



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

Distr.: General  
4 October 2004

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

**Дания\***

---

\* Настоящий документ издается без официального редактирования.

Первоначальный доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/5/Add.22, рассмотренном Комитетом на его пятой сессии. Второй периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/13/Add.14, рассмотренном Комитетом на его десятой сессии. Третий периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/DEN/3, рассмотренном Комитетом на его шестнадцатой сессии. Четвертый периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/DEN/4, рассмотренном Комитетом на его двадцать седьмой сессии. Пятый периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документах CEDAW/C/DEN/5 и CEDAW/C/DEN/5/Add.1, также рассмотренных Комитетом на его двадцать седьмой сессии.

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
<b>Введение</b> .....	5
<b>Выводы и инициативы</b> .....	5
<b>I. Рамки деятельности по обеспечению равенства</b> .....	7
<b>Статья 1. Основа</b> .....	7
<b>Статья 2. Конституция и законодательство</b> .....	7
А. Фарерские острова и Гренландия .....	8
<b>Статья 3. Государственная политика</b> .....	10
А. Доклады центральных и местных органов власти по вопросам гендерного равенства .....	11
<b>Статья 4. Органы обеспечения равноправия и временные меры</b> .....	12
А. Министр по вопросам гендерного равенства и Департамент по вопросам гендерного равенства .....	12
В. Совет по вопросам гендерного равенства .....	13
С. Другие участники .....	14
1. Совет по международному сотрудничеству в области обеспечения гендерного равенства .....	14
2. Университеты .....	14
3. Датский информационный центр по женской и гендерной проблематике .....	15
4. Неправительственные организации .....	16
D. Временные специальные меры .....	17
<b>Статья 5. Приоритеты</b> .....	17
А. Учет гендерной проблематики .....	18
В. Насилие в отношении женщин и торговля женщинами .....	20
С. Международное сотрудничество .....	20
D. Молодежь и гендерные вопросы .....	20
E. Целевая интеграция с гендерной точки зрения .....	21
F. Мужчины и гендерное равенство .....	22
G. Пожилые люди .....	22
H. Равноправие мужчин и женщин и здравоохранение .....	23
<b>Статья 6. Специальные вопросы</b> .....	23
А. Проституция .....	23
В. Кодекс поведения, принятый Министерством обороны .....	23
С. Торговля женщинами .....	23
D. Международное сотрудничество в области борьбы с торговлей людьми .....	26
<b>II. Общественная жизнь</b> .....	28
<b>Статья 7. Политические права и участие в политической жизни</b> .....	28
А. Политическая жизнь на местном уровне .....	28
В. Парламент Дании .....	30
С. Европейский парламент .....	30
D. Управления, комиссии и комитеты .....	30
E. Участие в государственной службе .....	32
F. Вооруженные силы .....	32
<b>Статья 8. Представленность женщин на международном уровне</b> .....	34
<b>Статья 9. Гражданство</b> .....	34
<b>III. Образование</b> .....	35
<b>Статья 10. Доступ к образованию</b> .....	35
А. Инициативы в интересах женщин из этнических меньшинств .....	35
В. Специальная сессия Генеральной Ассамблеи по положению детей, состоявшаяся в мае 2002 года .....	36

	<i>Стр.</i>
С. Инициативы по устранению стереотипов в изображении роли мужчин и женщин	36
1. Цели программы "Folkeskole" .....	36
2. Выпускники университетов и ученые.....	37
3. Мониторинг и документация, касающаяся мужчин и женщин в научно-исследовательских учреждениях .....	37
4. Подготовка в области научной деятельности .....	38
5. Работа в университетах .....	39
6. Состав научно-аттестационных комиссий по назначению преподавателей университетов .....	41
7. Доступ женщин к грантам, выделяемым научно-исследовательскими советами на проведение исследований .....	41
<b>Статья 11. Положение на рынке труда</b> .....	45
А. Недопущение дискриминации .....	46
В. Гендерная сегрегация на рынке труда .....	46
С. Равная оплата труда .....	48
Д. Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми.....	50
Е. Порядок организации основных услуг в рамках Министерства занятости.....	51
Ф. Неполная занятость/сокращенный рабочий день .....	52
Г. Данные о неполной занятости .....	52
Н. Данные о рабочей неделе для мужчин и женщин, 2000 год (в процентах).....	53
І. Женщины на руководящей работе .....	53
Ј. Предприниматели-женщины .....	56
К. Пенсионные пособия женщинам в Дании .....	57
Л. Пособия на детей.....	58
<b>Статья 12. Здравоохранение</b> .....	59
А. Проблемы в области здравоохранения .....	59
В. Фертильность.....	60
С. Аборты .....	60
Д. Программа по охране здоровья населения .....	61
Е. Продолжительность жизни .....	61
Ф. Табакокурение .....	62
Г. Ожирение .....	63
Н. ВИЧ/СПИД .....	63
І. Насилие в отношении женщин .....	63
Ј. Законодательство .....	64
К. Прочие инициативы по борьбе с насилием в отношении женщин .....	65
Л. Имеющие временное разрешение на проживание в стране иностранные подданные, которые подвергаются насилию со стороны своих супругов .....	68
М. Сексуальное насилие в отношении детей.....	70
Н. Калечащие операции на половых органах женщин.....	71
<b>Статья 13. Гендерное равенство в других областях финансовой и общественной жизни</b> .....	72
Условие для воссоединения семей, касающееся пособия по Закону об активной социальной политике или по Закону об интеграции и способности содержать свою супругу/супруга.....	72
<b>Статья 14. Женщины, проживающие в сельских районах</b> .....	73
<b>IV. Правоспособность, брак и семья</b> .....	74
<b>Статья 15. Правоспособность и Статья 16. Брак и семейные отношения</b> .....	74

Положение об отказе в выдаче разрешения на воссоединение семей, если одному из супругов еще не исполнилось 24 года, и об усилиях по борьбе с браками, заключенными без согласия одной из сторон .....	74
<b>Таблицы</b> .....	77
Таблица 1. Представленность женщин и мужчин в государственных советах, комиссиях и комитетах, учрежденных в 2000–2004 годах .....	77
Таблица 2. Руководители в центральных органах власти, 1998–2003 годы .....	77
Таблица 3. Женщины и мужчины в разбивке по уровню образования, 1998–2002 годы ...	78
Таблица 4. Мужская и женская рабочая сила и коэффициент участия, 1998–2002 годы (в процентах) .....	79
Таблица 5. Число мужчин и женщин, занятых полный рабочий день, 1998–2002 годы	79
Таблица 6. Число женщин и мужчин, работающих неполный рабочий день, 1998–2002 годы .....	80
Таблица 7. Занятость в соответствии с рабочим статусом, 1998–2002 годы.....	81
Таблица 8. Рынок труда в разбивке по полу и секторам, 1998–2002 годы .....	82
Таблица 9. Заработная плата женщин в виде доли от заработной платы мужчин в разбивке по секторам и уровню образования, 2000–2002 годы (в процентах).....	82
Таблица 10. Женская и мужская безработица .....	83
Таблица 11. Среднее число женщин и мужчин, находившихся в отпуске, 1998–2002 годы .....	84
Таблица 12. Число госпитализированных больных в разбивке по видам занятости и полу, 1998–2001 годы .....	84
Таблица 13. Зарегистрированные жертвы преступлений.....	85
Таблица 13 а). Жертвы преступлений в разбивке по видам уголовных преступлений и возрасту, 2002 год (мужчины) .....	87
Таблица 13 б) Жертвы преступлений в разбивке по видам уголовных преступлений и возрасту, 2002 год (женщины).....	90
<b>Замечания датских НПО</b> .....	93
<b>Замечания Совета женщин в Дании (Kvinderådet) к шестому периодическому докладу о ходе осуществления Конвенции</b> .....	93
Замечания общего характера.....	93
Постатейные замечания .....	94
<b>Замечания Общества женщин Дании к шестому периодическому докладу правительства Дании о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин</b> .....	103
<b>Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и органы власти Фарерских островов</b> .....	117
Введение.....	117
Приложение 1: Парламентский закон Фарерских островов № 52 от 3 мая 1994 года о гендерном равенстве.....	128
Приложение 2: Ответ Союза женских обществ Фарерских островов на доклад о выполнении Конвенции.....	133
<b>Вклад Гренландии в работу над шестым периодическим докладом правительства Дании о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин</b> .....	135

## **Введение**

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 18 декабря 1979 года, вступила в силу в Дании 21 мая 1983 года.

Ответственность за выполнение обязательств, изложенных в статьях Конвенции, лежит на правительстве, однако оно не могло бы нести ее без участия многих институтов, организаций, групп и отдельных лиц, работающих в области обеспечения гендерного равенства.

В соответствии с действующими положениями Дания представила свой первый доклад на рассмотрение Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) в 1984 году. Второй периодический доклад КЛДЖ об осуществлении Конвенции был представлен в 1988 году, третий – в начале 1993 года (CEDAW/C/DEN/3), четвертый – в феврале 1997 года (CEDAW/C/DEN/4) и пятый – в июле 2000 года (CEDAW/C/DEN/5). В октябре 2001 года было представлено добавление к пятому периодическому докладу (CEDAW/C/DEN/5/Add.1).

Четвертый и пятый периодические доклады вместе с добавлением были рассмотрены Комитетом на его 561-м и 562-м заседаниях, состоявшихся 21 июня 2002 года (CEDAW/C/SR.561 и 562), и в документе A/57/38 (часть II). В настоящем докладе не говорится о достижениях, описанных в отчете о 561-м и 562-м заседаниях. Однако в докладе рассматриваются затронутые Комитетом проблемы и высказанные им рекомендации.

Структура шестого периодического доклада соответствует правилам, изложенным в документе под названием "Компиляция руководящих принципов в отношении формы и содержания докладов, представляемых государствами – участниками международных договоров по правам человека, Добавление" (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2). Каждая глава настоящего доклада относится к той или иной части Конвенции. В соответствии с обычной практикой представить свои замечания по докладу было предложено неправительственным организациям Дании. Эти замечания содержатся в конце доклада.

В настоящем шестом периодическом докладе рассматриваются наиболее важные гендерные проблемы Дании за последние 3 года.

### **Выводы и инициативы**

Правительство Дании стремится создать равные возможности для женщин и мужчин. Его задача состоит в содействии равноправию мужчин и женщин и предоставлении им равных возможностей в выборе своего жизненного пути. Поэтому правительство будет принимать все меры для устранения барьеров, мешающих женщинам и мужчинам жить в соответствии со своими собственными взглядами.

Гендерное равенство является основой подлинной демократии, и главными ценностями в рамках усилий по его обеспечению являются справедливость, равноправие, самоопределение и право на многообразие.

Относительно норм ЕС в Дании отмечаются довольно высокие уровни участия и занятости населения, в частности женщин. Политика по обеспечению гендерного равенства в области занятости основывается на этом факте и, в частности, нацелена на ликвидацию гендерной сегрегации на рынке труда, сокращение разрыва в оплате труда женщин и мужчин и обеспечение возможностей для совмещения производственных и семейных обязанностей. Главным принципом, который используется в связи с этим, является учет гендерной проблематики во всех сферах жизни.

После июня 2002 года правительство Дании выступило с целым рядом инициатив по дальнейшему обеспечению гендерного равенства, например:

- в связи с **борьбой с насилием в отношении женщин** 8 марта 2002 года правительство Дании представило вниманию общественности общенациональный план по борьбе с насилием в отношении женщин. В июне 2002 года были ужесточены максимальные санкции за акты насилия в отношении людей и изнасилование, и в мае 2003 года в Уголовный кодекс были внесены поправки, касающиеся практики калечащих операций на половых органах женщин;
- в связи с **торговлей женщинами** 30 сентября 2003 года Дания ратифицировала Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее и Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности. В декабре 2002 года правительство Дании опубликовало план действий по борьбе с торговлей женщинами;
- в связи с **борьбой с браками, заключаемыми вопреки желанию одной из сторон**, 15 августа 2003 года правительство Дании представило вниманию общественности план действий на 2003–2005 годы по борьбе с практикой принудительных, добровольно-принудительных и организованных браков. В декабре 2003 года в Закон об иностранцах была внесена поправка, которая ввела в действие правило о презумпции, предполагающее, что в случае заключения брака между близкими родственниками должны возникать серьезные сомнения относительно добровольного согласия обеих сторон;
- что касается **исследовательской деятельности**, то осуществляемые мероприятия направлены на обеспечение гендерного равенства в университетах и государственных научно-исследовательских учреждениях путем их ориентирования на проблемы в существующих условиях труда и в целях выявления способов их улучшения и придания большей привлекательности карьере в научно-исследовательской области как для мужчин, так и для женщин;
- в отношении **рынка труда** правительство выступило с целым рядом инициатив по содействию совмещению производственных и семейных обязанностей, в том числе с помощью увеличения продолжительности отпусков по беременности и родам и уходу за детьми.

# **I. Рамки деятельности по обеспечению равенства**

## **Статья 1. Основа**

Обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин является основным принципом политики Дании. Гендерное равенство составляет основу демократии в Дании. Эта позиция строится на основе принципа полного уважения прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и всех прочих областях.

Дания стремится обеспечить равенство между женщинами и мужчинами де-юре и де-факто. Женщины и мужчины имеют одинаковые права, обязанности и возможности для участия во всех сферах жизни общества. Этот факт вытекает из датского Закона о гендерном равенстве, в статье 1 которого говорится: "Целью настоящего Закона является обеспечение гендерного равенства, включая равную интеграцию, равное влияние и гендерное равенство во всех сферах общественной жизни на основе равенства между женщинами и мужчинами".

Со времени представления своего пятого периодического доклада в 2000 году Дания принимала различные меры для реализации стратегии по учету гендерной проблематики и уделяла повышенное внимание борьбе с насилием в отношении женщин и торговлей женщинами, а также участию женщин в политической жизни и управлении. Таким образом, национальные усилия соответствуют обязательствам Дании в связи с ратификацией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее: Конвенция), а также политическим обязательствам, вытекающим из итогового документа четвертой Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по проблемам женщин – Пекинской платформы действий 1995 года и заключительного документа двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций под названием "Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке", также известного как "Пекин+5".

## **Статья 2. Конституция и законодательство**

Конституция Королевства Дании принята в июне 1953 года. В Конституции Дании не содержится положений, специально посвященных гендерному равенству.

Гендерное равенство является одновременно общим принципом и целью политики Дании. С 1976 года сменявшие друг друга правительства вели непрерывную работу по пересмотру и улучшению качества законов и других обязательных для выполнения норм в целях обеспечения закрепленного в законодательстве равноправия между женщинами и мужчинами.

В настоящее время женщины и мужчины в Дании имеют одинаковые формальные права, обязательства и возможности для участия во всех сферах жизни общества.

Основными законами Дании, касающимися гендерного равенства, являются:

- Закон о равной оплате труда (Сводный закон № 983 от 29 ноября 2001 года с поправками, внесенными в него Законом № 358 от 6 июня 2002 года).

- Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам (Сводный закон № 711 от 29 августа 2002 года).
- Закон о равенстве между мужчинами и женщинами (Сводный закон № 553 от 2 июля 2002 года с поправками, внесенными в него Законом № 286 от 25 апреля 2003 года).
- Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в рамках программ социального обеспечения на производстве (Закон № 134 от 25 февраля 1998 года).

Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам содержит ряд общих элементов, таких как:

- определение прямой и косвенной дискриминации, включая положения о сексуальных домогательствах;
- исключения для тех случаев, в которых применение критериев неравенства имеет решающее значение для выполнения определенного вида работы, то есть неравенство вытекает из самой сути того или иного рода занятий;
- доступ к временным специальным мерам;
- совместное бремя доказывания;
- правила, действующие в отношении жертв преследования, то есть положения, обеспечивающие защиту лицу, которое борется за свои права и по этой причине нуждается в защите от несправедливого обращения.

Конституция Дании и законы о равноправии мужчин и женщин требуют как от государственного, так и от частного сектора обеспечения уважения гендерного равенства. Кроме того, законодательство Дании опирается на неписанный, но обязательный для выполнения принцип административного равенства, который запрещает неравное обращение по признаку пола, этнического происхождения и т. д. Этот принцип имеет обязательную силу для государственных работодателей, государственных служб занятости и всех других государственных органов.

Более подробные сведения о законах, касающихся гендерного равенства, см. в пятом периодическом докладе Дании (CEDAW/C/DEN/5) и дополнительном документе CEDAW/C/DEN/5/Add.1.

#### **А. Фарерские острова и Гренландия**

Самоуправление на Фарерских островах было введено на основании Закона о самоуправлении Фарерских островов № 137 от 23 марта 1948 года. В соответствии с этим Законом Фарерские острова являются самоуправляющейся территорией в составе Дании. Как предусмотрено в данном Законе, жители Фарерских островов через избранных ими представителей местного парламента (Легтинг) и избираемый ими исполнительный орган (Ландсстюри) осуществляют, исходя из интересов единства Королевства Дании, управление и руководство делами на Фарерских островах.



Самоуправление в Гренландии, введенное Законом о самоуправлении Гренландии № 557 от 29 ноября 1978 года, представляет собой самоуправление, имеющее экстенсивный характер. В соответствии с Законом о самоуправлении Гренландии, вступившим в силу с 1 мая 1979 года, парламент Дании делегирует функции законодательной и исполнительной власти органам самоуправления, которыми являются избираемый жителями территории осуществляющий законодательные функции парламент Гренландии (Ландстинг) и правительство самоуправляющейся территории Гренландии (Ландстюри).

Комплекс датских законов по обеспечению гендерного равенства не действует на Фарерских островах и в Гренландии; на этих территориях вопросы равноправия отнесены к компетенции органов местного самоуправления.

В состав правительств самоуправляющихся территорий входят глава правительства и члены правительств самоуправляющихся территорий. Все жители Фарерских островов и Гренландии являются гражданами Дании; гражданства Фарерских островов или Гренландии не существует. Согласно статье 19 Конституции, иностранными делами всего Королевства ведает правительство Дании, и не предусматривается передача их в ведение правительств самоуправляющихся территорий. Акты, ратифицированные Данией, распространяются на всю территорию Королевства Дании (включая Фарерские острова и Гренландию). Иногда правительство Дании в сотрудничестве с правительствами самоуправляющихся территорий делает исключения для территорий.

Соответственно, разделы настоящего доклада о положении на Фарерских островах и в Гренландии были подготовлены властями самоуправляющихся территорий.

После изучения четвертого и пятого периодических докладов Дании Комитет рекомендовал Дании предпринять шаги для включения положений Конвенции в ее внутреннее законодательство в процессе рассмотрения рекомендаций Датского комитета по включению положений конвенций по правам человека в законодательство Дании (далее: Комитет по включению).

Правительство Дании приняло к сведению рекомендацию Комитета по включению относительно того, чтобы не включать положения Конвенции во внутреннее законодательство. В настоящее время правительство приняло решение не включать положения Конвенции в законодательство Дании. Это решение обусловлено несколькими соображениями.

Во-первых, сама Конвенция не налагает на государства никаких обязательств, которые предусматривали бы необходимость включения ее положений во внутреннее законодательство. При ратификации Конвенции правительство Дании провело анализ того, согласуются ли внутреннее законодательство и практика с положениями Конвенции или же до ратификации необходимо внести какие-либо изменения во внутреннее законодательство и практику.

После ратификации Конвенции правительство неоднократно предпринимало шаги для обеспечения того, чтобы законодательство Дании и практика соответствовали Конвенции, например при разработке проектов предложений, касающихся новых законодательных инструментов.

Поэтому правительство считает, что Дания полностью соблюдает положения Конвенции.

