结果是当议会于2006年秋天开会时，有23名妇女代表（37%）。

显然，在议会席位的分配中，尤其是在审查当选的主要议员的名单时，没有实现两性平等。为了促进该领域的持续进步，社会事务部部长于2006年6月任命了一个委员会，其成员包括2003-2007年选举期间在议会占有席位的所有政党的代表；任务是制定跨政党措施以促使2007年议会选举更均衡。此外，还发给全国所有政党一封信，提请其注意它们有责任扩大妇女在政治中的作用。另外，委员会于2006年10月9日举行了一次题为 *Öldin okkar? Konur tökum þátt.*（“我们的世纪？妇女们，让我们发挥作用”）的会议，目的是促进就妇女参与政治的重要性展开讨论。现任和以前的女议员们在会上演讲了她们参加议会的经验。

在2007年春天的选举中，有21名妇女被选入议会，占总数的33.3%。

(b) 项和 (c) 项

妇女参与公共决策

自1983年以来，冰岛政府就有一名女成员；1999年首次有不只一名妇女担任部长；共有三名女部长。在2003年的大选后任命政府时，仍有三名女部长；在2006年夏天政府的改组后，女部长人数上升到四名，2007年的

大选后仍有四名。

2006年，妇女作为各部委常务秘书的比例是17%。同年妇女在政府机构主管当中所占比例是25%，与2001年的14.4%和2002年的18.7%相比，有所上升。同一时期，另一方面，妇女担任各部司长的人数减少，从2002年的37%下降到2006年的仅26.3%。

过去10年间，公共委员会、理事会和部门中妇女的比例稳步增加。2004年，公共委员会、理事会和部门中的妇女比例为32%，从健康和社会保障部的40%、社会事务部的39%到外交部的5%不等。如果只关注在2004年任命的委员会、理事会和部门，似乎各部委这些机构被任命者的38%是妇女，62%是男性。考虑到整个情况时，2005年的数字仍然未变。2005年社会事务部实现了40:60的比例，43%是妇女，57%是男性。以前，只有健康和社会保障部实现了这一点。教育、文化和科学部接近达到这个目标，2005年其委员会、理事会和部门的代表中有39%是妇女。

表3. 2005年委员会、部门和理事会中的男女比例

	男子	妇女
总理办公厅	70%	30%
司法和宗教事务部	68%	32%
社会事务部	57%	43%
财政部	76%	24%
冰岛统计局	0%	100%
健康和社会保障部	59%	41%
工商部	77%	23%
农业部	85%	15%
教育、科学和文化部	61%	39%
交通部	86%	14%
渔业部	80%	20%
环境部	69%	31%
外交部	95%	5%
合计：	68%	32%

在所有部委的委员会、理事会和部门中实现两性间更均衡的工作正在取得进展。在制定新的政策时越接近两性平衡，采取的决策就越有可能反映男女双方的利益。因此，在制定政策和做出决策时确定是否利用了男子和妇女的才能和资历很重要。这也适用于确定政治目标时。因为各部之间的平衡状态有很大不同，所以要求关注的不仅仅是监督总人数，而且包括何时对委员会、理事会和部门做出任命；这被视为实际上实现平衡的最佳手段。出于这一目的，一些部委已写好标准信或制定其他种类适用的程序规则，供提名委员会、理事会和部门时使用。还提请注意《两性平等法》第 20 条，并请做出两项提名，一名是男子，一名是妇女。

2006 年 5 月的地方政府选举后，26.6% 的地方当局行政首长是妇女，2002 年选举后则只有 19%。

法官

在 2003–2006 年期间，担任地区法官的妇女人数上升。全国地区法院有 38 名法官。2003 年，29 名是男子，9 名是妇女；到 2006 年，25 名是男子，13 名是妇女。担任地区法官助理的妇女人数也大幅上升。2003 年，有 12 名助理（5 名妇女、7 名男子）；2006 年有 10 名助理（8 名妇女、2 名男子）。最高法院的性别平衡没有发生变化，有 9 名法官，2 名妇女、7 名男子。最高法院助理的人数仍然未变：2 名妇女、2 名男子。

地区专员与警官

2006 年冰岛有 26 名地区专员，包括 5 名妇女（19%）。2007 年年初警务结构变革后，目前有两名妇女是警察专员（13%）。根据 2005 年全国警察专员的年度报告，当年有 71 名妇女在警察队伍中服役，占警察队伍的 10%，比 1996 年有相当大的增加，当时妇女只占 4%。

第 8 条

在各部和政府机构工作的妇女和男子在代表政府参与国际事务以及参加国际组织方面享有相同的机会。没有关于冰岛政府代表团男女比例的资料，可是由于冰岛的行政部门很小，因此冰岛代表团的规模通常很少，往往只有一两名成员。一个特定工作人员是否代表冰岛政府参加特定的海外合作机构取决于该人员所涉及的专业领域。

外交和维持和平行动中的妇女

自 1998 年以来，外交部特别重视雇用女职员以实现外交部门两性之间的更均衡状态。妇女填补了 50% 需要大学学历的空缺职位。同时，外交部在部门内进行升职时，其目标是也遵守两性平等原则。

自 2002 年以来，外交部招聘了 5 名女大使，2006 年达到 6 名。这在总人数中所占比例超过了 15%；以前的比率是 3%。2006 年底，外交部部长公布了新的组织结构图，分为两部分：除其行政和事务办公室外，还有

国际与安全司和商业司。两个司的领导都是妇女。同样地，在 2007 年年初，更多的妇女加入了外交部的高层；副常务秘书和礼宾主任都是妇女。此外，妇女首次担任外交部长；2007 年的选举过后，妇女仍处于该职位上。

在 2002-2006 年期间，三名女公使衔参赞被任命为大使。这使女公使衔参赞的人数从四人减至一人；2006 年，95.6% 的公使衔参赞是男子。此间公使衔参赞减少了三人。另一方面，外交部女参赞的人数从八个上升到十一个；职位数也增加了三个。因此，2006 年妇女占参赞人数的 44%（2002 年是 36.4%）。2006 年，十一名妇女担任一等秘书（57%），相比之下，2002 年是八个（54%）。

表 4. 2006 年冰岛外交界的男子和妇女

职务	妇女	男子	共计	女%	男%
大使	6	33	39	15.38	84.62
公使衔参赞	1	22	23	4.35	95.65
参赞	11	14	25	44	56
一等秘书	8	6	14	57.14	42.85
随员	14	0	14	100	0

近年来，外交部重视一些项目，在这些项目中刚开始其职业生涯的年轻人被给予机会，直接了解冰岛外交部和国际组织的工作。妇女占该计划下人员的大多数。自 2002 年以来，外交部就接收学生学员；其培训是在整个冰岛各部委和海外的常设委员会，持续六个月。2004 年，三名男子和五名妇女从事过这些见习岗位；2005 年，男女各五人，2006 年，有四名男子和五名妇女见习。因此，在 2004-2006 年期间，外交部的见习岗位共接收了 12 名男子和 15 名妇女。

冰岛和联合国一起资助 6 名初级专业人员；这些人员在世界各地的联合国项目中担任各种职务。2007 年年初，这些职位上有 5 名妇女和 1 名男子。2005 年计划开始时，有 3 名妇女被聘用。2006 年，另外三个职务刊登了广告；两名妇女和一名男子被聘用。聘用期为三年。

1999 年以来，外交部已就各种任务如维持和平、选举观察等，通过冰岛危机反应小组（ICRU）签约 217 人（172 名男子和 35 名妇女）。最初，其活动集中在巴尔干地区，但最近大部分活动转向阿富汗和斯里兰卡。起初，大部分相关人士是警察和医务工作者，但最近重点已转到机场管理（科索沃、喀布尔）方面，航空部门专家和技师的需求相应增加。警察和航空部门都是以男性为主，但正努力雇用妇女以便在巴尔干地区开展警察工作。2001 年，冰岛危机反应小组支援一名方案专家开展妇发基金“促进妇女人权以在科索沃实现民主施政与和平”的方案时，二者之间建立了联系。该方案于 2005 年底结束，但小组继续与妇发基金基地设在贝尔格莱德的东南欧新区方案合作。最近，冰岛与开发计划署和儿童基金会合作启动了初级专业人员方案

(JPO 方案)。两性平等是初级专业人员方案的重要组成部分。目前，冰岛在开发规划署的外地办事处设有三个初级专业人员员额，都由妇女担任。此外，还应参考本报告对《公约》第 3 条的讨论。

