



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/4
10 February 1997
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

缔约国的第四次定期报告

丹麦*

* 本文件照录原文。

丹麦政府提交的初次报告见 CEDAW/C/5/Add.22;关于委员会对该报告的审议,见 CEDAW/C/SR.66 和 72 以及《大会正式记录,第四十一届会议,补编第 45 号》(A/41/45)第 32 至 68 段。丹麦政府提交的第二次定期报告见 CEDAW/C/13/Add.14;关于委员会对该报告的审议,见 CEDAW/C/SR.182 以及《大会正式记录,第四十六次会议,补编第 38 号》(A/46/38),第 250 段至 276 段。丹麦政府提交的第三次定期报告见 CEDAW/C/DEN/3。

目 录

	页次
导言.....	5
第 1 章：平等工作的框架.....	7
基础.....	7
宪法和立法.....	7
国家政策.....	8
平等机构和临时措施.....	10
优先重点.....	12
特别问题.....	13
第 2 章：妇女参与公共生活.....	15
政治权利和参与.....	15
参与公职部门工作.....	17
代表政府.....	18
国籍.....	19
第 3 章：妇女与教育.....	21
教育机会.....	21
小学.....	21
高中教育和职业培训.....	23
进修和高等教育.....	24
第 4 章：妇女与就业.....	25
劳动力市场的状况.....	25
就业机会.....	26
平等报酬.....	27
平等待遇.....	29
社会支助服务.....	31
第 5 章：与法律和社会有关的其他努力.....	34
健康问题和保健服务.....	34
暴力.....	35

目录(续)

家庭生活.....	36
-----------	----

* * *

丹麦全国妇女委员会对《关于消除对妇女一切形式歧视公约》 执行情况的第四次定期报告的意见.....	38
丹麦全国妇女委员会.....	38
丹麦妇女协会.....	43

附件

一. 男女平等机会法.....	47
二. 就业机会和产假等方面的男女平等待遇统一法.....	49
三. 男女同等报酬统一法.....	56
四. 任命公共委员会等成员男女平等法令.....	59
五. 公共行政当局执行委员会某些职位男女平等机会法.....	60

表

1. 当选和政治任命男女人数.....	62
2. 1993 年在三个公共领域内的男女百分比.....	63
3. 高等教育学生总数和男女分布百分比.....	64
4. 按完成最高教育水平开列 20-66 岁年龄组男女的分布情形.....	65
5. 1993/1994 年就读成人教育公共课程男女总数和百分比.....	66
6. 1980 年和 1994 年按性别和职业开列的就业人士.....	67
7. 按收入、性别和年龄种类开列的一般个人收入.....	68
8. 按在日托机构、私人住家日托和学校课后安排登记的 年龄组开列的儿童百分比.....	69
9. 1995 年第一季度请假男女的分布情形.....	69
10. 1960 年、1965 年和 2030 年(预测)男女年龄组别分布情形.....	70
11. 25 岁男女估计所余寿命.....	71

丹麦政府关于《消除对妇女一切形式歧视公约》
的执行情况的第四次定期报告

外交部和平等地位委员会秘书处

哥本哈根

导言

1979年12月18日,联合国大会通过《消除对妇女一切形式歧视公约》,该公约于1983年5月21日在丹麦生效。按照规定,丹麦于1984年将其第一次报告提交给消除对妇女歧视委员会审议,1988年提交了第二次报告,第三次定期报告迟发,于1993年初提交。消除对妇女歧视委员会尚未审议关于《公约》执行情况的第三次报告。

这三次报告论述丹麦在平等工作方面的立法和体制构架。报告还详细说明为履行《公约》的义务丹麦机构所查明的问题和取得的进展。

本次即第四次报告主要提出通过丹麦社会各阶层不断进行辩论而逐步产生的最重要的性别问题,特别作为1995年《第四次妇女问题世界会议行动纲要》和1990年代联合国其他会议的筹备工作和后续讨论的一部分。该报告还进一步增订第三次报告所提供的资料,说明自1993年以来为执行《公约》各条款对法律所作的修改和采取的其他措施。

为便于参考,本报告的结构与前一次和第三次报告一样,每一章节的编排与《公约》划分部分相对应,只有关于教育和就业的条款除外,这些条款另立章节加以讨论。按惯例邀请丹麦妇女的非政府组织对报告发表评论。它们的评论载于本报告末。

回顾过去多年,自提出第一次报告以来,对性别平等工作的了解,已从仅仅是制订适当法律的问题发展为通过传播适当资料促成态度的改变;重点从消除对妇女的一切形式的歧视转为确认妇女是经济和社会发展不可缺少的伙伴,与男子具有平等地位;并从一项属于妇女的问题和斗争发展为希望创造积极的男女合作气氛,以求建立一个女孩与男孩受到平等待遇的公正和公平的社会。

执行《公约》条款所规定的各项义务的责任落在各国政府身上,但从事男女平等问题的工作的许多机构、组织、团体和个人若不参与,这种责任就无法交待。通

过丹麦议会的辩论、非政府组织、特别是妇女团体、组织和网络的呼吁或查询以及研究人员与媒体之间的合作,这个问题经常成为讨论的重点。其目的在于扩大行动者范围,使私人部门以及公、私部门内的个人认为他们也有责任履行《公约》和《行动纲要》的各项义务。

《北京宣言》指出,妇女权利就是人权。取得资源的平等权利和机会,男女公平分担家庭责任、男女和谐的伙伴关系,对妇女及其家庭的福祉以及巩固民主至关重要。《宣言》进一步规定国家和国际社会必须致力促进《行动纲要》开列的 12 个重大关切领域,这些领域对实现各项目标特别重要。

《行动纲要》还包括将性别观点纳入立法、政策制定和规划的主流的原则,并呼吁各国政府审查并于可能时增强提高妇女地位的国家机制的效率。

1996 年 3 月丹麦政府为贯彻第四次妇女问题世界会议的成果,设立了一个委员会,以研究如何改变男女平等工作的安排,并提出丹麦在国家和国际一级采取后续行动的优先次序。丹麦政府给予委员会执行任务所需的时间、机会和资源以支持男女平等领域的工作。

1996 年 10 月,丹麦议会根据各部门所提供的关于平等工作的现况的资料,并对照《行动纲要》各项建议,就后续行动的计划 and 方案进行辩论。提交给消除对妇女歧视委员会的本报告是根据部长级报告编写,并以丹麦为促进男女平等工作而制定法律、进行新闻活动及采取其他措施的最近发展情况作为补充。

第 1 章：平等工作的框架

第 1 条

基础

丹麦制定男女平等政策的目标是避免基于性别的差别、排斥或限制,确保在社会各个领域男女享有同等的权利、义务和机会。这不仅涉及法律规定的男女平等,而且包括采取措施确保男女实际平等。

联合国、欧洲联盟和北欧部长理事会所作的关于妇女问题的的工作影响到丹麦建立一个性别均衡的社会的工作。在国际论坛以及欧盟和经合组织的发展援助委员会上就妇女参与发展和性别问题所进行的讨论和提出的建议也促进了丹麦与南方各国进行的国际发展合作。同时,丹麦在这些论坛的讨论中也提供了一些看法和经验。

国际会议的文件,特别是 1995 年《北京行动纲要》,构成当前为实现男女平等而采取的法律、预防性和保护行动的基础,也构成监测工作、设计新的战略和制定优先项目和措施的基础。丹麦还赞同将性别观点纳入所有政策和方案的主流的原则,其立法工作是以分析其对男女所产生的影响为基础。

第 2 条

宪法和立法

如第三次报告所述,丹麦 1953 年的《宪法》体现了男女平等待遇的原则,目前尚无计划列入具体的平等条款。

专论平等的法律体系由五项议会法令构成,其中的平等待遇法自上次报告以来已加以修订。五项法令的全文载于附件 1 至 5。

这些法令是:

1978 年的《男女机会平等法》(“平等地位法”)设立了平等地位委员会。这项

法令于 1988 年修订,并由 1992 年 5 月 20 日第 374 号法令再作修订。法令明确指出,其目的是促进男女平等(附件一)

《男女平等报酬法》(“平等报酬法”),最初于 1976 年通过,1986 年和 1989 年作了修订,1992 年 5 月 20 日的第 374 号法令再次作了修订。其中指出,凡雇用男女员工的雇主对同等工作或同等价值的工作应给予同样的报酬,包括同样的报酬条件。该法的实际措词附于《男女平等报酬综合法》(附件二)。

《就业和产假等方面男女平等待遇法》(“平等待遇法”),自 1978 年起开始实行。1984 年、1989 年、1990 年作了修订,并由 1994 年 6 月 1 日第 412 和 416 号法令再作修订。本法保护男女在就业、双亲育儿假和劳力市场的其他重要及有关事项方面免受歧视。该法的实际措词附于《就业和产假等方面男女平等待遇统一法》(附件三)。

《任命公共委员会等成员男女平等法》,1985 年 4 月 24 日第 157 号。其中指出,部长设立的公共委员会机构在成员构成方面应男女平等(附件四)。

《担任公共行政当局执行委员会某些职位男女机会平等法》,1990 年 6 月 13 日第 427 号。其中指出,委员会或其他集体管理班子领导下的所有公务员制度部门,其成员构成应男女平等(附件五)。

关于执行平等法及影响平等工作的其他法律措施和实际措施,详细情况将在有关各章讨论。

丹麦平等法律体系不适用于法罗群岛和格陵兰,因为平等问题属法罗群岛和格陵兰地方自治管辖。

第 3 条

国家政策

丹麦国家男女平等政策是通过政府、丹麦议会、平等地位委员会和非政府之间

的不断相互作用形成的。

迄今为止,为确保妇女的充分发展及提高其地位的最重要措施是通过一项《国家行动计划》。该项计划于 1987 年向议会提出,其中指明妇女受歧视的领域以及在公共生活中为保障妇女享有与男子充分平等的权利而实行的战略。

关于第一个计划期间的意见载于丹麦提交消除对妇女歧视委员会的第三次报告中。第二个计划期间于 1993 年交由平等地位委员会审查。关于优先次序、新战略和措施以及公共当局的报告和关于郡和市级的建议已于 1994 年 4 月 28 日制订并向议会提出。

议会辩论的结果之一是——呼吁政府确保加强平等工作,在所有政府机构制定行动计划,包括在管理阶层实行性别均衡分布的指标,以及在市和州级工作场所促进男女平等;更好地兼顾工作和家庭生活,包括鼓励父亲利用各种休假安排;加强努力,保证同等价值的工作获得同样的报酬。

议会辩论后的一项后续工作是内务部与平等地位委员会以及州和市级代表举行会议,以鼓励地方当局致力促进市和郡级工作场所的男女平等。

1995 年 5 月议会通过地方当局法令修订案。1995 年 6 月 14 日第 380 号法令详列这些修订案,该法令于 1995 年 9 月 1 日生效。该法规定市和州各级在制订员工条件中的男女平等方面的报告,并最少每隔一年在当地社区发表结果。关于该法的有关修订,详情见第 2 章。

平等委员会已发表关于如何制订男女平等行动计划的准则。

国家行动计划第三个计划期间目前正在评价中,评价的基础是分析公共当局提交委员会的年度报告。还特别请各部门报告他们为促进丹麦社会男女平等而采取的倡议。有关结果将于 1996 年底提交议会。预期届时所有政府机构都已确订其行动计划,包括指标数字。

第 4 章将详细论述关于同工同酬以及为更好地兼顾工作和家庭生活而作出的休假安排及其他措施。

丹麦参加第四次妇女问题世界会议和《行动纲要》的国家和国际后续行动所取得的经验可能是今后关于男女平等国家政策的最重要的准则。

1995 年 5 月,议会有机会讨论会议的筹备工作。议会大多数赞成丹麦应对关于支持妇女人权、生殖权利和性权利的行动方案谈判作出贡献。

《行动纲要》鼓励各国政府在提高妇女地位工作中审查有关目标、方案和工作程序。1996 年 3 月,首相设立一个委员会,审查今后男女平等工作的安排和优先项目。委员会的任务规定指出,许多问题已经解决,但今后还一些任务可能需要对男女平等法律体系的实际内容和管理进行修订。

1996 年 4 月 25 日,议会讨论了一项政府报告,并就各部门为遵守《行动纲要》各项建议而采取的倡议进行辩论。议会鼓励政府在 1997—1998 年会议中就《行动纲要》的执行情况提交一份全面的报告,并将性别观点纳入国家和国际一级的行政、政治和规划活动的主流中。