Во-вторых, ратифицированные Данией конвенции по правам человека являются важными источниками правовых норм независимо от метода их осуществления, как это было подчеркнуто Комитетом по включению. Конвенции, которые конкретно не были включены в законодательство из-за явного совпадения их положений, могут использоваться и, по сути дела, используются судами и другими правоприменительными органами Дании в качестве источников правовых норм.

Учитывая нынешнюю правовую систему в Дании, которая способствует тому, чтобы данная Конвенция, а также другие ратифицированные, но не включенные во внутреннее законодательство конвенции Организации Объединенных Наций по правам человека служили источниками правовых норм и могли использоваться судами и другими правоприменительными органами в процессе толкования и применения национального законодательства, правительство считает, что никакой юридической необходимости включать положения Конвенции в законодательство Дании не имеется.

Включение новых положений ничего не изменит в нынешнем состоянии правовой системы Дании. Правительство хотело бы обратить внимание Комитета на тот факт, что в 2003 году оно опубликовало руководство о порядке использования механизма Организации Объединенных Наций по подаче жалоб, включая возможность подачи индивидуальных жалоб в соответствии с Конвенцией. В это руководство включены практическая информация, а также полные тексты четырех конвенций Организации Объединенных Наций по правам человека, на основании которых можно подавать жалобы, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

### **Статья 3. Государственная политика**

В рамках деятельности по обеспечению гендерного равенства в Дании применяется двусторонний подход: с одной стороны, учет гендерной проблематики, а с другой – уделение первоочередного внимания приоритетным областям, требующим принятия специальных правительственных мер.

Государственные органы в Дании в процессе своей работы обязаны содействовать равноправию мужчин и женщин. После принятия Закона о гендерном равенстве в мае 2000 года принцип учета гендерной проблематики стал одним из нормативных положений законодательства Дании. Так, в статье 4 данного Закона говорится: "Государственные органы при выполнении своих обязанностей стараются обеспечивать равноправие мужчин и женщин и учитывать необходимость обеспечения гендерного равенства в своей политике и административной деятельности (учет гендерной проблематики)".

Министр по вопросам гендерного равенства отвечает за общее руководство и разработку политики, а также выполняет функции наблюдателя, в то время как центральные, местные или региональные органы несут ответственность за осуществление конкретной работы по учету гендерной проблематики.

Для оказания помощи центральным властям в организации работы по включению гендерной проблематики в программы соответствующих министерств министр по вопросам гендерного равенства в 2001 году создал межведомственную руководящую группу из старших должностных лиц в целях наблюдения за ходом работы по обеспечению равноправия мужчин и женщин в этих министерствах. Дополнительную информацию о Межведомственной руководящей группе см. в

документе CEDAW/C/DEN/5/Add.1. О ходе работы по обеспечению учета гендерной проблематики рассказывается в статье 5 настоящего доклада.

К 1 марта каждого года министр по вопросам гендерного равенства готовит для парламента Дании доклад о проделанной за год работе, а также о перспективах и планах действий на следующий год. Эта процедура была согласована при принятии Закона о гендерном равенстве в 2000 году, и начиная с 2001 года парламенту Дании представляется ежегодный доклад с описанием перспектив и плана действий на следующий год. Данный доклад призван служить надежной основой для проведения ежегодных дискуссий в парламенте по вопросам гендерного равенства.

#### **А. Доклады центральных и местных органов власти по вопросам гендерного равенства**

В соответствии с Законом о гендерном равенстве министерства, государственные учреждения и государственные предприятия должны один раз в два года готовить доклады по вопросам гендерного равенства и представлять их министру по вопросам гендерного равенства. В таких докладах следует представлять информацию о проведении данным министерством, учреждением или государственным предприятием политики по обеспечению гендерного равенства и указывать подробные сведения о ее содержании, разбивке отдельных должностных категорий по полу и других аспектах, которые, по всей вероятности, могут повлиять на оценку деятельности соответствующего министерства, учреждения или государственного предприятия для обеспечения равноправия мужчин и женщин.

Доклады различных государственных учреждений свидетельствуют о том, что эти учреждения активно работают в интересах обеспечения равноправия мужчин и женщин, руководствуясь планами действий и намеченными ими целевыми заданиями. Учреждениям также удастся изыскивать дополнительные ресурсы для проведения ряда инициатив по обеспечению гендерного равенства, ориентированных как на их собственных сотрудников, так и на граждан страны в целом. Эта деятельность включает обеспечение условий труда, способствующих совмещению производственных и семейных обязанностей, продвижению большего числа женщин на руководящие должности, созданию сетей трудящихся-женщин преимущественно в "мужских" областях и применению нейтрального с гендерной точки зрения подхода при приеме трудящихся на работу в областях, в которых заняты главным образом женщины. Примерами инициатив, ориентированных на граждан страны в целом, могут служить информационные кампании в отношении либо женщин, либо мужчин, проверки учреждений на предмет того, могут ли в них работать представители обоих полов, и мероприятия в области массовой коммуникации, включающие гендерную проблематику.

Закон о гендерном равенстве также предусматривает, что местные и региональные органы власти должны один раз в два года представлять министру по вопросам гендерного равенства доклады о текущей ситуации в области обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами, работающими в местных и региональных органах власти. Это положение было включено в Закон о гендерном равенстве после принятия в 2002 году поправки, заменившей аналогичное положение в Законе об органах местного самоуправления.

В таких докладах следует указывать информацию о проведении данным местным или региональным органом власти конкретной политики по обеспечению гендерного равенства и представлять подробные сведения о ее содержании, разбивке отдельных должностных категорий по полу и других аспектах, которые, по всей вероятности, могут повлиять на оценку деятельности

соответствующего местного или регионального органа власти в области обеспечения равноправия мужчин и женщин. Этот доклад должен утверждаться местным или региональным органом власти на его заседании. Такая методика обеспечивает возможность участия проживающих на соответствующей территории граждан в подготовке и обсуждении этого доклада.

С декабря 2003 года данные из докладов местных и региональных органов власти по вопросам обеспечения гендерного равенства размещаются на новом веб-сайте [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). По этому адресу граждане, трудящиеся и политики могут самостоятельно знакомиться с содержащимися в докладах многочисленными промежуточными результатами и ориентирами деятельности местных и региональных органов власти по вопросам обеспечения гендерного равенства и находить полезные идеи, которые могут лечь в основу их дальнейших усилий в этой области. Благодаря открытию этого веб-сайта работа по обеспечению гендерного равенства становится более прозрачной.

В целом эти доклады свидетельствуют о том, что все большее число учреждений местного, регионального и центрального уровней разрабатывает политику по обеспечению гендерного равенства и различные планы действий для осуществления конкретной работы в этом направлении. Эту тенденцию нельзя не назвать положительной. С другой стороны, доклады также свидетельствуют о том, что государственный рынок труда по-прежнему отличается чрезмерным уровнем сегрегации по признаку пола и что доля женщин на руководящих должностях и в местной политической жизни остается низкой. В феврале 2004 года на этом веб-сайте также были размещены данные из доклада центрального правительства по вопросам обеспечения гендерного равенства. Планируется также установить конкретные ориентиры для работы по обеспечению гендерного равенства и в отношении гендерного состава советов и других органов в министерствах, ведомствах и учреждениях.

#### **Статья 4. Органы обеспечения равноправия и временные меры**

##### **А. Министр по вопросам гендерного равенства и Департамент по вопросам гендерного равенства**

Ответственность за работу центрального правительства по обеспечению равноправия между мужчинами и женщинами возложена на министра по вопросам гендерного равенства. Должностное лицо – министр по вопросам гендерного равенства выполняет двойные функции, одновременно являясь министром по социальным вопросам.

Министр по вопросам гендерного равенства отвечает за его обеспечение в государственных министерствах в целом. За обеспечение равноправия мужчин и женщин в своих соответствующих министерствах в рамках специальных и общих инициатив (то есть в соответствии с формальным принципом учета гендерной проблематики) отвечают главы конкретных министерств. В связи с этим главная задача министра по вопросам гендерного равенства связана с координацией усилий центрального правительства по обеспечению равноправия мужчин и женщин и созданием основы для осуществления всеобщей политики гендерного равенства.

В организационном плане Департамент по вопросам гендерного равенства находится в структуре Министерства социальных дел и выполняет функции секретариата министра в том, что касается его отношений с правительством, парламентом, гражданами, а также координирует деятельность в конкретных ключевых областях. Кроме того, Департамент по вопросам гендерного

равенства наблюдает за международными усилиями по обеспечению равноправия мужчин и женщин, предпринимаемыми на правительственном уровне в странах Северной Европы, ЕС, Совете Европы и Организации Объединенных Наций.

## **В. Совет по вопросам гендерного равенства**

Совет по вопросам гендерного равенства состоит из председателя, являющегося судьей, и двух других членов, которые должны быть юристами, обладающими опытом работы, соответственно, в проблемных областях с точки зрения равноправия мужчин и женщин и в сфере отношений на рынке труда.

Совет рассматривает конкретные жалобы по фактам дискриминационного обращения, поступающие как от женщин, так и от мужчин. С жалобой в Совет может обратиться любой гражданин, и цель Совета состоит в том, чтобы обеспечить гражданам более свободный и бесплатный доступ к механизмам принятия решений по жалобам в связи с проявлениями гендерной дискриминации. Если трудящийся является членом профсоюзной организации и предметом конкретной жалобы является трудовое соглашение, истец сначала обязан обратиться в свою профсоюзную организацию. Если же профсоюзная организация не может или не желает направлять дело в арбитражный суд или в суд по трудовым спорам, Совет вправе заняться таким делом.

Любой гражданин вправе подавать жалобы в отношении проявлений дискриминации на рынке труда, в рамках государственной администрации или в связи с предпринимательской деятельностью или деятельностью общего характера, например в таких областях, как образование и здравоохранение, а также в социальной сфере, в частных компаниях и в финансовом секторе.

Принимаемые Советом решения носят обязательный характер и в административном плане являются окончательными; в случае выявления факта нарушения Закона о гендерном равенстве Совет вправе назначить истцу компенсацию. В отдельных случаях, если трудовые отношения между работником и работодателем в результате спора между ними не выглядят окончательно испорченными, Совет может отменить приказ об увольнении.

Совет был образован в 2000 году с двухлетним испытательным сроком, и в 2003 году в результате внесения поправки в Закон о гендерном равенстве он получил статус постоянного органа. До представления законопроекта о придании Совету статуса постоянного органа его работа была подвергнута оценке, в ходе которой был сделан вывод о том, что, хотя профессиональная и правовая деятельность Совета пользуется определенным признанием, общество недостаточно информировано о практической работе Совета. В связи с этим для Совета была разработана стратегия информационно-пропагандистской работы среди населения.

Около 50 процентов рассматриваемых Советом дел составляют жалобы от женщин, не являющихся членами профсоюзов и уволенных в период отпуска по беременности и родам. Другая половина дел связана с нарушениями Закона о гендерном равенстве или других законодательных актов.

## **С. Другие участники**

Помимо институтов центрального правительства вопросами обеспечения равноправия мужчин и женщин и содействия проведению национальной дискуссии по этой проблеме профессионально занимается целый ряд других учреждений и участников.

### ***1. Совет по международному сотрудничеству в области обеспечения гендерного равенства***

В 1987 году премьер-министр учредил правительственный комитет, отвечающий за вопросы международного сотрудничества в области обеспечения гендерного равенства (Совет по международному сотрудничеству в области обеспечения гендерного равенства).

В состав Совета входит председатель, назначаемый министром по вопросам гендерного равенства, и 5 представителей парламентских партий, соответствующих министерств (Министерства занятости, Министерства иностранных дел и Департамента по вопросам гендерного равенства), а также женских и мужских организаций [Общества женщин Дании, организации "Женщины и развитие" (K.U.L.U.), Совета женщин Дании, датского отделения ЮНИФЕМ и Мужского форума].

Совет является консультативным органом правительства и с момента своего создания сосредоточивал свое внимание на вопросах обеспечения гендерного равенства в Организации Объединенных Наций, странах Северной Европы, ЕС и Совете Европы.

### ***2. Университеты***

#### ***Исследования по женской и гендерной проблематике***

За последние 30 лет исследования, посвященные гендерной проблематике, в университетах страны приобрели вид динамичной научно-исследовательской дисциплины. Гендерные исследования охватывают различные специализированные области и служат основой для проведения исследований, посвященных вопросам обеспечения равноправия мужчин и женщин, женской проблематике и борьбе женщин за равноправие, мужской проблематике, а также проблемам отношений между представителями одного пола. В Дании исследованиями гендерной проблематики занимаются свыше 300 специалистов.

Функции координационного центра для таких исследований в Дании выполняет Копенгагенский университет, который собирает результаты исследований, проводимых научными учреждениями и отдельными исследователями, и привлекает новых исследователей к работе над данной проблематикой.

Главные задачи координационного центра состоят в том, чтобы развивать гендерные исследования в качестве междисциплинарной и межведомственной области исследований, организовывать дискуссии, информировать общественность и СМИ о результатах исследований в данной области, распространять информацию о результатах гендерных исследований среди других исследователей.

Датское агентство по исследованиям ежегодно выделяет на эту инициативу 800 тыс. датских крон.

### *Датский исследовательский центр по вопросам гендерного равенства*

Датский исследовательский центр по вопросам гендерного равенства, действующий при Роскильдском университете, осуществляет исследования, разработки и информационную деятельность по вопросам обеспечения гендерного равенства. Задача этого Центра состоит в содействии обеспечению равноправия мужчин и женщин в обществе путем распространения научных знаний по гендерной проблематике и вопросам равноправия. Центр был образован в сентябре 2002 года.

Центр оказывает информационные и консультационные услуги по всем вопросам гендерной проблематики. Последние 2 года в рамках соответствующих проектов Центр оказывал странам, желающим вступить в ЕС, в частности Польше, Эстонии, Латвии и Венгрии, услуги по созданию национальных учреждений, занимающихся вопросами обеспечения гендерного равенства.

Центр стремится создать платформу для непрерывного обсуждения вопросов гендерного равенства, в том числе с учетом точек зрения мужчин и мнений о том, что глобализация и развитие технологий, способствующие, в частности, таким явлениям, как широкое распространение порнографии в обществе, торговля женщинами для целей занятия проституцией, также усугубляют гендерные проблемы среди этнических меньшинств.

Центр уделяет повышенное внимание вопросам активного участия в проходящей в обществе дискуссии по этой теме и занимается просветительской деятельностью среди учащихся университетов и других лиц, выразивших соответствующую заинтересованность.

Работа Центра финансируется за счет проектных субсидий, поступающих от его многочисленных партнеров: программ ЕС, датских организаций на рынке труда, министерств, местных органов власти и частных компаний.

### *3. Датский информационный центр по женской и гендерной проблематике*

Датский информационный центр по женской и гендерной проблематике является национальным информационно-справочным и культурным центром, который информирует широкую общественность о результатах исследований по женской и гендерной проблематике. Центр распространяет научные знания о последствиях гендерного неравенства и стремится информировать общество о знаниях, опыте и квалификации женщин. Центр является независимым учреждением при Министерстве культуры и имеет свои собственные правила процедуры и Совет.

Основой всей деятельности Центра служит его библиотека, имеющая статус научно-исследовательской библиотеки и оказывающая широкий спектр услуг обществу. Со времени своего создания библиотека Центра систематически приобретала и публикации, посвященные исследованиям мужской проблематики. Благодаря этому Центр функционирует в качестве научно-исследовательской библиотеки как для женщин, так и для мужчин.

Услугами Центра пользуются учащиеся школ, студенты, исследователи, журналисты, редакторы телепередач, консультанты по вопросам гендерного равенства, органы центрального правительства, артисты, профсоюзы, посольства, учебные заведения и т. д. Около 20 процентов пользователей Центра – мужчины.

При содействии Министерства по делам беженцев, иммиграции и интеграции в 2003 году Центр организовал сеть наставников для женщин-беженцев/иммигрантов. Эта сеть призвана оказывать женщинам-беженцам/иммигрантам поддержку в достижении их конкретных личных и профессиональных целей. Женщинам-иммигрантам дают в наставницы женщин – уроженок Дании. Для того чтобы стать такими наставницами, необходимо обладать большим опытом трудовой деятельности и быть участницами эффективно функционирующих сетей. Наставницы также должны быть готовы делиться своими знаниями, опытом и связями в рамках их сетей, чтобы оказывать другим женщинам содействие в их профессиональном и личностном развитии.

В январе 2004 года в работе такой сети участвовали около 400 человек, среди которых 119 были подшефными, 145 – наставниками и 129 контактными лицами. В рамках этой сети было составлено 93 пары женщин-наставниц и подшефных. С 2004 года сеть будет также иметь свое отделение в Женском музее, расположенном в Орхусе, Дания.

#### ***4. Неправительственные организации***

В соответствии с давней традицией в Дании неправительственные организации (НПО) принимают активное участие в деятельности по обеспечению гендерного равенства. В частности, Женское общество Дании и Датский совет женщин, который является зонтичной организацией, объединяющей 52 женские ассоциации и организации, следят за обеспечением прав женщин и их положением в обществе в целом. Министр по вопросам гендерного равенства оказывает поддержку Датскому совету женщин, ежегодно выделяя ему субсидию в размере 1,1 млн. датских крон.

Основная задача вышеуказанных НПО в их усилиях по обеспечению гендерного равенства состоит в том, чтобы вести наблюдение за реализацией общественных инициатив и соответствующих стратегий и быть активными участниками общественной дискуссии. Эти усилия также включают распространение информации о Конвенции, Платформе действий и программе "Пекин+5". НПО также принимают участие в обсуждении национальной политики. Датский совет женщин получил поддержку от Министерства иностранных дел в процессе подготовки информационного листка о Конвенции, который был выпущен в феврале 2002 года. Департамент по вопросам гендерного равенства и Министерство иностранных дел также оказали поддержку в проведении в ноябре 2001 года организованного Датским советом женщин семинара по Конвенции и сыграли свою роль в последующем издании в июне 2002 года публикации о Конвенции.

В своей работе в области гендерного равенства официальные органы Дании используют тот факт, что эта деятельность осуществляется в тесном сотрудничестве и на основе диалога с НПО и экспертами на местах. Конкретными примерами могут служить инициативы правительства по борьбе с насилием в отношении женщин и торговлей женщинами. НПО и эксперты принимают активное участие в осуществлении проектов, реализуемых в рамках национальных планов действий по борьбе с этими явлениями. Более подробную информацию см. в статье 6.

Раз в квартал Департамент по вопросам гендерного равенства проводит совещание с представителями женских организаций, Датской национальной организацией по вопросам приютов для женщин и детей, ставших жертвами избиений, и организации "Реден" – приемного, консультационного и реабилитационного центра для женщин, вовлеченных в занятие проституцией. Представители НПО включаются в состав официальных делегаций Дании на конференциях и



совещаниях Организации Объединенных Наций, а также на крупных конференциях и совещаниях в рамках ЕС и в странах Северной Европы.

#### **D. Временные специальные меры**

В соответствии с разделом 3 Закона о гендерном равенстве министр в рамках возглавляемого им министерства может принимать меры, направленные на предупреждение или недопущение дискриминации по признаку пола, независимо от существующего общего запрета в отношении преференций в обращении.

Раздел 13 Закона о равном отношении разрешает принимать временные специальные меры в сфере занятости. В этом случае применяется такой же режим, что и в упомянутом выше разделе 3 Закона о гендерном равенстве. Кроме того, министр может разрешать делать исключения из общего запрета на дискриминацию, предусмотренного в Законе о гендерном равенстве, если для выполнения должностных функций необходимо, чтобы лицо, выполняющее эти функции, было определенного пола, например в случае работы в качестве обслуживающего персонала в женской или мужской раздевалке в бане.

