



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/3
21 May 1993
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《公约》第18条提交的报告

缔约国的第三次定期报告

丹麦*

-
- * 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CEDAW/C/SR.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32-68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, 第四十六届会议, 补编第38号》(A/46/38), 第250-276段。

目 录

	页 次
序言.....	4
第一章：平等工作的框架.....	5
基础.....	5
宪法和立法.....	5
国家行动计划.....	7
平等机构和临时措施.....	8
优先重点.....	9
特别问题.....	10
第二章：妇女参与公共生活.....	11
政治权利和参与.....	11
政策制定.....	12
参与政府部门工作.....	12
特别领域.....	13
代表政府.....	14
国籍.....	14
第三章：妇女与教育.....	15
教育机会.....	15
小学一级的措施.....	15
中学教育和职业培训.....	16
进修和高等教育.....	17
第四章：妇女与就业.....	18
劳力市场的状况.....	18
就业机会.....	18
平等报酬.....	20
平等待遇.....	21
社会支助服务.....	22
政府的其他措施.....	23

	<u>页 次</u>
第五章：与法律和社会有关的其他努力.....	26
保健问题和有关的规定.....	26
暴力.....	26
家庭生活.....	28
结束语：人人平等.....	31
丹麦妇女非政府组织的评议.....	33
丹麦全国妇女委员会.....	33
丹麦妇女协会.....	36
<u>附件</u>	
1 . 男女平等机会法.....	38
2 . 平等待遇法.....	40
3 . 同等报酬法.....	46
4 . 平等任命公共委员会成员法.....	49
5 . 平等任命公务员制度委员会成员法.....	50
<u>表格</u>	
1 . 公共委员会等妇女成员百分比.....	52
2 . 高等专业在校学生人数，按教育级别、 性别和平均年龄划分.....	53
3 . 1977年、1985年和1990年高等教育学生人数和 女生百分比.....	54
4 . 1960-1991 年按性别划分的劳动力.....	55
5 . 15-74 岁人口中在职工作者所占比例，1967-1991 年，按性别和婚姻状况划分.....	56
6 . 1973-1992 年平均失业率.....	57
7 . 1970-1992 年非熟练男女劳力每小时平均工资.....	58
8 . 1970-1992 年私营部门受薪员工每月工资.....	59
9 . 1970-1991 年新生儿和合法堕胎数字.....	60
10 . 有幼儿的父母每周工作时数.....	61
11 . 1970-1990 年的结婚和离婚统计.....	62

序 言

1. 联合国大会1979年12月18日通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》，既是一项国际人权条约，也是妇女平等参与发展进程的纲领。

2. 丹麦曾积极参与了《公约》的起草工作，《公约》于1983年5月21日对丹麦生效。丹麦政府批准该《公约》，意味着它承诺实行消除对妇女歧视的政策，并定期向消除对妇女歧视委员会报告这方面的进展情况。根据规定，丹麦于1984年提交了初次报告，1988年提交了第二次报告。本文件是向消除对妇女歧视委员会提交的第三次定期报告。

3. 修改立法、习俗和惯例来促进和保护妇女与男子的平等权利，这项任务要求公共当局、非政府组织和个人做出不断的努力，发挥创造性，采取有针对性的行动，以及进行认真的监测。所以丹麦决定，不仅政府各部和最重要的促进平等机构应参与编写今年的报告，而且丹麦妇女的非政府组织也应有机会发表其见解。因此，这些非政府组织被邀请对本报告发表评论。它们的评论载于本报告的末尾。

4. 丹麦向消除对妇女歧视委员会提交的初次报告，提供了关于当时男女平等状况的基本资料。第二次报告是一份相当简短的最新资料增编。这份第三次报告则介绍了当今丹麦平等努力的框架，以及丹麦各机构为履行《公约》义务而查明的问题和取得的进展。本次报告的主要重点是自上次报告以来的这段时期。每个章节的编排与《公约》的结构相对应，只有关于教育和就业的条款除外，这些条款单立章节加以讨论。

5. 本文通篇考虑到消除对妇女歧视委员会就第二次报告向丹麦政府提出的各项问题。

第一章：平等工作的框架

第1条

基础

6. 批准《消除对妇女一切形式歧视公约》意味着有关国家有义务修订其立法，使妇女的法定权利得到保障，但是，批准公约还意味着公共和个人领域的观念也需要加以改变。因此，在履行《公约》要求和消除对妇女歧视委员会后来通过的建议时，应该明确区分法律上和事实上的平等。

7. 男女平等是丹麦社会的一项崇高目标，实现这一目标的工作基础是认识到政治、经济、社会、文化和公民或其他任何领域的人权和基本自由，将之作为全体公民无论男女都应享有的特权。

8. 实现男女平等权利的目标，首先需要一系列先决条件，其中最重要的是，每个人都有照顾自身需要的权利和义务。与此同时，政府方面也应设法满足所有人的需要。因此，丹麦社会建立了向男女开放的劳力市场，以及向全体公民开放的教育系统和社会保险体系。

第2条

宪法和立法

9. 从政治和立法的角度来看，在男女平等权利方面没有什么值得一提的障碍。虽然丹麦1953年的《宪法》中没有专门论述男女平等的条款，但其中载有这两部分公民平等待遇的原则，给予个人的所有宪法权利都同时适用于男性和女性。没有计划要修订《宪法》以列入专门的平等条款。

10. 在有关男女平等的立法工作中，丹麦议会的指导方针是丹麦参加的国际会议或委员会所通过的各项公约和准则，劳工组织关于平等报酬的《第100号公约》和关于平等机会的《第111号公约》已分别于1960年和1961年获得批准。

11. 丹麦妇女非政府组织的贡献以及丹麦在联合国特别是欧洲共同体中的会籍，加速了平等立法的进程，这一进程始于1976年，当时议会通过了《男女同等报酬法》。自那时起，为扩大和改进男女法律上的平等，做出了不断的努力，如今，这方面的法律体系包括经由议会通过的专门论述平等问题的五项法令。（以下章节中将介绍其中一些法令的详细情况，法令的全文载于附件1-5）。

12. 这些法令是：

1978年的《男女平等机会法》（“平等地位法”）设立了平等地位委员会。这项法令最近一次由1988年4月20日的第238号法令作了修订，法令明确指出，其目的是促进男女平等。（见修订后的案文——附件1）。

《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号法令再次对之作了修订。其中指出，凡雇佣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。（见《修订后的法令》——附件2）。

《就业和产假等方面男女平等待遇法》（“平等待遇法”），自1978年起开始实施。1984年和1989年作了修订，1990年5月2日的第286号法令再次对之作了修订。本法保护男子和妇女在就业、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。（见《修订后的法令》——附件3）。

《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4）。《任命公务员制度委员会某些成员男女平等法》，1990年6月13日第427号。其中指出，委员会、理事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5）。

13. 这些法令不适用于法罗群岛和格陵兰。

14. 法罗群岛于1948年实现地方自治时，“男女平等权利”事项和此领域的所有立法均交由法罗群岛当局处理。1987年，当地议会决定实施联合国的《消除对妇女一切形式歧视公约》。

15. 1986年，地方自治政府任命了一个平等权利委员会，1988年，该委员会向地方自治政府提交了一份《男女平等权利法》法案，地方自治政府稍作修订后转而提交地方议会。但是，议会拒绝了这项法案。1991年，地方自治政府再次委托平等权利委员会起草一份《平等权利法》。目前，该委员会即将完成此项起草工作。

16. 虽然法罗群岛从未实行任何《平等权利法》，但立法当局非常认真，努力防止性别歧视。当1988年通过《土地财产法》时，妇女获得与男子同样的土地继承权。

17. 劳力市场工会结构的一般原则是，工会不按性别进行划分。七十年代

后期，工资协议废除了男女工资的所有差别。

18. 在格陵兰，地方议会设立了一个平等地位委员会，以促进格陵兰社会的平等。但是，过去四年来没有制定任何专门的立法。格陵兰的妇女组织积极参与关于平等问题的讨论。

第3条

国家行动计划

19. 除不可缺少的立法措施外，为实现男女充分平等而采取的最重要步骤是通过了一项国家政策。这项政策是妇女非政府组织与公共当局共同合作拟订的，它指明了歧视妇女的领域，并确定了应实行的战略。

20. 1985年在内罗毕召开的世界妇女大会和在那里通过的《前瞻性战略》，使议会有机会呼吁政府制定一项《国家行动计划》，以实现妇女平等和鼓励她们参与所有发展领域。这项计划于1987年初提交议会，并由议会进行了讨论。

21. 平等地位委员会1990年进行了审查，1991年初将审查报告提交议会并由议会进行讨论，审查结果表明

- 成绩差别很大，政府的一些部已经在这方面作了许多工作，而其他一些部几乎还没有开始，
- 州和地方一级的许多公共当局落后于政府各部，
- 一些部实施了特别措施，如增加人力和财力资源，所以取得了最积极的成果，
- 在人员和外出活动方面很少有具体目标和指标，
- 在各当局职权范围方面需要加强创造性，
- 应将平等问题当作结构调整进程中可实现的积极成果。

22. 议会于1991年2月21日进行讨论之后，要求政府

- 继续努力实现男女平等，
- 制定具体或专门行动计划，在人力政策中规定男女平等待遇和机会的指标及日期，
- 加强努力，保证同等报酬，
- 制定战略，保护怀孕妇女不被解雇。

23. 议会还决定，1993年底之前对平等工作再进行一次评价。

24. 作为讨论后的一项后续措施，首相亲自将议会所表示关切的问题通知全

国地方当局联合会和州议会联合会。

25. 政府各部、州议会和地方当局都有责任执行立法和《国家行动计划》，并有义务每年一次向平等地位委员会报告其具体行动计划的执行情况和成果。例如，外交部、丹麦广播电台和丹麦国家铁路等机构，积极促进妇女参与发展合作，鼓励男女行使其育儿假的权利，并努力提高妇女人员的地位，包括抵制性骚扰。在这些方面，上述机构率先行动，树立了榜样。

26. 还应该指出，平等工作是在欧洲一体化进程的形势下进行的。因此，促进实现《国家行动计划》宗旨和理想的另一个因素是《“1991-1995 年男女平等机会”欧洲共同体第三个行动计划》。该行动计划强调，不应再把男女平等看作是一项孤立的政策，而应该将之作为共同体经济、社会 and 结构政策的一个方面，纳入行动计划的所有主题领域，深入到社会的各个角落。方案中的基本主题是促使妇女参加劳力市场和提高她们在社会中的地位。

