



# 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.22  
14 August 1984  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会

第五届会议

对各缔约国按照公约第 18 条所提报告的审议

各缔约国的初次报告

丹 麦

## 第一部分

### 关于(a)–(d)

1983年丹麦批准公约时，丹麦已经采取了缔约国执行公约应采取的大部分措施。因此，批准公约本身对于目前在丹麦提倡男女平等是没有什么影响的。

成立平等地位委员会就是政府一级采取的消除歧视妇女最重要的措施。

平等地位委员会建于1975年11月，是首相办公厅下属的一个行政机构。这是根据妇女社会地位委员会的建议而建立的。

1978年4月12日颁布的平等地位委员会法令（第164号）使建立平等地位委员会在法律上生效。与此同时，1978年4月12日还通过了机会平等法令（第161号），规定男女就业和接受教育等机会平等。

这两个法令，以及1976年2月4日的工资平等法令（第32号）都体现了丹麦法律尤其在男女权利平等方面的规定（见关于第11条，1(a)–(d)的评注）。

平等地位委员会法令规定，该委员会应当促进在社会、工作、培训和教育，以及家庭生活中的男女平等。

平等地位委员会的职权范围是由首相制订的，它更确切地规定了委员会的职责，即委员会应当：

- 注意社会的动向，包括立法方面的动向和劳动力市场的动向；
- 确定存在抵制地位平等情况的领域，提出措施以消除由于这种抵制造成的不平等；
- 作为中央和地方政府当局有关男女平等事务的咨询机构；
- 为研究平等问题提出建议，推广平等问题的资料工作，通过宣传工具和出版物等手段促进平等问题的资料工作。
- 在要求执行法令例外情况时，（第11节）——依据平等机会法令的规定——提出意见。

在执行平等机会法令中规定执行平等机会的第2–6节的例外情况时，委员会根据它的劳动力市场委员会的建议提出咨询意见。平等地位委员会提出的这方面

措施主要是旨在纠正实际上影响就业和接受职业培训等机会的不平等——所谓的积极歧视措施。

遇到这种情况，主管部长经与劳动部部长和平等地位委员会商榷，如果一个人的性别确实属于职业要求，可以批准平等机会法令的例外情况。

平等地位委员会由八人组成，全部由首相任命。首相指定主席。其余的七人中四人分别由丹麦工会大会，雇主联盟，公职人员和薪水工人联合委员会，以及格陵兰妇女协会联合会提名，另三人由国家妇女委员会提名。任期为四年。对委员会所有成员都任命有副职。

审查平等地位委员会在有关公约范围内开展的各种活动情况将在第三部分中谈到。

### 1. 关于(e):

丹麦法律关于国际公约和其他法律文件对国内法影响的总的原则是使丹麦受制于国际法。

丹麦宪法没有明文规定有效缔结的条约对国内法的影响。然而，有关这一问题的法律原则是非常清楚的。

一般来说，根据丹麦法，约束丹麦的条约规定并不直接由丹麦法院或丹麦行政当局来实施。如果根据条约的一个规定制订了一条规则，而这一规则与国内法规或其他法律规则不一致，那么就以国内规则为主，丹麦的执法机构实行的是这一规则，而不是条约规定。除非法律授权，任何条约的规定不能对丹麦当局按国内法可以进行的活动施加法律权力。因此，为了使丹麦法院或行政当局实施国际条约，必须把国际条约的规定转变成内部法律或行政条例。

丹麦转变条约的传统办法是按照法规或行政条例的形式重新拟订条约或条约中必须执行的部分。但是，条约也可以由法规或行政条例采纳或结合到丹麦法律中去。后一种情况下，条约的文本可以直接适用于丹麦法，但是仅限于有关的国内法律文件所规定的范围。

当然，订立国际义务并不总是必须通过法规或者其他国内法律规则，把条约

的有关规定转变成内部法律。只有当条约的规定与以前存在的法律状况不一致的情况下才有必要这样做。

## 2. 《消除对妇女一切形式歧视公约》对丹麦国内法的影响

丹麦在考虑批准《消除对妇女一切形式歧视公约》时就发现类似该公约规定的一些原则和规则已经在很大程度上通过明文法律规定以及丹麦法律的总原则在丹麦实行了。

提请议会批准公约的提议附有一份解释性备忘录，其中有关于公约所涉的丹麦法律状况的调查。在上述原则的背景下，按照通常的做法，认为没有必要用法规来将公约普遍纳入国内的法律。

然而，应当强调，这当然不是说公约在丹麦没有法律效果。公约的规定作为相应的一套国内法律规则的依据，使丹麦受制于国际法律。但是，丹麦的一般做法，确实会导致法律状况是什么这一问题，如果这些相应的规则引起对解释规则是否恰当的怀疑，或者如果对规则的修订与基本的国际义务不一致的话。

关于这一点，在国内法律体制中通常承认的一个原则就起作用了，即：如果意义不明确，则应当按照国家的国际义务来解释国内规则。

这条规则也得到丹麦法律的承认，但是，在关于丹麦加入欧洲共同体的立宪问题的辩论中，已经非常明确地澄清了这一规则在丹麦法律中的内容和范围。在这场辩论中，丹麦司法部提出了有关这些问题的备忘录，该备忘录于1972年夏天提交议会。它的第一部分中载有丹麦法律执行条约的调查。