С тем чтобы облегчить возможность принятия временных специальных мер, министр по вопросам гендерного равенства в марте 2004 года издал правительственный указ об инициативах по обеспечению гендерного равенства (о временных специальных мерах). В то же время был опубликован свод руководящих принципов, который лег в основу правительственного указа.

Правительственный указ был издан в соответствии с Законом о гендерном равенстве и Законом о равном отношении и, как первоначально планировалось, он будет действовать в течение 3 лет.

Этот новый правительственный указ снижает бюрократические препоны, мешающие органам власти, работодателям и организациям принимать более активное участие в деятельности по обеспечению гендерного равенства. Теперь такие инициативы, как, например, организация курсов для представителей одного пола, можно осуществлять без получения предварительного согласия со стороны соответствующего министра. Кроме того, объявления о возможностях в системе образования или вакансиях теперь можно составлять таким образом, чтобы более активно привлекать лиц недостаточно широко представленного пола к выдвижению своих кандидатур на свободные должности или открывающиеся вакансии на курсах профессиональной подготовки. Вместе с тем данная процедура не означает, что лицам недостаточно широко представленного пола будет отдаваться предпочтение. Правительственный указ также разрешает формировать коллективы и группы подготовки из представителей одного пола исключительно в области спорта.

#### **Статья 5. Приоритеты**

В период с 2000 по 2004 год приоритетное внимание в процессе обеспечения гендерного равенства в Дании уделялось таким вопросам, как учет гендерной проблематики; борьба с насилием в отношении женщин (см. статью 12); борьба с торговлей женщинами (см. статью 6); международное сотрудничество; молодежь и вопросы гендерного равенства; целевая интеграция в контексте

гендерного равенства; мужчины и гендерное равенство; пожилые и вопросы гендерного равенства; и здравоохранение (см. статью 12).

#### **А. Учет гендерной проблематики**

В 2001 году был организован межведомственный проект по учету гендерной проблематики. Задачи проекта состоят в том, чтобы повысить информированность сотрудников министерств о стратегии по учету гендерной проблематики в министерстве, повысить компетентность министерств в вопросах, касающихся пола как социального понятия, гендерного равенства и учета гендерной проблематики, и дать возможность министерствам использовать инструменты стратегии по учету гендерной проблематики для качественной работы по обеспечению учета гендерной проблематики в соответствующих сферах компетенции.

Проект начался с того, что министерства приступили к осуществлению собственных проектов по обеспечению учета гендерной проблематики. Для того чтобы повысить уровень компетентности министерств, Департамент по вопросам гендерного равенства проводит подготовительные курсы по различным предметам, таким как методика учета гендерной проблематики, оценка содержания законопроектов на предмет соблюдения принципа гендерного равенства, учет гендерной проблематики в рамках информационных мероприятий и кампаний и т. д. Кроме того, эти курсы служат форумом для обмена опытом и обеспечивают возможности для создания межведомственных сетей. Тем самым профессиональный опыт соединяется с возможностями сетевой деятельности, что способствует взаимному воодушевлению и поддержке.

Департамент по вопросам гендерного равенства готовит и выпускает публикации, в которых содержатся разумные советы и конкретные инструкции в отношении работы по учету гендерной проблематики.

В период председательства Дании в ЕС осенью 2002 года была проделана большая работа по обеспечению учета гендерной проблематики в социальной сфере и в области занятости. В этом контексте все соответствующие конференции, совещания, семинары ЕС и т. д. рассматривались с гендерной точки зрения. Благодаря этому аспекты гендерного равенства были включены в программы конференций ЕС, посвященных партнерским отношениям и участию в жизни общества, а также в национальные планы действий по вопросам участия в жизни общества, решения проблем инвалидов и оказания услуг детям и пожилым людям. Кроме того, все соответствующие пункты повесток дня совещаний министерств по социальным вопросам и вопросам занятости были рассмотрены с точки зрения обеспечения гендерного равенства.

В ходе дискуссии на совещаниях совета ЕС (по социальным вопросам и вопросам занятости) министры положительно отнеслись к методике обеспечения учета гендерной проблематики не только из-за того, что различающиеся жизненные ситуации женщин и мужчин следует рассматривать в контексте обеспечения гендерного равенства, но и в силу того, что предложенная методика помогает повысить эффективность принимаемых решений.

Кроме того, данная методика помогает мобилизовать гораздо большее число людей по сравнению с тем, которое традиционно работает в этой области. Это создает положительный эффект, способствующий большему сближению политики по обеспечению гендерного равенства и политики, осуществляемой в социальной сфере и сфере занятости.

Министр по вопросам гендерного равенства подготовил доклад о нынешнем положении в этой области и руководство для будущих председателей, в котором содержатся рекомендации в отношении того, каким образом ЕС может последовать примеру Дании в вопросах обеспечения учета гендерной проблематики. Доклад и руководство на английском языке можно найти в интернете по адресу [www.lige.dk](http://www.lige.dk) под рубрикой "Публикации".

В 2002 году в рамках межведомственного проекта по учету гендерной проблематики была создана рабочая группа из представителей отдельных министерств для оценки законопроектов по вопросам равноправия мужчин и женщин. В 2003 году были созданы еще 2 рабочие группы по темам "Гендерные данные, статистика и оценка результатов" и "Проблемы гендерного равенства, коммуникация и информационные кампании". В 2004 году будет образована рабочая группа по бюджетам, учитывающим гендерную проблематику. Все рабочие группы занимаются сбором данных о методиках и практической деятельности по трем тематическим областям, разработкой и испытанием новых методик, а также содействуют распространению информации и обмену опытом в других министерствах.

Ожидается, что 3 из указанных рабочих групп завершат свою работу осенью 2004 года, а группа по бюджетам, учитывающим гендерную проблематику, – в конце 2005 года.

Деятельность рабочих групп поможет создать в электронном виде пособие, разместив его на веб-сайте министра по вопросам гендерного равенства, которое будет включать методики учета гендерной проблематики в целом, конкретные методики по отдельным областям, примеры проектов по учету гендерной проблематики и перечни соответствующих справочных документов. Ожидается, что данное пособие будет готово летом 2004 года.

В одних министерствах задача по учету гендерной проблематики выполняется относительно медленными темпами, в то время как в других прогресс гораздо более заметен.

В рамках Министерства по вопросам занятости систематически разрабатываются стратегии учета гендерной проблематики (см. статью 11).

Датское управление по ветеринарии и продовольствию организовало кампанию, направленную на сокращение числа заболеваний, вызываемых бактерией кампилобактор (вызывающей пищевые отравления). Руководство Управления изучило распространенность таких заболеваний с гендерной точки зрения и пришло к выводу, что мужчины в возрасте 18–29 лет реже соблюдают правила гигиены при приготовлении пищи и поэтому в большей степени подвержены заражению бактерией кампилобактор. В соответствии с этим выводом информация, формулировки и средства, использовавшиеся в рамках данной кампании, были ориентированы именно на эту целевую группу.

Некоторые министерства, включая Министерство социальных дел и Министерство по вопросам налогообложения, занимаются созданием потенциала для проведения оценок нового законодательства с точки зрения обеспечения гендерного равенства.

## **В. Насилие в отношении женщин и торговля женщинами**

Мероприятия по борьбе с насилием в отношении женщин (см. статью 12) и торговлей женщинами (см. статью 6) являются одними из приоритетных направлений деятельности правительства Дании.

## **С. Международное сотрудничество**

Летом 2004 года была завершена подготовка новой стратегии по обеспечению гендерного равенства в рамках сотрудничества Дании в области развития. Эта стратегия основана на соответствующих международных инструментах по обеспечению гендерного равенства, таких как конвенции по правам человека, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, решения МКНР, Пекинская декларация и Платформа действий, Декларация тысячелетия и Цели тысячелетия в области развития. Цель этой стратегии состоит в обеспечении равенства мужчин и женщин в правах, в доступе к ресурсам и контроле над ними, а также в доступе к рычагам политического и экономического воздействия. С точки зрения методики данная стратегия опирается на сочетание мер по обеспечению учета гендерной проблематики и специальных мер вмешательства, направленных на решение общей стратегической задачи. Эта стратегия будет осуществляться на национальном уровне и в рамках международного сотрудничества. Такое сотрудничество будет включать нормотворческую, политическую и правовую деятельность в соответствующих органах Организации Объединенных Наций, а также сотрудничество с международными организациями и взаимодействие в решении конкретных политических вопросов, таких, например, как женщины, мир и безопасность.

## **Д. Молодежь и гендерные вопросы**

Министр по вопросам гендерного равенства уделяет большое внимание проблеме "молодежь и гендерные вопросы", поощряя привлечение молодых людей к обсуждению вопросов равенства полов и роли женщин и мужчин в обществе.

В 2003 году был подготовлен доклад об образе жизни и здоровье молодых людей. В докладе проводится сравнение поведенческих моделей девушек и юношей с учетом их отношения к табакокурению и употреблению спиртных напитков, а также их пристрастий в питании. Был сделан вывод о том, что привычки и пристрастия девушек и юношей различаются в целом ряде областей, а самооценка девушек и юношей и восприятие ими окружающего мира обусловлены гендерными факторами.

Данный доклад был представлен на состоявшемся в сентябре 2003 года семинаре-практикуме по проблемам молодежи, в котором приняли участие 150 учащихся из различных уголков Дании. На этом семинаре-практикуме также была затронута тема, посвященная представлениям о мужчинах и женщинах и их идеалам. На закрытии семинара-практикума молодым людям предлагалось высказать свои предложения по поводу того, как улучшить образ жизни и состояние здоровья девушек и юношей.

По итогам этого семинара-практикума резюме предложений и мнений молодых людей, цитат из выступлений и данных из доклада были выпущены в виде брошюры, которая в начале 2004 года была распространена в качестве пособия среди учащихся старших классов во всех средних школах

страны. Эта брошюра и доклад о семинаре-практикуме были также направлены в другие учебные заведения, различные организации, ассоциации и министерства.

В 2003 году министр по вопросам гендерного равенства выделил школьной службе при Национальном музее финансовую помощь для осуществления учебного проекта под названием "Равенство – что это такое?", посвященного гендерной проблематике и вопросам равноправия – в прошлом, в настоящее время и в будущем. В результате были подготовлены учебный материал по вопросам гендерного равенства, новые темы лекций и различные специальные мероприятия. В рамках этого учебного проекта осенью 2003 года Национальный музей определил в качестве приоритетного направления своей деятельности обеспечение гендерного равенства, в результате чего ряд связанных с этим тем обучения и некоторые из учебных материалов были включены в программу школьного обучения. К целевой группе относятся учащиеся старших классов первой и второй ступеней средней школы.

Кроме того, Дания выступила инициатором совместного исследовательского проекта стран Северной Европы, касающегося воздействия порнографии на представления молодых людей о соответствующих гендерных ролях. Этот исследовательский проект будет завершен к концу 2005 года.

#### **Е. Целевая интеграция с гендерной точки зрения**

Гендерное равенство является одной из тем курса датского языка для этнических меньшинств. Были подготовлены учебные материалы, предназначенные для центров обучения датскому языку, дневных средних школ (высшая ступень) и других центров обучения для взрослых, занимающихся вопросами преподавания датского языка и культуры под лозунгом "Равные, но разные". Эти материалы посвящены четырем различным группам вопросов, связанных с обеспечением гендерного равенства:

- Гендерный фактор и рынок труда.
- Изменяющаяся семья.
- Вне дома хорошо, а дома лучше?
- Когда встречаются женщины и мужчины.

Осенью 2002 года на основе вышеуказанных материалов для преподавателей языка и представителей сообщества этнических меньшинств был проведен семинар.

В мае 2003 года Совет министров стран Северной Европы организовал двухдневную конференцию, посвященную женщинам-иммигрантам и рынку труда, на которой также был рассмотрен ряд других вопросов, таких как принудительные браки, интеграция или включение и т. д. Проведение такой конференции было обусловлено тем, что в ходе обсуждения группой должностных лиц таких вопросов, как принудительные браки, была выявлена необходимость предоставить возможность главным действующим лицам, в том числе НПО, провести форум для образования соответствующей сети. Участие НПО было профинансировано Советом министров стран Северной Европы.

## **Ф. Мужчины и гендерное равенство**

Привлечение мужчин к деятельности по обеспечению равноправия мужчин и женщин не является чем-то новым, однако поскольку в последнее время в рамках политики по обеспечению гендерного равенства все больший упор делается на то, чтобы перестать рассматривать женщин в качестве жертв и прекратить трактовать задачи обеспечения гендерного равенства как исключительно женские, Дания строит свою работу исходя из того, что обеспечение гендерного равенства является задачей как женщин, так и мужчин. Обеспечение гендерного равенства является прерогативой обоих полов, и давно пора понять, что это в равной мере отвечает интересам мужчин, предоставляя им, в частности, большие возможности для участия в жизни семьи. Мужчины также сталкиваются с конкретными гендерными проблемами на рынке труда, в семье и в том, что касается их образа жизни. Это, в частности, означает, что необходимо знать, почему женщины живут дольше, чем мужчины, или обеспечивает ли система социального обеспечения надлежащую поддержку мужчин в кризисных ситуациях.

В 2004 году правительство уделит основное внимание различным аспектам, касающимся мужчин и гендерного равенства. Особый упор будет сделан на роли мужчин как отцов, и работа будет также сосредоточена на том, чтобы отвести мужчинам более значимое место в проходящей в обществе дискуссии по вопросам равноправия мужчин и женщин.

Мероприятия будут направлены на конкретизацию тем для обсуждения, таких как, например, мужчины и здравоохранение, организацию общенациональной дискуссии по проблемам мужчин и гендерного равенства, разъяснение тех или иных вопросов, устранение предрассудков и развенчание мифов в отношении роли отцов, семьи и семейных отношений.

## **Г. Пожилые люди**

Женщины и мужчины по-разному относятся к проблеме старения, отчасти нередко из-за различной протяженности их жизни. В силу этого пожилые женщины и пожилые мужчины зачастую имеют в корне различающиеся представления о старости.

Правительство стремится создать для пожилых людей достойные условия жизни. Оно выделило в общей сложности 22 млн. датских крон на осуществление рассчитанного на четырехлетний период (2004–2007 годы) проекта под названием "Активная старость – профилактика и повышение активности пожилых людей". Наряду с Департаментом по гендерным вопросам в реализации данного проекта примет участие Министерство социальных дел. Один из аспектов этого проекта связан с поддержкой или совершенствованием социальных сетей и организацией для мужчин мероприятий, связанных с физической активностью; кроме того, будет проведено исследование, посвященное изучению пожеланий пожилых женщин и мужчин в отношении организации для них в будущем активных мероприятий. В рамках данного исследования будет проведен подробный анализ пожеланий женщин и мужчин в возрасте 55–57 лет и 65–67 лет в отношении активной старости, которое поможет в дальнейшем создать для пожилых людей возможности, дифференцированные по признаку пола.

## **Н. Равноправие мужчин и женщин и здравоохранение**

Равноправие мужчин и женщин и здравоохранение – это одна из приоритетных областей для соответствующих действий (см. статью 12).

### **Статья 6. Специальные вопросы**

#### **А. Проституция**

В марте 2003 года парламент Дании принял поправку к Уголовному кодексу. Данная поправка расширила сферу применения раздела 223 а), предусматривая уголовное преследование любого лица, которое в качестве клиента вступает в сексуальный контакт с другим лицом, не достигшим 18-летнего возраста, за плату или обещание платы за такие услуги. В качестве максимального наказания за это преступление предусмотрено лишение свободы сроком до 2 лет.

Правительство принимает меры для борьбы с занятием проституцией. Осуществляются новые инициативы в поддержку различных добровольных усилий, направленных на оказание помощи проституткам, ставшим жертвами насилия. Другие мероприятия направлены на оказание консультационных услуг проституткам, являющимся иностранными подданными.

#### **В. Кодекс поведения, принятый Министерством обороны**

В начале 2004 года Министерство обороны утвердило кодекс поведения. Цель данного кодекса поведения состоит в том, чтобы инструктировать персонал, участвующий в международных операциях, в отношении того, как следует вести себя и соблюдать особые правила и обычаи в странах, в которых находится этот персонал. Кодекс поведения применяется во время нахождения военнослужащих на службе и особенно в период их нахождения в увольнении.

В кодексе поведения предусматривается, что сексуальные контакты с проститутками не рекомендуются/запрещаются (в зависимости от законодательства соответствующей страны пребывания). Кроме того, военнослужащим объясняют, что сексуальные контакты с проститутками способствуют созданию ситуаций, нередко чрезвычайно опасных для проститутки. Этот факт не зависит от того, разрешает или запрещает законодательство страны пребывания сексуальные контакты с проститутками.

Кроме того, в районе проведения операции запрещаются любые личные контакты, включая сексуальные связи, с представителями местного населения. Обычно нарушение этого пункта служит основанием для демобилизации военнослужащего.

#### **С. Торговля женщинами**

Благодаря принятию в июне 2002 года специального законодательства по вопросам борьбы с торговлей людьми парламент Дании дал свое согласие на ратификацию Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющего Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности. Данная Конвенция и дополняющий ее Протокол были ратифицированы Данией 30 сентября 2003 года.

Поправки к законодательству были направлены на то, чтобы подчеркнуть, что торговля людьми является серьезным преступлением, а также на то, чтобы усилить юридическую защиту от данного преступления. Эти поправки не предусматривали определения новых видов правонарушений, а были связаны с включением в закон отдельного положения с новой формулировкой, охватывающего все аспекты торговли людьми и определяющего ужесточение максимального наказания. Они также обеспечили более широкие возможности для расследования таких преступлений, разрешив в некоторых случаях нарушать тайну корреспонденции и расширив возможности для конфискации имущества виновных в совершении преступлений, связанных с торговлей людьми.

С 2000 года Национальный комиссар полиции контролирует и координирует усилия полиции по борьбе с торговлей женщинами.

Большинство инициатив Дании по борьбе с торговлей женщинами изложены в Национальном плане действий по борьбе с торговлей людьми, опубликованном 2 декабря 2002 года. Этот План действий был разработан под эгидой Министерства социальных дел и гендерного равенства в сотрудничестве с министерствами юстиции, интеграции, внутренних дел и здравоохранения. Министр по вопросам гендерного равенства выделил на осуществление указанного Плана действий 30 млн. датских крон.

Новые инициативы по усилению борьбы с торговлей людьми, в частности, включают меры по оказанию помощи жертвам таких преступлений.

В целом всем лицам, ставшим жертвами торговли людьми, незаконно пребывающим или работающим на территории Дании, автоматически предоставляется 15 дней для того, чтобы покинуть страну; этот срок предусмотрен в разделе 33 (2) датского Закона об иностранцах. Всем другим незаконным мигрантам, как правило, предписывается немедленно покинуть страну. Увеличение срока, необходимого для выезда из страны лиц, ставших жертвами торговли людьми, в течение которого женщины могут проживать в охраняемых приютах и иметь доступ к средствам экстренной социальной, медицинской и психологической помощи, позволяет властям и НПО оказывать этим лицам поддержку в целях улучшения их физического и психического состояния и организовывать репатриацию путем контактов с органами власти и соответствующими НПО в странах происхождения потерпевших для обеспечения того, чтобы страна была готова принять соответствующее лицо и продолжить процесс репатриации.