议会进一步鼓励政府设法确保联合国继续在 2000 年及以后期间举行妇女会议,以及积极审查新任命的平等问题委员会的建议。期望通过一项整顿男女平等机构并恢复其活力的动议,以及优先考虑与北方、南方和东方各国非政府组织进行合作及非政府组织之间进行合作的建议。

有关各章将详细讨论辩论所根据的政府报告内所述各项具体活动。

第 4 条

平等机构和临时措施

落实《公约》条款的责任在于丹麦政府、政府各部门和首相办公室属下平等地位委员会。《行动纲要》某些领域略有成果,对性别观点也加强了注意,这一点明白显示,实现真正男女平等的责任感必须在私营部门和个人——不论是男女、或是公私部门——发展到更高一级。

需要实行新的想法、战略和措施,因此,丹麦今后从事平等工作的上述委员会应由社会各阶层的机构和组织的代表组成。成员包括男子组织和妇女组织、以及代表青年组织的男女各一人。还请委员会与北欧国家平等机构、有关研究机构、和对男女平等事项有特别认识的专家进行协商。

平等地位委员会是执行《公约》和《行动纲要》后续行动的主要行动者,委员会的主要行动领域有二:(1) 监测立法、制订和执行公共当局的行动计划;(2) 着手推行和执行具体方案和项目,以确保实际提高妇女地位。

经过 1994 年议会辩论,平等地位委员会加强了提供咨询服务的工作,以指导和推行公共和私人劳动力市场的工作。

平等地位委员会还制订一个关于委员会所作决定的数据库。

1994 年年底,平等地位委员会设立一个关于男子的智囊团,其目的是就发挥男子在社会的作用进行辩论、在男女平等工作中突出其立场、说明他们对未来平等地位政策的关切事项和建议。令人遗憾的是,智囊团决定于 1995 年停止工作,因为委员会为其提供的资金不足。但是,委员会已将智囊团的一些想法和项目列入其 1996 年方案中。

1992 年,对平等地位委员会的财政拨款是 450 万丹麦克郎。1996 年的预算是 740 万丹麦克郎。日常工作由一个 14 名雇员组成的秘书处执行,自上次提交报告以来,职员人数大幅度增加。

另一个论坛是国际平等事务委员会。委员会从事国际男女平等工作,包括联合国下一次妇女问题会议的工作,目的是在联合国、欧洲共同体、欧洲委员会、北欧国家部长理事会及其他有关论坛提出丹麦的倡议。委员会讨论丹麦执行的《行动纲要》国际后续工作,并密切注意联合国各部门的男女平等工作。从 1993 年起该委员会充当 1995 年妇女问题会议的丹麦筹备委员会,直到一个指定的政府委员会接手为止。

公共当局和丹麦的男、女非政府组织——例如上述的平等机构,不断地起互动

作用。有些组织也派代表参加丹麦出席北京会议的代表团。

关于向会议提交国家报告的问题,已请最有关联的妇女组织就丹麦在国家和国际一级进行的平等工作发表意见,并已注意到这些组织的批评。毫无疑问,妇女组织参加非政府组织论坛,在该次国际会议上吸收各种看法,对今后的男女平等辩论也会产生影响。

丹麦国家妇女委员会编辑并发表一份关于丹麦非政府组织参加第四次联合国妇女问题世界会议和非政府组织论坛的报告。

妇女组织经常出力,向丹麦一般民众介绍工作情况。1993年,丹麦妇女协会制订一套关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的教育工具,供辩论和新闻之用。将丹麦提交给消除对妇女委员会第三次报告译成丹麦文和编制教育工具的经费由外交部和教育部提供。

可以按照平等待遇法的各项规定采取临时特别措施,如果其目的是在研究方案、委员会或工作人员小组等实行性别均衡。即使小组的妇女成员少于50%,妇女若无资格也不能自动获得优职。关于采用临时特别措施的决定将根据具体的估计和作为平等工作全面规划的一部分来作出。第3和4章详细说明采取这种措施的具体实例。

第5条

优先重点

为改变使丹麦社会难以实现事实上的平等的社会和文化模式,以及消除基于男尊女卑观念的偏见和习俗,平等地位委员会与有关当局和组织制订了优先重点,用以指导实际工作,并作为必要战略的基础

对一切平等工作所根据的基本观点是,男女应当掌握自己的生命,在丹麦各个社会领域都能获得同样的职位和影响力。因此,积极的行动和信息比保护性措施更可

取。

目前的优先领域是：

- 劳动力市场的状况,同等报酬和工作与家庭生活协调一致的问题。重要的任务是突出妇女在工资结构、平等待遇、同等报酬统计和养恤金方面所受到的任何歧视、以及鼓励男子利用现有休假安排;

- 第四次妇女问题世界会议的后续行动在设计方案和项目时考虑到将性别观点纳入主流的原则和在《行动纲要》12个关切领域范围内所提的意见。外交部发表了一份关于会议的报告,平等地位委员会发表了一份《行动纲要》普及本;

- 国家行动计划和所有公共当局行动计划,包括郡和市一级。具体问题领域是增加妇女在公共管理部门所占的比例、制订具体业务计划、年度报告,包括关于进行中的活动和计划的活动(例如在立法方面)的报告;

- 在联合国、欧洲和北欧进行国际合作,以及促进与南方各国的合作。关键领域是协调在联合国主持下进行的工作,以及在欧洲、北欧、国家一级和在发展合作工作中进行的男女平等工作。

- 扩大参与者的范围。必须使男子和男女青年更积极参与有关男女平等的辩论。

必须指出,由于新设立的性别平等委员会今后的男女平等工作,优先重点可能改变。

第6条

特别问题

贩卖妇女和性剥削是基于性别的暴力行为,不容于丹麦。

目前没有具体规定贩卖妇女按刑事罪论处的规定或条款,但按照《丹麦外籍人法》贩卖妇女可按贩卖人口罪惩处(第3条第59款),或根据《刑法》贩卖妇女按剥

夺人身自由(第 2 条第 261 款)、扯皮条和开妓院(第 228 和第 229 款)、或欺诈罪(第 279 项)惩处。

自提交上次报告以来,对这个问题的注意力已大为增加。作为《行动纲要》的一项后续活动,一些非政府妇女组织已将这个问题列入议程。媒体也集中报道一些涉及外国妇女的个别案件,但警察的调查还没有提供被告人的任何根据。

卖淫本自不是一项非法行为,但根据《刑法》诱使任何人卖淫并以卖淫收入维生则是一项应受惩处的罪行。

第 2 章: 妇女参与公共生活

第 7 条

政治权利和参与

丹麦妇女享有与男子同样的政治权利,双方都有选举权和被推选进入地方政府、议会和欧洲议会的权利。然而,这些理事机构程度不同地以男子为主,这表明妇女尚未能在与男子同等的条件下参与政治生活。

最近十年,在妇女参政和成功获选进入地方政府和议会方面取得了积极的进展。妇女入选这些机构的比例如下:

地方政府选举

	1985 年	1989 年	1993 年
市	23.7%	26.4%	29.6%
州	28.6%	29%	29%

1993 年,第一次入选市议会的议员中性别均衡的情况略有改进,其中 31.4%为妇女。

在妇女入选州议会方面,似乎出现某种停顿现象。市州两级政界高层职位的提名情况也与普选结果不太相称,只有 9.5%的市长为女性。在州一级,21.4%的州长是女性。

议会选举

1984 年	1988 年	1990 年	1994 年
26.9%	31.4%	33%	33.7%

在 1994 年 9 月议会选举后组成的政府中,20 名部长中有 7 名(即 35%)为女性,这与妇女参与议会的情况完全一致。

欧洲议会的选举

1984 年	1989 年	1994 年
38%	38%	43.8%

与其他成员国相比,丹麦妇女的当选情况非常成功,人数之多在欧洲议会的妇女代表人数中名列榜首。

丹麦驻欧洲委员会的代表是一名妇女。

妇女在民选机构中的代表数目非常接近于或刚好高于所谓 30%的关键数目,这一百分比被视为一个群体发挥真正影响力的关键数额。然而,与此同时某些新的、往往十分微妙的进程似乎正在形成,有时导致权力中心的转移。

例如,权力下放的进程可能影响到决策和资源的分配,特别是在家庭和公民个人日常生活等领域。因此,十分重要的是,妇女应在地方各级的所有委员会和管理部門拥有与男子同样程度的代表权。还必须巩固和扩大她们新近在中央权力机构获得的地位,从而使她们能在与男子同样的条件下参加这些机关的活动。

为了使妇女的影响引人注目,已制定了丹麦妇女参与政治生活的**新战略**,即跨党结盟合作、建立非正式网络以及编制有关女性专家的数据库,主要供政治家、公共当局和新闻界运用。

为使市议会的性别组成和年龄组成更加均衡,作为立法努力的一部分,议会通过了地方当局章程的修正案(1995 年 6 月 14 日第 380 号法——见第 1 章)。

该法规定地方议会成员家中如有 10 岁以下儿童即有权获得 10 000 丹麦克朗补助以支付儿童保育费用。该法还规定当地方议会成员执行其议员职责时,有权请假,不得被解雇。预计这些规定将促进青年妇女参与地方的政治工作。

丹麦平等法(参见第 1 章)意在対妇女的任命产生积极的影响,使她们任职于中央或地方各级常设或临时性的委员会和理事会,以便向部长、市长及其行政部门提供咨询意见。

根据各部向平等地位委员会提交的报告,1995 年妇女在各临时性公共委员会的

成员中占 33.8%。在这些委员会中,25.9%的主席为女性。在同一年,常设委员会成员中有 19.3%是妇女,主席中则有 14%为女性。在所有公共委员会中,妇女的平均百分比是 27.7%,比 1993 年的 25.3%有所改进。1994 年的数字表明,在公职人员委员会中,妇女成员占有所有成员的 29.2%,比 1990 年该法实施以来提高了 5.1%。

当要求私营组织向某一公共委员会提名一位候选人时,似乎很难使这些组织提出男女各一的候选人。为了改善这种情况,一些部委拒绝任命来自这些组织的成员,除非这些组织为这些席位提出同样数目的男性和女性候选人。其他一些部则缩短了任命期,以便向各组织施加压力。

然而,在中央当局任命公共委员会成员时,仍然会出现问题。1995 年,外交部成立了外交学会,但该学会委员会中没有任命妇女。平等地位委员会发现有合适的妇女候选人,要求外交部长在今后几年任命新成员时考虑到委员会的性别均衡问题。

在鼓励妇女参与政治工作时,宣传活动和其他新闻活动十分重要。1995 年,平等地位委员会通过安排辩论和出版一份报纸着重注意欧洲联盟的选举和性别平等的问题,在地方选举的年份,委员会还采取主动行动使各政府机构实现更好的性别均衡。

大多数新闻工作是由政党和非政府组织开展的,参与本身就是对政治工作作贡献的另一个办法。丹麦是一个拥有大量主要关注性别问题的协会和团体的国家,特别是丹麦国家妇女委员会和丹麦妇女协会均积极参与促使任命妇女进入公共委员会的工作,并鼓励妇女参政,帮助妇女为此作好准备。

参与公职部门工作

在公共行政系统,工作人员的叙级是以 5 级至 42 级的工资组加以分类的。专业工作人员属于 31 级至 34 级工资组,行政主管工作人员属于 35 级至 42 级工资组。

总体来说,无论在中央或在地方,公职部门较高工资组别内妇女的人数并不多,尤其是在 39 级至 42 级这一最高工资组内,情况更是如此。与其他行政主管人员的工资组相比,35 级工资组中的妇女所占百分比最高,但这一级包括一些新设立的职位,如

特别顾问,必须指出的是,这些新的职位往往不承担真正的管理责任。

必须努力改进这种情况,以完成各部和其他公职部门的行动计划。

妇女尚未进入**军事国防部门**的最高职位。只有少数人通过进入军事学院而选择军事生涯,而军校的教育是在军中晋升到高级管理层的必要前提。在征募新兵担任军职和参加军训的广告中,号召男子和妇女提出申请,但在挑选的过程中,资格是唯一的标准。

丹麦妇女不必应征入伍,但现在允许她们在国民军和武装部队从事任何工作,即使这项工作涉及直接的参与军事行动或战斗。1993年6月,国防部允许妇女申请战斗机飞行员的工作,从而废除了有关妇女不得参与国防的最后一道禁令。丹麦国际旅现在准备以相当于服役的条件雇用妇女。

现在,妇女也被分派参加丹麦维持和平部队和联合国指挥下的维和行动,例如那些目前在巴尔干半岛开展和执行的维和行动。

1994年2月任命了一个工作队以审查、说明和评估一项安排的可能性,根据这项安排广大妇女可在接近于义务兵役的条件下在军队就业或接受培训。政府对该工作队新提交的一份报告中所载有关在与征兵制相同的条件下雇用妇女的建议采取了积极的态度,并将考虑在这一领域的倡议。