第4条

平等机构和临时措施

27. 负责开展和监督男女平等权利工作的是平等地位委员会，该委员会是1975年在首相办公厅下设立的一个行政机构。1978年的一项法案赋予该机构以法律权利，要求平等地位委员会促进在社会、工作、培训教育和家庭生活中的男女平等。平等地位委员会的构成由《平等地位法》（附件1）加以规定。

28. 1988年对《平等地位法》的修订扩大了平等地位委员会的职权范围，使之能够在《平等机会法》之外审查不符合平等报酬和平等待遇的情况，要求雇主和员工及其组织提供与平等地位委员会职能有关的所有资料。不执行这些要求者均将受到罚款。

29. 平等地位委员会在行政上从属于首相办公厅，工作经费包括在首相办公厅的预算中。1992年，对平等地位委员会的财政拨款是450 万丹麦克朗。日常工作由一个10人组成的秘书处进行。

30. 另一个机构是国际平等事务委员会，负责为联合国、欧洲共同体、欧洲委员会、北欧部长理事会和其他有关机构中的妇女进行协调和联络工作。作为这项工作的一部分，国际平等事务委员会还积极加强外交部的国际平等工作。1991年12月，外交部为进行此项工作设立了国际平等事务特别顾问的职位，并指定了特别顾问。

31. 许多妇女非政府组织自愿地开展促进男女平等的工作，努力消除丹麦社会中对妇女的一切歧视。其中有些组织成为主要平等机构理事会的成员，非政府组织，特别是丹麦全国妇女委员会和丹麦妇女协会，一方面监督公共活动，另一方面积极参与平等进程，包括对《公约》的宣传工作。例如，丹麦妇女协会于1991年为国际妇女联盟安排了一次国际会议。印发了一份关于消除对妇女歧视委员会的报告。这次会议由政府 and 欧洲共同体提供经费。

32. 为促进平等和加速各种活动的实施进程，所采取的临时措施之一是在各公共当局中设立了平等委员会，具有重要的地位和影响力，这些委员会的决定对工作单位的人事政策具有约束力。政府各部和国家机构中大约有一半设立了平等委员会。

33. 聘请一名平等特别顾问是开展和监测平等工作的另一种方法。早在1981年劳动局就已决定聘用14名这样的顾问，以便将平等工作纳入机构的日常工作。今天，共有29名顾问在人才交流和安置服务中心工作(参见第四章)。几乎所有政府工作单位都缺乏关于这一主题领域的专业知识，但只有首相办公厅、外交部和丹麦国家铁路等其他少数公共机构采用了这种解决办法。

第5条

优先重点

34. 为了改变使丹麦社会无法实现事实上平等的社会和文化模式，以及消除以男尊女卑观念为基础的偏见和习俗，平等地位委员会和有关当局及组织制定了优先重点，用以指导实际工作，并作为必要战略的基础。这些优先重点几年后可以改变，突出强调新的问题。

35. 同等报酬一直是首先注意的问题，多年来，平等地位委员会在此领域着重执行了一个特别项目。以下各章介绍这方面以及以下优先领域的详细情况。

36. 另一个优先领域是在职工作的妇女，特别是妇女与管理层之间的问题以及培养合格办事员的问题。

37. 男女充分平等的一个先决条件是正确认识生育的社会职能，承认男女抚养孩子的共同责任。因此，协调工作生活与家庭生活是当局特别重视的另一个问题。

38. 这项工作得到政府各部间儿童委员会的支持。该委员会密切监测发展情况，以查明此领域的各种安排及其效果。

39. 在教育领域，小学的平等机会和师资培训一直列在平等地位委员会的议程上，特别是在有关讨论中，在此领域颁布新法令之前总要进行这些讨论。

第6条

特别问题

40. 根据丹麦《刑法》，诱使任何人卖淫和以卖淫收入为生是一项应受惩罚的罪行。近些年来，利用妇女卖淫进行剥削的情况并不十分严重，不需要采取进一步的措施查禁这种形式的剥削。

41. 在囚犯待遇方面，丹麦没有什么规定可以被认为是歧视妇女的。女囚犯按照与男囚犯同样的标准被关押在开放或禁闭的监狱内。但是，因为与男囚犯相比，女囚犯人数非常有限，所以实际上并非总是有可能向女囚犯提供与男囚犯相同的娱乐活动。

第二章：妇女参与公共生活

第7条政治权利和参与

4 2 . 本世纪以来，妇女参与公共生活和决策过程一直是丹麦的一个中心问题。虽然已经取消了所有法律障碍，但对于妇女充分参与政治生活，参与决策过程各类公共咨询委员会和参加政府工作，仍需要改变男子和妇女的观念。

4 3 . 丹麦妇女享有与男子同样的政治权利。自1908年起，她们在地方政府选举中就已享有选举权和被选举权。自1915年起，她们开始在议会选举和公民投票中享有这些权利。但是，一些统计数字表明，妇女尚未能够在与男子同等的条件下参与政治生活，因为所有理事机构都或多或少地以男子为主。最近几次选举中的妇女比例如下：

	<u>地方政府选举</u>	
	1985	1989
市	23.7%	26.4%
州	28.6%	29.0%

	<u>议会选举</u>		
	1984	1988	1990
	26.9%	31.4%	33.0%

4 4 . 数字表明，选民们选举妇女的倾向正在不断增大。与此同时，妇女候选人的人数也在不断增加，在最近一次议会选举中，当选的妇女比例高于候选人中的妇女比例。这种积极的发展趋势是许多政党和妇女组织及团体树立目标积极培养和鼓励妇女参与政治生活的结果。

4 5 . 国家地方当局联合会平等委员会为查明地方政府中的平等障碍作出了努力。最近对3个市进行了试点调查。虽然男女平等是一个中心问题，但调查还审查了不同职业类别中的平等待遇和平等机会问题。调查的结果将用以规划未来的平等工作。

政策制定

46. 妇女作为政府、议会和地方当局的成员，在政府、州和市一级都参与制定政策，但尚未达到令人满意的程度，因为她们的人数少于男子。在1993年1月任命的政府中，33%的部长是妇女，与议会中的妇女人数比例相等。妇女的比例看来已相当大，特别是如果各党派妇女同心协力，可足以产生一定的影响力。

47. 参与制定政府政策以及参与监测其后实施过程的一种重要方式，是参加在中央或地方一级为部长、市长及其管理当局而设立各类常设或临时咨询委员会。丹麦在此领域的立法（参见第一章）对妇女的任命产生积极的影响，但统计数字表明，如果查看各类委员会的成员或秘书，特别是如果计算主席的职类时，妇女仍然是少数。

48. 1992年，各类委员会中的妇女比例为37.0%。由中央当局、市和州以及各类组织推荐的妇女候选人比例分别为36.0%、57.9%和35.6%。

49. 参与制定政策的另一种方法是通过非政府组织和协会开展工作。《宪法》第78条保障结社自由，丹麦国内有许多非政府组织。其中许多都派代表参加了政府的各类委员会。妇女在很大程度上参与了非政府组织的工作，她们特别活跃于文化或环境方面的基层运动中，而男子通常是更加积极参与政党活动。

50. 专门的妇女组织和团体非常多，其中有些直接参与平等工作，如丹麦全国妇女委员会和丹麦妇女协会就是平等地位委员会的成员。许多妇女非政府组织举办和实施了重要项目，其成果提供了新的知识，从而往往可以对政府政策产生影响。其中一些项目由公款提供经费，如南方妇女的发展项目、移民或难民妇女项目以及受暴力虐待妇女的接待站（参见第五章）。不过，大多数工作都是由妇女自愿进行的。

参与政府部门工作

51. 早在1921年，法律就已保障妇女有机会在中央和地方政府部门中担任公职。但是数字表明，虽然在某些地方可以看到进展情况，但她们晋升到管理人员一级仍然相当困难。1989年的一次调查表明，在政府四个部中，40%以上新任命的管理人员是妇女，在另外四个部中，这类人员的妇女比例尚不足10%，在所有其他部中，10-40%新任命的管理人员是妇女。

52. 1990年的数字表明，在政府部门最高级别的所有职位中只有11.5%是妇女，只有少数妇女(0-15%)申请和获得中央政府最高级别的职位。作为完成行

动计划的一部分，一些部和其他公共机构为培养中上层管理人员候选人开办了具有针对性的培训方案，以实现男女参与人数相等。例如，丹麦国家铁路有一项专门的管理人员培训方案，其中妇女学员占33%。

特别领域

53. 但是，上文提到的1921年法令明文规定，军职和需要委派指命的职位为例外情况。关于丹麦的国防，妇女不需要应征入伍，但是现在允许她们在军队和国内近卫军中从事任何工作（战斗机飞行员除外），即使这涉及直接参加军事行动或作战。还分配妇女参加联合国指挥下的丹麦维持和平部队和行动，例如那些目前在巴尔干半岛的维持和平部队和开展的行动。没有分派妇女参加联合国军事观察员使团。

54. 培训和聘用妇女作为战斗机飞行员取决于正在进行中的医学研究的结果。在所有高性能的战斗机中，例如F16，加速力(+Gz)是一个严重的问题。医学研究的目的是为了研究重力对女飞行员的影响，但看来研究尚未得出结果。这方面目前的平等例外情况将加以重新考虑。

55. 妇女未进入国防部队的高级职位。只有少数人通过进入军事学院而选择军事生涯，军事教育是在军队中晋升到高级管理层的必要前提。但是，国防部已作出了努力，提高妇女在国内禁卫军中的地位，在国防部内设立了九个新的办公室管理人员职位。

56. 丹麦国家福音派路德教会对男女平等规定了特别的规则。1947年，妇女获得担任神职教士的权利，但教会（和其他宗教社团）教长或牧师的职位则不受《平等机会法》的制约，因为宪法规定可自由选择宗教。如果全体教徒希望着重于申请人的性别，则根据宗教信仰可坚持这种选择自由。另外，不能强迫主教负责监管某一地区的教徒及其教长。

57. 最近对国教进行了一次关于平等的调查。虽然在教会中妇女工作人员正在增加，但女性神职人员人选尚未达到较高的职位。没有女主教，只有三名女性乡村教长，而男性的数字分别是9名和108名。抽样调查中的妇女主要处于教会等级阶梯的下层。

58. 调查的主要结论是国教中尚没有实现平等和不歧视，但是与男子相比，妇女的地位正在提高。对其他领域进行的研究表明，情况正在改善，妇女在机构或组织各阶层工作人员中大约占三分之一，所以，用不了很长的时间，她们会

