



**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

Distr.: General
5 June 2002
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

**Рассмотрение докладов, представленных государствами–
участниками в соответствии со статьей 18 Конвенции
о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**

Шестой периодический доклад государств–участников

Норвегия*

* Настоящий документ издается без официального редактирования. Первоначальный доклад, представленный правительством Норвегии, см. в документе CEDAW/C/5/Add.7, рассмотренном Комитетом на его третьей сессии. Второй периодический доклад, представленный правительством Норвегии, см. в документе CEDAW/C/13/Add.15, рассмотренном Комитетом на его десятой сессии. Третий периодический доклад, представленный правительством Норвегии, см. в документе CEDAW/C/NOR/3, рассмотренном Комитетом на его четырнадцатой сессии. Четвертый периодический доклад, представленный правительством Норвегии, см. в документе CEDAW/C/NOR/4, рассмотренном Комитетом на его четырнадцатой сессии. Пятый периодический доклад, представленный правительством Норвегии, см. в документе CEDAW/C/NOR/5.

**Шестой периодический доклад Норвегии об осуществлении
Конвенции организации объединенных наций
о ликвидации всех форм дискриминации
в отношении женщин, 1998–2001 годы**

Норвежское министерство по делам детей и семьи

Введение

Настоящий доклад является шестым периодическим докладом Норвегии об осуществлении Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Доклад охватывает период 1998–2001 годов, и его подготовка была завершена в мае 2002 года.

В соответствии с руководящими принципами, касающимися периодических докладов, мы постарались сделать доклад как можно более кратким, используя ссылки на предыдущие доклады и сделав упор на изменениях, которые произошли за отчетный период. Предполагается, что шестой доклад будет рассмотрен Комитетом совместно с пятым докладом Норвегии за период 1994–1997 годов, представленным Комитету в 1998 году. По этой причине авторы постарались не повторять информацию, которая содержится в пятом периодическом докладе. Пятый доклад построен в виде ответов на замечания КЛДОЖ по третьему и четвертому докладам Норвегии, которые были совместно рассмотрены Комитетом в январе 1995 года.

В настоящем докладе мы постарались как можно точнее следовать статьям Конвенции, с тем чтобы облегчить работу Комитета. Вначале в краткой форме излагается фактическая ситуация с точки зрения равенства полов в той сфере, которая является предметом соответствующей статьи, а затем описываются поправки, внесенные в законодательство, и другие изменения, которые уже внесены или находятся в стадии обсуждения в целях улучшения нынешнего положения.

Осенью 2001 года министерство по делам детей и семьи обратилось ко всем остальным министерствам с просьбой внести свой вклад в подготовку доклада в их соответствующих областях компетенции. Кроме того, свои мнения было предложено высказать порядка 30 женским НПО и другим группам, занимающимся женской и гендерной проблематикой. Далее министерство на основе полученных материалов подготовило первый проект доклада. Проект был представлен на открытом консультационном совещании, на которое были приглашены представители вышеупомянутых НПО и групп. Это позволило нам получить ценный материал, который был включен в окончательный вариант доклада.

В руководящих принципах КЛДОЖ к странам обращается конкретная просьба – сообщать о ходе осуществления Пекинской платформы действий. В этой связи делается ссылка на пункты 6–11 пятого доклада Норвегии. На данный момент Норвегия представила Организации Объединенных Наций два доклада о реализации Пекинской платформы действий, последний из которых был опубликован в 2000 году. Опираясь на Платформу действий, правительство весной 1999 года представило стортингу заявление в отношении политики обеспечения равенства полов, которое позднее было вынесено на обсуждение. В стортинге регулярно ведутся дебаты в отношении политики в этой области, способствующие активизации работы по обеспечению равенства мужчин и женщин. Кроме того, совместно с НПО ежегодно проводятся семинары по одной или нескольким темам, которые обсуждались на Пекинской конференции или совещании "Пекин + 5". Цель таких семинаров – способствовать выработке новых идей и стимулировать диалог между организациями и теми, кто формирует официальную политику на начальной стадии данного процесса. Внимание обращается также на положения настоящего доклада, касающиеся статьи 2d.

ЧАСТЬ I. Законодательство, механизм обеспечения равенства полов и основные права

Статья 2

В контексте данной статьи речь пойдет о норвежском законодательстве в отношении равенства полов (пункт 2b). Кроме того, будет рассказываться о деятельности официальных органов, занимающихся вопросами обеспечения равенства полов (пункты 2c и 2d), а также о других мерах, направленных на предупреждение дискриминации по гендерному признаку и поощрение подлинного равенства.

Статья 2a. Равенство мужчин и женщин в законодательной системе

Никаких изменений не произошло. См. пункт 12 пятого доклада Норвегии.

Статья 2 b. Закон о равенстве полов

Закон о поправках к Закону о равенстве полов был принят норвежским парламентом (стортингом) 29 апреля 2002 года. До начала лета на этот закон будет получена королевская санкция. Ожидается, что большинство изменений будут введены в действие сразу же после получения королевской санкции, однако некоторые положения не вступят в силу до конца года. Это касается изменений, которые затрагивают предприятия частного и государственного секторов, в частности с третьего по пятый пункты раздела 1a, и поправок к Закону о местных органах управления и Закону о бухгалтерском учете, соответственно, которые касаются обязанности включать в ежегодные отчеты информацию о ситуации с равенством полов, принятых мерах и т.д.

Сфера действия Закона

Ранее в Законе о равенстве полов предусматривалось, что государственные органы должны поощрять равенство мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни. В законе, принятом 29 апреля 2002 года, эта обязанность одновременно уточняется и дополняется, распространяясь теперь и на частный сектор. Работодателям и работникам и их организациям предписывается поощрять равенство мужчин и женщин в своей деятельности и в сферах своей компетенции.

Требование содействовать обеспечению равенства мужчин и женщин подразумевает обязанность государственных органов, работодателей и организаций не просто избегать дискриминации, но и активно предпринимать конкретные меры для поощрения равенства полов. Мероприятия в этой области должны быть продуманными и целенаправленными.

Цель изменений, внесенных в Закон о равенстве полов, – дальнейшая популяризация принципов Конвенции Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин, касающихся обязанности ее участников активно способствовать обеспечению равенства полов и ликвидации всех форм дискриминации в отношениях между мужчинами и женщинами.

Отражение вопросов, касающихся равенства полов, в ежегодных отчетах

В соответствии с предложенной поправкой предприятия государственного и частного секторов должны представлять ежегодные отчеты, в которых рассказывалось бы о ситуации с обеспечением равенства полов в их организации. Это требование относится ко всем предприятиям, государственным и частным, которые по закону должны представлять ежегодные отчеты. Государственные предприятия, которые не обязаны

представлять ежегодные отчеты, должны отражать ситуацию с равенством полов в своих годовых бюджетах. Обязанность составлять отчет предусматривается в новом параграфе 1a Закона о равенстве полов, норвежского Закона о бухгалтерском учете и Закона о местных органах управления. Согласно предлагаемому параграфу 1a, в доклад должно быть включено описание фактической ситуации с обеспечением равенства мужчин и женщин, а также перспективных планов или инициатив, направленных на ликвидацию дискриминации по признаку пола на предприятии.

Требование об отражении ситуации с равенством полов способствует уделению повышенного внимания задачам обеспечения равенства мужчин и женщин и гендерной проблематике на предприятиях. Благодаря подобного рода отчетности предприятия будут вынуждены обратить серьезное внимание на эти проблемы и задуматься о них. Более строгая оценка организационной и кадровой политики с позиции равенства полов поможет выявить потенциальную необходимость в конкретных инициативах, направленных как на предупреждение дискриминационных отношений, так и на поощрение равенства мужчин и женщин. Кроме того, обязанность представлять такую отчетность тесно связана с обязанностью активно способствовать обеспечению равенства полов. Благодаря требованию о представлении отчета появляется возможность точнее оценить ту степень, в которой предприятия выполняют свою обязанность поощрять равенство мужчин и женщин.

Обязанность включать информацию о ситуации с равенством полов в ежегодные отчеты и бюджеты может быть также выведена из общей обязанности принимать меры, предусмотренной в пункте 1 параграфа 1a. Закрепив в законе специальное положение, предписывающее предприятиям сообщать о ситуации с обеспечением равенства полов, законодатели сделали новый шаг на пути конкретизации инициатив, которые могут способствовать большему равноправию мужчин и женщин в реальной жизни.

Равная оплата труда

Согласно параграфу 5 Закона о равенстве полов, женщины и мужчины имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Предлагаемая поправка к положению о равной оплате труда означает, что во главу угла Закона явно ставится задача обеспечения сопоставимой оплаты труда в различных профессиональных категориях или соглашениях об оплате труда. Тем самым речь идет о кодификации существующей практики. Поправка также включает в себя основные признаки, помогающие определить, какие виды труда имеют одинаковую ценность. Благодаря этим признакам оценка труда будет использоваться в качестве инструмента равной оплаты. Это согласуется с рекомендацией Комитета КЛДОЖ о том, чтобы центральные органы власти разработали и внедрили систему оценки труда с целью облегчить сопоставление «женских» и «мужских» профессий.

Взяв за отправную точку изменения, внесенные в Закон о равенстве полов, министерство развернуло экспериментальный проект по оценке труда.

Разъясняя суть концепции "равное вознаграждение за труд равной ценности", законодатели стремятся сгладить сохраняющиеся различия в оплате труда женщин и мужчин. В сочетании с положениями, касающимися бремени доказывания, а также предложением о введении принципа объективного определения ответственности эти изменения способствуют усилению борьбы с дискриминацией в области оплаты труда по признаку пола.

В норвежском Законе о равенстве полов установлены пределы для проведения сравнений размеров вознаграждения за равный труд. Сравнение равной оплаты труда ограничивается сравнением вознаграждения лиц, работающих у одного и того же нанимателя или на одном и том же предприятии. Статья Конвенции Организации Объединенных Наций о положении женщин, касающаяся равного вознаграждения, не налагает таких же ограничений на сравнение равного труда. Вместе с тем, пределы, установленные в Законе о

равенстве полов, не обязательно ограничивают право на равную оплату труда, даже когда речь идет о трудящихся, которые работают на разных предприятиях. Общая формулировка в параграфе 3, предусматривающая общий запрет дискриминации по признаку пола, отвечает специальному положению в параграфе 5 и может иметь преимущественную силу над ним. Таким образом, содержащееся в параграфе 5 ограничительное положение "нанятые одним и тем же работодателем" вряд ли повлечет за собой какие-либо реальные проблемы или последствия с точки зрения соблюдения запрета дискриминации на практике.

Усиление защиты в период беременности и родов

Теперь в Законе о равенстве полов предусматривается усиление защиты от дискриминационного обращения вследствие беременности и родов и пребывания в отпуске по этой причине. Законом безоговорочно запрещаются любые действия, которые ставят женщину или мужчину, которые воспользовались правом взять такой отпуск, в более уязвимое положение по сравнению с теми, кто таким правом не воспользовался.

Это положение может также способствовать усилению позиций мужчин перед лицом тех работодателей, которые слабо понимают законное желание отцов воспользоваться своим правом на отпуск (его продолжительность для отцов составляет четыре недели плюс еще две недели в период родов). Отсутствие понимания со стороны работодателей отчетливо проявляется в тот момент, когда мужчины хотят воспользоваться своим правом. В этих ситуациях мужчины нуждаются в такой же защите, которая предоставляется женщинам. Подтверждая права мужчин на отпуск во время родов, Закон о равенстве полов идет дальше Конвенции о положении женщин. В этих ситуациях обеспечение мужчин большей защитой будет способствовать большему равноправию, поскольку более равномерное распределение обязанностей по уходу за детьми может содействовать усилению положения женщин на рынке труда.

Ужесточение запрета дискриминации по причине беременности обеспечивает большее соответствие Закона о равенстве полов международным обязательствам Норвегии, в том числе обязательствам по Конвенции Организации Объединенных Наций о положении женщин. Случаи дискриминации по причине беременности более не будут оцениваться на предмет того, оказываются ли представители одного пола в результате дискриминационного обращения в более ущемленном положении по сравнению с представителями другого пола.

Антидискриминационные действия и образование

Правила, касающиеся возможности прибегать к антидискриминационным действиям для получения доступа к профессиональной подготовке, с внесенными в них поправками согласуются с общими положениями. Если ранее законодательство в области образования предусматривало лишь доступ к системе умеренных квот, то теперь имеется возможность прибегать к системе радикальных квот.

Это изменение обусловлено, в частности, стремлением бороться с сегрегацией по признаку пола на рынке труда, которая должна уязвляться с неравной оплатой труда мужчин и женщин.

Это изменение соотносится с Конвенцией о положении женщин, в которой предусматривается доступ к системе радикальных квот, если речь идет о необходимости обеспечить подлинное равенство мужчин и женщин.

Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства имеют множество негативных последствий как для самого человека, так и для рабочей или образовательной среды, в которой они происходят.

Правительство принимает меры для борьбы с этим явлением. В этой связи в Закон о равенстве полов было добавлено новое положение о сексуальных домогательствах. В нем налагается общий запрет на сексуальные домогательства и указывается, что они представляют собой дискриминацию по признаку пола. Этот запрет распространяется на все сферы жизни общества, и его соблюдение обеспечивается в судебном порядке.

Помимо общего запрета сексуальных домогательств, работодателям, организациям и учебным заведениям вменяется в обязанность предупреждать и пресекать такие действия. Критерий оценки, установленный в этом защищающем положении, основан на том, сделала ли ответственная сторона все возможное для предупреждения случаев сексуальных домогательств в пределах своей компетенции. Он не определяется тем, имел ли или не имел место факт сексуального домогательства в данном конкретном случае. Соблюдение этого защищающего правила должно обеспечиваться Специальным уполномоченным по вопросам равенства полов и Апелляционным советом по вопросам равенства полов. Данное положение дополнит действующие нормы Закона, касающиеся защиты трудящихся и условий труда.

Совместное бремя доказывания

Если говорить о работодателях, то теперь Закон возлагает на них совместное бремя доказывания во всех случаях, связанных с неординарным отношением к представителям разных полов. Новое положение будет иметь несколько более широкое толкование, чем прежние положения Закона о равенстве полов. Кроме того, были несколько снижены требования в отношении того, чтобы истец приводил достаточные основания. Видоизменение положения о бремени доказывания означает в первую очередь кодификацию существующей практики, но оно необходимо также для осуществления директивы ЕС в отношении бремени доказывания, которая была утверждена парламентом (стортингом) в 1999 году.

Положение о совместном бремени доказывания облегчит возбуждение судебных исков в связи с дифференцированным отношением к мужчинам и женщинам.

Объективная ответственность за ущерб

В соответствии с внесенными в Закон поправками был введен принцип объективной ответственности за ущерб, наносимый в результате нарушений закона на рабочем месте. Это означает, что условием для доказывания ответственности за ущерб уже не будет являться наличие умышленного или неумышленного нарушения. Не будет считаться условием и наличие финансовых убытков. Это означает, что компенсация за ущерб может присуждаться в случае нарушения права на равное обращение.

Цель данного положения – ужесточить обязанность работодателя по осуществлению контроля за обеспечением равенства женщин и мужчин и обеспечить более эффективное применение этого положения.

Апелляционный совет по вопросам равенства полов и коллективные соглашения

До настоящего времени полномочия Апелляционного совета по вопросам равенства полов в связи с коллективными соглашениями были ограниченными. Корни этого явления кроются в специальных положениях норвежского законодательства, касающихся действительности, толкования и наличия коллективных соглашений, поскольку эти случаи разбираются норвежским Судом по трудовым конфликтам. Теперь для расширения возможностей проведения слушаний по поводу того, противоречит ли то или иное коллективное соглашение Закону о равенстве полов, Апелляционному совету по вопросам равенства полов предоставляется право выступать с заявлением по данному вопросу независимо от того, связан ли этот вопрос с конкретной трудовой ситуацией. Заявление Совета не имеет обязательной силы для Суда по трудовым конфликтам, и отказ следовать ему не служит основанием для наказания или возбуждения иска о возмещении убытков. Тем

не менее сделанное Советом заявление может привлечь внимание к коллективным соглашениям, в которых положениям Закона о равенстве полов уделяется недостаточно внимания, и побудить стороны коллективного соглашения передать соглашение Суду по трудовым конфликтам для его оценки на предмет соответствия Закону о равенстве полов. Это положение не посягает на особые полномочия Суда по трудовым конфликтам "проверять действительность, толкование и наличие коллективных соглашений".

Наделение Апелляционного совета по вопросам равенства полов общим правом делать заявление относительно того, противоречат ли те или иные коллективные соглашения Закону о равенстве полов, обусловлено необходимостью более эффективной реализации принципа равного обращения в контексте коллективных соглашений.

Сфера действия Закона

Никаких изменений в сфере действия Закона о равенстве полов не произошло. Это означает, что внутренняя жизнь религиозных общин по-прежнему выпадает из сферы действия данного закона. За исключением таких общин Закон о равенстве полов распространяется на все сферы жизни общества (см. параграф 2). Исключение религиозных общин из сферы действия Закона обусловлено конституционным правом на свободу вероисповедания. Предусмотренное Законом исключение, касающееся внутренней жизни религиозных общин, ограничивается только случаями, тесно связанными с отправлением религиозных обрядов. Соответственно, другая деятельность, осуществляемая под эгидой религиозных общин, включая управление школами и больницами, полностью подпадает под действие положений Закона о равенстве полов.