关于国防部责任领域的工作,已采取了一些有关提高妇女地位的主动行动。1996年6月,丹麦国防指挥部最近完成了一项题为“走向2000年”的性别平等行动计划,并分发给有关当局。这些对文官和军官职等均有效的主要领域是:

- 在所有各级妇女雇员的目标数额;
- 妇女参与各委员会和工作小组的情况;
- 包括儿童和家庭政策在内的工作条件。

第8条

代表政府

丹麦妇女享有与男子同样的在国际一级代表丹麦政府的权利,但由于妇女在外

交部门的职位不高,削弱了她们以与男子同样的程度参与国际会议的可能性。

外交部的工作人员约 1 500 名。妇女和男子的数目几乎相等,但男子主要担任决策职位。在最高级别的 151 名行政主管中,只有 9 名(6%)是妇女。在 40 至 42 级的薪金组内,只有 1 名妇女。

外交部在 1993 年年底以前公布了题为“外交部门在 2000 年实现平等吗?”的行动计划。该计划的目标是改变在包括行政主管人员在内的所有职类工作人员的态度、观念和传统习惯。

第 9 条

国籍

正如丹麦向妇女地位委员会提交的第三次报告中所说,《丹麦国籍法》完全符合《公约》第 9 条。然而,对于非婚生子女的国籍,男子并不享有与妇女同等的权利。这类儿童只有当母亲是丹麦人时才由于出生而获得丹麦国籍。

由于社会日益国际化,特别是在 90 年代,外国妇女是否有权获得居留许可以及日后成为公民一直是一个人们议论纷纷的问题。在形式上,由于《外国人法》没有性别区分,因此难民妇女和移民妇女享有与男性同等的权利。

然而,在就业、适应丹麦文化、家庭团聚和逗留时限的规定方面,妇女的处境比男子更为困难。在 1992 至 1993 年期间,丹麦的妇女组织与内务部长对话,以便引起人们注意受虐的外国妇女人数日益增多的问题。

如果婚姻关系持久,则平安无事。对于其他外国妇女而言,即使婚姻关系在三年之内解除也不成问题,因为她们可以回到自己的母国。但有一些外国妇女则受到规定的限制:那些受虐妇女——也许由于离婚将受到社会的排斥——无法返回其母国,因此她们必须忍受暴力婚姻的痛苦。

委员会提议在《丹麦外国人法》中加上一项特别的人道主义准则。这将使有关当局在审查个别案件后,可免除三年期规定,如果该名受虐的外国妇女离开其暴虐的

丈夫,将允许她留在丹麦。

理解丹麦语言对于移民来说极为重要,因此委员会还必须审查向那些正在融入社会的外国人教授丹麦语的情况。委员会必须调查教学的组织情况,尤其是学习安排是否必要地考虑到移民妇女特殊生活条件,例如她们的教育背景及其抚养子女的责任。

正在就消除雇用移民和难民方面的障碍进行调查,作为调查的一部分,委员会必须详细了解妨碍妇女进入劳动力市场的因素。委员会还必须考虑是否有必要就外国妇女与社会及保健当局接触的问题采取具体的主动行动。

最后,委员会必须查明任何阻碍外国妇女参与公共辩论和聚会的障碍,尤其是那些在地方和中央两级举行的阐述移民政策的活动。委员会还必须审议是否有必要作出特别努力以便动员外国妇女积极参与政治进程,并为这些努力提出建议。

第 3 章：妇女与教育

第 10 条

教育机会

丹麦的教育制度建立在公平和平等的基础之上。正如第三次报告已经指出的,在丹麦,几代人以来,男女儿童和男女公民就享有接受所有各级教育的同等权利,即从学前班到高等教育,在各种培训和职业辅导以及成人业余教育中也是如此。

义务教育为期九年,但越来越多的年轻人继续升入高等学校深造。那些在 1992/93 学年进入公立学校的学生中预计女童接受教育的时间为 15.4 年,男童为 15 年。

这对于女童而言,是一个充满希望的前景,但回顾过去,尽管已经取得重大进展,妇女的情况仍然落后,其完成教育的程度仍比男子低。在 20 至 66 岁年龄组的妇女中,仅完成义务教育的妇女人数的百分比从 1985 年的 55%降至 1994 年的 44%。然而,男子的这一数目也从 1985 年的 44%降至 1994 年的 37%。与此同时,在上述年龄组的妇女中,完成职业培训的人数百分比则从 1985 年 25%增加为 1994 年的 30%。而男子的这一数目也从 1985 年的 36%增加为 1994 年的 39%。

女童和妇女可在与男子相同的条件下获得丹麦国家教育补助金和贷款方案提供的补助金和贷款,但在 1994 年,由于采取了肯定行动,使得那些参加进修课程的母亲可在一定期间内获得双份的生育子女或收养子女的补贴。

就成人业余教育而言,妇女仍比男子更多地利用所提供的机会。

1996 年 1 月生效的成人《补习教育法》修正案要求各郡议会和市区议会不分性别地为阅读能力慢的人士提供免费的阅读、写作和拼写课程,无论学生的性别为何。

小学

几年来,人们日益清楚地认识到男女平等的理念必须从一开始就纳入教学和教

育的所有领域,即课程内容、教育方法、学校的组织以及课堂中的社会和技术相互影响过程。

在 1994 年 8 月 1 日实施的新的《公立学校法》(1993 年 6 月 30 日第 509 号法)的序言中提到了“公平”的概念,平等的理念也纳入各项解释该法措辞的行政命令和指导准则。在以下必修课:教育、职业和劳动力市场概况介绍的教学大纲中还具体提到了平等和公平的概念。

平等的概念具体反映在下列事实上,即从四年级到七年级的针织品设计、木工/金属加工和家政课均为男女儿童的必修课。保健、性教育和家庭知识等必修课程也是如此。还刻意地把家庭中广泛的经验与物理和化学的实例结合起来。在进修教育、劳动力市场以及事业规划的教育大纲指导准则中还特别提到了平等和公平的概念,这一概念也成为教育的一部分,以根据每个学生的需要和需求因人施教。

公立学校专门负责帮助男女儿童学习以便作出广泛的职业选择。十分重要的是,应鼓励他们参加到他们各自所属的性别群体。办法之一是增加学校的电脑,以便使女童能够在与男童平等的条件下作好进入信息社会的准备。

男孩和女孩们对科学和技术课题的兴趣有所下降。正在分析这一新情况,并提出建议以便提高他们对这一问题的兴趣。一项关于公立学校的新法案提出了一种新的科学与技术科目,目的是在更早的阶段特别引起女童的兴趣。

在谈到传播知识和感化态度方面,教师处于非常中心的位置。根据公立学校法案的要求,开展对小学教师的培训。关于教师培训的政府命令规定各师范学校必须确保学员研究男女平等的问题。

平等地位委员会还参与了一项北欧国家关于在教师培训的内容和方法中强调男女平等的项目。这一项目已于 1994 年完成,并由北欧国家部长理事会发表了一份关于这些问题的准则。

在劳工部和教育部主持下,教育和就业指导委员会编写了教育和指导材料。该委员会通过系统的协调负责确保大家重视男女平等问题。平等地位委员会也参与了

这项工作。另一个目标是,将男女平等的概念纳入职业顾问的培训中,以便确保每一个学员都获得有关资料,从其各自的性别观点了解非传统的职业机会。

高中教育和职业培训

机会平等和公平的概念是高中教育的目标和课程的一部分,也是学习及职业规划的准则之一。职业培训一直被看作是平等方面工作的一个独特领域,现在仍然为那些旨在通过这种教育改进女童和妇女状况的项目提供拨款。

在 1992/1993 年期间,所有小学毕业生中有 96%进入中学接受教育或接受职业培训。29%的男孩和 49%的女孩在高中继续学习,66%的男孩和 47%的女孩接受职业培训,其中包括具有高中水平的商业和贸易课程。

作为教育部编制的“普及教育”行动计划的后继行动,在 1993-1995 年开展了一项运动,其目的是降低在职业培训学院,尤其是技术培训学院男女生的辍学率。这项非常成功的运动注重学校和教师的责任,以便使学生们在自己选修的课程中感到自如,并在学生们发现第一选择不适合自己的时候指导他们找到另一项课程。

成人教育——回炉教育

教育部对那些辍学学生提供各种教育、指导和财政支助:

- 为失业者开办的日校,目的是加强参与者的个人发展,改善其在教育系统或劳动力市场上的机会。妇女们特别利用了这种机会;

- 为辍学者开办的成人教育中心,目的是向他们提供基础和补充教育以提高他们普遍的教育水平并为进一步的职业培训作准备。许多妇女都参加了这种教育。在劳工部的构架内,也提供针对辍学者的特别劳动力市场课程;

- 向那些教育水平低的雇员提供财政支助,并允许他们在工作时间上课。目标是使参与者(其中大多数是妇女)具备参加一般或职业培训的资格。

教育部正在与劳工部合作开发一个以电脑为基础的成人教育信息系统。

总而言之,为男子和妇女提供终生教育和回炉教育是教育部的一个高度优先领

域,也是 1995 年 8 月会议的主题。该会议之后,提出了各种倡议。

进修和高等教育

一些丹麦大学特别是在人文学和社会科学领域,对妇女问题研究作出了非常重要和杰出的贡献。

然而,大学教学与研究工作人员的性别均衡情况尚待改进。据最新的情况审查,只有 17%的科学工作人员是妇女。在永久合同的最低级职位中,24%的科学工作者是妇女,在高级讲师职类,妇女占 17%。只有 4%的正教授为女性。在大学就职的妇女中,大部分承担临时职位。

1994 年,教育部要求各大学的校长了解研究政策委员会制订的男女平等建议,并鼓励校长们制订出全面的人事政策,以便在不损害科学质量的考量下改进大学教学与研究工作人员的性别均衡状况。

将再次对大学科学工作者的组成进行审查。

总而言之,为了使妇女有可能受雇于大学的职位——从而进一步推动使男女性别分布更加均衡的积极发展趋势,教育部增加了博士补助金的数目(几年来增加了 600 个),并为大学部门增加了 200 个教授职位(也是在过去几年内)。最后,但并非最重要的一点是还为攻读博士学位的女生产假问题作出了有利的规定。

在确保研究数据需按性别分类方面,教育部一直发挥了推动作用。

研究政策委员会用了五年的时间开展了一项研究方案,并为在高等教育和研究领域克服妨碍性别平等问题的项目拨出 1 000 万丹麦克朗的资金。

第 4 章：妇女与就业

第 11 条

劳动力市场的状况

性别均衡的劳动力市场被视为是在丹麦实现平等工作的一个最重要的目标。已经作出了很多努力,目的是建立和调整适当的关于同酬和平等待遇的立法,支助提高劳动力妇女部分中最易于受到伤害群体的地位,改变劳动力市场各方、个别雇主和雇员的态度,试验性地实行把性别观点纳入法律规定和规划主流中的原则。

尽管如此,在丹麦劳动力市场中,仍然存在着两性平等的问题。下面各节将简要介绍其中的主要问题:

- 劳动力市场仍然是按性别分类的;
- 妇女受失业影响最大;
- 男女同酬和公平评估“等值工作”的概念仍然没有实现;
- 在工作场所中平等对待男女的义务在某些情况下仍会造成问题;
- 男女充分协调工作和家庭责任的目标仍未实现。

在上一次报告中,详细描述了丹麦宪法中关于所有公民自由和平等从事各种职业和获得各种机会来维持生计的基本原则以及丹麦为支持这些基本原则而拟订的现行法律,因此,下面只介绍最新的修正案。

进入主流

劳工部开始进行一个试验项目,即把性别观点纳入劳动力市场立法的主流中。在起草法案时将对两性平等问题进行评价,目的是详细说明法律规定对男女两性的影响。以性别分类数据为依据进行的性别分析是起草法案的先决条件。在试验阶段中,两性平等的评价只包括假期和受教育方面、现行的劳动力市场政策和工作场所的环境。

国家劳动力市场局的目的是,公共就业事务处和成人职业训练计划的活动,必须包括和两性平等工作,并且要很突出。因此,性别观点要列入计划和报告中,在公共就业事务处中,两性平等问题是一个特定的活动领域。

就业机会

丹麦妇女的就业率很高。但在劳动力市场中,性别隔离现象仍很普遍。例如,1995年1月1日的数字表明,45.7%的妇女从事与服务业部门有关的职业,而男子只有16.5%。这些行业包括公共行政、教育、特别是保健和社会机构。男子在很大程度上从事与出口有关的行业,大约占男子总数的37%,而只有18.7%的妇女在各种工业部门中就业,例如运输和批发业中,这也是出口部门的一部分。