在教会中获得更加平等的条件。

第8条

代表政府

59. 妇女享有与男子同样的机会在国际一级正式代表丹麦政府，事实上，作为丹麦政府代表的妇女人数虽然仍属少数，但却在日益增加。

60. 截至1991年底，外交工作人员专业人员级别中19.4%是妇女。与提交第二次报告时相比，增加了6.5个百分点。但是，与中央政府其他各部同一级别的妇女比例40.2%相比，这一数字相形见绌。不过，预计这种情况将会改善，因为1991年外交工作求职者中43.9%是妇女，而1985-1988年的比例则是28.1%。

第9条

国籍

61. 《丹麦国籍法》与《公约》第9条完全一致。但是，对于私生子的国籍，男子不享受与妇女同等的权利。私生子只有当母亲为丹麦人时才由于出生而获得丹麦国籍。

62. 由于国际化日益增加，特别是在九十年代，外国妇女是否有权获得居留许可以及日后获得国籍一直是一个议论纷纷的问题。这些权利对男女移民和难民当然重要，但总的来说，妇女更容易被驱逐出境，特别是当她们与丹麦男子结婚而婚姻又破裂时。

第三章：妇女与教育

第10条 教育机会

63. 学生和其他教育机构对于争取实现社会上男女公民平等将发挥重要的作用。对于消除对妇女的歧视，学校的作用是必不可少的。

64. 在丹麦，几代人以来，男女儿童和男女公民就已正式享有各级教育的同等权利和同等机会，从学前班到高等教育，在各种培训和职业辅导，以及在成人业余教育中都是如此。女孩和妇女享有与男孩和男子同样的机会，可以积极参加各种体育运动和体育教育，她们还有机会在与男孩和男子同样的条件下接受同样的教学课程和国家教育基金的补助和贷款。

65. 近25-30年来，男女的上学阶段普遍延长了，如今义务教育为期9年。但是，越来越多的年轻人继续升入高等学校深造，这是进入大学后教育和培训所要求的条件，学生中的妇女比例正在增加。

66. 在高等教育中，1991/92学年的多数学生（略低于52%）是妇女，但是在该学年开始学习的学生当中，56%是妇女。1990年，在15-60岁的所有人口当中，具有高等教育背景的妇女人数比例（16%）略高于男子的比例（15%）。总的来说，在高等教育方面，妇女在八十年代初相对于男子的教育差距已告消除。

67. 在基础职业培训中，女青年占学生的49%。报名参加服务行业和商业文秘科目学习的女生比例分别是94%和64%，而学习钢铁工业、运输技术和建筑工程科目的女生比例分别仅为6%、11%和15%。因此，为未来就业而参加的教育在很大程度上是有性别界限的。

68. 关于业余成人教育，数字表明，参加这种教育的妇女人数远远多于男子。参加一般和特殊教育课程学习的妇女比例分别是76%和69%。但是，在职业培训课程中，妇女仅占在校学生的20%，所以，较少妇女参加技术培训的形势也表现在这一级别。

小学一级的措施

69. 在教育部1985年“使更多妇女/女孩获得职业教育行动计划”的范围内，小学和初中教育司采取了以下措施：

- 一 分区域举办学校教育和职业辅导员训练班，

- 举办以平等机会为主要内容的教师培训班，
- 针对学生和家长编写教材。

70. 教育部聘用了一名关于教育和职业辅导的学科顾问，平等机会是她的主要任务之一。

71. 在这段时期内，平等机会措施的目标和工作对象发生了变化。地方当局措施原来仅仅针对女孩子“狭窄的”教育和职业选择，现在则同时针对男女学生，并涉及生活的许多方面。

72. 由于学校是使儿童形成男女不同社会分工和地位观念的重要场所，所以1988年平等地位委员会开办了一项为期两年的“小学平等项目”，目的是收集和交换在学校和在教师培训中已经取得的经验。以前有关平等的措施无非是开设或变动一些特别科目，以吸引女生参加学习，但这个项目的目的则是使平等成为所有科目和年龄组中的一项优先主题，以便打破在学龄前阶段就已形成的性别分工。

73. 平等地位委员会努力扩大讨论的范围，并且尤其在学校开始讨论男生的状况。平等地位委员会还强调，男生和女生的条件、兴趣和基础不同，重要的是应改变男女观念，对男女一视同仁。

74. 这个项目的成果是1990年出版了一本书，题为“学校即性别”，讨论和总结过去十年来小学和初中关于平等地位所进行的最重要的讨论和取得的成就。书中介绍了在教育环境中进行的教学讨论、开展的试点活动和发展活动、完成的最重要的研究以及今后学校的平等观念和战略。

75. 平等地位委员会还出版了一本介绍性的小册子——“关注性别问题的学校”，以促进学校和教师培训中的平等地位和平等机会。这本小册子是根据平等项目所获得的经验编写而成的，其中提出了一些重要的建议和措施，以便教师可以将平等问题纳入其培训内容。

高中教育和职业培训

76. 在《行动计划》范围内，高中教育司为教师编写了有关一系列课程的当地活动教材，以便作为后续措施，教师可以在其本校举办这些课程。

77. 作为1985-91年高中教育改革的一部分，平等机会问题纳入了教育部关于教师具体科目特别是教育和职业辅导科目的教学指导方针之中。

78. 在高中教育和升学预备考试学校中，女生占多数，女教师与男教师的人

数大致相等，不过女校长仍然很少。女生的“专业”成绩良好，达到优良的平均分数，使她们能够继续上大学深造，甚至攻读从前被认为是“男子工作”的尖端专业。

79 . 1988-92 年期间，职业教育领域也进行了一些改革，使学生能够更加自由地进行选择。基础职业教育改革后，学生基本上能够自由进入较容易修完学业的教育体系。社会和保健基础培训领域——迄今被认为是妇女的专业——也进行了改革，合并成一个统一的教育体系，使学生可避免进入学业上的死胡同和避免接受多余的教育，从而节省精力、时间和金钱。

80 . 对于普遍缺乏私人学徒培训，1990年颁布了关于教育补偿的立法。女青年常常难于获得传统上非妇女行业的学徒合同，因此这项立法对她们很有帮助。

81 . 职业教育司发起或支持由技术学校执行的项目。

高等教育

82 . 在高等教育方面，新开设了将理工科或商科与文科（例如语言）合并在一起的课程，吸引了大量女生。

83 . 作为议会《1985-1992 年妇女研究行动计划》的一项后续活动，指导小组发表了一份报告，指出在大学职位中妇女人数比例很低。就所有高等教育而言，妇女在学术职位中仅占17%。在学术级别方面，级别越高，妇女的人数比例越少。因此，政府要求研究政策委员会制定计划，对妇女较少担任研究工作的原因进行分析。

第四章：妇女与就业

第11条

劳力市场的状况

84. 在丹麦，很多妇女都长期参加职业工作。 丹麦大约90% 的工作年龄妇女与劳力市场有关系，包括登记作为失业者的妇女。 工资和工作条件在集体协议或个人协议中规定，通常对男女具有同等效力。 关于失业和关于保护健康及工作条件安全的现有规则，也同样地适用于男子和妇女。

85. 但是，妇女仍然面临一些严重的职业障碍和工作障碍，例如她们很难达到管理层面。 另外，劳力市场仍然有性别界限，因为大多数男子从事以男子为主的职业，而妇女则从事妇女占多数的职业。

86. 在整个八十年代，而且在九十年代也一样，几乎所有职业和所有年龄组的妇女遭受失业的影响都比男子更为严重。 统计表明，妇女一般来说在失业者中占多数，她们受到长期失业打击的程度比男子严重得多。 47% 的劳动力是妇女，但妇女的失业率达到12.4%，而男子的失业率是9.5%。 另外，在将要失去日常生活补贴的人当中，63%是妇女。

87. 因为妇女对哺乳婴儿负有特别责任，所以她们的失业情况因此变得更为严重。 另外，许多孕妇被解雇，这表明妇女在劳力市场中的脆弱性在很大程度上与其承担的家庭责任有直接关系。

就业机会

88. 丹麦《宪法》规定，法律应消除那些影响人们自由平等地参加任何职业工作的障碍，每个公民都应得到工作机会，以保障其日常生活。 前两次报告中已详细介绍了确保这些基本原则的现有丹麦立法，所以本章仅作一点粗略说明，然后再介绍修订案的情况。

89. 政府认识到，货物产量的任何增长都将通过技术措施而产生，不会创造足够的工作而达致充分就业，所以政府将制定新的战略，改变就业传统和劳力市场的结构。 新技术减少了秘书工作量等等，从而出现了一大批多余的办公室工作人员，这个问题受到公共当局的高度重视。 这类人员主要是妇女。 因此，作为《国家行动计划》义务的一部分，一些部制定了在职培训的义务方案，促使办事人员达到行政工作的要求。 其他一些部则正在试办各类进修培训班。

90. 多年来,提高妇女地位一直是一个重要问题。 妇女的专业经验和作用往往被认为不如其男同事的专业经验和作用那么重要,结果造成在公共和私营部门大多数就业领域的中上层管理人员中,妇女所占的比例非常小。

91. 为了说明管理层缺少妇女的原因,平等地位委员会对影响妇女提高地位的障碍进行了一次调查。 初期的研究重点是少数一些已经身居要职的妇女,而不是查明严重的障碍。因此,该项研究对41名妇女的经历进行了调查,她们(除个别情况外)没有晋升到管理职位,但在年龄、教育和资历方面,她们则属于应从其中挑选管理人员的那些工作人员。 这些妇女在四个不同的企业供职,向她们询问了与工作和家庭生活有关的各种问题。

92. 研究的结果发表在一本书中,书名是《妇女想执掌权柄吗?一个崭新的问题》。 研究得出结论认为,对于准备晋升到管理层的妇女,几乎没有任何直接的歧视,但是每个工作单位雇主和工作人员的文化标准决定了管理层缺少妇女。妇女没有得到晋升是因为她们不想晋升,或是因为她们的家庭义务阻止她们担任高级职务,这种荒诞的说法被彻底否定。

93. 缺少妇女管理人员看来是一系列因素综合造成的,其中最重要的是各种形式的以男性为中心的思想。 支配着人们行动的这种非正式的思想观念以及企业内不成文的规矩和文化准则,使男子处于优势地位,使妇女不愿申请管理职位。以男性为中心的态度还表现到管理结构和关于资格条件的决定中——妇女常常希望改变此种局面,以便适应她们的选择。 一些管理人员也表现出不信任妇女能担任高级职务。