Исключение, касающееся религиозных общин, распространяется и на Норвежскую государственную церковь, поскольку она считается такой же религиозной общиной, как и другие. Вопрос о том, в какой мере исключение, касающееся религиозных общин, должно применяться в отношении Норвежской государственной церкви, был предметом дискуссий на протяжении ряда последних лет. Этот вопрос обсуждался также в процессе подготовки поправок к Закону. Причиной отсутствия каких-либо предложений о внесении поправок в этой связи является то, что принципы равного обращения закреплены в установлениях самой Церкви и что Церковь сама успешно трудится на поприще борьбы за равенство мужчин и женщин. Число женщин-пасторов в Норвежской государственной церкви постоянно увеличивается, и ожидается, что в предстоящие годы их число будет по-прежнему неуклонно расти по мере увеличения числа женщин, готовящихся к пастырскому служению в учебных заведениях.

Статья 2с. Национальные органы, ведающие вопросами равенства полов

Ведомством, занимающимся вопросами равенства полов в Норвегии, является *министерство по делам детей и семьи*.

Соблюдение Закона о равенстве полов обеспечивают Специальный уполномоченный по вопросам равенства полов и Апелляционный совет по вопросам равенства полов. Одно из важнейших положений Закона касается создания института Специального уполномоченного как специального независимого органа по контролю за соблюдением Закона. Благодаря наличию органа, который бесплатно рассматривает жалобы по фактам дискриминации по признаку пола, гражданам становится проще обращаться с такими жалобами.

Начиная с середины 90-х годов число жалоб, поступавших Специальному уполномоченному, неуклонно росло. Это тенденция наблюдалась и в 2001 году, когда Специальным уполномоченным было зарегистрировано в общей сложности 337 случаев по сравнению с 266 случаями в 2000 году. Помимо рассмотрения жалоб, поданных в письменной форме, Специальный уполномоченный предоставляет широкие юридические консультации по фактам жалоб, полученных по телефону, число которых в 2001 году составило 525. Это

больше по сравнению с 2000 годом, когда канцелярия Специального уполномоченного отреагировала на 417 жалоб по телефону.

В общем числе жалоб продолжают доминировать случаи дискриминации на производстве. В 2001 году 80 случаев были связаны с вопросами найма, объявлений о вакансиях и равного вознаграждения. Вопросы, касающиеся оплачиваемого отпуска по беременности и родам или различных видов совместного проживания, были затронуты в 48 случаях. Остальные жалобы были связаны с рядом других проблем.

В 34 процентах случаев, зарегистрированных в 2001 году, Специальный уполномоченный по вопросам равенства полов констатировал факт нарушения Закона. В 37 процентах случаев Специальный уполномоченный сделал противоположный вывод. В 13 процентах случаев Специальный уполномоченный счел ситуацию сомнительной, но не сделал однозначного вывода о нарушении Закона. Остальные дела были закрыты без обсуждения их фактической стороны и без вынесения какого бы то ни было заключения. Большинство подобных дел были закрыты из-за того, что сторонам удалось прийти к соглашению прежде, чем по их делу было вынесено решение.

Примерно в 50 процентах зарегистрированных в 2001 году дел фигурировали женщины. На долю мужчин приходилось 30 процентов дел, а оставшаяся часть была возбуждена различными организациями от имени частных лиц либо касалась вопросов более общего характера. Кроме того, в некоторых случаях Специальный уполномоченный самостоятельно начинал расследование.

В пунктах 16–18 пятого доклада объясняется порядок преобразования Совета по вопросам равенства полов в *Центр по вопросам равенства полов* – бюджетное государственное учреждение с собственным советом директоров. В Центре работают шесть сотрудников. Важная часть работы Центра – оказывать воздействие на общество в целом, а также влиять на весь процесс разработки политики в Норвегии и контролировать его. Основным направлением работы Центра равных возможностей является пропаганда равных возможностей и содействие их реализации во всех сферах жизни общества. За последние два года Центр, в частности, опубликовал брошюру "Барометр равенства полов", в которой год за годом прослеживается эволюция пяти крупнейших сфер власти и влияния – государства и управления, местного самоуправления, предпринимательства, научных исследований и образования и сферы труда.

Кроме того, НОРАД (Норвежское агентство по сотрудничеству в целях развития) финансирует ФОКУС – секретариат по работе с женскими организациями, связанной с вопросами сотрудничества в целях развития и другими международными вопросами.

Статья 2d. Усилия государственных органов по обеспечению равенства полов

С момента вступления в силу в 1979 году норвежский Закон о равенстве полов содержал общее требование о том, что органы государственной власти должны поощрять работу в интересах равенства во всех сферах общественной жизни. В периоды с 1986 по 1990 год и с 1991 по 1994 год было разработано два плана действий по поощрению равенства полов в областях, относящихся к сфере компетенции соответствующих министерств. С 1997 года правительства (и лейбористское, и правоцентристское) создавали государственные секретариатские комитеты по вопросам равенства полов с целью повысить значимость вопросов гендерного равенства и придать им больший вес. Мандат Государственного секретариатского комитета на 2002–2003 годы конкретно увязан с функциями Норвегии как страны, председательствующей в Совете министров стран Северной Европы, и осуществлением пересмотренного Закона о равенстве полов.

В пересмотренном Законе о равенстве полов особо подчеркивается обязанность органов государственной власти выступать с инициативами, и этим органам в предстоящий период придется систематически и целенаправленно заниматься вопросами укрепления равенства в их соответствующих областях компетенции.

Требование выступать с инициативами было также распространено на большинство предприятий государственного и частного секторов. За исключением государственных органов, жесточайшее требование об инициативах в области обеспечения равенства относится только к вопросам равенства внутри предприятия (кадровая политика и политика в области оплаты труда). Предприятиям предписано включать в свои годовые отчеты информацию об их усилиях по обеспечению равенства.

С 2000 года министерство по делам детей и семьи осуществляет экспериментальный проект, предусматривающий отражение гендерной проблематики и вопросов равенства в проекте национального бюджета. В 2002 году в этой работе приняли участие шесть-семь министерств. Эта работа закономерным образом вытекает из стратегии интеграции, сформулированной в 80-е и 90-е годы, а также из международных инициатив "Бюджет с учетом гендерных аспектов/бюджет женщин", реализованных, в частности, в Южной Африке и Австралии. Проект курирует Государственный секретариатский комитет по вопросам равенства полов, а министерство по делам детей и семьи работает над тем, чтобы привлечь к нему все министерства.

Важная работа в области развития ведется также на местном и региональном уровнях. Во многих частях страны графства и муниципалитеты осуществили или развернули проекты, связанные с разработкой методов интеграции на местном/региональном уровне. Примерами такой деятельности являются изменения в работе местных органов власти, связанные с привлечением представителей обоих полов, и учет гендерной проблематики и вопросов равенства в процессах планирования на уровне муниципалитетов или муниципалитетов/графств. Своим опытом в этой связи делятся местные информационные центры по вопросам равенства полов, а многие министерства участвуют в финансировании этой деятельности.

В 2001 году Центральное статистическое бюро Норвегии опубликовало доклад под названием "Женщины и мужчины в Норвегии, 2000 год". В нем, в частности, был введен индекс равенства полов, на основе которого всем 435 муниципалитетам Норвегии был выставлен рейтинг по степени обеспечения равенства. Этот индекс рассчитывается на основе данных об объеме инвестиций в систему детских дошкольных учреждений, числе женщин в руководящем аппарате муниципалитетов, числе женщин в возрасте 20–39 лет, относительном образовательном уровне женщин, характере их труда и их доходах. Как представляется, данный индекс может быть использован в работе по обеспечению равенства мужчин и женщин на местном уровне.

Статья 2e

Ссылка делается на статью 2b и предыдущие доклады.

Статьи 2f и 2g

Эти статьи более предметно и подробно рассматриваются в материалах по статьям 3–16.

Статья 3. Равенство полов и права человека

Статус международных конвенций о правах человека в норвежском законодательстве

Правительство планирует внести в стортинг предложение о включении положений Конвенции о правах ребенка в норвежское законодательство в первой половине 2002 года.

Норвегия без оговорок ратифицировала *Конвенцию о положении женщин* 21 мая 1981 года, и 3 сентября того же года она вступила в силу на территории страны. Ратифицировав эту конвенцию, Норвегия обязана следовать ее положениям согласно международному праву; норвежское законодательство

также должно быть приведено в соответствие с Конвенцией. 6 октября 1999 года на пятьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций был принят факультативный протокол к Конвенции о положении женщин. В соответствии с этим протоколом Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин был уполномочен принимать и рассматривать сообщения, представленные находящимися под юрисдикцией государств-участников отдельными лицами или группами лиц или от их имени таких лиц, которые утверждают, что они стали жертвами нарушения любого из прав, закрепленных в Конвенции. Протокол также наделяет Комитет определенными полномочиями для проведения расследования того, нарушает ли государство права, которые призвана защищать данная конвенция. Норвегия ратифицировала этот протокол в марте 2002 года.

В настоящее время ведется работа по включению Конвенции Организации Объединенных Наций о положении женщин в норвежское законодательство. Она предполагает оценку того, как эффективнее всего обеспечить включение Конвенции о положении женщин в норвежское законодательство. Один из способов заключается в том, чтобы инкорпорировать Конвенцию, что означает, что Конвенция будет действовать как норвежский закон. Другой метод состоит в том, чтобы включить ссылки на Конвенцию в действующие положения и тем самым отразить ее в норвежском законодательстве. Третий метод мог бы предполагать сочетание первых двух способов: инкорпорирование Конвенции и одновременно отражение ее в соответствующих положениях. Работа по включению Конвенции о положении женщин в норвежское законодательство будет завершена в течение 2003 года.

Женщины-иммигранты часто сталкиваются с дискриминацией по признаку пола, происхождения и вероисповедания. В то же время некоторые традиции групп, составляющих этническое меньшинство, вступают в противоречие с отдельными правами женщин; речь идет, к примеру, о неспособности найти оплачиваемую работу или иным образом получить такие же возможности, которые имеются у мужчин из тех же групп или у этнически норвежских женщин. Норвежские власти работают над решением этих проблем.

Для подготовки предложений в отношении нового закона, запрещающего дискриминацию на этнической почве, был также образован специальный комитет. Этому комитету также поручено изучить вопрос о путях включения в норвежское законодательство положений *Конвенции о ликвидации расовой дискриминации*. Комитет должен сообщить о своих выводах министерству по вопросам местного самоуправления и регионального развития до 15 июня 2002 года. Действуя в тесном сотрудничестве с министерством юстиции, министерством иностранных дел и министерством по делам детей и семьи, это министерство должно представить в парламент предложение в отношении закона, запрещающего дискриминацию на этнической почве. Было взято обязательство внести это предложение в парламент в течение 2003 года.

Ведется работа и над новым планом действий по борьбе с расизмом и дискриминацией, который будет представлен летом 2002 года. Этот план действий затрагивает проблемы дискриминации по этническому признаку, насилия и притеснений на расовой почве. Одним из объектов внимания в рамках данного плана будут женщины из числа меньшинств. Гендерные аспекты станут органической частью предусмотренных в плане инициатив, а не самостоятельным направлением деятельности. Данный план будет предполагать борьбу с дискриминацией не только иммигрантов, но и лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам, и народности саами.

Закон об иммиграции и его положения, имеющие отношение к ущемлению прав человека и притеснениям по признаку пола

В действующем законодательстве об иностранных гражданах нет прямых ссылок на предписания Конвенции о положении женщин. Тем не менее в параграфе 4 Закона об иммиграции однозначно говорится о том, что Закон должен применяться в соответствии с международными нормами, которые Норвегия

обязалась соблюдать и которые направлены на улучшение положения иностранных граждан. К числу таких норм относится и Конвенция о положении женщин.

По целому ряду причин был сделан вывод о том, что к женщинам, ищущим убежище в Норвегии, относятся по-иному, чем к мужчинам с аналогичным статусом. Закон об иммиграции, который регламентирует условия предоставления убежища, является нейтральным с гендерной точки зрения.

В отношении лиц, ищущих убежище, в Норвегии действуют процедуры, которые должны обеспечивать, чтобы женщины и мужчины имели одинаковые шансы на получение статуса беженца, в частности чтобы все взрослые лица, ищущие убежище, были зарегистрированы персонально. Это означает, что женщины, которые хотят получить убежище вместе со своими мужьями/партнерами, регистрируются как самостоятельные лица, ищущие убежище. С женщинами, которые ищут убежище вместе со своими мужьями, проводятся отдельные беседы. Кроме того, инспектор, проводящий интервью, обязан установить, имеются ли у женщины собственные основания для поисков убежища. Все инспекторы, проводящие такие интервью, проходят инструктаж с тем, чтобы, помимо других сторон дела, они отдавали себе отчет в том, что некоторые лица ищут убежище, опасаясь притеснений по признаку пола. Беседы с женщинами, которые стали жертвами притеснений по признаку пола, должны вестись инспекторами-женщинами. Это требование непосредственно вытекает из внутренних инструкций Норвежского иммиграционного управления. Его смысл состоит в том, чтобы вызвать необходимое доверие у лица, ищущего убежище, и установить причину, по которой оно решилось на этот шаг.

Кроме того, инструкции Управления предусматривают, что при необходимости использования услуг переводчика таким переводчиком должна быть женщина. Во внимание принимается все информация, которая собирается в процессе интервьюирования лица, ищущего убежище. Это означает, что даже если информация о лице, ищущем убежище, или о боязни притеснений по признаку пола была скрыта или стала известна только на более поздней стадии процедуры предоставления убежища, например если информация станет известна лишь после интервью или принятия решения Иммиграционным управлением, она все равно будет иметь вес. В подобных случаях важно учитывать то, что многие женщины крайне неохотно говорят на тему сексуального насилия. Кроме того, весьма часто многие женщины умалчивают о таких актах насилия, считая, что они не имеют значения для рассмотрения их просьб о предоставлении убежища.

Оценивая, находится ли то или иное лицо под угрозой преследования, иммиграционные власти определяют, рискует ли это лицо стать жертвой притеснений в будущем. Как правило, решающим фактором при предоставлении убежища является риск подвергнуться преследованиям по возвращении на родину. Оценка основывается на объяснении причин поиска убежища, которое дается самим заявителем, а также на имеющейся у властей информации о ситуации у него на родине. Документального подтверждения таких причин не требуется.

В статье 68 плана действий, разработанного в ходе специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций по итогам Пекинской конференции, которая стала известной как Конференция «Пекин + 5», поставлена следующая задача: национальные власти должны учитывать гендерные аспекты в своей иммиграционной политике и политике предоставления убежища, включая признание подтвержденных случаев притеснений по признаку пола и насилия в качестве основания для предоставления убежища. Норвегия работает над решением этой задачи. На основе руководящих принципов, вступивших в силу 15 января 1998 года, было объявлено, что притеснения по признаку пола и преследования на почве сексуальной ориентации могут считаться основаниями для предоставления убежища в Норвегии. Эти руководящие принципы, в которых определяются условия получения убежища в Норвегии, готовят почву для более открытого признания иммиграционными властями страны того, что притеснения по признаку пола могут служить основанием для предоставления статуса беженца. Вместе с тем для получения этого статуса по-прежнему необходимо, чтобы лицо удовлетворяло требованиям, определенным в Конвен-

ции 1951 года о статусе беженцев, в частности чтобы мотивами для преследования были раса, религия, гражданство, принадлежность к некоей особой общественной группе или политические убеждения.

Когда то или иное лицо подвергается преследованию из-за его пола, это считается притеснением по признаку пола. Жертвами такого рода преследований могут становиться как женщины, так и мужчины. Одним из примеров этого является преследование на почве сексуальной ориентации. Другими примерами являются калечащие операции на женских половых органах, клеймение невесты, убийства по долгу чести, принуждение к вступлению в брак, принуждение к проституции, принуждение к стерилизации, принуждение к аборту и торговля "живым товаром". В государственном докладе № 17 (2000–2001 годы) о лицах, ищущих убежище, и политике предоставления убежища в Норвегии говорится, что правительство намерено обратить особое внимание на женщин, которые сталкиваются с угрозой преследований по признаку пола. Это решение было единодушно одобрено парламентом.

В связи с предложением предоставить полномочия для административного регулирования в соответствии с параграфом 16 Закона об иммиграции правительство информировало стортинг о ситуации с притеснениями по признаку пола.

Для разработки нового Закона об иммиграции был учрежден юридический комитет. В его мандате конкретно говорится, что в Законе об иммиграции должна предусматриваться цель обеспечения равенства мужчин и женщин. Закон об иммиграции является нейтральным с гендерной точки зрения. Тем не менее комитет подумает над тем, следует ли повысить юридический статус женщин в иммиграционной сфере, в частности в связи с просьбами о предоставлении убежища или вида на жительство, рассматриваемыми исходя из других соображений.

Международное сотрудничество

Одна из важных составляющих внешней политики Норвегии – поощрение и защита прав человека на глобальном уровне. Норвегия также занимается поощрением прав женщин на двустороннем уровне и в рамках международных организаций.