公共就业事务处努力废除按性别分类的劳动力市场。有一些区域为在男子占多数的行业中工作的妇女开设基础课程和实验培训。这是对解决这些问题的长期贡献,但结果表明,很难改变妇女的态度,使她们从妇女占多数的职业转向男子占多数的职业中。

有一个区域安排举行了一次会议,目的促使男子在社会部门中就业。这次会议是与该区域教育培训研究所合作举行的,并发表了一篇题为“当男子希望成为教育工作者时”的报告。

公共就业事务处还试办了各种关于人力轮换的项目,目的是让各工作人员从事不同的工作,以获得更好的资格,同时更加了解公司的业务。对妇女来说,这意味着扩大职业选择、进修和加强她们在劳动力市场的流动性的机会。

在几乎所有职业和年龄组中,失业对妇女的影响比对男子的影响要严重得多。1995年,劳动力中有11.7%的妇女登记失业,而男子只有9%。长期失业给妇女带来的影响也比对男子的影响大得多。

为了对付这个问题,使妇女有资格从事各种工作,针对例如非熟练、半熟练或失业妇女等特定类别参与者的背景和需要制订了成人职业教育计划。专门开设的妇女

课程主要分为两大类,即资格训练课程和起动课程,包括指导或说明。课程时间为 13 至 36 周。还将设计比较短的后续课程和比较长的取得资格的课程。

尤其要提到为失业者开设的为时一年的劳动力市场课程 P47,这个课程说明了对成人进行培训的必要性,这个课程为非熟练、失业妇女提供了获得技术--职业以及一般能力方面正式资格的可能性。在试验期间,培训主要是针对妇女举行的,此后,课程正规化,也接受男子参加培训。但是,大约三分之二的参加者仍然是妇女。课程为各行业拟订培训的目的是使参与者获得资格,从而使他们能在从事各行业内的各种工作。一个具体目标是加强参与者的灵活性、自立和解决问题的能力。

公共就业事务处还在特定行业、例如妇女占多数的零售业中安排课程。这些课程是与工会和职业培训学院合作设计的,内容是按职业资格和参加者的要求设计的。

教育和职业培训是两个非常重要的工具,主要用于帮助扩大失业者在劳动力市场中站稳脚跟的前景。如果失业者两年找不到工作,他们有权利和义务参加三年全日制的职业培训或教育起动课程。初级起动课程的目的是,使有关人员得到长期的就业机会,预料这对妇女特别有益,而且是在劳动力市场中让妇女赶上男子的有效办法。

失业和就业者都可以脱产学习。这种安排的目的是,确保希望进修或参加培训课程的人得到公共当局的批准,以取得更加符合劳动力市场需求的资格。

妇女利用这种制度的人很多。在 1995 年获准脱产学习的 80 435 人中,妇女占 68%。男子的目标比较明确,利用这种制度加强专业资格。这种规定也许能确保妇女利用脱产学习制度取得劳动力市场所需要的资格。

平等报酬

《男女平等报酬法》(平等报酬法)属于劳工部的管辖范围。平等报酬法自 1992 年以来就没有修订过。目前,立法当局或劳动力市场各方都不希望收紧平等报酬的

规定,但劳工部经常对丹麦仲裁法庭的裁决及欧洲法院的作法进行评价,以便根据需要进行建议对立法规定进行调整。

平等报酬法主要被妇女占大多数的较大的工会所采用,已经作出了 23 个关于平等报酬的裁决。从工会的角度来看,其中 50%具有积极的结果,另外 50%具有消极的结果。对裁决不断作出的解释显示,“等值工作”的概念造成各种问题。

欧洲法院已经否决了关于同酬问题的 42 项裁决。其中很多是原则问题。因为它们涉及间接歧视、举证责任的分配和对“等值工作”概念的解释。

尽管有关于同酬问题的法律规定,但男女之间仍存在很大差异。在工资方面,妇女的时薪只有男子的 85%,在领薪水的雇员中,妇女的薪金平均只占男子薪金的 70%。这样,显而易见,除了性别歧视外,薪金方面的差异还有其他原因。

劳工部与平等地位委员会联合发起了一个同酬项目,目的是发展按个人资料计算的工资统计数字。其结果可能有助于确定造成工资差异的因素,从而在这个领域中开展进一步的活动。由于没有任何统计资料说明丹麦种种工资制度对男女同酬问题的影响,劳工部将开展一个项目,收集关于谈判机制对工资差异的影响方面的数据。

养恤金是同酬问题的一部分。丹麦劳动力市场养恤金制度包括四个部分:国家养恤金办法,依据就业情况设立的劳动力市场养恤金补充基金,以所得收入为依据的退休金办法和自愿养恤金保险。

关于补充养恤金基金和退休金办法,由于怀孕、患病期较长和失业以及终身收入普遍较低,妇女的就业率和收入比率都比男子低,因此男子和妇女的缴款总额有很大差异。对补充养恤金基金进行了改革,要求领取日常津贴、病假补贴和产妇工资者加倍缴款,领取社会保险金的人也必须向该基金缴款。

1996 年 5 月,平等地位委员会举行了一次会议,讨论养恤金问题,同时涉及性别、年龄、寿命、残废、配偶死亡、以及对从劳动力市场退休的妇女和男子的养恤金计算方法的差异。

为了嘉奖私营部门为实现平等所作的努力,劳工部于 1995 年设立了平等地位奖,每年一次颁发给平等工作取得显著成绩的企业。

1994 年 8 月,经济事务部出版了一本关于妇女参与经济的书,其中介绍了丹麦和其他工业化国家妇女的情况。该部还制订了在分析陷于贫困的妇女人数日增的问题时可采用的计算模式。还考虑了按性别对劳动力、就业和失业情况进行预测的可能性,作为经济概览的一部分。

平等待遇

1994 年,继欧洲联盟发布了孕妇待遇问题的指示后,对《男女就业机会、产假等平等待遇法》(平等机会法)进行了修订。平等机会法现在规定,母亲产后必须留在家两个星期。如果孩子住院,可以推迟履行这个义务。此外,女性雇员如安排在工作时间内进行孕期检查,有权缺勤。

《平等机会法》还包括禁止解雇孕妇和因生或领养子女而请假的母亲或父亲。自 1978 年实行《平等机会法》以来,在大约 175 宗关于平等待遇问题的案件中,绝大多数已被驳回,而且已在法院内解决。其中大部分是由工会主持解决的,结局对雇员们有利。在这种情况下,举证责任要由雇主承担,雇主们现在都知道,对他们来说,因怀孕和生产或领养孩子而解雇的案子是很难打赢的。

如果维持解雇决定的话,《平等机会》判给最高达 78 个星期工资的赔偿金。根据法院的决定,最起码可以得到相当于 6 个月薪水的赔偿。劳工部将建立一个数据库,其中载有关于平等报酬和平等待遇问题的决定,这样,使用该数据库的人——例如申请人、工会、雇主、律师和法官都能够熟悉关于这些问题的法律实践。

怀孕、生产和领养每日现金津贴是法定权利的一部分。根据医生的意见,妇女有权在产前 4 个星期开始享受产假和现金津贴。在特殊情况下,在这 4 个星期之前,产妇也可以享受津贴。

在生产后,婴孩的父母可以享受育儿假和 24 个星期的现金津贴,由他们之间分

享。在产后头 14 个星期里,通常只有母亲符合领取津贴的资格。在此期间,父亲有权与母亲一起,享受两个星期的育儿假。育儿假的最后 10 个星期可由父亲或母亲使用。半数以上的父亲休两个星期的育儿假,只有 3-4%的父亲从第 15 个星期休到第 24 个星期。

在领养者把孩子接回家后有权享受 24 个星期育儿假,领养当局决定,领养父母之一必须留在家里照顾孩子一段时间,因此不能上班。

上述福利是最低限度的法定权利。通过集体协定,产假方面的权利得到改善。例如,一些公共部门的雇员在预产期之前,可以享受长达 8 个星期的产假,并在休假期间继续领取全薪。在私营部门的制造业中,妇女也有权享受“全薪”,但只是在产假的头 14 个星期中,每小时最高为 95 丹麦马克。私营部门的这个部分雇用的妇女不多,所以,在这个工业中,采用这种补助办法费用并不大。

休产假享受全薪也许有助于确保男女机会平等。因此,私营部门的联合产假或产褥期基金问题引起辩论,并且将是在丹麦社会实现性别均衡努力的一个重要步骤。但是,建立这样一种基金的问题,只能是在就协定进行谈判时,由劳动力市场缔约各方来决定。

与《平等待遇法》有关的一个特殊问题是性骚扰。没有关于这个问题的具体条款。但人们认为,禁止有性别歧视的工作条件就包括了这个问题。在上面提到的 175 宗关于平等待遇问题的案件中,有 20 宗个案件是属于性骚扰问题,其中大部分是由工会主持的,结局对受伤害一方有利。

提高妇女地位问题与平等待遇法有关,因为有些条款利用豁免规则采取肯定行动。在劳动力市场中,在征聘妇女担任管理职位和妇女安排管理课程时,才有可能利用这些规则。

《平等待遇法》中没有专门提到劳动力市场中歧视老年妇女的问题,但禁止直接或间接歧视妇女的一般性措词包括了这样的情况。尽管男女领取养恤金的法定年龄是一样的,但丹麦劳动力市场的趋势是,妇女比男子提早退休领取养恤金。

工作环境法规的出发点是,各项条款既适用于男子也适用于妇女,但怀孕、生产和哺乳的妇女可以不从事涉及危险的物品、加工或工作条件的职务。

1996年5月24日,议会通过了《禁止劳动力市场歧视法》,其中包括禁止基于种族、肤色、宗教、政治观点、性取向和国籍、社会或族裔的歧视。这项法案的一个目的是,减轻少数民族妇女在丹麦社会中可能遇到的双重歧视。

劳工部也在计划发起新的倡议,协助少数民族妇女和男子进入劳动力市场。重点将放在改变妨碍少数民族融入劳动力市场的各种态度。

自1993年秋以来,社会事务部特别致力于在公共和私营企业中,协调家庭生活与工作之间的关系。该部还努力说明已经采取了那些主动行动,如何加以发展和改善。在考虑劳动力市场中有孩子家庭的问题时,雇主和雇员的态度以及个别工作场所中的风气具有重要作用。

通过与某些私营和公共企业合作,现已发起了一个改善父母协调家庭生活与工作的机会的发展项目。该项目的目的是,试验可以采用哪些模式来发展工作条件,以满足有子女的家庭的特殊需要。突出公司的风气和态度、包括平等方面。此外,该项目还将查明那些可能会防止或妨碍父母兼顾工作与父母责任的所有障碍。

关于具体项目,已经建立了一个大约由20家企业组成的网络,这些企业对这个主题非常感兴趣,认为现代工作人员政策也应当包括家庭政策在内。网络的目的是交换与发展有利于家庭的工作环境有关的经验和看法。

社会支助服务

在丹麦,家有幼儿的父母进入劳动力市场的比例很高。根据1994年1月的统计,在妇女通常生儿育女的年龄组(20-45岁)中,妇女的参加率为85.7%,因此就产生了对托儿设施的需要。

为了有助于协调工作和家庭生活,法律规定必须向全国所有儿童提供公共托儿设施。建立、经营和监督这些设施的责任由地方当局承担。零岁至9岁儿童的日托

设施是教育和劳动力市场中妇女获得平等机会的先决条件。

这些设施的目的是照顾到托儿的需要,为儿童提供教育和鼓励性环境。此外,市政部门也为儿童提供部分一般性和预防性措施,因为这有助于确保有孩子的家庭需要的特殊支助。

为 6 个月至 2 岁儿童设立日托托儿所,为 3-5 岁儿童设立幼儿园,为 6 岁至 9 岁的儿童设立课后活动中心和课后娱乐安排,在他们能够自己照看自己之前,他们下午可以到这些地方去。其中一些机构是按年龄分组照顾儿童的,例如 6 个月至 6 岁之间的儿童。

除了日托机构之外,还有有人监督的家庭托儿,通常是在代人照看孩子的家庭开设的。这里主要是 6 个月至两岁的儿童。照看孩子的人是经过地方当局挑选、指定和支付工资的,地方当局还决定那些儿童去哪家。

学前班是在入学之前提供的一年制学校设施。学前班是免费的,每天 4 个小时。

在 6 个月至 10 岁的所有丹麦儿童中,大约 65% 以上的儿童是在公立日托设施中注册的,但即使父母愿意的话,日托中心或家庭托儿所目前也不可能达到接纳所有一岁和一岁以上儿童的目标。在公立托儿系统中,父母为一个孩子支付 30% 的费用,但这种收费可以因经济能力、社会、或教育原因、或疗理目的而全部或部分免除。