94. 作为这个项目的后续活动,平等地位委员会进行了一项研究,调查男子对工作单位文化准则的看法,以及私营和公共劳力市场内职业发展和晋升的可能性。这项研究包括对妇女进行研究时所涉及的四个企业中的两个企业的男性工作人员,研究结果发表在一本书中,书名是《男子想执掌权柄吗?一个忠实的问题》。

95. 这项研究还否定了现有一些关于男性工作人员和管理人员的荒诞说法。研究表明,男子并不排斥妇女担任管理职务,也不反对妇女管理人员。 另外,在协调家庭和工作方面,男子也有与妇女同样的问题,并非所有男子都眼盯着高级职位。

96. 男性工作人员更经常和更加迅速晋升到管理人员职位的主要原因,似乎是他们更加忠实于所在工作单位的优先重点和目标。 另外,他们更加能够适应

企业职业发展的文化，他们这种能力可能也是管理层以男性为主的一个原因。

97. 因此，对妇女和男子进行的研究项目表明，工作单位对性别的重视是由男子和妇女共同造成、共同强化的，这也就是说，在此领域消除对妇女的歧视要求男女都改变现有的观念。

平等报酬

98. 在许多工作领域中，妇女的工资和地位都很低，男女工资差距并没有缩小。1990年的统计数字表明，劳力市场的女职工工资平均比男职工低16%。办公室职员层面的工资差距甚至更大，妇女的工资平均比男子低30%。总的来看，劳动妇女所受的教育或培训普遍低于男子，妇女的资历一般不象男子的资历那样受到重视。

99. 《男女同等报酬法》（同等报酬法）规定，凡雇用男女工作人员的雇主，对于同样的工作或同等价值的工作应给予同等报酬，包括同等的报酬条件。这项规定适用于私营部门和公共部门的雇主。

100. 如果违反法律，某人得到的工资少于其他职员，可以有权取得补偿。如果因要求同等报酬而被解雇，则雇主应向该职员支付不超过78周工资数额的补偿。

101. 《同等报酬法》规定，如果同等报酬的权利通过协议规定下来，那么要求取得同等报酬的事宜一般按照对根据协议提出的要求通常所采取的处理方式加以解决，即通过工业仲裁庭加以解决。因此，《同等报酬法》从属于规定平等报酬的协议。

102. 起初，《同等报酬法》很少被采用，但从八十年代中期开始，这种情况发生了变化，因为一些以女职工为主的工会已经开始引用其中的规定，以及欧洲共同体制定的关于同等报酬指示中所载的规定。

103. 对于工作评定，丹麦的立法机构或劳力市场中的各方——目前暂时——不希望有具有约束力的规定，而是根据具体同等报酬的案例已经制定和将进一步制定具体的标准。欧洲法院的做法和丹麦仲裁庭的决定十分重要，一直是有助于对概念进行解释的参照标准。

104. 值得一提的是提交欧洲法院的所谓Danfoss 案件，以澄清对有关规则的解释，特别是如何评定“同工同酬”。这个案例增加了挣工资者提出同工同酬案子的可能性，因为它坚持双方都有举证责任，规定雇主有义务说明确定工资数额的具体原因，并对灵活性、教育程度和资历等标准表示了一定的看法。

105. 作为《国家行动计划》的一部分，平等地位委员会的同等报酬项目获得了特别的拨款。这个项目是由三个特别工作组筹划和实施的，其中包括前往企业、公司和其他商业机构进行调查，询问关于计算工资和确定工资水平的问题，以及提出此领域今后实行统计制度的要求。

106. 主要目的之一是分析工资的确定方法，以查明在商定工资时是否存在有系统的歧视。目前正在进行一项研究，查明确定工资水平时的看法，并弄清无法从职称、教育或资历方面得到解释的工资差别。

107. 项目的一部分是与统计局共同进行的，将查明对确定工资发展情况的影响因素，以及那些将包括在更正工资中的因素，在工作中将要采用的方法，还有那些将要包括在内的登记表。由于最近的追加拨款，所以将能够根据拟定的研究制定出同等报酬制度。

108. 同等报酬项目是北欧一个项目的一部分，其目的是收集关于男女得不到同等报酬的所有资料，并查明这种歧视做法的动机。

平等待遇

109. 《男女就业机会、产假等平等待遇法》（平等机会法）将把关于平等待遇和育儿假的两项法令合二为一，保护男女在公共和私人劳力市场就业、育儿假和其他重要及有关事项方面免受歧视。根据这项法律，雇主在指派、雇用、转调、晋升或解雇人员时都应对男女一视同仁。

110. 对原有法令作出的最重要改动是：

- 对于违反《平等机会法》的案件，补偿数额从26周工资上升到39周工资，
- 《法令》案文中明文规定，对于怀孕和育儿假期间遭受非法解雇的案例，颠倒举证责任，并应作出重新安置，
- 对于受到歧视的投诉，雇主和员工现在都有义务向平等地位委员会提供情况。如违反这项义务，将受到刑事制裁——罚款，
- 平等地位委员会有权批准平等行动的豁免。

111. 如果通过协议规定了与法定要求相当的非歧视义务，则《法令》不再适用，这意味着《法令》是从属性的。

112. 《平等机会法》的规则在丹麦法庭上产生了巨大影响，特别是对于因怀孕或与怀孕有关的其他原因而遭解雇的案例。

113. 《法令》准许妇女休产假，产前4周和产后14周，在此期间仍然保留工

作、工龄或社会津贴。 产假期间，妇女有权获得有关公共当局发给的生育费。 父亲有权在孩子出生时或之后休假14天，休假期间有权享受每日生活津贴。

114. 在孩子出生后享受了14周产假之后，父亲和母亲都有权利总共再休假10周，假期可选择不同的方式。 但是，不得零星休假，而且双方不得同时休假。 父亲和母亲如果根据规定有资格享受每日生活补助，则他们有权领取这种补助。

115. 自1989年7月1日起，国家所有公务员在各种形式的育儿假期间都有资格领取全额工资。

116. 根据统计数字，82% 的母亲在生育期间领取生育费。 1991年，53%的父亲在孩子出生后立即行使了两周休假的权利，而只有3.0%的父亲在产后第15周起使用育儿假。

117. 如果男女员工因为使用育儿假权利或在产假后返回时遭到解雇，则这种解雇可被宣布无效，除非在权衡了当事各方的利益之后，认为要求继续工作显然毫无道理。 在这种情况下，员工可以获得高达78周工资的补偿。

118. 在育儿假期间雇用顶替人员是一个重要的问题。 平等地位委员会认为，不采取顶替就业办法是违反禁止间接歧视的法令规定的。 但是，看来很少有工作单位这样做。

119. 与《平等待遇法》相关的一个特别问题是性骚扰问题。 丹麦加入了欧洲共同体委员会为在工作场所保护男女尊严而制定的行为守则。 丹麦法院的固定做法是将工作关系中的性骚扰作为性别歧视论处，因此性骚扰是违法的。 一些公共当局，例如丹麦国家铁路，站在抵制性骚扰问题的前列。 工会现在也认为这是一个严重的问题，并且已经开展了各种活动，以防止性骚扰和纠正其后果。

社会支助服务

120. 为在劳力市场中消除对妇女的一切歧视，不可缺少的手段是规定允许父母在孩子生病时在家照顾以及日托机构制度。

121. 在丹麦，国家所有公务员和私营部门的许多职员都有权在孩子生病的第一天获得正常的工资。 这是孩子生病时给予父母的唯一权利。 1991年，经常运用这一权利的国家女职员人数几乎是其男同事的三倍，但是，男女职工的数字都非常低。

122. 1991年，财政部发表了休假准则，对孩子生病时灵活处理给予了各种机会。 例如，在孩子生病时，现在可以临时通知使用积累的加班工作日或假日，

或者不带薪休假或把工作带回家去做。大多数公共机构都适用这些规定。

1 2 3 . 1989年,在所有婴幼儿(0-2岁)当中,47%在公共日托系统中得到照看,18%在日托中心,29%在私人家庭的市立日托所。因为儿童的父母经常使用其育儿假,所以假期期满后入托公共托儿机构的婴幼儿人数比例甚至更高,达53%。同年,在3-6岁年龄组的所有儿童当中,71%都由这种或那种公共托儿机构照料。1989年,父母向市日托系统支付的费用约占开支总额的20%。

1 2 4 . 与其他北欧国家相比,日托机构的覆盖面相当好,但是在1989年,登记名单上仍有34,000名儿童等候公共日托系统的安置,占0-6岁年龄组所有儿童的9.6%。6-11个月的婴儿需求最为迫切,因为这一年龄组有31%等候安置,但是直至2岁的其他年龄组的情况也是如此,等候的儿童(和父母)人数高于平均数字。

1 2 5 . 现在,立法修订后可以增加开办私营或公共日托所,因为现在允许同一家庭中的两个人可同时最多照料10名儿童。父母团体、企业或其他方面也可设立日托中心,可以得到市政厅的资金补贴。

政府的其他措施

1 2 6 . 对于政府委员会改变劳力市场结构的工作,平等地位委员会密切注视取得的成就,并查明了某些努力应重新考虑后果的领域,以确保男女平等。

1 2 7 . 作为实施《国家行动计划》的一部分,平等地位委员会开始了一个协调工作与家庭生活的项目。这个项目的目的是调查劳力市场发生的变化对家庭根据男女平等原则安排日常生活的机会所产生的影响。将在一本讨论手册中总结和论述最近几年的研究成果和此领域具体试验所获得的经验。

1 2 8 . 对中央当局来说,工作和家庭生活的协调也是一个优先重点,为改善有子女的家庭的生活条件,政府已做出了一些努力。

1 2 9 . 为了向家长们宣传《平等机会法》,劳工部出版了一本关于“育儿假新机会”的小册子。另外,人力局还正在计划进行一场关于育儿假的宣传运动,特别针对私营部门的雇主。将与所有雇主组织取得联系,以确保其成员进一步了解这个问题。

1 3 0 . 人力局的一个最重要的行动领域是技术工人和其他类别人员的补充培训和在职培训,在此领域中,最近的重点是平等问题。在讨论效率模式时,废弃了在正常工时之外安排培训班这类有可能取得效益的模式,因为这样安排尤其对妇女很不方便。人力局还旨在将平等问题充分纳入预算拨款、试验和开发活动

以及所有原则讨论中。

131. 关于解决失业问题的行动，平等地位委员会强调指出，任何决定从一开始都必须考虑到平等问题，因为许多措施对妇女的影响可能比对男子更为严重，使男女之间的差距进一步扩大。特别是消除最低限度工资、拉大工资差距和降低每日生活津贴等建议，其后果可能是迫使妇女依赖其丈夫或依赖于同居的男子。