这个调查提及最近的丹麦法律文献，其中认为如果对法律规定的解释有疑问，执法机构应当倾向于最符合现有条约义务的解释。这称作为解释规则。

这些文献还认为，如果对丹麦以前奉行的条约规定和以后制定的法律规定不一致没有具体的相反的规定，则应当在尊重条约规定的情况下采用新的规定，即使新规的条文明显地与该条约不符。这称作为推断规则：法院应当“推断”议会不打算通过与丹麦国际义务相抵触的法律。司法部的备忘录完全支持这些观点，关于这一点的调查结论是：

“ .... 司法部认为，丹麦法院很可能宁可要实施更具体法律而不要文字上的解释，如果后者会使丹麦这个国家因无意违犯条约而按国际法律承担责任。”

这种大量拟订解释规则不仅在评价丹麦加入欧洲共同体引起的宪法问题时为丹麦政府所接受；而且丹麦政府还在其他方面依赖这种做法，例如：根据《消除一切形式种族歧视国际公约》第 9 号规定向消除种族歧视委员会提交的一年两次的报告方面依靠这种做法。

在本文内，扩大解释规则范围的一方面特别值得注意，即它对行政当局行使斟酌决定权所带来的后果。关于这一点，司法部的备忘录指出，行政当局行使斟酌决定权时，——不管是决定或是一般条例——应当与有效订立的国际义务契约一致。这一点应作为一条法律义务，根据丹麦宪法第 63 条司法审查是可行的。

## 第二部分

### 关于第 1 条 不加评论

关于第 2 条 1953 年的宪法中没有明确的规定男女平等的条款，但是它体现了男女平等待遇这一原则。在公共行政管理中，也把平等的原则，包括男女平等待遇看作为一个基本规则。

关于(a)–(c) 正如导言中所说的，1976 年的工资平等法令和 1978 年的机会平等法令都分别在法律上制订了有关平等的专门规定。

根据工资平等法令，受雇于同一个雇主，在同一个地点做同一个工种的男女可以享受同等的工资。雇员不能与雇主达成协议，以放弃他们工资平等的权利。雇员如果不能与干同样工作的同行获得同等的工资，则有权要求同等工资。

属于集体协议的雇员，有关工资平等的要求由工业法庭受理，而不属于集体协议雇员的要求则由法院受理。

由于要求工资平等被解雇的雇员有权要求雇主赔偿相当于六个月的工资。在计算赔偿费时，要考虑雇员服务的时间长短和其他有关事项。

机会平等法令规定，男女就业和接受教育的机会平等。雇主不得由于性别原因，对在同一个地点工作的男女不同对待。这一条适用于聘用、提升、在职培训、进修等，以及调换工作、一般的工作条件和解雇。例如：雇主因为一位妇女怀孕而解雇她或者由于性别原因拒绝雇用一名男子，这都是不合法的。

至于解雇的年龄限制，该法令要求对男女的年龄限制相同。不过，该法令未提及退休金数额或其他养老金事务。

最后，该法令规定，男女参加职业培训班和自营职业机会平等。执行机会平等法令规定的基本前提是，招聘的广告中不要规定性别，但是纯属职业要求性别，例如演戏这种情况除外。

该法令不允许放弃机会平等的权利，违反法律的协议是无效的。这一条也适用于机会平等法令生效之前达成的协议。

如果雇主违反法律——如同违反工资平等法令一样——则雇员可以报告有关工会，由工会把该案提交工业法庭，或者可以与律师联系，由其将该案提交法院解决。雇主可能被判定违法而罚款，可以令其向雇员赔款。

在执行该法令的规定中可允许在具体的小范围内有例外情况，例如可以采取一些具体的措施，如为了达到提升平等，可以有计划地使一个性别受到的待遇优于另一性别。

关于(d) 1982年11月10日，丹麦政府决定鼓励在增加公共理事会、董事会和委员会中妇女代表名额方面作出努力。

在政府的建议下，首相办公厅、平等地位委员会和有关各部试图共同合作，拟订一个协议，该协议包括以下几个方面：

- 说明要达到的目标，例如：根据性别分配现有的或新的各部委员会的席位，以及达到这一目标的切实可行的时间表；
- 达到该目标的措施方案。措施可以是多种多样的，可以分别执行，也可以结合起来执行。例如：委员会的每个席位可以同时提名一男一女两个后选人（如瑞典使用的方法）；扩大对职权和工作范围要求的规定；培训大量在委员会工作的妇女工作人员；定额分配制（如挪威使用的方法）；普遍地改进妇女接受教育和提升的机会；

— 有责任不断提交进度报告——如：向首相办公厅／平等地位委员会提交简要年度报告。

一旦对上述安排达成一致的意见，则将由各部各自按它们认为可行的办法来监督和促进争取平等的发展。按照常规，一个专门从事平等问题的组织非常了解，要实现平等，仅仅要求形式上的控制和分配定额是不够的。这一问题在部门一级从长计宜，这一点可能有助于在各部和各机构范围内带来稳步的计划周到的发展。

在各部取得一致的同时，平等地位委员会将支持有关组织，努力争取在公共委员会中增加妇女成员和政府雇员的名额。

关于(e) 根据上文中对平等地位委员会职责的说明可以看出，该委员会积极努力在各领域防止歧视妇女。

这一条不仅适用于立法，而且适用于防止个人、组织和商业社会方面的歧视。

关于(f) 销售商品法令（1947年6月14日第297号法令）没有专门涉及性别歧视的规定。但是，自从1975年成立消费者事务意见调查员办公室以来，意见调查员收到了来自各地的有关歧视性广告的大量信件。（消费者事务意见调查员的责任是——无论他主动地或者根据其他人的申诉或信件——保证遵守公平的销售惯例，或者保证不违反销售商品法令中规定的条款）。1977年，消费者事务意见调查员成立了一个工作组，以协助他评审这种广告，这个工作组的任务是“确定歧视性广告这一概念，并且据此，尤其从法律角度来审查这种广告所涉及的问题。”