В 2000 году правительство приняло национальный план действий в области поощрения прав человека. Этот план носит название "Главное – достоинство: план действий в области прав человека" (доклад № 21 стортингу, 1999–2000 годы). Данный план предусматривает усилия, которые необходимо предпринять на международном уровне, в частности мероприятия и инициативы, нацеленные на укрепление прав женщин. В плане предусмотрен механизм контроля и установлены требования, связанные с ежегодной отчетностью. Как следует из плана действий, благополучие женщин и принцип недискриминации по признаку пола – особая составляющая национальных, а также международных усилий Норвегии по обеспечению защиты прав человека.

Норвегия активно участвует в усилиях по обеспечению того, чтобы гендерные аспекты проблематики прав человека отражались во всех резолюциях и решениях, принимаемых Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссией Организации Объединенных Наций по правам человека, Комиссией Организации Объединенных Наций по положению женщин, а также в документах всех глобальных конференций Организации Объединенных Наций и специальных сессий. Норвегия входила в состав Комиссии по правам человека и Комиссии по положению женщин со времени представления последнего доклада КЛДОЖ.

Норвегия по-прежнему уделяет повышенное внимание вопросам, касающимся прав женщин, в рамках сотрудничества в целях развития. Она поддерживает усилия по оказанию странам-партнерам помощи в

выполнении ими взятых на себя обязательств в отношении обеспечения прав женщин и равенства полов. Все страны, с которыми Норвегия поддерживает тесное сотрудничество в целях развития, подписали КЛДОЖ.

Министерство иностранных дел Норвегии и Норвежское агентство по сотрудничеству в целях развития (НОРАД) уделяют повышенное внимание тому, чтобы гендерная проблематика находила отражение во всем комплексе мероприятий по сотрудничеству в целях развития. Разработанная в 1997 году Стратегия в интересах женщин и равенства полов в области сотрудничества в целях развития рассчитана на период до 2005 года. Права женщин – одна из пяти приоритетных областей, выделенных в этой стратегии. В качестве примера можно привести план действий по запрещению калечащих операций на женских половых органах, который в настоящее время разрабатывается НОРАД при поддержке министерства иностранных дел.

Статья 4

Статья 4.1. *Специальные меры по обеспечению равенства полов; антидискриминационные действия*

Ссылка делается на тематические доклады по статье 7, касающейся политического представительства в выборных органах; статье 10, касающейся образования; и статье 11, касающейся сферы труда. В настоящем разделе приводятся некоторые общие примеры осуществления специальных мер по поощрению фактического равенства, в частности применения свода нормативных положений и результатов с точки зрения представленности мужчин и женщин в руководящих органах, рабочих группах, советах, комитетах и т.д., а также исполнительных органах частных компаний.

Одним из широко дискутируемых механизмов обеспечения равенства полов является система квот, т.е. обеспечение преимущественного права слабо представленного пола. Этот механизм предусмотрен в норвежском Законе о равенстве полов, в котором введены понятия радикальных и умеренных квот, отвечающие интересам женщин. После внесения поправок в Закон в 1995 году некоторые льготы были предоставлены и мужчинам, но они касались только трудоустройства в сфере социального вспомоществования и школьного образования. Ранее в связи с инициативами в области образования допускалось применение только системы умеренных, а не радикальных квот, однако после пересмотра Закона о равенстве полов весной нынешнего года это ограничение было отменено.

Однако изучение результатов таких инициатив показывает, что подобные схемы дают лишь незначительный прямой эффект как с точки зрения конкретного перераспределения мест в системе образования, так и в плане набора персонала и перераспределения рабочих мест на производстве. Еще один момент, касающийся возможностей в области образования, состоит в том, что результаты часто бывают недолговременными в силу того, что показатели по слабо представленному полу по прошествии нескольких лет нередко снижаются. Как представляется, что к ситуации в сфере образования и труда целесообразнее всего подходить с долговременных позиций и лучше планировать работу по обеспечению равенства на перспективу – возможно, с установлением точных количественных показателей для долгосрочных целей обеспечения более сбалансированного распределения полов.

С другой стороны, когда речь идет о распределении мест, которые рассматриваются как подразумевающие в первую очередь некую форму представительства, а не личную выгоду в качестве главного мотива – как, например, места в системе образования или некая работа, – система квот носит менее противоречивый характер и приносит более эффективные результаты.

В *параграфе 21 Закона о равенстве полов* (принятого в 1981 году) говорится, что правления, советы, комитеты и т.п., назначаемые государственным органом, должны по меньшей мере на 40 процентов состоять из представителей каждого пола. Если в состав комитета входят только два или три члена, в них должны

быть представлены оба пола. Такие же требования действуют и в отношении заместителей членов советов. Однако в особых случаях, когда выполнять указанное требование было бы неразумно, допускаются исключения. Такие исключения возможны только с санкции министерства по делам детей и семьи. В 1999 и 2000 годах доля женщин в составе таких комитетов составляла в среднем 41 процент. Вместе с тем ситуация с представленностью по-прежнему систематически варьируется в зависимости от тематики и полномочий того или иного комитета, а в руководящем звене женщины в 2000 году составляли лишь 25 процентов.

В параграфах 36–38 *Закона о местном самоуправлении* от 25 сентября 1992 года содержатся аналогичные положения о представленности полов в комитетах, избираемых городскими или муниципальными органами власти; такие же правила действуют и в графствах. Статистических данных на этот счет не имеется. Общественность в целом согласна с необходимостью наличия в законах сегодняшней Норвегии таких положений.

В связи с пересмотром Закона о равенстве полов (см. статью 2b) состоялись дебаты по поводу введения гендерных квот для исполнительных органов частных компаний. В 2000 году доля женщин в исполнительных советах компаний, зарегистрированных на фондовой бирже, составила 6,4 процента. Однако соответствующая поправка к Закону о равенстве полов до сих пор не предложена. Вместо этого 7 марта 2002 года правительство приняло резолюцию в целях увеличения числа женщин в исполнительных органах предприятий. Эта резолюция требует довести как минимум до 40 процентов представительство обоих полов в составе руководящих органов всех открытых акционерных компаний ("открытых компаний с ограниченным акционерным участием"), государственных предприятий, режимных государственных корпораций и открытых/государственных компаний с ограниченной ответственностью.

С другой стороны, данное предложение не относится к более мелким частным акционерным компаниям. Правительство предпочитает, чтобы общие правила не распространялись на частные компании, которым свойственна большая индивидуальность (как правило, семейные предприятия), в которых необходимость прямого представительства владельца стоит более остро.

Что касается открытых акционерных компаний, то правительство стремится достичь намеченной цели до конца 2005 года за счет сотрудничества с организациями работодателей и трудящихся. Если положительных сдвигов не наметится, будет принято положение, предусматривающее еще более равномерное распределение полов.

Статья 4.2. Сохранение репродуктивной роли женщин

Ссылка делается на предыдущие доклады, касающиеся положений, регламентирующих условия труда, и правил предоставления отпуска по беременности и родам, а также на статью 2b об изменениях в Законе о равенстве полов и статью 2с об условиях труда/беременности – проблемах, в связи с которыми Специальный уполномоченный получает многочисленные сообщения. Чаще всего такие сообщения поступают от женщин, которые утверждают, что работодатель предпочитает нанимать на привлекательные должности мужчин "из-за того, что они не беременеют", и женщин, которые заявляют, что, находясь в отпуске, они с трудом сохраняют за собой рабочее место. По мере того как практика реорганизации, сокращений и привлечения внешних подрядчиков получает все более широкое распространение, эти проблемы могут усугубиться.

Статья 5

Статья 5а. Роли полов

Изменение психологии

В период с 1980 по 1990 год отношение населения к вопросам равенства полов в Норвегии претерпело серьезные изменения. После 1990 года подавляющее большинство населения – свыше 90 процентов – утвердительно ответило на общие вопросы, призванные продемонстрировать, положительно или нет население относится к идее равенства между полами. В целом люди несколько более положительно относятся к идее равного статуса женщин и мужчин в сфере труда, чем к равенству в вопросах домашней и семейной жизни.

Равенство полов ценится на всех уровнях системы образования. Вместе с тем в обществе растет тревога по поводу влияния рекламы, насыщенной сексуальным содержанием, а также индустрии развлечений, телевидения и Интернета. В этих областях ощущается нехватка национальных мер для противодействия влиянию пропагандируемых гендерных стереотипов. В частности, выражается беспокойство по поводу детей и молодежи.

В рамках педагогического образования разработана междисциплинарная факультативная программа под названием "Потребности и желания: новый взгляд на знания потребителей", основанная на дистанционном обучении, в частности для разъяснения пагубного воздействия пропаганды нездоровых идеалов. Один из модулей этой программы посвящен образу жизни, роли полов и представлениям об идеальной фигуре. Эта учебная программа опирается на "План непрерывного расширения потребительских знаний", разработанный в 2000 году.

Закон о рекламе

Второй пункт параграфа 1 Закона о рекламе посвящен рекламе, которая носит дискриминационный характер по отношению к какому-либо из полов. За соблюдением этого закона следит Специальный уполномоченный. Этот параграф касается реклам, которые используют части тела представителей одного пола для того, чтобы в оскорбительном или недостойном виде изобразить женщину или мужчину, или иным образом вступают в противоречие с принципом равной ценности каждого из полов.

Данный закон запрещает использование человеческого тела в качестве центрального элемента рекламы, в частности если оно демонстрируется противоестественным образом по отношению к естественному назначению товара. Данный параграф ориентирован на те рекламные объявления, в которых тело человека используется в попытке привлечь внимание к рекламируемому товару таким образом, что при этом умаляется общая ценность человеческой личности.

Помимо этого, объектом данного закона станут рекламные объявления, в которых одному из полов присваиваются недостойные качества, например утверждения, что женщины непрактичны, а мужчины беспринципны. Это касается, в частности, объявлений, в которых прямо говорится о взаимоотношениях мужчины и женщины и далее одному из полов присваиваются те или иные недостойные качества. Примерами такой рекламы служат объявления, в которых мужчина изображается как стоящий выше женщины, отвечающий за материальное обеспечение семьи и т.п., а женщине отводится второстепенная, зависимая роль.

Описание существующих ролей полов само по себе не будет противоречить положениям Закона, однако оно может противоречить понятию равенства в тех случаях, когда роли полов изображаются слишком однобоко или в унижительной форме.

Часто оказывается, что беспокойство с точки зрения равенства полов вызывает не отдельная реклама, а целый блок отдельных объявлений. Было бы, например, желательно, если бы со временем в рекламах стали изображать более справедливое распределение домашних обязанностей между мужчинами и женщинами. Однако, согласно второму пункту параграфа 1, эти положения применяются только в отношении отдельного объявления или отдельной рекламной акции.

При осуществлении положений данного параграфа основное внимание уделяется случаям использования молодых моделей в насыщенной сексуальным содержанием рекламе, которая рассчитана на детей и молодежь.

Канцелярия Специального уполномоченного получила в 2001 году 38 жалоб на рекламу, связанную с дискриминацией того или иного пола, в 2000 году – 37, в 1999 году – 64, в 1998 году – 81 и в 1997 году – 95 таких жалоб.

Статья 5b. Общая ответственность женщин и мужчин по отношению к детям и семье

В последние годы серьезное внимание в рамках политики в отношении семейной жизни уделялось роли отцов и важности усиления этой роли на благо детей. На этом фоне произошел ряд изменений – как в правилах предоставления отпуска в связи с рождением ребенка, так и в положениях, действующих в отношении разведенных родителей с детьми, о чем рассказывается в докладе по статьям 11.2b и 16.1c.

Статья 6. Насилие, торговля женщинами и проституция

В данной статье также говорится о борьбе с насилием и сексуальными домогательствами в отношении женщин.

Насилие и сексуальные домогательства в отношении женщин

Согласно результатам обследования, норвежские женщины чаще становятся жертвами насилия или угроз насилия, чем мужчины: 6 процентов женщин за последний год по сравнению с 5 процентами мужчин ("Обследование жизненных условий", 1997 год). Тенденции за последние пятнадцать лет свидетельствуют о некотором увеличении числа и мужчин, и женщин, подвергающихся насилию. Все чаще жертвами насилия и угроз становятся молодые женщины.

Однако самое заметное различие между полами заключается в том, что в то время как среди мужчин число случаев, когда они становились жертвами насилия в семье, составляет лишь 14 процентов, среди женщин этот показатель равняется 42 процентам. Кроме того, представляется, что результаты изучения проблемы насилия в сфере частной жизни по-прежнему необъективны из-за некоторой неполноты картины. Кроме того, женщины несколько опережают мужчин в числе лиц, которые становятся жертвами насилия и угроз насилия на производстве. По-видимому, это может быть объяснено большим числом женщин, занятых в системе здравоохранения и ухода.

По мнению организаций, занимающихся оказанием помощи женщинам, которые пострадали от насилия, в Норвегии нет полной картины ситуации с насилием и сексуальными домогательствами в отношении женщин.

В Норвегии создано порядка 50 приютов для женщин. Ежегодно в эти приюты обращаются свыше 2500 человек. В последние годы это число было относительно стабильным. В крупных городах среди обитателей приютов преобладают женщины-иммигранты, доля которых постоянно увеличивается. Несомненно, одна из важных причин этого кроется в том, что у этих женщин нет такого количества социальных структур за пределами семьи и, соответственно, такого спектра возможностей в кризисных ситуациях, как у этнически норвежских женщин.

В 1999 году было сообщено о 467 случаях изнасилования, и это число продолжает расти. Виновные понесли наказание в судебном порядке лишь в 6,6 процента случаев. Как явствует из доклада, представленного директору Государственной прокуратуры (2000 год), в 80 процентах случаев дела по таким сообщениям не возбуждаются и этот показатель растет.

Законодательство

Некоторые аспекты положений Уголовного кодекса, касающихся половых преступлений, были изменены 11 августа 2000 года в Законе № 76. Эти изменения, в частности, касались определения состава преступления "изнасилование по неосторожности". Это означает, что человек может быть признан виновным в том, что не понял, что пострадавшее лицо не желало вступать с ним в половую связь, и осужден за изнасилование по неосторожности. Максимальное наказание за изнасилование по неосторожности составляет пять лет лишения свободы, но при отягчающих обстоятельствах может быть увеличено до восьми лет.

В то же время самому понятию изнасилования было дано более широкое толкование, и теперь все формы агрессивного поведения, преследующего цель вступления в половую связь, будут квалифицироваться как изнасилование. То же самое относится и к вступлению в половую связь с лицом, находящимся без сознания или по иным причинам неспособным оказать сопротивление подобному акту, например по причине интоксикации.

Кроме того, минимальный срок наказания за умышленное изнасилование был увеличен с одного года до двух лет.

Сфера применения максимального предусмотренного законом наказания (до 21 года лишения свободы) также была расширена, и теперь это наказание может быть применено в случае группового изнасилования и изнасилования, совершенного в особенно болезненной или оскорбительной форме. Кроме того, был увеличен максимальный срок наказания за сексуальные домогательства в отношении детей, и теперь нападения, совершенные несколькими лицами, входящими в состав группы, считаются преступлением, совершенным при отягчающих обстоятельствах.

Изменения в законе также устанавливают запрет на приобретение сексуальных услуг у лиц моложе 18 лет; ранее это запрет касался лиц в возрасте до 16 лет, который обычно считается минимальным возрастом для вступления в брак. Проститутка по-прежнему не может быть привлечена к ответственности.

Запрет детской порнографии был также ужесточен, и теперь уголовно наказуемым деянием считается просмотр порнографических материалов с изображением детей за плату через Интернет. Преследованию может также быть подвергнут тот, кто привлекает лиц моложе 18 лет к участию в фотосъемках для коммерческого производства фильмов или фотографий сексуального содержания. Это же относится и к

фотографу. Под действие этого запрета подпадают и те фотоизображения, которые могут квалифицироваться как "мягкая порнография".

Указом № 50 от 1 июля 1994 года был утвержден новый параграф 222 Уголовно-процессуального кодекса, касающийся запретительных судебных приказов, которые не являются составной частью наказания за преступление. Цель данного положения – повысить безопасность жертв насилия, угроз, домогательств и т.п. Запретительный приказ подразумевает, что лицу запрещается находиться в конкретном месте или преследовать другое лицо, встречаться или любым иным образом контактировать с ним. В соответствии с Указом № 7 от 2 марта 2001 года были внесены поправки в параграф 342 Уголовно-процессуального кодекса, в котором, в частности, предусматривалось наказание за нарушение параграфа 222а Кодекса. Наказание за нарушение запретительного приказа было увеличено и теперь включает арест и лишение свободы. Предусмотрена возможность взимания штрафа в случае менее серьезных нарушений, позволяющая более оперативно реагировать на нарушения. Попытки нарушения запретительных приказов со всеми связанными с этим действиями квалифицируются как уголовно наказуемое деяние.

15 октября 2001 года министерство юстиции вынесло на суд общественности предложение о внесении изменений в параграф 222а Уголовно-процессуального кодекса. Во избежание различного применения положения, касающегося запретительных приказов, министерство юстиции пожелало внести ряд уточнений в параграф 222а.

С тем чтобы подготовить почву для заявлений и внести вклад в слушания по данному предложению, министерство юстиции хотело бы выяснить, следует ли внести существенные изменения в обстоятельства и положения, определяющие порядок вынесения запретительных приказов. Один из главных вопросов сводится к тому, следует ли вводить специальную норму, связанную с запретительными приказами в отношении места жительства совместно проживающих партнеров.

