



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
26 November 2003
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

缔约国的第五次定期报告

冰岛^{*}

^{*} 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。本文件未经正式编辑。



消除对妇女一切形式歧视公约

关于《消除对妇女一切形式歧视公约》执行情况的
第五次报告



提交者

冰岛政府

社会事务部

（所涉期间：1998 年 1 月 1 日至 2003 年 3 月 31 日）

第一部分

第 1 条

在对冰岛政府提交的第三次和第四次定期报告所提出的结论性意见中，消除对妇女歧视委员会关切地注意到《公约》还没有纳入国内立法。尤其令委员会感到遗憾的是，《公约》第 1 条所定义的“对妇女的歧视”尚未成为冰岛法规的一部分。

对于此条意见，冰岛政府想强调，1995 年，根据第 97/1995 号宪法法令，对《冰岛宪法》的人权条款进行了广泛修订。对《宪法》中有关经济、社会和文化权利的条款做了几处修改，增加了一些新的权利。另外，《宪法》中增加了一条重要规定，即平等原则。《宪法》第 65 条条文如下：

“法律面前人人平等，人人都享有人权，无论性别、宗教、观点、民族血统、种族、肤色、经济地位、门第和其他地位。

男女在各个方面均享有同等权利。”

应当指出，在《宪法》修正案的解释性报告中，明确提到了在解释《宪法》时要以人权领域里的国际公约为指导原则。例如，《宪法》第 65 条提及了《消除对妇女一切形式歧视公约》。

事实是，近几年来，国际人权公约在冰岛法律制度和冰岛法律的应用中的影响显著提高，可以说《宪法》新增人权规定扩大了宪法对国际人权公约所保障的各种权利的保护，这表现在最高法院和其他法院的各种判决中，它们在应用和解释冰岛法律时都越来越多地参考国际人权公约。这些公约尽管在冰岛法律制度中没有直接的法律效力，却得到了《宪法》的保护，因为法院在实践中都是根据国际义务来解释宪法规定的。在审理各种人权案件时，参照《宪法》关于平等原则第 65 条的现象也大量增加。

《消除对妇女一切形式歧视公约》从来没有在国内法院中援引过。但有一个案件，请平等地位投诉委员会对《公约》作出解释，该案件，即起诉司法部长的第 6/1996 号案件，涉及一位与外籍男子结婚的妇女所生孩子的国籍问题。根据以前的立法，冰岛父母婚生子女的法律地位根据其性别而不同。

应该指出的是，根据近几年宪法修正案和法院的实践，冰岛社会展开了一场热烈的争论，公众对人权的意识也在觉醒。因此，冰岛人民比以前更熟悉他们的权利，知道这些权利通过冰岛法律制度和国际监督机构是可强制执行的。

正如对冰岛第三次和第四次定期报告的补充资料中所述，新的《男女平等地位和平等权利法》（以下称《两性平等法》）已于 2000 年 6 月生效，该法的第 22 条规定完全禁止歧视，这意味着禁止任何形式的性别歧视，不论是直接的还是间

接的。不过，为保证男女平等和男女地位平等而采取的提高妇女或男子地位的临时特别措施不被视为违反该法。同样，专门为促进男女平等以及提高男女地位平等而增加妇女或男子的机会的措施也是如此。还应指出，因怀孕或分娩而给妇女发放的特殊补贴不被视为是歧视。

还颁布了关于两性平等中心职能的第 47/2003 号条例，作为第 96/2000 号法的补充。它们都包含这样一部分内容：禁止歧视，重申《两性平等法》第 22 条的规定，并定义了直接和间接的歧视。《条例》第 15 和第 16 条案文如下：

“第 15 条

直接歧视

直接歧视是指任何基于性别的区分、排除或限制，其结果或目的是被另一性别削弱或消除了对人权或政治、经济、社会、文化、民事等领域基本自由的认识、享有或行使。

第 16 条

间接歧视

间接歧视是指有一种中性的规定、标准或惯例，使某一性别中的绝大部分人处于劣势地位，除非这种规定、标准或惯例是合适的、必要的或者经与性别无关的客观因素证明是正当的。”

第 47/2003 号条例第 15 条是根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 1 条的措词制订的，冰岛政府希望在这一条中强调，《公约》中关于歧视的定义已经成为冰岛法律的一部分，间接歧视是以欧共体委员会关于性别歧视案件中的举证责任的第 97/80/EC 号指示为模本。应该指出，《两性平等法》适用于公共机构，也适用于私营部门和个人。

冰岛政府已于 2002 年 5 月接受了对《消除对妇女一切形式歧视公约》第 20 条第 1 款的修正。

第 2 条

(a) 项和 (b)

男女平等立法

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。2000 年新的法律废除了以前的第 28/1991 号《两性平等法》。

对冰岛第三次和第四次定期报告的补充材料中声明，此法修订有两大主要原因：一方面是考虑到两性平等领域里的变化以及项目与方法的重点转移；另一方面，是要刺激社会重要领域走向平等。所以，该法修订时，注意了行政管理领域

的男女平等状况，确定了要开展的具体项目。还强调，男女问题必须认真对待，这是男女两性共同的责任。

两性平等中心

该法成立了一个新的专门机构，即两性平等中心（Jafnrettisstofa，该法中称之为平等地位局），它由社会事务部管理，并被授权监测此法的实施。该新机构接管了以前平等地位局的大部分工作。其任务包括：

- 提供教育和信息，
- 为政府、机构、公司、个人和非政府组织提供咨询，
- 为社会事务部长、男女平等委员会及其他当局就男女平等问题的活动提供意见和建议，
- 促进与男女平等有关的活动，比如，让越来越多的男子参加这样的活动，
- 监督社会在平等问题上的进展，比如，通过收集信息和开展调研，
- 为男女平等委员会、男女平等顾问以及地方政府、机构和公司的男女平等代表提供帮助，
- 按照部长的指示，开展与该法的目的和范围一致的其它工作。

公共机构、雇主和非政府组织有义务为两性平等中心提供其运作所需的一般信息。在特别情况下，两性平等中心可以根据平等地位投诉委员会的意见，通过法律诉讼为原告获得权利。

男女平等理事会

男女平等理事会成员共有由 9 人，这 9 个人由社会事务部长任命。理事会主席不经提名直接任命。冰岛劳工联合会、国家和市政雇员联合会、财政部、冰岛大学、冰岛妇女协会联盟、冰岛妇女权利协会、冰岛雇主联合会和冰岛地方政府全国协会各推荐一名理事会成员。对理事会中的每个席位，各方应尽可能推荐一男一女两名候选人，以便任命的男女委员数量大致相同。理事会应有计划地努力保证男女在劳动力市场的地位和权利平等，并应就在此领域内将采取的措施向社会事务部长提出建议。

男女平等协调员

除这些结构变化外，还要求各部任命一名男女平等协调员，监督本部委及在其支持下开展工作的机构中涉及男女平等问题的活动。协调员每年向两性平等中心提交一份年度报告，汇报本部委的活动。

统计

在官方对个人进行统计的过程中，以及在面谈和民意测验中，信息的收集、汇编和发布应以男女性别为基础，除非隐私保护等特殊情况不允许如此。

男女平等计划

有一条规定声明，雇员超过 25 人的机构和企业应制订自己的男女平等计划，或者在它们的就业政策中专门制定有关男女平等的规定。

性别歧视

该法禁止基于性别的各种直接或间接的歧视。间接歧视存在于看似中性，而实际上使某一性别的相当一部分人员处于劣势的规定、标准或惯例中，除非此规定、标准或惯例是恰当而且必须的，经与性别无关的客观因素证明是正当的。不允许雇主出于性别原因在工资和其他方面歧视其雇员。此规定同样适用于提升、继续教育、职业培训、进修假、工作条件以及其他事宜。

《两性平等法》第 25 条规定，不得因为依据此法规提出赔偿要求而解雇有关雇员。雇主应保证不因雇员抱怨性骚扰或性别歧视而使她/他在工作中受到不公正的对待，例如，在工作中的安全和健康、工作条件或绩效评价方面。如果存在直接或间接性别歧视的证据，雇主必须证明其决定主要考虑的是性别以外的其他原因。雇主如果违反了关于禁止解雇的第 25 条，该规定同样适用，此时，雇主要说明解雇或被指控的不公正行为并不是因为雇员提出赔偿要求，也不是因为指控性骚扰或其他性别歧视。在雇员根据该法提出赔偿的要求一年以后，雇员如果被解雇，则该规定将不再适用。

任何人，如果故意或因玩忽职守而违反了第 96/2000 号法，就要根据一般规定对损失进行赔偿。另外，根据第 28 条，如有必要，可要求当事人除赔偿受害方的经济损失之外，还要赔偿非经济损失。根据第 29 条，违反该法可被处以罚款，罚款上缴给国库。

(c) 项

男女平等投诉委员会

男女平等投诉委员会的成员为社会事务部长任命的三位律师和冰岛最高法院任命的两名律师，包括主席和副主席。投诉委员会的作用是审议并以书面形式签发关于《两性平等法》中的规定是否被违反的具体意见，对于委员会的意见不得向更高当局提出上诉。

如果个人或非政府组织的成员认为自己成为违反该法行为的受害者，他们可以以自己的名义或代表其成员向男女平等投诉委员会投诉，要求赔偿。在特殊情

况下，允许投诉委员会审理由其他方面向它提起的案件，向投诉委员会提出的大多数投诉属于劳动力市场的歧视问题，包括雇佣、解雇或工资方面的歧视。

该委员会的结论对有关各方不具有约束力；相反，该委员会给出需加以改进的意见，即委员会是否认为某个行为违反了法律规定。消除对妇女歧视委员会关切的是，尤其是政府机构违反了法律时，投诉委员会的决定没有约束力。其主要原因是，这是一个特别执行委员会，其存在的目的是听取私人各方有关《两性平等法》的投诉，既然它实际上并不是法院，所以不应作出对各方都有约束力的裁决。另外，有必要使各方处于平等的地位，这样，对公共机构或公司决定的投诉就可以与对私人各方决定的投诉一样进行处理。同样，按其他法律成立、处理私人各方争端的投诉委员会也是如此，比如，多业主建筑投诉委员会。对判定其他政府机构决定有效性的投诉委员会有其他的考虑，比如社会服务投诉委员会和计划与建设投诉委员会。总是有这样的可能，即直接把争端提交法院而不经男女平等投诉委员会，以获得具有约束力的裁决。争端各方如果认为他们无力支付法院诉讼的费用，可以向特别的法律援助委员会申请。

根据原来的法律，该委员会在特殊情况下可以上诉法院，要求承认当事人的权利。根据新的法律，两性平等中心拥有同样的权力。这种变化的原因是，在某个案件中，如果委员会首先作出独立的决定，然后在法院成为该案件的原告，在公共管理中被认为是不正当的。

1998 年男女平等投诉委员会受理了 11 个案件，委员会的意见是，其中的 9 个案件违反了法律规定。有两个案件不能认为是违反了法律。1999 年，委员会受理了 22 个案件，认为其中 13 个案件违反了《两性平等法》，4 个案例未违反该法，还有 1 个案件被认为是不适用的，另外 4 个案件被撤回。2000 年，该委员会受理了 8 个案件，其中 5 个被认为违反了《两性平等法》，两个案件未违反，1 个案件得到和解。2001 年，委员会受理了 5 个案件，有一个被认为违反了该法，两个没有违反，有一个案件被撤回，还有一个被驳回。2002 年，受理了 11 个案件，两个案件违反了《两性平等法》，7 个没有违反，一个案件被驳回，还有一个未审完。

1998-2000 年期间，投诉委员会根据自己的意见，向法院提起一个案件，另外两个关于男女工资差别问题的案件由有关的妇女向法院提起诉讼。三个案件的审理都以原告胜诉告终。自 2000 年以来，两性平等中心就一个案件提起法律诉讼，两个案件由有关的妇女提起诉讼，还有一个案件由相关的工会提起诉讼。其他所有案件都在雇主和雇员之间达成和解，都是根据投诉委员会的意见，通过协商达成的。两性平等中心在这些协商的过程中给予了积极的支持。

国家法院

1997年1月1日到2002年12月31日期间，最高法院对12个有关男女平等的案件进行了审理，其中5个案件违反了《两性平等法》关于雇佣的条款。在3个案件中，被告被免除原告要求的责任，另外两个案件中，法院认为违反了该法。

在第46/1998号案件中，最高法院认定，在雇佣一个地区兽医官的过程中没有遵循男女平等原则。在原告和受雇者之间就资格进行了比较，发现原告比受雇者更具资格。另外，此时还得知地区兽医官中，妇女比男性少。原告为女性，因此得到了赔偿，赔偿大约是她在未能得到该份工作的过程估计会蒙受的经济损失。在确定赔偿的数目时，考虑到了她的工资与地区兽医官工资之间的差距，对两种收入进行了计算和估算，以1994年4月1日到1998年12月31日的工资为基准。法官们认为她没有蒙受非金钱上的损失，部分原因是她申请了而且也得到了另外一个地区兽医官的职位。

第224/1998号案件是关于雷克雅未克教堂墓地主任职位的。33位申请人中有13位能胜任该工作，这13个人被邀请来参加雷克雅未克教堂墓地管理委员会的面试。这些面试的结果是5位申请人的名字，包括原告的名字，欲呈交给雷克雅未克教堂墓地委员会。但是，该管理委员会这时决定，该候选人不用通过投票来决定；而委员会以前曾决定最终的人选要在它的一次大会上投票选举出来。法院认定，在这种情况下，在该职位招聘这件事上，对原告就有《两性平等法》中定义的性别歧视。但是，委员会关于投票选举候选人的决定并没有违反上述法律，因为它要求被告尊重该法要保护的那种平等。如果该法中关于申请人的性别要求得到了尊重，就不可能断言其是什么样的选举结果，所以法院认为只凭因为违反《两性平等法》她没有得到该职位这一点，是不能给予她赔偿的，所以被告被免除了赔偿要求。

在这一期间，关于夫妻在离婚财产分割时的养恤金领取权的划分，最高法院作出了三项判决。2001年12月18日第253/2001号案件中，法院没有接受一位妇女关于根据《婚姻法》应分得她丈夫一半养恤金领取权的要求。该夫妇是在结婚近34年后离婚的，妻子丧失了75%的劳动能力，没有出去工作，而是在家里照顾孩子，做家务。丈夫是劳动力，看守机器，2000年秋天退休了，当时他70岁。最高法院对两者的收入进行了比较，丈夫的收入包括他的养老金，妻子的收入是国家社会保障所发放的病残养恤金。法院认为，在考虑分割夫妻双方的财产过程中是否不包括养恤金领取权的分割问题上，要综合考虑双方的实际情况。法院参考了《婚姻法》的解释性文件，文件中声明，在个别情况下，不分割养恤金领取权是不公平的，认为如果在财产分割中包含养恤金领取权，就要有特别的理由。法院的观点是，不能证明，不把丈夫的养恤金领取权包括在夫妻双方共同的财产中是不公平的。

但是，在 2002 年 4 月 26 日第 170/2002 号案件的审理中，法院认为在分割夫妻双方共同的财产时，如果不把丈夫的养恤金领取权包括在内，是不公平的。最高法院的这种看法是基于区法院对同一案件的判决。在判决书中，区法院提到了第 253/2001 号案件，声明这样一个原则：有必要综合评估双方的实际情况，在有些情况下，不分割养恤金领取权是不公平的。该案件中的双方一直共同生活了 18 年，结婚 15 年。在这段时间里，妻子照顾家庭和孩子，而丈夫有一份稳定的工作，收入很高，如果情况没有什么变化，到 65 岁时，他就可以享有可观的养恤金领取权。考虑到这些情况，法院认为如果不分割丈夫的养恤金领取权就不公平了。当决定妻子该分得的数目时，法院考虑到妻子一次性分得丈夫的养恤金领取权的有利之处。另外，最高法院认为，应该考虑到妇女的年龄，以及她能够获得自己养恤金的能力。

最后，最高法院于 2002 年 10 月 10 日对第 445/2002 号案件作出判决，认定丈夫的养恤金的一部分应该看作是夫妻共同财产，应该根据离婚财产分割的一般规定在他和妻子之间进行分割。像上述案件一样，对双方的实际情况进行了综合评估。评估之后，法院认为，丈夫的全部养恤金不属于财产分割的范围是没有根据的。

从上述判决中得出结论时要谨慎，但是很明显，冰岛法院已经认识到，在特别案件中，在离婚财产分割时，不考虑配偶的养恤金领取权可能是不公平的。这特别适用于配偶一方在婚姻生活或同居生活中没有出去工作的情况。

(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。近几年来，取得了相当大的进步，可冰岛政府很清楚，还须继续努力。

除其他措施外，冰岛政府实施了 4 年的行动计划；根据《两性平等法》第 9 条，社会事务部长应在议会选举一年内提交给议会一份议案，提议议会在收到各部委和两性平等中心的建议后通过有关平等问题的决议。该方案包括详细的行动计划，并对有关平等问题的各个项目所需资金进行估算。