132. 因为在劳力市场上机会不均等，所以在为解决失业问题而规划援助行动时，应对男女区别对待。应开展针对妇女的特别努力和活动，例如提供教育、理论培训或实习机会。

133. 对于希望自办企业或与其他妇女合办企业的妇女，劳工部制定了一项宣传、辅导和教育方案，培训长期失业的成年妇女，特别是金属工业部门的失业妇女，推广信息技术，对教师进行平等问题的补充培训，以及就妇女与平等问题制定教学方法。财政资源主要拨给开发区和农村区域的活动。

134. 对于妇女的不利处境，人材交流和安置服务中心的平等顾问可提供最重要的帮助。这些顾问拟订和规划教育方案及辅导系列，鼓励男子和妇女掌握其他专业知识和最新的专业知识，进一步适应劳力市场的需要。理论教育与有关企业的实习机会相结合。

135. 为妇女特别开办的为期一年的培训班试验成功后，现已纳入人力教育方案。试点培训班的一个成果是更加清楚地了解工作对象的概念。这使方案增加了质量要素，对于培训的效果非常重要。85% 以上的女学员完成了培训班的学习，实习单位对学员获得的技术/职业才干和个人资格给予高度的评价。对学员的需求也很大。这种培训班向男子和妇女同时推荐，但推荐的含义是既开设妇女班级，也开设男女混合的班级。

136. 平等顾问还参与制订一项人力流动的示范方案。其目的是扩大妇女的职业选择，使她们得到补习机会，加强劳力市场的流动性，以便为失业者创造工作机会。这项活动由统一的基金提供经费。

137. 另外，平等顾问还参加潜在企业家培训班的规划工作，以弄清某些构想是否可行，并为学员提供开办企业的必要知识。有些培训班是只为妇女开设的，有些则是男女都可以参加的，但妇女常常占多数。

138. 关于平等顾问1986-1990 年开展的工作，评价报告作出了充分的肯定。报告建议，应继续努力纳入平等问题，并应制定一项列有中长期目标的具体行动计划。人力局完全接受了这些建议，已经制定出平等工作安排和方向的明确指

导方针。

139. 中央当局通过特定的工作组对措施和方法的拟定进行监测。 这些工作组收集全国各区域获得的经验资料，汇编印成小册子，并将这些新资料向地方一级推广。

第五章：与法律和社会有关的其他努力

第12条

保健问题和有关的规定

1 4 0 . 在丹麦，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。 在怀孕和分娩期间，妇女可免费接受医生和助产士的预防检查和产后检查，如在孕期发生问题，还可接受特别检查和治疗，妇女分娩可在医院、卫生所或家中进行。

1 4 1 . 生育率经过一段长时间的下降之后开始逐步上升，新生儿从1983年的50,822名上升为1990年的63,524名。

1 4 2 . 凡在丹麦居住的妇女均有权在其怀孕满第12周之前进行堕胎。 如对母亲或孩子的生命有危险，或出于特定的社会原因，也可在第12周之后由联合委员会批准堕胎。

1 4 3 . 堕胎的要求可以向普通医生或州政府提出。 如果向州政府提出要求，妇女本人将可获得关于怀孕、生育和幼儿护理等各方面的资料和咨询，包括有关社会计划和福利方面的咨询。 如果向普通医生提出堕胎要求，则医生有责任告诉孕妇，州政府可免费提供上述咨询。

1 4 4 . 报告所涉时期的堕胎统计数字见表 9。

1 4 5 . 艾滋病对丹麦的男子、妇女和婴儿的威胁日益增大。 截至1990年底，共诊断和报告了726 名艾滋病人，其中男子679 名(94%)，妇女47名(6%)。第1个艾滋病例是1980年发现的。 从那以后，经诊断患有艾滋病的人数逐年增加，不过1989-1990 年增加的幅度有所下降。 72% 的病人住在哥根哈根。

1 4 6 . 在这段时期中，患有艾滋病的妇女人数也在增加，1990年经报告的艾滋病者中妇女占9%。 44% 的女患者(21名妇女)是通过与异性性交传染上的，而其余的多数妇女则是吸毒者(11名妇女)或通过输血传染上的(9名妇女)。

1 4 7 . 从1992年起，凡患有严重残疾的病人及其亲属、死亡者亲属、抢劫、暴力、强奸、交通和其他事故受害者以及精神严重失常儿童的父母和兄弟姐妹，均由公共健康保险部门提供补贴，进行心理治疗。

暴力

1 4 8 . 八十年代和九十年代，丹麦社会各种或明或暗的暴力现象不断增加(这种情况可能与失业问题有关)，这对平等是一个严重的威胁。 暴力案件(包括

杀人案)在十年内增加了50%，但是关于对妇女施加的暴力，没有统计资料。然而，对少数地区的调查表明，与男子相反，妇女通常是认识施暴者的人，而且常常与之有感情关系。因此，暴力不仅仅是侵犯人身的行为，而且还破坏妇女家庭生活的安全。

149. 一种特别的暴力案件是强奸，大多数强奸案都是不为人们所知的，在很大程度上，这是一个忌讳的话题。刑事犯罪统计资料表明，报告的强奸案数量和采取其他形式使用非法强迫手段获得性交的案例显著下降。1989年，丹麦有527例报告的强奸案，比1988年下降8.5%，是最近五年来最低的数字。

150. 妇女的觉悟似乎日益提高，她们不接受男子施加的任何形式的暴力，而且主动与公共当局或其他有关机构取得联系。警方和社会保健服务机构对暴力问题的认识也在日益增强，做出了特别的防范努力，开展了全面的社会活动。

151. 有关预防暴力案件的资料不是按性别划分的，但根据《司法条例》第108条规定，采取必要措施防止犯罪是警察的任务。因此，预防工作是警察日常工作的一个组成部分，其中一部分工作是进行传统的巡逻，一部分是开设学校教育方案，举办预防犯罪的讲座。除此之外，警察还做出相当的努力，在当地与地方服务机构和区域保健委员会开展跨学科的协作。领导这项工作的是预防犯罪委员会，该委员会是1971年在司法部之下设立的一个中央协调机构。

152. 国家关于对妇女人身暴力和性暴力的立法可见于《丹麦刑法》各个部分。法律没有对“暴力”概念下定义，但(根据理论和法律用法)已确定其含意为以蓄意袭击形式对他人进行的严重人身侵犯。

153. 关于性犯罪，最重要和经常引用的法律条款一方面确保妇女享有与任何人发展性关系的自由决定权，另一方面则是保护儿童、少年和处于弱者地位的其他男女，防止他们遭到性犯罪的危害。

154. 最严重的性犯罪是以武力或武力威胁来侵犯一个人的行动自由。妇女人身受到保护，无论这种行为发生在婚姻之内或婚姻之外，即使是前一种情况，也可报告，无论双方是否在一起生活。对强奸罪的惩罚是直至六年的有期徒刑，如果情节严重，可增加至十年。除惩罚犯罪者之外，如配偶一方对另一方或子女使用武力，则另一方有权立即离婚。

155. 对受害者进行询问是警察采取的调查措施的一个重要部分，特别是对于性暴力案件。为了取得证据，通常需要对受害者进行详细询问，这就给妇女造成很大的压力。因此，对于严重施暴案件，已采取了一些措施来改善受害妇女

的处境。遭受暴力或强奸侵害的妇女可以放心，如果有女警官，则调查询问将由女警官进行。如今已考虑到这个问题，各警察分局中将配置女警官。

156. 自1989年1月1日起，规定了更加广泛的法律援助权利。凡报告发生强奸、乱伦或类似犯罪案件者，在提供证词时都有权要求闭门密谈，并可要求指定一名律师。这方面的有关费用由国家支付。

157. 在调查询问期间以及在此后出庭作证时，受害者都可得到律师的帮助，律师还协助计算和要求得到损失赔偿，为取得心理治疗和或医治的具体可能性提供咨询，并根据犯罪造成的经济和社会问题而与其他当局进行联系。另外，律师还可提供意见，是否让警方对犯罪者提出警告，不得给受害者制造任何麻烦。

158. 司法部已出版了有关这些规定的小册子，以便分发给各社会机构和其他公共机构。

159. 关于医疗和心理治疗，暴力和强奸的受害者将会受到特定的法医检查，除检查外不会作任何处理。但是，医生通常会介绍如何与卫生部的一般医疗系统洽商治疗。不过，很难在最需要的时候，也就是在犯罪事件发生后迅速实施有关的心理治疗。

160. 被殴打的妇女及其子女可前往妇女危难中心救助，在那里居住一段时间。危难中心主要是由妇女运动的各个支部设立的。第一个危难中心于1979年开设，现在全国共有30多个危难中心。

161. 危难中心提供的资料表明，前往求助的妇女人数越来越多，她们可当场获得救援，如果她们愿意，还可得到长期的帮助。根据28个危难中心的报告，1990年曾至少有一次在危难中心过夜的妇女和儿童人数分别为2,204和2,025人。1990年的过夜总人数妇女为41,388人，儿童为34,786人。

162. 目前在丹麦居住的来自其他国家和文化背景的妇女也会到危难中心去，要求长期或短期保护。这些妇女可能是与丹麦男子结婚的外国人，或来自移民或难民家庭的妇女。

第13-16条

家庭生活

163. 在民事法领域，男女没有分别。在合同义务、财产管理、民事责任、遗嘱等方面，妇女（无论未婚或已婚）具有与男子同样的法律行为能力，男女的结婚年龄相同。

164. 一项基本原则是配偶双方在缔结婚姻或解除婚姻方面的平等。 法律明文规定，丈夫和妻子应赡养家庭。 关于子女，配偶双方对于共同子女的监护权和保护权拥有同样的权利和义务。

165. 根据《姓名法》，配偶双方在结婚时保留自己原有的姓，除非一方经另一方同意，宣布想改为对方的姓。 子女出生后沿用父母的姓，条件是父母使用同样的姓。 否则，父母可自由选择，让孩子跟随父亲或母亲的姓。 如果父母在孩子出生后六个月内不作出这种选择，则孩子自动获得母亲的姓，无论父母是否结婚。

166. 婚姻状况并不改变男子或妇女在管理财产方面的法律行为能力。 但是，当婚姻以共同财产为基础时（这是丹麦的主要原则），根据《婚姻法定财产法》，配偶双方都有责任管理共同资产中属于本人的部分，但不得损害配偶另一方的利益。