Норвежские власти на протяжении длительного времени занимались вопросами улучшения положения жертв уголовных преступлений. Для достижения этой цели вносились поправки в законодательство и осуществлялись другие инициативы. В последнее время предметом обсуждения стали вопросы по поводу статуса потерпевших в уголовном процессе по норвежскому законодательству. Эти вопросы изучаются в настоящее время. Особое внимание будет уделяться статусу потерпевшего в уголовном производстве по делам, связанным с насилием и половыми преступлениями. Если в результате анализа будет сделан вывод о том, что в норвежский Уголовно-процессуальный кодекс должны быть внесены изменения, будет необходимо сформулировать конкретные предложения, касающихся поправок к законодательству.

Для того чтобы оградить лицо, утверждающее, что оно стало жертвой полового преступления, от обвинений в клевете, пока не будет удостоверен факт нападения, суду разрешается откладывать рассмотрение исков с обвинениями в клевете до вынесения решения по уголовному делу.

План действий по борьбе с насилием в быту и Комиссия по вопросам насилия в отношении женщин

В феврале 2000 года правительство Норвегии начало осуществление плана действий по борьбе с насилием в быту. Была образована межведомственная группа во главе с представителем министерства юстиции и полиции, в которую вошли представители министерства по делам детей и семьи и министерства здравоохранения и социальных дел. Эта группа отвечает за координацию действий по борьбе с насилием в быту и насилием в отношении женщин в целом, а также за осуществление мероприятий, включенных в план действий. План предусматривает широкий спектр мероприятий по сокращению масштабов бытового насилия и улучшению качества услуг, предоставляемых потерпевшим.

В августе 2001 года правительство реорганизовало эту работу и создало Комиссию по вопросам насилия в отношении женщин. Комиссия намерена представить свой окончательный доклад в сентябре 2003 года. Согласно мандату, полученному Комиссией от правительства, в ее окончательном докладе будет содержаться краткий обзор проблем насилия в отношении женщин и предложения в отношении правовой системы, социальных услуг, женских приютов и медицинского обслуживания. Кроме того, Комиссии предстоит обсудить проблемы, касающиеся детей, которые становятся свидетелями насилия.

К числу инициатив, предусмотренных в плане действий, относятся, в частности, проекты улучшения сотрудничества на местах между государственными службами и добровольными организациями, формирование навыков у категорий специалистов, которые сталкиваются с жертвами насилия в своей повседневной работе, оказание медицинской и прочей помощи правонарушителям во избежание рецидивов преступления, содействие созданию центра подготовки кадров для работы с жертвами насилия, предупреждение жертв насилия о грозящей угрозе и государственная поддержка исследований по проблемам насилия в отношении женщин. Все эти инициативы должны осуществляться под наблюдением Комиссии.

Инициативы по борьбе с торговлей женщинами и проституцией

В последние годы норвежская общественность Норвегии была серьезно встревожена масштабами проституции в Финнмарке на севере Норвегии и пыталась выяснить, является ли она организованной и направляется ли она с российской или норвежской стороны границы. Вследствие того, что граница между Россией и Норвегией в последние годы стала более открытой, контакты между этими двумя странами расширились. В то же время эта большая открытость повлекла за собой ряд проблем, включая проституцию и сопутствующую ей преступность. Существенный вклад в раскрытие правонарушений, связанных с проституцией, вносят местные органы.

К числу противоправных деяний относится аренда комнат, квартир или иных помещений для занятия проституцией. В ходе расследований и следственных мероприятий, проводимых полицией в этой связи, как правило, вскрывается факт сотрудничества между норвежскими и российскими дельцами в качестве прикрытия для организованной преступности, включая торговлю женщинами. Поддерживается сотрудничество и между норвежскими и российскими властями, позволяющее проводить более тщательные пограничные проверки для предотвращения ввоза проституток в страну.

В 2000 году полицейский округ Осло в экспериментальном порядке организовал расследование для выявления случаев торговли женщинами в Осло. Хотя получить абсолютно убедительные доказательства оказалось нелегко, расследование показало, что в норвежской столице ведется торговля женщинами для занятия проституцией.

Положения Уголовного кодекса о половых преступлениях были пересмотрены, и новые положения вступили в силу в августе 2000 года. В Кодекс было включено новое положение, квалифицирующее как уголовно наказуемое деяние приобретение сексуальных услуг у лиц в возрасте от 16 до 18 лет, даже несмотря на то что лица старше 16 лет достигли минимального возраста для вступления в брак. Приобретение интимных услуг у лиц моложе 16 лет оговорено в других положениях закона о половых преступлениях и, как и прежде, считается незаконным.

Вопрос о криминализации покупки или продажи так называемых сексуальных услуг в целом обсуждался, в частности, в свете опыта, накопленного к настоящему времени в Швеции, где действует запрет на приобретение сексуальных услуг. До сих пор правительство считало маловероятным, что подобный закон принесет ощутимые результаты с точки зрения борьбы с проституцией или торговлей "живым товаром".

Норвежская конфедерация профсоюзов (LO) разработала моральный кодекс, который будет действовать в отношении представителей и служащих этой организации, представляющих ее за рубежом. Согласно этим принципам, покупка сексуальных услуг является недопустимой.

На межведомственном уровне разрабатывается план действий по борьбе с торговлей женщинами. Как ожидается, этот план будет подготовлен в окончательном виде во второй половине 2002 года.

Статья 6 Конвенции о положении женщин может иметь прямое отношение к иностранцам, желающим остаться в Норвегии. По смыслу статьи 6 нарушением будет считаться отправка женщины обратно в страну, где ее будут использовать для занятия проституцией или где она станет жертвой торговли людьми. Однако до настоящего момента практически не возникало случаев, когда женщины-иностранки заявляли бы о своих опасениях относительно того, что они могут стать жертвами торговли людьми или что их могут против их воли втянуть в проституцию.

В контексте ведущейся Организацией Объединенных Наций работы над конвенцией о борьбе с транс-национальной организованной преступностью был разработан протокол по вопросам, касающимся торговли людьми, в особенности женщинами и детьми. Норвегия подписала этот протокол в декабре 2000 года.

Часть II

Статья 7. Участие в политической жизни

Статья 7а. Выборы и выборные органы

В прошлом женщины менее активно участвовали в выборах, чем мужчины. Постепенно это различие между полами сократилось, и на парламентских выборах 1985 года число женщин-избирателей уравнилось с числом мужчин. В выборах 1997 года участвовало уже больше женщин, чем мужчин. Кроме того, наметился довольно крупный разрыв в показателях участия молодых женщин и молодых мужчин. В выборах приняли участие 70 процентов женщин в возрасте от 18 лет до 21 года и лишь 50 процентов мужчин той же возрастной группы. Показатели участия по возрастным группам старше 30 лет были примерно равными.

В 70-е годы женщины также стали важной силой в выборных политических органах.

Одной из причин, объясняющих эту тенденцию, стало использование квот политическими партиями. Это оказалось возможным благодаря использованию различных систем квот. Большинство партий постепенно ввели правила, регламентирующие состав внутрипартийных органов, а также представительство партий в государственных органах. Главное правило, которым руководствуются эти партии, заключается в том, что женщины и мужчины должны составлять по меньшей мере 40 процентов членского состава. В Законе о выборах нет никаких положений в отношении представительства полов. Партии, не использующие систему квот, существенно снижают общий процент женщин в политических органах.

В состав нынешней правящей коалиции входят представители Консервативной, Христианско-демократической и Либеральной партий. В состав правительства входят 8 женщин и 11 мужчин, т.е. женщины составляют в нем 42,1 процента. Доля женщин среди членов стортинга выше, чем в муниципальных советах. После выборов 1977 года доля женщин в стортинге увеличилась до 24 процентов. После выборов 1993 года этот показатель возрос до 39,4 процента, а по итогам выборов 2001 года он составил 37 процентов.

До выборов 1981 года женщины занимали лишь 12 процентов должностей в кабинете министров. Однако начиная с 1986 года во всех норвежских правительствах последующих созывов женщины составляли более 40 процентов членов.

Представленность женщин в правительстве и стортинге за период с 1985 по 2001 год, в процентах

	1985 год	1990 год	1994 год	1997 год	2001 год
Правительство	26	44	42	47,9	42,1
Стортинг	34	36	39,4	36,4	37

По итогам выборов в муниципальные и окружные органы власти в 1999 году доля женщин в муниципальных советах составила 34,1 процента, в окружных советах – 41,9 процента. Эти показатели соответственно на 1,4 и 0,7 процента выше по сравнению с итогами предыдущих выборов, состоявшихся в 1995 году.

Минимальная цель – добиться 40-процентной представленности женщин в муниципальных советах – не достигнута. Во многих местных органах власти процент женщин на политических должностях весьма низок. Наивысшей выборной политической должностью в норвежских муниципальных советах является пост главного советника или мэра. По состоянию на 2000 год женщины занимали лишь 15 процентов таких должностей. В ходе всех последних выборов в местные органы власти проводились кампании, которые

финансировались из государственных средств, с целью побудить избирателей голосовать за женщин, баллотирующихся в муниципальные органы.

Парламент саами (саметинг)

Парламент саами – это избираемый всенародным голосованием орган национального меньшинства – народа саами. Саметинг, который был образован в 1989 году, имеет непропорциональный половой состав, и число избираемых в него женщин постоянно сокращается.

Доля женщин в этом органе сократилась с 33,3 процента в 1989 году до 18 процентов в настоящее время. Стремясь привлечь к участию в политической жизни народа саами родителей, имеющих малолетних детей, саметинг использует гибкую систему, при которой представители имеют возможность приглашать няню для ухода за детьми, причем эти расходы полностью оплачиваются. Помимо этого саметинг не принимает никаких специальных мер по обеспечению равной представленности обоих полов.

3 июня 1999 года саметинг утвердил свой собственный план по обеспечению равенства полов. На его основе в мае 2001 года был подготовлен отдельный доклад, посвященный политике обеспечения равенства мужчин и женщин, который был представлен саметингу.

В связи с пленарными сессиями саметинга остро встает вопрос о том, что доля женщин в саметинге сокращается, в то время как его авторитет и вес в обществе возрастает. В связи с низкой представленностью женщин в саметинге и в контексте процесса выдвижения кандидатов на выборы 2001 года избирательный комитет принял решение развернуть собственную программу исследований по вопросам, касающимся равенства полов, с уделением повышенного внимания положению женщин в общинах саами и с упором на их участие в процессе выборов.

Иммигранты и участие в выборах

В ходе состоявшихся в 1999 году выборов в местные органы власти общий показатель участия иммигрантов (иностранцев граждан и норвежских граждан иностранного происхождения) составил 43 процента. Показатель участия женщин-иммигрантов оказался на пять процентов выше, чем коэффициент участия мужчин. Если разница в участии между женщинами и мужчинами, иммигрировавшими из западных стран, довольно высока (8 процентных пунктов), то среди выходцев из прочих стран она практически неощутима и, более того, в ней прослеживается обратная тенденция – мужчины несколько более активно участвуют в выборах, чем женщины. Разница в коэффициентах участия женщин, иммигрировавших из западных стран, и женщин-иммигрантов из других стран весьма заметна (62 процента по сравнению с 37 процентами).

Последствия участия женщин в политической жизни

Исследования показывают, что, если говорить о приоритетах и выборе политических ценностей, то женщины и мужчины всегда несколько по-разному подходят к этим вопросам. Женщины часто являются выразителями традиционно «женских» проблем в политике, но они также начинают все активнее представлять в политике интересы деловых и финансовых кругов.

Пересмотр Закона о выборах

Если говорить в целом, то Закон о муниципальных выборах остается сегодня таким же, каким он был разработан сто лет назад. Необходимость его пересмотра давно назрела. Комитет по избирательному праву изучил его положения и вынес свою рекомендацию с рядом предложенных изменений. В частности, было предложено повысить роль избирателей в деле отбора отдельных кандидатов на всех видах выборов. Комитет

был подвергнут критике за то, что он не проанализировал последствия данного предложения с точки зрения равенства полов. Исследования показывают, что до настоящего времени прямое воздействие избирателей на выбор отдельных кандидатов пагубно отразилось на представленности женщин.

Статья 7b. Государственные должности

Информацию о руководящих должностях в государственном секторе см. в статье 11b.

Статья 7с. Организации

Профсоюзные организации

В Норвегии большинство членов профсоюзов составляют трудящиеся-женщины. Из всего населения (в возрасте от 16 до 74 лет) членами профсоюзных организаций являются 42 процента женщин и 41 процент мужчин. В то же время в предпринимательских и профессиональных организациях число мужчин превышает число женщин.

В течение многих лет Конфедерация профсоюзов (ЛО), а также другие крупные профсоюзы систематически работали над обеспечением того, чтобы доля женщин на руководящих должностях в профсоюзах была соразмерной их доле среди членов профсоюзов в целом. Результаты проведенного в 1997 году Конфедерацией обследования показывают, что эти доли являются относительно соизмеримыми. Однако в ходе обследования было также установлено, что женщины и мужчины часто занимают далеко не одинаковые по уровню ответственности должности. Мужчины часто являются руководителями профсоюзов и лидерами отраслевых или местных профсоюзных организаций, в то время как женщины чаще работают секретарями и сотрудниками справочных служб. В настоящее время в ЛО и на руководящих должностях в его отделениях центрального уровня работает больше женщин. В 2001 году Норвежскую конфедерацию профсоюзов впервые возглавила женщина, и пять из восьми должностей высшего руководящего звена занимают женщины. В ассоциированных организациях женщины также преобладают среди руководителей и заместителей руководителей.

Участие в работе других организаций

Среди членов общественных организаций мужчины и женщины представлены примерно поровну. Более заметной выглядит разница по возрастным группам. В частности, доля женщин, относящихся к возрастным группам старше 45 лет, среди членского состава политических партий и женских организаций, как правило, приблизительно в два раза выше, чем в возрастных группах до 45 лет (Обследование жизненных условий, 1997 год). Этот вопрос затрагивается в текущем докладе о структуре власти в Норвегии.

Статья 8. Представительство на международном уровне

В 2000 году 24 процента из приблизительно 381 норвежца, работающего в международных организациях, были женщинами. В 1998 году их число составляло 460, и 34 процента из них были женщинами. Что касается младших сотрудников категории специалистов, набранных в различные организации системы Организации Объединенных Наций в 2000 году, то 50 из 70 человек были женщинами.

В министерстве иностранных дел работают приблизительно 1200 сотрудников, среди которых женщины составляют 55 процентов. Женщины на руководящих должностях составляли в 2001 году 24 процента общего числа сотрудников по сравнению с 26 процентами в 1998 году. Министерство активно работает над увеличением числа женщин в руководящем звене.

Пятнадцать из 96 дипломатических представительств Норвегии возглавляются женщинами в ранге генерального консула или посла. Три женщины работают послами в европейских странах.

Параграф 21 Закона о равенстве полов, предусматривающий как минимум 40-процентное представительство каждого пола, применяется также и в отношении всех официальных делегаций, направляемых на международные форумы. Статистических данных о фактическом представительстве полов не имеется.

Статья 9. Гражданство

В Законе о норвежском гражданстве (1950 год) никаких различий между мужчинами и женщинами не проводится. Брачные контракты на гражданство не влияют.

Дети автоматически становятся норвежскими гражданами с момента рождения, если их мать является гражданкой Норвегии. Это же положение применяется в том случае, если отец является гражданином Норвегии и родители состоят в браке. В 1999 году в Закон была внесена поправка, существенно облегчающая получение норвежского гражданства ребенком, мать которого является иностранкой, а отец – гражданином Норвегии и родители не состоят в браке.

Часть III

Статья 10. Образование

Все подразделы этой статьи рассматриваются вместе.

Одной из главных политических задач в области образования является обеспечение равных возможностей мужчин и женщин в сфере преподавания и обучения. Начиная с 70-х годов обеспечение равных возможностей было неотъемлемым элементом учебного плана системы образования, законодательства в области образования и ряда других решений и постановлений, регулирующих деятельность данного сектора. Мероприятия по обеспечению равных возможностей осуществляются во всех областях и на всех уровнях системы образования.

Работа по обеспечению равных возможностей совпала по времени с периодом существенного повышения образовательного уровня населения в целом. Одновременно с этим достигается равновесие между полами.

Наивысший образовательный уровень женщин и мужчин, 1980 и 1998 годы, в процентах

Уровень образования	Женщины		Мужчины	
	1980 год	1998 год	1980 год	1998 год
Начальная школа	47	26	41	21
Средняя школа	43	52	45	57
Университет и колледж	10	22	14	23

Источник: Центральное статистическое бюро.

В конце 1998 и начале 1999 года министерство образования и исследований подготовило программный документ. Этим документом министерство должно было руководствоваться в работе по обеспечению равенства полов в секторе образования в период 1999–2001 годов. В документе был выделен ряд областей, в которых необходимо приложить согласованные усилия с целью улучшить положение девушек и женщин или обеспечить равную представленность обоих полов. Ниже указываются наиболее важные из них:

- повышение интереса девушек и женщин к математике, естественным наукам и технике (включая информационную технологию);
- нетрадиционные области образования и занятости;
- равенство полов в начальной и средней школе;
- положение женщин в университетах и колледжах;
- оценка уровня неграмотности среди женщин-иммигрантов и дальнейшее расширение возможностей этих женщин.

Список приоритетов отражает тот факт, что, хотя число лет, затрачиваемых на получение образования, свидетельствует о существенном сокращении различий между полами, усилия, направленные на борьбу со стереотипами при выборе сферы образования и занятости, пока не дали ожидаемых результатов.