目前，许多官方委员会正在调查男女平等情况，为未来制订议程。两性平等中心与各部的协调员合作，已经开始为 2004-2008 年制订一份新的行动纲领。将更加强调将这种思想和方法纳入主流，激励各部及其各机构为平等和消除歧视而努力。在这一方面，认为有必要提高男性在平等问题中的参与程度，因为性别平等是关系到男女两性的问题。

冰岛政府的一贯政策是，立法中没有性别特殊化，要求起草政府立法议案的人把这一点考虑在内。应该特别提及，第 19/1940 号《刑法》及以后的修正案均没有性别偏见。

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 and 教育制度。

男女平等行动纲领

当局在消除男女分工的陈旧观念方面发挥着重要作用。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 年议会选举之后，一项新的行动纲领将于 2004 年实施。有鉴于此，2001 年决定把现在的行动纲领（1998-2001 年）延长两年（2002-2003 年）并利用这次机会侧重于将性别纳入主流的方法。一些要开展的项目还没有完成或需要修订，就更坚定了这一点。2002 年 4 月，业经修订的行动纲领提交给了议会。

提交议会 2001-2002 年会议的上一个报告中总的结论是，该纲领已经在几乎所有的行动领域都取得了可观的效果。例如，在警察和监狱官中妇女的比例上升了；司法和宗教事务部的一个项目就是在该纲领所涉期间聘用更多的妇女作为警察和监狱官。1996 年，国家警察部队中妇女占 4.3%；2001 年，妇女人数上升到 8.02%。1997 年，警察培训学院的女毕业生占总毕业生人数的 7.14%，该数字已经稳步增长，到 2001 年春天，女毕业生达 16.13%。1996 年，教养机构中女狱官占了 7.7%，2001 年，该比例上升到 15.6%。这主要归因于鼓励妇女在该系统内申请新的职位。

在某种程度上应该归因于行动纲领的另一个例子是妇女参政的范围。该纲领考虑成立一个委员会，以调查提高妇女参与一般政治活动和工作的办法。1998 年 9 月，社会事务部长指定一个委员会负责使妇女更多地参政。1995 年选举过后，妇女在议会（Althingi）中的代表人数是 25%。委员会工作到 2003 年 1 月，其目标主要是教育、管理/开展信息活动和出版信息。委员会的首要任务是致力于增加 1999 年议会选举中妇女的人数。选举结果是，议会成员中 35% 是妇女。然后，委员会又致力于增加妇女在地方政府中的比例，2002 年 5 月举行了选举，地方政府中妇女的比例由 28.5% 上升到了 31%（另见第 7 条 a 项下关于委员会工作的讨论）。

1998-2001 年期间的纲领还包括一项统计项目的特别规定，该统计项目旨在实施政府的以下决定：所有统计总表和报告中的数据均应按性别加以分析。议会

批准行动纲领两年后，决定把下列有关统计分析的特别规定纳入第 96/2000 号《两性平等法》：

“在有关个人的官方统计、面谈和民意调查中，应该按性别收集、汇编、分析和提交信息，不允许这样做的特殊情况除外，比如对个人隐私的保护。”

工商部根据 1998-2001 年行动纲领开展的项目之一是成立一个委员会，调查是否有必要对妇女的企业项目提供特别的支助。该委员会于 1998 年秋天发表了它的报告，题为“妇女的企业活动”(Atvinnureksturkvænna)，报告载有关于妇女在企业中的地位及其工作条件的综合信息，列举了冰岛为女企业家提供的具体支助服务。委员会的主要结论是，从男女平等和家庭的角度看，为妇女企业提供支助也是非常重要的，因为它鼓励妇女参与企业活动，可以有助于缓解农村地区人口减少的速度。工商部长委派了一个工作组，为企业中的妇女成立联合会，该联合会于 1999 年 4 月成立，联合会的主要目标和宗旨是致力于在企业中的妇女之间建立合作伙伴关系和网络，建立与银行和其他贷款基金会及机构打交道的目标群体。

业经修订的行动纲领(2002-2003 年)应该在社会各个领域实施主流化，这要通过专门项目以及在各部任命男女平等协调员来完成。在这两年内，该纲领将启动实施以下三个项目：

1. 统计分析

在该项目中，各部和其他政府机构根据《两性平等法》第 21 条，按性别对统计数字进行分析。冰岛统计局与两性平等中心合作，监测该规定的执行情况。

2. 监测政策制定中遵守男女平等原则情况的委员会

总理办公厅指定了一个委员会，其任务就是收集信息，看政府和地方当局的所有计划和行动是否遵守了男女平等的政策以及遵守的如何。委员会的报告已于 2002 年 11 月发表。主要结论是，各当局表现出保证男女平等的明显意愿。

该委员会提出如下建议：

- 应进一步强调对公共雇员的有关男女平等和性别主流化的教育。
- 各部的男女平等协调员应该发挥更重要的作用，各部应制定男女平等计划。
- 地方政府联合会应鼓励地方政府依法履行其职责，成立男女平等委员会，实施有关男女平等问题的纲领。
- 应该出版男女平等指南/索引，以保证主流化。
- 政府的男女平等行动纲领应该由一独立机构进行评估。

3. 妇女经济权力委员会

2000 年 10 月，总理指定了由三位专家组成的委员会，旨在制定一项妇女经济状况和权力的调查项目计划。根据委员会的建议，目前正在开展 4 个调查项目：

- 统计分析。将收集显示同男性相比，妇女在冰岛经济中的地位和影响的数字。
- 冰岛劳动力市场上两性薪金差距调查。该调查是在男女平等委员会的协助下进行的，其结果已于 2002 年 9 月提交（见第 11 条 d 项下的进一步讨论）。
- 管理职位上妇女状况的调查。将收集有关冰岛各公司中男女经理人数的信息，公司包括私营和国有公司。
- 民意调查。该计划将调查冰岛人民对于可以影响妇女经济状况和在冰岛的决策中的影响力等各种问题的看法。

上面列出的项目具有普遍性，涉及到政府各部的活动。下面叙述了各个部管理的项目；由于项目很多，所以该清单不是详尽无遗的清单。

司法和宗教事务部

a. 警察中的两性地位

这是以前开展的增加警察中妇女人数运动的继续，特别强调增加妇女在高层职位中的人数。妇女在警察学院的学生比例越来越高；特别鼓励妇女进入该学院学习，这样就可以增加妇女在警察队伍中的人数。除鼓励更多的妇女参加警察部队外，司法部还将特别关注女警察的地位。

b. 教会中妇女的地位

司法和宗教事务部长要求主教办公室重视并检查妇女在国家教会中的地位。1998 年，教会大会通过了一个《男女平等计划》，该计划于 1999 年 1 月 1 日生效。大会指定了两性平等委员会，在计划生效的同时开始运作。该计划的重点内容如下：

1. 纠正教会中男女不平等状况。
2. 使国家教会的理事会和委员会中的男女比例平等。
3. 力争教会中男女同酬。
4. 提高对男女平等问题的认识。
5. 修订教会事务中所使用的语言。

c. 平等——人权

司法部将注意提高公众对妇女权利的认识，这样的教育将纳入有关人权问题的普及教育，将进一步强调《消除对妇女一切形式歧视公约》的重要性。

d. 卖淫——人口贩运

2001 年 4 月，司法部长指定了一个委员会负责制定打击卖淫和色情的措施。该委员会于 2002 年 4 月向司法部长提交了报告，其中载有解决这些问题的建议。正在对建议进行仔细研究，以期修改立法制止卖淫活动（另见第 6 条下的讨论）。司法部长将重视加强国际合作和协调，特别是为制止贩卖人口而采取的措施问题。司法部参加了斯堪的纳维亚一波罗的海打击贩运妇女运动，该运动于 2002 年 5 月发起，于 2003 年 2 月的一次会议上正式结束（见第 6 条下的进一步讨论）。2003 年 2 月，司法部向议会提交了一项法案，该法案严禁贩运人口，议会已于 2003 年 3 月通过了此项新法律。

e. 证人保护和受害者

司法部内部已经努力数年，旨在改善对证人的保护和提高受害者的地位。该进程的一部分就是保护那些遭受家庭暴力或遭受丈夫或前夫威胁的妇女。冰岛立法将进一步修订，旨在必要时对其进行完善，特别是在上述情况下保护妇女。另外，斯堪的纳维亚地区的国家展开了合作，目的是改善对证人的保护以及上述问题。

社会事务部

a. 两性平等问题的评估

成立了一个工作组，作为三个部，即社会事务部、工商部和财政部之间的联络处，该工作组的任务之一就是找到一些方法，用来评估立法草案中男女平等要求的落实情况。

b. 给工会管事的指导

将为工会管事出版一本手册，然后开办教育课程。该手册将包括浅显易懂的广泛信息，说明可能会导致工作场所中男女之间歧视的所有因素。两性平等中心正在编制该手册，以便很容易在网站上找到。

c. 妇女贷款保险基金

该基金是由社会事务部、工商部和雷克雅未克市合作管理的。除关注妇女如何从该基金中受益外，还对基金的总体目标和重点进行定期审查，基金委员会上一份报告中的主要结论是，一切都很成功。（另见第 4 条下的讨论）。

d. 妇女与就业

劳动力市场的措施大部分是为失业者提供补救的办法。对妇女的就业问题给予了特殊关注，为开办公司的妇女提供特别赠款。其主要目标是扩大就业机会，刺激农村地区的就业，给与妇女更大的获得资本的机会，在妇女申请获得传统信用来源的帮助时处于弱势的情况下，这显得尤为重要。

劳工联合会应评估这些措施，并与社会合作组织合作制订专门旨在帮助失业妇女找到工作和（或）以其他方式加强失业妇女地位的措施。

e. 两性平等顾问

西北部地区聘请了男女平等顾问，因为该地区与冰岛其他地区比起来，妇女的失业率很高。该项目是一个实验项目，在对它的结果进行评估以后，决定把该项目延期到 2005 年底。该项目也将被扩大到全国范围。自 2002 年 10 月 1 日以来，东北地区安排了一个男女平等顾问。2003 年 8 月 1 日，西北的项目完成，自那以后，南方地区拥有了一个顾问。

f. 防止性骚扰的措施

1998 年开展和出版的关于性骚扰的调查报告证明了该问题在劳动力市场的存在。针对这些结果，起草了第 96/2000 号《两性平等法》第 17 条来定义和禁止性骚扰。该条规定了雇主和社会活动领导者的责任，即采取特别措施阻止在工作场所和学校等出现性骚扰。与两性平等中心和职业安全与健康管理局合作，正在起草如何对付性骚扰的指南。

g. 男性担负起责任

“男性担负起责任”这一项目是 1998 年 4 月至 2001 年底作为实验开展的，这是针对那些想在性生活中不再使用暴力的男人实施的一项治疗计划。资金主要由冰岛红十字会、健康和社会保障部以及社会事务部提供。冰岛红十字会负责该计划的日常管理，两位心理学家主持治疗，以小组为单位。已经对该计划进行了评估，发现比较成功。在修订的行动纲领中，社会事务部与健康和社会保障部和冰岛红十字会合作，对以前的计划进行了跟踪，使其向着有益于更多人的方向前进。

财政部

a. 关于新工资制度对两性工资差额的影响的调查

财政部长代表财政部与国家和市政雇员联合会以及大学毕业生联合会的工会签订的大多数集体协议的有效期到 2000 年，在签订这些协议的同时，还有一份宣言，重申政府对消除男女之间只能用性别歧视来解释的工资差额的政策。还指出，新的工资制度为消除这种差额提供了机会。根据该协议，财政部和雷克雅

未克市共同找到了冰岛大学的社会科学研究所，请该研究所调查与性别有关的工资差额。

b. 提高财政部下属各部门领导意识的措施

打算在财政部和它管理的各部门领导之间的会议上，分发提高性别平等意识的材料或作这方面的演讲。另外，计划在纲领执行期间，提高妇女在该部下属各委员会和理事会中的比例。还要强调在该部的人事政策中在一切方面尊重两性平等。

冰岛统计局

a. 所有数据都要按性别分类

与两性平等中心合作，冰岛统计局将监测在按性别对所有官方统计进行分析方面取得的进展，将根据法律规定，不断印发该政策的提示册。

b. 两性地位的统计手册

计划分发关于行动纲领执行期间男女地位概述的统计手册。

健康和社会保障部

a. 妇女健康问题项目委员会

健康和社会保障部长指定了一个妇女健康问题项目委员会。该委员会将对任务和项目的轻重缓急进行排列，制定并实施行动计划。项目委员会的目的是保证保健机构和服务单位关注和强调男女不同的需求和状况。

b. 给准爸爸的指导计划

已经为准爸爸制定了特别的指导计划，这些计划将成为准父母准备工作中的的一部分。同时，还将开展一次活动，使得保健机构的工作人员更加认识到父亲在妇女妊娠期、分娩期和育儿方面能够发挥更积极作用的重要性。

c. 根据男女平等对残疾抚恤金的计算

计划运用性别主流化的方法进行调查，旨在了解在残疾抚恤金的计算方面是否按传统对男女工作进行评估。

d. 反对毒品和烟草消费的特别预防运动

在减少毒品和烟草消费的运动中，将考虑到妇女和女青年可能与男人与男青年的消费不同。计划进行一次实验，旨在专门对女青年进行宣传教育。

e. 男性的冒险行为

大多数受过伤、自杀和成为滥用药品的人是男人和男青年，这是一个主要的健康问题，因此有必要找到此问题的根源。健康和社保部将专门调查社会上在这样行为中起着重要作用而且导致伤害、自杀和吸毒的男性形象。

工商部

a. 新商业发展基金给妇女开办企业的支助

新商业发展基金的作用就是鼓励冰岛商业的成长和发展，该组织的部分角色是为中小型企业提供有力的支持。中小型企业中妇女的人数在不断增加，工商部认为对这一趋势的支持很重要。工商部将敦促基金委员会保证基金在日常活动中为妇女开办企业提供支助，同时保证为这些妇女创造更多的机会。

农业部

a. 农业部门中妇女的社会与经济权利

将对农业和农耕部门中所有权、参与权和义务的有关规定进行审查，如有必要，将提出修正建议，以保证男女地位的平等。

b. 农村地区妇女的就业机会

农业部将采取措施，全面考虑在目前的行动纲领下开展的所有特别项目中农村地区女农民的地位，这些项目对妇女在劳动力市场上的地位，以及她们开办自己的企业和接受继续教育的机会产生了影响。

教育、科学和文化部

a. 促进平等、反对传统分工的工作

教育、科学和文化部将继续把重点放在以下方面：学校一致保证男女儿童的平等权利，给学生传授有关男女地位的知识，反对传统的男女分工。重要的是，教育系统不应该助长男女工资差别，例如让女学生选择特定课程，而男学生选择其他课程。

b. 学校里关于平等问题的教育

将起草一份计划加强学校内平等问题的教育，提高教师和校长的认识，特别强调男女两性的长处和双方的义务与权利，还强调家庭所需材料以及中小学学术和职业教育的信息。因此，要重视教师和校长的培训与指导工作。

c. 特别强调女学生的体育训练

女学生在体育方面的流失率很高。为审查女青年和妇女体育活动政策而指定的委员会，就有关如何提高妇女和女青年参与体育活动人数的问题提交了详细的调查结论和建议。教育、科学和文化部将根据这些建议制定行动纲领。

d. 计算机和信息技术

教育、科学和文化部将继续优先让男女学生获得有关计算机和信息技术的技能，保证各级学校系统中，男女学生均获得相同的材料。

交通和运输部

a. 旅游业中的女雇员

由于旅游业在冰岛的就业方面和总的创收方面都显得越来越重要，所以计划对妇女在旅游业的贡献进行评估。调查的目的是，审查男女在这项日益发展的产业中的参与程度，以便有可能评估变动或特别的支助政策是否会对男女有所帮助，以及评估这些变动或特别的支助政策是如何帮助他们的。

渔业部

a. 渔业部门的妇女和商业经营

将对妇女是否在渔业部门建立了自己的独立雇主地位进行调查，如果已经建立，则表现在哪些领域？要特别关注妇女如何获得赠款和贷款。如果该调查发现妇女在这个领域有特别的机会，那么就要为她们提供特别的支助。同样，如果调查发现存在性别歧视，则要采取特别措施。

b. 海员及其家属的特殊地位

将对海员长期出海而不能与家人在一起的情况进行调查，该项调查将以已经开展的初步调查为基础。

计划于 2004 年春天，就有关 2002-2003 年行动纲领的成果以及该纲领中的单个项目状况向议会提交一份报告。届时，2004-2007 年的新行动纲领将一并提交。