第 9 条

请参考以前的各次报告。

第三部分

第 10 条

(a) 项、(b) 项和 (c) 项

教育

学校应注意确保男孩和女孩的权利平等，使学生了解两性地位，并采取措施避免学生陷入传统的性别角色分工，教育、文化和科学部已将此视为优先事项。重要的是，教育体制不应当通过在学习期间促进与性别有关的选择来维持劳动力市场上性别分工，因为它会促进维持基于性别的工资歧视。两性平等原则已被适用于初高中一般课程的审查中，将来的课程设计也会遵照该政策。此外，该部重视使男女学生学习计算机和信息技术，并在各级教育体制的所有学习的设计中采取措施，以确保教材能同样地吸引男孩和女孩。在该部内，有一个委员会就改进初高中的理科教学的方法提出建议。目前正在准备一个项目，以使男女对理科都感兴趣。特别是正在寻求各种方法，以加强女孩在初中最初几年对理科的兴趣，确保学生不会过分受传统的分工模式所限，并给予男女同样有效和同等的机会。

2005 年，教育、文化和科学部开展宣传活动以申请高中和成人教育方案发展项目的赠款，这些方案强调要根据教学中的两性平等计划采取措施。2006 年幼儿园和初中发展基金的广告强调欢迎学校两性平等教育和民主方案的申请，特别强调男女的平等权利。2004-2005 年高中发展基金的广告也特别强调了关于学习中两性平等工作的申请。所有这一切的目的是使幼儿园和学校能在其教学结构、教学方法、课程教材和教育评估以及学校工作评价，包括其促进两性平等的工作中，推广试验和创新。申请人的反应不如所愿，因为所收到的 70 份申请中只有 1 份特别强调了两性平等教育。

教育、文化和科学部要求冰岛大学、冰岛教育大学和阿库雷里大学提供资料介绍是如何量身定制对准备从事教师职业者的培训，以使其符合第96/2000号《两性平等法》第19条规定的两性平等原则的。尚未把这些机构的回答加工整理，以形成一个单一的结论，但该部根据这些答复得出的评价是：教师培训中的两性平等问题以一种令人满意的方式得到了解决。教育、文化和科学部将继续重视使学校采取刻意措施，告知学生男女的平等地位和权利。2004年1月，高中的一般课程十分重视两性平等。此外，课程指出：“学校有义务确保男

女接受教育方面的平等，有义务为他们提供适当的指导。应当向男孩和女孩介绍迄今为止传统上的男性或女性职业，这一点很重要。学校还应当给学生提供机会研究自己的选择。这些机会必须同样适于女孩和男孩，无论其出身，处于农村地区还是城市地区，或是否身有残疾。”目的是在选择学科科目和努力避免学生陷于传统的性别分工时，确保男孩和女孩具有平等的权利（参见第96/2000号《两性平等法》第19条）。

2004年，51.4%的高中学生是女孩，48.6%的学生是男生（见表5）。女生在高中的所有课程学习中都占多数，两门除外：工艺和技术贸易，女生所占的比例非常小（12%），在自然科学课程中，男女比例非常接近，47%是女生，53%是男生。

表5. 按学科划分的男女比例

	女	男
高中（2004年）	51.4%	48.6%
普通学科	52%	48%
语言	80%	20%
美术和实用艺术	68%	32%
教育和体育课程	69%	31%
社会科学课程	61%	39%
商业、经济学	62%	38%
自然科学课程	47%	53%
工艺和技术贸易	12%	88%
农业、食品和服务贸易	61%	39%
与健康有关的课程	96%	4%
大学（2004年）	63%	37%
语言、人文	67%	33%
美术和实用艺术	65%	35%
教师培训、教育学	83%	17%
社会科学、法学	64%	36%
经济学、商业管理	55%	45%
自然科学、数学	45%	55%
工程学	24%	76%
农业、食品科学、服务	58%	42%
医护等	85%	15%

大学生当中，女生继续占据多数（63%）。在学习教师培训和教育学的学生中，女生也占到了大多数（83%）。可是，在工程学专业，情况正好相反，男生占了大多数（76%）。

1980年以来，一半多的毕业生是女性。1995-1998年期间她们占教书职业毕业生的80—90%。这并没有反映在学校系统中担任领导职务的妇女比例上。尽管如此，可以说在义务学校和高中的校长和/或副校长中，妇女人数已经有所增加。

表 6. 教师的男女人数

	妇女	男子
义务教育学校（2004年）	77	23
校长	44	56
校长助理	60	40
教师	83	17
特殊教育教师	89	11
高中（2004年）	55	45
校长	19	81
校长助理	23	77
管理人员	45	55
教师	50	50
大学（2004）	50	50
校长	18	82
教授	15	85
副教授	30	70
讲师	53	47
大学教育的其他教师	47	53

科学

教育、文化和科学部寻求其他各方参与任命工作组，以负责处理统计数据以及它们对妇女在研究中所起作用的解读。该部于2002年3月公布了一份报告，*Konur í vísindum á Íslandi*（“冰岛科学领域的妇女”），提供了关于冰岛妇女在科学领域地位的统计数据，并特别关注为公共机构工作的妇女。该部打算根据这一报告采取行动并引入关于在私营部门从事研究的妇女情况的数据，此后，即可能可以根据2003年12月通过的科学技术委员会的政策，讨论促进进一步讨论并确保妇女在科学研究中发挥积极作用的方法。该项目的目标是保证妇女积极参与科学领域工作。

教育、文化和科学部还任命了一个委员会，其作用是贯彻所谓的赫尔辛基委员会关于欧盟国家妇女在科学领域中地位的工作和结论。欧盟委员会打算为使欧盟国家妇女更多地参与科学而努力，并以顾问身份从事关于妇女在科学和研究领域的地位的研究。除其他外，该项目包括收集新的统计信息，类似于在“冰岛科学领域中的妇女”报告和欧盟“工业研究中的妇女”报告中所使用的信息，并评价这一时期该领域取得的发展。该部的委员会现正收集关于冰岛的统计信息，然后将分析从材料中得出的结论，确认防止两性平等的障碍，无论所涉及的是研究科目的选择还是职业前景，并根据这些研究结果提出建议。2006年11月，委员会发布了一份中期报告，此后决定组织一次研讨会，在研讨会上，在该领域进行研究的各方，或在三级教育中参与两性平等问题者，将开会讨论委员会认为需要进一步研究的某些问题。委员会预定于2008年提出其建议。

关于妇女问题的研究

在2005年10月21日的会议上，冰岛政府批准了总理的建议，即于2005年10月24日妇女节那天设立一项特别研究基金——两性平等基金（*Jafnréttissjóður*）。基金的目的是促进关于性别问题的研究，并保证在冰岛的该领域进行优质研究。这种研究可能会促进男女地位的改善和两性平等。基金的分配规则和董事会的工作程序规则界定了基金给予的赠款，即主要用于劳动力市场上两性地位的研究，以及其他社会领域的研究。财政部在每个业务年为该基金提供1 000万冰岛克朗；这项工作根据国家预算的一项特殊规定完成。2006年6月30日，总理根据社会事务部及教育、文化和科学部部长的提名，任命了两性平等基金董事会成员，期限为四年。2006年10月24日，基金提供了第一批资金，优先考虑关于劳动力市场上的男女地位以及《产假、陪产假和育儿假法》的影响的研究。2006年，5项研究得到了基金的支助。

应进一步参考上一次报告。

(d) 项

参见冰岛以前的报告。

(e) 项

教育、继续教育和各种再培训方案已向劳动力市场的所有人提供，这些课程的范围与质量最近大有提高。

终身学习中心

已在全国各个地区建立了9个终身学习中心。这些中心是由教育机构、个人公司、工会和地方当局支助的私人机构。其作用包括加强商业部门和学校之间的合作，支持和促进当地经济，强调地方有效的成人教育。与此同时，随着更多的替代方法可供使用，中心鼓励人们更多地追求教育。

所有的终身学习中心都提供服务于个人和企业的持续职业教育，如根据各企业需要度身定做的课程。中心提

供独立或与其他教育机构合作开设的课程，并且提供高中和大专一级的课程，以及教育和职业辅导。辅导有两种主要形式：针对那些想设法获得更多教育以增加其在劳动力市场机会者的个人辅导，以及与学校和地方政府的地区劳动力交易所合作对组织提供的职业辅导。