1979年1月该工作组提交的关于歧视性广告的报告中有如下的结论：

“在审查了歧视性广告是否与现行的法律相冲突这一问题之后，我们的结论是，考虑到整个社会的利益和／或妇女这个人口组的利益，如果广告中有下列内容，则可以对歧视性广告采取行动：

- (a) 把妇女贬低为仅仅是异性目标和／或相当于商品或目标的图片或说明；
- (b) 直接指出或明确表示妇女的社会、经济或文化地位低于男子、或者在一些性别并非是真正的生理决定因素的工作中，提出妇女不够格、不

聪明或不适合的说明;

- (c) 以粗俗的方式直接指出或明确表示, 由于性别关系, 妇女具有特有的个人特点或特征的说明;

另一方面, 销售商品法令没有授权对载有某种图片和说明的广告采取行动, 这些图片和说明反映所谓的男女传统任务或对女性的传统观念, 从而助长了这样一种广告形式, 它可能会与争取承认男女价值平等和权利平等, 以及男女在完全发挥自己才能时机会平等的社会态度和努力相冲突。

对于带有歧视性内容的书籍、杂志、影片等的广告, 必须进一步限制根据销售商品法令予以干涉的权力, 这一方面是因为这种广告必须适当详细地为合法销售的产品作宣传, 另一方面是因为提受某些电影广告和色情描写允许的范围可能比以前广。”

消费者委员会的工作范围并没有目标具体的条款来特别考虑妇女在消费者领域的作用。但是, 委员会当然也不能在产生具体问题时, 忽视考虑这一问题。

理论上说, 目前的丹麦立法论及性别问题时, 措词是中立的。消费者委员会努力在消费者法律中实现真正的男女平等。消费者法律各规定的实施效果因每个人的社会地位、劳动力市场的形势而异。由于妇女地位一般说来比男子低, 因而目前在丹麦的一些领域里, 仍然有歧视妇女的现象。

关于将有关消费者问题的指导编入学校教材一事, 该委员会很重视不仅在家政学和缝纫课这些传统上主要由女生选修的科目中, 而且尽可能在更多的科目中编入这种指导。

多年来, 消费者委员会致力于限制歧视性广告。该委员会的工作还涉及一些妇女专用的产品和服务, 例如避孕丸、月经带和止血塞, 检查子宫颈癌, 以及主要有关妇女的产品, 如生产母乳代用品等。

关于(g) 丹麦刑法中没有歧视性规定。

关于第3条 保证妇女在与男子完全平等的基础上享有人权, 包括享受宪法中特别提到的自由。

## 关于第4条

1. 按照机会平等法令第11节第(2)小节，如果有助于推动机会平等，可能要批准男女歧视的例外情况，尤其在职业培训和就业方面。经与平等地位委员会协商后，劳动部长可能会批准与法令要求不符的例外情况。自法令实施以来的五年半时间里，平等地位委员处理的这种事例约有三十件。

可以批准例外的事例可分成两大类，即以职业为目的的项目和民办高级中学开设的日校。这些项目中有一些是为长期失业的妇女安排的方案。她们受到各种行业的实际培训，并找到了工作。妇女能够从事传统上由男子所做的工作这一事实鼓励了许多妇女重新进入劳动力市场。她们感到，她们甚至能够应付以前她们感到棘手的任务。

有些对妇女进行技术和职业培训的基本课程也是很成功的。这些课程鼓舞着许多受培训的妇女，促使她们进一步接受培训，以参加至今主要由男子参加的那些工作。

由于一些失业妇女在接受职业培训或者进入劳动力市场之前，需要特别培训，因而组织民办的高级中学为妇女开设日校。这种课程除了结合一些理论传授实际技能的指导外，主要目的是使妇女增强自信心，使她们更了解社会和社会的作用。平等地位委员会认为，对寻找工作的妇女来说，参加一次这种类型的培训班是很有用的。

2. 根据产假法令(1984年2月21日第63号法令)，由法律规定保护生育，法令条文如下：

1. (1) 女雇员因怀孕和分娩，可以自预产期前4周开始，至分娩后14周止休假。分娩后，孩子的父母共可以休假24周，其中父亲可以从分娩后第14周开始休假10周。休假权同一时期只能为父母中一人享受。