为促进男女平等与其他国家的合作

正如早些时候的一些报告所提到的，冰岛参加了斯堪的纳维亚部长理事会的男女平等合作方案。该方案以 2001-2005 年的斯堪的纳维亚计划为基础。方案的总体目标如下：

- 必须在欧洲和国际合作中拓宽斯堪的纳维亚的眼界，提高斯堪的纳维亚地区的地位。

- 合作必须促进和加强斯堪的纳维亚各国在男女平等方面的努力。
- 男女平等的观点必须融入社会的各个领域，包括斯堪的纳维亚部长理事会的各种活动。

1999 年 3 月在雷克雅未克举行了一次斯堪的纳维亚男女平等会议，该会议的目标是讨论斯堪的纳维亚国家就业服务机构提供的咨询中男女平等问题。斯堪的纳维亚部长理事会为该次会议提供了资金，会议由劳工联合会主办。与会者分析了性别考虑对咨询、就业提供和解决方案的影响，确定如何把性别变成咨询和就业提供中尽可能中性的因素，以及如何与劳动力市场开展对话，以打破男女分开的劳动力市场，引起雇佣部门对男女混合的工作场所的优势的关注。与会者还关注这些目标是否可以通过性别主流化或其他方式得以最完美的实现。该次会议的结果和结论已经被劳工联合会使用，旨在促进和实施一种基于性别主流化的方法。

财政部长和两性平等中心与其它斯堪的纳维亚国家合作，正共同开展斯堪的纳维亚部长理事会的一个项目，该项目是关于斯堪的纳维亚经济政策的性别和平等观点的。将为性别预算寻找新的方法和手段。

雷克雅未克和阿库雷里市政府参加了于 2000 年结束的斯堪的纳维亚主流化项目。这两个城市都把重点放在青年人文体部门的主流化问题上。初步的结论是，各级雇员和公司经理以及男女青年本身都比以前更加意识到，也更加关心男女平等问题（另见第 12 条下的讨论）。其他城市已经开始“拷贝”该项目，有一个城市还扩大了该项目的范围，以包括老年人的娱乐和社会服务问题。

冰岛政府还积极参与《欧洲经济区协定》框架下的欧盟合作以及联合国组织的国际合作。冰岛于 2003 年春天当选为联合国妇女委员会成员，将于 2004 年 3 月正式任职，任期四年。

第 4 条

新的《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：

- Auður 项目（2000–2002 年）：该项目旨在通过增加妇女创办企业的机会，更好地利用妇女资源，以此来推动冰岛的经济。项目开展时间

不长，但是，已经产生了 217 个新工作机会，1 000 多名妇女和女青年积极参加了该项目。

- **企业妇女联合会**：参见第 3 条下的答复。
- **妇女贷款担保基金**：自 1998 年以来支助的项目之一，这是为妇女提供的一个特别贷款担保基金。开始创办时试验期为三年，意在通过为贷款提供担保支助新企业中的妇女和支助她们参与到企业界；根据该基金的规则，这些担保可用作担保品。2000 年试验期结束时对基金的运作和结果进行了审查，决定该基金继续运作。

审查结果如下：

1. 基金在其运作的三年期间批准为 28 个项目提供担保，大部分项目都是创新企业，对农村地区的企业和就业部门起着重要作用。这些新企业许多都属于服装和纺织业，另外一些则属于其他行业以及商业和服务业。
 2. 基金的存在对其提供担保的项目至关重要，如果没有基金，这些企业几乎都开办不起来。大多数情况下，提供担保的贷款达到该项目总投资的一半或一半以上。
 3. 就妇女开办企业的总体情况来看，贷款担保基金活动的范围还不算广：如今，冰岛大约有 5 000 家公司为妇女所拥有或领导。根据基金的规定，项目必须由妇女管理，这些项目必须有创新的地方，而且与同领域的其他类似企业不构成竞争。
 4. 基金的财政状况不错。大约在该基金中投入了 3 000 万冰岛克朗，它担保的贷款大都及时偿还。到目前为止，还没出现要求基金担保偿还贷款的现象。获得基金担保的企业一般规模小，每个工作场所平均有 2 个全职岗位，但雇佣了 2.4 个雇员；40% 的企业，只有一个雇员。基金为那些有 40 多个全职岗位，雇佣了 50 多个雇员的企业提供贷款担保。另外，有三个企业雇佣了 15-20 人来具体项目或做兼职，这些人在自己家里工作即可。在采访中，60% 的贷款人表示该基金是很好的激励办法，但应该为更多的妇女提供帮助；还有 10% 的人表示怀疑如果没有基金的担保，她们自己的项目能否付诸实施。
- **给予妇女企业活动的特权**：参见第 11 条 a-c 项下的答复。
 - **企业家和中小型企业服务中心**：该中心特别强调其通过为开办公司提供帮助而对开办企业的妇女提供服务，已经从事企业的妇女也可以为公司未来的发展而从该组织获得帮助。

第 5 条

冰岛政府的目标是，不论男女，所有的个人均有平等的机会受益于自己的努力，开发自己的潜能。为实现该目标，已经采取措施使男女能把家庭生活同事业有机地结合起来，以此来推动男女在社会决策和政策制定中具有均等的影响力。

第 95/2000 号《产假、陪产假以及育儿假法》

一部新的《产假/陪产假以及育儿假法》，即第 95/2000 号法，于 2000 年生效，这是旧制度的一项根本改革。该法的主要目的是，创造条件，使男女都能平等参与家庭之外的有偿就业和其他工作，保证父母双方与子女在一起的时间。该法旨在让在外工作的父母（父母双方）更容易兼顾事业需求和家庭需求。另一个目的是促使父母双方共同承担家长责任，促进劳动力市场的男女平等（另见第 11 条下的讨论）。

冰岛国立大学医院的产科病房新区已于 2000 年秋开放。该区名叫“爱巢”，每个产妇都有单独的房间，里面拥有可供父母双方使用的齐备设施。提供指导和产前准备工作，目的是让父亲能于孩子出生时在场，保证母亲顺利分娩。目前的行动纲领的任务之一就是为准爸爸发放特别的准备材料，还计划开展一项特别的活动，以保证保健服务机构的工作人员认识到父亲积极参与产前护理、分娩和产后婴儿护理的重要性。

第 96/2000 号《两性平等法》

第 96/2000 号《两性平等法》包括一项调和家庭与职业义务的特别规定，另外一项规定是，拥有 25 名以上雇员的机构和企业要制定有关雇佣政策中男女平等问题的内部计划或特别规定；这些规定旨在满足妇女日益增长的要求，即被承认是工作力量中完全有效的成员，它们还旨在使男性在家庭中扮演更重要的角色。雇主制定的措施要有提高工作时间灵活性的目的，主要是为了考虑到雇员的职业和家庭义务的需要，包括便于他们休完产假/陪产假或育儿假后回到工作岗位的措施。

有关家庭生活和工作之间调和（取得平衡）的一个主要项目是雷克雅未克市政当局、冰岛民意调查局和雷克雅未克私人 and 国有部门的 35 家公司合作的项目，该项目于 2000—2001 年间实施，在社会上引起了更多关于灵活工作时间重要性的讨论，灵活的工作时间能使男女雇员兼顾家庭生活和工作。该项目一直在进行，有自己的网址（www.hgj.is）。

冰岛政府的上一份报告提及了在政府各部门职员中间实施灵活工作时间的计划，该项目产生了很好的效果，因此决定在规划雇员的工作时间时继续保持其灵活性。

第 27/2000 号《禁止因承担家庭责任而裁员法》

第 27/2000 号《禁止因家庭问题而裁员法》于 2000 年春天生效。根据该法，不得仅仅因为一个人承担家庭责任而将其解雇。

必须满足三个主要条件，方能证明雇员负有家庭责任。第一，这些责任必须是对雇员自己的子女、配偶或近亲负有的责任。第二，所涉及之人必须住在雇员家中。第三，所涉及之人因生病、残疾或类似情况必须由雇员本人照顾或监护。必须满足所有三个条件，方可认为雇员对有关个人负有该法所说的责任。该法实际上是以国际劳工组织《负有家庭责任工人公约》（第 156 号）为基础的。

特别措施

为支持在劳动力市场处于领导地位的妇女而制定了特别措施。2000 年 4 月，冰岛各界签署了一份两年的协议，目的是加强妇女在冰岛劳动力市场上的作用，特别强调妇女的领导作用。该示范性计划旨在使越来越多的妇女参与到经济生活的领导层，鼓励妇女选择高等教育中以男性为主导的学科领域，特别是信息和通信技术以及工程学领域（见第 10 条 c 项下的进一步讨论）。

教育计划

于 2000 年生效的学校新政策中，一个主要因素或支柱就是“生活技能”的概念。“生活技能”课被描述为一门独立的学科，在新的课程表中，该课程要在 4—10 年级中每周至少开一课时。这些技能通过加深学生对社会、社会的文化根基、就业和生产情况、文化、自然、家庭责任、经济责任、个人责任和权利的了解，使学生更好地适应民主社会的生活和工作。自信、决心和独立决策的能力以及对新情况快速而敏感地作出反应的能力使他们更好地适应现在和将来。对价值观批评式的思考、正确的判断和评估，加上忍耐力，为成功打下基础。学校有义务使学生充满抱负，树立正面的自我形象。这样，他们就会成为更有素质的个人。学生必须会表达自己的观点，不惧怕变化，能去冒险，对自己的行为负责。要培养学生欣赏文化和艺术的能力，使他们在该领域作出自己的贡献。

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；在这一方面，冰岛已经批准了《儿童权利公约》关于买卖儿童、儿童卖淫和儿童色情制品的任择议定书，签署了《打击跨国有组织犯罪公约》及其《关于防止、禁止和惩治贩运人口议定书》，而且正在准备正式批准它们。2003 年 3 月，议会通过了一项修正《刑法》的新法。根据该法，贩运人口可处以长达 8 年的监禁，相关规定如下：

“贩卖人口若以利用一个人的性别，强迫他人劳动或割去器官为目的犯下以下罪行，则可处以长达 8 年的监禁：

1. 招募、运送、藏匿或接收任何正在或曾经遭到根据第 225 条可处以刑罚的非法监禁的人，或根据第 226 条可处以刑罚的剥夺自由的人，或根据第 233 条可处以刑罚的威胁的人，或通过唤起、强化或利用错误概念或通过其他不当手段而非法欺骗的人；
2. 招募、运送、藏匿或接收不满 18 岁青少年，或提供金钱或其他好处，以获得负责该青少年的人的同意。

同样的惩罚也适用于第一款第 2 项规定的接受金钱或其他好处的人。

冰岛曾是一个从欧洲贩运人口到美国的中转国，第一项有关贩运人口的判决是在 2003 年 6 月作出的，案件号为 735/2003，是在雷克雅未克区法院审理的。在该案件中，一位男性为营利，有系统地协助外国公民进入冰岛或其他国家，他曾帮助 4 名中国人（两男和两女）从中国去美国。该案件中没有说明，这些人到达美国后的前景怎样。

每年有很多外国妇女来到冰岛在夜总会作脱衣舞女。司法部长授权进行的一项调查证明，雷克雅未克的脱衣舞夜总会与卖淫之间存在着联系，因此人们开始意识到形势的严峻性。已经确认一些跳脱衣舞的外国妇女被迫卖淫。该信息对于以后打击在冰岛贩卖妇女的工作非常重要。必须利用一切手段压制这一趋势，旨在向人们宣传并提高公众的知识和认识的宣传活动的宣传具有十分重要的意义。在这方面，冰岛警察部队与斯堪的纳维亚和波罗的海国家的同行正在共同努力。

政府禁止贩运人口的一项重要行动就是修正第 133/1994 号《外国公民工作权利法》，主要是为了使来自非欧洲经济区国家、在冰岛当脱衣舞女的外国妇女必须申请工作许可证。2000 年前，这些舞女被称为艺术家，如果她们在冰岛的逗留期不超过 4 个星期，则无须特别工作许可证。2000-2002 年间，向脱衣舞女发放了 382 张工作许可证，其中有 70 位舞女的许可得到了延期。这些妇女来自 21 个国家，大多数来自匈牙利（93 人）、爱沙尼亚（81 人）、捷克共和国（71 人）和拉脱维亚（40 人）。其他来源国还包括巴西（16 人）、斯洛伐克（16 人）、加拿大（11 人）和俄罗斯（11 人）。应该声明，冰岛政府还没有那些来自欧洲经济区内国家舞女的人数信息，因为她们在冰岛工作无需特别的工作许可证。

冰岛政府参加了斯堪的纳维亚-波罗的海打击贩运妇女运动。2002 年 1 月 16 日，斯堪的纳维亚部长理事会两性平等执行委员会通过了一项决议，制定了该运动的目标。委员会决定该运动应该致力于“提高公众的知识和意识，就贩运妇女问题展开讨论。”

该运动是由斯堪的纳维亚-波罗的海打击贩运妇女工作组计划并实施的。工作组决定用《联合国打击跨国组织犯罪公约关于防止、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》及其有关贩运的定义作为该运动和国内运动的参照标准。

该运动的主要目的是使贩运妇女问题成为公众关注的问题，特别是有关性服务的买方或潜在买方的问题。还有一个目的是向申请工作许可证来冰岛作“舞女”的妇女说明她们的合法权利。该运动结束时召开了一次会议，会上美国和瑞典政府的代表都作了发言。社会事务部长和司法部长向大会致词，这两位部长一直在负责该运动。冰岛的一份日报出版和发行了有关该运动的一份 12 页的特别增刊。

政府和一些市政当局采取了严厉的措施，防止他们认为可能会鼓励贩运的非法活动，2003 年 2 月在这方面取得了胜利，当时在第 542/2002 号案件中，冰岛最高法院维持了首都市政当局的一项裁决，即禁止在脱衣舞夜总会私下跳“膝舞”。虽然法律允许脱衣舞，但最高法院认为应该对活动制定一般限制条件，以保证行为得体 and 公共秩序。最高法院认为，第 36/1988 号《警察规章法》的第 3 条明确授权在《警察规章法》中订立这些规定，保证这些规定得以遵守以及保证饭店中不出现犯罪活动是警察的责任。最高法院注意到，在饭店的隐蔽处举行过秘密的脱衣舞表演，这种情况下，无法进行监测。最高法院裁定，对警察规章法所提出的修正案并不是禁止脱衣舞，而只是规定，禁止表演者将自己与观众隔离或在表演中在观众中间行走。最高法院指出，该一般规定是依照第 36/1988 号法制定的，它使当局能对脱衣舞的表演进行监测，从而保证人们遵守公共秩序，保持行为得体，保证夜总会不会出现犯罪现象。于是，最高法院得出结论说，原告经营夜总会的营业执照并不是授权他在饭店的隐蔽处举办膝舞表演，也不是允许表演者在观众中间走动。在最高法院看来，原告经营的这些活动不能被视为应该得到《宪法》第 75 条保护的职业活动，因此，免去了原告对冰岛政府和雷克雅未克市提出的要求。其他地方政府也效仿了雷克雅未克，禁止在辖区内的夜总会表演膝舞。

冰岛政府打算继续开展打击贩运人口的运动，继续参与实施解决这类严重问题的国际措施。

卖淫

在上述为司法部长所做的调查中，对首都地区出现卖淫的可能性进行了调查研究，确实发现存在卖淫活动以及这方面的社会环境。这还证明了这样一个事实，即卖淫在冰岛吸毒的青年人中间以“为生存而卖淫”的形式存在，与上述脱衣舞夜总会有联系。

2002 年 2 月制定了《刑法》修正案，规定购买 18 岁以下儿童的卖淫服务是非法的。

司法部长指定了一个委员会，以提出解决色情、卖淫、贩运人口问题的措施和可能的《刑法》修正案。该委员会于 2002 年 6 月完成了工作，提出的建议正由司法部进行审查。

对妇女的暴力

根据挪威向消除对妇女歧视委员会提交的第六次报告和瑞典提交的第五次报告，已决定在第 6 条下报告对妇女的暴力问题，而在冰岛的上一份报告中是在第 12 条下报告的该问题。

正如冰岛的第三次和第四次合并定期报告中所述，司法部长在对妇女的暴力的原因、程度和特点进行了调查和讨论后，指定了三个委员会。第一个委员会研究是否有必要修订冰岛法律以反对家庭暴力，如何加强致力于反对家庭暴力的预防措施和措施的非政府组织的活动，提供关于预防措施和措施的建议以帮助家庭暴力的受害者和施暴者，研究谁该提供这样的辅助措施。要求第二个委员会研究司法系统内这些问题的处理，向司法部长提供这方面必要改革的建议，若有必要，包括《刑法》修正案和《刑事诉讼法》修正案的提议。第三个委员会关注调查中的程序和警方的行动程序。该委员会要向部长提交有关必要改革的建议，若有必要，包括《刑法》修正案和《刑事诉讼法》修正案的提议。