2001-2002 年，农村地区约 7.8% 的人参加终身学习中心提供的各种课程。2003 年，中心开办了约 610 门课程，其中包括一般教育课程、兼职课程和作为商业活动一部分的职业课程。2003 年参加的人数是 7 610 人。2004 年秋天，中心提供的申请入学课程的年龄范围中，大多数（74%）是 25-54 岁年龄组的人，24% 年龄在 25-34 岁之间，24% 在 35-44 岁之间，26% 在 45-54 岁之间。

商业部门的教育中心

社会合作伙伴非常重视劳动力市场中人们的持续性教育。2002 年 12 月，冰岛劳工联合会（ASÍ）和冰岛雇主联合会（SA）成立了商业部门教育中心（*Fræðslumiðstöð atvinnulífsins*）。中心于 2003 年年中开始运作，当年 11 月正式对外开放。其作用是与其他冰岛劳工联合会及冰岛雇主联合会，包括终身学习中心合作，作为成人教育和职业培训领域创始成员的协作论坛，履行职责。其目的是给没有完成中学期末考试工人提供一个继续教育的机会，以改善其在劳动力市场的地位，扩大很少接受正规教育的人的课程范围，以便他们能够使自己的技能和知识得到认可，这既包括他们从课程中学到的东西，还包括从工作经验和私人学习中学到的东西。另外的目的是通过发展该领域的教育技能中心，提高成人教育的质量。

教育部和商业部门的教育中心于 2006 年 1 月签订了一项服务协议，协议一直持续到 2009 年年底；在此之前，一项类似的协议从 2003 年至 2006 年生效。该协议的主要工作是给劳动力市场上很少接受正规教育或没参加最后考试的工人、移民和其他类似群体继续接受教育，和/或改善其在劳动力市场的地位的机会。在该协议涵盖的期限内，教育部为中心提供的服务每年支付 1.66 亿冰岛克朗。

2006 年 6 月，冰岛政府同意为成人教育和继续教育方案增加拨款；2007 年开始生效。这些资金将用于劳动力市场上依据商业部门教育中心和教育部批准的教学大纲继续接受教育的人的课程和再教育方案等用途。此外，还将用于加强教育和职业辅导，以及与工业培训中心合作评估工人的实际技能，包括已完成结构化的职业培训的雇员，并用于支持冰岛劳工联合会终身学习中心在大城市地区的各项职能。除了为这一目的已给予的拨款外，冰岛政府计划每年拿出 1.2 亿冰岛克朗。

夜校；远程学习

冰岛的中学开办了许多夜校，其课程适合白天不能继续进行传统的中学教育的人的需要。该群体主要由想补充其教育的劳动力市场上的工人组成。这一方案涵盖大部分学校普通课程科目，尽管各学校详细的结构不同。所要求的标准和白天的方案一样，但是许多情况下授课时间较少。

近年来还十分重视远程学习。2005 年有六所中学和 5 所大学提供远程学习方案。2003 年秋天，有 2 258 名学生登记参加中学远程学习方案，2 036 名学生参加专科远程学习方案。

冰岛大学继续教育学院

冰岛大学继续教育学院举办各种白天、晚上和周末课程，其中包括职业进修和更新课程。该规划基于大学外各组织的积极参与，例如，各专业协会和工会。还与许多雇主组织、企业和其他机构进行密切合作。因此学院积极使学术与专业领域相结合，目的是改善成人教育水平。例如，其中一项方案阐述了参与企业的需要，就怎样提高专业水平和安排雇员课程制定计划。继续教育学院没有在学术和职业课程之间划界线，因此无法提供参加职业课程的确切人数。

f) 项

参见冰岛以前的报告。

g) 项

2005 年，教育、文化和科学部支持两性平等中心对体育和媒体领域的定型观念进行研究（体育、媒体和定型观念）。这项研究是一个欧洲项目的一部分，由中心指导。其他参与国家有奥地利、意大利、立陶宛和挪威。冰岛参与研究的机构是阿库雷里大学研究院，阿库雷里大学法律和社会科学学院媒体研究专业、冰岛大学女权主义和性别研究研究院、体育记者协会和冰岛体育与奥林匹克委员会。其目的是研究定型观念以及这些观念怎样反映在体育界和媒体的体育报告中。这项工作通过研究五个有关国家的体育报告来完成。冰岛的主要研究结果是 66% 的体育报告完全集中或几乎完全集中在男子身上，16% 集中在男女报道上，18% 完全集中或几乎完全集中在妇女身上。研究还显示：担任体育记者的女性非常少。这些研究结果已被用于体育记者、体育教师和训练者的教材设计，并被以多媒体光盘的形式和在特别网页上出版。出版内容旨在通过提高对片面介绍男女都参与的体育活动的影响的认识，来促使改变在体育和体育报告中介绍男子和妇女的方式。

h) 项

参见冰岛以前的报告。

第 11 条

第 1 款 a)、b) 和 c) 项

妇女的劳动力参与情况

冰岛男女在劳动力市场上的参与程度一直保持在很高的水平，许多迹象显示：以前存在的男女在获得就业方面的各种差异现在均大幅减少。平均而言，妇女的参与率一直仅低于80%，而男子约为86%。根据地区发展研究所的资料，1999-2004年间，妇女所承担工作数的增加多于男子，就妇女而言，增加了2 400份，而男子约为300份。但是，地区发展研究所仍认为有必要将针对妇女的工作增加约4 500份以实现平衡（该数字根据2004年的情况得出）。根据冰岛统计局关于2005年就业总人数的资料，男子就业人数略高于妇女，男子占52.6%。自2004年以来，男子人数增加5.4%；妇女就业人数增加4%。表7显示了各年龄组的数字，25-54岁年龄组的就业率按比例减少，该趋势似乎在2004年已开始出现。妇女在该年龄组的就业率比2004年下降了3%。同一时期，16-24岁年龄组的妇女的就业率上升了7%，而且在2004年和2005年，该年龄组妇女的劳动力参与率比男子劳动力参与率高。

表7. 按性别和年龄分列的就业情况（%）

	2003 年	2004 年	2005 年
男性，共计	85.9	85.0	86.0
16-24 岁	75.6	71.2	75.2
25-54 岁	94.8	94.2	94.3
55-74 岁	70.2	71.1	72.9
女性，共计	78.2	76.3	77.8
16-24 岁	73.8	72.5	79.2
25-54 岁	88.1	85.3	85.1
55-74 岁	56.8	55.5	57.7

资料来源：冰岛统计局。

2002年至2006年9月期间，冰岛劳动力市场男性和女性的失业率都有所下降。根据劳动局的数据，2003年妇女的平均失业率是3.9%，2005年是2.8%。2006年9月，妇女的失业率是1.4%。2003年约3%的男子失业；2005年这一比例下降到1.5%，2006年9月是0.7%。

根据冰岛统计局的数据，两性间工作时间的差别越来越小。2005年冰岛国内劳动力市场16-74岁的人平均工

作时间是42.2小时。男性每周平均工作47.8小时，妇女每周平均工作35.6小时。与1991年相比，男性每周少工作3.5小时，而同一时期妇女每周的工作时间延长了1.1小时。如果只考虑到那些全职的人，2005年每周的总体平均工作时间为47.3小时，男子为50小时，妇女为42.5小时。与1991年平均工作周是45.4小时相比，全职工作的妇女每周少工作约3小时。据观察，全职工作的男性出现类似情况，与1991年相比，2005年他们每周少工作了约4小时。

冰岛从事兼职工作的女性多于男性。最近由Capacent Gallup 进行的关于基于性别的工资差异和工资构成的调查从2006年10月开始，代表社会事务部完成。调查显示从事全职工作的妇女人数已经上升，其对工作的态度自1994年以来就发生了变化。这与 Ingólfur V. Gíslason 2006年10月提交的报告的结果相符，其中，该报告是与福克斯（培养有爱心男性）项目合作，并且部分依据冰岛统计局从2002年起编写的关于就业状况的报告完成的。长期以来，人们一直认为：妇女而非男性倾向于兼职工作的原因是因为她们承担更多的照顾家庭和做家务的责任。Capacent Gallup 调查所做的访谈中也表达了此看法，调查经常提到妇女对家庭更大的责任感会对其提出的职业发展和提高工资方面的要求产生影响。但是，与1994年所做的调查相比，受访者谈到妇女在劳动力市场中的作用的方式有明显差异。在早前的调查中，有人表示许多妇女在社会上工作是因为经济需要所迫，不是因为她们想这么做；在后来的调查中，没有出现这一观点。