Этот пятнадцатидневный срок также дает женщинам возможность сообщить органам власти Дании информацию, которая может потребоваться для ускорения процесса расследования и преследования организаторов преступной сети, занимающейся торговлей людьми.

В начале нынешнего года министр по делам беженцев, иммиграции и интеграции публично заявил, что в конкретных случаях, требующих пребывания женщин, ставших жертвами торговли людьми, на территории Дании более 15 дней, в Датскую иммиграционную службу должны направляться заявки с просьбой о продлении их пребывания в стране, которые будут рассмотрены этой Службой. Пока в Датскую иммиграционную службу подобных заявок не поступало.

5 марта 2004 года представители Министерства по делам беженцев, иммиграции и интеграции и Датской иммиграционной службы встретились с руководителями проекта организации "Реден" под



названием "Положить конец торговле людьми" для обсуждения автоматически предоставляемого 15-дневного срока и возможностей его дальнейшего продления.

Проект организации "Реден" под названием "Положить конец торговле людьми" осуществляется под руководством министра по вопросам гендерного равенства и с октября 2003 года предусматривает создание безопасного приюта для женщин, ставших жертвами торговли людьми, оказание потерпевшим экстренной социальной, медицинской и психологической помощи и предоставление анонимных консультационных услуг по телефону на нескольких языках. Проект организации "Реден" под названием "Положить конец торговле людьми" осуществляется в тесном сотрудничестве с органами полиции Дании, которые предоставляют женщинам, ставшим жертвами торговли людьми, услуги по защите в рамках указанного проекта.

В ходе совещания, состоявшегося 5 марта 2004 года, была достигнута договоренность о том, что в будущем проект организации "Реден" под названием "Положить конец торговле людьми" будет осуществляться в контакте с Датской иммиграционной службой, например с помощью электронной почты, а заявки о дальнейшем продлении автоматически предоставляемого 15-дневного срока пребывания в стране будут удовлетворяться в случае необходимости, например по медицинским соображениям.

Если присутствие иностранного подданного в стране будет продиктовано необходимостью проведения следственных мероприятий и преследования виновных в совершении преступления, связанного с торговлей людьми, такому иностранному подданному может быть разрешено находиться на территории Дании в течение такого отрезка времени, который может потребоваться для этой цели.

Дания обеспечивает защиту в делах, по которым страна несет международные обязательства в обеспечении такой защиты. В связи с этим Дания не вынуждает мужчин и женщин возвращаться в страны, в которых они, как считается, рискуют стать жертвами преследования, от которого в соответствии с международными конвенциями предусматривается режим защиты.

Закон № 365 от 6 июня 2002 года отменяет принятое ранее понятие беженцев де-факто, определяя тем самым, чтобы в будущем вид на жительство предоставлялся только ищущим убежище, которые имеют право на защиту в соответствии с международными конвенциями.

В законодательстве Дании используются 2 определения статуса беженца. Первое содержится в пункте 1 раздела 7 Закона об иностранцах и обеспечивает защиту на основании Женевской конвенции. Второе определение статуса беженца содержится в пункте 2 раздела 7, в соответствии с которым защита предоставляется ищущим убежища лицам, которым в случае возвращения в страны их происхождения грозит смертный приговор или которые рискуют стать жертвами пыток, а также бесчеловечного или оскорбляющего человеческого достоинства обращения или наказания.

Пункт 2 раздела 7, в соответствии с которым может предоставляться вид на жительство со статусом защиты, разработан на основании статьи 3 Европейской конвенции о правах человека и ее шестым Протоколом, в котором предусматривается абсолютное недопущение возвращения на родину лиц, которым в их странах происхождения грозит смертный приговор или которые рискуют стать жертвами пыток или бесчеловечного или оскорбляющего человеческого достоинства обращения или наказания.

Желающим получить дополнительную информацию в связи с этим Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции предлагает обратить внимание на замечания Дании от 5 апреля 2002 года в отношении перечня тем и вопросов, содержащихся в докладе предсессионной рабочей группы, созданной накануне двадцать седьмой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (см. ответ на вопрос № 22).

В начале 2004 года был подготовлен письменный информационный материал, посвященный женщинам-иностранкам, вовлеченным в занятие проституцией. Этот материал предназначен для информирования женщин об их правах и возможностях получения помощи как в Дании, так и по возвращению в свои страны происхождения.

В 2003 году были проведены семинары по вопросам торговли женщинами и сотрудничества между органами власти и НПО. Датские НПО и органы полиции совместно организовали семинар, который состоялся в Международном аэропорту Копенгагена. Данный семинар был посвящен проблеме торговли женщинами и вопросу о том, каким образом различные органы власти могли бы активизировать свои усилия по решению этой проблемы, а также аспектам сотрудничества с другими заинтересованными сторонами.

Был проведен ряд исследований, посвященных проблеме проституции, но имеющих также косвенное отношение к вопросам торговли женщинами. В середине 2003 года было организовано исследование, касающееся клиентов, пользующихся платными сексуальными услугами. Данное исследование будет носить как качественный, так и количественный характер; задача его – проанализировать причины обращения к услугам проституток, а также выявить, приобретались ли услуги сексуального характера в Дании или за ее пределами, являлись ли проститутки гражданками Дании или иностранками и т. д.

Начало фактического осуществления этих мероприятий в октябре 2003 года также совпало с публикацией документов и докладов о методах и процедурах, применяемых в контексте плана действий правительства. В связи с этим для уже начатых мероприятий были установлены целевые показатели или критерии успеха.

#### **D. Международное сотрудничество в области борьбы с торговлей людьми**

Дания по-прежнему является активным участником международного сотрудничества в борьбе с торговлей людьми. Усилия Дании, в частности, включают сотрудничество на уровне ЕС, а также деятельность в рамках Целевой группы по организованной преступности в регионе Балтийского моря, в процессе которой особое внимание уделяется вопросам оперативного сотрудничества. Являясь председателем этой Целевой группы, Дания выступила с целым рядом инициатив, направленных на борьбу с торговлей женщинами, и в декабре 2002 года, в частности, подготовила доклад под названием "Анализ ситуации в области торговли людьми в регионе Балтийского моря".

Оперативный комитет Целевой группы недавно принял решение создать группу экспертов по проблеме торговли людьми. Задача этой группы состоит в том, чтобы инициировать конкретные оперативные проекты, направленные на борьбу с торговлей женщинами, а также выявлять и определять области, требующие особого международного внимания.

В рамках совместной информационной кампании стран Северной Европы и Балтии была открыта общенациональная линия прямой телефонной связи для оказания информационных услуг вовлеченным в занятие проституцией женщинам-иностранкам, общественности и органам власти. По этой линии телефонной связи можно получить информацию о вопросах, связанных с торговлей женщинами, и имеющихся возможностях получения помощи. В декабре 2002 года в крупнейших национальных газетах была проведена информационная кампания. В рамках этой кампании делалась ссылка на действующую линию прямой телефонной связи, и ее целевой аудиторией являлись потенциальные клиенты, общественность и женщины, занимающиеся проституцией. Кампания была удостоена трех наград, присуждаемых в области рекламной деятельности.

Для того чтобы охватить услугами линии прямой телефонной связи группы лиц, занимающихся уличной проституцией, в стране была создана открытая консультационная служба с целью оказывать занимающимся проституцией женщинам-иностранкам консультационные услуги по социальным, медицинским и правовым аспектам и информировать женщин, относящихся к этой группе, о существующих возможностях получения помощи.

Деятельность Дании на национальном уровне в рамках информационной кампании стран Северной Европы и Балтии была спланирована в соответствии с мандатом Рабочей группы стран Северной Европы и Балтии и имеет следующие цели:

- повысить уровень знаний и информированности общества в целом;
- приступить к обсуждению в обществе вопросов, связанных с торговлей женщинами.

Помимо этих общих для стран Северной Европы и Балтии целей проводимая в Дании кампания направлена на то, чтобы заставить лиц, пользующихся платными сексуальными услугами, задуматься о преступлении, которое нередко лежит в основе занятия женщиной-иностранкой проституцией в Дании, и о том, стоит ли обращаться к услугам проститутток. Другая цель заключается в информировании лиц, пользующихся платными сексуальными услугами, и общества в целом о линии прямой телефонной связи под названием "Положить конец торговле людьми", которая 2 декабря 2002 года открылась одновременно с началом кампании.

В ходе проведения этой кампании большой объем информации был размещен на веб-сайте министерства ([www.lige.dk](http://www.lige.dk)). Осенью 2003 года началось создание международной сети датских и зарубежных НПО. Эта сеть поможет усовершенствовать процедуру и заложить более качественную основу для возвращения жертв торговли женщинами на родину; в дальнейшем она будет действовать на базе сотрудничества и соглашений о наблюдении за судьбой таких женщин между НПО и странами происхождения.

Были созданы специальные группы для работы на улицах, в состав которых вошли деятели культуры, занимающиеся аутрич-работой среди оказывающих платные сексуальные услуги женщин-иностранок. Цель этой работы состоит в предоставлении консультационных услуг по социальным, медицинским и правовым вопросам занимающимся проституцией как женщинам-иностранкам, так и гражданкам Дании, поскольку последние могут в некоторых случаях помочь установить контакты со своими коллегами женщинами-иностранками. Другая цель заключается в том, чтобы выявить потребности данной целевой группы в консультационных услугах и оказании помощи. На первом этапе проект будет осуществляться в Копенгагене и в одном из регионов Дании (в районе города Вайле).

## II. Общественная жизнь

### Статья 7. Политические права и участие в политической жизни

В Дании женщины и мужчины имеют одинаковые политические права. И женщины, и мужчины имеют право избирать и быть избранными в ходе выборов местных органов власти, национального парламента и Европейского парламента. Избирательная система Дании как на национальном, так и на местном уровне строится по принципу пропорциональности и обеспечивает возможность подачи голоса за одного конкретного кандидата. Таким образом, избиратель влияет на итоги выборов конкретной политической партии, а также на результаты выборов конкретных кандидатов внутри партий.

В Законе о выборах не содержится конкретных положений, которые обеспечивали бы закрепление за женщинами определенной квоты в списке кандидатов, а в уставах политических партий нет положений о распределении кандидатов, мужчин и женщин.

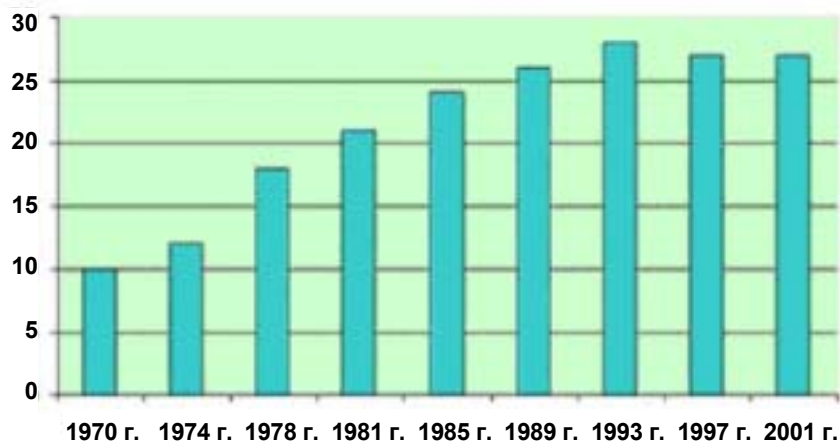
Комитет по рассмотрению действия Закона о национальных выборах изучает вопрос о введении системы квот по признаку пола для обеспечения наличия в парламенте и местных и региональных органах власти определенного процента женщин. Введение такой системы, при которой определенное количество мест в парламенте было бы зарезервировано за кандидатами-женщинами независимо от фактических итогов выборов, вряд ли соответствовало бы Конституции Дании. Согласно датскому Закону о выборах, только фактические результаты голосования должны определять кандидатов, избранных в результате выборов. Вместе с тем никакие положения не запрещают конкретным партиям вводить систему квот по признаку пола в ходе выдвижения кандидатов от партий для участия в выборах.

Дания постоянно уделяет большое внимание вопросам расширения участия женщин в общественной жизни и процессе принятия решений с помощью законодательных мер и соответствующих кампаний. См. в связи с этим статьи 8 и 11.

#### А. Политическая жизнь на местном уровне

В 2004 году доля женщин среди членов местных советов составляла 27 процентов, а доля женщин-мэров – 11 процентов. Эти цифры не корреспондируют с долей женщин среди членов парламента, которая равняется 38 процентам.

#### Женщины, избранные в состав местных советов (в процентах)



Правительство стремится улучшить соотношение женщин и мужчин в составе местных советов и предприняло ряд шагов, чтобы убедить женщин активнее выдвигать свои кандидатуры в ходе выборов местных органов власти и в результате получить возможность быть избранными в состав этих органов.

В связи с этим Департамент по вопросам гендерного равенства выявил местные органы власти, где доля женщин наиболее высока (более 35 процентов). В результате этих усилий было выделено 36 из 271 органа местной власти в Дании. Летом 2003 года были направлены письма членам советов выделенных местных органов власти с просьбой ответить на вопрос, принимают ли их местные партийные отделения или местные советы какие-либо специальные меры для выдвижения кандидатов-женщин.

На основе полученных от членов местных советов ответов Департамент по вопросам гендерного равенства подготовил листовку, которую предполагалось распространить среди всех политических партий Дании. В этой листовке содержатся полезные советы от избранных в состав местных советов женщин, которые знакомы с возможными препятствиями на пути участия женщин в политической жизни. В этой листовке также содержатся примеры "наилучшей практики", представленные партиями и местными советами, которые обращают особое внимание на эту проблему.

Данная листовка будет опубликована накануне следующих выборов в местные органы власти, которые состоятся в ноябре 2005 года. Кроме того, министр планирует выступить в средствах массовой информации с рядом целевых инициатив для обеспечения того, чтобы этот вопрос сохранял свою актуальность в течение всего периода, предшествующего выборам.

Одновременно с осуществлением проекта по расширению участия женщин в местной политической жизни министр по вопросам гендерного равенства предпринял шаги по улучшению транспарентности местных мероприятий по обеспечению гендерного равенства. Одним из средств достижения этой цели является открытие нового веб-сайта [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk), на котором все представляемые на обязательной основе доклады местных и региональных органов власти по обеспечению гендерного равенства рассматриваются и анализируются по различным параметрам. На этом веб-сайте также демонстрируются примеры успешных инициатив по обеспечению гендерного равенства, которые должны воодушевлять другие местные и региональные органы власти. Кроме того, указанный веб-сайт призван инициировать дискуссию в обществе и тем самым подчеркнуть важность более активного участия женщин в местной политической жизни.

В контексте усилий по обеспечению большей гендерной сбалансированности в составе органов местного управления как женщины, так и мужчины получают по 11 344 датских кроны в год для покрытия стоимости услуг по уходу за детьми в то время, когда они участвуют в работе этих органов. Всем членам местных органов управления в связи с участием в работе этих органов также выплачивается компенсация для покрытия документально подтвержденных необходимых расходов по уходу за больными близкими родственниками.

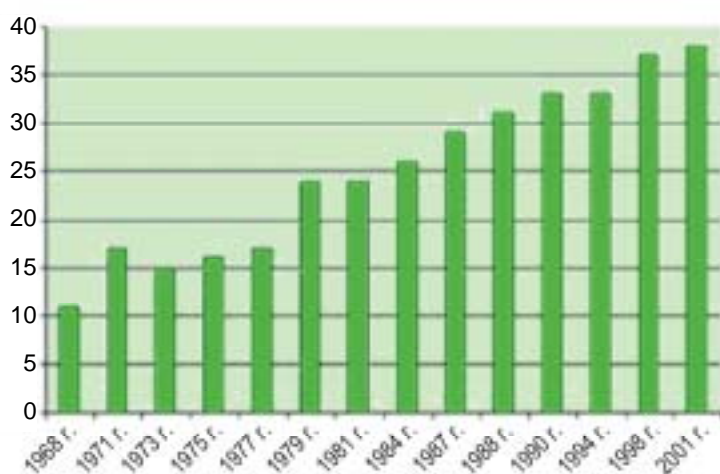
Для того чтобы предоставить гражданам возможность заранее спланировать свою жизнь и совмещать активное участие в политической жизни с производственными и семейными обязанностями, местные советы и их комитеты в начале каждого финансового года утверждают график своих совещаний и список участников таких совещаний.

Труд каждого члена местного совета регулярно оплачивается. В случае выбытия любого такого члена по причине болезни, беременности, рождения или усыновления ребенка заработная плата этому члену будет выплачиваться в течение 9 месяцев.

## **В. Парламент Дании**

В парламенте Дании насчитывается 179 членов. Женщины составляют 38 процентов, или 68 членов. В состав нынешнего правительства, назначенного 27 ноября 2001 года, входят 18 министров, пятеро из которых – женщины (то есть 27,8 процента). Женщины занимают должности министров юстиции; продовольствия, сельского хозяйства и рыболовства; по делам церкви; образования; социальных дел и по вопросам гендерного равенства.

### **Женщины, избранные в состав парламента Дании (в процентах)**



## **С. Европейский парламент**

Женщины Дании занимают 6 из 16 мест (38 процентов), выделенных Дании в Европейском парламенте на период 1999–2004 годов. Доля женщин в Европейском парламенте осталась такой же, как и в период 1994–1999 годов.

### **Женщины и мужчины в Европейском парламенте (Дания), 1994–2004 годы**

	1994–1999 годы	1999–2004 годы
Женщины	6	6
Мужчины	10	10

## **Д. Управления, комиссии и комитеты**

В 2000 году в датский Закон о гендерном равенстве были включены положения, касающиеся соотношения мужчин и женщин в составе государственных управлений, комиссий, комитетов и т. д., а также в составе советов государственных предприятий. До 2000 года состав этих управлений и

комиссий определялся на основании 2 законов, однако новый закон ужесточает их положения. В настоящее время в составе относящихся к государственному сектору управлений, комиссий и комитетов должно быть равное соотношение женщин и мужчин, в то время как раньше это соотношение должно было быть не более чем сбалансированным. Тем самым число женщин и мужчин должно быть по мере возможности равным. Для тех управлений, члены которых полностью или частично назначаются министром, органы/организации, которым предоставляется право рекомендовать того или иного члена, должны предлагать на одну и ту же должность кандидатуры и мужчины, и женщины. Если тому или иному органу/организации предоставляется право рекомендовать нескольких членов на определенные должности, то необходимо представлять равное число кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин.

Законодательство также было ужесточено введением положения о том, что министр в некоторых случаях может оставлять соответствующие должности в комиссиях или управлениях вакантными, если рекомендуемые претенденты организации или органы не могут привести достаточно веских оснований для невыполнения требования относительно одновременного выдвижения на эти должности кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин. Кроме того, министр по вопросам гендерного равенства может время от времени обращаться с просьбой к соответствующему министру о пересмотре состава того или иного органа.

Сведения о гендерном составе новых комиссий и управлений должны сообщаться министру по вопросам гендерного равенства до назначения членов таких управлений и комиссий. Это положение дает Департаменту по вопросам гендерного равенства возможность непрерывно следить за ситуацией и готовить ежегодные статистические данные о соотношении мужчин и женщин в составе управлений. В результате принятия нового закона доля женщин в составе комитетов и управлений и т. д. составила в 2000 году 44,3 процента, в 2001 году 44,3 процента, в 2002 году 35 процентов и в 2003 году 41,4 процента.

**Таблица 1. Представленность женщин и мужчин в государственных советах, управлениях и комитетах, созданных в 2000–2003 годах**

Год образования Комитета	Количество комитетов	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)
2000	19	117	147	44,3
2001	34	208	262	44,3
2003	51	283	525	35,0
2004	51	276	390	41,4

*Источник:* Департамент по вопросам гендерного равенства

Согласно данному Закону сведения о составе советов государственных предприятий начиная с осени 2003 года должны сообщаться только 1 раз в 3 года.