三个委员会的主要建议是，有必要修订有关限制行动令、证人保护和受害者有权获得法律顾问的法律。认识到警方和法院可以利用现有的法定补救方法防止进一步的暴力，保护受害者。这样，冰岛政府已经致力于制定针对暴力情况的有效补救方法，防止暴力再次发生。

受害者保护

第 19/1991 号《刑事诉讼法》第七节已经第 36/1999 号法和第 94/2000 号法修订，该节以及第 19/1940 号《刑法》载有关于保护性虐待和身体虐待受害者的特别规定。

首先，警方必须就法律规定的权利向受害人提供指导，并通知受害人是否已经提起诉讼或是否已经终止调查。

第二，在性犯罪案件中，如果受害人愿意，他或她有权获得法律顾问的帮助。如果犯罪中牵涉到暴力或者牵涉到限制人身自由，如果受害人的身心受到严重损害或者干扰，且警方认为特别需要这样一名法律顾问，则警方有义务为受害人指定一名法律顾问。调查开始时，警方还必须为 18 岁以下的受害者指定一名法律顾问。法律顾问的作用是在调查中维护受害人的权益，为他或她提供帮助，包括提出私法索赔。在案件调查的各个阶段，录取受害人的陈述时，法律顾问有权在场。法律顾问还有权参加该案的所有庭审，并在法庭上进行一定程度的陈述，有权取证。顾问费用由国库支付。受害人还有权自费聘请一名律师，在案件中保护他或她的利益，并充当辩护人。根据情况，该辩护人享有与法律顾问同样的权利和义务。

第三，法官可斟酌决定或应受害人或原告的请求，下令不执行冰岛法律有关公开审理的一般原则，决定进行电视审理。在此情况下，如果法官认为被告方的出现会使有关人员感到窘迫或为难，或者影响有关人员的证词，则在向受害人或证人取证时，被告方无权进入法庭或其他审理场所。此外，在电视审理时发生的事情，未经法官的许可，不得泄露。如果陈述材料会使受害人感到非常痛苦和不适，则法官可以禁止对其他案件的公开报道。这特别适用于性犯罪和涉及家庭暴力的案件。最后，法庭笔录中所有涉及个人权益应予保密的部分都必须删除。

第四，根据第 94/2000 号法对《刑事诉讼法》的修订，法院可要求警方强制执行限制行动令，包括禁止某人前往特定地点或进入特定区域，或者以任何其他方式跟踪、访问或联系受到限制行动令保护的人。为强制执行此限制行动令，必须有理由相信有关人员会实施犯罪或者以其他方式妨碍另一方。此修正案的目的是保护受害人并防止再发生暴力和虐待。一般说来，只有警方才能请求法院下达限制行动令；这一般是根据需要提供保护的人提出的要求而进行的，但是警方也可以主动申请限制行动令。根据《刑法》的规定，违反限制行动令会被处以罚款或长达一年的监禁，在多次或暴力违反限制行动令的情况下，可处以最多长达两年的监禁。

第五，已经规定当指控涉及到家庭暴力或性犯罪，并且要求受害人提供有关犯罪的证词时，须为证人提供特别的保护。为向证人提供更好的保护，《刑法》中就惩罚因证人提供证词而引起的特定犯罪做出了规定。该条规定所适用的犯罪包括《刑法》第 225 条规定的人身攻击和胁迫以及《刑法》第 233 条规定的威胁，但适用的最高刑罚要高于通常适用于此类犯罪的刑罚。此规定不仅适用于对证人本人的犯罪，而且还适用于对证人的亲属或与证人有关的其他人员的犯罪。目的是要防止给证人造成压力或者因证人作证而遭受报复。

家庭暴力

决定使用冰岛国立大学医院内的急救设备来救助性攻击的受害者并治疗家庭暴力的受害者。医护人员将为受害人提供特别服务，心理学家或社会工作者将向受害人提供建议和法律帮助，以使它们寻求对自己权利的补偿并与警察和法官保持联系。

妇女庇护所（Kvennaathvarf）管理机构的目标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 1997—2002 年期间庇护所接待情况的调查。

表 1

1997-2002 年期间妇女庇护所的接待情况

年份	2002	2001	2000	1999	1998	1997
接待总人数	435	503	347	298	400	395
求访	380	406	252	181	286	277
居留期	55	97	95	117	114	118
儿童人数	41	74	61	80	98	113
拨打紧急电话的人数	1 614	1 880	1 635	1 794	2 500	2 274

2001 年到 2002 年，妇女庇护所接待的人数下降了 14%。2002 年新接待的人员占总人数的 44%，比 2001 年高出 11%。必须注意，庇护所接待的总人数并不是被准许在此居留的妇女人数：“接待”一词在此是指登记数量，无论其目的是求访还是居留。因此，同一妇女的求访次数可能不止一次，每次都会被单独记录。2002 年所记录的 435 次接待涉及到约 250 名妇女。

呆在庇护所的妇女得到不同类型的支助，使她们能够自助；个人咨询求访占了这种支助的主要部分。这些都不是治疗活动，而是支助活动。为她们提供的各种行动方案要对她们进行考核，每一位妇女离开庇护所时，都被邀请来参加一次面谈活动。呆在庇护所的平均长度越来越短：1993 年为 18 天，1999 年为 11 天，2002 年只有 8 天。庇护所的工作人员报告说，越来越多的妇女选择寻找解决家庭暴力问题的策略，而不是呆在庇护所，这是可以理解的，因为搬到底护所和住在陌生的房子里对妇女和她们的孩子来说是一次巨大的变动。但是，在很多情况下，庇护所起着安全避难所的作用，在这里，她们可以积聚力量，决定她们要选择的道路。

警察培训

处理家庭暴力和性暴力案件是警官在警察培训学院一般训练项目中的一部分。可以这样设想，只有一小部分家庭暴力犯罪会向警方报案，而且通常在受害者受到伤害时才会报案。当警察进入住宅时，对案件事实进行正确的调查并能意识到犯罪已经发生以及情况是否危险，这些都极为重要。根据请求，警方帮助家庭暴力受害者寻求医疗救助。警方还帮助那些要离家前往其他地方，如去朋友、亲戚那儿或去妇女庇护所的受害者。

性犯罪

1997-2002 年期间，大约 1300 名妇女求助于性虐待犯罪中心 Stíganmót；2002 年的人数为 440 人，其中 255 人首次向该中心求访，与上一年度相比增加了约 30

人，或 13.3%；自 1999 年以来，数字一直在上升，而在 1999 年以前的五年中，数字一直在下降。这种变化的确切原因不明。一种解释认为，该中心建立早期之所以有大量人员与之联系，可能是由对性虐待受害者的支助需求累积造成的，因为在该中心成立前几乎没有什么途径可供受害人选择。近年来，有关性虐待问题的公开讨论已经越来越多，也许这可以对第一次前来中心的人数有所增加作出解释：受害人现在可能发现更容易谈论他们的经历并寻求帮助。表 2 列出了各年度求助于 Stíganmót 的人数：

表 2

1997—2002 年求助于 Stíganmót 中心的人数

年份	1997	1998	1999	2000	2001	2002
人数	215	178	213	214	225	255

个人求助于 Stíganmót 的原因很多：强奸、卖淫、乱伦及其后果以及性骚扰。2002 年，求助于中心的人员中，115 人与强奸及其后果有关，147 人与乱伦及其后果有关。6 名求助于中心的人员与卖淫有关，18 人与性骚扰有关。

应该指出，求助于 Stíganmót 的人员中，24 名与强奸有关的人员作为受害者前往急救中心。1997-2002 年期间，大约 664 人，其中 96% 为妇女，前往急救中心；1997 年为 107 人，1998 年为 102 人，1999 年为 103 人，2000 年为 97 人，2001 年为 136 人，2002 年为 119 人。

1998 年，冰岛有 39 起触犯《刑法》第 194-199 条的性犯罪案件在接受调查。其中起诉 13 起，7 起案件中的被告被认定有罪。1999 年，此类案件有 26 起；起诉 7 起，对其中的 4 起案件作出了判决；2000 年，此类案件有 36 起，起诉 10 起，对其中的 8 起案件作出了判决；2001 年有 32 起此类案件，起诉 11 起。

近几年，冰岛出现了一些有关判决的公开讨论，普遍认为处罚太轻，特别是对涉及性犯罪、暴力和毒品犯罪的案件处罚太轻。冰岛在这方面的政策是，《刑法》中已经规定了处罚的特定框架，法院在评估每个单独案件的情况并相应决定处罚时有一定的回旋余地。《刑法》第 34 条规定，可以判处终身监禁，也可以判处 30 天以上、16 年以下的监禁。后面接着是各类犯罪的单独框架。《冰岛刑法》中强制性最低判决很少：强奸是规定了强制性最低判决的为数不多的犯罪之一。因此，强奸案中的判决范围是从最少 1 年到最高 16 年的监禁。强奸罪的平均判决为 18 到 24 个月的监禁。根据最高法院的一项研究，1977 年到 1996 年间，涉及强奸的案件中，最长的判决为 4 年。近几年来，对强奸的处罚力度稍有加强。值得一提的是，2001 年 12 月第 290/2001 号案件的判决中，最高法院对一起暴力强奸案作出了四年半监禁的判决。通常，冰岛人信任司法系统，此外，政府和其他机构尊重法院的独立性被看得很重要。如果处罚突然加强，也会被看作违背了

普遍意义上的公正和法律规定下的待遇平等原则；必须通过司法实践的发展逐步实现这一点。

作为资料，应该说明，检察长始终呼吁对强奸案实行比法院的实际判决更为严厉的处罚。如果检察长不同意地方法院的判决，可以向最高法院上诉。

对妇女的暴力委员会

2003 年 1 月，社会事务部长任命了一个防止对妇女的暴力措施委员会。司法部、社会事务部、教育、文化和科学部、健康和和社会保障部以及地方政府联盟都是该委员会的成员。该委员会任期四年，任务是协调各部门为防止对妇女的暴力而采取的行动。委员会将就该领域内已经采取的行动和进一步改革的建议进行调查。委员会还组织旨在使公众了解对妇女的暴力的宣传和行动方案。委员会将高度重视与非政府组织就有关事宜密切合作。

暴力的受害儿童

如果性犯罪触犯了第 19/1940 号《刑法》第二十二节，且调查开始时受害人的年龄不满 18 岁，则按照《刑事诉讼法》第 74a 条的规定，警方必须请求法官的帮助，法官安排录取受害人的陈述。

已采取特别措施录取暴力犯罪受害儿童的陈述，受害儿童往往是女孩。1998 年，一个特别的儿童中心成立，该中心由社会事务部领导。设立该中心的最大好处在于，儿童只需前往一处即可进行陈述、得到医疗检查并接受随后的治疗。此外，雷克雅未克地区法院还备有特殊设施，以便对孩子进行询问并录取他们的陈述。这些设施远比正式的法庭更适于录取儿童的陈述。儿童中心还提供大量与调查和录取儿童陈述有关的服务，包括在案件初期阶段提供咨询，例如涉及到儿童的性犯罪、录取陈述、医疗检查等。这些服务由相关领域的专家提供。

第 63/1998 号法令修改了《刑法》中适用于对儿童的性犯罪的时效（刑事责任的有效期）法规。此修正案规定，如果犯罪针对的是儿童，只有当该儿童的年龄达到 14 岁时才开始计算时效期。该修正案的理论基础是，如果不这样规定，则存在着当该儿童达到可以意识到其所经历的是犯罪的年龄时，却无法起诉该罪行。还应考虑到，受害儿童往往与罪犯之间存在着某种特殊的联系或关系，使他们实际上不可能提出起诉。在确定作为基数的参考时间时，尝试在这些考虑与法定时效所依据的法律论据之间寻求一种可以接受的平衡。包括被告因很久没有对他或她起诉而得到的好处，而且如果起诉推迟得太晚，往往也很难进行调查和取证。

第 40/2003 号法对《刑法》进行了修正，在乱伦案中，如果受害儿童的年龄低于 18 岁，则判决框架增至 8 年；如果受害儿童年龄低于 16 岁，则增至 12 年。这意味着最高刑罚增加了两年。这一变化反映了近年来儿童遭受多少性虐待的事

实。后果的持续时间可能会非常长，甚至是永久性的。尽管没有单独解释，但是在过去的 10-15 年间，法院受理的此类案件的数量仍然有显著的增加。这也许是因为这些犯罪正变得日益普遍，但也许是因为这些案件没有在更早的时期报案。但是，涉及儿童的性犯罪显然被长期隐瞒了，而这种沉默现在被打破了。人们认为，此类犯罪的严重性应根据其后果来评估。特别指出的是，在儿童受害者和犯罪人之间存在着巨大的年龄差距，使犯罪人很容易骗取儿童的信任。可以预期，随着该法律修正案的通过，对此类犯罪的刑罚会变得更加严厉。

第二部分

第 7 条

(a) 项

议会和地方政府中的妇女代表

冰岛的第三次和第四次定期报告中包括了一项对妇女和政治历史的综合调查。1998 年 9 月，社会事务部长任命了一个委员会以促进妇女参政（另见第 3 条下的讨论）。该委员会包括 1998 年 Althingi（议会）中的各政党以及妇女权利联合会和男女平等理事会的代表。2003 年初，该委员会提交了它的报告。该委员会的首要任务是在 1999 年选举中增加妇女在议会中的人数。为开始其工作，委员会请市场研究公司 Gallup 以三个妇女参政问题为基础进行调查。调查对国家人口登记局所登记的本国居民进行随机抽样，回答率为 72.7%。结果为，大部分（79.7%）人认为妇女在政治中的作用应得到加强；只有 3.5% 的人反对加强妇女在政治上的地位。妇女对此的支持率超过了男子：83% 的妇女表示支持，男子表示支持的比例为 75%。在工作中，该委员会优先向政党中的妇女运动征求意见，并在 1999 年大选前与她们举行了几次会议。该委员会还展开了特别的广告宣传，引起了人们极大的关注。在宣传中，各政党领袖联合展示男女在许多方面是不同的，不能完全互相取代。这一宣传的目的是为了影响政治领袖，促使人们关注候选人在选举单上的排列方式，并激发媒体和普通公众对此的讨论，促使人们思考为什么政治中需要更多的女性参与。该委员会还寻求与媒体进行合作，与冰岛主要媒体的编辑、新闻编辑和策划人举行会议。1999 年选举之后，议会成员中的 35% 是妇女。

1999 年选举之后，该委员会继续开展工作，将其注意力转向 2002 年春季举行的下一届地方政府选举。该委员会在全国各地举办名为《支持妇女从政——社会事务、演讲、文章和媒体》的课程。该委员会还组织出版了有关妇女和媒体的宣传材料，其目的是促使媒体尽可能给予妇女和男子同样的机会在媒体中表达自己。委员会成员还参加了在冰岛和国外举办的各种会议，并在冰岛选民中举行公开会议。

2002 年地方选举中，选举名单上候选人的男女比例为：男子 59%，妇女 41%。（与此相对照，1998 年选举中的相应数字为男子 62%，妇女 38%。）2002 年选举中，80% 的男性候选人进入了选举名单，女性候选人为 20%；选举名单上第二个名字中，58% 为男性的名字，42% 为女性的名字。

与 1998 年选举后的情况相比，妇女在市政议会和各部门中的人数略有增加，从 28% 增加到 31%。在 10 个市的地方政府中，妇女现在占据了多数。但是，在九个地方政府中，还没有妇女代表；与此相对照，1998 年选举后有 15 个地方政

府，1994 年选举后有 32 个地方政府中没有妇女代表。大雷克雅未克地区的妇女比例最高，妇女代表的比例为 44%，男子代表比例为 56%。

长期以来，冰岛的选举投票率一直较高。1999 年的选举中，总投票率为 84.1%；妇女的投票率为 84.4%，男子为 83.8%。

上次报告中曾说明，妇女联盟（Kvennalistinn）在增加议会女性候选人的方面发挥了重要作用。在冰岛的政治生活中，妇女联盟已不再是一个独立实体。1999 年，国家政治中发生了一些重要的变化，三个前政党，即社会民主党、人民联盟和妇女联盟联合建了两个政党，即联盟和左翼绿色运动。

在其就政府上一次报告而向政府提出的补充问题中，消除对妇女歧视委员会提出了有关妇女联盟的问题。委员会询问在议会和/或市政选举中，妇女组织赢得了多少席位，妇女组织的议程有哪些是有关妇女事务的以及它为议会带来了多少倡议。1982 年的第一次市政选举中，妇女联盟在阿库雷里赢得了两个席位，在雷克雅未克也赢得了两个席位。在随后的选举中，妇女联盟的妇女在全国大部分地区与其他人进行了联合。在第一次全国选举中，妇女联盟赢得了三个席位，四年之后，这一数字上升为六，但是 1995 年，它只有三个代表入选议会。妇女联盟在议会中始终居于反对派的地位，但是在几个市政当局中，占据了部分优势。