Ingólfur V. Gíslason 的报告指出：尽管分娩对妇女参与劳动力市场有明显影响，但全职就业的妇女人数在1991-2001年期间仍然有所上升。在两个或两个以上孩子的妇女当中，增幅最大。对这一现象的主要解释是提供了更多的日托服务。

第10/2004号新的《兼职职工法》于2004年通过。该法的目的是防止兼职工人遭受歧视，促进提高兼职工作的质量，便利自愿基础上兼职工作的发展，并促进以考虑到雇主和工人需求的方式灵活安排工作时间。根据此法，除非客观因素证明有合理理由，否则，不应仅仅因为不从事全职工作，兼职工人的工资和条件就比全职工人差太多。

基于性别的职业选择

无论是从各种职业的男女员工比率还是从管理岗位的比率来说，冰岛似乎仍存在着性别分工。另一方面，过去几十年取得的主要发展是更多的妇女开始进入传统上的男性职业，尤其是专家工作。根据1999年冰岛统计局所做的劳动力市场调查，妇女占劳动力大军中大学毕业生的43%，男子占57%。2002年，在冰岛劳动力市场中，女大学毕业生的比例上升到47.1%。此外，根据冰岛统计局的数据，男女大学毕业生中的劳动力市场参与率最高：2002年，女大学毕业生的参与率是96%，男生是99%。产业工人中的妇女比例从1991年的27%下降到2004年12.6%。

2005 年地区发展研究所关于冰岛商业部门的妇女和支助体制的报告显示：大多数妇女（87%）在服务业工作，相比之下男子的该比率是 57%。另一方面，男子大多数在建筑业、渔业、水和电力公用事业工作。此外，非熟练工中妇女的比例从 1991 年的 57.6% 下降到 2004 年的 47.3%。还应指出的是，只受过基础教育的人的就业参与率最低：根据冰岛统计局的数据，2002 年妇女中这一比率是 81%，男子的是 93%。

表 8 显示了 2003-2005 年间各种职业中男女的比例情况。

表 8. 2003-2005 年间接性别分列的职业 (%)

	2003 年	2004 年	2005 年
高级官员和经理	6.7	7.6	7.5
男性	8.5	10	10.3
妇女	4.7	4.9	4.3
专业人员	17.2	15.8	17.4
男性	15.3	14.1	15.4
妇女	16.2	19.4	19.6
副教授	13.7	16.1	15.9
男性	11.5	13.2	12.9
妇女	16.2	19.4	19.3
职员	8.6	7.4	7.7
男性	2.2	1.7	2.2
妇女	15.7	13.7	13.9
商业工人、服务员	20.2	19.2	20.0
男性	13.5	12.0	12.8
妇女	27.5	27.2	28.1
农民和渔民	5.1	4.7	5.0
男性	7.7	6.9	7.3
妇女	2.2	2.2	2.4
熟练技工	14.1	13.7	13.0
男性	23.3	22.7	21.6
妇女	4.0	3.6	3.2
机器看管员	5.2	6.3	5.9
男性	9.5	10.7	10.2
妇女	0.6	1.3	1.0

	2003 年	2004 年	2005 年
非技术工人	9.1	9.2	7.7
男性	8.5	8.6	7.3
妇女	9.8	9.9	8.1

资料来源：冰岛统计局。

从表8中可以看出，在农民、渔民、技工和机器看管员队伍中，妇女比例不大。另一方面，她们在办公室工作和服务业中人数较多。在特殊资格的工人和专家当中，男女比例更加均衡，但是妇女在冰岛的经理和政府官员当中仍属少数群体。

为了减少性别对职业选择的影响进而避免将来的两性分工，社会事务部于2006年秋天创建了题为“男孩和女孩的平等未来”的网页（<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>）。目的是使年轻人能够更容易地根据自己实际感兴趣的领域而非传统的性别角色，选择学业课程和职业；并供年轻人、其父母、老师和学校各项研究的主管在面临未来职业的选择时加以利用；调查显示这些人是年轻人在做出选择时会咨询的人。各种研究显示：从某种程度上讲，性别分工构成了两性平等的障碍，因为由于他们会受到目前什么样的工作适合什么性别等观念的影响，不利于年轻人考虑现有的各种机会。

商业管理中的妇女

妇女占冰岛劳动力市场的约 47%，但根据冰岛统计局的数据。企业董事会和主席中妇女的比例约为 22%。在 1999-2005 年期间，作为董事会主要成员的妇女比例几乎未变。

根据地区发展研究所关于妇女和商业部门支助系统的报告，注册为冰岛 20-49 人职员公司董事会主席的妇女的人数比 1999 年下降了 15.5%，注册为冰岛 50-99 人职员公司董事会主席的妇女的人数同期下降了 40%。在 1999-2004 年，妇女作为董事会主席在农业和工业中发挥了更大作用。妇女在这些职位的比例在教育、卫生、社会服务和文化活动中最大。大多数妇女公司董事会主席都存在于零售企业和房产机构。

妇女加入公司董事会的人数有很大的增加，但大多数只是候补成员。当选为董事会主要成员的妇女人数从 1999 年的 32.9% 上升到 2004 年的 35.9%。同一时期当选为候补成员的妇女人数上升了 78%，男性人数上升了 39.8%。此外，男性比女性更可能参与多个公司的董事会。在有 100 多个职员的冰岛最大公司董事会的妇女人数似乎在上升，而男性人数在下降。

关于冰岛 100 个最大公司的两性平等的的数据首次于 2005 年公布，其项目称为“两性平等分数”（*Jafnréttiskennitala*）。该项目由 Bifröst 大学的劳动法和两性平等研究中心与工商部、两性平等中心、男女平等理事会、企业妇女联合会和冰岛雇主联合会一起运作。该数据由私营公司 *Lánstrauss* 收集，依据 2004 年的营业额，通过电话调查收集原始数据，然后公司受邀通过电子邮件改正错误。

2005年对冰岛100个最大公司董事会的调查发现：妇女约占董事会成员的12%。在只对100个最大公司中在冰岛证券交易所上市的公司进行调查时，发现比例只是该数字的一半，这些公司董事会主席只有5%是妇女。

1999-2005年，妇女担任女经理的公司的比例从15.4%上升到18.2%。这些公司的大多数职员不到十人，并且都在商业和服务部门。在1999-2004年期间，妇女扩大了其在所有规模公司的总经理的人数。登记为最小规模公司的总经理的妇女人数上升了76%（男性增加58.8%）；尽管如此，应该指出的是这是成正比的数字。因此，登记为总经理的妇女的人数从1 027人上升到1 733人，增加了68.7%，而男性相应的人数从5 641人上升到8 045人，增加了42%。2005年在对冰岛100个最大公司的高级经理中妇女的人数进行调查时，发现妇女的比例是10.5%。

冰岛政府打算继续优先确保妇女能够获得更多进入企业领导层的机会。工商部打算为女经理和董事会成员举办研讨会，就公司董事会成员要做的事情提供指导。由英国、美国和加拿大研究已证明的根本观点是：公司董事会中妇女比例扩大会导致更好的经营成果；同时还证明了董事会妇女人数和更好的管理之间的关系。

2006年6月，议会通过了一项修正第2/1995号《有限责任公司法》的法律，规定当成员被选入国有有限责任公司的董事会时，应当采取措施确保董事会尽可能由同等数目的男性和女性组成。该修正案旨在增加国有有限责任公司董事会的妇女人数。

公众支持妇女参与企业管理的调查

冰岛政府确保优先支持商业中的妇女，此类方案已成为近年来其两性平等行动计划的一部分。普遍的共识是商业部门加强妇女参与创新型工作，这一点至关重要。但是，在1997-2004年期间，经商的妇女人数只上升了7%，远远低于冰岛邻国的人数。

有人认为：此中的一个原因是公众对企业的支持以及银行提供的服务对女性的好处少于男性。调查也说明了这一点；工商部长委托地区发展研究所除其他方面外，调查近年来国家参与的各种支助方案怎样使妇女受益。研究所的报告于2005年公布。

IMG Gallup进行了调查，2005年地区发展研究所以*Konur og stöðkerfi atvinnulífsins*（妇女和商业部门的支助系统）为题公布了调查。除其他方面外，调查显示80%的受访者没有参加国家经办的支助项目，如课程，或接受任何关于公司成立和运作的辅导。在这个数字中，40%认为他们不需要这些事情，或认为项目与经营企业无重大关系。超过三分之一报告说他们没有机会或者不能参加项目。已经利用国家经办的支助项目中的大多数认为这些项目对他们有利。