Данные за ноябрь 2003 года свидетельствуют о том, что доля женщин в составе органов государственного управления (таких, как советы, советы представителей или аналогичные органы коллективного управления, создаваемые на основании пункта 1 раздела 11 Закона о гендерном равенстве) составляет в целом 36,6 процента. Эта цифра является усредненным показателем представленности женщин в составе органов, находящихся под непосредственным управлением соответствующего министерства (37 процентов), и показателем числа женщин среди членов органов

центральных государственных учреждений (36,1 процента). Последние имеющиеся данные в связи с этим датируются 1997 годом. Эти цифры показывают, что доля женщин в составе центральных административных органов в 1997 году составляла 26,5 процента.

В органах независимых учреждений, партнерств, частных компаний с ограниченной ответственностью и прочих компаний с ограниченной ответственностью, не являющихся частью механизма государственного управления, однако большинство направлений деятельности которых финансирует правительство или в которых государству принадлежит контрольный пакет акций и в которых должна обеспечиваться равная представленность женщин и мужчин (на основании пункта 2 раздела 11 Закона о гендерном равенстве), доля женщин составляет около 35 процентов (ноябрь 2003 года). Эта цифра является усредненным показателем представленности женщин в составе органов, находящихся под непосредственным управлением соответствующего министерства (39,3 процента); среди членов органов государственных учреждений женщины составляют 30,8 процента.

#### **Е. Участие в государственной службе**

Женщины официально имеют одинаковые с мужчинами возможности для назначения на государственную службу. В государственном секторе женщины составляют большинство работников, однако это преобладание не относится к руководящим должностям государственного сектора.

В рамках государственной административной системы все лица, занимающие руководящие посты, получают оклады категорий 36–42. Несмотря на то что большинство руководящих должностей по-прежнему занимают мужчины, в последние годы в связи с этим были отмечены некоторые положительные сдвиги. В 1998 году доля консультантов-женщин (получающих оклады категорий 35–36) составляла 23,5 процента и в 2003 году выросла до 30,9 процента. Доля женщин – глав учреждений (получающих оклады категорий 37–38) в период с 1998 по 2003 год выросла с 6,5 процента до 18 процентов. Доля женщин среди руководителей высшего звена (получающих оклады категорий 39–42 и работающих на должностях постоянных заместителей председателей, директоров и других высших руководящих работников) за тот же период увеличилась с 10,9 до 19,1 процента.

#### **Ф. Вооруженные силы**

Женщины составляют меньшинство в вооруженных силах Дании. В январе 2004 года женщины составляли примерно 14 процентов всего личного состава вооруженных сил страны. Среди военнослужащих – всего лишь 5 процентов женщин. Поэтому неудивительно, что на высших постах в вооруженных силах преобладают мужчины. Женщины составляли лишь 1 процент среди старших офицеров (высшего ранга в военной иерархии) и 6 процентов среди рядового состава (низшего ранга в военной иерархии).

Для того чтобы частично исправить ситуацию в отношении трудоустройства женщин и увеличения представленности женщин в высших военных эшелонах, датские вооруженные силы выступили с рядом инициатив.



В 2001 году была утверждена долгосрочная стратегия набора женщин на военную службу. В рамках этой стратегии повышенный упор делается на информировании о порядке набора на воинскую службу, конкретных мероприятиях в этой области и сведениях о том, какими качествами должна обладать женщина, чтобы быть принятой на военную службу. Пока в рамках этой стратегии были проведены следующие мероприятия:

- Комиссариат по призыву и набору на воинскую службу обязал двух женщин, помимо всего прочего, участвовать в информационных беседах с учащимися учебных заведений.
- В рамках экзаменов по приему на военную службу женщинам, желающим проходить воинскую службу на одинаковых с другими призывниками условиях, сообщают требования, которым они должны будут соответствовать, и рассказывают об условиях в организации, в которой доминируют мужчины.
- Женщин как целевую группу призывников более внимательно и обдуманно интегрируют в кампании призыва на воинскую службу.

Командование Сил обороны Дании выступило с инициативой создания в вооруженных силах новой системы подготовки и оценки личного состава (ФОКУС).

Цель данного проекта состоит в обеспечении того, чтобы включенные в ФОКУС функции и их описания отражали те качества, которые мужчины и женщины считают важными для руководителя, а также для поддержания боеспособности вооруженных сил и содействия развитию вооруженных сил в будущем.

Ожидается, что учитывающая гендерную проблематику система ФОКУС поможет женщинам в их усилиях сделать военную карьеру. Эта система также может способствовать изменению культуры поведения в вооруженных силах Дании, поскольку мнения женщин будут учитываться при определении функций, важных для поддержания боеспособности вооруженных сил.

В мае 2003 года командование вооруженных сил Дании ознакомилось с результатами исследования, посвященного распространенности и природе дискриминационных с гендерной точки зрения моделей поведения. В этом исследовании было документально показано, что такие модели поведения являются одной из серьезных проблем в вооруженных силах. Женщины нередко становятся предметом оскорбительных высказываний, и многие из них подвергаются некоторым из наиболее оскорбительных проявлений гендерной дискриминации.

В результате этого исследования будет разработан целый ряд инициатив. С одной стороны, эти инициативы направлены на предупреждение дискриминационного с гендерной точки зрения поведения, а с другой – они призваны обеспечить инструменты, с помощью которых можно было бы ответственным и надлежащим образом рассматривать дела, связанные с дискриминационным с гендерной точки зрения поведением, и принимать решения в интересах потерпевших лиц.

Для военнослужащих, ставших жертвами оскорбительного с гендерной точки зрения поведения, была открыта линия прямой телефонной связи с военными психологами. Для руководителей, которые нуждаются в советах о том, как следует обращаться с жалобами в связи с таким поведением, также была открыта линия прямой связи для получения консультаций по телефону.

Кроме того, идет работа над следующими инициативами:

- разработка инструментов в поддержку создания женских сетей;
- подготовка в области управления с учетом многообразия;
- создание сети консультантов, которые смогут давать советы по вопросам, связанным с нежелательным дискриминационным и оскорбительным поведением;
- издание брошюр с советами и рекомендациями. Одна брошюра предназначена для командного состава и руководителей, а другая – для военнослужащих, ставших жертвами дискриминационного с гендерной точки зрения поведения.

## **Статья 8. Представленность женщин на международном уровне**

Женщины, как и мужчины, вправе представлять правительство Дании на международном уровне.

В Министерстве иностранных дел насчитывается почти 2400 сотрудников, из которых 857 человек работают в Копенгагене. В 2003 году женщины составляли 44 процента от общего числа сотрудников. Среди сотрудников с учеными степенями женщины составляли 33 процента. Среди руководителей в рамках гражданской службы 19 человек из 156, или 12 процентов, были женщинами. Ежегодно довольно ограниченное число женщин назначаются на старшие руководящие должности. В последнее время все большее число женщин назначались на должности высокого уровня. В 2003 году 4 из 15 сотрудников высокого уровня, или 26,7 процента, были женщинами.

В ходе рассмотрения пятого периодического доклада Дании Комитет рекомендовал принять специальные меры для увеличения представленности женщин на высших дипломатических постах, особенно среди послов.

В 2000 году Министерство иностранных дел утвердило план действий по обеспечению равноправия на дипломатической службе на 2000–2004 годы. Одна из приоритетных задач этого плана состоит в том, чтобы обеспечить более справедливую представленность мужчин и женщин на высших дипломатических постах. В соответствии с планом действий предусматривается, что каждый третий назначаемый старший руководитель должен быть женщиной. Комитет по обеспечению гендерного равенства внимательно следит за развитием событий в данной области. Нынешние условия набора дают некоторые основания надеяться на то, что в ближайшей перспективе этот целевой показатель будет достигнут.

Министерство иностранных дел разработало политику в отношении семьи, направленную на улучшение возможностей совмещения семейных и производственных обязанностей сотрудников, работающих за рубежом.

## **Статья 9. Гражданство**

Как указывалось в предыдущих докладах, датский Закон о гражданстве полностью соответствует статье 9 Конвенции.

### **III. Образование**

#### **Статья 10. Доступ к образованию**

В Дании девочки и мальчики, женщины и мужчины пользуются равными правами и имеют равные возможности в области образования на всех уровнях – от дошкольного воспитания до высшего образования, во всех областях профессиональной подготовки и профессиональной ориентации, а также в области образования для взрослых и образования на протяжении всей жизни в свободное время.

В секторе образования главной предпосылкой, предусмотренной во всех законодательных инструментах и политике в области образования в целом, является всеобщее равенство независимо, в частности, от пола и этнического происхождения. Любые образовательные возможности открыты для всех граждан.

С момента представления пятого периодического доклада Министерство образования Дании уделяло особое внимание обеспечению равноправия мужчин и женщин в следующих областях:

- ориентация в сфере образования для молодежи;
- высшая ступень среднего образования (гимназии);
- просвещение в вопросах, касающихся рынка труда;
- медицинское образование;
- сельскохозяйственное образование.

#### **A. Инициативы в интересах женщин из этнических меньшинств**

В целях большей интеграции женщин из этнических меньшинств в жизнь датского общества и датский рынок труда были организованы специальные курсы обучения датскому языку для взрослых женщин из этнических меньшинств. Эти курсы действуют одновременно и как курсы общего образования для взрослых, и как часть курсов профессиональной подготовки для участия в рынке труда.

Женщины из этнических меньшинств могут на равной с другими гражданами Дании основе участвовать в различных видах школьного и внешкольного образования для взрослых. Они могут участвовать в общих программах вечернего обучения на общем или продвинутом уровне.

Одним из специальных видов обучения для взрослых является обучение в дневных средних школах (на основании Закона о гибкой системе обучения для взрослых), организуемых для женщин и особенно для представителей этнических меньшинств – молодых женщин с детьми. Задачи таких школ заключаются в том, чтобы обеспечивать уход за детьми в то время, пока их матери посещают общеобразовательные курсы. Некоторые школы предназначаются исключительно для женщин из различных этнических меньшинств, однако в целом упор делается на интеграцию этих женщин с женщинами датского происхождения. В таких случаях одной из тем учебных курсов являются вопросы этнического многообразия, которые также рассматриваются в качестве педагогического

ресурса. Эти курсы готовят женщин к продолжению участия в обычной системе образования или на рынке труда в Дании.

Общая система консультаций по вопросам образования также включает оказание услуг женщинам из этнических меньшинств. Датский центр оценки уровня полученного за рубежом образования является национальным информационно-справочным центром по системам образования других государств. Задача Центра состоит в том, чтобы облегчить лицам, имеющим дипломы об окончании зарубежных учебных заведений, возможность влиться в датский рынок труда и систему высшего образования. В связи с этим степень квалификации женщин оценивается в соответствии с теми же критериями, что и степень квалификации мужчин. Эта оценка позволяет выявить уровень школьных, внешкольных и информационных знаний и носит название "Оценка и признание ранее приобретенных знаний".

#### **В. Специальная сессия Генеральной Ассамблеи по положению детей, состоявшаяся в мае 2002 года**

В ноябре 2002 года правительство Дании организовало кампанию с целью обеспечить всем молодым людям независимо от их этнического происхождения равное обращение в системе образования и на рынке труда. В рамках данной кампании проводится ряд инициатив, конкретно ориентированных на девушек из числа этнических меньшинств и призванных помочь им выйти на рынок труда или получить образование, а также повысить уровень их знаний о жизни датского общества.

#### **С. Инициативы по устранению стереотипов в изображении роли мужчин и женщин**

Система образования Дании основана на принципах справедливости и равенства.

##### ***1. Цели программы "Folkeskole"***

1. Программа "Folkeskole" в сотрудничестве с родителями помогает учащимся овладевать знаниями, навыками, методами работы и способами самовыражения и тем самым способствует всестороннему развитию личности каждого конкретного учащегося.
2. Программа "Folkeskole" стремится создать такие возможности для накопления опыта и развития усердия и сосредоточенности учащихся, которые помогут им повысить уровень знаний, развить воображение и тягу к знаниям, с тем чтобы они поверили в свои способности и заложили основу для формирования умения самостоятельно мыслить и принимать решения.
3. Программа "Folkeskole" знакомит учащихся с датской культурой и способствует развитию у них понимания других культур и основ взаимодействия человека с природой. Школа готовит учащихся к активной жизненной позиции, осуществлению совместной ответственности, прав и обязанностей в обществе на основе принципов свободы и демократии. Преподавание и повседневная жизнь в школе поэтому должны опираться на принципы интеллектуальной свободы мысли, равенства и демократии.

Реализация вышеуказанных целей наряду с другими конкретными инициативами поможет организовать или предотвратить формирование гендерных стереотипов.

Около 80 процентов молодых людей, заканчивающих школу, обладают уже сформировавшимися навыками для участия в трудовой деятельности или продолжения образования. Продолжать образование предпочитают 50,5 процента девушек и 37 процентов юношей.

В том, что касается образования и трудоустройства, предпринимаемые инициативы преследуют цель создания более широких возможностей для школьников и студентов. В рамках проведенной в 2003 году реформы системы среднего образования (высшая ступень) было решено большее внимание уделить естественнонаучным дисциплинам. Все учащиеся должны изучать один из предметов, относящихся к этой сфере, и все учащиеся обязаны изучать физику на низшей ступени образования. Благодаря этой инициативе девушки, по традиции выбирающие для изучения предметы из области гуманитарных наук, получают гораздо более широкие возможности для выбора естественных наук на более высокой ступени образования в качестве предмета для изучения.

## ***2. Выпускники университетов и ученые***

В ходе рассмотрения последнего (пятого) периодического доклада Дании об осуществлении положений Конвенции (2000 год) наибольшей критике подверглись чересчур низкие показатели в отношении преподавателей-женщин. Комитет рекомендовал правительству Дании разработать политику, направленную на защиту женщин – выпускников учебных заведений от проявлений дискриминации. Представленные ниже материалы были подготовлены с учетом всех критических замечаний и направлены на то, чтобы представить более подробную информацию о соотношении мужчин и женщин в датской системе образования.

Представленные материалы свидетельствуют о росте доли женщин на всех уровнях системы образования. В 1993–2000 годах средние темпы роста числа женщин на преподавательских должностях составляли приблизительно полпроцента в год.

Несколько замедленный темп роста обусловлен тем, что в рамках системы образования среди соискателей преподавательских должностей большинство составляют мужчины. Если рассматривать исключительно те преподавательские должности, на которые претендовали квалифицированные соискатели, мужчины и женщины, то следует отметить, что в период с 1998 по 2000 год соискатели-женщины добились большего успеха, чем соискатели-мужчины. В общей сложности женщины в настоящее время составляют более 50 процентов среди недавних выпускников университетов: их доля равняется 43 процентам среди кандидатов наук и 10 процентам – среди лиц профессорско-преподавательского состава.

## ***3. Мониторинг и документация, касающаяся мужчин и женщин в научно-исследовательских учреждениях***

В Дании регулярно проводится статистическое обследование, посвященное некоторым условиям и возможностям выбора профессии женщинами и мужчинами, в том числе касающееся порядка приема на работу в научно-исследовательские учреждения. За рассматриваемый период доля женщин, получающих диплом магистра после окончания университета, неуклонно возрастала – с 42 процентов в 1991 году до более 50 процентов в 2002 году.

Следует отметить, что в шести крупнейших научных областях отмечаются существенные различия: в то время как в области медицины, гуманитарных наук, сельского хозяйства и ветеринарии доля женщин остается высокой, в трех других научных областях за рассматриваемый период наблюдалась менее благоприятная динамика, о чем свидетельствуют представленные ниже таблицы. Самая низкая доля женщин в течение всего рассматриваемого периода отмечалась в области технических наук.

**Доля женщин среди учащихся, окончивших университет со степенью магистра, 1991–2002 годы**

Доля женщин (в процентах)	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Гуманитарные науки	62,3	66,5	66,9	65,4	67,9	68,5	71,3	67,2	71,0	68,3	69,5	69,2
Естественные науки	33,5	36,7	36,1	33,5	39,0	42,9	43,7	41,9	40,3	43,3	39,8	39,7
Общественные науки	42,9	42,2	42,0	45,4	44,1	42,9	45,1	44,1	44,7	44,6	45,9	46,6
Технические науки	18,6	26,9	24,3	26,1	26,4	25,1	26,4	27,5	22,9	25,1	25,3	27,5
Сельское хозяйство и ветеринария	42,7	48,8	57,0	57,1	58,4	56,3	59,6	56,0	48,4	57,2	55,8	53,8
Медицина	61,7	62,4	58,0	63,4	64,1	62,1	69,0	62,8	63,6	60,2	60,9	61,9
<b>Итого</b>	<b>41,9</b>	<b>45,6</b>	<b>43,3</b>	<b>45,0</b>	<b>46,1</b>	<b>46,2</b>	<b>49,7</b>	<b>47,7</b>	<b>48,7</b>	<b>48,6</b>	<b>49,9</b>	<b>50,6</b>

*Источник:* Министерство научной технологии и инноваций и Статистическое управление Дании

**4. Подготовка в области научной деятельности**

В академическом сообществе Дании наличие степени кандидата наук является одной из главных предпосылок для получения должности научного сотрудника в университетах или государственных научно-исследовательских учреждениях. В связи с этим статистические данные о числе женщин, имеющих степень кандидата наук, играют важную роль для составления прогнозов в отношении будущих тенденций. За рассматриваемый 12-летний период доля женщин, получивших степень кандидата наук, увеличилась с 27 процентов в 1991 году до 43 процентов в 2002 году.

Следует отметить, что возможность поступления в аспирантуру после получения степени магистра в целях получения затем степени кандидата наук неодинакова в шести указанных научных областях. В сфере гуманитарных и общественных наук лишь единицы из каждой сотни новых магистров могут продолжать учебу в аспирантуре для получения степени кандидата наук. Поэтому, несмотря на то что в области гуманитарных наук насчитывается большое число женщин, лишь немногие из них получают в будущем степень кандидата наук. В четырех других областях эти возможности намного шире. В некоторых случаях каждому третьему учащемуся будет присвоена степень кандидата наук. Таким образом, большое число женщин в области сельского хозяйства и ветеринарии, а также медицины способствует росту доли женщин, продолжающих научную карьеру.

**Доля женщин среди учащихся, поступивших в аспирантуру для соискания степени кандидата наук, 1991–2002 годы**

Доля женщин (в процентах)	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Гуманитарные науки	н. д.	47	49	46	47	49	51	53	52	52	50	49
Естественные науки	н. д.	37	25	38	36	31	38	32	43	46	46	45
Общественные науки	н. д.	27	33	31	24	34	33	35	30	31	37	33
Технические науки	н. д.	39	47	46	54	49	49	50	55	55	54	59
Сельское хозяйство и ветеринария	н. д.	35	47	49	46	50	53	47	64	64	60	54
Медицина	н. д.	23	22	17	24	24	20	22	22	24	26	25
<b>Итого</b>		<b>27</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>43</b>

*Источник:* Министерство научной технологии и инноваций Дании

### 5. Работа в университетах

В 1990-е годы систематически проводились 2 крупномасштабных обследования с целью непрерывного учета соискателей на получение преподавательских должностей в университетах страны. Общенациональные обследования охватывали все новые назначения на научные и преподавательские должности в университетах Дании. Данные о соискателях, в частности, представлялись в разбивке по полу, как и данные о членах научно-аттестационной комиссии. В 1993–2000 годах доля женщин среди всего профессорско-преподавательского состава последовательно возрастала во всех 6 основных областях. Это увеличение колебалось от 4 процентов в сфере естественных наук до 6–7 процентов в других основных научных областях, за исключением сельского хозяйства и ветеринарии, в которых доля женщин выросла на 11 процентов.