妇女联盟对冰岛政治和男女平等的影响逐渐变得无可争议。它为其他政党内的妇女扫清了道路，也曾使议案在议会成功通过。其中一项是关于在冰岛设立调查强奸问题的工作委员会的议案，其结果是在雷克雅未克和阿库雷里的主要医院建立了针对强奸案受害者的急救部门。毫无疑问，该政党的存在使现在有更多的妇女参与政治生活。因此，妇女事务进入了政治辩论的主流，所有各主要政党都至少有一名妇女居于重要的领导岗位。

(b) 项和 (c) 项

妇女参与公共决策

在 2003 年选举之前，冰岛政府由九名男子和三名妇女组成。2002 年，各部委担任常任秘书的妇女比例为 15.4%。2002 年中期，在各政府部门主任中妇女的比例为 18.7%，高于 2001 年 14.4%。担任部长级官员的妇女比例为 26.3%。

过去 10 年间，公共委员会和部门中妇女的比例稳步增加。2000 年，公共委员会中的妇女比例为 26.5%，从健康和社会保障部的 38.9% 和社会事务部的 37% 到农业部的 10.1% 不等。2002 年，公共委员会和部门中的妇女比例为 30%；在这方面，卫生部的妇女比例最高，达 42%，而农业部和外交部的妇女比例仅为 14%。

表 3

2002 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	62%	38%
司法和宗教事务部	65%	35%
社会事务部	60%	40%
财政部	77%	23%
冰岛统计局	67%	33%
健康和社会保障部	58%	42%
工商部	80%	20%
农业部	86%	14%
教育、科学和文化部	66%	34%
交通部	90%	10%
渔业部	84%	16%
环境部	74%	26%
外交部	86%	14%
合计	70%	30%

1998 年的政府行动纲领中没有男女的数额限制。只在一份综述中提到，各部的目标是努力使各公共委员会和部门中的男女代表比例相同。根据第 96/2000 号《两性平等法》第 20 条的规定，只要可能，就应努力保证男女在政府和地方当局的委员会、部门和理事会中的比例大致相当。每次相关的委员会、部门和理事会进行任命时，都要考虑到这一点。在政府 2002—2003 年度的行动纲领中，相应比例还没有达到 40/60% 的部现在以此为目标。

2002 年 5 月的地方政府选举后，19% 的市政执行主任以及 22% 的市议会领导是妇女。

2003 年 1 月，男女法官的比例为，在总计 38 名地区法院法官中，男法官为 29 名，女法官为 9 名。助理法官的总数为 12，其中 5 名女性，7 名男性。最高法院共有 9 名法官，其中 2 名女法官，7 名男法官。

总理任命了一个委员会，以检查公共决策中的男女平等问题，该委员会于2001年初开始工作。该委员会发现，公共决策工作中开始越来越多地考虑男女平等问题，尽管有些例子证明还没有给予这种因素以足够的重视。按照该委员会的观点，对男女平等和“主流”的方法的知识是公共决策过程中所缺乏的众多因素之一。委员会强调对以各种形式参与决策的中央和地方公务员进行有关男女平等和主流化的进一步教育并提高其认识非常重要。此外，委员会还意识到各部的男女平等协调员在确保公共决策过程中实行男女平等发挥了积极作用。（另见第3条下的讨论。）

男女平等委员会和男女平等官员在最大的地方政府区域内非常活跃。在一些其他地区也建立了特别男女平等委员会；在较小的地方政府区域，委托社会事务委员会完成男女平等领域的工作。

委员会关于妇女经济权力的提案，请进一步参考第3条下的讨论。

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小，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

在外交界男女晋级的正式机会应是平等的。但是，1980年之前，冰岛外交界中担任高级职务的妇女人数有限，这是因为没有多少妇女提出申请。还应考虑到，人员在担任高级职位之前通常要在本领域工作一段时间。

表4

2002年冰岛外交界的妇女和男子

职务	女	男	共计	女 %	男 %
大使	1	29	30	3.3	96.7
公使衔参赞	4	19	23	17.4	82.6
参赞	8	14	22	36.4	63.6
一等秘书	6	5	11	54.5	45.5
随员	14	0	14	100	0

近些年来，为促进妇女进入外交界做出了特别的努力。1998—1999 年，外交部要求具有大学文化程度的新职位中，50%由招聘的妇女担任。

1998 年以来，外交部已经派遣 55 名（34 名男子和 21 名妇女）维和人员代表国际组织在巴尔干地区开展工作。小组中的主要成员是警官；绝大部分是男子，因为冰岛警察部队中妇女所占的比重很低。不过，在宣布这些职位时，鼓励妇女申请。2001 年，有 23 名冰岛维和人员在海外工作，其中有 7 名妇女。在特别发展项目中，例如在科索沃和非洲的特别发展项目中，该部想方设法为特遣部队招聘妇女，在科索沃已经与联合国妇女发展基金展开合作。

第 9 条

根据第 62/1998 号法，1998 年对《冰岛国籍法》进行了修改。以前，该法的一般原则是孩子通过亲生母亲获得国籍；对这一点进行了修改，从而使男子获得了相同的权利，在孩子母亲不是冰岛人的情况下，他们的孩子可以通过父亲获得冰岛国籍。因此，一名儿童在出生时如果父亲是冰岛公民，而母亲是外国人，现在也可以获得冰岛国籍。根据《儿童法》，此规定也适用于外国未婚妇女在冰岛与冰岛男子生育的孩子。如果一名外国未婚妇女在海外与冰岛公民生育孩子，则孩子的父亲可以在孩子 18 岁之前向冰岛司法部为该儿童申请冰岛国籍。

第三部分

第 10 条

(a) 项和 (b) 项

教育

1998 年 3 月初，教育、科学和文化部长宣布了一项教育倡议，提出了一项新的有关小学、初中以及高中的宏伟政策。这项新政策结合了教育标准的更新和国家课程的修订，无疑会对未来几年冰岛的整个教育体制产生深远的影响。为了贯彻这项新的学校政策，1999 年印发了小学、初中和高中的新国家课程指南。

在起草国家课程指南的过程中，贯彻了有关男女平等的明确政策；部长任命的委员会以及教育部在对该领域的各种研究项目给予奖励时也都贯彻了这种政策。教育部出版了一本小册子《责任-自由-平等权利-选择》。这本小册子载有有关于义务教育学校毕业生所能得到的各种选择的指南和信息。这本小册子还强调选择的自由，以及随之而来的责任，同时指出，根据“新学校政策”，每个学生都可以根据她或他的能力找到合适的教育选择。

总之，新学校政策的实质就是努力创建一个高效而灵活的教育体制，一种关注每名学生需求的体制，扩大学生选择的范围。与此同时，又在学习过程中逐渐向学生灌输学科纪律、良好的工作技能、正常的竞争等观念，并加强学生的责任感。

新政策通过灵活的学校教育和多样化的教学方法来满足学生的不同需求。目的不是向所有的学生传授相同的东西，而是要让学生在他们的选择的学术领域内打下坚实的基础。

教育平等权包括为学生提供合适的课程和教育，并为他们提供机会，使他们可以申请自己选择的学科。这不一定包含着适用于所有人的相同解决方案，而是相似和相等的有效机会。项目对男女学生具有相同的吸引力，而与各种形式的残疾、损伤或特殊需求无关。教育、科学和文化部强调，学校要培养男女学生，使他们为以后的个人生活以及参加社会生活做好准备。学校和学校当局在这方面的最大问题之一是想方设法满足学生们各不相同的能力和兴趣，即为他们每个人提供合适的教育。

2000 年，54% 的高中生为女生，46% 为男生（见表 5）。女生在高中的所有课程学习中都占多数，只有两门例外：工艺和技术贸易，女生所占的比例非常小（9%），在自然科学课程中，男女比例非常接近，49% 为女生，51% 为男生。

表 5
按学科划分的男女比例

	女	男
高中（2000 年）	54	46
普通学科	54	46
语言	79	21
美术和实用艺术	79	21
教育和体育课程	60	40
社会科学课程	64	36
商业、经济学	51	49
自然科学课程	49	51
工艺和技术贸易	9	91
农业、食品和服务贸易	61	39
与健康有关的课程	95	5
大学（2000）	62	38
语言、人文	69	31
美术和实用艺术	63	37
教师培训、教育学	86	14
社会科学、法学	66	34
经济学、商业管理	53	47
自然科学、数学	43	57
工程学	24	76
农业、食品科学、服务	65	35
医护等	78	22

大学生当中，女生继续占据大多数（62%），这些女生当中大多数（86%）是学习教师培训和教育学的。可是，在工程学专业，情况正好相反，男生占了大多数（76%）。2000 年发起了包括各政府机构在内的一项特别合作计划，鼓励妇女

进入传统上由男性主导的部门，鼓励男性进入传统上由妇女主导的部门；下文在 c 项下对此作了说明。

妇女问题研究

冰岛妇女问题研究可追溯到二十世纪七十年代初期，当时新的妇女运动在冰岛社会开始起了重要的影响作用。1975 年，有三位妇女建立了冰岛妇女历史博物馆，自 1980 年以来，冰岛大学开始开设女性研究的特别课程，例如妇女文学和妇女历史方面的研究。妇女问题研究的第一次会议于 1985 年召开，随后成立了妇女问题研究兴趣小组，该小组包括大学界和大学以外的妇女。

1991 年在冰岛大学的一群女性研究者的倡导下成立了妇女研究中心，该中心支持学术层面的妇女和性别研究，出版女性研究报告，每学年举办系列讲座和研讨会，提供信息咨询服务，在冰岛出版新闻简报。该中心批准的第一个课程于 1996 年秋天在冰岛大学开设，该课程是跨学科的，是学士学位的副修课程，占 90 个学分中的 30 个，该课程开设两个学期或一个学年。

该中心未来几年的工作重点之一就是在冰岛大学开设妇女研究的硕士学位课程。

阿库雷里大学也计划从 2003 年开始开设性别研究课程。

冰岛的女性研究已经成功地运用到文学批评、中古研究和妇女运动与政治研究，在社会科学和护理方面，对女性的关注正迅速增长，例如，性别和教育研究和护理的伦理学等方面。在政府资金的支助下，冰岛大学和独立研究人员都开展了研究。

妇女研究中心正在建立冰岛该领域研究的数据库，数据库有冰岛语和英语的摘要。它将为这一迅速发展的领域提供概述。

(c) 项

1980 年以来，一半以上的大学毕业生都是女性，1995-1998 年间，从事教育行业的毕业生中，妇女占 80-90%，但学校系统内领导岗位上妇女的比例还未反映出这一趋势，但可以说，义务教育学校和高中学校的女校长和女副校长的人数已经有所上升。

表 6

教师的男女人数

	妇女	男子
义务教育学校（2000）	76	24
校长	39	61
校长助理	59	41
教师	78	22
特殊教育教师	90	10
高中（1999）	43	57
校长	21	79
校长助理	11	89
管理人员	42	58
教师	44	56
大学（1999）	43	57
校长	17	83
教授	9	91
副教授	26	74
讲师	50	50
大学教育的其他教师	52	48

为了促进学校内部的男女平等，国家教材中心于 2000 年出版了《男女平等手册》，现已被全国的义务教育学校使用。教育部出版了一本小册子“教育-文化-未来的根基”，里面有一个关于保证男女平等的宣言，致力于改变传统角色，提高学生的自尊。

冰岛大学有一个由五人组成的平等权利委员会，该委员会成立于 1998 年，它的目标之一就是大学内部宣传第 96/2000 号《两性平等法》中的各项建议。该委员会已经为冰岛大学制定了 2000-2004 年平等权利政策纲领，该纲领的主要目标是提高男女在工作条件和工资方面的平等，以保证男女平等参与冰岛大学的管理，保证平等的受教育机会。

冰岛的其他大学也制定了男女平等计划，或正在制定此种计划。

激励妇女领导的试点计划

2000 年 4 月，冰岛各界签署了一份两年的协议，目的是提高冰岛妇女在劳动力市场的地位，重点强调领导地位。签署各方为：冰岛大学、两性平等中心、总理办公厅、社会事务部、工商部、教育、科学和文化部以及一些私营公司。还指定了一个专门委员会来监督该计划的实施。

执行该试点计划旨在加强妇女在经济生活中的领导地位和鼓励妇女选择男性主导的高等教育研究领域，特别是信息技术和工程领域。也鼓励男学生参与或申请女性主导的研究领域，如护理和社会工作。该计划于 2000 年 9 月启动后，一直非常成功。通过这种方式，冰岛大学平等权利委员会正努力废除陈旧的性别角色，消除未来知识社会中男女之间的报酬差别。

2002 年 10 月，作为男女平等运动的一部分，冰岛大学、两性平等中心和雷克雅未克商业工会与一个私营公司合作，出版了名为《就业市场成功的关键》的小册子，目的是为那些即将完成大学教育、进入就业市场的人提供关于找工作和迈入工作事业第一步的实践信息。该小册子被认为是为妇女对自己将来的事业做好准备的一种鼓励，并鼓励她们在选择研究生研究和工作上考虑未来的赚钱能力。

这与《两性平等法》是一致的，因为该法规定，要在各级学校中提供男女平等问题的教育，也就是说，强调要使男女都做好准备，积极参与社会、家庭生活和就业市场。有关教育和职业培训机会的介绍性材料和学校内部的咨询将为男女青年介绍那些一直以来传统上被认为是男性或女性的职业。要特别注意保证教材和课本的设计均没有性别歧视。

还采取了很多其他措施提高教育系统内的男女平等，希望这些措施会对劳动力市场有所益处，改善已经进入该市场的妇女的地位。

- 小学和中学已经采取了特别措施来鼓励更多的女学生报名高等教育中的自然科学、工程学和技术研究领域。在上述领域，与冰岛大学工程学和自然科学系、学校管理人员、学术联合会密切合作，还与公司密切合作。
- 开展了一个项目，使女学生在开始她们的工程和计算机研究时更能感到自己是受欢迎的。制定了一个积极的合作方案，参与者包括相关部门、高年级女学生和工程学和计算机专业女毕业生，以帮助新的女学生进入这些研究领域。
- 与 Gallup 有限公司合作，为冰岛大学各系的女学生在最后学年开设一门管理、领导和职业规划课程。

- 与 Impra（另见第 4 条）合作，为人文和社会科学系的所有女学生，在最后一学年开设一门开办公司和制定企业计划入门的课程。
- 为毕业于人文和社会科学的女学生开设艺术和文化学院管理课。第一门课于 2001 年 6 月由斯堪的纳维亚-波罗的海文化管理培训平台（NBP）和欧洲文化管理中心网（ENCATC）开设。以后的课程将由国内的老师讲授，该项目得到了 Sjóvía-Almennar 保险公司的特别赞助。
- 开设了一门科学理论和科学历史的课程，在这门课中，将在更广泛的文化和社会范围内关注科学。
- 男性和护理研究。已经采取特别措施加强护理研究领域的男女人数的平衡，还采取措施在中小学最后一学年向男生传播冰岛大学护理系的信息，这也是改变该学科领域形象和地位的需要。

关于这一主题还举行了会议，并为特别研究提供了经费，例如：

- 在两性平等领域提供了研究经费，重点放在高等教育的两性平等上。
- 教育、科学和文化部与该项目合作，于 2002 年举行了一次关于冰岛妇女在科学中的地位的特殊会议，该部出版了有关这个问题的综合报告。
- 自然科学和工程学的教学法。将鼓励举行一次有关自然科学教学法的研讨会，重点放在两性差别上，也就是说，鼓励使用不同的自然科学教学方法，旨在吸引更多的女学生加入到该领域。增加各级学校自然科学、工程和技术领域的女教师人数的特别措施已经制定。为增加选择自然科学作为自己的主修课程的女师生人数，冰岛大学很关注自然科学的教学方法和潜在的行动，为此，冰岛大学将寻求与冰岛教育大学和国内外该领域的专家合作。

(d) 项

参见冰岛以前的报告。

(e) 项

在冰岛，已经在做了大量的工作，旨在为不同就业部门开展职业培训。社会合作组织大大增加了合作的力度，同时还经常有学校的参与。这方面的一个范例就是 MENNT 方案，该方案是企业界和学校的联合论坛，目的是为那些给企业部门制定教育政策的组织提供服务，这些组织包括政府当局、学校和企业。另外，许多职业部门成立了特别教育中心，这些教育中心已经证明是很有意义的。

2000 年，为职业培训理事会的功能和政策作了新的部署，新的政策名为 Starfsmennt 2000。理事会的政策和工作方法已经做了根本修改，旨在使其职能

跟上企业界、公司和机构需求的变化以及未来的发展步伐。其中的一个目标是满足劳动力市场新的教育需求。该理事会提供的职业培训计划包括基础职业培训、继续教育和特别培训，如社交技能培训。定期对理事会的工作方法进行评估，这是一项工作重点，目的是使这些方法适应不断变化的条件。