Базовый уровень образования – начальная и средняя школа – возраст от 6 до 19 лет

Первые десять лет учебы в школе для всех одинаковы, и выбор предметов ограничен. В течение последних трех лет у учащихся появляется гораздо больший выбор возможных тем и теоретических предметов. Каждый может окончить школу, получив соответствующую техническую специальность или объем знаний, достаточный для поступления в университет или колледж. В рамках такого среднего образования предусмотрен механизм получения рабочих специальностей. В таблице ниже показан процент девушек на таких курсах в системе среднего образования в 1997, 1998 и 1999 годах. Если сравнить эту таблицу с сопоставимой таблицей за период 1980–1995 годов, содержащуюся в пятом докладе Норвегии, можно увидеть, что традиционный выбор предметов учащимися разных полов весьма стабилен. Первые три вида предметов закладывают базу для дальнейшего теоретического образования; остальные – для профессионально-технического обучения.

Доля девушек в средних учебных заведениях, с разбивкой по изучаемым предметам, в процентах
(осень 1997, 1998 и 1999 годов и весна 2001 года)

<i>Предмет изучения</i>	<i>1997 год</i>	<i>1998 год</i>	<i>1999 год</i>	<i>2001 год</i>
Итого	49,8	49,3	48,7	48,5
Общие предметы, экономика, основы управления	55,4	54,0	52,9	52,7
Музыка, танцы, театральное искусство	67,7	69,1	73,0	74,6
Спорт	38,6	40,5	37,1	34,5
Медицина и социальные исследования	89,6	90,8	89,5	89,0
Экологические исследования	40,2	41,7	46,2	49,0
Проектирование	81,5	81,3	81,8	84,7
Гостиничное хозяйство и промышленность	52,3	53,2	52,2	56,4
Строительство	2,1	2,2	1,9	2,0
Промышленное строительство	9,7	9,7	8,7	6,3
Электротехника	3,7	4,4	3,9	3,6
Машиностроение	5,9	6,0	5,0	4,9
Химия и химическая технология	40,4	39,3	33,4	33,9
Деревообработка	26,4	21,1	20,5	19,9
Средства массовой информации и коммуникации	–	–	–	49,7
Торговля и сфера услуг	–	–	–	54,5

Источник: LINDA-intake/KUF/The Learning Centre

В связи с этим в четырех округах страны с 1998 по 2000 год был осуществлен проект под названием "Сознательный выбор образования". Этот проект имел целью ломку гендерных стереотипов в деле выбора образования и профессии. Кроме того, его авторы пытались изыскать способы поощрения и поддержки молодых людей, сделавших нетрадиционный выбор. Цель проекта состояла в том, чтобы наладить сотрудничество между школой и производством, для того чтобы лица, которые выбрали нетрадиционную область образования, могли найти работу по специальности. Данный проект был завершен в конце 2000 года. Пока можно сделать вывод о том, что проект принес лишь скромные результаты. Судя по всему, юноши с гораздо большим трудом поддаются воздействию при выборе профессии, и это привело к дебатам по поводу их недостаточного охвата усилиями по обеспечению равенства полов.

Ниже приводятся еще три примера усилий, призванных стимулировать выбор нетрадиционной профессии.

В период с 1998 по 2001 год министерство также осуществляло проекты под названием "Девушки и информационная технология" и "Девушки и математика". Эта работа велась на основе национальных и международных исследований (в частности TIMSS), указывающих на то, что девушки в меньшей степени, чем юноши, интересуются этими предметами. В период 1996–2001 годов были проведены три национальные конференции по теме "Женщины и данные". Эти конференции по проблемам информационной технологии представляли собой встречи по обмену информацией и опытом и были рассчитаны на преподавателей-женщин. За этот период министерство также осуществило ряд проектов в школах (начальных и средних) по теме "Девушки и информационная технология" и "Девушки и математика".

Администрация всех норвежских школ отвечает за то, чтобы обеспечение равных возможностей стало одним из приоритетных направлений работы школы. В 2001 году министерство образования и исследований опубликовало справочник по этой теме под названием «Симпатичные и привлекательные», служащий руководством для работы по обеспечению равных возможностей. Этот справочник дополняет собой обширный свод справочных материалов, имеющихся у министерства, однако является уникальным в том смысле, что он посвящен довольно противоречивому вопросу, мнения по которому сильно расходятся и в котором учителя и школьная администрация зачастую плохо разбираются. В справочнике содержится информация о равных возможностях, примерах реализации этого принципа в разных областях изучения и повседневных предметах, рассматриваемых с позиции равных возможностей. Одновременно с этим в справочнике поощряются энергичные действия и приводятся реальные примеры того, как работа по обеспечению равных возможностей может вестись в разных ситуациях. Справочник является подспорьем для школьных администраторов, учителей, учащихся, молодежи, обучающейся рабочим специальностям, программ обучения рабочим специальностям, учащихся педагогических колледжей и родителей/опекунов. Он задуман как руководство по ведению работы в целях обеспечения равенства полов на уровне начального, среднего и последующего образования.

Проект «Носители знаний» предполагает привлечение учащихся («носителей знаний») различных технологических институтов к пропагандистской работе на уровне средней школы. Проект осуществляется в четырех округах, и по меньшей мере 50 процентов его участников составляют девушки. Он специально рассчитан на учащихся-девушек. Вначале целевой группой являются учащиеся средней школы первого года обучения, после чего акцент смещается на учащихся второго и третьего года обучения, которые выбрали в качестве профилирующих предметов математику, физику и информатику. Помогая учащимся отвечать на вопросы, разбираться в проблемах и решать задачи в области математики, физики и информатики, «носители знаний» стремятся к тому, чтобы учащиеся лучше осознали важность углубленного изучения этих наук для продолжения образования и получения профессии.

Несмотря на активную государственную политику двух последних десятилетий, имевшую целью побудить молодых людей к выбору образования и работы независимо от традиционных гендерных стереотипов, большинство учащихся, как представляется, по-прежнему идут по традиционному пути. Вместе с тем появляются новые профессии, которые в меньшей степени обусловлены гендерными стереотипами, чем профессии традиционные. В качестве примера можно привести введенный в 2000 году факультативный предмет «Средства массовой информации», который изучается примерно одинаковым числом юношей и девушек. Вместе с тем общая тенденция такова, что обучение юношей и девушек ориентировано на два разных сегмента рынка труда.

Колледжи и университеты

Число девушек, обучающихся в норвежских колледжах и университетах, составляет немногим менее 60 процентов от общего числа учащихся (2001 год). С 1996 года общая доля девушек, обучающихся в университетах, возросла незначительно, а в государственных колледжах увеличилась примерно на 4 процента. Девушки составляют подавляющее большинство студентов в таких сферах образования, как

гуманитарные науки, подготовка педагогов для начальных школ, общая педагогика, медицина и связанные с ней предметы. В области юриспруденции, стоматологии и фармакологии число девушек несколько превышает число юношей. В то же время в области рыболовства, техники, машиностроения и гражданского строительства женщины по-прежнему составляют меньшинство. На их долю приходится менее 40 процентов учащихся математических факультетов, и эта цифра остается относительно стабильной с 1996 года. Доля женщин, изучающих вопросы управления предприятиями, повысилась с 33,6 процента в 1996 году до 39,3 процента в 2000 году. В гражданском строительстве наблюдается сокращение числа учащихся женского пола: с 18,8 процента в 1996 году до 16,6 процента в 2000 году.

При поступлении в высшие учебные заведения абитуриентам того пола, который явно будет в меньшинстве среди учащихся или специалистов в выбранной области, могут начисляться дополнительные баллы. Начиная с 1 января 2002 года абитуриентам-девушкам будут начисляться дополнительные баллы при поступлении в колледжи, в которых изучаются сельскохозяйственные науки и морские специальности; это касается также ряда учебных курсов по гражданскому строительству и некоторых программ по информатике.

Университеты

Несмотря на то что сегодня женщины составляют значительную долю в общем числе студентов колледжей и университетов и оказываются в большинстве во многих областях образования, они составляют лишь 35 процентов общего числа выпускников университетов и колледжей, окончивших их в 2000 году с докторской степенью. В 1996 году эта цифра равнялась 34 процентам, в 1992 году – 21 проценту. Большинство докторов-женщин работают в медицине и социальной сфере, меньшинство – в технических областях. В период 1993–2000 годов число женщин-кандидатов на соискание докторской степени увеличилось в большинстве областей. В области агрономии и ветеринарии произошло сокращение с 46 процентов в 1993 году до 38 процентов в 2000 году. В технической области было отмечено однопроцентное сокращение – с 15 процентов в 1993 году до 14 процентов в 2000 году. Для увеличения числа женщин-кандидатов на соискание докторской степени университеты получают 30 000 норвежских крон за каждую аспирантку и 20 000 норвежских крон за каждого аспиранта.

Прогресс в деле обеспечения более справедливого распределения полов в естественнонаучной области не соответствует целевым показателям. Поэтому учебным заведениям поручено составить планы действий по обеспечению равенства полов. В них должны указываться цели в области распределения полов и меры по достижению поставленных целей.

Для улучшения системы набора на руководящие должности в колледжах и университетах были учреждены должности последипломного уровня. Доля женщин на этих должностях увеличилась с 34 процентов в 1994 году до 45 процентов в 1996 году. В период с 1996 по 2000 год процент женщин на должностях последипломного уровня оставался стабильным.

При наборе сотрудников на руководящие должности и на должности в передовых научных областях учреждениям рекомендуется придерживаться политики более справедливого распределения полов. При заполнении вакансий в области образования и научных исследований университеты и колледжи по закону вправе предлагать эти должности только соискателям недостаточно представленного пола. Для улучшения ситуации с набором женщин на руководящие должности в области естественных наук правительство в 2001 году выделило специально для женщин 40 новых должностей последипломного уровня и 20 новых должностей профессоров. В целях дальнейшего увеличения числа женщин в профессорском составе в государственном бюджете на 2002 год были выделены средства на создание еще десяти профессорских должностей специально для женщин.

В этой связи Норвегия в августе 2000 года была вызвана в надзорный орган Европейской ассоциации свободной торговли ЕАСТ (ЕСА). Она была обвинена в том, что резервирование должностей противоречит инструкции о равном отношении к полам и, соответственно, обязанностям Норвегии по соглашению ЕОС. В марте 2002 года ЕСА принял решение передать этот вопрос на рассмотрение Суда ЕАСТ. По мнению Норвегии, данная инициатива не противоречит соглашению ЕОС.

Сектор научных исследований

Министерство образования и исследований отвечает за сектор научных исследований, в том числе за обеспечение равенства полов в этом секторе. В последние несколько лет министерство уделяло повышенное внимание обеспечению равенства полов в сфере исследований и разработок. Благодаря Закону об университетах, ежегодному направлению писем в правительственные учреждения и парламентским отчетам работа по обеспечению равенства полов в этом секторе постоянно находилась в центре внимания.

Женщины-ученые по-прежнему находятся в меньшинстве во многих научных областях – как на старших должностях, так и в руководстве научной деятельностью. В июне 1999 года правительство представило парламенту «Белую книгу» по проблемам НИОКР. Этот доклад был рассмотрен в феврале 2000 года, и одним из шести пунктов повестки дня был вопрос о равенстве полов. Парламент подчеркнул важность активизации работы по обеспечению равных возможностей в секторе научных исследований. Первоочередное внимание было уделено морским исследованиям, информационной и коммуникационной технологии, медицине и здравоохранению, а также исследованиям в области окружающей среды и энергетики. Равенство полов было названо одним из основных факторов, обеспечивающих развитие этих четырех важнейших областей исследовательской деятельности.

Одна из задач, перечисленных в упомянутой «Белой книге», связана с созданием в секторе научных исследований информационной базы по вопросам равенства полов. Национальному исследовательскому совету было поручено подготовить доклад, который надлежало представить министерству весной 2002 года.

В 1998 году Исследовательский совет представил План действий по обеспечению равенства полов в сфере НИОКР (1999–2003 годы). Предварительный набросок этого плана был передан правительству для работы над «Белой книгой» 1999 года.

При помощи плана действий Исследовательский совет намерен поставить в центр внимания работу по обеспечению равенства полов и повысить осведомленность в этих вопросах всех тех, кто участвует в этой деятельности. Кроме того, план призван сконцентрировать и упорядочить усилия всех соответствующих сторон и облегчить контроль за ними. На передний план были выдвинуты задачи, имеющие важное значение для политики обеспечения равенства полов во всем секторе НИОКР; были выработаны рекомендации для ответственных за разработку политики в сфере научных исследований и научно-исследовательских учреждений. В плане действий содержатся более конкретные указания для деятельности по обеспечению равенства полов, осуществляемой отделами Национального исследовательского совета в их соответствующих сферах компетенции.

Начиная с 1999 года Совет оказывал существенную финансовую поддержку программе предоставления последиplomных стипендий. Это считается важным шагом для привлечения большего числа женщин на руководящие должности в университетах. Отдел естественных наук и отдел технических дисциплин развернули специальные проекты по набору девушек в эти сектора исследовательской деятельности. В 1998 году началось, а в 1999 году продолжилось осуществление проекта по набору девушек в сектор информационной технологии.

Существуют две общенациональные сети по обеспечению равенства полов в секторе научных исследований – "Сеть консультантов по обеспечению равных возможностей", действующая в университетах, и "Сеть по обеспечению равенства в секторе университетов и колледжей". Первая из этих сетей, образованная в 1994 году, объединяет должностных лиц по обеспечению равных возможностей, работающих в четырех университетах и Национальном исследовательском совете. Вторая сеть была основана в 1998 году на ежегодной конференции данного сектора. Эта сеть имеет свой выборный орган – рабочий комитет – и объединяет всех лиц, которые либо занимаются вопросами равенства полов в области НИОКР, либо интересуются этими вопросами. Обе сети активно содействуют обеспечению равенства полов в данном секторе. Ежегодные конференции служат местом встреч для участников этих сетей.

На протяжении ряда лет для поощрения равенства полов в области образования и научных исследований принимались различные меры. Некоторые из таких мер осуществляются министерством образования и научных исследований. Активную роль в этой связи играли и университеты. В конце 80-х годов Норвежский совет университетов обратился к четырем университетам с призывом принять планы действий по обеспечению равенства полов. За последние десять лет секторы университетов и колледжей осуществили планы действий, предусматривавшие самые разнообразные меры.

Лишь немногие из этих мер стали предметом оценки. Нередко они представляют собой мелкие и весьма узкие по охвату меры; некоторые из них осуществляются на постоянной основе. Поэтому оценить их вклад в работу по обеспечению равенства полов в секторе университетов и научных исследований весьма сложно.

Весной 2000 года группа, назначенная министерством образования и научных исследований, подготовила доклад, в котором предлагалось ввести показатели, касающиеся исследовательской деятельности и качества исследований. Эти показатели призваны дополнить информацию об учащихся, предоставляемую Норвежской службой социологических данных. В некоторые из этих показателей в качестве переменной величины был включен пол.

Образование для взрослых и женщины-иммигранты

Люди, иммигрирующие в Норвегию, бесплатно обучаются норвежскому языку. На деле оказалось довольно сложным привлечь женщин, особенно тех, которые вынуждены заботиться о других членах семьи, к учебным занятиям или по крайней мере изучению норвежского языка. На протяжении многих лет министерство просило местные органы власти принимать меры к тому, чтобы такие языковые курсы могли посещать люди, имеющие подобные обязанности. Однако некоторые задачи по-прежнему остаются нерешенными. Одни из возможных путей решения данной проблемы – стимулировать участие путем организации ухода за детьми в школе либо в местном детском саду. Как следует из материалов, представленных по статье 11.2с настоящего доклада, уход за детьми в Норвегии – услуга недешевая, а в некоторых случаях спрос на такие услуги превышает предложение. В настоящее время эта проблема обсуждается на политическом уровне одновременно с ведением дискуссий по поводу равенства полов и конкретных мер, необходимых для его обеспечения.

Статья 11. Сфера труда

11.1а. Право на труд

Ключевые показатели представленности женщин на рынке труда, 1998/1999 годы, в процентах

	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>
Работающие – % от общей численности населения в возрасте 16–74 лет	69,0	78,0
Безработные – % от общего числа работающих	2,4	2,7
Средняя продолжительность рабочей недели, часы	30,3	38,3
Доля занятых полный рабочий день – % от общего числа работающих		
25–29 лет	64,0	90,0
40–45 лет	57,0	95,0
Лица с неполной занятостью – работники, занятые неполный рабочий день, которые желали бы работать дольше – % от общего числа занятых неполный рабочий день	13,0	15,0
Государственные служащие – % от общего числа работающих по найму	45,0	19,0

Источник: "Мужчины и женщины в Норвегии, 2000 год".

В указанной таблице отражены некоторые важные особенности занятости женщин в Норвегии по сравнению с занятостью мужчин. Как показывают цифры, доля работающих весьма высока – в том числе по сравнению со странами, с которыми нас традиционно сравнивают, – и постоянно растет. В 90-е годы особенно заметно усилился приток на рынок труда матерей, имеющих малолетних детей. В конце десятилетия этот рост несколько замедлился, однако в настоящее время, по всей вероятности, он вновь возобновился.

Тем не менее, норвежские женщины составляют относительное большинство среди лиц с неполной занятостью и рынок труда по-прежнему разделен по гендерному признаку: так, например, почти половина работающих женщин занята в государственном секторе. Число безработных женщин несколько ниже числа безработных мужчин; в последние годы этот показатель несколько колебался, однако по сравнению с другими европейскими странами уровень безработицы в Норвегии существенно ниже.