上一次报告中谈到了如果子女生病,允许父母留在家中的规定。今天,劳动力市场中所有家有幼儿的父母都可以在孩子生病的第一天得到正常的工资。这个问题是通过协定决定的,父母对扩大或更灵活的享受照顾幼儿的权利非常重视。

从 1995 年 4 月 1 日开始,受雇于公共部门的父母都有权请假照顾子女,每个子女 10 天。根据与雇主达成的协定,这些假既可以单独地用,也可以合起来用,比如在孩子生病、入学、体检时用等等。

目前,人们越来越多的利用雇主与雇员之间单独达成的灵活工作时间安排,以便找到协调家庭生活和工作的最佳办法。目前已开始在一些公共机构和私营企业中试

行远距离或在家工作的安排,但现在说这些安排对有关各方是否有利还为时太早。

丹麦劳动力市场中有大量的非全职工作。利用这种机会的雇员按比例享有与全职雇员一样的权利。利用这种安排的主要是家有幼儿的妇女或老年妇女。

希望暂停工作照顾家庭的雇员有各种育儿假机会。这是一个重要的家庭政策倡议,目的是使妇女有更多时间与子女在一起。子女未满一岁,父母可以享受长达 26 个星期的假期。子女满 1 岁或超过 1 岁,父母可以享受享受育儿假,每个子女 13 个星期。更长的育儿假必须与雇主商定,每名子女以一年为限。

1995 年,52 598 名父母获准请假照顾孩子,其中 90%是妇女。为了使父亲们对利用育儿假产生兴趣,劳工部长拨款 120 万丹麦马克进行宣传。还开了各种形式的项目,例如会议、戏剧和刊物,目的是向父亲们介绍留在家中一段时间照顾子女的各种益处。

第 5 章：与法律和社会有关的其他努力

第 12 条

健康问题和保健服务

妇女具有同其他人一样的普通保健需求也具有妇女特有的保健需求,因此她们需要可满足两类需求的保健服务。正如丹麦提交消除对妇女歧视委员会的第三次报告所述,丹麦妇女在获得保健服务方面,包括在获得有关计划生育服务方面享有与男子同等的机会。法律也规定免费向妇女提供特定服务,尤其是关于妇女的生殖健康和权利。

预期寿命委员会进行了一项调查,1994 年在一份题为“妇女的寿命和死亡率”的报告中印发,这项调查加强了丹麦的保健辩论。辩论的重点是生活方式和生活素质及死亡率之间的关系,这是热门的新闻话题,人人都有一些假设想法,但都无法收录在该报告或其他研究项目内。

一项假设是丹麦妇女死亡年龄比以前提早,因为她们进入了劳力市场,染上烟酒恶习。事实上,丹麦男女的预期寿命都增加了,妇女从 1925 年的 62 岁增至 1990 年的 78 岁,男子从 1925 年的 61 岁增至 1990 年的 72 岁。

与该报告不同之点是,在预期寿命方面,其他国家妇女已赶上甚至超越丹麦妇女。丹麦妇女因乳癌或肺癌和支气管炎死亡的数目也上升了。因此需要作出具体的努力。平等地位委员会已要求卫生部设立一个单位,目的在确保把性别观点纳入保健研究和其他保健服务中。

尽管一项法律规定了为孕妇提供有关服务(参看第 4 章),上述报告指出,孕妇福利服务并未以令人满意的方式达及最脆弱群体,孕妇提供的服务在丹麦境内各地大为不同。

丹麦全国保健委员会已着手订正 1985 年《负责向孕妇提供保健服务的保健人员和保健当局的妊娠和产妇护理准则》。这项进行中的修订的基本原则是促进健

康、预防疾病、向最需要护理的人提供服务、以及强调妇女/家庭本身的资源。这项修订所根据的是对这一领域内的现有证据和经验的调查结果。自 1995 年 9 月以来,全国卫生委员会已执行或开展一系列特别针对青年人关于避孕、堕胎和怀孕非传统宣传项目。在一次为郡县代表和其他有关各方举行的会议上也讨论了意外怀孕问题。

谈到怀孕,抽烟是一个引起热烈争论的问题,因为数据显示,丹麦孕妇因抽烟造成的婴儿死亡率比北欧其他国家高。1995 年全国卫生委员会把针对孕妇的特定宣传活动列为优先事项。现已将抽烟害处的有关文件送交医务执业人员、助产士、保健视察人员和与孕妇密切联系的其他有关团体。

母乳育婴被视为使新生儿与其母亲密切接触和提供最佳营养的方式。因此,全国卫生委员会订正了为保健工作者提供的关于这个问题的准则。目的是在丹麦提倡母乳育婴。还计划举办一次会议,以便向医生、家访护士和其他有关团体关于婴儿营养,包括母乳喂养健康和 unhealthy 儿童等问题的资料。

卫生部已拨款支助母乳育婴委员会,该委员会负责在产房推动的母乳育婴,以及进行 1991 年卫生组织和儿童基金会关于婴儿福祉倡议的共同方案。

暴力

基于性别的暴力使妇女的健康大受影响,丹麦不能接受这种行为。向消除对妇女歧视委员会提出的第三次报告审查了为减少这种罪行所作立法、预防宣传和法律以及医疗和心理援助方面的努力,包括妇女危难中心。

预防宣传被定为最有效的措施,在这方面已开展了立法和体制活动。领导这项工作的是预防犯罪委员会,另设有一个工作组,其具体目标是预防同居或已婚配偶,包括其子女遭侵犯。现已编制数份出版物,分发给医务执业人员、妇女应急中心、图书馆、学校、社会事务案例工作人员以及警察。该委员会还印行了一份专门关于强奸的小册子。

丹麦刑法第 245 条规定,切割妇女生殖器官(割礼)应受惩处。切割妇女生殖器官过去在丹麦社会并非严重的问题,最近才获知住在丹麦的索马里少女出国行割礼。卫生部为设法制止这些做法,任命了一个特定工作组,其成员由以下组织的代表组成:全国保健委员会、丹麦难民理事会、索马里资源小组、索马里妇女协会、丹麦女医生协会和卫生部。要求该工作组说明如何计划和执行新闻宣传运动,旨在预防住在丹麦的具有难民或移民身份的年青女子赴海外行割礼。最后报告将于 1996 年 9 月 1 日完成。

1996 年印行了准则,说明在丹麦发展合作方案范围内预防女子切割生殖器官。

向应急中心求助的妇女人数日益增加,必须对此一发展情况密切监测。1996 年,《拨款法》中所列提供给这类中心的拨款增至 100 万丹麦克朗,以满足需要。还设立了自助团体网络来协助处于不利情况的妇女。比如,社会事务部正在支持协助妓女和其他遭虐待群组的倡议。

第 13-16 条

家庭生活

按照丹麦提交消除对妇女歧视委员会的第三次报告,《公约》的所有要求都获得遵守。在经济和社会生活中,如关于法律之前的平等以及有关婚姻和家庭关系等所有事项,男女享有同等权利。因此,下面仅说明给予有子女家庭的一些福利,不过这些福利当然可能对母亲特别重要,因为他们一般比父亲花较多时间照顾子女,对单身母亲和有困难、残废或重病子女家庭中的母亲而言尤其重要。

丹麦的一项基本原则是,公共当局必须对儿童和青年成长的环境负共同责任。《社会援助法》规定,地方委员会应监督生活在市府内儿童和年青人的情况。如果儿童或青年在其周围环境中遇到困难,地方委员会必须向其父母或实际抚养者提供咨询意见和支助。

《社会援助法》还规定,如果一名儿童或青年遇到困难,可向其家庭提供的各种

支助。公共当局采取措施的一个基本条件是将儿童和父母视为一体,援助是为了协助整个家庭。

如果认为必须对儿童或青年提供特别支助需要,地方当局可决定采取何种支助措施。可在该名儿童或青年住在家中,或被安置于家庭以外其他地方的情况下提供支助措施。

社会部门提供种种津贴机会。一般家庭津贴付给每名未满 18 岁的儿童,这笔津贴是免税的并且不论领取者收入为何。这笔津贴一般付给母亲。

丹麦有各种子女津贴,给付每名未满 18 岁的儿童,这些津贴都是免税的,不论领取者的收入为何,一般付给母亲。普通子女津贴和额外子女津贴除其他外,付给单亲父母。特别子女津贴除其他外,付给失去父亲或母亲或双亲,或父子关系不明的儿童。多名子女生育津贴在生育一名以上子女的情形下付给(包括同时出生的领养子女),直至儿童满七岁为止。

如果按照《儿童合法地位法》规定应付抚养费的人未按时付给应收抚养费的人,公共当局得预先发给每名 18 岁以下儿童抚养费。地方当局应预先支付抚养费,随后向应付抚养费者收回。

在自己家中照顾未满 18 岁身心残疾儿童的人有资格申请,补助金,支付因残疾引致的额外费用。这笔补助金不必视家庭经济情况而定。此外,还可发给补充补助金,以补偿收入的损失。

如果子女生重病,父母通常可申请补助,使他们得以照顾子女。但是,子女年龄须在 14 岁以下,所患疾病可能须住医院或疗养所 25 天或 25 天以上,而父母在这段期间须全部或部分放弃工作。不过,25 天的规定并不适用于单亲父母。

丹麦全国妇女委员会对《关于消除对妇女一切形式歧视公约》 执行情况的第四次定期报告的意见

丹麦全国妇女委员会很高兴有机会就丹麦提交消除对妇女歧视委员会的报告提出意见。

本报告如实说明丹麦在男女平等工作方面的问题和进展,注意到丹麦全国妇女委员会在其对 1993 年提交消除对妇女歧视委员会报告的意见中提出的问题的。

一般意见

丹麦福利模式极有助于确保男女平等地位。在育儿、保健和教育领域内,免费或低廉的公共服务费用对妇女特别有助益。近几年在日托和保健等领域内的服务水平略为降低。我们警惕地注意这一趋势,因为我们认为需要扩展和提高公共服务的素质,作为对妇女的地位和成功的一项重要保证。促进平等地位的特别计划不足以缓解目前男女之间存在的不平等情况。

第 3 条-国家政策

国家行动计划侧重如何在公共部门促进平等地位。公共部门应具有作为促进私营部门平等地位跳板的功能。不过,相当明显的是,在私营部门尚未产生这类有利的影响。缺乏有效办法来促进私营部门内平等地位所产生的影响是,在许多重要决定中心内没有妇女或只有少数代表。在私营行业和工业的高层管理人员中,只有 5%是妇女。在私营部门就业的妇女,从数项雇员权利,诸如产假和育儿假(即照顾生病子女事假)等观点来看,她们处于弱势地位。这种情形使劳动力市场的性别界限持续下去。

如报告所述,政府任命了一个委员会来重新评估和加强国家促进平等地位的努力。虽然这是一项好的倡议,我们认为仍不令人满意,因为我们在该委员会只分配到一个席位,而我们在迈向平等地位方面累积了多年的经验,我们也代表了从事这种工

作的具有代表性的组织。

第4条-平等机构和临时措施

丹麦全国妇女委员会困扰地注意到欧洲法院就一肯定行动案件(Kalanke 案)所作的裁决,欧洲法院在该项裁决中拒绝承认采取肯定行动的国家权利,并裁定以该形式实施的肯定行动与欧盟关于平等待遇的指示不符。虽然这是一宗德国案件,我们恐怕这项裁决对丹麦法律和实践也可能产生影响。

丹麦平等地位委员会刚处理了一项丹麦社会科学研究理事会提出的申请,要求豁免《男女平等待遇法》的规定,以便为妇女设立五个临时研究金(博士)。丹麦雇主协会以及受薪雇员和公务员联合会(平等地位委员会成员)否决了豁免,因此无法颁发研究金,尽管理事会其他七名成员赞成。我们认为这两个例子是对积极致力于实现平等地位机会的限制。

在教育制度和劳动力市场内,肯定行动是促进男女平等地位的一项有用工具。必须维护采取肯定行动的权利,这是符合《消除对妇女一切形式歧视公约》的我们认为,丹麦政府应积极保障采取肯定行动的国家权利。

第6条-特别问题

《消除对妇女一切形式歧视公约》明确规定签署国应努力防止贩卖妇女和卖淫。丹麦政府迄今一直是被动的,但是现在对卖淫进行了公开辩论,主要是由于丹麦妇女非政府组织不断施加压力。