(2) 除了按照第(1)小节可以享受的休假外，孩子的父亲可以在分娩后或把孩子领回家后请假，休假期不超过2周。

(3) 此外，雇员在根据病假或产假每日现金津贴法令第12部分有权享受

每日现金津贴的任何时期，有权因怀孕、分娩和领养子女等原因休假。

2. 雇员根据第 1 节的规定休假的时期，应当计在雇员的服务资历时期中。该规定不适用于养老金权利。
3. 雇主不能因雇员行使休假权，或者根据第 1 节的规定或者其他规定由于怀孕、分娩或领养子女等理由休假而解雇该雇员。
4. (1) 根据第 1 节第(1)小节使用休假权的女雇员，应在分娩后 8 周内通知其雇主她恢复工作的时间。  
(2) 根据第 1 节第(2)小节在分娩时或孩子领回家时使用休假权的男雇员，应提前 4 周通知其雇主何日起他将要休假以及休假时间多长。  
(3) 根据第 1 节第(1)小节使用休假权的男雇员不能迟于分娩后 8 周通知其雇主何日起他将休假以及休假时间多长。  
(4) 如果在分娩 1 4 周后，父母分享假期的方式是，女雇员的休假分成几个阶段，那么她有责任在根据第 1 节通知雇主时，说明其后各阶段休假的开始日期和终止日期。  
(5) 如果根据第 1 节第(3)小节休假，而未来的领养人在把孩子领回家时又没有确定休假日期和长短，则他有责任遵守本节第(1)—(4)小节的时间规定。  
(6) 根据第 1 节第(3)小节使用休假的女雇员，由于孩子早产或体重不足而必须在出生后留住医院，应在分娩后 2 周内将此事通知雇主。在这种情况下，第 1、3 和 4 节中规定的时限将根据孩子住院的时期延长，根据第 2 节写的通知将取消，改为 2 周的新时间规定。此外，该父母应在孩子接回家一周内通知雇主接回孩子的日期。
5. 不得无视本法令的规定而损害雇员的利益。
6. (1) 如果雇主违反第 3 节的规定解雇雇员，则雇主应负责向雇员赔款。  
(2) 在确定赔款数额时，应当考虑到工作时间的长短以及其他有关的情况，赔款数额不能超过 2 6 周的工资。
7. (1) 本法令的条款适用于 1984 年 7 月 1 日或以后分娩或领养孩子回家的情况。

(2) 但是，鉴于第 1 节的第(1)小节内提及的“24周”和“10周”，在 1984 年 7 月 1 日至 1985 年 7 月 1 日期间，分别为“20周”和“6周”，该法令到 1985 年 7 月 1 日起方始全面执行。

## 关于第 5 条

关于(a) 平等地位委员会工作的一个重要方面是促请注意一切现有的歧视行为的形式，并努力通过消除成见来纠正这些形式。在这方面，宣传工具则起着重要的作用，因为它们的文娱节目、文章、图片说明以及选择的新闻实际上反映的不仅仅是男女的关系，而且反映了人们各方面的行为。到目前为止，宣传工具还没有令人满意地反映出妇女在过去 20 年来所取得的进步。因此，平等地位委员会正不断努力，特别是通过小册子、简讯等形式出版其本身的信息资料，以弥补资料的不足。

自 1981 年以来，已在职业介绍所任命了 14 个平等问题顾问。他们的工作是由劳工理事会来协调的。

平等问题顾问的主要职责是：

- 保证公共职业介绍所的一切工作均建立在男女同等待遇这一原则的基础上。这意味着这些顾问应当向职业介绍所的工作人员提供有关平等的资料、指导和指示；
- 制订措施，提供旨在改变劳动力市场上对男女的资格和机会的传统态度和观念的资料和指南。这项工作应针对管理人员和劳工，以及教师，顾问和其他对年轻人选择教育和培训有影响的人；
- 支助在非传统型式的教育／培训和职业中进行试点并得出经验，分别反映男女的表现情况；
- 支助在男女同等待遇的原则基础上的教育／培训和职业领域进行试点和评估活动。

1983 年的主要目标是：

- 改变年轻妇女选择教育／培训的态度，以培训班方法，培养她们为多种工艺所录用，并通过向教师、家长以及管理人员和劳工传播有关妇女今后机

会的资料，改变这些人对妇女劳动力的看法；

- 通过提醒小学生和初中生注意现有的多种多样的，并且传统形式较弱的教育／培训，改变他们对自己的教育和就业机会的看法；
- 提高职业介绍所工作人员有关妇女的教育／培训和就业机会的认识。这一条已经以研究小组、书面资料等形式进行。

这些在促进平等方面的努力使妇女对非传统领域的教育和培训更加感兴趣，并且使教育机构、顾问组和职业介绍所工作人员越来越认识到积极努力的必要性。而且，管理人员和劳工已更加认识到应当要组织指导和培训，以满足妇女的愿望和适应她们的经历。诸如职业介绍所作的长期努力，并以平等顾问作为主要的指导者，将有助于保证培训妇女进入未来的劳动力市场——这些努力要求坚决摆脱现有的男女选择教育和培训的形式。

除了上述的工作以外，在职业介绍所工作的平等问题顾问以及劳工理事会的协调员还从事全面的资料工作和讲演活动。这项工作从长远来看，有助于为改变社会上对男女地位的传统观念打下一个基础，它的依据是职业介绍所的具体经验，以及各有关机构和当局提出积极努力的建议。

在丹麦学校各年级设立的性教育中，没有专门把家庭教育列作为一个课程。但是有些夜校设立有关胎儿期卫生和父母的作用的课程，鼓励男女都参加学习。

在小学和初中的教育中，家政学和缝纫课是男女生的必修课，从而使男女更平均地分担持家和抚养子女的责任成为很自然的事。

#### 关于第6条

根据刑法，引诱任何人卖淫和依靠卖淫的收入生活是应受惩罚的犯罪行为。近几年来，没有发现这种性质的剥削妇女卖淫现象达到这样一种程度，以致必须采取措施来制止这种形式的剥削。

## 关于第7条

(a) 妇女与男子享有同样的政治权利。自1908年起，在地方政府选举中，丹麦妇女有选举权和被选举权，自1915年起，在议会选举中有选举权和被选举权，并有公民投票权。