2000 年，社会事务部的职业培训基金提供了 3000 万冰岛克朗，分给 34 个单位，共计 55 个项目。另外，决定为特别开发项目提供 1500 万冰岛克朗，为职业培训的研究和发展提供 500 万冰岛克朗。职业培训理事会一方面重点支持那些推动农村地区职业培训的项目，另一方面支持推动新企业和提高效率之措施的项目。强调不同领域内各实体之间的合作，特别声明，教材的编写比开设课程更要优先考虑。资金接收单位包括建筑行业的教育理事会、冰岛技术学院（有各种不同的项目）、工会教育联合会和个别工会，单个工会的项目主要是针对以下职工的：老年人和儿童护理、食品业、医院、保洁服务等。以前从未有过这么多农村项目得到支助。

2001 年，决定有三种项目可以从职业培训基金得到传统类型的资金：在职业培训中使用英特网的项目，致力于提高职业培训质量的项目和外籍工人的职业培训项目。共有 33 个项目获得了总计 4 350 万冰岛克朗的资金。

2002 年，重点放在以下有关的项目上：职业培训和信息技术，提高职业培训的质量，特别是指导人员的培训质量，以及残疾人的职业培训。2002 年共为 38 个项目提供了 4 870 万冰岛克朗的资金。

2000 年完成了集体一总谈判之后，社会合作组织建立了三个基金，旨在支助发展职业培训和鼓励人们从事职业培训的项目和措施。其中两个基金被指定用于无一技之长的工人，第三个基金用于商店和办公部门的工人。这些基金都旨在提高工人的能力，改善企业的竞争地位。

针对无一技之长的工人的基金重点包括开始职业培训方面的开发项目、推动职业培训、鼓励人们参加职业培训以及确定企业部门对无一技之长的手工工人职业培训的要求。其他重点包括与政府就成人教育结构进行谈判，在教材中介绍新事业，审查教材，为职业培训的个人和企业提供资助。

计划在协议所涉期间为针对无技术的工人提供的职业培训提供 2.6 亿冰岛克朗。该基金的大部分（2 亿冰岛克朗）来自公司的失业保险征税，工会还出资 6 000 万冰岛克朗。根据 2001-2002 年的变化，其中一个基金的资助达到 2 600 万冰岛克朗，另一个出资 2 850 万。

雇员和企业均可向商店和办公室工人职业培训基金提出申请，该基金的目的是提高能力和技术，扩大满足企业部门在特定时间的需求的教育机会和材料的范围。基金提供资助，帮助雇员参加教育课程，为举办课程和编写教材付费；还通过为职业培训和继续教育提供资助来为企业提供帮助。

相信上述措施将会对男女都有益处。值得一提的是，冰岛劳动力市场上服务行业的大多数雇员都是妇女，不需技术的岗位上大多数也是妇女。

(f) 项

在冰岛，没有女孩早早辍学的问题：她们与男孩相比往往能上到高年级。但是早早生育子女的妇女却往往结束学校学习，一些地方无政府通过提供资助的形式为这些人提供额外的支助，这些资助由社会服务部门管理。

(g) 项

体育和娱乐部门的性别主流化

冰岛的两个城市与原平等地位局合作，参加了斯堪的纳维亚性别主流化项目，该项目已于 2000 年结束。这两个城市是首都雷克雅未克和首都以外最大的城市阿库雷里。这是两个城市体育和娱乐部门的项目。

这些项目的结论已经用于实施直接措施，旨在增加女青年在两市体育和娱乐活动中的人数。主要的结论是，各级雇员和机构的管理人员以及男女青年本人都更加清楚和关心男女平等问题，某些主要和次要的结构变化极大地改变了男女参加青年人俱乐部和体育活动的兴趣。

由于这一项目，阿库雷里市政府在资助本市的体育俱乐部的合同中要求，男女都应当得到相同的鼓励，使他们拥有相同的机会来参加体育俱乐部的体育活动。

女青年参加体育活动

冰岛体育运动联合会制定了教练员的培训课程计划，旨在对教练进行教育，努力增加女青年参加体育运动的人数。该联合会还制定了很多计划，进行了特别的努力，以使全国各地的妇女成为体育委员会和青年俱乐部的成员。

体育运动中的性骚扰

2002 年，冰岛体育运动联合会出版了一本小册子，其中载有最近对在体育运动中对妇女性骚扰的调查情况。该小册子还提供如何对付这种现象的指导，在公共场所均可获得这本小册子。

(h) 项

请参考第 5 条和第 10 条 (a) 项和 (b) 项下的教育计划。

第 11 条

第 1 款 (a)、(b)、和 (c) 项

妇女的就业情况

正如冰岛政府的上一份报告所指出，冰岛妇女的就业情况一直保持在很高的水平（稍低于 80%）。

表 7 显示了 1998–2001 年间各年龄段男女的就业水平。

表 7

按性别和年龄分列的就业情况（%）

年份/性别	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	总计
1998/男性	71.3	93.2	97.6	97.5	93.3	55.5	87.1
1998/女性	75.3	78.8	86.7	91.8	83.0	28.3	77.4
1999/男性	73.3	94.6	98.9	97.8	94.1	50.1	87.7
1999/女性	78.1	83.1	87.7	90.6	80.3	27.3	78.6
2000/男性	77.4	93.6	98.6	96.0	94.7	48.3	87.9
2000/女性	81.1	85.4	87.7	91.8	76.8	22.6	79.0
2001/男性	77.6	94.6	98.1	96.2	92.8	49.7	88.2
2001/女性	77.6	84.6	88.5	91.4	81.7	23.4	78.9

资料来源：冰岛统计局。

2002 年，冰岛 16–74 岁的妇女的就业率为 78.4%，而相应的男性就业率为 87.3%。2002 年，冰岛整个就业水平普遍很高，而失业率相对较低。

1998 年妇女的失业率为 3.3%，1999 年为 2.6%，2000 年为 2.9%，2002 年为 3%；这些年中，男性失业率分别为 2.3%，1.5%，1.9% 和 3.4%。近年来，对妇女的就业情况给予了特别关注，为开办企业的妇女提供特别资助，主要目的是扩大就业机会，刺激农村地区就业，使妇女有更多机会获得资本，特别是在当她们在向传统的信贷来源申请帮助时处于弱势地位的情况下。

不论是从不同职业中妇女的比例来看，还是从管理职位的男女比例来看，冰岛劳动力市场还是以性别来划分的。根据冰岛统计局 1999 年所做的一项调查，劳动力中大学毕业生中 43% 是妇女，57% 是男性。2002 年，妇女的比例上升至 47.1%。表 8 显示了 1998–2001 年间各种职业中男女的比例情况。

表 8

1998-2001 年间的职业与性别 (%)

	1998	1999	2000	2001
无技术*				
男性	45.5	45.6	47.6	47.5
妇女	54.5	54.4	52.4	52.5
专业学院毕业生				
男性	73.7	73.8	70.9	73.0
妇女	26.3	26.2	29.1	27.0
大学毕业生				
男性	55.3	56.5	56.5	54.3
妇女	44.7	43.5	43.5	45.7
服务和商店工人				
男性	43.6	42.9	42.6	42.5
妇女	56.4	57.1	57.4	57.5
农民和渔民				
男性	74.2	76.6	75.4	79.0
妇女	25.8	23.4	24.6	21.0
专业工人				
男性	72.1	76.3	77.8	78.0
妇女	27.9	23.7	22.2	22.0

* 有义务教育和初中毕业证。

资料来源：冰岛统计局。

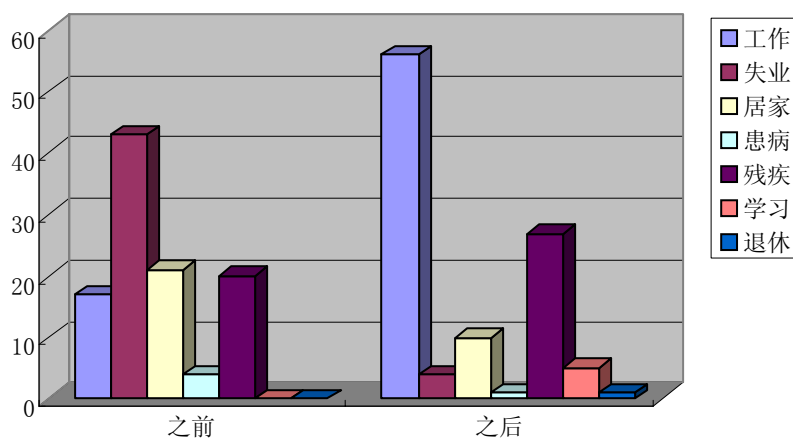
从表 8 中可以看出，在各个服务行业中，妇女的人数多于男性，但男性在农业、渔业和制造业仍占大多数。

妇女教育中心

阿库雷里妇女教育中心已参加了三个国际项目（一个斯堪的纳维亚/波罗的海项目，两个欧洲项目），对妇女教育中心的教员进行培训。因此，在冰岛农村地区（西部和西北部）又建立了两个类似的教育中心，另外两个农村教育中心（位于冰岛东北部和东部）将这种理念应用于为男女提供的其它课程。所有的妇女中心都显示出相似的结果。位于冰岛西部的终身学习中心目前正在领导一项有关妇女教育中心的欧洲 Grundtvig 项目。该项目始于 2003 年 6 月在冰岛举办的一期欧洲研讨会。

阿库雷里妇女教育中心发表了有关其 1994-2000 年工作的评估报告。该评估包括了 1925 年至 1984 年间出生的 203 名妇女。参加课程学习之前，42% 的妇女登记失业，20% 没有工作但未登记，19% 依靠残疾抚恤金生活，3% 登记患病，16% 从事一些零星的工作。

在学习结束 1-5 年后，55% 找到了工作，5% 在其他教育机构（如大学）中继续学习，9% 没有工作但未登记，3% 登记失业，1% 退休，1% 登记患病，26% 依靠残疾抚恤金生活。



83% 的人认为她们的自尊心有了相当程度或显著的提高，75% 的人认为她们在交流方面的能力显著增强，49% 的人感到她们在劳动力市场中处于更有利的地位，88% 的人认为课程全面增强了她们的生活能力。

冰岛西北部的妇女教育中心是农村妇女计划的一部分（见第 14 条），这些计划与前面所述的阿库雷里的相似，也说明政府为妇女教育中心花费所做的预算不到一年全部收回，是用省下来的失业津贴偿还的。

入门课程

请参考冰岛的第三和第四次定期报告。

还未对入门课程进行正式评估，但是总体印象是，入门课程是成功的。第一年的参加者是两个小组，每组 24 名妇女。2000 年，参加者也是两个小组，每组 23 名妇女。该项目的间接成果之一就是成立了企业妇女联合会。

工作评价

社会事务部与一个工作组合作，开展了一项工作评价的试点项目。该项目的主要目标是，以男女平等的方式对工作进行分类，旨在缩小男女报酬的差距。雇佣了一个人主持该项目，原平等地位局和雷克雅未克市提供工作人员。该项目是在公共部门（即政府和市政部门）展开的。

在工作期限结束之前，该工作组就解散了。组长的报告于 1998 年春出版，但整个工作组并没有参与。该报告分为三个部分。第一部分详细叙述了该实验项目、它的准备工作和执行情况以及根据工作评价得出的工作排序。第二部分是本报告的附录一，说明了主要的结果，并从试验项目中得出了结论。第三部分包括有关工作评价的指导以及工作评价体系必须满足的主要要求（见附录二）。

该项目的目的是做一次调查，看工作评价是否是减少男女工资差距的一个有用工具。组长的结论是，工作评价是以更科学的方法为基础的，而不是以决定工资时所普遍采取的方法为依据。工作评价能使人们对不同工作的内容和价值进行比较，因此是应用《两性平等法》规定的一个重要手段，因为该法规定，对于相同的、具有同等价值的工作，男女应该得到同等的工资。但是，将工作评价用于消除男女工资差距的前提条件就是，在各个实施阶段都要把两性平等作为指导原则。

上述实验项目的结果是，雷克雅未克和冰岛地方政府联盟一直致力于开发一种男女平等的工作评价方法，该方法参照了一个英国模式。已经与 50 多家各级工会就该方法的使用签订了合同，该工作评价方法从 2003 年起生效。

非全日制工作

在冰岛，与男性相比，更多的妇女从事非全日制工作。根据社会合作组织之间的集体协议，非全日制工人按工作比例来说，享有一切普通权利，如资历、晋升、社会保障和事故补贴等。实际上，这也是欧盟关于非全日制工作框架协议的

一项指示，即第 97/81 号指示，该指示是 1998 年 10 月 30 日欧洲经济区协定的一部分。

冰岛政府不完全清楚妇女比男性更愿意从事非全日制工作的原因，但很明显，冰岛的经济高度依赖于妇女的贡献，近年来失业率保持在很低的水平。另外，地方政府已经尽了很大努力为大多数 2-5 岁儿童提供托儿所，还有一些地方政府让更小的孩子入托。在大部分当地政府所在地区，有很多日间保育员；她们照看六个月到两岁的孩子，直到孩子能够入托。

另外，《两性平等法》载有兼顾家庭和职业义务的规定；这是为了满足妇女被接纳为劳动力中全职成员的需要，也是为了满足男性在家庭中发挥更大作用的需要（另见第 2 款（a）项和（b）项。

经修订的男女平等行动纲领的有效期至 2004 年，根据该行动纲领，劳工联合会授权与冰岛统计局合作，对男女所从事非全日制就业和工作的重要性做一项调查，这些非全日制工作或职业没有长期的合同，也没有正式的工作场所。

第 1 款（d）项

相同的报酬

根据 2000 年的《两性平等法》第 14 条，为同一雇主工作的男女，如果工作性质和价值相当，就应该得到相同的报酬，享受同等的工作条件。该规定定义并解释了“相同的报酬”，并且声明，“条件”是指除工资外，还包括养老金领取权、休假和病假权以及就业中的其他条件和可以用金钱评价的权利。

根据该法的第 23 条，不允许工作条件上的歧视；雇主不得在所付报酬或其他条件方面有性别歧视。为同一雇主做相同而且价值相当工作的男女，如果得到的报酬不同，雇主须证明这种差别是因为其他因素，而不是雇员的性别造成的。

1995 年作了一项不同寻常的调查，调查了八家私营公司和公共机构内部的工资组成和男女报酬的差别。一些地方政府对它们的雇员作了相应的调查；这些调查证明男女之间存在 7%-16% 的报酬差距，这些数字只是指那些不能公正地进行解释的差别。

1995 年男女平等理事会的调查公布以来，报纸也开展了很多讨论和报道。1997 年在协商集体协议时，男女报酬平等是讨论的主要问题之一。

雷克雅未克商业工会的调查

雷克雅未克商业工会是首都地区最大的工会之一，它的成员大部分是妇女。该工会对男女之间的工资差距进行定期调查，并对此问题进行激烈的讨论。1991 年，该工会在媒体上开展了一项广泛的宣传运动，突出了男女之间的报酬歧视问题。

2001 年 10 月该工会的一项调查结果表明，男性的工资总体上比妇女的工资高 24.5%，如果把不同的工作领域、不同的工作时间、资历和年龄考虑在内，仍然有 16% 的工资差距。根据此调查，男性的日工资高出 18.3%。如果把一切都考虑在内，还是有 16% 的差距。2000 年该工会的一项调查表明，男女工资差别为 18%。

男子平等理事会和妇女经济状况委员会的调查研究

男女平等理事会和妇女经济状况委员会于 2002 年 9 月对男女工资差别进行了调查研究，该调查包括整个冰岛的劳动力市场，银行、国家政府和雷克雅未克市除外。该调查表明，妇女的工资是男性工资的 70%。该工资差距的三分之二可以解释为工作领域、工作性质、教育程度和就业条件的不同。剩下的大约 7.5-11% 的工资差距是因为结婚、生孩子和其他因素，而这些因素对男女的工资产生了不同的影响。根据该调查，还有 3% 的差距无法解释。

大学毕业生联合会所做的调查

大学毕业生联合会（BHM）和其他工会已经公布了一些有关其会员的工资、工资趋势的数字，还试图评估集体协议对男女报酬差别的影响。联合会于 2000 年春天举行了一次有关工资和条件的会议，会上公布了日间工资率的调查结果，该结果显示，男性日间工资比妇女的日间工资高 5.6%。

努力消除男女工资差别

冰岛大学妇女研究中心代表男妇平等理事会于 2002 年参加了欧洲的一个关于男女工资差别的项目，项目名称为“努力消除男女工资差别”。结果显示，根据公共部门劳动力市场研究所的信息，冰岛公共劳动力市场的男女工资差别为 24%，而私营部门为 27.4%。在该项目中，冰岛遇到的困难是缺少基本信息，所以很难获得关于冰岛公共和私营部门所有雇员的分工统计数字。