#### Доля женщин среди профессорско-преподавательского состава, доцентов и младших преподавателей

	1997 год	2001 год	2001 год	2001 год	2002 год
Профессорско-преподавательский состав	8,2%	8,2%	8,3%	11,1%*	10,4%
Доценты	20,6%	20,3%	21,6%	21,6%	22,8%
Младшие преподаватели	33,4%	34,4%	33,9%	36,3%	35,9%
<b>Итого</b>	<b>21,0%</b>	<b>21,1%</b>	<b>22,0%</b>	<b>22,9%</b>	<b>23,3%</b>

\* Цифра несколько завышена из-за неточных данных, представленных одним университетом.

*Источник:* Датский институт по анализу научно-исследовательской деятельности и научно-исследовательской политики

В 1993–2000 годах средние темпы увеличения доли женщин среди профессорско-преподавательского состава и доцентов составляли около 0,5 процента, а среди младших преподавателей – немногим менее 2 процентов в год. Снижение доли женщин среди профессорско-преподавательского состава, в частности, обусловлено сокращением числа женщин, поступающих на

преподавательские должности в сфере общественных наук. В настоящее время готовятся соответствующие данные за 2001–2003 годы.

**Доля женщин среди профессорско-преподавательского состава, доцентов и младших преподавателей университетов в 1995–1997 годах и 1998–2000 годах**

	Младшие преподаватели		Доценты		Профессорско-преподавательский состав	
	1995–1997	1998–2000	1995–1997	1998–2000	1995–1997	1998–2000
Доля женщин	33,1	34,1	23,9	27,1	11,2	9,9

*Источник:* UNI-C

Статистический анализ посвящен сбору информации о соискателях научно-преподавательских должностей во всех университетах Дании в разбивке по полу и областям науки. Благодаря этому можно определить соотношение объявленных вакансий, привлекающих внимание соискателей только одного пола, и объявленных вакансий, привлекающих внимание соискателей обоих полов. Кроме того, появляется возможность определить пол квалифицированных соискателей для каждой вакантной должности. Состав каждой научно-аттестационной комиссии также регистрируется в разбивке по полу.

В 1998–2000 годах в тех случаях, когда проводился конкурс на соискание вакантных должностей, в котором участвовали квалифицированные соискатели обоих полов, женщины были назначены на 41 процент должностей доцентов и 50 процентов должностей младших преподавателей. Свои кандидатуры на соискание должностей профессорско-преподавательского состава выставляли представители обоих полов, и в 37 процентах случаев эти должности получили женщины. В связи с этим особое внимание следует обратить на 2 момента:

- Успех соискателей-женщин следует рассматривать с учетом разного числа соискателей каждого пола. В среднем на 1,3 квалифицированного соискателя-женщину приходилось 3,3 квалифицированного соискателя-мужчины. Гораздо более низкий процент женщин, назначенных на должности профессорско-преподавательского состава, является следствием того, что на 38 должностей профессорско-преподавательского состава, на соискание которых были выставлены кандидатуры представителей обоих полов, претендовали в общей сложности 48 квалифицированных соискателей-женщин и 127 квалифицированных соискателей-мужчин. В общей сложности соответствующие должности получили 46 процентов соискателей-женщин по сравнению с 39 процентами соискателей-мужчин.
- Вместе с тем тот факт, что по результатам самого последнего обследования (за период 1998–2000 годов) соискатели-женщины добились больших успехов в получении вакантных должностей, чем соискатели-мужчины, не влечет за собой существенного изменения гендерного состава персонала учебных заведений и научно-исследовательских учреждений в целом. Каждые 4 из 5 должностей профессорско-преподавательского состава, каждые 3 из 5 должностей доцентов и каждая вторая должность младшего преподавателя напрямую предоставлялись мужчинам в отсутствие квалифицированных соискателей-женщин. Другими словами, квалифицированные соискатели обоих полов имелись только для 26 процентов должностей профессорско-преподавательского состава, доцентов и младших преподавателей, которые были заполнены в 1998–2000 годах. Только в момент принятия



окончательного решения в процессе заполнения этих должностей появлялась возможность назначить либо мужчину, либо женщину.

#### **6. Состав научно-аттестационных комиссий по назначению преподавателей университетов**

В Указе о порядке приема на работу в университеты предусматривается, что при создании аттестационных комиссий руководители университетов должны учитывать необходимость обеспечения сбалансированности в гендерном отношении состава таких комиссий. Результаты анализа состава аттестационных комиссий показывают, что в этой области по-прежнему немало трудностей. Вместе с тем постепенно увеличивается количество комиссий, в составе которых имеются женщины.

#### **Состав научно-аттестационных комиссий по назначению профессорско-преподавательского состава, доцентов и младших преподавателей в разбивке по должностям и полу, 1998–2000 годы**

	<b>В составе только мужчины</b>	<b>В составе только женщины</b>	<b>В составе мужчины и женщины</b>	<b>Итого, состав научно-аттестационных комиссий</b>	<b>Количество комиссий</b>
<b>Комиссии</b>	<b>52%</b>	<b>0,6%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>	<b>1 343</b>

*Источник:* UNI-C

#### **7. Доступ женщин к грантам, выделяемым научно-исследовательскими советами на проведение исследований**

Помимо связанных с гендерными особенностями условий заполнения должностей в университетах важное значение для общего положения женщин, занимающихся научно-исследовательской деятельностью, имеет доступ к грантам, которые выделяются научно-исследовательскими советами.

Датское агентство по научным исследованиям с 2000 года публикует разнообразную статистическую информацию о числе соискателей, ассигнованиях, количестве грантов и суммах, выделенных, соответственно, соискателям, мужчинам и женщинам. Это дает возможность проследить динамику в каждой научной дисциплине и в каждом комитете по утверждению программы исследований. Собираемая Датским агентством по научным исследованиям статистическая информация включает данные обследования гендерного состава соискателей, направивших заявку на получение гранта, по отношению к гендерному составу соискателей, получивших гранты от научно-исследовательских советов. Как следует из таблицы, ниже, вероятность удовлетворения заявок каждого соискателя может быть определена по количеству заявок и по соотношению размеров испрашиваемой суммы и фактически предоставленной суммы. Предоставляемая сумма зачастую оказывается ниже величины испрашиваемой.

#### **Заявки, гранты и вероятность удовлетворения заявок в рамках общего процесса финансирования в 2002 году; доля женщин и мужчин (в процентах)**

	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
--	----------------	----------------

	доля удовлетворенных заявок	доля заявок, удовлетворенных в полном объеме	доля удовлетворенных заявок	доля заявок, удовлетворенных в полном объеме
Датский совет по исследованиям в области гуманитарных наук	31	10	35	14
Датский совет по научным исследованиям в области сельского хозяйства и ветеринарии	33	22	26	16
Датский совет по исследованиям в области естественных наук	34	16	42	20
Датский совет по исследованиям в области общественных наук	27	21	30	13
Датский совет по исследованиям в области медицины	36	13	40	13
Датский совет по исследованиям в области науки и техники	21	12	25	15
<b>Итого</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>15</b>

*Источник:* Датское агентство по научным исследованиям

В целом можно сделать вывод о том, что в 2002 году заявки соискателей-мужчин удовлетворялись научно-исследовательскими советами несколько чаще, чем заявки соискателей-женщин. Однако если говорить о выделенных суммах, то можно отметить, что доля заявок мужчин и женщин, удовлетворенных в полном объеме, является одинаковой и составляет порядка 15 процентов. Вместе с тем в ходе обоих обследований были выявлены значительные различия между шестью научно-исследовательскими советами в соответствующих научных областях.

*Политические инициативы, направленные на обеспечение равноправия в области научных исследований и образования*

В соответствии с вышесказанным в стране наблюдается положительная динамика, связанная с увеличением числа женщин в сфере науки и образования на всех уровнях, и вероятность получения женщинами средств от научно-исследовательских советов на проведение исследований практически одинакова с мужчинами. Министерство науки, технологии и инноваций по-прежнему сознает необходимость наблюдения за ситуацией с помощью статистических данных о науке и образовании в разбивке по полу. Помимо такого наблюдения Министерство и другие соответствующие заинтересованные лица выступили с рядом инициатив, которые могут способствовать дальнейшему обеспечению гендерного равенства в области образования и научно-исследовательской деятельности. Важнейшими из этих инициатив являются:

*Равноправие в университетах и государственных научно-исследовательских учреждениях* предполагается обеспечивать с учетом создания в этих коллективах обстановки, способствующей улучшению условий труда и тем самым повышению привлекательности научно-исследовательской деятельности как для мужчин, так и для женщин в целом. Основная идея – что выгодно женщинам,

выгодно и мужчинам. Как показано выше, проблема недостаточной представленности женщин в научно-исследовательской работе в основном возникает из-за того, что женщины не ищут работу в этой области. Министерство надеется, что в результате улучшения условий труда в целом все большее число людей, включая женщин, будут находить привлекательной работу в научно-исследовательской области.

*Методика оценки психологических условий труда лиц, занимающихся научно-исследовательской деятельностью*

В 2002 году Отраслевой совет по условиям труда в сфере образования и научно-исследовательской деятельности осуществил первоначальный проект по изучению условий труда специалистов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью в университетах. В результате был сделан вывод об исключительной важности общего психологического климата в коллективе. Было также установлено, что, хотя во многих университетах имеются эффективные механизмы улучшения физических условий труда, в них практически отсутствуют механизмы для решения проблем, связанных с психологическими условиями труда.

Цель текущего проекта состоит в том, чтобы разработать методику оценки условий труда, позволяющую выявить механизмы для улучшения в психологическом плане рабочей обстановки в университетских коллективах. Ожидается, что в результате осуществления данного проекта также удастся выявить препятствия, мешающие приему на работу научных исследователей-женщин. Целенаправленные усилия по преодолению этих препятствий могут способствовать более равному соотношению между занимающимися научно-исследовательской деятельностью мужчинами и женщинами.

*Повышение профессиональной квалификации научных сотрудников университетов и государственных научно-исследовательских учреждений*

В 2002 году была учреждена рабочая группа, в состав которой вошли представители руководства датских университетов и научно-исследовательских учреждений. Ей было поручено разработать предложения в отношении возможностей дальнейшего повышения квалификации научных сотрудников. Эти предложения лягут в основу централизованных усилий и местных инициатив, направленных на то, чтобы поставить на систематическую основу и улучшить процесс повышения квалификации научных сотрудников. Ожидается, что выработанные данной рабочей группой предложения будут способствовать более сбалансированному привлечению мужчин и женщин к занятию научно-исследовательской деятельностью.

*Экспериментальный проект по разработке механизмов для подбора кадров и управления в государственных научно-исследовательских учреждениях*

Осуществление данного экспериментального проекта началось в 2001 году. Его цель состоит в разработке и испытании конкретных механизмов для подбора кадров и управления и возможностей их использования в производственных условиях в университетах и государственных научно-исследовательских учреждениях. С помощью практического испытания таких механизмов для подбора кадров и управления в конкретных департаментах/отделах можно будет получить дополнительную информацию о влиянии каждого отдельного механизма на научно-исследовательскую деятельность. Конкретная цель данного проекта заключается в том, чтобы внести

свой вклад в составление каталога возможных и применимых механизмов для подбора кадров и управления, которые будут использоваться в процессе создания условий для научно-исследовательской деятельности в государственных научно-исследовательских учреждениях. Ожидается, что экспериментальный проект поможет разработать методы управления, конкретно ориентированные на улучшение доступа женщин к научно-исследовательской деятельности.

*Конференция по теме "Более активное привлечение женщин к научно-исследовательской деятельности"*

В мае 2004 года Министерство науки, технологии и инноваций в сотрудничестве с Департаментом по вопросам гендерного равенства планирует провести конференцию под названием "Более активное привлечение женщин к научно-исследовательской деятельности". Цель данной конференции состоит в разработке надлежащих методов улучшения доступа женщин к научно-исследовательской деятельности и преподавательской работе.

Под эгидой Министерства науки, технологии и инноваций действуют научно-исследовательские советы, которые оказывают поддержку научно-исследовательской деятельности в Дании, опираясь на инициативы самих ученых. Эти советы контролируют около 10 процентов всех средств, выделяемых в Дании на научно-исследовательскую деятельность. Научно-исследовательские советы также стремятся обеспечивать равноправие между мужчинами и женщинами.

*Политика по обеспечению гендерного равенства, проводимая Управлением научно-исследовательских советов Дании*

В 2000 году Управление научно-исследовательских советов Дании разработало политику по обеспечению гендерного равенства для самого управления и шести находящихся в его ведении научно-исследовательских комитетов. Главная цель такой политики состояла в том, чтобы стремиться обеспечить равную представленность мужчин и женщин в различных комитетах, создаваемых Управлением. В случаях неравной представленности мужчин и женщин должны были указываться причины такого неравенства. Конкретная задача Управления заключалась в обеспечении того, чтобы члены из числа недостаточно представленного пола составляли по меньшей мере одну треть в составе всех новых рабочих групп и комитетов. Эта цель была достигнута в 2000 и 2001 годах, а в 2002 году, когда было образовано несколько комитетов экспертов узкого состава в областях, в которых женщины были представлены в меньшей степени, чем мужчины, эту задачу решить не удалось.

Вторая цель состояла в обеспечении того, чтобы мужчины и женщины имели равные возможности при обращении в научно-исследовательские советы с просьбами о финансировании. Что касается советов по исследованиям в области общественных, технических и гуманитарных наук, то количество поданных заявок соответствовало гендерной структуре персонала в этих научных областях, и поэтому эту цель можно считать отчасти достигнутой. С другой стороны, что касается советов по исследованиям в области естественных наук, медицины, сельского хозяйства и ветеринарии, женщины-исследователи были менее склонны обращаться с просьбами к советам о выделении финансирования, чем их коллеги-мужчины. Вместе с тем доля поданных женщинами заявок в 2000–2002 годах в этих научных областях увеличилась.

Третья цель заключалась в обеспечении того, чтобы мужчины и женщины пользовались равными возможностями в процессе рассмотрения заявок с просьбами о финансировании. Эта цель в период 2000–2002 годов была достигнута, и число удовлетворенных заявок по отношению к числу поданных заявок было приблизительно равным для мужчин и для женщин.

*Конкретные шаги по обеспечению гендерного равенства, предпринятые датскими научно-исследовательскими советами*

Датские научно-исследовательские советы предпринимают конкретные шаги по обеспечению гендерного равенства мужчин и женщин на рабочем месте. Некоторые научно-исследовательские советы призвали при приеме в докторантуру или аспирантуру, при прочих равных условиях, отдавать предпочтение женщинам. Кроме того, Совет по исследованиям в области естественных наук утвердил специальный грант для аспирантов, имеющих детей. Благодаря этому гранту появилась возможность разбивать зарубежные исследовательские командировки на более короткие отрезки времени и получать пособие по уходу за детьми в период пребывания аспиранта в командировке за границей.

*Программа FREJA*

В 1997 году правительство Дании организовало специальную программу, направленную на повышение авторитета исследователей-женщин. В рамках программы FREJA (Исследователи-женщины в совместных действиях) 78 млн. датских крон было выделено на научно-исследовательские проекты, осуществляемые под руководством выдающихся исследователей-женщин. В декабре 1998 года 16 исследователей (среди которых были только женщины) получили гранты на проведение исследований в рамках программы FREJA.

## **Статья 11. Положение на рынке труда**

По стандартам ЕС Дания отличается относительно высоким уровнем участия и занятости населения (особенно это касается женщин). Именно на этом основывается политика по обеспечению гендерного равенства в сфере занятости, которая, в частности, направлена на устранение гендерной сегрегации на рынке труда, сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин и содействие совмещению производственных и семейных обязанностей. Общим принципом, который используется в связи с этим, является принцип учета гендерной проблематики.

Все расширяющееся участие женщин и мужчин в рынке труда является одним из важных условий для осуществления политики правительства в сфере занятости. Важная задача этой политики состоит в том, чтобы не допустить возникновения узких мест, и эта задача лучше всего решается путем повышения уровня профессиональной квалификации женщин и мужчин, что дает им возможность выполнять различные виды работ помимо тех, которые традиционно считались женскими или мужскими.

## А. Недопущение дискриминации

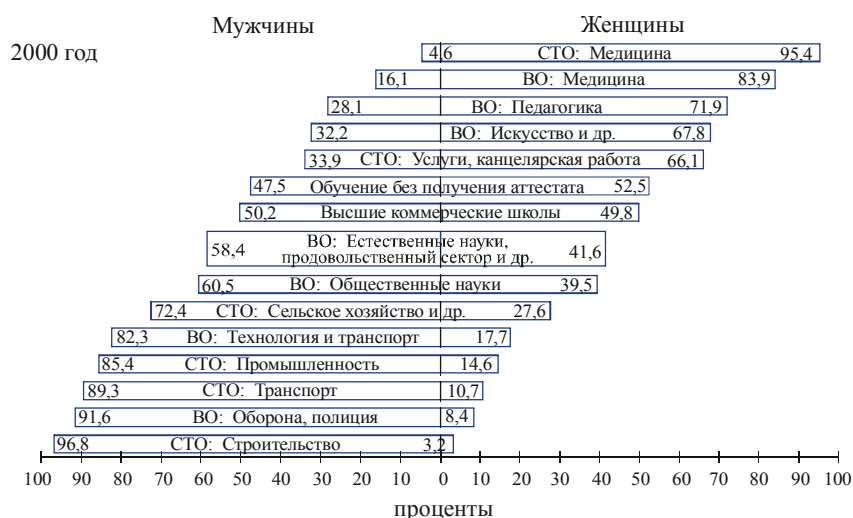
Осуществление на практике принципа недопущения дискриминации обеспечивается в рамках системы мер для разрешения трудовых споров и выполнения решений обычных гражданских судов и постановлений Совета по вопросам гендерного равноправия. Большинство рассматриваемых в связи с этим дел связаны со случаями увольнения с работы в период отпуска по беременности и родам, сексуальных домогательств и вопросами равной платы за равноценный труд.

## В. Гендерная сегрегация на рынке труда

Хотя в настоящее время для женщин и мужчин характерен практически одинаковый уровень участия в рынке труда, между ними по-прежнему сохраняются существенные различия. Мужчины и женщины выбирают разные предметы обучения и, соответственно, виды занятий; их общие модели поведения на рабочем месте также неодинаковы.

Мужчины и женщины выбирают абсолютно разные профессии, и за последние 20 лет здесь наблюдаются лишь незначительные изменения. Женщины по-прежнему доминируют в медицине и педагогике, в то время как мужчины чаще предпочитают различные ремесла и технические специальности.

### Области деятельности, выбираемые мужчинами и женщинами



ПРИМЕЧАНИЕ: Население в возрасте 16–64 лет. ВО означает высшее образование; СТО – среднее техническое образование/коммерческие школы.

Источник: Специальный анализ Статистического управления Дании и собственные расчеты.

Эти различия находят отражение в соответствующих отраслях и функциях на рынке труда. Примерно каждому 4 мужчине и женщине из 10 пришлось бы сменить работу для обеспечения того, чтобы доли женщин и мужчин уравнились во всех основных производственных функциях.

Также различна и степень привязанности женщин и мужчин к рынку труда. В среднем женщины работают меньше часов, чем мужчины, и чаще, чем последние, уходят с рынка труда по причине отпуска по беременности и родам и других видов отпусков, а также вследствие более высокого уровня безработицы среди женщин.