关于(b) 作为政府和议会的成员，妇女参与制订政府的政策——但是还未能达到令人满意的程度；是关于第二条(d)的说明。

在有新的决定以前，丹麦的国防部门在某种程度上没有实行机会平等法令第2—6节的规定，因为在武装部队和国民警卫队中，直接涉及军事行动的位置是不征收女兵的。

但是，应当说明，1981年海军进行试验，组织女兵水上部队。1984年又试验在陆军和空军的战斗部队或战斗后勤部门吸收女兵。

妇女不必应征入伍（宪法第81节以及1980年5月30日国家军队法令（第213号））。

关于(c) 根据宪法第78节，保障结社的自由，正如其他各条宪法规定一样，结社自由男女平等。妇女广泛参与非政府组织的活动。

关于第8条 理论上说，妇女和男子一样，有机会在国际上代表政府，实际上，虽然机会很少，妇女确实这样做了。但是，没有安排妇女在丹麦为联合国维护和平行动而派出的军事小分队中服务。也没有妇女参加联合国观察团。因为联合国的这两种任务均不能排斥直接参与军事行动（见关于第7条(b)的说明）。

## 关于第9条

关于1：根据1978年4月6日的丹麦国籍法令（第155号法令）以及1983年6月1日内政部关于入国籍的通告，妇女和男子一样，有权获得、改变国籍，或

者保持她们的国籍，除非与丹麦人结婚的妇女愿意入丹麦籍。但是，有关的规定将在议会 1985／86 届会议结束时停止实行。

与外国人结婚、或者在结婚期间，丈夫改变了国籍，这并不自动改变妻子的国籍，不使其无国籍，也不能把丈夫的国籍强加于她。

关于 2：根据上述的法令，妇女和男子一样，有权决定他们孩子的国籍，但是一向规定，只有当母亲为丹麦人时，非婚生子女才能获得丹麦籍。这方面不平等的原因是这些孩子按法律规定是受母亲的保护的。

### 关于第 10 条

#### 关于(a)－(h)

理论上说，男生和女生，男子和妇女几代以来在教育、培训和职业指导方面享受了同等的权利和同等的机会；而且妇女同男子一样，可以从国家教育基金获准补助和贷款。但是，男子和在教育程度方面的显著差异仍然是很突出的。

过去的 15 至 20 年内，男女生入学的时期总的来说是增加了。这一方面是由于自 1972 年来，义务教育课时间从 7 年增加到 9 年，另一方面是由于专门教育和培训的录取条件是要受过高级中学教育。

尽管延长了义务教育时期，但是男女生入学时期以及他们毕业时所取得的资格仍然有差异。女生入学时间比男生长。通过考核毕业的女生比男生多。毕业时持有证书、有资格录取专门教育和培训的人数中 50% 以上是女生。

女生毕业时比男生多具备一些条件，因为她们较容易按照传统的男女分工形式来选择一些学科和小组。早在入学阶段就打下了选择职业的基础。

学校教育的水平对男女毕业生选择何种进修的教育种类起着很重要的作用。过去的 15—20 年内，男女生录取专业教育和培训的人数剧增。

至于专业教育，妇女较趋向于选择中期培训班，这是令人奇怪的，因为她们一般说来，比男子的学习成绩基础好。

妇女对专业教育或培训的选择处于非常狭窄的范围内。举办的许多短期培训班是紧密地与劳动力市场的需求相适应的，也是与男女工种间由性别决定的传统和区别相适应的。这些因素对录取专业教育和培训的学生类型造成了影响。在这方面有必要指出的是，退学的比例妇女比男子高。

剩余的人组，即没有受到专业教育或培训的男人组看来是在减少。然而，尽管妇女的学习成绩基础好，但是这一组人员中妇女所占的比例比男子大，其部分原因是因为妇女退学率高的缘故。

男子和妇女选择职业和工种的不同是由种种因素造成的。与性别有关的传统由年轻人自己和他们的父母在学校里、工作中以及在提供学校和职业指导中永久地保存下去，这种传统影响了男女生对他们未来在社会中作用的期望。

学校在促成孩子们对男女在社会中不同的作用和任务的观念中起着重要的作用。这方面的影响不仅来自于教师和同学，而且至少同样多地来自于教学内容和教学中运用的方式方法。

平等地位委员会在教育系统中提倡男女平等方面起着重要的作用。该委员会认为最重要的是，应当尽可能在教育的最初阶段开始进行男女作用问题的教育，而且应当持续进行这一学习过程，并把它贯穿到整个学生时代的教育中去。

少女和妇女有平等的机会获得技术和职业教育和培训，但是很大的程度上来说，她们并没有利用这些机会。平等地位委员会认为努力使妇女利用这些机会是它最重要的任务之一，无论何时何地，只要可能，该委员会就宣传这一观点。

1981年，任命了14名平等问题顾问分别在劳工理事会下属的14个地区职业服务处工作。劳工理事会是劳动部的一个机构。任命平等问题顾问的目的是增加妇女就业的机会。

为改变由性别确定的选择教育和就业的形式而开展一些活动和制定方案，其前提是消除认为某些学科不适宜于女性的偏见，以及要使职业培训学校的顾问、平等问题顾问和小学及初级中学的顾问之间更密切地合作，努力鼓励女生选择非传统的教育。