丹麦全国妇女委员会认为,卖淫问题与社会困苦有关。虽然卖淫在个人一方而言不应被认作犯罪,但也不应成为一项法律上接受的职业。丹麦全国妇女委员会希望取缔卖淫,使其合法化是向错误方向迈出的一步,因为这样将表示,从社会观点来看卖淫是可以接受的,同时也可能使被诱或被迫在丹麦当妓女的外国妇女人数增加。

紧接着第四次妇女问题世界会议(1995年9月4日至15日,北京)之后,丹麦全国妇女委员会便提出了这个问题。我们要求司法部长调查丹麦境内卖淫和贩卖妇女的

情况。警方必须加紧努力,缉捕背后支持这些不义行为的人,如果目前的法律不足以保证警察工作的效力,则必须颁布必要的法律。我们还请社会事务部长注意卖淫和贩卖妇女问题,并着手与司法部长合作,因为这个问题属于这两个部的管辖范围。在我们提出要求一年后,仍未开展任何新的行动。不过,在我们重新向司法部长提出申请后,我们接获通知,我们的看法将被纳入丹麦议会的持续辩论中。

第8条-代表政府

在丹麦政府出席国际会议的代表团中,妇女代表人数显然偏低。

这种情形的原因是,外交部雇用的妇女居于领导地位不多,而出席国际会议的其他部门部会也未派遣女性官员。

丹麦全国妇女委员会感到惋惜的是在丹麦出席国际会议的代表团中未大量包括妇女。丹麦全国妇女委员会认为必须改变部会的人事政策,以便更多妇女有资格参与国际一级的工作。

此外,还须增加个别部会有关妇女政策领域的专门知识。外交部雇用了一名特别顾问,事实证明此名顾问对男女平等地位事务是有用的。在其他部会也需要相应的顾问。

丹麦全国妇女委员会赞扬丹麦政府邀请妇女组织以顾问身份参与丹麦出席各国国际会议的代表团。例如丹麦全国妇女委员会派代表出席了联合国大会年会,丹麦全国妇女委员会也参与了社会发展问题世界首脑会议、第四次妇女问题世界会议和联合国人权委员会第五十二届会议。

第9条-国籍

丹麦全国妇女委员会极欣慰地注意到政府的报告中提及,一项有关受虐外国妇女的特别人道主义标准现已被纳入丹麦《外国人法》。往后几年必须注意发展情况,以确定这项法规则是是否得到实施。

丹麦全国妇女委员会还认为必须改变丹麦的做法承认妇女受暴力侵害是给予庇护的理由。关于难民和庇护的法律应予扩大,把家庭暴力等基于性别的迫害申诉包括在内。

第 10 条-进修和高等教育

大学在教学和研究工作人员方面尚未达到性别均衡设置更多博士奖助金和更多教授职位并不足以确保女性研究人员的人数增加,因为这些奖学金和员额并未指定给予妇女。

在高等教育研究所实施肯定行动是改变男女比例失衡适当办法,因为这是一个资历高下立判的领域。如第 4 条所述,丹麦雇主协会以及受薪雇员和公务员联合会在平等地位委员会中阻止了一项关于设置五个专门指定给妇女的临时研究奖学金(博士)的申请,尽管这项申请已获研究和信息技术部长核可。我们认为,劳动力市场组织竟有可能阻止其正常利益范围以外的平等机会措施,这是不适当的。

此外应进一步指出,丹麦难以落实第 10 条(d)款。事实证明在取得奖助金方面,妇女比男子困难得多,由于奖助金是发给研究领域,而妇女在这个领域所占比例最低。

第 11 条-妇女与就业

该报告确定,丹麦劳动力市场有一些与机会不均等有关的未决问题:市场的性别界限的同工不同酬、妇女失业率偏高、男女工作待遇不平等、以及在工作和家庭责任方面男女责任分配不均。

消除劳动力市场普遍存在的性别界限的国家战略是设法改变妇女的职业选择。这项战略并不成功,因为首先职业选择并未因此出现任何明显的改变,其次在传统男性职业方面妇女地位因此提高,相反地,妇女极难在以男性为主的职业中找到受训职位和就业。因此,必须制订新的平行战略,以便有助于从薪酬观点并考虑到工作条件

和职务内容,重新评价传统的女性职业。

尽管法律规定同等报酬,男女之间仍有极大差异。由于调查、叙述和记录同等报酬问题的报告极多,我们认为不必作任何新的调查。另方面,需要制订办法未决定同等价值工作的确切意义,以期重新评价妇女的资格。应根据议会确保男女平等的查明制订的协议是否男女平等,这样才能评价协议在工作时间、职业培训、薪酬制度等方面对男女造成的影响。

关于工作生活与家庭生活之间的关系,实施育儿假权利是一项重要的福利。不过,由于请这类假的人 90%是妇女,这项计划并未发挥作为平等机会工具的功能,而是一项个人福利。必须继续大力说服更多男子利用他们的育儿假权利。分娩期间全薪规定尚未被列入所有协议中。为确保所有妇女在分娩期间领全薪,丹麦全国妇女委员会希望为整个劳动力市场设立一个集体筹资分娩基金。权力下放计划偏向女性雇员最少的行业和职业。

育儿假权利也应是对所有雇员适用的一般福利。

第 12 条-保健

虽然目前男女有平等机会取得医疗照顾和保健,保健部门却无满足这项需要的资源。

预算削减意味着,例如刚生产妇女过早被医院送出,对哺育和对一般妇幼健康都产生不利影响。给予孕妇和新生儿母亲的支助和指导都不够好。削减也意味着对患乳癌的妇女不提供任何帮助。

少女怀孕率近年来已下降。这是由于例如丹麦计划生育协会的种种努力,“性与社会”尽力向青少年宣传计划生育和避孕知识,包括设立“性线”电话咨询服务,并训练青少年问同辈关于避孕、性和堕胎方面的知识。学校内的性教育也大有帮助,让青少年可以向自己的医生咨询不必让父母知道,以取得免费资料和指导。

需要采取新的行动,旨在预防暴力侵害妇女的行为和向受暴力侵害者提供援

助。应急中心缺乏经济资源用以帮助大量受家庭暴力侵害的妇女和儿童。由于越来越多妇女——丹麦人和外国人——向中心求助,应大幅度增加给予这些中心的经济支助,也应向妇女和儿童提供心理协助。

妇女组织的作用

过去 100 年来,妇女组织在争取民主和人权的斗争中发挥了重要作用。丹麦全国妇女委员会于 1899 年成立,自那时以来,妇女组织便携手合作,以便在争取妇女解放的共同斗争中站得更稳。今天,丹麦全国妇女委员会是一个包罗 47 个组织的庞大机构,成员共计 100 万名以上。丹麦全国妇女委员会成员组织包括妇女组织、政党平等地位委员会、工会、专业妇女团体、妇女问题研究人员、青年组织、宗教和人道主义妇女组织。

丹麦全国妇女委员会是丹麦政府出席联合国会议和纽约年度大会代表团的妇女问题顾问。丹麦全国妇女委员会是各非政府组织有关正式会议活动的协调机关。

丹麦妇女协会就丹麦政府关于《消除对妇女一切形式歧视公约》 实施情况第四次定期报告提出的评论

丹麦妇女协会致力于提高妇女地位的工作达 125 年。丹麦妇女协会认为,总的来说,丹麦的国家报告如实全面介绍了丹麦社会中的妇女状况和为提高妇女地位而执行的政策和措施。

因此,丹麦妇女协会的评论仅限于下列几个要点:

1. 第 3 条 国家政策

政府的报告提到,总理在 1996 年 3 月任命了一个委员会以“审议今后两性平等工作的组织和优先重点”。丹麦妇女协会认为,设立这个委员会的原因不仅是为了执行《行动纲要》,也是由于若干年来劳动力市场的一些当事方,尤其是丹麦雇主协会,一直向目前的平等地位委员会进行游说,他们认为妇女组织在委员会上的代表人数

太多,对此特别表示反对。这种游说行动在议会内产生了一些影响。

尽管丹麦妇女协会认为必须定期审查全国平等工作的组织和优先重点,但担心这方面的工作可能减弱了国家为创造两性平等机会所作的努力。委员会的成员代表非常传统的领域,但是却没有包括教育部这个非常重要的传统领域。为确保委员会的工作不囿于传统思想所作的努力不多。此外,可能只从收入、法律和劳动力市场情况的角度看待男女平等机会,这种观点完全不足以处理一个非常复杂的问题。

丹麦妇女协会乐于成为委员会的成员,定当在委员会的职权范围内全心全意地工作。

2. 第 5 条 优先重点

丹麦妇女协会赞同政府对平等的基本理解,并且认为作为实现平等的手段,积极行动比保护措施好。

3. 第 6 条 特别问题

关于将贩卖妇女按刑事罪论处的规则或规定的第 2 款,第一行并不是完全正确的,因为根据刑法第 228 号第 2 条的规定,参与贩卖人口出国,使被贩卖者能以不道德行为谋生或被人利用从事此种不道德行为,如被贩卖者未满 21 岁或不知情,按刑事罪论处。这类犯罪行为贩卖白奴罪,按刑事罪论处。不过,这只是针对贩卖人口出国,但为同样目的贩运妇女入境不在此列。

因此,有关立法不足以处理丹麦国内通过夜总会、按摩院和婚姻介绍所进行的贩卖妇女问题。

关于第 2 款,应当一提的是,公众一直在进行辩论,要修改立法,将卖淫合法化。

4. 第 10 条 教育

在教育方面,女孩和年青妇女的前景是光明的。女孩接受教育的程度在丹麦国内前所未有,而且女孩和年青妇女在教育系统中表现出色。但是,这并不表示所有问题都得到解决。教育系统在一些领域内仍然是两性隔离,这导致了两性隔离的劳动力市场。此外,许多年青妇女仍然没有得到任何进修机会,往往因此退出了劳动力市

场。

在教育领域内工作的妇女职等较低,在各级教育的校长中妇女的人数偏低。政府的报告提到,大学教学和研究工作人员中,两性人数并不均衡,以男性居多。这是一个严重的问题,应予以处理。

5. 第 11 条 就业

丹麦妇女协会赞同关于妇女在劳动力市场中的处境的说明,也认为所指出的几个领域特别困难。

不过,丹麦妇女协会要特别提请注意男女收入差距日增这一事实。这对妇女的经济独立非常不利,特别是对年轻人新建立的家庭在安排家庭内的权利与义务方面产生重大的影响,从而影响到工作场所的权利与义务的分配。因此,丹麦妇女协会希望平等地位委员会和劳工部开展的同酬项目有助于改善上述情况。

丹麦妇女协会积极支持设立一个联合产假或产褥期基金,作为在劳动力市场中促进平等的手段。

向雇员提供不同的请假计划(进修假、育儿假)是减低失业人的方法之一,同时可以让人有机会进修和花更多的时间照顾子女。尽管这些计划非常受欢迎,但从什么人申请和获准请假的统计数字中可见,这对妇女在劳动力市场取得平等地位非常不利。

在公、私营部门的管理阶层中,妇女人数仍然不多。劳动力市场中这一不平等现象没有得到充分的注意。

6. 第 12 条 健康

尽管丹麦立法包括妇女的生殖健康和生殖权利,但丹麦妇女协会关注的是没有充分讨论生殖技术领域的新发展以保护妇女利益。

人工受孕是一个特别令人关注的问题。新技术提供了母亲三部曲的可能性:捐出卵子的遗传基因母亲、怀胎的生母、养育孩子的养母。由于这些可能性所产生的后果完全是未知之数,因此,丹麦妇女协会希望法律管制人工受孕,特别是假研究之名

进行的活动。应禁止在实验室进行卵内精子注入供研究之用、冷冻受精卵子和毫无限制地捐出未受精卵子。

妇女人工流产权的问题也同新技术有关。妇女的个人自决权和人身完整性不能因关于人工受孕、卵子和胎儿的医学研究工作而受到危害。如果给予胎儿相当于成年妇女的独立法律权利,妇女控制本身的生育能力的权利,即人工流产权将受到危害。

关于第 1 款和向因性别而受暴力侵害的受害人提供援助的问题,应当指出,妇女只有在暴力发生后六个月内提出申请才能得到心理治疗援助。如果妇女在一暴力的婚姻中生活了几年,就得不到任何援助,因为这种暴力被认为是一种已经被接受的生活方式。