167. 对于结束婚姻关系，《丹麦婚姻法》规定了两种办法：合法分居和离婚，实现这两种办法的渠道可以是行政手段或法院裁决。 合法分居时，婚姻的法律效力暂时停止，但婚姻并未解除。 因此，配偶任何一方均不得另外缔结婚约。

168. 《无法律行为能力和监护权法》对合法分居或离婚情况下的子女监护问题，制定了一系列规定。 关于由谁监管子女，必须有一项协议或决定。 经由州当局或法院同意，父母可商定共同监管，如果这样做不影响孩子的利益。

169. 《婚姻法》载有关于分居期间和离婚后的赡养费的规定。 如果配偶双方之间无法就此问题达成一致，则由法院决定配偶一方是否应付给另一方赡养费以及付给多长时间。 只有在特殊情况下才决定应付给十年以上的赡养费。

170. 在分居和离婚时，将对双方各自的共同财产部分进行估算。 如果计算的结果是正数，则该部分由配偶双方平分。 某些养恤金、补偿费和个人性质的其他权益不作为共同财产计算。 但是，在有些情况下，配偶一方虽然离婚，仍可享受前配偶的养恤金。

171. 自1991年1月1起，家庭的概念发生改变。 自从那时起，丹麦家庭可以仅有一人构成。 子女住在家中算作其父母的家庭成员，过去的年限是26岁，现在则为18岁。 根据这个新的定义，1991年1月，丹麦社会共有280万个家庭。

172. 其中150万是独自一人的家庭。 在独自一人的家庭总数中，没有子女的单身妇女将近占47%。 有子女的单身妇女将近占7%，无子女的单身男子将近占46%，有子女的单身男子仅占约1%。 因此，在有子女的单身者家庭中，妇女

为一家之长的情况远远多于男子。但是，在八十年代期间，有子女的单身男子比例增加了26.9%，而有子女的单身妇女人数比例则增加了20.5%。

173. 统计数字还表明，无子女的已婚夫妇有580,733对，有子女的已婚夫妇为438,654对，其余的家庭要么是18岁以下离开父母单独居住的青少年，要么是新定义同时另外带来的各种新的家庭类型。这些类型是：(一)由相同性别两个成年人构成登记伴侣，他们登记作为一对，身边有子女或无子女；(二)由两名未婚成年男女构成、且有共同子女的同居夫妇；(三)由两名未婚成年男女构成的、并无共同子女的同居夫妇。

174. 除某些特殊情况外，登记伴侣关系具有与婚姻同样的法律效力，这种伴侣关系的解除，由《婚姻法》关于分居和离婚的原则处理。

175. 对于未婚夫妇的财产，没有特别的规定，无论是在他们同居期间，或是在其关系解除时。双方财产被认为是双方各自财产，除非达成了特别的协议。如果孩子的父母没有结婚，则母亲拥有对孩子的单独监管权。经由州当局同意，父母可商定共同监管权。确认孩子的父亲并不能自动享有共同监管权。

176. 尽管采取所有这些关于男女平等的法律行动，但大多数家庭中仍存在传统的家庭分工。不过，最近的一项调查表明，平等分摊家务劳动的夫妇人数正在增加。

177. 除关于怀孕、育儿假和日托设施的规定外，法律还保障家庭享有一些社会服务。孩子出生后，小儿科保健护士经常前来探望，这是长期以来的一项基本服务，政府给父母和单身供养者的儿童福利也是如此。

178. 社会事务部非常重视单身供养者的处境，因为其中86%是妇女，所以许多活动以单身母亲作为受益对象。在社会事务部提供经费的195个项目中，有80个项目是完全为妇女开办的，例如白天上课的民众中学、为有子女的单身母亲举办的假日活动以及上文提到的危难中心。另外，在社会事务部的资助下，还开展了其他一些活动，如识字班和专为移民和难民妇女开办的妇女中心。

179. 各部间儿童委员会（参见第一章）进行了一项重要的调查，并出版了关于有子女家庭状况的讨论材料。平等是委员会工作的一个先决条件。调查的最后结果尚未公布，但查明有子女家庭的特别问题对劳力市场机构与育儿系统机构之间的对话极为重要。

结束语：人人平等

180. 关于体制机构、措施和手段，丹麦制定了一个适当的框架，看来适合法律上和事实上的平等工作，以期消除对妇女的任何歧视。总的来说，这些年来制定的立法和行动计划符合丹麦国家所承诺的国际公约、行动计划、方针和建议的要求。

181. 在报告所论述的时期内，出现了保护妇女防止歧视的许多创新活动，并作出了在丹麦社会中实现男女平等的努力。同时，人们的观念也发生了变化，不再积极推行某些战略。例如，让妇女参加传统上以男子为主的行业的战略受到批评，所以为进一步发展，仍然需要对适当的方式方法进行讨论。

182. 其他一些重要问题根源于这样一种现实，即男子和妇女既是孩子的父母，同时又是劳动者，所以在养育子女方面，男子应是平等的伙伴。因此，凡要修改关于劳力市场条件或家庭领域的立法，都应加以慎重的考虑，因为一些建议有可能会产生偏重于某个性别的效果。例如，新的日托计划可能会使妇女更难以保持与劳力市场的恒久关系，在讨论是否延长育儿假时，平等地位委员会强调指出，这应只适用于父亲，因为如果母亲延长其假期，那么妇女在劳力市场上的地位将会恶化。

183. 另一项基本要求是，男子应认识到他们对家庭生活的义务，因为这种认识将会改变他们对工作生活的要求。工作单位应赞同让男子休育儿假，照顾生病的孩子等等。另外，工作单位还应使工作人员有终身工作的前景，如果家庭义务需要中断工作若干年，工作单位应认为这是理所当然的。

184. 在丹麦，机会平等毫无疑问是一个公开宣布的目标，但是男女之间仍然存在着许多不平等现象。虽然维持男子支配地位的立法已经逐渐消失，但是传统以及社会的影响仍然在强化男女的不同分工，不同分工通常被认为带有不平等的身份和价值。在工作单位中，妇女晋升得比男子缓慢，因此在级别上较低，担任管理职位的人数较少。妇女还仍然被认为是主要担负养育孩子的责任。因此，妇女受到许多不公正的待遇，无非由于她们是妇女，而不是男子。

185. 但是，在努力实现事实上充分平等时应考虑到的一个现实情况是，妇女并非是一个清一色的群体。有些妇女长期失业，有些是单身者、一家之长、暴力受害者或丹麦社会的外来侨民。还有些妇女是残疾人、妓女、性骚扰受害者、被人拐卖的妇女或艾滋病患者，还有一些属于其他特别的群体，她们受到双重歧

视的打击，一方面是因为她们作为妇女的地位，另一方面则是因为特定经济、社会、文化或健康条件所造成的困难处境。

186. 除非这些妇女也享有平等的公民待遇，也享有与男子和其他妇女的平等机会，否则决不能宣称丹麦已消除了歧视。

丹麦全国妇女委员会
对丹麦政府关于《消除对妇女一切形式歧视公约》
实施情况第三次定期报告的评议

丹麦全国妇女委员会（丹麦妇委）很高兴有机会对丹麦提交消除对妇女歧视委员会的报告发表评议。消除对妇女歧视委员会对于我们在丹麦的工作以及各妇女组织之间的国际合作发挥着重要作用。

1990年6月，丹麦妇委在哥本哈根举行了研讨会，讨论联合国有关妇女方面开展的工作，包括消除对妇女歧视委员会的工作。研讨会是与欧安会哥本哈根会议同时举办的活动的一部分，欧安会哥本哈根会议的议题是“欧洲安全与合作会议：人际问题”。

随后，欧安会／人际问题会议于1991年9月在莫斯科举行，丹麦妇委参加了同时举办的活动以及丹麦政府代表团，该次会议成功地通过了一份最后文件，将消除对妇女歧视委员会作为一项中心内容。（欧安会人际问题会议莫斯科会议文件，1991年莫斯科，第40条）。

1992年的重点仍是关于消除对妇女歧视委员会，这次会议是与我们丹麦妇委41个成员组织的一次全国会议同时举行的。会议的主题是：“人权是否与妇女有关”。

在国家一级，消除对妇女歧视委员会起着突出的作用，督促政府遵守其义务，从而促进实现平等。因此公约的文本以及丹麦提交消除对妇女歧视委员会的报告，需要以通俗的语言翻译成丹麦文，向公众进行宣传。关于前两次报告，没有编印这类材料。

以下是对丹麦第三次定期报告的评议：

概述

丹麦妇委认为，在公约涉及的所有领域内，丹麦为促进男女平等作出了认真的努力。但歧视妇女的现象仍然存在，这的确是个事实。对妇女的歧视表现在工资统计和失业统计方面，另外就是妇女在社会权力中心担任高级职位的人数相对很少。在科研机构中，妇女的人数也很少。在家庭中对妇女的暴力和强奸，也是缺乏对妇女应有尊重和给予应有尊严的表现。

第4条

政府各部需要有平等问题特别顾问，以确保跨学科的平等方法和协调。外交部设立的这一职位非常重要。各州和地区一级的地方政府也应聘请这类顾问，确保在当地就议会通过的男女平等行动计划开展工作。

丹麦的报告指出，人才交流和安置服务中心在全国范围聘请了29名平等特别顾问。但是，这并不能保证数千名没有工作的妇女获得必要的支持，克服劳动力市场上的歧视。另外，聘请特别顾问不仅是为了促进男女平等，她们还是整个人才交流和安置工作的一部分，但她们在这两方面的任务均未作出具体的限定。

第10条

关于妇女研究和高等院校科研职位中的男女平等，我们想强调指出如下：

《妇女研究行动计划》起到积极的作用，因为增加了对妇女和性别问题研究的拨款经费，但这并没有象预期的那样促使将妇女和性别问题研究纳入高等院校。高等院校享有很大程度的自主权，妇女和性别问题研究不是高等院校的一个优先课题，因此有必要开展一项全国性的活动，例如实行第二个《行动计划》，并且/或者要求各院校制定计划，列入妇女问题的研究。

在《行动计划》所涉及的1985-1990年期间，高等院校女助教和女高级讲师以及女教授的职位比例并没有改善（1980年15%、1985年16%和1990年16%）。女教授的比例仍然很小，约4%。

应进一步指出，丹麦执行第10条 d项是十分困难的。

在获得奖学金方面，妇女比男子困难得多，因为奖学金拨给研究领域，而妇女在研究领域的比例最低。例如，物理专业每两名毕业生可以有一名被聘用从事研究工作（毕业生中男生占90%，女生占10%），而文科专业只有十分之一的毕业可以受聘从事研究工作（男生占40%，女生占60%）。结果造成研究人员中的男女比例严重失调。