丹麦教育系统中另一个处理上述与性别有关的差异的机构是男女作用和教育委员会。该委员会是1976年教育部与平等地位委员会共同协商建立的，它有下

列一些职权：

委员会的任务是根据它本身的和其他的调查来审查平等和男女作用的问题，在这个基础上积极地采取进一步的调查和提出措施，以促进教育系统中的平等。

自 1984 年 1 月以来，该委员会作为该部和教育委员会的顾问这一职能由平等地位委员会承担，有时与教育部解决失业特别措施司进行合作。

### 妇女进一步受教育和就业的特别行动

如上所述，在教育和就业方面，一般说来，妇女利用的机会比男子少。但是，根据机会平等法令，现在可以采取积极的行动来纠正这种不平衡现象。

在教育系统的许多部门采纳了一些积极行动方案进行试验，并实行了许多措施以消除教育和培训中有关男女作用的传统形式：

- 一 实现平等的一种方法——积极的行动。 两份报告：供进一步讨论的事实和有待采取的行动；1970 年代文献的发展。 这些报告是由男女作用和教育委员会发表的，这些报告旨在——通过一些资料和采取积极行动的建议——提出一些有助于在教育系统中和劳动力市场上促进平等的措施，从而促使妇女在非传统领域中就业，并使妇女参与决策的过程。 这些报告使人们更加认识到采取积极行动的必要性，并引起了更加热烈的有关这一问题的公众辩论。
- 男女作用和教育委员会和小学及初级中学的顾问出版了一套动画片“往何处去？”这套动画片作为一个供讨论的基础，特别注重女生的具体问题，她们按传统选择职业，前途有限，失业率高。 其目的是促进职业咨询，以鼓励年轻妇女选择非传统的教育和工种，从而避免年轻妇女失业。 由于采取了这种方法，结果在学校中、和在学生、教师、顾问和父母之间引起了更热烈的讨论，使他们更了解女生选择传统职业的具体问题。
- 男女作用和教育委员会与高级中学的顾问合作出版了一本小册子，题为“女生也能学数学……！”。 这本小册子在高级中学的数学方面为女学生提供专业指导，以鼓励她们争取当大学数学专业学生，这将能使她们有

资格在非传统领域中就业。

- 作为一种试验，初级中学的顾问和职业学校的顾问联合仅为女生组织一些班，介绍关于职业中心为 8 至 10 个一组的学生开设的培训班。试验的目的是——通过让女生们了解技术科学和手工艺方面的机会，使她们试验并发现她们使用工具和掌握那些通常认为专门由男生从事的工种的能力——以提高妇女参加能胜任技术员或手艺人的工作的培训班的百分比，从而促使妇女能得到非传统领域的职业和就业。
- 作为一种试验，技术学校在它们的培训能力中为女生保留了 5 % 的名额，其目的是为了在钢铁和金属工业工种的基础职业教育中提高女性的百分比，从而促进妇女在非传统领域中就业。
- 地方当局为面临具体的选择教育或工种问题的未就业的年轻妇女开设了职业指导和动员培训班。这些活动的目的是——通过提高参加者的自信心以及扩大她们的兴趣范围，使之包括传统上为男性支配的领域——并通过职业咨询和非传统职业的培训来解决年轻妇女的失业问题，从而促进教育系统和劳动力市场上的机会平等。
- 为努力解决失业问题，职业培训中心为失业的年轻妇女开设介绍性的培训班，以动员她们参加非传统领域的培训，并使她们能够参加这些领域的工作。
- 地方当局和成人教育协会为长期失业的、文化程度低的妇女在中学日校中提供诸如丹麦文、算术和社会科学等普遍学科的基础课教育，并为年轻妇女提供职业咨询和手艺技能的实践培训——以达到增加妇女受教育和参加工作的机会，以及解决妇女失业问题的双重目的。
- 在中学日校教育范围内，地方当局和成人教育协会用国家补助金移居的妇女开设诸如算术和社会科学即：经济、卫生、营养等学科的介绍性培训班，丹麦文则作为一门外语来教学。此外，还进行手艺技能的实践指导。这一项目的目的是解决移居的年轻妇女失业问题。

到 1972 年为止，航海培训学校和培训舰只招收年轻男子。自 1984 年起，妇女才有资格同男子一样进入航海培训学校。

自 1981 年起，培训舰“乔治·斯坦奇”号吸收妇女参加培训，自 1983 年 7 月起，国立培训舰丹麦号也吸收妇女参加培训。选择受培训者的唯一条件是合格。

航海学校的招生面向所有在能力方面符合法定条件的报名者，但是很少有妇女申请入学。

有航海培训学校和培训舰的名额是有限的。有相当多的妇女报名，但是其报名人数与男子相比是很少的。录取的妇女百分比大致与报名的妇女百分比相符。

根据有关第 7 条的说明的限制条件，参加军事人员的学校和培训班是对男女都开放的。可以举一个恰当的例子，即在国防部队中服务的一些女军官就是军事学院的毕业生。

自 1973 年起，由普通医生和乡间专科门诊所提供的免费的和谨慎的计划生育咨询服务。妇女在生育后第一次到普通医生处去看病，医生就会告诉她有这样的咨询。所有学校都开设性的教育。所有的孩子自出生后至 6 岁，将进行八次体检。丹麦设有一种学校卫生服务制度，规定入学时进行一次全面检查。而且，校医还为有特殊需要的孩子们就诊。学龄前儿童检查时以及校医为孩子检查时，都要求父母在场，这样他们就有机会得到有关健康问题的忠告。