Сравнительно высокий процент лиц, занимающихся оплачиваемым трудом, – это служащие; в Норвегии число лиц, владеющих собственными предприятиями, значительно меньше, чем в других европейских странах. Сегодня на повестке дня в Норвегии остро стоит проблема нехватки рабочей силы, необходимой для решения задач грядущего дня, а также проблема старения населения.

Норвежское министерство торговли и промышленности (NHD) считает, что вовлечение женщин в сферу торговли и коммерции необходимо для того, чтобы норвежский предпринимательский сектор был в состоянии решать задачи, которые ставит перед ним будущее. При этом преследуются две цели: во-первых, необходимо активизировать работу по найму женщин на руководящие должности на норвежских предприятиях и, во-вторых, следует принять меры к тому, чтобы женщины могли открывать больше собственных предприятий, чем в настоящее время.

Деятельность NHD по развитию предпринимательства во многом осуществляется через посредство Норвежского фонда торговли и регионального развития (SND). SND – главный механизм, при помощи которого власти финансируют и реализуют инициативы в области предпринимательства и региональной политики, и его основная задача состоит в том, чтобы содействовать развитию навыков инновационной деятельности и повышению профессионального уровня персонала малых и средних предприятий.

Министерство принимает меры к тому, чтобы SND лоббировал интересы женщин в области предпринимательства и чтобы задача обеспечения равенства полов красной нитью проходила через всю его деятельность. В пункте 5.3.2 государственного доклада № 36 [2000–2001 годы] говорится буквально следующее: «SND призван играть важную роль в деле создания сетей и реализации инициатив по формированию навыков в интересах женщин по всей территории страны. Для того чтобы эффективно содействовать привлечению женщин к более активному участию в коммерции и создании частных предприятий, SND должен учитывать гендерные соображения во всей своей деятельности».

Иммигранты и занятость

Женщины из среды иммигрантов, не являющихся выходцами из западных стран, в меньшей степени представлены на рынке труда, чем мужчины того же происхождения, и чаще оказываются в числе безработных, чем этнически норвежские женщины. В 2000 году 54,7 процента иммигрантов-мужчин были зарегистрированы как работающие; для иммигрантов-женщин эта цифра составила 47,1 процента. Среди иммигрантов не из западных стран этот показатель составлял приблизительно 50 процентов для мужчин и 40 процентов для женщин. Аналогичные цифры по остальному населению составляли 63,3 процента для мужчин и 58,9 процента для женщин. В число лиц, зарегистрированных как работающие по найму, не входили лица, владеющие собственными частными предприятиями. Поэтому численность работающего населения будет выше числа лиц, зарегистрированных в качестве наемных рабочих.

Необходимо получить больше информации о тех препятствиях, которые мешают женщинам-иммигрантам выйти на рынок труда. Для решения этой задачи в стране будет развернут исследовательский проект.

Статья 11.1b. Равные возможности в сфере труда

Когда речь заходит о создании равных возможностей для женщин в сфере труда, главное внимание уделяется таким аспектам, как женщины на руководящих должностях и большое число женщин с неполной занятостью в Норвегии.

Неполная занятость

За отчетный период права частично занятых лиц на самоопределение на рабочем месте расширились благодаря внесению поправки в Закон об условиях труда. Работники фирм, размер которых больше определенной величины, по закону имеют право быть представленными в руководящих органах компании. Теперь при определении представительских прав наемных работников будут учитываться и частично занятые лица, которые будут также иметь право голоса и право быть избранными в качестве представителей персонала.

По закону и по трудовому соглашению частично и полностью занятые работники теперь имеют в принципе одинаковые права, и в настоящее время в Норвегии ведется работа в целях ратификации конвенции МОТ о неполной занятости.

Лица с неполной занятостью составляют около четверти всех работающих. Распределение лиц с неполной занятостью по профессиям и по полу отличается неравномерностью. Частично занятыми являются 10 процентов мужчин и 43 процента женщин. Доля частично занятых выше среди женщин всех специальностей и профессий. Неполная занятость наиболее характерна для государственного сектора и частных компаний, работающих в сфере услуг, и меньше всего распространена в промышленности. В последнем секторе не полностью занятыми являются лишь 10 процентов работников, из которых 90 процентов опять же составляют женщины.

Результаты исследований показывают, что у лиц с неполной занятостью нет таких же возможностей для карьерного роста, как у лиц с полной занятостью, и что они чаще подпадают под сокращения в результате реорганизации работы компаний. График работы частично занятых часто предполагает работу в вечернее время, а также в выходные дни. Кроме того, работа в течение неполного дня часто бывает низкооплачиваемой. По сравнению с пожилыми женщинами молодые женщины реже работают неполный день.

Следует отметить, что среди частично занятых весьма высок процент тех, кто хотел бы работать больше. В 1998 году численность частично занятого населения составляла 77 тыс. человек, три четверти из которых были женщинами. С тех пор эта цифра несколько сократилась, однако в первую очередь это касается мужчин. В наибольшей степени неполная занятость распространена в таких «женских» отраслях, как попечение о детях и престарелых, гостиничное и ресторанное обслуживание, делопроизводство и уборка помещений.

В числе прочих причин женщины устраиваются работать неполный рабочий день для того, чтобы иметь возможность совмещать оплачиваемый труд с выполнением своих домашних и семейных обязанностей. Профсоюзы решительно выступают за то, чтобы полная занятость считалась правом, а неполная – всего лишь возможностью для тех, кто желает работать в таком режиме.

Женщины на руководящих должностях

В частном секторе (среди компаний, зарегистрированных в Норвежской конфедерации работодателей (NHO)) только один из каждых двадцати руководителей высшего звена является женщиной. Если взглянуть на контингент служащих частных компаний, можно увидеть, что женщины составляют примерно четверть из них. В должностной категории "прочие руководители", т.е. на руководящих должностях, расположенных ниже по служебной лестнице по сравнению с высшими должностями, женщин несколько больше, чем среди высших руководителей, однако и здесь женщины составляют лишь одну десятую часть контингента. Должности в отделах кадров – это должности, расположенные на низших ступенях руководящей лестницы, на которые может распространяться режим внутреннего продвижения по службе. Однако автоматически такого продвижения не происходит, и с его помощью можно лишь составить определенное представление о будущих руководителях. В 2000 году каждый пятый сотрудник, работающий на таких должностях, был женщиной. Следовательно, потенциал для увеличения доли женщин среди руководителей предприятий частного сектора имеется, однако предстоит сделать еще многое для того, чтобы добиться пропорциональной представленности мужчин и женщин.

Индикатор равенства Центра по вопросам равенства полов за 2001 год показывает, что в последние годы доля женщин на руководящих должностях в сфере предпринимательства и среди лиц, назначаемых в состав правлений, несколько возросла. Наиболее заметным это увеличение было для должностей, связанных с набором персонала – 3,3 процента, – после чего следуют руководители низшего звена – 2,4 процента. Если бы эта тенденция продолжалась теми же темпами, то к 2009 году на должностях в отделах кадров работало бы одинаковое количество женщин и мужчин, а к 2014 году число женщин среди руководителей низшего уровня сравнялось бы с числом мужчин. Ситуация с членами правлений и высшим руководящим звеном дает меньше поводов для оптимизма.

<i>Женщины</i> (данные в процентах)	<i>2000 год</i>	<i>2001 год</i>
Высшие руководители в секторе ННО	6	7
Должности в отделах кадров в секторе ННО	20	23
Руководители низшего звена, все предприятия	16	18
Члены правлений компаний, зарегистрированных на фондовой бирже	6	6
Руководители, все предприятия	10	11

Источник: Индикатор должностей Центра по вопросам равенства полов, 2001 год.

NHD (министерство торговли и промышленности) финансировало проведение исследования того, насколько широко представлены женщины в руководстве и управлении 250 крупнейшими компаниями Норвегии. Результаты показали, что в 63 компаниях женщин нет ни на руководящих, ни на административных должностях. В 60 компаниях в руководстве и группе ведущих специалистов работает более чем одна женщина. В период 1998–2001 годов было дополнительно выделено почти 30 млн. норвежских крон на программу под названием "В центре внимания – женщины", основная задача которой заключалась в том, чтобы увеличить число женщин на руководящих должностях и женщин-предпринимателей. В частности, в контексте программы "В центре внимания – женщины" был организован проект для кандидатов-женщин, в рамках которого в сотрудничестве с Норвежским колледжем предпринимательства (BI) был разработан учебный курс для того, чтобы его участники могли овладеть навыками руководящей и административной работы. В этой связи упоминается также проект под названием "Путеводная звезда", цель которого – формирование правильных навыков поведения для женщин-предпринимателей и руководителей компаний. В этой связи в контексте статьи 7b Конвенции важно упомянуть и государственный сектор. Именно министерства и государственные ведомства осуществляют повседневную работу от имени государства. В этой работе задействуются колоссальные ресурсы и принимаются важнейшие решения. Эти решения затрагивают людей прямо и косвенно. Большинство старших административных должностей в этих организациях занимают мужчины. Среди генеральных секретарей и генеральных директоров в министерствах, а также среди высших руководителей государственных служб на периферии лишь каждую пятую должность занимают женщины. Вместе с тем доля женщин среди руководителей более низкого звена несколько больше.

<i>1999 год</i>	<i>Итого</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>% женщин</i>
Генеральные секретари/генеральные директора министерств	115	19	96	17
Прочие руководители министерств	700	258	442	37
Высшие руководители государственных служб на периферии	867	150	717	17
Прочие руководители	9177	2371	6806	26

Источник: AAD (из доклада SSB: «Женщины и мужчины в Норвегии, 2000 год»).

Государственный сектор в течение многих лет занимался проблемой увеличения числа женщин на руководящих должностях, и в настоящее время (на 1 января 2001 года) показатель числа женщин на руководящих должностях приближается к 29 процентам, в то время как установленный несколько лет назад целевой показатель равняется 30 процентам. В то же время очевидно, что среди руководителей высшего звена доля женщин по-прежнему заведомо меньше 20 процентов.

Статья 11.1с. Образование

Этой теме посвящены в основном материалы, представленные по статье 10.

Отпуск в учебных целях

В результате внесения поправки в Закон об охране трудящихся и условиях труда в 2001 году трудящиеся получили право на отпуск в учебных целях, продолжительность которого, в частности, зависит от количества времени, проработанного на предприятии. Продолжительность отпусков в связи с рождением ребенка и по уходу за семьей также рассчитывается исходя из выслуги лет. Особое внимание при этом уделяется трудящимся, мало проучившимся в системе формального образования. Норвежская конфедерация профсоюзов (LO) добивается того, чтобы такие отпуска предоставлялись с сохранением содержания, в том числе трудящимся, не имеющим финансовых сбережений.

Статья 11.1d Равная оплата труда

Основные тенденции

Почасовая оплата труда женщин в среднем составляет 80 процентов от оплаты труда мужчин. Речь идет о разнице в валовом размере заработной платы женщин и мужчин на рынке труда, до произведения вычетов. Разрыв в валовом размере заработной платы был относительно стабильным на протяжении длительного периода времени.

Разрыв в валовом размере заработной платы женщин и мужчин оставался стабильным в тот период, когда женщины смогли повысить свою квалификацию за счет повышения уровня образованности и установления более тесных связей с рынком труда. Объяснение этого кажущегося парадоксальным явления кроется в разделении рынка труда по половому признаку и, среди прочего, в увеличении числа женщин, работающих в государственном секторе, где заработная плата иногда растет менее быстрыми темпами, чем в частном секторе. Кроме того, в «женских» профессиональных группах возможности продвижения по службе и карьерного роста в некоторых случаях представляются более скромными.

В 90-е годы разрыв в уровнях оплаты труда женщин и мужчин, работающих на одном и том же предприятии полный рабочий день, начал сокращаться. Однако к концу десятилетия эта тенденция замедлилась, а в некоторых отраслях разрыв даже увеличился. Размер разницы в заработной плате женщин и мужчин в различных отраслях далеко не одинаков. Относительно большая разница в уровне оплаты труда женщин и мужчин по-прежнему отмечается в области страхования и сфере услуг. Такой же высокий разрыв отмечается и среди клерков в секторе розничной торговли.

Средний размер заработной платы женщин по сравнению с мужчинами, работающими в том же секторе (полная занятость), в процентах:

	1999 год	2000 год
Промышленность в целом*	86,9	88,0
Государственный сектор	89,0	89,1
Система школьного образования	93,9	94,0
Муниципалитеты	88,0	87,6
– обслуживание клиентов	75,0	75,4
– управление предприятиями	90,5	90,8
Розничная торговля	79,3	80,6
Гостиничное и ресторанное обслуживание	92,9	93,0
Коммерческие и сберегательные банки	76,7	76,7

* Рабочие и служащие вне рамок ННО.

Источник: Комитет технических расчетов.

В таблице показаны изменения в почасовой оплате труда в различных секторах в 1999–2000 годах. После внесения изменений в статистику заработной платы данных по трудящимся промышленного сектора пока не поступало. Для «промышленности в целом», как это определяется Центральным статистическим бюро (Норвежское управление статистики), разрыв в среднем уровне оплаты труда женщин и мужчин сократился в период с 1999 по 2000 год с 86,9 до 88,0 процента.

Исследования показывают, что разрыв в заработной плате женщин и мужчин, работающих полный рабочий день на схожих должностях на одних и тех же предприятиях или в одних и тех же отраслях экономики, невелик и имеет тенденцию к сокращению. Разница в частном секторе несколько более высока, чем в государственном.

Способы сокращения разницы в оплате труда

Необходимо последовательно совершенствовать механизм статистической оценки разницы в оплате труда женщин и мужчин на различных уровнях рынка труда. Действуя в сотрудничестве с предприятиями-партнерами, власти способствуют сбору более обширной информации по проблеме неодинаковой оплаты труда и совершенствованию анализа этой проблемы. Эта работа ведется на постоянной основе. Над этим сообща трудятся организации работодателей и трудящихся совместно с Норвежским статистическим управлением, оказывая помощь в подготовке докладов Комитета технических расчетов по определению размеров заработной платы, которые используются в качестве общей основы на переговорах, касающихся размеров заработной платы.

Участвуя в национальных и международных проектах, мы намерены расширять наши знания о взаимосвязи между разделением рынка труда по половому признаку и неодинаковой оплатой труда женщин и мужчин. В частности, этот вопрос стал одной из основных тем осуществляемого Европейским союзом (ЕС) по инициативе Норвегии проекта обеспечения равной оплаты труда под названием "За уменьшение разрыва в оплате труда женщин и мужчин". Этот проект также призван обеспечить широкое распространение информации о взаимосвязи между разделением рынка труда по половому признаку и относительными уровнями заработной платы, выведенными на основе международных сопоставлений.

Постепенно продвигается вперед предусмотренная общим соглашением между сторонами производственных отношений работа по созданию методической структуры для деятельности в интересах равенства

полов и равной оплаты труда на местах. Однако количество уделяемого внимания и степень использования таких методик в различных областях производственных отношений далеко не одинаковы. Активнее всего и в наиболее конкретных формах работа по ликвидации неравенства в уровне оплаты труда ведется среди работников государственного сектора.

В заключительной части документа с оценкой Рамочного соглашения по вопросам равенства полов (LO/NHO) говорится, что его выполнение на местном уровне не соответствовало ожиданиям сторон. В частных компаниях реакция была неоднозначной. Один из выводов оценки заключался в том, что необходимо провести более точный анализ того, при каких условиях можно ожидать изменений. Кроме того, представляется очевидным, что главные стороны – и не в последнюю очередь на отраслевом уровне – обязаны сами активизировать свои усилия по обеспечению равенства полов и равной оплаты труда, что является одной из важных областей сотрудничества между сторонами производственных отношений (доклад FAFO 2001:12).

Новое основное соглашение между LO и NHO было заключено осенью 2001 года, и в этой связи было предложено новое соглашение по вопросам равенства полов. В нем содержатся предложения, касающиеся обеспечения равенства полов и диверсификации производственных отношений, учета задач, связанных с обеспечением равенства полов, в работе частных компаний из разных отраслей, осознания важности вопросов равенства полов руководством частных компаний, а также возможностей для изучения и анализа ситуации с обеспечением равенства полов на предприятиях. В этом соглашении также подчеркивается связь между рабочей и семейной жизнью и важность того, чтобы отцы имели возможность активнее пользоваться полагающимися им отпуском.

В ряде случаев LO и NHO организовывали и обеспечивали финансирование научно-исследовательских проектов, касающихся механизмов и средств для решения проблем равного вознаграждения.

Оценка труда как одно из средств обеспечения равной оплаты труда

Несмотря на указанные выше инициативы, ситуация с обеспечением равной оплаты труда меняется медленно. В связи с внесением поправок в Закон о равенстве полов министерство по делам детей и семьи развернуло крупный экспериментальный проект, цель которого – разработка и опробование нейтрального с гендерной точки зрения метода оценки труда. Этот метод должен также применяться Специальным уполномоченным по вопросам равенства полов в деле обеспечения соблюдения параграфа 5 Закона о равенстве полов, касающегося равного вознаграждения за труд равной ценности. Особое внимание уделяется разработке несложной электронной системы данных, которая была бы доступной для понимания и практичной и которая в то же время могла бы использоваться в различных сферах трудовых отношений.