此外，调查结果表明申请补助金的女性比男性要多得多；但是，男性更可能得到补助金（81%的男性对58%的女性）。另外，男性得到的补助金额度比女性高。另一方面，申请农业生产基金、新商业风险投资基金和

地区发展研究所援助的，男性居多。调查显示妇女更可能向私人机构申请对企业的资助，而男性更可能向国家机构提出申请。

调查结果还指出有必要重新评价针对商业部门的公共支助系统，注意改变为妇女经营企业提供赠款所适用的优先事项的方式以使之对妇女更有利。例如，为什么支助方案没有吸引更多的妇女这就是一个问题。多数受访者认为最好以基金会赠款和建议的方式对企业中的妇女提供支持。

地区发展研究所的调查指出：近年来取得了很大成绩，尽管也有迹象显示妇女在获得商业项目的资本方面没有享有和男性平等的权利。社会事务部部长对妇女企业提供的补助金和妇女贷款担保基金对企业家的工作和妇女领导的新企业至关重要。可以肯定地说，没有这些方面的支持，许多项目都不可能付诸实施。此外，为妇女企业提供补助金对妇女经办小型创业公司非常重要。

通过地区发展机构和社会事务部的劳动和两性平等干事的工作，以及Impra创新创业中心和Bifröst大学的项目，业已取得很大成绩。

劳动和两性平等干事所做的工作成果显示：就业辅导员非常需要专门了解商业界妇女的情况；在过去五年中该职位配备了工作人员时，1 000多名妇女寻求其帮助。使用这一辅导服务的大多数妇女经营服务业或制作公司，大多数寻求与商业部门支助系统和融资有关的信息。例如，从妇女加强了在使用天然产品方面的合作、农村地区妇女可以更多地接受关于企业的建立与经营的课程以及妇女商业联系网络的强化等方面，都可以看出这方面成果。

参加*Brautargengi*（“进步”）、*Máttur kvenna*（妇女力量）和*Auður í krafti kvenna*（“妇女权力资源”）课程学习的人普遍表示满意。参加旨在鼓励妇女在企业中采取主动的项目的专家认为迫切需要为参与企业的妇女开设特别课程或提供特别援助，并认为这些项目迫切需要更加一体化。

根据调查结果，地区发展研究所建议商业部门的支助系统应当刻意地增加妇女在商界的人数，扩大劳动和两性平等辅导员的工作，并使之与商业发展公司的工作密切相关。人们还建议在商业部门支助系统中的基金会和机构的董事会中建立男女之间的平衡，并建立一个论坛，总结投资者和商业妇女的意见。最后但并非最不重要的是，建议继续反对关于妇女和妇女作用的定型和过时观念。

审查妇女贷款担保基金和相关问题的委员会于2006年7月向社会事务部部长提交了其报告。委员会的考察指出：在创立和经营企业时，妇女没有得到和男性一样的获得资本的机会。据发现倾向于获得公共支助系统支助的项目均由男性主导，没有考虑到计划创业或正参与商业活动的妇女的需要。因此，委员会建议应当在公共支助系统中保证对妇女的贷款担保以及创业补助金，与此同时，应当审查运营中的公共资金的状况和随后的政策。

第1款d)项

基于性别的工资差异似乎是冰岛劳动力市场的持久特征，不利于妇女。必须制定措施以防止基于性别的工资差异；经验表明关于工资平等和禁止定工资时实施歧视的法律规定不够有效。在2003-2006年期间，基于性别的工资差异几乎未变。根据VR工会（商业工会）的统计数据，当考虑到所有工资的因素（例如教育、职业、工作经验的长短、年龄和工作时间）时，其差异是2003年为14%，2004年为15%，2005年为14%，2006年为15%。由Capacent Gallup所做的关于工资构成和基于性别的工资差异的调查（将在下文进一步细叙）证明：1994年基于性别的工资差异是16%，2006年是15.7%；其变化被视为无统计意义。

许多人认为问题的根源在于那些决定劳动力市场上雇员工资的人。当公司和机构决定工资时，必须考虑确保在评价员工所做的贡献时，不分性别进行同样的考量。为了努力敦促公司管理方反对基于性别的工资差异，社会事务部部长和两性平等中心的主任于2005年6月向所有在冰岛拥有25名员工或以上的公司和机构就此问题发出通知。同时还附有一张海报，标题为：*Skiptir skeggrótin máli?*（“胡子茬会有影响吗？”）

基于性别的工资差异的另一个原因，也被经常提起，是谈判工资时男性提的要求比妇女高，而且对换工作准备得更充分以获得更高的工资。此外，人们长期以来一直认为：与男性比，妇女更可能会因为照顾家人和家庭的承诺而影响其在劳动力市场上的行为。

因此，两性平等委员会认为有理由对冰岛劳动力市场上男女换工作的频率进行专门调查。它聘用Capacent Gallup 进行调查，调查于2006年4月和5月进行。调查的主要结果表明求职的男性比女性多（男性为12%，女性为8%）。前两年期间在那些已换工作的人中间，已证明男女之间没有统计上的重大差别。前两年换雇主的原因有很大差别。有不到两倍（与女性人数相比）的男性失去了他们以前的工作，约两倍的男性将“有所改变”作为其换工作的理由。比男性多三倍多的女性将家庭责任作为换工作的理由，比女性多近两倍的男性将更高工资或与工资有关的福利作为其换工作的理由。

因此，调查似乎证明了这一事实：即家庭责任对妇女在劳动力市场上的状况的影响比对男性的大，为了获得更好的工资而换工作的男性往往多于女性。作为调查的部分内容，受访者被问及他们对家务和有薪工作付出多少比例的时间；结果表明两性之间的差异很大，妇女花费在家务上的时间比男性多得多，男性花费在有薪工作上的时间比女性多得多。

Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndunum（北欧国家工资平等的标准）项目于2004年冰岛主持纳维亚理事会时启动，最后的报告于2006年2月公布。项目的主要目的是扩大对北欧国家男女工资差异的了解与理解。比较了用于衡量工资的统计标准，分析了用于“纠正”基于性别的工资差异的方法，并评估了用于防止北欧国家男女之间工资歧视的成功方法。

在此项目中，对关于丹麦、芬兰、挪威、瑞典和冰岛基于性别的工资差异的统计数据进行了比较，并对不同

国家基于性别的工资差异的趋势和差别给予了解释。同时还关注了基于性别的工资差异的研究及每个北欧国家的改正工作，并以批评的方式检验了这些国家所使用的方法。研究人员努力分析用于补救基于性别的工资差异的方法。北欧专家认为具有积极的影响的方法包括法律规定、两性平等行动计划、集体协议规定和提高公众认识的努力。

项目的最后报告包含关于改进基于性别的工资差异评估的方法以及强调与改进对该问题的研究的许多建议。还有关于参考框架的建议，这些框架被视为可能对识别和评估旨在纠正基于性别的工资差异的补救方法有用。因此，看来有可能的是：该项目将对制定评估基于性别的工资差异和减少北欧劳动力市场男女工资间差别的方法非常重要。该项目的最后报告可登录两性平等中心的网页（www.jafnretti.is）查阅。

Launamyndun og kynbundinn launamunur（“工资构成和基于性别的工资差异”）的调查是现行两性平等行动计划的一部分；它重复了1994年的调查，即调查影响男女工资和职业前景的因素。那次调查的结果已于1995年公布。Capacent Gallup 为社会事务部完成了这一调查，并于2006年秋天提交了调查结果。2006年1月至5月展开调查，向8个公司和机构（四个公立机构和四个私人公司）的2 200名雇员发放一个涵盖工资、工作内容、动机、责任、对两性平等立场和态度的变化的调查表。应答率是50.5%。还就两性平等的状况与经理和普通雇员进行深度的访谈。

在调查中对公司薪水册的数据进行了统计分析，并将结论与调查表的回答相比较。最后，在2006年4月26日至5月17日期间，“Gallup Wagon”就两性平等问题态度向1 800人提出一些问题，应答率是61%。