内务部批准每年为有关性的教育活动拨款。

### 关于第 11 条

#### 1. (a) — (d)

通过 1978 年 4 月 12 日的机会平等法令（第 161 号法令），已于 1978 年 7 月 1 日在丹麦实行了就业方面的男女平等。

根据这个在 1975 年欧洲委员会指示基础上制定的法令，雇主在同一个工作地点对男女区别对待是不合法的。这一条适用于就业、提升、调动，接受职业指导、职业培训和进修，所有其他的服务条件和解雇。因而，雇主由于一个妇女怀孕而解雇她或者由于一个男子的性别而拒绝雇用他都是不合法的。

在这方面要说明的是，议会收到一项法案，根据这项法案，平等待遇这一原则不再局限于应用在同一个工作地点的就业问题上。

如果协议已规定了与法律规定相似的非歧视责任，则该法令就不适用，这表明该法令是辅助性的。

作为实际平等的前提，该法令规定，所有的工作和职业培训广告应当是中性的。违反该法令的行为可以提交法院处理。

违反平等协议的行为应提交劳动法庭处理。

雇主违反该法令，除了罚款外，还可能被判决向雇员赔款。

该法令规定，如果性别确属职业需要，则可以批准例外情况。根据这一规定，批准在丹麦国防的某些服务中可有时间限制的例外情况。也为一个在国外有子公司的丹麦大商业公司批准了带有时限的例外情况，条件是在例外情况期间，该公司要雇用少量的妇女。

为了促进男女机会平等，该法令还允许根据各种要求的实际情况准予例外，特别是实际上消除影响就业、职业培训等方面权利的不平等。这一规定特别适用于为失业妇女举办的培训班，以及给予年轻妇女优先机会获得传统上由男子支配领域的职业培训。最后，对于进行特别为妇女创造工作机会的项目或者给予妇女优先机会参加旨在改变妇女失业率高这一现象的项目，一般来说准予例外。

1976年2月4日的工资平等法令（第32号法令），是建立在1975年欧洲委员会的指示基础上的。

工资平等法令规定，雇主应当对他在同一个工作地点雇用的做同样工作的男女雇员，支付同样的工资，除非是他根据集体协议，已经没有承担这方面义务的责任。这一规定适用于私营部门和公营部门的雇主，“同样的工作”这一用语包括同样的工作职责，也包括同等价值的工作。

如果某雇员得到的工资比其他雇员少，与法律有抵触，该雇员可以要求补齐这一差别。如果雇员由于要求工资平等而被解雇，该雇主应向该雇员赔款，数额不超过26周的工资。

工资平等法令规定，如果协议规定有工资平等权利，则应根据通常处理协议要求的方式来解决关于工资平等的要求，即，由工业法庭来解决。这样，该法令就

从属于规定工资平等的协议。

关于(e) 自从丹麦批准公约以来，对有关养老金的立法作了几点修改，特别是用以保证男女平等。

1983年9月9日新的国家养老金法令（第436号法令）和1983年9月9日新的病残和提前退休养老金法令（第437号法令）均于1984年1月1日开始实行。这些法令废除了养老金方面对妇女的歧视，只有某些类别的寡妇和未婚的妇女才有资格享受养老金。然而，这两个法令都仍有一条对妇女特别有利的规定，即必须是丹麦籍的公民才有权领取养老金这一条不适用于现在或最近同丹麦公民结婚的妇女。（已经提出了一项议案要废除这条规定，原因是一切有关性别歧视的法则，包括对妇女有利的法则均应予以废除）。

根据1973年9月5日（病假和产假）每日津贴法令（第425号法令），允许就业的人在生病时，有权得到社会津贴。该法令对男女一视同仁。由于生病或分娩而不能工作时，可以领取每日津贴以补偿失去的收入。雇员在发病以前4周之内为某个雇主工作至少40小时以上，则该雇主应当自其病假的第二个全天开始，支付给该雇员每日津贴。雇主支付每日津贴自第一个全天病假起，计至13周为止。此后则由有关地方政府承担支付每日津贴的责任。

每日津贴相当于收入的90%，但是一向规定，支付津贴费一次最多不能超过六个月的数额。

关于有权获得其他社会津贴，特别是失业、提前退休和不包括在每日津贴范围内的病假，应当指出，1983年7月19日的社会补助法令（第356号法令）对男女是一视同仁的。因此，根据社会补助法令提供补助是不考虑申请人的性别的。然而，（按照第3节）同丹麦公民结婚的非丹麦籍的妇女，则比非丹麦籍的男子更容易获得永久补助。

失业津贴和提前退休养老金是按照与收入有关的比率支付的。然而有时妇女的经济状况比男子差，因为典型的妇女的工作工资是很低的，而且非全日性的工作主要是由妇女承担的。

1981年7月2日的带薪休假法令（第357号法令）不分男女，包括所有

的雇员。

关于(f) 最近的研究成果表明，工作环境的外来因素可能会影响男女的生育能力和胎儿以及儿童的健康和生存力。研究工作的部分内容是观察不育症、生育力衰退流产、早产、畸形、先天性疾病、以及父母受到环境因素的作用，其孩子得病早这些现象。另一部分研究工作包括用动物和次等有机物做试验。研究结果虽有些保留，但得出的结论是，会对人产生如在试验中看到的那些有害的影响。因此，丹麦卫生理事会编制了一份畸形登记册，作为一种手段，以便及早检查工作环境内外的这种因素作用。有些观察到的产生有害影响的机制作用过程仍未查明。因此，就不能编制出全面的有害影响的一览表。但是，能说明问题的适当例子有传染病（例如：免热病）(cytomegalovitus)，电离辐射影响，例如：X光射线，接触高热和某些化学物质，例如：苯乙烯和铅。因此有理由担心某些因素的作用会造成遗传性损害，对未来的后代带来严重的影响。