Данный метод должен быть разработан на основе практических экспериментов на специально отобранных предприятиях государственного и частного секторов. Осуществление проекта начнется в 2002 году и продлится три года. Соглашения об участии в проекте подписали в общей сложности 15 предприятий, и нейтральная с гендерной точки зрения оценка труда послужит связующим звеном между их кадровой политикой и политикой начисления заработной платы. Если в ходе этого эксперимента будут выявлены различия в размерах заработной платы женщин и мужчин, выполняющих работу равной ценности, эта проблема будет проанализирована и будут разработаны локальные планы действий по обеспечению равной оплаты труда.

Статья 11.1е. Вопрос о пенсиях

Подробная информация о Национальной системе социального обеспечения Норвегии и пенсионных правах содержится в пятом периодическом докладе Норвегии Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Вместе с тем следует отметить, что если сегодня вопрос о пенсиях и обсуждается в контексте проблемы обеспечения равенства полов, то это объясняется тем, что на положения о пенсиях, действующие в частных предприятиях, должен распространяться тот же льготный налоговый режим, который ранее применялся только к пенсиям государственных служащих. Это обуславливает необходимость разработки неких положений, которые регламентировали бы выплату пенсий и на частных предприятиях. Начиная с 2001 финансового года это будет также касаться правил, регулирующих систему вычетов из заработной платы в рамках пенсионных систем, основанных на коллективных взносах.

В рамках систем, основанных на продолжительности работы (выслуге лет), для женщин и мужчин установлены разные ставки страховых взносов для того, чтобы оба пола получали одинаково крупные ежегодные пособия. Выплачиваемые в соответствии с такими системами ежегодные пенсии обычно представляют собой фиксированную долю заработной платы работника и, следовательно, не зависят от его пола. В рамках накопительной пенсионной системы предприятия, как правило, определяют, какая часть оклада/заработной платы будет выплачиваться в виде взноса в соответствии с положениями пенсионных правил. Для женщин могут быть установлены более высокие по сравнению с мужчинами взносы (страховые премии), и благодаря этому и мужчинам, и женщинам могут выплачиваться одинаковые ежегодные пенсии. Однако иного способа регулирования размера ежегодных пенсий не предусматривается. Так, в накопительных системах упор делается на выплаты в фонд. Тем самым вопросы равного обращения, пропорциональности и нейтральности с гендерной точки зрения приобретают новый аспект, обусловленный юридическими положениями о накопительных пенсионных системах.

8 декабря 2000 года был образован официальный комитет, которому было поручено провести обзор методов определения размера страховых взносов для системы страхования жизни. Этот обзор должен был показать, влияет ли или может ли влиять пол участника страхования на размер страхового взноса или выплат из пенсионных фондов, связанных с трудовой деятельностью, и, в частности, отразить размер таких платежей.

Комитет завершил свою работу 31 августа 2001 года. В своих выводах комитет рекомендует внести изменения в правила, регулирующие работу накопительных систем, включив в них требование о том, чтобы предприятия выплачивали более крупные взносы за женщин, чем за мужчин, с тем чтобы размер ежегодной пенсии не зависел от пола участника пенсионной системы. Эти выводы стали предметом слушаний 10 октября 2001 года. В ходе слушаний было высказано мнение, что данное предложение является противоречивым с точки зрения равенства полов.

Статья 11.2а. Дискриминация по причине семейного положения и беременности

Соответствующие положения разъяснены в предыдущих докладах. Ссылка делается на статью 4.2 настоящего доклада.

Статья 11.2b

Со времени представления последнего доклада в действующие положения было внесено две поправки. Во-первых, работник, в обязанности которого входит попечение о детях, теперь имеет право на отпуск по уходу за ребенком в случае болезни последнего. Это право на отпуск действует до достижения ребенком 12-летнего возраста. Во-вторых, усилены права родителей детей-инвалидов и детей, страдающих хроническими заболеваниями: по новым правилам, они имеют право брать отпуск по уходу за ребенком до достижения последним 18-летнего возраста (поправки к Закону об условиях труда 2001 года).

Система родительских пособий имеет принципиальную важность для того, чтобы родители могли совмещать свои производственные обязанности с уходом за малолетними детьми. За последние годы эта система претерпела ряд изменений и улучшений. Эти изменения нацелены на то, чтобы максимально уравнивать в правах матерей и отцов.

Как указывается в пункте 132 пятого доклада Норвегии, раньше право отца на родительское пособие зависело от того, заработала ли мать право на получение такого пособия. С 1 июля 2000 года ситуация изменилась. Теперь отец может получать родительское пособие по собственному праву, независимо от трудового стажа матери до момента рождения или начала попечения за малолетним ребенком. Это изменение имеет важное значение для усилий, нацеленных на более справедливое распределение обязанностей по уходу за детьми в семье. Одним из условий для получения отцом права на родительское пособие является, однако, существование необходимости в таком уходе. Эта необходимость вытекает из того, что после рождения ребенка мать или приемная мать была вынуждена вернуться на прежнюю работу, проходит обучение в официальном учебном заведении или из-за болезни или травмы безусловно нуждается в помощи по уходу за ребенком.

"Родительская квота" описывалась в пункте 131 пятого периодического доклада Норвегии. Отцу предоставляется отпуск по уходу продолжительностью четыре недели. Предоставление отцам обязательного отпуска – это попытка стимулировать отцов к более активному участию в воспитании своих детей. Это новое правило было введено по той причине, что, хотя с 1977 года отцы имели возможность использовать остаток предоставленного отпуска, фактически отпуск до введения родительской квоты брали лишь считанные отцы (2 процента). В то время как 80 процентов отцов, имеющих право на родительскую квоту, теперь сидят дома с ребенком в течение четырех недель, лишь 6–7 процентов (приблизительно 2 тыс. человек в год) сидят с ребенком более продолжительное время. В случае необходимости продления отпуска дополнительные дни, по всей видимости, будут предоставляться отцу в интересах соблюдения принципа равенства полов.

В настоящее время министерство по делам детей и семьи занимается пересмотром системы родительских пособий, включая пособия для приемных родителей, пособия в связи с беременностью и родами и систему зачета трудового стажа. Пересмотр проводится с целью упрощения действующих систем.

Предложения на этот счет будут представлены осенью 2002 года. В случае их принятия система родительских пособий станет более простой и выгодной для родителей. Закон должен стать более понятным, и вместе с тем родители должны иметь большую свободу выбора.

Кроме того, планируется усовершенствовать систему пособий по беременности и родам. Женщины, работающие в условиях, связанных с риском для безопасности плода, и вынужденные по этой причине оставить работу во время беременности, могут иметь право на получение пособия по беременности и родам, если работодатель не может подыскать им более подходящее место в компании. Пособие по беременности и родам рассчитывается так же, как и родительское пособие. Пособие по беременности и родам будет также предложено выплачивать матерям, владеющим собственными предприятиями.

Статья 11.2с. *Детские сады/дошкольные учреждения*

Сеть детских дошкольных учреждений, или детских садов, – важнейшее подспорье для родителей, так как она позволяет им совмещать семейные и производственные обязанности. Кроме того, в Норвегии делается особый упор на том, что пребывание в дошкольном учреждении максимально отвечает интересам ребенка. В последние два десятилетия число таких учреждений постоянно увеличивалось. Однако о полном удовлетворении потребностей семей речи пока не идет. В Норвегии отмечается небольшой спрос на платные услуги по уходу за детьми на дому, который имеет тенденцию к сокращению.

В 1998 году детские дошкольные учреждения посещали 187 869 детей. Эта цифра составляет более 61 процента от общего числа детей в возрасте от одного до пяти лет (школу дети в Норвегии начинают посещать с шести лет). К концу 2000 года в детских садах было создано еще 7231 место, в результате чего общая цифра возросла до 62 процентов. Среди возрастной группы от трех до пяти лет этот показатель составляет 78 процентов. Имеются все основания полагать, что большинство родителей, которые желают этого, – при условии, что они могут позволить себе оплачивать содержание ребенка в дошкольном учреждении по нынешним расценкам, – в состоянии получить места для своих детей в возрасте старше трех лет. Что же касается мест для детей в возрасте до трех лет, то во многих муниципалитетах на них существуют очереди.

Большинство детей (64 процента) находятся в дошкольном учреждении в течение полного дня, т.е. 33 или более часов в неделю, однако существует возможность отдать ребенка в детский сад на неполный день или на несколько часов. Приблизительно 40 процентов детей посещают частные дошкольные учреждения.

Детские дошкольные учреждения финансируются государством, муниципалитетами и родителями. В 1999 году родители оплачивали около 37 процентов всех расходов, а государство и муниципалитеты – только 56 процентов. В течение вот уже нескольких лет родителям приходится оплачивать все большую часть стоимости услуг по дневному уходу за детьми. В настоящее время пребывание ребенка в течение полного дня обходится родителям в две-четыре тысячи норвежских крон в месяц. Цены на услуги в государственных детских садах часто зависят от дохода семьи.

Политическое руководство страны в принципе согласно с необходимостью расширения сети детских дошкольных учреждений для обеспечения охвата всех семей, желающих отдать ребенка в детский сад. Согласно оно также и с необходимостью сокращения доли расходов, оплачиваемой родителями. Однако политические партии несколько по-разному смотрят на то, как следует решать эти задачи. Правительство стремится вначале сделать упор на обеспечение полного охвата тех, кто хотел бы отдать своих детей в дошкольные учреждения, затем – на обеспечение равного финансирования всех учреждений – как частных, так и муниципальных – и, наконец, на меры по снижению стоимости. Эта стратегия должна быть одобрена парламентом, и ожидается, что дискуссии по вопросам, касающимся дошкольных учреждений, пройдут в парламенте летом 2002 года и в ходе последующих прений по бюджету на 2003 год.

Стремясь полностью удовлетворить потребности населения в местах в дошкольных учреждениях, правительство ставит перед собой цель добиться 70-процентного охвата детей в возрасте от одного года до пяти лет. Однако увеличение числа мест и уменьшение стоимости могут создать повышенный спрос в процессе реализации данного плана. Из-за нехватки достаточного числа дошкольных учреждений Норвегия подверглась критике со стороны Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Система денежных пособий

Система денежных пособий описана в пунктах 134–137 пятого доклада Норвегии. Не в последнюю очередь из-за бурных дискуссий между политическими партиями по проблеме равенства полов, возникающей в связи с введением этой системы, была проведена всесторонняя оценка самой системы и последствий ее введения. Результаты этой оценки были представлены в докладе стортингу (парламенту) весной 2001 года.

До введения системы денежных пособий в 1998 году были проведены обследования для выяснения того, как родители детей в возрасте до пяти лет устраивают свою повседневную жизнь. Аналогичное обследование было проведено весной 1999 года. Результаты, в частности, свидетельствуют о том, что объем работы по дому, выполняемой матерями, имеющими детей наименьшего возраста, дающего право на получение денежного пособия, в 1999 году практически не изменился по сравнению с 1998 годом. Вместе с тем было отмечено увеличение матерей с малолетними детьми, работающих неполный рабочий день, в результате чего число матерей с малолетними детьми с неполной занятостью превысило число таких матерей, работающих полный день. В период с 1998 по 1999 год продолжительность рабочей недели матерей сократилась в среднем на 1,5 часа. Никаких изменений в объеме работы, выполняемой вне дома отцами, зарегистрировано не было.

Пока еще слишком рано говорить о том, будет ли данная система иметь негативные последствия для достижения такой цели, как обеспечение равенства полов при распределении домашних и производственных обязанностей. Предстоит еще провести дополнительные исследования для изучения последствий этой реформы.

Статья 12. Здравоохранение

Доклад о состоянии здоровья женщин

Официальный доклад о состоянии здоровья женщин в Норвегии был опубликован в январе 1999 года. В нем утверждается, что в целом состояние здоровья норвежских женщин является удовлетворительным и многие женщины имеют все условия для ведения здорового образа жизни. В Норвегии имеются хорошо оснащенные медицинские учреждения, налажена квалифицированная акушерская помощь и созданы хорошие условия для ухода за детьми. Вместе с тем в стране не хватает знаний о конкретных гинекологических заболеваниях и о взаимосвязи между состоянием здоровья и условиями жизни. В то же время можно видеть, что значительный объем важных знаний не находит практического применения или не учитывается при принятии решений и в практической деятельности медицинских и социальных учреждений.

В докладе содержатся предложения в отношении более чем 50 инициатив самого различного характера и содержания. Специальный комитет уделял повышенное внимание предложениям о создании структур и механизмов, которые обеспечивали бы учет гендерных аспектов в учебной работе, в процессах принятия решений и в практической деятельности. Как считается, такие стратегии и инициативы со временем будут способствовать улучшению здоровья и благосостояния не только женщин, но и мужчин.

По итогам доклада о состоянии здоровья женщин министерство здравоохранения и социальных дел подготовило в этот период стратегический план. Этот план рассчитан на пятилетний период, с 2001 по 2005 годы.

Основной упор в работе министерства делается на создании наилучших условий для того, чтобы женщины и мужчины на равных правах пользовались услугами системы здравоохранения и социального обеспечения. Особое внимание уделяется тому, чтобы меры по поощрению здорового образа жизни, профилактике заболеваний, лечению и реабилитации отвечали чаяниям и учитывали жизненные обстоятель-

ства граждан. Для учета женской и гендерной проблематики в планах и практической деятельности необходимо расширить основные знания и разработать методы, с помощью которых можно было бы использовать накопленные знания. Задача состоит в том, чтобы цели обеспечения равенства полов были понятными, реалистичными и практически достижимыми.

В докладе далее подчеркивается, что насилие и страх перед насилием – это серьезные препятствия в деле обеспечения охраны здоровья женщин.

Что касается медицинских исследований, то предлагается ввести условие, что предметом исследования должны быть представители обоих полов, если только для исключения того или иного пола не имеется достаточно веских оснований; это позволит проектам клинических и медицинских исследований получить поддержку со стороны общественности. В плане также предусматриваются меры по разработке методов лечения гарантированного качества, отвечающие интересам обоих полов.

В предложении по докладу о ситуации в области здравоохранения, который министерство здравоохранения и социальных дел планирует представить в парламент в 2002 году, будет проанализирована связанная с вопросами здравоохранения часть доклада под названием «Состояние здоровья женщин в Норвегии». Упор будет сделан на вопросах, касающихся репродуктивного здоровья, беременности и абортов, планирования семьи, гигиены и образа жизни, включая питание.

Женщины-инвалиды

Второй план действий правительства Норвегии в интересах инвалидов на 1994–1997 годы включал в себя исследовательский проект по проблеме женской инвалидности под названием «Обычные женщины – необычные проблемы». Осуществление этого исследовательского проекта продолжилось в рамках третьего плана действий правительства в интересах инвалидов на 1998–2002 годы. Подготовленные и распространенные информационные материалы по этой работе также касаются оказания помощи и предоставления вспомогательных услуг жертвам насилия.

Норвежский государственный совет по делам инвалидов уделяет повышенное внимание проблемам женщин-инвалидов.

Калечащие операции на женских половых органах

В 1995 году стортинг принял закон, запрещающий калечащие операции на женских половых органах, и с тех пор эта практика считается противозаконной. Несмотря на это, в средства массовой информации просочились сообщения о девушках, проживающих в Норвегии, которые становятся жертвами такой практики.

В декабре 2000 года правительство Норвегии разработало план действий по борьбе с калечащими операциями на женских половых органах. Он преследует четыре основные цели: во-первых, защитить проживающих в Норвегии девушек от калечащих операций на женских половых органах; во-вторых, оказывать более эффективную помощь и поддержку тем девушкам и женщинам, которые становятся или уже стали жертвами такой практики; в-третьих, наладить сотрудничество в данном вопросе с НПО и частными лицами; и, в-четвертых, способствовать искоренению калечащих операций на женских половых органах во всемирном масштабе.

Осуществление этого плана действий началось в 2001 году. Большинство предусмотренных в плане мер будут реализованы в рамках «Проекта ОК» (ОК – аббревиатура норвежских слов «знание» и «уход»). Его цель состоит в том, чтобы в тесном сотрудничестве с различными адресными группами и отдельными экспертами подобрать информацию о законодательстве, правах, местах, куда следует обращаться за помощью и консультациями и где можно

получить медицинскую помощь до вступления в брак или рождения ребенка. Одна из важных задач данного проекта – найти способы изменения психологии тех групп меньшинств, которые по-прежнему практикуют калечащие операции на женских половых органах.

В мае правительство обнародовало свою стратегию 2002 года по борьбе с калечащими операциями на женских половых органах. Эта стратегия призвана дополнить и уточнить меры, содержащиеся в плане действий. План действий и стратегия 2002 года свидетельствуют о той важности, которую правительство придает борьбе с этой практикой.

На международном уровне правительство будет по-прежнему уделять повышенное внимание данной проблеме на многосторонних форумах, на которых обсуждаются вопросы, касающиеся прав женщин. Кроме того, Норвегия намерена активизировать двустороннее сотрудничество с правительствами тех африканских стран, которые борются за искоренение калечащих операций на женских половых органах. Правительство Норвегии постарается также наладить сотрудничество с неправительственными организациями в соответствующих странах, которые борются с этой практикой. Через свои посольства в соответствующих странах Норвегия будет оказывать помощь и предоставлять консультации тем женщинам, которых прибывают из Норвегии обратно на родину.

Статья 13а. *Право на получение семейных пособий*

Ссылка делается на предыдущие доклады Норвегии.