Поэтому по сравнению с женщинами присутствие мужчин на рынке труда в среднем долгосрочнее. В 1998 году средняя продолжительность времени, затрачиваемого женщинами на активную трудовую деятельность, была на 16 процентов меньше средней продолжительности времени, затрачиваемого на такую деятельность мужчинами.

### **Мужчины имеют больший профессиональный опыт, чем женщины**

1998 год	Средний трудовой стаж при занятости полный рабочий день		Разница (в процентах)
	мужчины	женщины	
20–29 лет	6,3	4,9	22
30–39 лет	13,7	12,1	12
40–49 лет	21,1	19,0	10
50–59 лет	28,6	22,2	22
Всего	18,0	15,2	16

ПРИМЕЧАНИЕ: Расчеты среднего трудового стажа при занятости полный рабочий день основаны на данных о выплатах трудящихся в Дополнительную пенсионную схему рынка труда (АТР).

*Источник:* Статистическое управление Дании и собственные расчеты

Кроме того, женщины и мужчины имеют разные приоритеты. Так, например, мужчины придают большее значение размеру заработной платы, в то время как женщины обращают больше внимания на не связанные с оплатой труда факторы, такие как гарантии занятости. К числу других различий в приоритетах относится объем сверхурочной работы. Мужчины в целом выполняют более высокий объем сверхурочной работы, чем женщины. В частном секторе мужчины в среднем трудятся на полтора часа в неделю больше, чем женщины. Разница в продолжительности рабочего дня мужчин и женщин наиболее заметна среди высококвалифицированных рабочих, а также среди неквалифицированной рабочей силы, однако и среди должностных лиц в целом разница между продолжительностью работы мужчин и женщин составляет около 2 часов в неделю.

Сознавая, что гендерная сегрегация на рынке труда является главной причиной различий в уровне оплаты труда мужчин и женщин, Министерство занятости подготовило доклад, в котором показаны механизмы, предопределяющие существование такой сегрегации на рынке труда. Этот доклад был опубликован в 2002 году. Доклад используется для улучшения конкретной политики обеспечения гендерного равенства.

В докладе показано, что инициативы по обеспечению гендерного равенства, с которыми выступает Государственная служба занятости, на протяжении многих лет являлись важным вкладом в деле распространения информации, необходимой для того, чтобы приступить к реализации стратегии по обеспечению учета гендерной проблематики в рамках системы привлечения и повышения активности населения.

### **С. Равная оплата труда**

Правительство принимает комплексные меры по обеспечению равной оплаты труда, которые осуществляются на основе диалога с компаниями и социальными партнерами и свидетельствуют о признании необходимости способствовать равенству в оплате труда в процессе производственной деятельности и в рамках коллективных договоров.

В 2000 году разница в средней почасовой оплате труда женщин и мужчин составляла примерно 9–16 процентов. Разрыв в оплате труда женщин и мужчин в государственном и частном секторах довольно высок и является наивысшим в частном секторе.

В связи с этим правительство прилагает активные усилия для распространения самой последней информации по вопросам равноправия на рынке труда с помощью конференций, семинаров и докладов.

На протяжении достаточно длительного периода времени сохраняется стабильный разрыв в оплате труда женщин и мужчин. Вместе с тем в период с 1999 по 2000 год в частном секторе отмечалось некоторое сокращение этого разрыва в оплате труда.

Для того чтобы проиллюстрировать существующие необъяснимые различия, была проведена аналитическая работа, в ходе которой рассматривалось влияние различного уровня образования, разного профессионального опыта и меньшего стажа трудовой деятельности у женщин. Учитывалось также влияние конкретного содержания различных видов производственной деятельности.

Несмотря на то что в обществе не прекращается дискуссия о том, на сколь малые сегменты необходимо разделить рынок труда для того, чтобы определить величину разрыва в оплате труда, в значительной степени существование этого разрыва объясняется тем, что мужчины и женщины выполняют разную работу. Наиболее важно проследить величину разрыва в оплате труда на протяжении длительного периода времени, с тем чтобы иметь возможность сравнить различия в заработной плате. Защиту от дискриминации в связи с этим обеспечивает Закон о равном вознаграждении; и кроме того, этими вопросами занимаются Совет по вопросам гендерного равноправия и промышленные арбитражные комиссии.

Поскольку социальные партнеры хорошо сознают свою важную роль в данной области, в обществе подробно дискутируется вопрос о том, каким образом можно изменить позиции компаний и работников, с тем чтобы большее число женщин занимали высокооплачиваемые традиционно мужские должности.

Такой подход дает возможность для одновременного решения вопросов, связанных с равной оплатой труда, гендерной сегрегацией рынка труда и совмещением производственных и семейных обязанностей. Осведомленность о разрыве в оплате труда женщин и мужчин должна использоваться в компаниях и оказывать соответствующее влияние в процессе заключения коллективных соглашений.

Постепенно в базах данных будет собрана необходимая информация, которая ляжет в основу обмена опытом между компаниями и социальными партнерами в целях максимально эффективного решения этих вопросов.



### ***Конкретные инициативы***

В рамках стратегии правительства по обеспечению гендерного равенства были предприняты следующие инициативы:

В 2000 году Институт социальных исследований от имени министра занятости представил доклад о различиях в уровнях оплаты труда. Ожидается, что новый доклад по этой теме будет представлен в 2004 году.

В рамках европейской программы действий по обеспечению равенства Дания, совместно со Швецией и Австрией, изучила механизмы проведения переговоров по вопросам, касающимся оплаты труда. В контексте данного проекта были подготовлены ряд документов, которые планируется использовать в целях устранения различий в относительных уровнях заработной платы мужчин и женщин, а также для обеспечения того, чтобы переговоры по вопросам заработной платы носили нейтральный с гендерной точки зрения характер.

Социальные партнеры в областном/муниципальном секторе все активнее сосредотачивают свое внимание на проблемах гендерного равенства, в том числе на вопросах изменений в условиях оплаты труда женщин и мужчин. Вследствие этого гендерный фактор был учтен в Соглашении о новом порядке расчета заработной платы, в котором содержится ссылка на Закон о равном вознаграждении и положение о том, что статистика заработной платы должна представляться с разбивкой по полу. В настоящее время в муниципальном секторе осуществляется проект по реализации новой политики в области заработной платы, которая будет нейтральной с гендерной точки зрения. Другой проект связан с системами оценки должностных функций с точки зрения равной платы за труд равной ценности, и, кроме того, планируется реализовать проект, касающийся различий в оплате труда женщин и мужчин между частным сектором и областным/муниципальным сектором.

В 2003 году социальные партнеры на частном рынке труда достигли договоренности о проведении анализов в целях создания совместной аналитической информационной основы для обсуждения вопроса о равной оплате труда. Они договорились о том, что проведение совместных анализов могло бы послужить аналитической основой для обсуждения вопроса о равной оплате труда женщин и мужчин и гендерном равенстве. Цель этого совместного мероприятия заключалась в том, чтобы:

- провести совместный анализ причин разрывов в уровнях оплаты труда женщин и мужчин;
- создать общую основу для анализа вопросов равноправия, которая будет использоваться для мониторинга ситуации в данной области в будущем.

Результаты этой аналитической работы были опубликованы в августе 2003 года, и по настоящее время она остается самым всеобъемлющим анализом причин, обуславливающих различия в уровнях оплаты труда женщин и мужчин.

В этом докладе описывается целый ряд факторов, оказывающих существенное воздействие на уровень заработной платы и содействующих большому разрыву в оплате труда. К числу таких факторов относятся должностные обязанности, уровень образования/профессиональной подготовки,

сфера занятости, опыт работы, время работы, рабочие смены, отпуска, географическое расположение и наличие детей.

В докладе указывается, что причину разрыва в оплате труда следует искать в жесткой гендерной сегрегации рынка труда. Датская конфедерация профсоюзов (ДКП) и Датская конфедерация работодателей (ДКР) надеются, что этот анализ станет отправной точкой для начала дискуссии о структуре заработной платы на рынке труда и внесет свой вклад в дискуссию по вопросам рынка труда и политики в области образования. Эта цель также пронизывает усилия ДКП и ДКР по содействию развитию рынка труда, где в большей степени соблюдается принцип гендерного равенства.

Министерство занятости и Министерство по вопросам гендерного равенства участвуют в реализации проекта сотрудничества стран Северной Европы по обеспечению равной оплаты труда. Этот проект направлен на то, чтобы уменьшить сравнительные различия в заработной плате женщин и мужчин. Знание соответствующих механизмов будет иметь важное значение для устранения таких различий; крайне важно также улучшить качество статистической базы данных.

В 2004 году планируется создать межведомственную рабочую группу, отвечающую за изучение вопроса о путях устранения гендерной сегрегации на рынке труда и, соответственно, ликвидации разрыва в оплате труда женщин и мужчин.

#### **D. Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми**

В 2002 году порядок предоставления отпусков по беременности, родам и уходу за детьми был изменен в целях улучшения условий предоставления родителям отпусков в связи с рождением детей.

Отпуск по беременности и родам: трудящаяся женщина имеет право отсутствовать на работе по причине беременности и родов начиная с даты примерно за четыре недели до предполагаемых родов.

Отпуск по уходу за ребенком: отец ребенка имеет право отсутствовать на работе в течение не более 2 недель после рождения ребенка или после того, как ребенка привезут из родильного дома либо, по договоренности с работодателем, в течение первых 14 недель после рождения ребенка.

Каждый из родителей имеет право на индивидуальный отпуск продолжительностью 32 недели после окончания отпуска матери по беременности и родам.

Отпуск по уходу за ребенком: каждый из родителей имеет право на отпуск продолжительностью 32 недели, который может быть увеличен до 46 недель с некоторым сокращением содержания. Эта система отпусков по уходу за ребенком является весьма гибкой. Отпуск по уходу за ребенком может не только быть продлен, но и поделен на части, с тем чтобы часть отпуска можно было перенести на более позднее время. По договоренности с работодателем родители могут совместно использовать отпуск, с тем чтобы оба могли работать в режиме сокращенного рабочего дня.

Размер компенсации, выплачиваемой родителям, также увеличился, и теперь родители имеют право на получение пособия в полном объеме в течение 12 месяцев в размере 163 тыс. датских крон в

год. Прежде размер пособия, выплачиваемого в связи с отпуском по уходу за ребенком, составлял лишь 60 процентов от максимального размера компенсационных выплат.

Правительство также приняло Законопроект, который дает муниципалитетам возможность предоставлять финансовые субсидии родителям, самостоятельно ухаживающим за своими детьми в возрасте от 6 месяцев до 5 лет. Эти субсидии выплачиваются не более чем на 3 детей в каждом домашнем хозяйстве и в течение не более 12 месяцев на каждого ребенка. Размер данного пособия не может превышать 85 процентов минимальной чистой стоимости содержания одного ребенка в муниципальном детском учреждении.

В январе 2003 года министр по вопросам гендерного равенства опубликовал иллюстрированный справочник для молодых родителей, посвященный вопросам совмещения производственных и семейных обязанностей. Принимая решение о рождении ребенка, родители должны подумать об изменениях в их карьере, о возможности совмещения производственных и семейных обязанностей и о своей жизни в старости. Поэтому министр издал иллюстрированный справочник, призванный помочь родителям в принятии обоснованных решений и выявлении потенциальных проблемных ситуаций, связанных с равноправием мужчин и женщин.

Один из разделов этого справочника содержит привлекательные картинки для детей. Другой раздел включает ценные советы для родителей в отношении того, каким образом отцы и матери могли бы совмещать производственные и семейные обязанности. Помимо информации о новом порядке предоставления отпусков по беременности, родам и уходу за детьми в справочнике содержатся советы по вопросам ухода, оплаты труда, пенсий и прочих финансовых пособий. Иллюстрированный справочник был распространен в женских консультациях, медицинских учреждениях и родильных домах.

## **Е. Порядок организации основных услуг в рамках Министерства занятости**

### ***Учет гендерного фактора в рамках Государственной службы занятости (ГСЗ) и других организаций***

В системе ГСЗ прилагаются активные усилия для обеспечения учета гендерной проблематики во всех основных направлениях деятельности.

Задача состоит в том, чтобы содействовать созданию гибкого и эффективного рынка труда путем расширения возможностей трудоустройства безработных на рынке труда, сегрегированном по признаку пола, и предложения предприятиям значительной рабочей силы.

В связи с этим особое внимание уделяется настрою и поведению персонала ГСЗ, и главная цель состоит в создании необходимых механизмов, определении различных форм организаций и разработке методов, обеспечивающих учет гендерной проблематики, и испытании таких методов на практике.

Работа по внедрению стратегии учета гендерной проблематики в рамках ГСЗ началась в виде экспериментального проекта, который осуществлялся в трех регионах (Западная Зеландия, Вайле и Орхус) в сотрудничестве с Национальным управлением по вопросам рынка труда и был направлен на обеспечение гендерного равенства в процессе повседневной работы.

Предварительные результаты свидетельствуют о том, что в рамках ГСЗ произошел качественный сдвиг в деле обеспечения гендерного равенства, что также положительно сказывается на решении возникающих на рынке труда проблем.

Национальное управление по вопросам рынка труда распространяет накопленный опыт среди всех сотрудников ГСЗ. Цель состоит в том, чтобы реализовать стратегию по учету гендерной проблематики во всех остальных подразделениях ГСЗ.

В своей работе Национальное управление по вопросам рынка труда большое внимание уделяет разработке методов оценки, которые могут стать отправной точкой в работе по обеспечению учета гендерной проблематики и позволить впоследствии оценить полученные результаты. Одна из новых задач связана с тем, чтобы изыскать методы для определения путем использования как для женщин, так и для мужчин новых возможностей.

Также проверяется применение стратегии по обеспечению учета гендерной проблематики в отношении некоторых других основных направлений деятельности Национального управления по вопросам травматизма на производстве и Управления труда. Задача состоит в достижении гендерного равенства на рынке труда и повышении качества предоставляемых услуг. В связи с этим опыт ГСЗ может служить важной отправной точкой.

#### **Е. Неполная занятость/сокращенный рабочий день**

В последние годы число лиц, работающих неполный рабочий день, сокращается. Динамика неполной женской и мужской занятости показана в таблице, ниже.

**Таблица**

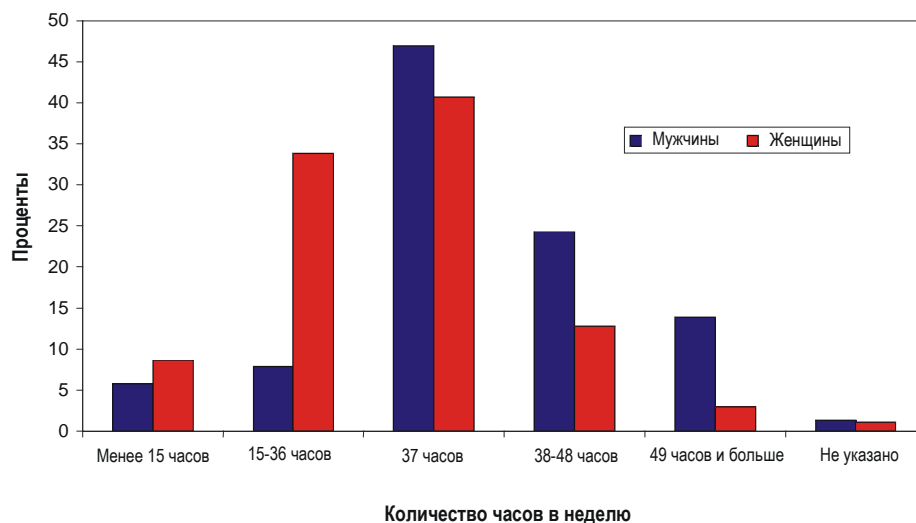
	Мужчины	Женщины
1997 год	12,1	19,6
1998 год	12,2	18,9
1999 год	12,4	18,5
2000 год	12,6	18,1
2001 год	12,5	17,8
2002 год	12,6	17,5

В 2002 году было принято постановление о праве работодателя и работника договариваться в отношении неполного рабочего дня для работника. Это право применяется независимо от соответствующих положений коллективных трудовых соглашений и сложившейся практики. Данное постановление обеспечивает большие возможности для совмещения производственных и семейных обязанностей.

#### **Г. Данные о неполной занятости**

Имеются достаточно ограниченные данные в отношении гибких графиков работы. Вместе с тем можно сказать, что практически трудящиеся, охваченные действием коллективных соглашений, которые заключаются между Датской конфедерацией профсоюзов (ДКП) и Датской конфедерацией работодателей (ДКР), имеют право работать разное количество часов в неделю.

## Н. Данные о рабочей неделе для мужчин и женщин, 2000 год (в процентах)



*Источник:* Статистическое управление Дании, Банк статистических данных Дании, Обследование рабочей силы и собственные расчеты

Женщины гораздо чаще, чем мужчины, работают по усеченному графику. Продолжительность рабочей недели мужчин и женщин видна на примере приведенной выше таблицы. Доля трудящихся, работающих менее 15 часов в неделю, среди мужчин и женщин практически одинакова и составляет примерно 6–8 процентов. С другой стороны, различие в соотношении мужчин и женщин, работающих, соответственно, от 15 до 36 часов в неделю, гораздо более существенно. Так, от 15 до 36 часов в неделю работают лишь 8 процентов мужчин и 34 процента женщин, которые зарегистрированы на рынке труда в Дании. При этом пол является далеко не единственным фактором, объясняющим продолжительность рабочей недели. Важную роль в связи с этим также играет возраст.

Большинство людей, работающих менее 15 часов в неделю, относятся к возрастной группе младше 30 лет. Это связано с наличием большого числа работающих студентов. Большинство людей, относящихся к следующей категории продолжительности рабочей недели, подпадают под возрастную категорию от 30 до 54 лет. Женщины старше 55 лет относительно реже, чем мужчины той же возрастной группы, работают более 36 часов в неделю.

### I. Женщины на руководящей работе

С 2003 года правительство Дании рассматривает выделенный в качестве приоритетного вопрос об увеличении представленности женщин в органах управления частных компаний. Цель – убедить руководителей частных компаний в преимуществах того, чтобы все большее число женщин занимали руководящие должности в их компаниях.

В июне 2003 года министр по вопросам гендерного равенства провел неофициальную беседу по вопросу о путях привлечения большего числа женщин в частные компании и политическую жизнь на местах и науку.

Осенью Институт по анализу экономических циклов (IFKA) подготовил для Департамента по вопросам гендерного равенства 2 доклада под названием "Потребности частного сектора в женщинах – кандидатах на руководящие должности в 2003 году" и "Руководители-женщины в Дании в 2003 году". В этих докладах было показано, что трудящиеся, как правило, с удовольствием работают под началом женщин, однако сами женщины иногда менее честолюбивы, чем мужчины, и реже претендуют на руководящие должности. Кроме того, результаты анализа показали следующее:

- 10 процентов предприятий Дании признают необходимость обеспечения большей представленности женщин на директивных должностях;
- 28 процентов компаний со штатом более 200 работников считают, что в руководстве компаниями должно быть больше женщин;
- руководители, мужчины и женщины, по общему мнению, имеют, по меньшей мере, одинаковую квалификацию;
- трудящиеся-мужчины считают руководителей-женщин более квалифицированными, чем руководителей-мужчин;
- женщины оказываются менее заинтересованными, чем мужчины, в получении руководящих должностей (25 процентов по сравнению с 33 процентами мужчин);
- женщины и мужчины в равной степени заинтересованы в получении руководящих должностей, если их руководителями являются женщины;
- женщины менее склонны, чем мужчины, к соисканию руководящих должностей (20 процентов женщин по сравнению с 30 процентами мужчин).