第11条

报告指出，妇女在失业者中占多数，长期失业给她们带来的打击更加严重。后果之一是丧失日常生活津贴的妇女人数多于男子。她们的状况够条件领取社会保险福利，因此有可能丧失经济独立，因为社会福利是根据家庭收入计算的。已婚妇女或与男子同居的妇女只有在经济上依靠男子。

因此，丹麦未能实现这样一条基本原则，即每个公民都应有工作机会，从而保证其日常生活。

应强调指出的另一个问题是，严重缺乏日托设施，在满足不了父母双方均需工作的子女入托要求。当育儿假期满之后，很少有父母能够在所希望的日托机构中为其子女申请到一个空位。公共日托机构的空位通常要等一年以后才能够轮到。

儿童生病时提供的社会支助也不够。如今，父母只能在其子女生病的第一天有权呆在家中照料护理。

第12条

我们高兴地注意到，丹麦的报告着重论述了对妇女的暴力问题。在大多数文化中，这是一个相当严重却又不愿公开的问题——一个忌讳的话题。

但是，我们要补充一句，特别是对移民或难民家庭的妇女，除结婚所获得的许可证外，她们没有单独的居留许可证或难民证，因此处境困难。这些妇女如果与其凶暴的丈夫离婚，她们有可能被递解出境，除非她们至少已结婚三年以上。《外国人法》修订案将结婚和同居的要求从两年增加至三年，关于这一点，丹麦妇委曾向当时的司法部长指出过这个问题，但是根据该法，这些妇女在离婚时并不能保证得到居留许可。

妇女组织的作用

丹麦全国妇女委员会是从事有关妇女政治活动和男女平等工作的41个丹麦组织的统一机构，其成员包括妇女团体、工会和政治、宗教及人道主义组织。丹麦妇委从事一系列广泛的活动。除参与政府理事会和委员会之外，我们通过与其他非政府组织的密切合作而对丹麦社会的发展起影响作用。自联合国成立以来，丹麦妇委就在出席纽约联合国年度大会的丹麦代表团中占有席位，我们还参加了政府代表团出席各种世界会议和欧安会会议。

丹麦全国妇女委员会，

1993年 4月 2日，哥本哈根。

签字 Jytte Lindgard

主 席

签字 Aase Rieck Sorensen

秘书处负责人

丹麦妇女协会对丹麦政府关于
《消除对妇女一切形式歧视公约》实施情况
第三次定期报告的评议

总的来说，报告如实介绍了丹麦社会中的妇女状况以及近年来为提高妇女地位而实行的政策和开展的活动。

因此，丹麦妇女协会决定着重论述报告中的几个要点：

1. 第一章，第1条：

落实平等权利的一个最重要先决条件是每个人都有权利和义务照顾自己的需要，丹麦妇女协会完全赞同政府的这一观点。 换句话说，劳力市场和社会保险政策必须顾及和每一个公民。 这一传统必须保持下去。

2. 国家行动计划

实行国家政策是努力实现男女工作的一项非常重要的措施，丹麦妇女协会赞同这一观点。

但是，《国家行动计划》的不足之处是仅局限于公共部门。 这意味着整个私营部门，包括工业、商业、银行业、保险业等义务制定平等机会方案。因此，只有很少的私营公司对男女平等机会问题表示关心。 这样做的一个非常严重的后果是，很少有妇女参与经济决策。 在资本投资方面，妇女没有影响力。 我们认为这是一个严重的问题，是一种不民主状况，到目前为止，在对平等进行的一般讨论中，这个问题一直被忽视。

关于《国家行动计划》，我们想特别提请注意一个实际情况，即州和地方一级的公共当局落后于政府各部。 很少有几个地方当局设立了平等委员会或类似的机构来制定当地的行动计划。 这个问题相当严重，其中一个原因是地方当局雇用着大量妇女，例如在社会和保健部门。 我们怀疑政府报告中所述的丹麦首相致全国地方当局联合会和州议会联合会的一封信能否收到足够的效果。 必须对当地政治活动家和高级文职官员施加更大的政治压力。

3. 移民妇女

丹麦妇女协会非常关切的是，在丹麦很少有人关心移民妇女的处境。 丹麦

需要制定政策，让移民妇女和女青年参与制定平等机会战略。

4. 妇女与教育

如政府报告所示，妇女在教育方面已赶上了从前与男子相比的差距。然而，划分性别界限的劳力市场在很大程度上仍然是教育的培训方向。

平等地位委员会的“小学教育”项目获得了巨大成功。在学校和公开辩论中引起了相当的注意，但问题是对这个主题的兴趣逐渐消失，除非不断反复强调。

另外，当我们已经取得根据某种定义称作是小学和中学教育平等之后，我们需要重新讨论从小学直至高中的学校平等机会权利问题。这场讨论必须以关于教室状况的新的研究为基础。教室里是否已实际上实现了民主化。貌似平等的教育制度是否仍然促成性别上的传统观念；如果是，到底是哪些传统观念？表面上看男生和女生的学习成绩都同样不错，但实际上其中有无穷无尽的问题，因为这并不一定意味着平等。

最后，丹麦妇女协会感到担心，教育部似乎对整个性别和教育问题持非常消极的态度。教育部不想采取特别措施来实现男女平等。

5. 妇女与就业

政府报告中指出，妇女在劳力市场面临着重重困难，丹麦妇女协会对此完全赞同。在这方面，我们想着重指出年轻母亲面临的问题。怀孕妇女或刚休完产假返回工作的妇女被解雇，公共和私营部门的雇主在员工育儿假期间不愿意雇用替代者，高质量的公共日间托儿所数量不够，所有这些因素都促成负有家庭责任的年轻妇女难以保持其经济独立。因此，我们认为这些因素是对平等的一个严重威胁。

1993年 4月12日

丹麦妇女协会

Lene Pind

(签 字)

附件一

1988年 4月20日第238号法令

1992年 5月14日修订

译文

男女平等机会法

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。

译文

附件二

关于就业机会和产假等的男女平等待遇统一法

1990年10月11日第686号统一法

劳工部

1993年

1990年10月11日第686号统一法

劳工部

关于就业机会和产假等男女平等待遇统一法

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) 工作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

1990 年 10 月 11 日，劳工部

KNUD ERIK KIRKEGAARD

/E. Edelber

1 见本法第 21 条。

译文

附件三

男女同等报酬统一法

1992年 7月17日第636号统一法

劳工部

1993年

1992年 7月17日, 第639号统一法

劳工部

男女同等报酬统一法

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。

5a. -(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。

1992年 7月17日，劳工部

KUND ERIK KIRKEGAARD

/A.Toft

附件 4

关于平等任命公共委员会等成员的法令

1985年 4月24日第 157号

第 1 条

为制定对社会具有重要关系的规则或计划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。

第 2 条

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。

第 2 款 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。

第 3 条

在设立第 1 条所述委员会等之前，有关部长应向首相通报计划的人员构成情况。

第 4 条

本法自 1985 年 7 月 1 日起生效。

第 5 条

本法不适用于法罗群岛。

第 2 款 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 5

《1990年 6月13日第427号法令》译文

公共行政当局某些执行委员会职位男女平等机会法

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。

于克里斯蒂安堡宫，公元一千九百九十年六月十三日。

女王陛下签名盖章

MARGRETHE R.

/Poul Schluter

表 1

公共委员会等的成员
妇女百分比

<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>
10,4	11,4	11,8	12,7	15,7	14,8	23,6	19,5	18,5	22,8	27,3

新的《任命公共委员会成员男女平等法》于1985年7月1日生效，继此新法令之后，各委员会中的妇女比例将近增大了两倍。

表 2

1990年10月 1日高等专业在校学生人数，按教育水平、性别和平均年龄划分

		男	女	平均年龄
中等专业	1,185	913	272	24.5
短期高等专业	2,173	350	1,823	30.1
中期高等专业	42,262	22,087	20,175	25.9
长期高等专业	79,225	43,174	36,051	28.4
合 计	124,845	66,524	58,321	27.2

表 3

1977年、1985年和1990年高等教育学生人数和女生百分比

	1977		1985		1990	
	总数	%	总数	%	总数	%
中等专业	847	27.3	1,520	43.8	1,185	21.0
非理工科	624	1.3	1,056	7.0	1,009	9.6
医科	223	100.6	595	99.8	176	99.4
短期高等专业	6,788	86.5	2,588	83.9	2,173	83.9
国防	175	1.1	-	-	-	-
社会科学	-	-	150	42.6	8	25.0
影视、表演艺术及美术	98	42.9	127	42.5	167	41.9
医学	181	91.7	262	85.5	281	82.2
文学和神学	6,334	89.4	2,049	89.3	1,717	88.5
中期高等专业	30,683	43.8	33,883	41.8	41,262	47.7
国防	-	-	260	3.5	392	3.3
理工科	2,199	2.2	5,105	7.5	7,327	19.8
社会科学	9,253	22.7	14,870	26.4	18,242	34.4
影视、表演艺术及美术	538	36.8	369	48.0	164	36.6
教育学	14,368	54.8	6,447	64.6	7,088	68.1
文学和神学	2,972	66.2	4,934	78.6	7,121	82.0
医学	1,353	91.7	1,898	86.5	1,928	88.1
长期高等专业	71,668	37.4	64,868	41.2	79,225	45.5
国防	187	0.5	90	4.4	76	1.3
理工科	7,957	13.5	10,425	19.7	11,877	25.6
自然科学	8,893	23.4	8,725	27.5	11,855	33.8
农业学	1,457	31.7	2,157	40.2	2,672	50.8
教育学	2,675	36.4	2,818	46.7	2,698	54.6
社会科学	16,980	34.5	19,143	40.6	26,912	44.5
医学	8,786	40.2	6,646	54.4	5,526	60.8
食品学	239	48.1	283	57.0	296	68.6
影视、表演艺术及美术	3,014	50.6	2,756	57.1	3,056	56.6
文学和神学	21,420	52.1	11,825	58.7	14,257	62.5
共 计	109,986	42.2	102,85	942.5	124,845	46.7