1994年和2006年年初参加关于工资构成和基于性别的工资差异调查的8个公司和机构在工作环境和工作方法方面都产生了很大变化。主要的变化是男女全职工作的工作周缩短了，全职工作的妇女人数上升了，她们对工作的态度经历了某些变化。这些变化很可能减少基于性别的工资差异；但是，工资差别几乎与1994年时的一样。当考虑到所有影响工资的因素（例如教育、职业、工作经验长短、年龄和工作时间）时，发现男女工资间无法解释的差别是15.7%，对妇女不利；1994年是16%。经理间的工资差别变小了；经理这一类别基于性别的工资差异最小，女性领取的工资比男性约低7.5%。

工资调查结果还说明最高工资和最低工资之间的差别越来越大，在后来的调查中男性是14倍，妇女是11倍，相比之下1994年男性是8倍，妇女是5倍。1994年，管理职位的工资平均比机器看管者和非熟练工高64%；2006年调查显示差别是98%。

研究薪水册的数据时，发现了更大的工资差别；白天工资的最高比例，加上补充收入，私营公司每小时比最低工资高近26倍。付给男性的最高工资和最低工资的差别远远大于私营公司女性之间的工资差别。公共机构白天工作所支付的最高工资和最低工资之间的差别，加上补充收入，约达10倍，女性最高工资和最低工资之间的差别略高于男性。

与1994年相比，在怎样确定工资和服务条件方面发生了很大变化。1994年，约60%的男子按照其工会的薪金比额表领取工资；这适用于大约85%以上的妇女。在后面的调查（2006年）中，发现人们，尤其是男性，按照与雇主的特殊协议工作并接受固定工资而不论他们实际工作的时间。参加调查的超过48%的男性领取固定工资；这适用于不到18%的妇女。此外，各种追加报酬少见多了，女性接受的追加报酬比男性高（不像早前调查的情况）。约25%的男女以“超时工作费”和/或自动补助金形式领取某种追加报酬。1994年，约13%的妇女和37%的男性领取这种追加报酬。

公共机构的访谈者认为在过去十年中变化较小，尽管他们认为有更多管理职位十年前就被男性占据，而且，人们现在可能更了解两性平等问题和工资平等。

据发现管理人员比1994年时更可能鼓励妇女在工作中采取主动，鼓励妇女代表公司和要求晋升等，尽管他们仍更可能鼓励男性这么做。妇女也似乎比以前更追求晋升及参加课程学习与各种会议。尤其引人注目的是：年轻工作人员对职业发展（晋升）的兴趣有多大；这适用于妇女和男性。经理们还在深度访谈中相当频繁地指出年轻妇女不像其前辈；在很大程度上，她们有一种“男性”价值观，表现更加主动，追求更艰巨的任务并为事业进步而奋斗。所有这一切都表明我们可以期望在两性平等方面取得更大进展。但是，仍发现妇女目前在其职位晋升方面没有男性自信。

VR工会还对其成员当中基于性别的工资差异进行定期调查。根据在2006年秋天所做的调查，教育被视为实现工资平等的一个重要因素：基于性别的工资差异随着职工学历的增高而大幅减少。据发现，在那些只接受基础义务教育的人当中，工资差别为20%，而在大学毕业生中却不到10%。主要原因是大学教育带来了更大的好处，从工资来说，对妇女的好处大于男性：硕士和博士学位使男性工资增加7%，女性增加13%。尽管与前一年相比，就整个工会成员来说，基于性别的工资差异大部分仍未改变，但是，较年轻的年龄组的工资差别较小。在18-34岁的职工当中，基于性别的工资差异是14%，而在较老职工当中却是16%。不过，VR调查和Capacent Gallup调查的结果有些差异，在后面这项调查中，男女工资差别是：在只接受义务教育的职工当中为14.3%，在完成中学教育的职工当中为12.3%，在大学毕业的职工当中为17.1%：随着学历增高差别扩大。这一差异的原因在于两种调查中职工的职业不同。

政府以前的报告描述了工作评估计划；2004年11月雷克雅未克市曾推行过这样的计划。在雷克雅未克市与雷克雅未克雇员联合会、Efling工会与冰岛工程师协会之间的集体协议中，人们决定采用新的工作评估制度，在合同期内逐步纠正工资，并为此使用专项资金。与此同时，在改变工资制度时，人们决定采用单一资格评价体系 and 新的竞争力为基础的工资制度。

平等工资，例如干同等价值的相似工作的工人工资相等，是雷克雅未克市工资政策的基础之一。牢记这一点，雷克雅未克市选择了一种能够系统地评价该市雇员所做的工作的评估制度。此外，雷克雅未克市已将其谈判伙伴就工作评价达成集体协议列为优先事项。该市所使用的制度基于起源于1997年的英国制度（单一状

况工作评价)。这种英国制度已电脑化,有各种非公开问题,旨在尽可能减少评价中的任何主观倾斜。

工作评价计划涵盖地方当局的雇员,旨在确保雇员获得在相同基础上决定的、与性别和工会会员无关的工资。该制度将许多职业类型考虑进来,比大多数制度更全面。尽管范围广泛,但它仍是公开和易于使用的。工作评价的规则是法定的,但可向雇员解释,其重要性亦如此。从事评价工作的雇员遵守平等的规则,并按照某些程序规则和处理关于评价工作的纠纷和上诉的规则工作。

第 1 款 e) 项

请参考冰岛的第五次报告。

第 1 款 f) 项

关于反对在工作场所的受害和排斥的措施的第1000/2004号条例于2004年按照第46/1980号《工作场所健康与安全法》发布。之后,职业健康与安全管理局发行了一本小册子,题为*Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum: Forvarnir og viðbrögð* (“工作场所的排斥、受害和性骚扰:预防措施和应对”)。小册子指出排斥、受害和性骚扰会发生在所有工作场所和所有职业部门;因此,经理有责任清楚地表明不会容忍这些行为。例如公司和机构能够通过关于反对这种行为的预防措施的明确政策,制定涵盖这些问题的两性平等行动计划(参见第96/2000号《两性平等法》)。

雇主负有特别的责任,以确保工作环境良好,无论是从社会福祉还是心理幸福来说。雇主有义务确保在工作场所不发生受害、排斥和性骚扰,并与工作场所的雇员安全代表协商,设法防止他们所了解的不当行为的发生。此外,还应当鼓励就工作环境的一些可能性因素会促进受害、排斥和性骚扰进行公开讨论。工作场所可用的补救措施必须明确,所有的人必须明白如果出现受害、或性骚扰,将采取什么措施。应当在所有的工作场所制定政策或道德规则,明确反对受害、排斥和性骚扰的立场。

修正第 19/1940 号《普通刑法》(性犯罪)的第 61/2007 号法引入了对性骚扰的刑事责任的一般性规定。第 96/2000 号《两性平等法》已定义了“性骚扰”一词;该定义比刑法中的定义宽泛得多。《普通刑法》第 199 条(参见第 61/2007 号法第 8 条)的规定如下:

“任何犯有性骚扰罪行的人将被判处最多两年监禁。除其他事项外,性骚扰涉及在衣服底下或通过衣服轻抚、抚弄或试探另一个人的生殖器或乳房,以及具有很强的进攻性的、重复的或旨在引起恐惧的象征性行为或言论。”

第 2 款 a) 和 b) 项

许多人表示劳动力市场的两性平等始于男女对家务和抚养孩子的平等的劳动分工。家庭中平等的劳动分工被

视为妇女能在劳动力市场取得进步的先决条件，理想的情况是，孩子不应当只看到一方（通常是母亲）担负着照顾家庭的大部分责任而长大。家庭福利本身取决于男女之间的平等和公平的家务分工。因此，重要的是妇女应当和男性一样，获得在家庭责任和劳动力市场工作之间取得平衡的机会。

第 95/2000 号《产假、陪产假和育儿假法》及随后修正案的目的，是促进家庭的平等责任以便儿童能够享受到父母双方的陪伴，以及平衡劳动力市场的两性地位。

第 90/2004 号法修正了《产假、陪产假和育儿假法》。修订的目的特别是要加强 2000 年实行的休假制度。当审查该法时，决定不对系统进行重大修改，而是以此种方式维持，使之继续鼓励男女对劳动力市场的平等参与，促进平等分担育儿责任。相当重要的是，应当确保儿童在其人生的头几个月得到父母双方最大程度的照顾。