关于政府向为妓女和其他受虐待妇女群体设立的危机中心、网络和行动提供的财政支助,应当指出,这种财政支助只有在地方当局同意时才可以提供。

7. 非政府组织的作用

报告确认妇女非政府组织的作用及其在妇女平等权利领域所作的贡献。应当赞扬丹麦政府在提高妇女地位的工作方面促进非政府组织的参与所作的努力。

但是,丹麦妇女协会要提请注意,非政府组织在这方面的工作曾是自愿性质,但为了产生效力而力求达到专业水平。对今日丹麦妇女来说,越来越难以从事志愿工作。

丹麦妇女现在大都全职工作,必须兼顾工作需要和家庭责任,但妇女所负担的家庭责任仍然比较多,没有什么时间从事自愿工作。必须认识到这种情况,向妇女组织提供适当的财政援助,不仅是用来进行具体的活动,也用来支付日常的行政费用。目前建立国际联系的费用对许多妇女组织来说仍是大笔的开支。

鉴于丹麦目前必须广为宣传,使公众认识到必须继续监测所争取到的权利(这些权利往往被人视为理所当然),继续努力确保在丹麦和国际上进一步提高妇女地位,因此,这些考虑因素特别重要。

附件一

男女平等机会法

1988年4月20日第238号法令

1992年5月14日修订

译文

1. (1) 本法之宗旨在于促进男女在社会中的平等机会。

(2) 公共当局应在其管辖范围内努力创造平等机会,并可为此实行特别措施,以促进男女的平等机会。

2. (1) 平等地位委员会的宗旨在于促进平等机会,平等机会委员会可主动审查或根据请求审查有关本法宗旨方面的状况。

(2) 平等地位委员会应根据《就业和育儿假等方面男女平等待遇法》和《男女同等报酬法》提出自己的意见等。

(3) 平等地位委员会应决定某种方法是否有理由需加以任何进一步的调查。

(4) 雇主和员工及其组织应根据请求向平等地位委员会提供可能对平等地位委员会活动具有重要关系的任何资料。

(5) 平等地位委员会在审议某项具体事项时,可征求专家对该事项发表意见。

(6) 平等地位委员会的代表和上述第(5)项所述之专家可为审议具体事项而检查有关企业的工作执行情况,但需事先与该企业达成有关此种检查的协议。

(7) 首相可指派平等地位委员会执行其他任务。

3. (1) 平等地位委员会应包括由首相任命的一名主席和由首相授权的八名成

员,即

由丹麦工会联合会推荐的一名成员

由丹麦雇主联合会推荐的一名成员

由固定工资职员和国家公务员联合会推荐的一名成员

由丹麦妇女协会推荐的一名成员

由丹麦全国妇女委员会推荐的三名成员

根据平等地位委员会其他成员建议而批准的作为妇女研究代表的一名成员批准的任期每次为四年

(2) 首相应规定平等地位委员会的议事规则。

4. (1) 凡违背第 2(4)条者均处以罚款。

(2) 如违背者是公共或私营有限公司、合作社协会等,则该公司或协会应受到罚款、

5. (1) 本法自 1988 年 6 月 1 日起开始实施。

(2) 1978 年 4 月 12 日关于丹麦平等地位委员会的《第 164 号法令》即予废止。

6. (1) 本法实施范围不包括法罗群岛和格陵兰。

(2) 但本法第 5(2)条适用于格陵兰。

附件二

就业机会和产假等方面的男女平等待遇统一法

1990 年 10 月 11 日第 686 号统一法

译文

劳工部

1993 年

本法统括了《1989年4月19日关于就业机会和产假等的男女平等待遇第244号法令》的条款和根据《1990年5月2日第268号法令》作出的修订。

第1部分

1. -(1) 在本法中,男女平等待遇系指不得以性别为由加以歧视,这既指直接歧视,也指间接歧视,特别是以怀孕或婚姻或家庭状况为理由的歧视。

(2) 本法不影响关于保护妇女的规定,特别是有关怀孕或生育方面的规定,参见本法第3部分。

(3) 但是,对于根据集体协议而承担类似的同等待遇义务的情况,本法条款不适用,参见第18(2)条。

第2部分

男女平等待遇

2. 在招聘、调动和晋升方面,雇主应遵守男女平等待遇的原则。

3. -(1) 凡雇用男女职工者,在职业辅导、职业培训和职业进修等方面均应做到男女一视同仁。

(2) 凡从事第(1)款所述辅导和培训活动者,也有义务遵守平等待遇的原则。

4. 凡雇用男女职工者,应在工作条件方面做到男女一视同仁。本规定也适用于职工的解雇。

5. -(1) 凡对自营职业者工作活动机会制定规则和作出决定时,也有义务遵守平等待遇的原则。本规定也适用于企业的成立、组织或扩大以及任何其他形式自营职业的开办或扩大,包括企业和自营职业的资金筹措。

(2) 凡对职业培训等以及这些活动的管理条件制定规则和作出决定者,也有义务遵守平等待遇的原则。

6. 招工或职业培训等的广告不得指出需要或优先考虑某一性别。

第 3 部分

怀孕、生育和收养

7. -(1) 女性工作人员在怀孕和生育时有权自预产期四星期之前起开始休假。孩子出生后,父母有权总共休假 24 个星期,其中在孩子出生后第 14 个星期之后,父亲可休假达 10 个星期。父母双方不得同时使用休假权。

(2) 自孩子出生或接回家中后或——根据与雇主的协议——在孩子出生后的头 14 个星期内,孩子的父亲有权休假两个星期,这是一项单独的权利,不包括在以上第一款规定的休假之内。

(3) 如果孩子住在医院,则第(2)款规定的休假权可以推迟,参见第 10(6)条。

8. 工作人员根据第 7 条应享受的休假期应计入工龄年资。这项规定不适用于养恤金的计算。

9. 雇主不得因为员工提出休假权要求或根据第 7 条休假或因怀孕、生育或收养有关的任何其他原因而解雇员工。

10. -(1) 使用第 7(1)条规定休假权的女性员工,应在生育后 8 个星期内通知雇主准备恢复上班的日期。

(2) 根据第 7(2)条规定为孩子出生或将孩子接回家中而使用休假权的男性员工,应提前四个星期通知雇主休假预计开始的日期和休假的期限。

(3) 根据第 7(1)条规定使用休假权的男性员工,应在孩子出生后不迟于 8 个星期通知雇主休假开始的日期及期限。

(4) 如果父母双方分享孩子出生后第 14 个星期之后的休假权,以致使女性员工的休假期分为几个阶段,则女方应在根据第 1 条向雇主发出通知时,告知雇主后阶段休假开始的日期和期限。

(5) 关于第 7(3)条规定的休假,如果在收养孩子时假期的期限和时间尚未

确定,则养父养母应遵守第(1)款至第(4)款规定的时限。

(6) 因自孩子出生或接回家中后的头 24 个星期内孩子住院而根据第 7(4)条使用休假权的女性员工,应及时将孩子住院事通知雇主。同时,男性员工也应将此事通知其雇主。父母双方应及时将孩子住院后接回家中日期通知各自的雇主。如果在根据第(1)款至第(4)款发出通知前将孩子接回家中,则通知时限应予延长,包括孩子住院期在内。否则,发出的通知应失效,并应在孩子接回来后两个星期内发出新的通知。

(7) 因代替配偶享受每日现金津贴而根据第 7(3)条使用休假权的员工,应及时通知雇主并告知休假的期限。

第 4 部分

协议的无效

11. -(1) 根据协议或条例等所规定的条款,如与第 2 条至第 5 条相抵触,均属无效,本条规定也适用于独立职业的管理规则等。

(2) 涉及一个以上雇主的企业协议和条例等的规定,如在第 2 条至第 4 条所述领域实行性别歧视,也均属无效。这项规定也适用于独立职业的管理规则等。

12. 任何偏离本法条款的规定,不得损害工作人员的利益。

第 5 部分

豁免

13. -(1) 如性别对于从事某类职业和教育/培训活动具有决定性重要意义,则这类活动的主管部经与劳工部和平等地位委员会协商后,可批准免于执行第 2 条至第 6 条的规定。

(2) 平等地位委员会可——经与有关主管部协商后——允许偏离第 2 条至第 6 条规定的措施,以促进男女平等机会,主要是解决对就业机会、职业培训等

产生影响的实际上的不平等。

(3) 根据上述第(2)款准许的措施须经平等地位委员会社会伙伴代表的核准。

(4) 劳工部可根据平等地位委员会的建议,并经与主管部协商后,决定可在未经上述第(2)款规定的准许情况下,在特定的领域实行特别措施,以促进男女平等机会。

第 6 部分

补偿等

14. 凡因有关方面未遵守第 2 条至第 5 条规定而权利受到侵犯者,应可获得补偿。

15. -(1) 工作人员因提出第 2 条至第 4 条规定的平等待遇要求而遭到解雇者,雇主应给予一定补偿。

(2) 在决定上述第(1)款规定的补偿数额时(不得超过 39 个月的工资),应考虑到工作人员的年资和其他具体情况。

(3) 如根据集体协议虽有义务遵守平等待遇的原则,但按工作人员或工作单位的条件不能说明某一解雇为合理解雇,集体协议未规定有关人员有权获得补偿,则第(1)款和第(2)款应同样适用。应根据为解决劳资争端而制定的特别程序来处理这项权利要求。

16. -(1) 如违反第 9 条解雇工作人员,但工作人员提出了这方面的权利要求,则解雇应视为无效,除非——在特殊情况下而且经平衡了有关各方的利益之后——认为要求维持或恢复雇佣关系是不合理的。

(2) 如违反第 9 条解雇工作人员且不宣布解雇无效,雇主应给予一定补偿。

(3) 在确定补偿数额时(不得超过 78 个星期的工资),应考虑到工作人员的

年资和其他具体情况。

(4) 如遇在员工怀孕、生育或收养子女时被解雇,则雇主有责任证明并非因这些理由而实行解雇。

第 7 部分

杂项规定

17. 劳工部应规定关于海员的产假等的特别规则。

18. -(1) 平等地位委员会可——主动或根据请求——调查与本法有关的事项。

(2) 雇主和员工及其组织应根据请求,向平等地位委员会提供对平等地位委员会活动具有重要关系的任何资料。

第 8 部分

刑事制裁

19. -(1) 凡违背第 2 条至第 6 条和第 18(2)条者均处以罚款。

(2) 如违背者是公司、私营公司、合作社协会或类似的组织,则对该公司等实行罚款。

第 9 部分

生效

20. -(1) 本法于 1989 年 5 月 1 日起开始实施。

(2) 《关于就业等男女平等待遇法》(参见《1986 年 8 月 28 日第 572 号统一法》)和《关于产假等的法令》(参见《1987 年 3 月 6 日第 101 号统一法》)自此即予废止。

21. 本法适用范围不包括法罗群岛和格陵兰。

修订《关于就业和产假等男女平等待遇法》的《1990年5月2日第268号法令》关于生效日期规定如下：

第2条

(1) 本法在《丹麦法律公报》上公布后次日生效,自1990年4月2日起开始实施。

(2) 但是,第2条第5款的生效日期将由劳工部日后确定,¹

¹ 见本法第21条。

附件三

男女同等报酬统一法

1992 年 7 月 17 日第 636 号统一法

译文

劳工部

1993 年

本法统括了《男女报酬法》的规定(参见《1989年6月15日第422号统一法》)和根据《1992年5月20日第374号法令》作出的修订。

1. (1) 在报酬方面不得违背本法以性别为由实行歧视。

(2) 对于同等工作或同等价值的工作,雇主应给予男女同等报酬,包括同等报酬的条件。

(3) 应根据对所需资格和其他有关因素的综合评价来评价工作的价值。

(4) 如集体协议中对同等报酬规定了相应的义务,则本法规定的条款不再适用。

2. 如雇主违反本法第一条,则工资低于他人的工作人员有权要求弥补差额。

3. -(1) 雇主不得因工作人员提出同等报酬要求,包括要求同等报酬条件而将该工作人员解雇。

(2) 雇主有责任证明所实行的解雇并未违反第(1)款规定。但是,如解雇发生在工作人员提出同等报酬要求一年之后,则本款规定不再适用。

(3) 如果提出起诉,则违反第(1)款规定而实行的解雇应视为无效,除非——在特殊情况下和平衡了当事各方利益之后——认为要求维持或恢复雇佣关系是不合理的。被解雇的工作人员可要求获得补偿。补偿不超过根据被解雇工作人员平均工资计算的 78 个星期的工资。在确定补偿数额时,应适当考虑工作人员的工龄和其他具体情节。

4. 如集体协议规定工作人员有权获得同等报酬,包括同等报酬的条件,但对于工作人员或企业条件证明为不合理的解雇没有制定补偿规则,则对于这类集体协议管辖的部分,第 3 条同样适用。提出的权利要求应根据解决工业争端的特别程序加以处理。