2002 年春天，雷克雅未克市公布了一项新的调查，调查显示，雇员中男女工资差距已经下降了 50%，当时男性工资高出大约 7%。

冰岛政府的目标是找到避免工资问题上性别歧视的方法。对关于《产假、陪产假和育儿假法》，特别是改变劳动力市场与性别有关的分工状况的期望值，形成了普遍一致意见。如果认为，男女工资差别和妇女在企业管理的高层比例很少，至少部分是因为她们对家庭和子女的义务造成的，那么，该法就应该试图创造一种更平等的状况。统计数字显示，父亲也要休陪产假。另外，人们希望《两性平等法》能把男女的就业要求和家庭义务结合起来，该意见也得到了参考。

平等地位理事会也被授权界定这一问题并向政府提出建议，以结束这样的状况。

第1款(e)项

消除对妇女歧视委员会已经对冰岛养恤金基金制度进行了批评，因为该委员会认为，该制度对妇女更为不利，下面是对养恤金基金制度的全面说明：

冰岛有三种养恤金方案：国家养恤金方案，职业养恤金方案，即备有充分资金的方案，和补充养恤金方案。

国家养恤金方案包括养老金、病残养恤金和遗属养恤金即子女养恤金。有关立法是第 117/1993 号《社会保障法》及以后的修正案。

年满 67 岁的人，如果 16-67 岁之间至少在冰岛住过 3 年，有资格享受养老金。16-66 岁期间在冰岛至少住了 40 年的人，可得到全额年养老金。居住时间越短，养老金也相应减少。

居住在冰岛的人，如果年龄介于 16-67 岁之间，在申请之前至少已在冰岛居住了 3 年，而且因为医学公认的疾病或伤残而估定其永久残疾程度为 75% 者，有资格领取病残养恤金。

未满 18 岁的子女，如果父母一方死亡或领取病残养恤金，则可以领受子女养恤金。

追加养恤金保障对只有基本养恤金而没有或少有其他收入的领取养恤金者追加老年和病残养恤金。此外，根据第 118/1993 号《社会援助法》及以后的修正案，也向只有社会保障养恤金而没有或少有其他收入的领取养恤金的单身支付一种额外追加养恤金。再者，还可能有一种经过经济状况调查后发放的住户补贴，付给领取全额追加养恤金、独自生活而得不到他人经济支助的单身。

职业养恤金方案是备有充分资金的方案，受第 129/1997 号《养恤金权利强制性保险和养恤金基金活动法》（《养恤金法》）的约束。根据该法，所有雇员和雇主以及自营职业者从 16 岁到 70 岁有义务通过加入职业养恤金基金保障自己的养恤金权利。所有的应征税的工资都要向该基金交纳保险费。交给基金的保险费不得少于工资总额的 10%，雇主交 6%，雇员交 4%。养恤金基金成员身份取决于社会合作组织之间不同的集体协议。

根据一般集体协议或法律必须加入的养恤金基金的委员会由雇主和雇员相同人数的代表组成。其他养恤金基金委员会则按有关基金的章程构成。

作为交给基金的保险费的回报，职业养恤金方案中的成员根据情况有权领取养老金、病残养恤金和死者配偶和/或子女养恤金。这些权利与《养恤金法》一致。根据该法的第 4 条第 1 款，交纳了 40 年保险金的人，基金会支付的最低月养老金应该是支付保险费时月工资的 56%，该养老金在 70 岁前开始支付，而且是终生的。支付的最低月病残养恤金也应该是支付保险费时月工资的 56%，并有

权根据养恤金调整而作相应的调整。另外，支付给死者配偶和子女的最低保险赔偿金在所有的基金成员中都是平等的。养恤金基金的章程将对权益获得做进一步的规定，可以领取养老金的成员年龄一般是 65 到 67 岁。

补充养恤金方案：根据第 129/1997 号《养恤金法》，工资领取者和雇主或自营职业者可以与商业银行、人寿保险公司、证券经纪人或养恤金基金签订额外保险协议，以向集体或个人养恤金组织交付的保险金为基准。

2000 年私营部门的集体协议为工资领取者的特别私人和补充养恤金的储蓄奠定了基础。这些协议规定，如果工资领取者要求签订关于补充养恤金储蓄协议，雇主应该发放特别的补贴。领取工资者的补充养恤金储蓄是他们的私有财产，如何处理这些储蓄比起如何处理一般养恤金储蓄的规定要自由。雇主给付的钱数取决于领取工资者决定存入补充储蓄的金额。根据大多数集体协议，雇主交纳的钱数是工资的 2%，而雇员本人也要付 2%。另外，如果雇员决定交纳补充储蓄，那么雇主有义务给付一定的数额（根据第 113/1990 号《社会保障税法》可以从社会保障税中扣除）。强制性给付的数额是工资领取者整个保险金的 10%，但不超过社会保障税计算底数，即雇主支付给雇员的全部工资的 0.4%。这样，把工资的 2% 存入补充养恤金储蓄方案的工资领取者从雇主那儿获得 2.2% 补贴，存入 3% 的获得 2.3%，存入 4% 的获得 2.4%（最大数）。

第 86/2000 号法对第 75/1981 号《收入和财产税法》加以了修正，该法规定工资领取者从需纳税的收入中扣除 4% 的补充养恤金储蓄。该规定也适用于自营职业者和雇主。

该委员会大概指的是该制度一方面依赖于雇员交纳的金额，另一方面依赖于雇主交纳的金额，这要看雇员的工资和雇员工作的时间长短。该制度中，劳动力市场的每个人都有义务把自己工资的 4% 存入集体所有的养恤金基金，还从雇主那里得到 6% 的补贴。另外，工资领取者可以选择付一定的补充保险金，数额不限，而且这是他/她的私有财产。这样，男女都可以通过参与劳动力市场获得领取养老金的权利，方式是自己的保险金和雇主给付的保险金。

另一方面很明显，个人参与劳动力市场的情况不同，主要因素之一就是妇女在家庭中和育儿的传统角色。为弥补这一点，在社会保障体系中建立了养老金制度，保障人们养恤金和养恤补充金的最低限额，那些很少或没有一般养恤金的人们都可获得这一最低金额。也不应忘记，妇女参与劳动力市场的趋势发展迅速，因此已经采取措施平衡男女在家庭中的责任（比如，《产假、陪产假和育儿假法》），这是一个相对较新的制度，还未能获得广泛的经验，但越来越多的老年人在获得更好的养恤金权利。在这种情况下，也应参考一下判例法的一些先例。这些案例是关于离婚夫妇的养恤金领取权的，有些案例中，配偶一方在婚姻或同居过程中主要是呆在家中（见第 2 条下的讨论）。

第 1 款 (f) 项

性骚扰

1998 年原平等地位局与职业安全与健康管理局就性骚扰进行了一项调查，并公布了该调查结果。调查证明，劳动力市场存在性骚扰问题。调查的结果之一是，36% 的受调查者在工作场所遭遇过性骚扰；而这当中绝大多数（93%）是妇女。受害者多数都比较年轻，但平均年龄是 41 岁。根据这些结果，《两性平等法》界定并禁止性骚扰，参见第 17 条。该法认为，雇主和社会活动组织者有责任采取特别措施，避免在工作场所和学校等出现性骚扰。

两性平等中心 2001 年出版了一本关于性骚扰的小册子。该中心作为企业和机构内男女平等研讨会的一部分，还强调如何防止性骚扰和如何对付性骚扰的重要性。

还没有根据新的第 96/2000 号《两性平等法》提出的性骚扰案件，但有一个向男女平等投诉委员会提交的投诉，还有一个根据《刑法》向法院起诉的案件，是关于在工作场所对一妇女进行性骚扰的。

工作场所怀孕妇女的安全与健康

第 95/2000 号《产假、陪产假和育儿假法》含有一条关于怀孕妇女、刚刚分娩妇女和哺乳妇女的健康和安全措施的特别规定。如果根据特别评价认为这些妇女的安全或健康处于危险状态，雇主有义务临时改变她们的工作条件和/或工作时间。如果因为技术或其他原因做不到这一点，那么雇主有义务另给该妇女分配任务或准许休假一定的时间，以保护她的健康与安全。该妇女工作条件和/或工作时间的改变不得影响其工资和其他与工作有关的权利。由于以上原因有必要允许该妇女休假，她的工资水平要与休产假时的工资一样。

另外，出台了第 931/2000 号特别条例，规定了提高怀孕妇女、刚刚分娩妇女和哺乳妇女在工作场所的健康和安全的措施，这些措施要求对雇员潜在危险的性质进行评估并在评估后采取措施。这也适用于那些根据评估被认为会为怀孕妇女、刚刚分娩妇女和哺乳妇女带来危险的工作。这些条例还包括关于如何确定是否有必要改变工作条件和/或工作时间或是否需要采取进一步的措施等问题的详细规定。重要的是，这些条例中的一些条款使雇主有权征求职业安全与健康管理局的意见，然后再决定是否要改变雇员的工作条件或准予雇员休假。国家社会保障研究所和（或）相关雇员也能要求职业安全与健康管理局审查雇主的决定。

另外，禁止让这类雇员在怀孕期或分娩后六个月内从事夜间工作，只要这种措施是为了雇员的健康和安全利益，而且该雇员提供了医学证明来确认。这些条例将欧共体委员会第 92/85/EEC 号指示纳入了冰岛法律。

第 2 款 (a) 项和 (b) 项

产假、陪产假和育儿假法

第 95/2000 号《产假、陪产假和育儿假法》，于 2000 年通过，2003 年 1 月 1 日正式生效。这是对旧制度的一项根本改革。该法的主要目的就是要创造条件，使男女能够平等参加有偿工作和家庭之外的其他工作，保证父母双方与子女在一起的时间。该法意在为在外工作的父母（父母双方）在他们的事业和家庭的需求之间谋求一种平衡。该法的另一个目的是，保证父母共同承担家庭责任，促进劳动力市场上的两性平等。

修改后，新制度的主要特点是，无论在私营企业、公共部门工作，还是自营职业者，在生育、首次收养或领养孩子时，男女均有相同的、不可转让的休息三个月的权利。如果愿意，他们还可以在双方之间分配另外三个月的休息时间。产假/陪产假开始之日前的六个月里在冰岛劳动力市场有工作的父母亲有权在休假期间获得报酬。报酬额为平均工资总额的 80% 或根据休假之日之前的两个月前连续十二个月的报酬计算。由社会保障税提供资金，建立了一个特别的产假/陪产假基金来支付这些报酬。

强调休假的灵活性：父母可以在连续的一段时间内休假，也可以分成几个较短的时期休假和/或通过减少工作时间来休假。雇主必须努力设法满足雇员在产假/陪产假方面的要求。在婴儿出生后，无论如何母亲都必须至少在前两周休产假。休产假/陪产假的权利在孩子满十八个月以后丧失。

政府和社会合作组织在介绍《产假、陪产假和育儿假法》新特点方面已经做出了巨大的努力，方法有小册子和动态信息，例如举办有保健服务部门和婴儿父母参加的研讨会和会议。

表 9 显示了在单一持续时期内休产假/陪产假的父母以及在法律规定的期限内分期休产假/陪产假的父母的比例。

表 9

2001 年和 2002 年休产假/陪产假的方式，百分比 (%)

	父亲	母亲
连续休假	37.5	68.1
分期休假	62.5	31.9

资料来源：产假/陪产假基金。

值得注意的是，2001 年 1 月，22.4% 的母亲将她们的假期分为几个时期或者同时通过减少工作时间来休假，但是同年 9 月，有 34.5% 的母亲这样做。父亲也

表现出同样的趋势；1 月份，39.6%的父亲将他们的假期分为几个时期或者通过减少工作时间来休假，而到了 9 月份，这一比例增至 61.5%。父母利用这种灵活休假的迅速增加可能是因为一开始对此缺乏认识。

表 10 显示了 2001-2002 年父亲休陪产假的方式以及他们的平均休假天数。

表 10

2001 年和 2002 年父亲休陪产假的方式以及平均休假天数

	休假 10 天 以下的 %	超过基本 权利的 %	低于基本 权利的 %	天数 (平均)
连续休假	34.8	3.6	4.5	44
分期休假	61.6	10.5	5.5	55

资料来源：产假/陪产假基金。

从表 9 和表 10 中可以看出，灵活休陪产假的父亲人数远远超过了在单一时期内休陪产假的人数。在此时期内，父亲平均休陪产假的天数为 51 天。关于这一点需要注意，父亲这一不受约束、不可转让的权利在 2001 年为 30 天，而在 2002 年又延长了一个月，成为 60 天。2001 年的平均休假天数为 39 天，2002 年为 64 天。两年中，由于父亲可以灵活休假和分期休假，父亲的平均休假时间都变长了。

2001 年和 2002 年相比，休假时间超过个人该休时间的父亲人数高于 2002 年。这可能归结为 2002 年陪产假时间的延长。休假时间大约增加了 25 天。

如果一个新生儿出生后需要在医院停留的时间超过 7 天，则父母相应的产假/陪产假可以加上婴儿必须停留在医院到首次回家之间的天数，最长不超过 4 个月。如果婴儿患有严重疾病，需要父母精心的照顾，则允许延长父母相应的产假/陪产假权利，最长为 3 个月。因此，如果婴儿患病，则产假/陪产假最多可以延长总计 7 个月。如果母亲患有与生育孩子有关的严重疾病，则其产假可以延长，最长为两个月。

根据该法所休的产假/陪产假被视为工作时间，以便计算与工作有关的权利，例如，度假的权利、与工作年限有关的权利、病假、合同终止的通知期限等。在产假/陪产假时期，父母继续支付养老保险，雇主方面的保险金由产假/陪产假基金支付。

该法保障那些在劳动力市场没找到工作的父母或正在正式学习的父母的独立权利，即他们在生育、首次收养或领养孩子时，可以享受最多 3 个月产假福利。该项权利不得在父母之间转移。而且，这样的父母还有申请另外三个月的产假福利的共同权利；这项福利可以支付给父母的任何一方或者双方进行分配。

除上述权利外，所有的父母现在有权享有 13 周的育儿假来照顾他们的孩子。这项权利不得在父母之间转移，他们可以在一段连续的时期内休育儿假，也可以将休假分为较短的时期，或者减少工作时间。当孩子满 8 岁以后，父母将丧失休育儿假的权利。育儿假是不带薪的。

在产假/陪产假和育儿假期间，雇员和雇主的雇佣关系不发生改变，雇员有权在休假结束后返回他们的工作岗位。如果不能返回原工作岗位，则他们有权根据雇佣合同获得相似的工作岗位。该法保护雇员不因产假/陪产假或育儿假而被裁减，这也适用于影响孕期妇女和新近生育婴儿的妇女的裁员措施。违反法律规定的雇员应根据一般规定赔偿损失。

此外，《两性平等法》中还有关于协调家庭和工作职责的规定；这是为了满足妇女被接纳为完全平等的劳动力成员的日益增长的需要，以及男子在家庭中起更大作用的要求。另请参考第 5 条下的讨论。

第 2 款 (c) 项

儿童保育服务的责任主要归地方政府，服务分为两类：幼儿园和由注册的“日间保育员”在私人家中提供的日间保育服务。孩子通常先由日间保育员（他们看护 6 个月以上的孩子）看护，然后再上幼儿园。

幼儿园

有关幼儿园的规定见第 78/1994 号《幼儿园法》，以及有关幼儿园的 225/1995 号条例。该法规定，幼儿园的负责人和教师应为合格的学前教师。条例规定了幼儿园必须提供的建筑物和设施的最低要求，例如游戏室、用于休息和活动的设施、儿童使用的卫生间设施、衣厨和干衣设施、储藏间、一间接待室、用于员工与家长会面的公共区域、厨房等。设计新的室外活动区域时，还对每个孩子的最小活动空间（30 平米-40 平米）做了规定，无论何时，每个孩子的活动空间都不得小于 20 平米。还要优先考虑尽可能使游戏设施多样化，并确保这些设施易于保持干净、整洁。条例还规定了工作人员与儿童的比例，这一比例根据儿童的年龄而有所不同，每名员工所照顾的一岁儿童的人数与照顾的 5 岁儿童人数相比要减少一半。条例允许每名员工最多照顾的儿童人数为 8 名。

幼儿园被看作是冰岛学校系统的第一阶段，教育、科学和文化部已经颁布了一项全国幼儿园课程指南，包括一项以形成幼儿园阶段灵活教育活动框架为目标的指导计划。每家幼儿园各自组织自己的活动并依据国家课程计划中的目标起草一项计划。因残疾或感情或社会困难而需要特别帮助和训练的幼龄儿童有权在专家的指导下在幼儿园中获得此类帮助。

要求地方政府指定幼儿园特别委员会，来监督有关法律条例的规定的执行情况，保证幼儿园和小学校的运作符合幼儿园教育计划和普通小学课程指南。地方无政府还应该促进幼儿园和小学在教育问题上的相互联系。