产假/陪产假基金的经费比以前更可靠，并对在产假/陪产假期间支付给父母的付款计算做出改变。这包括实行上限支付；最大额根据平均月工资 648 000 冰岛克朗而定；因此，该基金每月向父母支付的最高额为 518 000 冰岛克朗。这意味着到目前为止，向平均月工资低于 648 000 冰岛克朗的父母的付款将是参考期间工资总收入的 80%。另一方面，由此可知，如果最大额与父母在劳动力市场的收入相比非常低，对基金的支付设立上限不利于该法的目的。在决定最大额时，应当尽可能减少孩子的出生给广大家庭收入带来的不利影响。有人认为，降低参照总额将会降低男性利用其陪产假权利的兴趣，因为男性工资一般比妇女高。因此，这会妨碍劳动力市场的平等，还可能碍于孩子在其人生的头几个月接受父母的照顾。因此，采取较低的参考总额不被视为是有道理的。

大多数父亲利用其单独的陪产假权利：2004年88%的人全部或部分利用了陪产假。他们休产假/陪产假的平均期限是97天；母亲平均休假是183天，这是因为母亲往往利用了父母双方共享的应享权利的更大份额（90%）。2004年，只有17.9%的父亲没有利用其全部的单独权利，而17.1%的父亲还利用了其共享权利。来自产假/陪产假基金的信息说明越来越多的父母在休假时利用灵活的工作时间。

2006年10月由Capacent Gallup 进行的工资构成和基于性别的工资差异的调查显示：约85%的参与者认为养育孩子和/或一家内孩子的数量不是工作场所晋升的障碍。那些认为这些因素不会影响事业机会的妇女还有很多；她们认为妇女的事业机会更可能受生育或更多孩子的限制。超过40%的男性认为这对男女都适用；只有8%的妇女同意这一看法。因此可知，这些东西碍于妇女而不是男性的职业进步。

由Ingólfur V. Gíslason所撰写的一篇文章 *Feður sem taka lengra fæðingarorlof*（休较长陪产假的父亲），在第六期 *Rannsóknir í félagsvísindum*（2005年第六期社会科学研究）中发表，说明了母亲在劳动力市场的地位经常是父亲是否分享其共同的育儿假权利的决定性因素。如果母亲经营自己的企业或处于经理职位，她们认为她们不大可能长期脱离工作；在这种情况下人们认为父亲应更多地利用其陪产假的基本权利。

《产假、陪产假和育儿假法》的影响还在上述Capacent Gallup关于工资构成和基于性别的工资差异的调查中得以分析，参加调查者被问及他们认为该法对男女在劳动力市场的地位有什么影响。大多数人（73%）认为修正案改善了妇女在劳动力市场的地位；陈述这一看法的受访者中不存在性别差异。约四分之一的人认为修正案还改善了男性在劳动力市场的地位，同样比例的人认为修正案削弱了男性的地位。这一观点还反映在作为调查一部分的访谈中。大多数受访者认为育儿假对妇女在劳动力市场的地位有好的影响，因为她们不再是唯一因孩子出生而离开工作的人。此外，男性休育儿假被视为会对其参与照顾子女今后的生活产生有益的影响，以便他们在子女生病时下班被视为更自然的事儿。一位受访者指出年轻男性因其孩子生病而离开工作不再被视为一件严肃的事情，工人申请下班照顾生病的孩子就像当初只有妇女在工作场所才会那样做一样自然。

因此可以得出结论：《产假、陪产假和育儿假法》对妇女在劳动力市场的地位产生了它想达到的影响。可以认定：该法想达到的态度的改变需要较长的时间，对于经理和雇员都是如此。这同样适用于妇女和男性。在此情况下，重要的是要牢记根据《两性平等法》，雇主有义务采取必要的措施使男女将其职业义务与对家庭的义务结合起来。除其他事项外，这些措施旨在加强工作结构的灵活性，增加工作时间以考虑到企业和雇员家庭情况的需要。

第 2 款 c) 项

大多数情况下，托儿服务仍是地方当局的责任

一项关于白天在私人家庭照顾孩子的第 907/2005 号条例于 2005 年颁布。根据这一条例，每一日托家长允许同时照顾四个孩子，包括家中六岁以下的孩子，但前提条件是一般不会有两个一岁以下的孩子。在最低一年的不间断工作后，如果日托家长证明了他或她工作中的才能，以及孩子从各个方面都受到了很好的照顾，社会事务委员会发放一个许可证，允许再增加一个孩子。在一周的每个工作日，孩子在日托所度过的时间可达 9 小时。

应进一步参考冰岛政府以前的报告。

第 2 款 d) 项

参见以前的报告。

第 12 条

第 1 款

获得保健服务

参见冰岛的第五次报告。

妇女的健康

人们的生活方式，包括饮食、锻炼、吸烟和喝酒等因素，对其健康具有影响。如关于超出其建议体重的人数的统计数据所反应的那样，男女的饮食模式不同。1990年和2002年进行的人类营养调查显示：妇女超重的比例从34%上升到39%，而男性则从39%上升到57%。冰岛统计局的数据显示：近年来吸烟人数有所减少，吸烟统计数据方面的男女间差别也在缩小。1987年，31%的妇女和36%的男子吸烟；2004年，其相应数字分别为19%和22%。因此，在整个冰岛，吸烟人数似乎呈下降趋势。

冰岛年轻人和中年人的死亡率非常低，迄今为止，大多数人在老年死亡，这意味着很高比例的人死于长期疾病。如表 9 所示，心血管疾病是冰岛最常见的死亡原因，对男性的影响大于妇女。2002 年，循环系统的疾病占有所有死亡原因的 41%。

表 9. 1999-2001 年期间按性别分列的死于心血管疾病的人数

	共计
1999 年	
共计	
循环系统疾病	792
缺血性心脏病	439
其他心脏病	84
脑血管疾病	185
男子	
循环系统疾病	406
缺血性心脏病	252
其他心脏病	42
脑血管疾病	77

妇女	
循环系统疾病	386
缺血性心脏病	187
其他心脏病	42
脑血管疾病	108
2000 年	
共计	
循环系统疾病	717
缺血性心脏病	385
其他心脏病	69
脑血管疾病	177
男子	
循环系统疾病	363
缺血性心脏病	217
其他心脏病	30
脑血管疾病	72
妇女	
循环系统疾病	354
缺血性心脏病	168
其他心脏病	39
脑血管疾病	105
2001 年	
共计	
循环系统疾病	682
缺血性心脏病	352
其他心脏病	80
脑血管疾病	180
男子	
循环系统疾病	376
缺血性心脏病	217
其他心脏病	37

脑血管疾病	87
妇女	
循环系统疾病	306
缺血性心脏病	135
其他心脏病	43
脑血管疾病	93

注：

分类依据的是欧洲短名单、1981-1995 年世界卫生组织《国际疾病分类》第 9 版 (ICD-9) 和 1996 年 (ICD-10) 第 10 版。总死亡数字和以前公布的数字之间存在下列差异：1981 年的数字是 3+，1982 年的是 1+，1984 年的是 3+，1987 年的是 2+，1989 年的是 2-。

资料来源：冰岛统计局。

癌症也是冰岛常见的死亡原因；肿瘤是 30-44 岁妇女当中最常见的死亡原因，远比在同年龄段男性中常见。45-65 岁的妇女亦是如此。1990 年代，死于肿瘤的妇女人数从每 10 万人中 180 人减少到了 110 人。2002 年，肿瘤占有所有死亡原因的 28%，其次是呼吸疾病（8%）和事故与自杀（6%）。

表 10. 1999-2001 年期间按性别分列的因喉、气管、支气管和肺中有恶性肿瘤而导致的死亡

	共计
1999 年	
共计	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	117
男性	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	66
妇女	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	51
2000 年	
共计	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	109
男性	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	54
妇女	

喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	55
2001 年	
共计	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	108
男性	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	59
妇女	
喉、气管、支气管和肺中的恶性肿瘤	49

注：

分类依据的是欧洲短名单、1981-1995 年世界卫生组织《国际疾病分类》第 9 版 (ICD-9) 和 1996 年 (ICD-10) 第 10 版。总死亡数字和以前公布的数字之间存在下列差异：1981 年的数字是 3+，1982 年的是 1+，1984 年的是 3+，1987 年的是 2+，1989 年的是 2-。

资料来源：冰岛统计局。

各个年龄组中，从婴儿到老年人，男性的死亡率比女性高。这尤其是因为男性比女性更常出事故。15-29 岁年龄组中受伤和中毒的外部原因是男女最常见的死亡原因；这同样适用于 30-44 岁年龄组中男性的死亡原因。迄今为止男女死亡率差异最大的是 15-29 岁年龄组，尽管近年来主要由于外部原因导致的死亡率降低，男性死亡率的减幅比女性大。在 30-44 岁年龄组中，男性因循环系统的疾病而死亡变得更为常见；妇女死于这些疾病的很少。在 65 岁以上，死亡原因的模式比低年龄组的男女之间更相似。心血管疾病、肿瘤和呼吸道疾病是最老年组最常见的死亡原因。