Статья 13b. *Право на получение банковских ссуд, ипотечных и иных форм кредитов*

Ссылка делается на предыдущие доклады Норвегии.

Статья 13с. *Право на участие в рекреационной деятельности, занятиях спортом и культурной жизни во всех ее формах*

Министерство по делам детей и семьи предоставляет субсидии добровольным детским и молодежным организациям на местном и центральном уровнях. Они регламентируются положениями от 1 июля 1997 года, касающимися порядка выплаты субсидий добровольным детским и молодежным организациям, и состоят из субсидий на осуществление оперативной деятельности и поддержки проектов. Большинство таких выплат – это субсидии на осуществление оперативной деятельности, предоставляемые без каких бы то ни было условий. Для того чтобы претендовать на такую субсидию, организация должна иметь демократическую структуру, обеспечивающую, чтобы все ее члены старше пятнадцати лет имели равное право избираться на руководящие должности в организации. В этой связи министерство по делам детей и семьи при рассмотрении заявок отклоняет просьбы о поддержке организаций, в которых женщины не имеют права избираться в руководящие органы. Что касается поддержки проектов в 2001 году, то министерство по делам детей и семьи информировало эти организации о том, что первоочередное внимание будет уделяться национальным проектам, направленным на поощрение равноправия мальчиков и девочек.

Министерство по делам детей и семьи поддерживает меры и проекты, осуществляемые в десяти крупнейших городах страны в рамках программы субсидий под названием «Инвестиции в интересах молодежи в крупных городах». Цель данной программы – улучшить жизненные условия молодых людей в возрасте от 12 до 25 лет, и министерство уделяет первоочередное внимание поддержке мер и проектов, в которых упор делается на обеспечении равенства и равных возможностей для мальчиков и девочек.

Статья 14. Женщины в сельской местности

В сырьевом секторе, и главным образом в сельском хозяйстве, иногда в сочетании с лесоводством, а также с рыболовством, аквакультурой и оленеводством – традиционным промыслом лапландцев, – занято менее 4 процентов рабочей силы страны. Среди этих отраслей рост отмечается лишь в секторе аквакультуры. Вместе с тем стратегия наращивания объема производства в этих отраслях занимает видное место в политике норвежского правительства ввиду ее важности для регионов и малонаселенных областей Норвегии. Сельскохозяйственный сектор в значительной степени опирается на фермерские хозяйства, в которых нередко работают один или оба супруга, имеющие дополнительные доходы.

Сельское хозяйство

Основная часть дохода в сельском хозяйстве поступает от государственных промышленных субсидий, размер и структура которых определяются на основе ежегодного сельскохозяйственного соглашения. Субсидии выдаются «хозяйствам». Право на получение таких субсидий не зависит от организационной структуры хозяйства, и получателями субсидий могут также являться индивидуальные хозяйства, компании и акционерные общества. Владельцами таких хозяйств чаще являются мужчины, чем женщины. Согласно предлагаемому новому положению, определение потенциальных получателей будет зависеть не от того, кто владеет хозяйством, а от того, кто вкладывает в него свои средства и труд. С точки зрения равенства полов предлагаемое изменение расценивается как позитивное. В 1997 году отношение фактических доходов к объему годовых трудозатрат в сельском хозяйстве для женщин была ниже, чем для мужчин («Белая книга» № 19 – «Сельское хозяйство и производство продовольствия в Норвегии»); женщины получили 23 процента доходов в секторе сельского и приусадебного хозяйства, хотя на их долю пришлось 25 процентов трудозатрат.

В настоящее время аллодиальный закон является нейтральным с гендерной точки зрения. Согласно аллодиальному закону, девочки и мальчики, родившиеся после 1965 года, обладают равными правами наследования, в то время как мальчики, родившиеся до 1965 года, будут пользоваться предпочтением. Средний возраст новых фермеров равен 38 годам (1998 год). Мужчины традиционно доминировали в сельском хозяйстве, и сегодня они по-прежнему составляют большинство среди новых фермеров. Большая часть собственности передается по наследству в семье лицу, имеющему аллодиальные права. С 70-х годов доля женщин, получивших во владение фермы в порядке осуществления аллодиальных прав, выросла во всех районах страны. Если в период 1990–1994 годов доля женщин среди новых владельцев земельной собственности составляла 17 процентов, за период 1995–1999 годов она увеличилась до 22 процентов.

Недавно для изучения аллодиального права был образован комитет. Этому комитету, в частности, поручено изучить влияние действующего закона на положение женщин в сельском хозяйстве.

Женщины получают примерно 50 процентов субсидий из государственных фондов развития сельских районов, предоставляемых на цели создания новых хозяйств в регионах.

Согласно ежегодной «Белой книге», посвященной структуре бюджетных ассигнований, правительство в течение вот уже нескольких лет прилагает усилия в целях увеличения доли женщин в таком традиционно «мужском» секторе, как лесоводство. Принят ряд мер в целях привлечения женщин в этот сектор и улучшения их положения.

Рыболовство и аквакультура

Сектор рыболовства и аквакультуры – одна из крупнейших экспортных отраслей в Норвегии. В этой отрасли наблюдается существенный рост, и ожидается, что она станет одним из краеугольных камней

норвежской экономики в будущем. Поэтому обеспечение равенства полов и увеличение доли женщин в секторе рыболовства – одна из важнейших задач в деле создания возможностей для трудоустройства норвежских женщин в будущем.

В рамках своей стратегии создания женщинам наилучших возможностей для карьерного роста в секторе рыболовства министерство рыболовства с момента своего образования в 1991 году финансировало работу органа, занимающегося женской проблематикой в секторе рыболовства под названием «Fiskerinaeringas kvinneutvalg». В будущем специальные меры в интересах женщин и общая деятельность по поощрению равенства полов в секторе рыболовства будут осуществляться новообразованным Экспертным центром по рыболовству («Fiskerinaeringas Kompetansesenter»), который был учрежден 1 января 2001 года и также финансируется министерством рыболовства.

В 2001 году научно-исследовательский институт провел исследование по вопросу о роли женщин в аквакультуре. Эта отрасль была создана в 70-е годы и с тех пор развивается быстрыми темпами. В докладе показано, что в 90-е годы в этой отрасли наметилась тенденция к сокращению числа женщин. В 2001 году женщины составляли лишь приблизительно 13 процентов от общего числа работников отрасли, а среди руководителей (начальников смен) их доля составляет всего лишь 2 процента.

В связи с этим государственные органы принимают специальные меры в интересах женщин, оказывая содействие в наборе персонала для новых предприятий, создавая сети и расширяя представленность женщин в советах и комитетах в данной отрасли. Одним из положительных моментов является быстрое увеличение числа женщин среди лиц, желающих получить образование в области аквакультуры (2001 год).

Оленеводство

В национальном масштабе оленеводство – небольшая отрасль. Однако она имеет важное значение в сельских районах, населенных лапландцами, т.е. с экономической точки зрения, как источник рабочих мест и с культурной точки зрения. Оленеводство всегда рассматривалось и признавалось в качестве специфического промысла лапландцев. Таким образом, оно является важным элементом материального базиса лапландской культуры.

Работа данной отрасли регламентируется Законом об оленеводстве 1978 года и Соглашением об оленеводстве. Положение женщин в оленеводстве традиционно было достаточно прочным. Женщины являлись главным лицом в семье, в организации домашнего хозяйства, содержании, образовании и воспитании детей, изготовлении одежды и предметов обихода, а также в ведении обычных домашних дел.

Однако роль женщин постепенно ослабевает. Одна из причин этого явления связана с переходом от натурального хозяйства к денежной экономике. Помимо этого, ослабление роли женщин связано с принятием Закона 1978 года и используемым в нем толкованием понятия «хозяйство». До 1978 года олени принадлежали всей семье. В соответствии с новым законом права собственности на них предоставлены одному лицу, как правило, отцу семейства.

В 1996 году в Закон об оленеводстве были внесены поправки. Министерство сельского хозяйства признало необходимость усиления роли женщин в оленеводстве, закрепив, среди прочего, равный статус супругов как владельцев хозяйства. Дело в том, что, как со всей очевидностью показал опыт, введение понятия «хозяйства» в Законе 1978 года фактически обернулось дискриминацией женщин. Требование о наличии одного ответственного владельца привело к тому, что доля женщин среди таких лиц составила лишь 10 процентов. Это не соотносится с традиционно прочными позициями женщин среди оленеводов. Теперь, после внесения указанной поправки, оба супруга имеют равные права и обязанности по отношению

к хозяйству, которое принадлежит им обоим. Кроме того, равное управление хозяйством не зависит от той доли, которая принадлежит каждому из супругов.

Даже несмотря на то, что после принятия поправки к Закону в 1996 году число женщин-собственников хозяйств увеличилось, мужчины продолжают доминировать среди владельцев таких хозяйств. Необходимость принятия более конкретных мер, отвечающих интересам женщин и семьи, в рамках политики в области оленеводства была признана на ежегодных переговорах по заключению Соглашения об оленеводстве на 2000/2001 год. В результате в Управлении оленеводства была создана новая должность сотрудника по делам женщин и семьи. Одна из главных целей этой новой политики заключается в улучшении положения женщин и семьи в секторе оленеводства.

Статья 15. Равенство полов в рамках судебной системы

Ссылка делается на предыдущие доклады. В данном разделе речь пойдет о двух элементах, имеющих важное значение для улучшения положения женщин.

Женщины в сфере юстиции

Даже сегодня в данном секторе норвежского общества явно преобладают мужчины. Это относится не только к органам полиции, но и к судам и службам пробации. Более равномерное соотношение женщин и мужчин среди сотрудников этих служб улучшит работу этого сектора в целом и, кроме того, благоприятно скажется на положении женщин, которые соприкасаются с судебной системой в качестве правонарушителей или потерпевших.

Доля женщин среди сотрудников полиции и сельских полицейских служб/шерифов составляла в 2001 году 12,5 процента, а доля женщин среди слушателей полицейской академии в том же году равнялась 32 процентам. Для мужчин и женщин действуют одинаковые условия приема на работу. Физические требования, предъявляемые к кандидатам, адаптированы для женщин. Никаких специальных мер для увеличения числа женщин не предусмотрено.

Доля женщин среди судей составляла в 2001 году 27 процентов. Эта цифра не соотносится с тем фактом, что среди студентов юридических факультетов женщины еще десять лет назад составляли целых 50 процентов.

В последние годы прилагались усилия, имевшие целью реализацию в различных секторах системы юстиции соглашений, соответствующих параграфу 21 Главного соглашения по вопросам равенства полов. Для обеспечения равенства мужчин и женщин были также разработаны планы действий. В то же время в соответствии с задачей создания лучших условий труда для работников данного сектора важно также, чтобы сотрудники полиции и судов оказывали качественные услуги клиентам обоих полов.

Государственные компенсационные выплаты потерпевшим

В июле 2001 года парламентом был принят новый закон о компенсации, выплачиваемой государством жертвам противоправных деяний за причиненный им ущерб. Однако механизм государственной компенсации был введен еще в 1976 году. В новом законе, как и в предыдущих положениях, никаких различий между мужчинами и женщинами не проводится. Хотя большинство лиц, получающих компенсацию, – это мужчины, женщины, как правило, получают компенсацию в большем размере. В 2000 году 60 процентов всех средств по линии компенсационных выплат получили женщины.

Статья 16. Ликвидация дискриминации в отношении женщин во всех вопросах, касающихся брака и семейных отношений

Ссылка делается на предыдущие доклады. Замечания касаются изменений, происшедших со времени представления предыдущего доклада.

Статья 16.1b. Право выбирать супруга

Брак по принуждению

В декабре 1998 года бывшее правительство представило Национальный план действий по искоренению браков по принуждению. План преследует две основные цели: отвести от молодых людей угрозу брака по принуждению и оказать более эффективную поддержку и помощь молодым людям, которым грозит брак по принуждению или которые стали жертвами такого брака.

Наиболее важными мерами, предусмотренными в этом плане, были распространение информации, создание телефонной «службы доверия» и сотрудничество с НПО.

Правительство готовит различные типы информационных материалов о браках по принуждению, ориентированных на различные адресные группы, включая молодых людей, которые столкнулись или могут столкнуться с этой проблемой, родителей, которые происходят из меньшинств, и служащих государственного и частного секторов. Информация распространяется в виде брошюр, журнальных статей, видеопрограмм и листовок. Все подобные мероприятия осуществляются в тесном сотрудничестве с адресными аудиториями и НПО, которые занимаются данным вопросом.

В процессе работы над планом действий стало очевидным, что многие люди, которые сталкиваются с данной проблемой в том или ином ее проявлении, не знают, куда обратиться за помощью, советом или рекомендацией. В связи с этим министерство по делам детей и семьи при содействии Норвежского комитета Красного Креста в апреле 2000 года организовало консультационную службу по вопросам, касающимся браков по принуждению. У этой службы доверия две основные целевые аудитории: те, кого принуждают к вступлению в брак, и органы, которые должны знать, куда обращающимся в них молодым людям следует обратиться за дальнейшей помощью. Оценка работы этой службы доверия будет проведена после трех лет ее работы (в 2003 году).

Некоторые неправительственные организации (НПО) и группы меньшинств принимали меры по борьбе с браками по принуждению задолго до того, как началась работа по осуществлению указанного плана действий. У групп меньшинств гораздо больше по сравнению с обществом в целом возможностей для того, чтобы способствовать изменению отношения к данному вопросу среди своих членов. Именно поэтому правительство Норвегии будет акцентировать в этом вопросе важность развития диалога и тесного сотрудничества с НПО и группами меньшинств в целях решения проблемы браков по принуждению.

Срок реализации плана действий истек в декабре 2001 года.

В апреле 2002 года новое правительство представило свою стратегию дальнейшей борьбы с браками по принуждению. Эта программа включает в себя 30 мер, которые предстоит реализовать в 2002 году. Главный акцент будет сделан на повышении компетентности государственных органов в вопросах, касающихся браков по принуждению, с тем чтобы они могли оказывать надлежащую помощь девушкам, которым угрожает такой брак. Правительство также активизирует работу по распространению информации среди адресных аудиторий, таких, как молодые люди и родители, происходящие из меньшинств. Крайне важно, чтобы работа велась постоянно, поскольку для изменения

психологии необходимо время. Это означает, что правительство будет продолжать оказание поддержки НПО и группам меньшинств, выделяя на эти цели необходимые финансовые ресурсы. Правительство также изучит возможность внесения поправок в законодательство, которые могли бы способствовать предотвращению браков по принуждению.

Для того чтобы положить конец бракам по принуждению, отнюдь не достаточно, чтобы страны Запада включили этот вопрос в число своих злободневных проблем. Главная задача состоит в том, чтобы подключить к работе правительства стран, откуда прибывают мигранты и беженцы. Без их сотрудничества практика принуждения молодых людей к вступлению в брак будет продолжаться до тех пор, пока люди не перестанут мигрировать или уезжать со своей родины. Важно также оказывать поддержку и содействие НПО в странах, которые борются за искоренение браков по принуждению.

Статья 16.1с. Равные права – развод

Поправки к параграфам 61 и 81 Закона о браке

Со времени публикации предыдущего доклада были также ратифицированы поправки к Закону о браке, призванные не допускать необоснованных диспропорций в материальном положении супругов, оформляющих развод после длительного пребывания в браке.

В июне 1998 года стортинг приступил к работе над внесением поправок в параграф 61 Закона о браке, касающийся необычных исключений из правил раздела имущества после разлучения или развода супругов, и параграф 81, касающийся продолжительности уплаты взносов супругами после разлучения или развода. Эти поправки вступили в силу 1 июля 1998 года.

Данные поправки к Закону означают, что впервые для одного из супругов может быть определена компенсация, в то время как другой супруг, который имеет право на получение пенсии и социальных пособий, может сохранить эти права неприкосновенными и не зависящими от раздела имущества, с тем чтобы права этого супруга не пострадали. Кроме того, после продолжительного брака предполагаемый взнос супруга теперь, как правило, определяется без учета фактора времени.

Статья 16.1d

Содержание ребенка

В пятом докладе Норвегии упоминалось о том, что правительство проводит обзор положений Закона о детях, касающихся алиментов. Новые положения уже приняты, но еще не вступили в силу. В Закон о детях включен свод положений, касающихся алиментов на ребенка. Как ожидается, новая система вступит в силу осенью 2003 года.

Новые положения, в отличие от нынешней системы, построены на иных принципах. В новой модели, называемой также «стоимостной моделью», за основу берется стоимость полноценного содержания ребенка. Фактический расчет затрат производится исходя из стоимости стандартной потребительской корзины, определяемой СИФО (Государственным институтом изучения потребительского рынка). К этой сумме прибавляется также стандартная стоимость жилья и предполагаемые затраты на уход за ребенком.

Окончательно рассчитанная сумма алиментов делится между родителями. Доля, начисляемая каждому из родителей, будет зависеть от его дохода. Те родители, которые живут вместе с ребенком, будут продолжать покрывать свою долю, оплачивая фактические расходы по содержанию ребенка. Другие родители должны производить выплаты в виде ежемесячных алиментов. Затраты, которые родитель, не проживающий вместе с

ребенком, может понести, проводя время с ребенком на основании соответствующего соглашения, вычитаются из суммы алиментов. Это делается для того, чтобы побудить разлученных с детьми родителей проводить время со своими детьми, даже если они живут отдельно от них.