表 4

按性别划分的劳动力，1960-1991 年

	男		女		合 计
	人数	%	人数	%	
1960	1,447,500	73.8	515,000	26.2	1,962,500
1967	1,478,300	63.2	861,900	36.8	2,340,200
1969	1,455,400	61.8	900,800	38.2	2,356,200
1970	1,462,100	61.4	918,100	38.6	2,380,200
1971	1,466,200	60.9	942,900	39.1	2,409,100
1972	1,451,000	59.9	973,200	40.1	2,424,200
1973	1,454,200	59.4	992,100	40.6	2,446,300
1974	1,464,000	59.1	1,014,700	40.9	2,478,600
1975	1,462,800	58.9	1,022,800	41.1	2,485,600
1976	1,481,100	59.4	1,013,900	40.6	2,495,000
1977	1,489,400	58.7	1,048,100	41.3	2,537,500
1978	1,499,600	58.2	1,078,500	41.8	2,578,100
1979	1,486,400	56.5	1,144,300	43.5	2,630,700
1981	1,485,900	55.6	1,188,500	44.4	2,674,400
1983	1,491,000	54.6	1,240,900	45.4	2,731,900
1984	1,481,000	54.4	1,239,000	45.6	2,720,000
1985	1,499,000	54.4	1,254,000	45.6	2,753,000
1986	1,526,000	54.2	1,290,000	45.8	2,816,000
1987	1,514,000	54.1	1,285,000	45.9	2,799,000
1988	1,573,000	54.2	1,330,000	45.8	2,903,000
1989	1,571,000	54.2	1,328,000	45.8	2,899,000
1990	1,576,000	53.8	1,352,000	46.2	2,928,000
1991	1,565,000	53.4	1,363,000	46.6	2,928,000

妇女在劳动力中所占比例在1960-1991 年期间从约占三分之一增至约占一半。男子增加117,500 人，而劳力市场上妇女人数增加848,000 人。 这些数字包括可进入劳力市场的所有15-74 岁者。 因此，其中包括失业者。

表 5

15-74 岁人口中在职工作者所占比例，1967-1986 年，按性别和婚姻状况划分

	男	女	已婚妇女
1967	86.0	49.1	44.9
1969	83.5	50.5	48.5
1970	82.9	51.2	49.0
1971	82.2	52.2	51.3
1972	80.8	53.5	52.9
1973	80.5	54.2	54.1
1974	80.5	55.2	55.4
1975	80.3	55.4	56.3
1976	80.9	56.7	54.5
1977	81.0	58.5	56.4
1978	81.4	60.8	57.3
1979	79.3	60.9	60.7
1981	78.9	62.5	63.2
1983	78.4	64.7	66.2
1984	77.9	64.2	63.1
1985	78.4	65.2	64.6
1986	78.9	66.9	65.2
1987	80.1	68.7	69.9
1988	81.0	68.5	70.3
1989	80.8	68.3	70.1
1990	80.8	69.4	71.6
1991	79.9	69.7	71.8

表 6

1973-1992 年每年平均失业人数

	平均失业人数			占劳动力百分比		
	男	女	合计	男	女	合计
1973	16,500	5,300	21,800	1.1	0.5	0.9
1974	36,100	14,500	50,500	2.5	1.5	2.1
1975	85,500	40,100	125,600	5.8	3.9	5.1
1976	81,400	51,800	133,200	5.5	5.0	5.3
1977	90,600	72,900	163,600	6.1	6.9	6.4
1978	99,100	91,600	190,700	6.6	8.3	7.3
1979	77,100	84,700	161,800	5.1	7.4	6.1
1980	94,000	90,000	184,000	6.5	7.6	7.0
1981	134,000	109,000	243,000	9.2	9.2	9.2
1982	141,000	122,000	263,000	9.7	10.0	9.8
1983	144,000	139,000	283,000	9.8	11.3	10.5
1984	130,000	146,000	276,000	8.8	11.7	10.1
1985	111,000	141,000	252,000	7.5	11.0	9.1
1986	91,000	130,000	220,000	6.1	10.0	7.9
1987	96,000	126,000	222,000	6.4	9.6	7.9
1988	109,000	135,000	244,000	7.3	10.3	8.7
1989	120,000	145,000	265,000	8.1	11.1	9.5
1990	124,000	148,000	272,000	8.4	11.3	9.7
1991	137,000	159,000	296,000	9.3	12.1	10.6
1992	148,800	169,500	318,300	-	-	11.4

男子和妇女的失业人数都增加了。 1984年前，男子受失业影响最大。但就占劳动力百分比而言，从1977年开始，妇女的失业比例已高于男子。

1983年，情况有所改变。失业总数下降。 但失业妇女人数下降稍迟、稍慢。自1989年起，失业总数开始上升。

表 7

非熟练男女劳力平均每小时工资。1970-1992 年第二季度。

	男	女	与男子相比的 妇女工资百分比
1970	14.41	11.48	79.7
1971	16.38	13.22	79.7
1972	18.11	14.92	82.4
1973	20.83	17.93	86.1
1874	24.89	22.06	88.6
1975	29.58	26.63	90.0
1976	33.05	30.07	91.0
1977	36.40	33.37	91.7
1978	39.94	36.56	91.5
1979	44.02	40.26	91.5
1980	48.29	44.04	91.2
1981	52.80	48.10	91.1
1982	58.16	52.63	90.5
1983	62.10	56.42	90.9
1984	65.09	59.14	90.9
1985	68.08	61.42	90.2
1986	71.58	63.79	89.1
1987	78.29	69.39	88.6
1988	83.04	73.80	88.9
1989	86.11	77.00	89.4
1990	89.37	80.03	90.0
1991	92.92	83.52	89.9
1992, 第二季度	96.21	86.89	90.3

1970-1977 年, 非熟练妇女的平均每小时工资逐渐接近于男子, 但接近速度越来越慢。1978年起, 这一趋势开始逆转, 1987年的比率降到1974年的同一水平。

表 8

私营部门受薪员工每月薪资，按性别划分，1970-1992 年。丹麦克朗

年份	男	女	与男子相比妇女 薪资所占百分比
1970	3,750	2,380	63.5
1971	4,115	2,645	64.3
1972	4,534	2,905	64.1
1973	5,219	3,404	65.2
1974	6,255	4,106	65.6
1975	7,021	4,650	66.2
1976	7,641	5,237	68.5
1977	8,267	5,819	70.4
1978	9,034	6,445	71.3
1979	10,027	7,226	72.1
1980	11,007	7,951	72.2
1981	12,263	8,915	72.7
1982	13,713	10,018	73.1
1983	14,500	10,558	72.8
1984	15,309	11,143	72.8
1985	16,159	11,618	71.9
1986	17,113	12,204	71.3
1987	18,234	13,111	71.9
1988	19,241	13,837	71.9
1989	20,011	14,348	71.7
1990	20,877	15,030	72.0
1991	21,606	15,525	71.9
1992	22,203	15,975	72.0

受薪员工的发展状况与非技术工人不同。直至1983年之前，妇女接近于男子，但此后这一趋势开始逆转。受薪员工的差距比非技术工人大得多，因为员工等级跨度较大，而妇女则主要处于阶梯的底层。

表 9

1970-1991 年新生儿数字和合法堕胎数字

	新生儿数字	总生育率	合法堕胎
1974	71,327	1,897	24,868
1975	72,071	1,919	27,884
1976	65,267	1,747	26,842
1977	61,878	1,660	25,662
1978	62,036	1,668	23,699
1979	59,469	1,602	23,193
1980	57,293	1,546	23,334
1981	53,089	1,437	22,779
1982	52,658	1,427	21,462
1983	50,822	1,377	20,791
1984	51,800	1,400	20,742
1985	53,749	1,447	19,919
1986	55,312	1,480	20,067
1987	56,221	1,496	20,830
1988	59,844	1,560	21,200
1989	61,351	1,621	21,456
1990	63,433	1,668	20,589
1991	64,465	1,683	-
平均			
1961/70	79,220	2,398	5,651
1971/80	67,210	1,803	21,616
1981/90	55,937	1,492	20,984

出生率经长期下降后，自1983年起开始回升。回升的原因是生育规律发生变化，因为劳力市场上的妇女推迟生育，而且延长了生育间隔。

堕胎和出生人数之间没有直接关系。自1975年起，随胎数量开始下降。生育率上升不是堕胎率低的结果。

表 1 0

1974年、1985年、1987年和1989年家中有幼小子女的在职父母每周工作时数

	1974	1985	1987	1989
有幼小子女的父亲每周工作时数	45	43	45	42
有幼小子女的母亲每周工作时数	31	34	34	34

减少工时的结果是父亲每周工时数下降。 父亲的平均工时仍然比正常的合约工时约高10%。 平均来看，减少工时的结果并未使劳动力中的妇女缩短工时。从临时工转为正式工的趋势是这种状况的一部分原因。

表 1 1

1970-1990 年结婚和离婚统计

	每1,000 名未婚者当中的新婚者		新婚	数目 已婚 (3)	离婚	每1,000 名 男子中的 离婚人数
	男(1)	女(2)				
1970	67.2	50.5	36,376	1,192,914	9,524	7.6
1971	59.3	44.8	32,801	1,206,285	13,401	10.8
1972	54.9	41.7	31,073	1,209,888	13,134	10.9
1973	52.7	40.2	30,813	1,206,097	12,637	10.5
1974	55.2	42.2	33,182	1,200,670	13,132	11.0
1975	51.2	39.1	31,782	1,196,721	13,264	10.6
1976	49.0	37.5	31,192	1,189,875	13,064	10.5
1977	49.3	37.7	32,174	1,183,326	13,383	10.8
1978	42.8	32.9	28,763	1,180,301	13,072	10.6
1979	39.8	31.1	27,842	1,172,679	13,044	10.7
1980	36.7	28.7	26,448	1,110,381	13,593	11.2
1981	34.0	26.7	25,411	1,123,455	14,425	12.1
1982	31.6	24.8	24,330	1,096,149	14,621	12.4
1983	34.0	27.8	27,096	1,081,333	14,763	12.7
1984	34.8	27.9	28,624	1,069,841	14,490	12.6
1985	34.4	28.0	29,322	1,060,663	14,385	12.6
1986	34.9	28.9	30,773	1,052,737	14,490	12.8
1987	34.6	28.6	31,132	1,047,255	14,381	12.7
1988	35.3	29.0	32,080	1,041,804	14,717	13.1
1989	32.7	29.9	30,894	1,035,620	15,152	13.6
1990	33.3	27.6	31,513	1,029,378	13,731	12.9

(1) 17岁以上男子

(2) 14岁以上女子

(3) 已婚者或分居者

新婚者人数自1982年开始增加，而离婚人数则保持不变。即使结婚者人数增加，但这并不表示在一起共同生活的男女人数。

许多同居男女经过一段时期后结婚。