5. 工作人员不得放弃其根据本法规定权利。

5 a. -(1) 平等地位委员会可主动或根据请求调查与本法有关的事项。

(2) 雇主和员工及其组织应根据请求向平等地位委员会提供对平等地位委

员会活动具有重要关系的任何资料。

(3) 雇主应提供任何必要的资料,以便能够评判本法条款是否已得到遵守。如果这类资料涉及个人的工资状况,应将此事通知本人,而且在处理这类资料时将保守机密。

6 a. -(1) 凡违背第 5a(2)条者将处以罚款。

(2) 如违背者是公司、私营公司、合作社协会或类似的组织,则对该公司等实行罚款。

7. 本法一俟通过,即可获得女王认可。

8. 本法自 1976 年 2 月 9 日起开始实施,适用于对本法生效后任何时间阶段付给的报酬。

9. 本法适用范围不包括法罗群岛。

《1972 年 5 月 20 日第 374 号法令》对开始实施的时间规定如下:

第 3 条

本法在《丹麦法律公报》上公布后次日开始实施。

附件四

任命公共委员会等成员男女平等法令

1985 年 4 月 24 日第 157 号法令译文

1. 为准备草拟对社会至关重要的规则或规划对社会至关重要的活动而由部长设立的公共委员会等,在成员的构成方面应尽可能达到男女平衡。

2. 为第 1 条所述委员会等推荐成员的当局或组织,必须同时推荐男性和女性候选人。如果拟填补一个以上席位,则推荐的男女候选人数必须相等,如果成员席位是单数,则推荐的男女人选中只可多 1 名男性或女性。如当局或组织根据适用的法律规定任命成员,应适用同样的规则。成员的任命由部长决定。

(2) 如遇特殊情况,有关当局或组织可偏离第 1 款的规定,但在这类情况下,必须阐明理由。

3. 在设立第 1 条所述委员会等之前,有关部长应向首相办公厅通报计划的人员构成情况。

4. 本法自 1985 年 7 月 1 日起生效。

5. 本法不适用于法罗群岛。

(2) 本法不适用于格陵兰,但可根据当地特殊情况进行适当变通后对格陵兰实施。

附件五

公共行政当局执行委员会某些职位男女平等机会法

1990 年 6 月 13 日第 427 号法令译文

丹麦女王玛格丽特二世奉天承运特此公布：

经议会通过并经朕认可而确认的如下法令：

1. (1) 由执行委员会、代表委员会或由类似的集体领导班子管理的公共行政当局,在成员构成方面应尽可能达到男女平衡。

(2) 经与首相协商后,有关部长可制定规则,使本法第(1)款同时适用于通常不被算作公共行政当局之列的特定非营利机构。合伙企业、私营有限公司和国营有限公司。但是,只有当这类非营利机构的活动费用和开支主要由公共资金承担时,或公司大部分由国家拥有时或公司根据特许权利或类似的公共授权而开展活动时,本条第(1)款才对之适用。

2. (1) 如以上第 1 条所述当局和机构的委员会等完全或部分由部长任命,则向委员会推荐成员的当局和组织应同时推荐男女人选。如拟推荐若干名成员,则应推荐同等人数的男女人选,如成员为单数,则只可多出一名男性或女性人选。成员的任命由部长决定。如当局或组织根据法律规定任命成员,应适用同样的规则。

(2) 如委员会成员完全或部分由直接投票选举产生,则以上第(1)款不适用。

3. 如有特殊原因,有关当局或组织可偏离第 2(1)条规定。在此情况下,有关当局或组织应同时阐明其偏离的原因。

4. 有关部长应每隔三年向首相办公厅报告本部范围内的发展动态。

5. (1) 本法自 1990 年 7 月 1 日起开始实施。

(2) 以上第 4 条规定的报告第一次应在 1994 年 1 月 1 日进行。

6. 本法适用范围不包括法罗群岛和格陵兰。

公元一千九百九十年六月十三日于克里斯蒂安堡官
女王陛下签名盖章

MARGRETHE R.

表 1

(第 2 章:妇女参与公共生活)
当选和政治任命男女人数

	1985 年			1995 年		
	女	男	职位	女	男	职位
	_____ % _____	_____ % _____	数目	_____ % _____	_____ % _____	数目
欧共体/欧盟						
高级专员	0	100	17	25	75	20
议会	40	60	15	43	56	16
北欧理事会						
丹麦成员	38	62	16	25	75	16
国家						
部长	24	76	21	35	65	20
议会委员会	31	69	169	36	64	412
临时和常设理事会、以及各委员会	16	84	...	28	72	1 740
上述委员会主席	8	92	...	20	80	148
理事会成员	24	76	1 074	29	71	1 418
州						
州长	0	100	14	21	79	14
副州长	15	85	26	37	63	27
市						
市长	4	96	281	10	90	281
副市长	17	83	447	17	83	546
市议员	32	68	19	32	68	19

欧洲议会成员数字按 1984 年 6 月和 1994 年计。国家理事会成员包括根据公共行政执行委员会职位法任命的成员,并按 1990 年和 1994 年计。州数字取自 1985 年 11 月和 1993 年。

表 2

1993 年在三个公共领域内的男女百分比

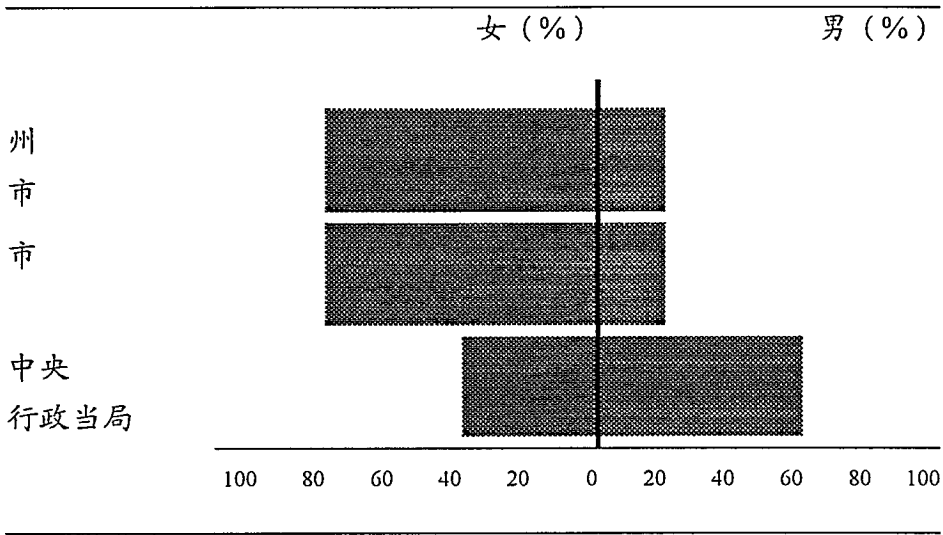


表 3

(第 3 章: 妇女与教育)

高等教育学生总数和男女分布百分比

	1981 年			1994 年		
	女	男	共计	女	男	共计
	%		1 000	%		1 000
学生共计	47	53	311	51	49	389
高中共计	57	43	82	57	43	102
高中教育(普通)	57	43	74	6	40	76
高中教育(职业)	56	44	8	50	50	26
职业教育共计	40	60	117	44	56	119
基本职业教育	58	42	33	47	53	39
最后职业附设学校	33	67	84	43	57	81
高级课程共计	48	52	112	51	49	167
短期高级课程	73	27	18	52	48	20
中期高级课程	50	50	37	56	44	63
长期高级课程	39	61	58	47	53	84

表 4

按完成最高教育水平开列 20-66 岁年龄组男女的分布情形

	1981 年	1985 年	1990 年	1994 年
女(按 1 000 计)	1 509	1 550	1 579	1 611
			%	
小学水平	62	54	48	44
高中教育(普通)	4	5	6	6
高中教育(职业)	0	1	2	2
基本职业教育	22	25	28	30
短期高等课程	4	5	6	6
中期高等课程	6	7	8	9
长期高等课程	1	2	2	3
男(按 1 000 计)	1 517	1 570	1 608	1 648
			%	
小学水平	49	43	39	37
高中教育(普通)	4	4	5	5
高中教育(职业)	1	1	2	2
基本职业教育	34	37	39	39
短期高等课程	3	4	4	5
中期高等课程	5	6	7	7
长期高等课程	4	5	5	6

表 5

1993/1994 年就读成人教育公共课程男女总数和百分比

	学 生			人		
	女	男	共计	女	男	共计
	—— % ——	—— % ——	1 000	—— % ——	—— % ——	1 000
普通成人教育和单科课程						
(高等预科附设学校)	68	32	234	70	30	95
职业学校成人教育课程	52	48	113	53	47	80
- 商科学士	55	45	65	57	43	45
- 技术学士	25	75	5	26	74	4
劳动力市场教育	33	67	264	34	66	185
- 半熟练工人课程	26	74	129	26	74	96
- 熟练工人课程						
(在职训练)	34	66	106	36	64	62
人民高中和类似高中	7	6	13	6	5	12

数字包括所有成人教育课程,但农业课程、社会和保健部门课程和高等课程除外。

学生是指就读一门课程的男女。一人可能就读多门课程。

表 6

(第 4 章: 妇女与就业)

1980 年和 1994 年按性别和职业开列的就业人士

	1980 年			1994 年		
	女	男	共计	女	男	共计
	1 000 人					
就业总数	1 121	1 430	2 552	1 189	1 396	2 585
自营职业	45	237	282	55	179	234
雇主	12	89	101	15	65	81
协助配偶	69	0	69	26	1	27
就业领工资者	1 008	1 193	2 201	1 108	1 215	2 324
高级雇员	29	164	193	56	179	235
行政雇员	137	162	299	199	176	375
其他雇员	392	197	589	419	201	620
熟练工人	17	271	288	26	262	288
非熟练工人	296	287	584	257	253	509
其他	138	111	249	152	144	296

表 7

按收入、性别和年龄种类开列的一般个人收入

	人数	基本收入	转付款项				个人收入共计
		工资等	营业利润等	津贴等	提早退休/养老金	福利付款	
		1 000		1 000 丹麦克朗			
妇女共计	2 179	79	4	9	22	5	120
15-19 岁	162	21	0	0	0	3	25
20-29 岁	384	89	1	15	1	14	121
30-39 岁	365	132	4	15	3	7	162
40-49 岁	386	136	9	10	6	3	166
50-59 岁	286	9	10	12	15	2	137
60-64 岁	124	35	5	4	59	1	105
65 岁以上	472	4	1	0	72	0	78
男子共计	2 087	128	19	7	21	5	181
15-19 岁	171	29	0	0	0	2	32
20-29 岁	405	123	3	11	2	10	149
30-39 岁	382	183	17	10	3	6	221
40-49 岁	398	197	35	8	5	4	253
50-59 岁	284	169	39	11	12	3	236
60-64 岁	115	87	27	4	65	1	187
65 岁以上	331	13	9	0	89	0	113

男女收入差距最显著的是工资等基本收入,男子的收入平均比妇女的收入高 75%。支付妇女转付款项平均比支付男子的稍高。

表 8

按在日托机构、私人住家日托和学校课后安排登记的年龄组
开列的儿童百分比

	1975 年	1980 年	1985 年	1990 年	1994 年
	%				
共计					
0-14 岁	15	27	34	35	46
0-2 岁	18	42	47	47	50
3-6 岁	35	57	70	71	80
7-14 岁	5	10	14	15	24

表 9

1995 年第一季度请假男女的分布情形

	就业			就业		
	女 %	男 %	共计 %	女 %	男 %	共计
离职休假	66	34	6 669	-	-	-
育儿假	92	8	23 636	91	9	25 157
教育假	75	25	9 345	68	32	22 426

表 10

(第 5 章: 与法律和社会有关的其他努力)

1960 年、1965 年和 2030 年(预测)男女年龄组别分布情形

女	1960 年	1995 年	预测 2030 年
共计	2 312	2 642	2 710
1 000 人			
	%		
共计	100	100	100
20-64 岁	56	60	56
0-19 岁	32	23	22
20-29 岁	13	14	12
30-64 岁	44	45	44
65 岁以上	11	18	22
男	1960 年	1995 年	预测 2030 年
共计	2 312	2 642	2 710
1 000 人			
	%		
共计	100	100	100
20-64 岁	56	63	59
0-19 岁	35	24	24
20-29 岁	13	16	13
30-64 岁	43	47	46
65 岁以上	10	13	17

表 11

25 岁男女估计所余寿命

	女	男
1982-83 年	53.5	47.9
1984-85 年	53.5	48.0
1986-87 年	53.6	48.2
1988-89 年	53.7	48.3
1990-91 年	53.7	48.5
1992-93 年	53.6	48.7

- - - - -