为了确保尽量以最佳的专门知识以及统一的准则来解决这些问题，国家粮食研究所最近成立了一个工作组，该工作组成员由各研究机关和机构的代表组成，劳动检查服务处工作环境研究所也参加了工作组。

通过修订（病假和产假）每日津贴法令（1980年9月25日社会保障理事会通告）第33节(4)，怀孕期间在工作中接触有害影响的妇女，有权获得更长阶段的每日津贴。该法令由地方社会保障理事会执行，该理事会经常根据劳动检查服务处提供的资料来作出决定，这些资料涉及妇女接触有害影响的情况，并且估计怀孕变态的可能性。

在确定工作地点使用的物质和材料的卫生极限值时，很少能考虑到对生育能力的潜在影响，因为这方面的知识是非常有限的。

#### 关于 2(a)和(b)

见关于第4条第2节的说明。

### 关于 2(c)

根据法律，实行了许多支持父母的社会服务。按照子女津贴和其他家庭补贴法令，父母和单身供养人可得到子女津贴。父母的收入低于规定的标准，就可以得到标准补贴，这种补贴目前为 16 岁以下每个孩子每季度 573 个丹麦克朗。单身供养人——也在规定的收入级别内——可以得到代替标准补贴的一种更高的补贴。这种补贴目前是每个孩子每季度 859 个丹麦克朗，另外每季度还有一笔 657 个丹麦克朗的附加补贴。此外，在某些情况下，每季度还可以得到 1620 个丹麦克朗的特别补贴。16 和 17 岁的年轻人还有青年补贴。1983 年根据这一计划支付的最大数额达到每年 9000 个丹麦克朗，这与家庭收入和年轻人本身的收入有关。

关于儿童保健设施，社会补助法令规定，地方政府理事会应当考虑在日间的公共机构为儿童和年轻人提供必要的场地、包括社会教育娱乐设施。在执行这一规定中，由地方当局本身或者与地方当局订立合同的私立机构在各地方政府区建立了日间的公共机构。由于经济衰退，最近几年暂时停止了这种发展。

### 关于 2(d)

参见有关第 11 条第 1 节(f)的说明，更具体地说，参见每日津贴法令第 33 节(4)项下有关劳动检查服务处的咨询作用的说明。应当补充指出，到目前为止，这一规定主要应用于受到化学物质包括有机溶剂作用影响的妇女。

### 关于 3

有关第 11 条所涉物质的丹麦保护立法，不分男女，适用于所有雇员。

关于必须定期修订保护立法，应当提出，劳动检查服务处已成立了一个工作组以编制有关对生育功能有害的物质和材料的通俗易懂的文献。

## 关于第12条

### 关于1

男女获得健康保健服务，包括有关计划生育服务的待遇平等。

### 关于2

有关怀孕（产前检查）分娩（在医院、诊所或在家里）的服务是免费的。并由助产士和婴儿保健护士免费提供产后服务。在产前产后阶段，母亲有权享受产假并可领取每日现金津贴。

## 关于第13条

### 关于(a)

1978年11月29日的子女津贴和其他家庭补贴法令（第609号法令）对男女一视同仁，除非作为一条主要的规则，明确地规定子女津贴应支付给母亲。

应补充一点，根据家庭法，与子女不住在一起的父母一方有义务承担赡养费。标准数额可以预先由公共资金来支付。男子支付的金额标准高于妇女（这意味着与其子女不住在一起的母亲可以比不住在一起的父亲支付的金额少）。

### 关于(b)

根据1982年5月26日的夫妇征税平等法令（第227号法令），男女纳税待遇平等。

### 关于(c)

见关于第 11 条第 1 节(e)说明。

### 关于第 15 条

根据丹麦法律，男女在管理财产方面具有同等的法律行为能力。

### 关于第 16 条

夫妇平等是丹麦有关缔结和解除婚姻的立法中一条重要原则。它明确规定，丈夫和妻子应当相互支持，共同维护家庭的利益。

男女结婚年龄一样，一般说来，男女在婚姻期间和解除婚姻问题上具有同样的权利和义务。

夫妇对子女有同样的权利和义务，对他们共同的子女的保护和监管也有同样的权利和义务。如果父母没有结婚，则法定由母亲保护和监管。至于抚养、继承和其他权利和义务，不管父母的婚姻状况，他们对其子女有同样的权利和义务。

为了规定男女平等以及合法子女和私生子女在采用家庭姓氏方面平等，1981年通过了一项 1981 年 4 月 29 日的新的姓名法令（第 193 号法令）。

根据过去的立法，丈夫在婚姻中起着主要的作用。结婚时，女子获得丈夫的姓氏，除非她宣布她想保持其婚前娘家的姓氏。婚生的子女获得其父亲的姓氏。根据新的法令，丈夫和妻子在结婚时保持他们自己的姓氏，除非其中一方，经另一方同意宣布他／她想采用另一方的姓氏。如果夫妇采用同一姓氏，子女出生后采用父母的姓氏。如果夫妇没有采用同一姓氏，则他们可以自由选择孩子采用父亲的姓氏或者母亲的姓氏。如果在孩子出生后六个月内，父母没有作出这种选择，则不管父母结婚与否，孩子获得母亲的姓氏。

男女在达到 25 岁之后，都有权绝育。