1964 年以来，一直在实行筛查宫颈癌的方案；1973 年以来，一直在实行筛查乳腺癌的方案。建议 20-69 岁的妇女每隔一年进行一次宫颈癌检查，40-69 岁的妇女每隔一年进行乳腺癌筛检/乳房 X 光检查。

2000 年，32 418 名妇女进行了 33 650 次宫颈癌筛查；20 801 名妇女（64%）在癌症协会检测中心和基层医疗诊所检查，11 617 名妇女（36%）在医院和专家诊疗室检查。2005 年年底，冰岛有 91 415 名妇女年龄在 20-69 岁之间，其中 31 262 人（34.2%）接受了宫颈癌检查。在 2005 年年底，4 757 名年龄在 25-69 岁（5.9%）之间的妇女从未进行过宫颈癌检查。就整个冰岛来说，25-69 岁年龄组参加过三年期检查的比率是 74%；1992 年的比率最高（82%）。这说明应当通过加强宣传努力提高妇女对定期参加检查重要性的认识。参加检查的妇女人数和比率是：20-24 岁年龄组是 3 271 人（10.09%），25-39 岁年龄组是 10 578 人（32.63%），40-69 岁年龄组是 17 413 人（53.72%）。还应当指出 118 名 19 岁或更小的妇女（0.6%）接受了检查，1 038 名（3.2%）70 岁以上的妇女接受了检查。

2005年，19 079名妇女进行了19 438次乳腺癌检查。当年，冰岛年龄在40-69岁之间的妇女有49 444人，其中16 214人（32.8%）接受了乳房X光检查（乳房X射线透视），107名妇女只接受了手工探查，41名妇女接受了超声波扫描，无论有没有手工探查。当年，冰岛有41 971名妇女年龄在20-39岁，其中1 460人（3.5%）接受了检查：411人只接受了手工探查，803人是乳房X光检查（乳房X射线透视），246人是超声波扫描加手工探查。2005年底，7 083名年龄在40-69岁（14.3%）的妇女从未进行过包括乳房X射线透视在内的乳腺癌检查。就整个国家来说，40-69岁年龄组的两年期参与率是61%，从1990年以来稳步下降，当时妇女的参与率是68%。从一开始，检测中心就制定了使乳腺癌筛查的两年期参与率至少为75%的目标。因此，数字说明妇女并未充分了解定期进行乳房X射线透视检查的必要性。

出生率或生育率根据每位妇女生育的孩子的平均数量计算。根据冰岛统计局的数据，1960年冰岛妇女的出生率是每名妇女刚刚超过四个孩子；到1980年代中期，下降到两个以下。出生率近年来再次上升。2003年的出生率是每名妇女两个孩子；直到2005年一直保持不变，但在2006年，出生率上升到每名妇女2.1个孩子。

对所有年龄组的育龄妇女来说，出生率都有所下降，但按比例来说，主要出现在最年轻和最老的妇女中。母亲的平均年龄从1961-1965年期间的27岁上升至2001-2005年的29.3岁；而且妇女生头胎的平均年龄也从21.7岁上升到2003年的26岁。1981-1985年间首次计算了父亲的平均年龄，据证明是28.8岁；现已上升到32岁。父亲有头胎子女的平均年龄同一时期从25.1岁上升到29岁。

1975年在冰岛，提出要求即可堕胎；在此之前，则是在母亲生命受到威胁时才会堕胎。根据冰岛统计局的数据，1982年有613例堕胎，2000年是987例，2002年是900例，2004年是889例。2004年堕胎的大多数妇女（725人，82%）属于15-34岁年龄组。自1999年以来，15岁或更小的女孩堕胎的人数每年均低于10人。

请进一步参考冰岛政府以前的报告。

第 2 款

请参考以前的报告。

第 13 条

a)、b) 和 c) 项

请参考以前的报告。

第 14 条

2006年，冰岛人口为304 334人，其中妇女150 047人，男性154 287人。生活在首都之外的人口为114 067人，

占37.5%，在这些人口中，男性占52.4%，女性占47.6%。首都之外的地区可以称之为农村地区。

“农村商业妇女”是北部边缘项目Interreg IIIB的一部分，参加者来自芬兰、瑞典、苏格兰和冰岛，旨在促进农村地区妇女的就业，强调世界范围内自然资源的使用。它包含了海洋和陆地的特性，两者都是关于基于自然资源的生产和服务。它包括研究、教育和对妇女经营的小企业的支持，以及市场分析和天然产品的营销。冰岛参加者注重冰岛的植物和其用途。该项目包括教育、建议、为发展项目筹资和对参与国家的教育访问。

该项目的冰岛语名称Fósturlandsins Freyjur 有土地特性、日尔曼生育女神Freyja和一般女性的含义。70名妇女参加了课程，此外，作为项目的一部分，三名冰岛企业家前往芬兰，以审查收集、干燥和加工植物所用的方法。17名冰岛妇女，以及来自苏格兰、瑞典和芬兰的项目参与者参加了2005年秋天在雷克雅未克市政厅举行的展览Gull í mó。

冰岛政府还参加了五个国家就商业和农业中的妇女地位问题进行的比较研究，题目是“妇女争取在商业和农业中的主动权”；其他参与国包括挪威、瑞典、拉脱维亚和希腊。这项研究比较了五个国家的妇女在参与就业、教育、企业经营和国家提供的支持等方面的地位。此项研究由欧盟的两性平等方案和挪威政府资助。

地区发展研究所专门研究了意在促进农村地区商业发展的、来自公共资金的赠款是如何在男女之间分配的。其涵盖时间是1997-2003年。研究所的报告指出，妇女从来自公共资金的赠款中获益少于男子，分配委员会中的两性均衡状况和资金的分配规则在这方面起着主要作用。

据透露，2002年资金分配委员会的男女比例为男性约80%，妇女20%。而且男性似乎占到了赠款者领取的80%，妇女占20%。报告还包含了各种建议，提出了一些可能可用以平衡赠款领取者比例的措施。例如，建议公共资金利用两性平等中心的专家、劳动和两性平等问题顾问以及在两性平等问题上具有学历和技能的女权主义者的服务，以便在分配规则所体现的政策和处理申请过程中引入综合方法。

人们还建议在审查分配规则时，使用综合方法作为指导原则。公共资金应当制定目标，即将50%针对商业企业中的个人的资金分配给妇女或妇女拥有和管理的企业。人们还建议就负责分配公共资金的董事会的平等性别构成制定规定。

女农民以Lifandi landbúnaður（“生计农业”）的名义创立了基层运动。她们与Hvanneyri 农业学院和农业部合作，创建了广泛的联系网，促进了女农民之间的交流，使她们能够参与大学应其建议举办的、适应她们需求的远程学习课程。该倡议是农业部组织的方案的一部分，旨在改善女农民的地位，鼓励她们提出意见以促进农村地区的就业。其特殊的目的是鼓励她们参与私营企业活动。

环境部还实行了一个方案，旨在在国家 and 地方当局共同参与的 *Staðardagskrá 21* 世纪项目（“地方 21 世纪议程”）下，使妇女更多地参与冰岛地方一级可持续发展方面的决策并扩大其影响。该项目的目的是将两性

平等问题列入冰岛地方 21 世纪议程计划的工作中。

环境部决定与地方21世纪议程和两性平等中心合作，出版关于两性平等和可持续发展的小册子。这项行动的口号是*Sterkari saman*（“合作变强”）。它提请注意如果我们想要和过去几十年一样，成功地使经济发展更具可持续性的话，就要让妇女和男性一样在塑造社会中发挥积极作用，并为解决我们目前面临的许多挑战做出自己的贡献，不管是在冰岛还是在全世界范围内。

出版这个小册子的目的是使人们了解在就开发共有资源做出决策时让男女都发挥其影响的重要性。小册子的部分出版工作是和临近的地方政府选举一起举办的，尽管实际上其本质并不局限于任何特定的场合。该出版物由环境部资助。该方案的这一部分现在已经完成，但还决定继续实施一个新项目，审查妇女在地方21世纪议程计划下指导和参与项目的程度。

第 15 条

参见以前的报告。

第 16 条

参见以前的报告。