日间保育员

日间保育员根据关于在自己家里白天照顾孩子的第 198/1992 号条例，白天接收孩子，在自己家里照看。地方政府所在地的社会事务理事会或委员会一般对该地区的儿童福利负责，并为这些服务发放许可证。

根据该条例领取许可证的条件如下：申请人必须年满 20 岁，而且已经完成专门的课程学习，该课程包括孩子生病、急救和火灾救生技巧等的有关知识。申请人还须提供医疗证明和原来雇主或两个责任感强的人的推荐信，家里配备符合消防机关规定的合格消防设备。另外，家里的设施必须通过当地公共卫生委员会的检查，拥有合格的儿童玩耍场地。再者，禁止在儿童周围吸烟。

一个日间保育员最多只允许接收 5 名儿童。根据条例，日间保育员对孩子的身心健康负责，对有关儿童的情况以及其父母或监护人的信息保密。还要求日间保育员为她们所照管的儿童进行事故保险，地方政府负责监督日间保育员的工作。

幼儿园的数量——入托

根据《幼儿园法》，幼儿园的运作由地方政府管理，地方政府对于所提供的服务形式有相当大的自由度。可以说冰岛大多数儿童在上小学之前都要上幼儿园。市政府如何尽力满足人们对幼儿园的需求，各地不尽相同。官方的幼儿园入托年龄，即儿童几岁可以进幼儿园，不同的城市有不同的规定，但大多数地方是 2—6 岁。许多地方政府为一岁以上的儿童提供幼儿园，但不同的地方，情况不同，但这些地方大都适合不同年龄段的儿童。

课后课程

在小学/义务制学校，许多城市为 6—9 岁学生提供课后课程。但是，农村地区的情况有很大不同，城市可以提供与上述相似的课程安排，而其他地区则没有可以提供该项服务的资源。

第 2 款 (d) 项

请参考第 1 款 (f) 项下的讨论。

第 12 条

第 1 款

获得保健服务

保健部门根据第 97/1990 号《保健服务法》进行管理。根据该法，不论男女都可在任何时间获得尽可能好的保健服务，以保护他们的身心健康和社交健康。第 74/1997 号《病人权利法》的主要目标是保证对病人没有性别、宗教、信仰、国籍、种族、肤色、经济状况、家庭关系或其他状况等方面的歧视。

冰岛保健服务主要由国家政府提供资金，资金主要或 85% 来自税收，而 15% 是服务费。

冰岛分为不同的保健区，每个区都有自己的保健中心，其中一部分是与当地社区医院合作。初级保健中心负责一般治疗和保健、体检、家庭护理和一些预防措施，如计划生育、妇女保健、儿童保健以及学生保健等。

妇女健康报告

卫生部长于 2000 年发表了一份关于妇女健康的报告，该报告是 1995 年被任命的一个特别委员会的评估和建议，该委员会旨在调查妇女的健康状况变化情况。2001 年 8 月，卫生部指定了一个项目委员会，其任务是优先实施该报告中的提议（见第 3 条）。

妇女的健康

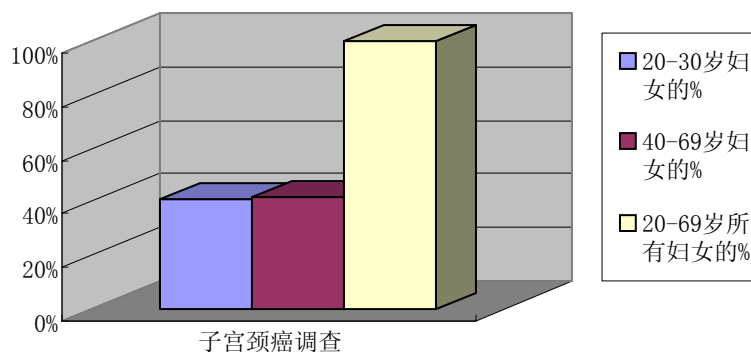
总体说来，妇女的寿命比男性寿命长，在大多数致死原因中，死亡率较低。但是，妇女发病率和保健服务利用率（特别是与生育有关的服务）较高，社会福利对她们的影响可能大于对男性的影响。冰岛（1997–1998 年）人的平均预期寿命是世界上最高的，婴儿发病率是世界上最低的：5.5%。冰岛的产妇死亡率很低，1991 年以来只有一例。妇女的平均寿命是 81.5 岁，男性的平均寿命为 77 岁。

乳腺癌和肺癌是冰岛妇女中最常见的疾病，肺癌的死亡率相对较高，乳腺癌的死亡率在 1955 年到 1985 年间相对稳定，但自那以后，似乎有上升趋势。冰岛子宫颈癌死亡率呈下降趋势，死亡的绝对数很低，浮动很大。

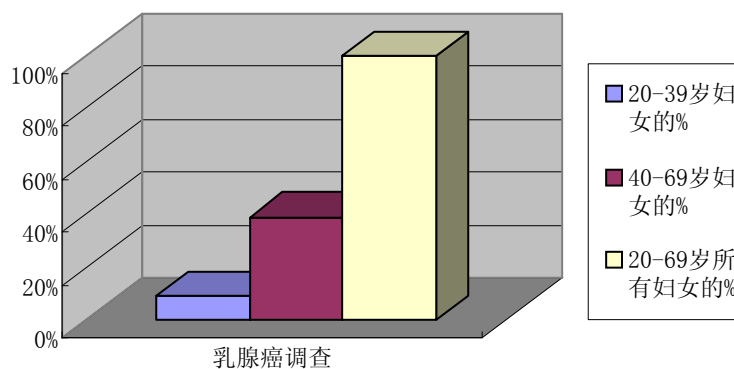
自 1964 年以来，一直在实施调查子宫颈癌的计划。自 1973 年以来，实施了一个调查乳腺癌的计划。建议年龄在 20–69 岁之间的妇女每两年做一次有无子宫颈癌的检查，年龄在 40–69 岁的妇女每两年做一次乳房扫描和乳房 X 光照相。

2000 年参加子宫颈癌检查的数字如下：20–39 岁的妇女占 34.7%，40–69 岁的妇女占 36%（都是占该年龄段妇女的 % 数）。2000 年参加乳腺癌扫描的

数字：20-39 岁的妇女为 2.9%，40-69 岁的妇女为 32.7%（都是占该年龄段妇女的%数）。



该统计图说明 2000 年 20-69 岁之间的所有妇女参加子宫颈癌检查的百分比。



该统计图说明 2000 年 20-69 岁之间的所有妇女参加乳腺癌扫描检查的百分比。

消除对妇女一切形式歧视委员会重视妇女中间的酗酒问题以及青年人包括女青年的喝酒和吸毒问题。政府对 2010 年之前的健康预测表明，冰岛 20 岁以上的人群中大约有 90% 的人喝酒，冰岛的酗酒率为 3.5-6.3%；1998 年，15 岁及 15 岁以上人均消耗纯酒精 5.56 升，关于非法吸毒的消耗率数据有限。冰岛政府的目标是到 2010 年，把 15 岁及以上公民的纯酒精消耗率降到人均 5.0 升，同时，计划把未成年人的酒精消耗和非法吸毒减少 25%。

性教育

法律规定从小学起就要进行性教育，但实施情况各不相同。在冰岛，随处可获得避孕药具，冰岛性和生育健康联合会为青少年分发免费的避孕套。通过在学校和青年中心举办性教育讲座和讨论小组，该联合会一直积极致力于青年人的性教育，还为青少年提供咨询。女青少年可以通过家庭医生和保健中心获得避孕药片。虽然合法年龄为 18 岁，但无需征得女孩父母的同意就可以为 14 岁以上的女孩开避孕药片处方。

20 岁以下的妈妈人数已经下降。1998 年，分娩母亲中有 6.3% 年龄在 20 岁以下，这与 1980 年相比，情况已经得到很大改善，因为 1980 年的数字是 13.9%。但是，与其他斯堪的纳维亚国家相比，冰岛年轻妈妈的生育率仍然很高。

表 11

1996-2001 年妇女的生育率

1996-2001 年每 1000 位妇女的生育率

15-19 岁	
1996 年	22.1
1997 年	24.5
1998 年	24.1
1999 年	23.7
2000 年	22.5
2001 年	19.3

表 12

1996—1998 年的堕胎数

	1996 年	1997 年	1998 年
15 岁以下	8	11	11
15—19 岁	207	217	248

艾滋病病毒/艾滋病以及（其他）性传播疾病

保健理事会下属的国家传染病中心制定计划和采取措施控制艾滋病病毒/艾滋病以及（其他）性传播疾病。该中心开展针对全民或特别群体的活动，主要根据宣传和教育的需要。目前，还没有专门针对妇女和女青年的计划。在保健理事会的网站上，最近对有关性传播疾病的信息进行了更新和增加，正在准备针对特殊群体的新宣传材料并开展有关活动。

老年妇女

大多市政当局为老年妇女和老年男性提供社会家庭服务和保健服务，大多数大一点的城镇也有老年人社会中心。和男性相比，妇女更频繁地来这样的社会中心。对首都地区的小镇 Mosfellsbær 的老年人对该小镇的社会中心的利用程度作了一项调查。调查显示，有 80% 的妇女和 60% 的男性了解该中心，70% 的妇女来过该中心，其中 44% 参加过该中心的活动。另外，50% 的男性来过该中心，只有 22% 参加过活动。

第 2 款

为怀孕提供的服务

为妇女怀孕、分娩和婴儿保健提供的服务是井然有序而有效的。准妈妈一般要看 10-12 次医生/助产士，每次都要对血压、重量和尿（蛋白）进行检查。妇女得到有关怀孕、分娩、哺乳和育儿的信息。对所有的妇女都提供超声波检查，为年龄在 35 岁以上的准妈妈进行羊水检查，以检测是否有染色体异常。还为准妈妈提供分娩前课程，大多数妇女都是在医疗机构分娩，主要是医院的产科病房。

前面所述的关于妇女健康的报告建议改进为产后妇女提供的服务；近几年来，已经越来越意识到，妇女在分娩以后会遇到严重的健康问题。最近，社会上对这个问题的讨论越来越多。根据上述报告，保健服务机构对哺乳期提供的帮助还不够。但是，兴趣小组和自助小组一直在提供建议和出版该问题的信息。

新生儿

阿库雷里初级保健中心的一个特别工作组于 1992-1997 年间开发了多种方式，以便通过家庭咨询和帮助，特别是使准父母和刚刚做了父母的人更好地利用现成的信息促进家庭的全面健康。

名为“新生儿——加强家庭帮助和改善关系”的方案致力于保健创造新的领域。母婴保健的传统工作得到了扩大，在计划中增加了家庭咨询。1997 年，该项目得到了世界卫生组织欧洲区域办事处的认可。

目标是进行预防工作，旨在不仅关注身体状况，还关注心理和社会危险因素，提供适合不同客户需要的预防形式。准则就是，良好的情感关系是良好的健康状况的基础。

利用在母婴保健中心定期和经常性的会谈，检查和了解社会和情感危险因素，在确定解决方案时与家庭进行合作。

家庭医生在母婴保健中心接见准妈妈。全国孕妇保健计划规定孕妇要来该中心数次，而这些面谈放在开始阶段的某一次中，为重点的变化打好基础。这些面谈用来评估在母婴保健方面应该给予的关注、同情和支持。除检查母亲的身体状况外，面谈还关注青春期以来的社会因素、情绪状态和条件。

初级保健中心的工作人员在获得相关信息和在职业群体中间传播信息方面是经过训练的。通过教育和监督，初级保健中心的工作人员已经学会更好地利用自己和别人的经验来分析危险因素。更有目的地去满足准父母和刚刚做了父母的人的情感需要，对那些最需要的人提供更多的帮助和治疗。

已经显示，至少 30% 的孕妇需要更多的帮助、危机处理和某种特殊的治疗。该项目为妇女、儿童和其他家庭成员带来的健康效果没有用一般的健康指标进行衡量，但毫无疑问，所有的参加者都从这种工作方法中获益。

全国各地一些其他保健中心正在使用或准备使用“新生儿”项目的理念。

为准爸爸提供的教育

在首都地区的一些地方，在家长教育课程中能够为准爸爸开设一种特别的“父亲晚班”。涉及的问题有父亲身份、怀孕期和孩子出生后家庭的变化、孩子出生对家庭和工作中的男女的影响以及父亲与新生儿建立积极关系的方法。在大多数情况下，该计划由担任这些课程教师的助产士完成。

第 13 条

(a) 项和 (b) 项

请参考以前的报告。

(c) 项

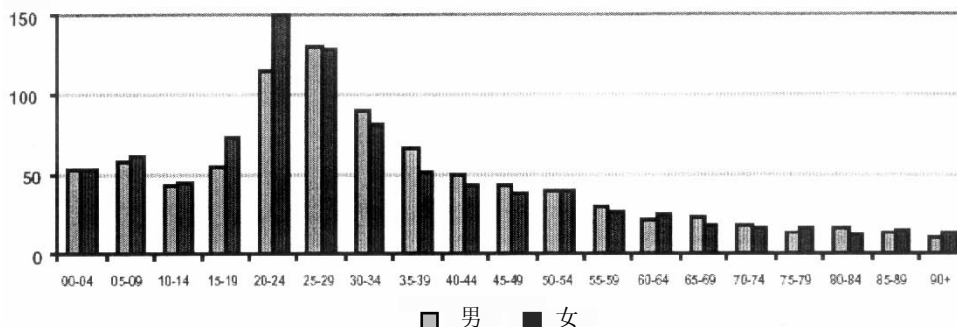
请参考第 10 条 g 项下的讨论。

第 14 条

2002 年，冰岛人口为 28.625 万，其中妇女为 14.296 万，男性为 14.329 万。首都之外的人口为 10.825 万，占 37.8%，在这些人口中，男性占 51.3%，女性占 48.7%。首都之外的地区可以称之为农村地区。

农村地区妇女地位的报告

作为政府关于两性平等行动纲领的一部分，有关农村地区妇女地位的一份报告已于 2000 年 6 月出版。主要的结论是：从二十世纪九十年代迁移情况来看，男女相当。迁移频率最高的当属年龄在 20—30 之间的妇女，该年龄段的妇女有七分之一不断变化生活地区。这些年中，两性之间不同的迁移方式使得一些农村地区出现了男女失衡状况。



该图说明 1998 年每 1 000 名居民中地区间迁移状况（紫色：妇女； 红紫色：男性）

资料来源：Byggðabrunnur。

生活在首都地区的妇女比生活在农村地区的妇女更多地出去工作。冬天，农村地区的妇女失业率高于首都地区的妇女失业率。1997 年，43%的工作是由妇女完成的；其中，农村地区的比例是 40%，首都地区是 44%。

该报告没有提高农村妇女地位措施的建议。

两性平等顾问

冰岛西北部的一位两性平等顾问一直在致力于改善该地区的妇女状况和增加妇女外出工作机会的计划。她的工作非常成功；她组织项目，开办课程，开展调查，提供个人咨询。与阿库雷里大学的研究学院合作，这位顾问于 1998 年对冰岛西北部的妇女地位进行了调查。得出的主要结论是，妇女对农场的拥有权有限：她们只是 25%的农场的注册场主。而夫妻共同注册为场主的是 60%。妇女似乎很少参与农村的政策制定：只有 3%的妇女是委员会或理事会的成员，这与 1989 年所做的一项全国性调查中显示的比例相同。根据 1998 年的这项调查，五分之四的妇女没有积极参加农业政策制定，她们甚至不参加会议。这些结果已经报告给农民联合会。农业部正在与农民联合会合作制定一个项目，使男女农民都意识到他们的社会和经济权利。

如前面所述（见第 3 条），社会事务部与地区发展研究所合作，在冰岛东北地区设立了一个两性平等顾问的职位，正打算在其他农村地区也设立这样的职位。西北和东北地区两性平等顾问参加了一个有关农村妇女状况的北部边缘项目。

妇女出去——男人留守

2002 年，两性平等中心与冰岛地区研究所合作，开始了一项调查，名为“妇女出去——男人留守”，这是斯堪的纳维亚福利研究计划的一部分，由斯堪的纳维亚部长理事会领导。该调查的目标是寻找斯堪的纳维亚国家北部农村地区妇女迁移率高于男性的原因，期望调查结果能够说明北冰洋边缘地区男女不同的生活条件。

农民联合会内的两性平等委员会

在 2002 年 10 月 15 日，也就是农业妇女的国际日，农民联合会的两性平等委员会举办了一次工作和庆祝日活动，妇女们提出了很多观点，如冰岛农村妇女如何成为新的消费者，如何使农村妇女和所有的农民拥有更多的权力，从而使农村更加强大和辉煌。农业部、社会事务部和工商业部决定给这些妇女以支助，使她们的观点发展成为一个为期三年的项目。

第 15 条

请参考以前的报告和第 2 条下的讨论。

第 16 条

请参考以前的报告。

本文件提及的附件将只以英文的形式提供给消除对妇女歧视委员会专家，供参考使用。