Осенью 2003 года Департамент по вопросам гендерного равенства приступил к реализации проекта ЕС под названием "Больше руководителей-женщин – рациональное использование ресурсов". Департамент по вопросам гендерного равенства сотрудничает в процессе его осуществления с национальными и международными партнерами. Датские партнеры, включая Конфедерацию датских промышленных предприятий, "Никредит", САС и Датский союз финансовых служб, проводят внутренние исследования или осуществляют программы, связанные с набором персонала и наставничеством. Международные партнеры из Люксембурга и Ирландии также предоставляют в распоряжение Департамента исследования, проведенные их национальными компаниями.

Департамент по вопросам гендерного равенства объединяет всю полученную информацию в единую базу данных, которая размещена на веб-сайте. На этом веб-сайте европейские компании могут найти информацию о наборе женщин на руководящие должности. Готовая база данных будет представлена на международной конференции в ноябре 2004 года.

В 2003 году Департамент по вопросам гендерного равенства совместно с Конфедерацией датских промышленных предприятий провел ряд совещаний по вопросам, касающимся работы женщин на руководящих должностях. В декабре 2003 года было также проведено совещание по проблемам подбора квалифицированных кадров и женщин-руководителей. В 2004 году планируется

провести 2 совещания, одно из которых будет посвящено вопросу о женщинах – директорах советов предприятий, а другое – ознакомлению девушек – учащихся старших классов средней школы с возможностями стать руководителями.

В декабре 2003 года Департамент по вопросам гендерного равенства среди более 7 тыс. частных и государственных предприятий распространил специальную листовку с рекламой веб-сайта "Руководители-женщины", которая знакомила сотрудников с возможностями трудоустройства на руководящие должности, о которых рассказывалось на этом веб-сайте.

В марте 2004 года министр по вопросам гендерного равенства издал журнал о руководителях-женщинах. В этом журнале вниманию читателей предлагаются интервью с учеными, работниками кадровых агентств и руководителями корпораций.

8 марта 2004 года Департамент по вопросам гендерного равенства в сотрудничестве с Конфедерацией датских промышленных предприятий организовал торжественные мероприятия по случаю Международного женского дня. В рамках этих мероприятий состоялась конференция под названием "Женские таланты и устойчивый бизнес", в которой приняли участие руководители корпораций, работники кадровых агентств, ученые и представители женских ассоциаций.

Департамент по вопросам гендерного равенства регулярно обновляет веб-сайт "Руководители-женщины", размещенный по адресу [www.lige.dk](http://www.lige.dk). В феврале 2004 года на веб-сайте, посвященном женщинам в частном секторе, размещалась следующая информация:

- новые статистические данные о числе руководителей-женщин в компаниях, подготовленные в сотрудничестве со Статистическим управлением Дании;
- очерки о компаниях, прилагающих успешные целенаправленные усилия по вовлечению большего числа женщин в процесс руководства компаниями;
- очерки о видных датских руководителях-женщинах;
- рекомендации в отношении приема на работу руководителей-женщин;
- публикации и обследования, посвященные руководителям-женщинам, и адреса соответствующих веб-сайтов;
- база данных для руководителей корпораций и работников кадровых служб, желающих увеличить число руководителей-женщин в своих компаниях.

В 2004 году Департамент по вопросам гендерного равенства и Статистическое управление Дании продолжают работу по сбору статистических данных о руководителях-женщинах.

Департамент по вопросам гендерного равенства поручил Орхусской школе бизнеса провести анализ финансовых показателей, который должен продемонстрировать наличие взаимосвязи между финансовыми выгодами компаний и наличием в них руководителей-женщин. Ожидается, что этот анализ будет завершен в начале 2005 года.

## **Ж. Предприниматели-женщины**

"Глобальный обзор предпринимательской деятельности в Дании за 2003 год" (2004 год) представляет собой пятый ежегодный обзор и анализ состояния предпринимательства в Дании. Непрерывный сбор данных и информации, необходимых для завершения работы, является частью совместных международных усилий, осуществляемых в рамках Глобального мониторинга в области предпринимательства (ГМП).

По данным ГМП, частные предприятия открывают и мужчины, и женщины, однако в каждой стране мира мужчины склонны делать это гораздо чаще, чем женщины. Как и в предыдущие годы, женщины по-разному участвуют в различных аспектах предпринимательской деятельности, однако в целом ситуация в Дании такова, что доля женщин, создавших свои собственные новые предприятия в 2003 году, снизилась с 33 процентов до немногим менее 25 процентов, что является самым низким показателем активности датских женщин за всю историю проведения ГМП. В настоящее время число предпринимателей-мужчин в Дании более чем в 3 раза превышает число предпринимателей-женщин.

Ведущие поставщики информации в Дании полагают, что на самом деле предпринимательская среда в Дании является благоприятной для женщин. Такого мнения, впрочем, придерживаются во всех обследуемых странах, однако в контексте глобальной оценки ГМП среди 31 страны Дания занимает место в нижней части общего списка – 20-е место по этому показателю.

Некоторые имеющиеся данные позволяют сделать вывод о том, что виды организуемых женщинами предприятий определяются их более творческим подходом и/или лучшей способностью по сравнению с мужчинами находить свою нишу на рынке. Вместе с тем фирмы, организованные женщинами, как правило, не выходят за рамки существующей технологии и в целом редко используют наемную рабочую силу.

Датское агентство по торговле и промышленности провело 2 исследования под названием "Условия, препятствия и потенциал предпринимателей-женщин" (2000 год) и "Взаимоотношения между банками и предпринимателями-женщинами" (2000 год). Благодаря этим обследованиям удалось получить большой объем информации о причинах, которые побуждают женщин заниматься предпринимательской деятельностью, и о проблемах и препятствиях, с которыми они при этом сталкиваются.

Главные выводы, сделанные в результате этих исследований, легли в основу политических инициатив, направленных на развитие культуры предпринимательства и совершенствование механизмов, регулирующих предпринимательскую деятельность.

Положение в Дании имеет ряд позитивных аспектов, благоприятных для создания женщинами новых предприятий:

- усиливается отток населения из государственного сектора, что открывает возможности для создания новых предприятий в целом ряде областей, в которых женщины обладают компетенцией и к которым они проявляют интерес;
- улучшается доступ к заемному капиталу, особенно мелким кредитам;



- создаются контактные пункты, в которых предприниматели могут получить компетентные консультационные услуги, пройти подготовку и участвовать в тренировочных мероприятиях.

Однако имеются и негативные аспекты, а именно:

- выбор сферы деятельности предпринимателями-женщинами, их ценности и приоритеты, а также традиционное нежелание рисковать создают коммуникационные преграды между предпринимателями-женщинами и финансовыми консультантами;
- женщины реже, чем мужчины, используют технологические достижения в своей предпринимательской деятельности.

## **К. Пенсионные пособия женщинам в Дании**

*Сводный закон о социальных пенсиях (21 августа 2002 года)*

Пенсионная система в Дании включает целый ряд официальных пенсионных программ, пенсионных схем для рынка труда и план индивидуального накопления пенсии.

Государственная система направлена на обеспечение того, чтобы все граждане получали пенсию (официальную пенсию по старости) независимо от формы их прежней принадлежности к рынку труда. Порядок начисления пенсии по старости не зависит от пола. Другими словами, государственная пенсия по старости выплачивается мужчинам и женщинам в одинаковом размере, для мужчин и женщин установлена одна и та же возрастная планка и т. д. Такой же порядок применяется в рамках государственных пенсионных систем ATP и SAP. В этих пенсионных системах, основанных на размере накоплений, право на получение пенсии может иметь представитель любого пола, что имеет свои преимущества для женщин, для которых, как правило, характерна более высокая продолжительность жизни.

В пенсионных схемах для рынка труда никаких различий по признаку пола также не проводится. Эти схемы основаны на величине накоплений, и права на получение таких пенсий также могут иметь представители любого пола.

В 2003 году по просьбе парламента Дании датское правительство проанализировало положение женщин в рамках пенсионной системы Дании.

Пенсионная система Дании включает следующие элементы:

- Государственная пенсия по старости – базовая пенсия, размер которой зависит от дохода семьи и пенсионных накоплений самого пенсионера, но не зависит от любой формы их прежней принадлежности к рынку труда. Государственную пенсию по старости получают практически все граждане в возрасте 67 лет и старше. Начиная с 2004 года пенсию по старости можно получать уже с 65 лет.
- Дополнительная пенсионная схема для рынка труда (ATP), Специальная схема пенсионных сбережений (SP) и Капитальный пенсионный фонд трудящихся (LD) – официальные пенсионные схемы, финансируемые за счет пенсионных взносов и отчислений.

- Система выплат гражданским служащим, выходящим в отставку, финансируемая государством пенсионная схема для рынка труда и предназначенная для гражданских служащих.
- Пенсионная схема для рынка труда и схема пенсий, выплачиваемых частными компаниями, – пенсионные схемы, организованные по договоренности между участниками рынка труда или в рамках частных компаний, которые финансируются за счет пенсионных взносов и отчислений.
- Схемы индивидуального накопления пенсии реализуются через банки, страховые компании и пенсионные фонды.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что с точки зрения пенсионного обеспечения положение женщин через 40 лет будет относительно благополучным, поскольку как пенсионерки они будут получать порядка 75–90 процентов от дохода, который они получали, являясь активными участниками рынка труда.

Кроме того, размер пенсии, которая будет выплачиваться женщинам, в среднем окажется на 10–15 процентов больше того, который будет выплачен пенсионерам-мужчинам, имеющим аналогичный уровень образования и вышедшим на пенсию в том же возрасте.

Результаты анализа также свидетельствуют о том, что женщины на рынке труда в среднем платят более высокую часть своего дохода в схемы пенсионных накоплений, чем мужчины, имеющие аналогичный уровень дохода.

Вместе с тем после налогообложения средний размер пенсионных выплат женщин, согласно оценкам, оказывается на 5–15 процентов ниже, чем у мужчин, имеющих аналогичный уровень образования, что в основном объясняется более низким доходом женщин, являющихся активными участниками рынка труда.

С точки зрения пенсионного обеспечения недавно проведенная реформа порядка предоставления отпуска по беременности и родам почти никак не сказывается на среднем размере пенсий женщин прежде всего из-за того, что длительный период пребывания в отпуске по беременности и родам будет компенсирован сокращением продолжительности предоставляемого родителям отпуска по уходу за детьми.

## **L. Пособия на детей**

*Сводный закон о пособиях на детей и досрочных выплатах пособия на ребенка (17 ноября 2000 года)*

Все семьи с детьми в возрасте до 18 лет получают семейное пособие. Выплатой семейного пособия ведают налоговые органы. Существуют и другие виды пособий на детей, которые выплачиваются некоторым группам детей до достижения ими 18-летнего возраста:

1. Обычное пособие на ребенка выплачивается одиноким родителям и родителям, оба из которых получают пенсии по закону о социальных пенсиях.

2. Дополнительное пособие на ребенка выплачивается в дополнение к обычному пособию одиноким родителям, вместе с которыми проживают дети.
3. Специальное пособие на ребенка выплачивается детям, которые потеряли одного из родителей или обоих родителей или в отношении которых не был установлен факт отцовства.
4. Пособие в связи с одновременным рождением нескольких детей выплачивается в случае одновременного рождения нескольких детей вплоть до достижения ими 7-летнего возраста.
5. Пособие по усыновлению выплачивается приемным родителям ребенка-иностранца одной из организаций, официально занимающихся вопросами усыновления.
6. Специальная помощь детям. Местные органы власти могут оказывать помощь в покрытии расходов, возникающих в связи с реализацией права родителей не разлучаться со своими детьми до достижения ими 18-летнего возраста, которые проживают вместе с заявителем.
7. Опекa без содержания. Местные органы власти могут оказывать помощь в покрытии расходов по содержанию ребенка в связи с опекой над ним в случае смерти лица, осуществлявшего такую опеку, или передачей права опеки другому лицу.

Семейные пособия и пособия многодетным семьям не облагаются налогом и выплачиваются независимо от величины дохода. Эти выплаты производит центральное правительство.

Пособие на ребенка выплачивается матери. В том случае, если единственным опекуном ребенка является отец, пособие на ребенка выплачивается отцу.

## **Статья 12. Здоровоохранение**

### **А. Проблемы в области здравоохранения**

Как отмечалось в предыдущем докладе, женщины и мужчины в Дании имеют равный доступ к услугам в области охраны здоровья, в том числе тем, которые связаны с планированием размера семьи. Правительство постоянно проводит оценку приоритетных проблем здравоохранения с учетом гендерной проблематики, а также профилактических программ, касающихся проблем охраны здоровья женщин, в частности таких специфических женских проблем, как рак молочной железы. Научные исследования, связанные с охраной здоровья женщин, считаются в Дании крайне важными, и женщины рассматриваются как объекты исследований наравне с мужчинами.

В 2003 году министр по вопросам гендерного равенства создал межведомственную рабочую группу, в состав которой вошли представители Министерства продовольствия, включая представителей Управления по ветеринарии и продовольствию Дании, а также представители Министерства внутренних дел и здравоохранения и Департамента по вопросам гендерного равенства. Перед группой была поставлена задача обеспечить учет гендерной проблематики в области здравоохранения, а также собрать имеющиеся сведения о гендерном аспекте и здравоохранении, для

того чтобы можно было принимать целевые стратегические меры в области здравоохранения мужчин и женщин и отслеживать их результаты.

В 2003 году министр по вопросам гендерного равенства подготовил доклад о гендерных различиях в области заболеваемости и охраны здоровья. Этот доклад, опирающийся на всесторонние статистические и фактологические материалы, помог выявить тенденции в области заболеваемости и частоту обращений женщин и мужчин в медицинские учреждения.

В докладе также было показано, что тенденции в области заболеваемости женщин и мужчин, а также их представления о собственном здоровье существенно различаются. Отмечалось, что женщины гораздо чаще, чем мужчины, обращаются к своему лечащему врачу, однако стоимость больничного обслуживания мужчин выше по сравнению со стоимостью обслуживания женщин. По всей видимости, это свидетельствует о том, что мужчины обычно ложатся в больницу на более серьезной стадии заболевания, чем женщины. Этот доклад был опубликован в феврале 2004 года, и межведомственная рабочая группа в ближайшее время планирует обсудить вопрос о том, как она будет отслеживать его результаты.

Министр по вопросам гендерного равенства также уделяет большое внимание вопросу об образе жизни молодых людей и его влиянии на состояние их здоровья. Более подробную информацию см. в статье 5.

## **В. Фертильность**

Показатель фертильности женщин повысился с 1,4 в середине 1980-х годов до 1,7 в 2002 году. В то же время, поскольку число рождений в расчете на одну женщину сократилось, средний возраст рожениц увеличился и в 2002 году составил в среднем 30,3 года. Средний возраст первородящих в 2002 году составлял 27,7 года. Относительно высокий средний возраст, в котором женщины рожают первого ребенка, обусловлен тем, что многие женщины в настоящее время намеренно откладывают рождение ребенка на более поздний срок.

В 2000 году было зарегистрировано 8540 случаев применения метода искусственного оплодотворения (оплодотворения *in vitro*), результатом которого стали 2107 живорождений.

## **С. Аборты**

С 1988 года отмечено относительное сокращение доли искусственного прерывания беременности. В 2002 году доля абортов составляла 23,9 процента от общего числа живорождений.

В настоящее время во многих больницах Дании женщины могут выбрать между медикаментозным и хирургическим методами искусственного прерывания беременности. В 2002 году треть всех абортов проводилась медикаментозным методом. В начале 1998 года в Дании получили распространение таблетки RU-486, применяемые в случае искусственного прерывания беременности в период между 8-й и 9-й неделями. Таблетки RU-486 доступны не во всех больницах, однако, как ожидается, они будут поставляться, по крайней мере, в одну больницу в каждой области, за исключением области Борнхольм.

С 1999 по 2003 год в Дании осуществлялся план действий по сокращению числа аборт. На его реализацию, за которой следила специальная группа экспертов, было выделено 20 млн. датских крон. Этот план действий был основан на существующей практике доступа к бесплатному проведению аборт при сроке беременности менее 12 недель. Целью данного плана являлось увеличение объема информации, проведение консультаций, обмен опытом, профессиональная подготовка консультантов и проведение научных исследований. Предусматривавшиеся мероприятия, в частности, включали экспериментальные проекты, общенациональные консультации по телефону и издание справочника для сотрудников консультационной службы. Оценка результатов будет произведена в январе 2005 года. В целях обеспечения последовательности осуществляемых мероприятий правительство выделило дополнительную сумму в размере 14 млн. датских крон на период 2004–2007 годов.

#### **D. Программа по охране здоровья населения**

В сентябре 2002 года правительство опубликовало новую программу по охране здоровья населения страны под названием "Здоровье в течение всей жизни", в которой изложены целевые задания и стратегические направления политики по охране здоровья населения на период 2002–2010 годов. Эта программа была разработана в сотрудничестве с 11 министерствами. Общие цели программы заключаются в том, чтобы увеличить продолжительность и улучшить качество жизни, а также уменьшить социальное неравенство в сфере здравоохранения.

Данная программа содержит целевые задания в соответствии с конкретными факторами риска, такими как табакокурение, злоупотребление спиртными напитками и ожирение, и основное внимание в ней уделяется соответствующим целевым группам, включая беременных женщин, а также мероприятиям по пропаганде здорового образа жизни.

Кроме того, в рамках программы намечены усилия по сокращению распространения основных заболеваний и нарушений, поддающихся профилактике. Правительство приступило к стратегической работе над восемью наиболее серьезными заболеваниями и нарушениями, поддающимися профилактике, такими как некоторые виды онкологических заболеваний, остеопороз, от которого в наибольшей степени страдают женщины в возрасте старше 50 лет, и хронические легочные заболевания, которые все чаще развиваются, особенно у женщин, в связи с изменениями в образе жизни женщин и в результате курения.

#### **E. Продолжительность жизни**

В 2001–2002 годах женщины в среднем жили на 4,6 года дольше мужчин. В 1980-х годах разница между продолжительностью жизни женщин и продолжительностью жизни мужчин составляла 6 лет. Причина меньшей продолжительности жизни мужчин заключается в том, что коэффициент смертности среди мужчин выше среднего уровня для всех возрастных групп. Динамика последних лет сократила различия между мужчинами и женщинами в связи с тем, что рост продолжительности жизни у мужчин шел быстрее, чем у женщин. В 2001–2002 годах средняя продолжительность жизни увеличилась до 79,2 года у женщин и 74,7 года у мужчин. В последние годы средняя продолжительность жизни населения в Дании росла более быстрыми темпами, чем в других странах с похожими условиями. Тем не менее по этому показателю Дания по-прежнему занимает место в нижней половине перечня стран ЕС.

Крайне важно уделять внимание не только продолжительности жизни, но и качеству жизни людей, которое имеет не менее важное значение. Положительная тенденция в этой области является свидетельством того, что качество жизни пожилых людей за последние годы повысилось.

В 1970-х и 1980-х годах самой распространенной причиной смертности как у женщин, так и у мужчин являлись сердечно-сосудистые заболевания. Эта тенденция изменилась. Число случаев смерти от сердечно-сосудистых заболеваний сокращается, в то время как число случаев смерти от рака продолжает расти. В 2000 году рак стал самой распространенной причиной смерти у женщин и у мужчин: 27,1 процента всех случаев смерти было связано с раковыми заболеваниями.

## **Ф. Табакокурение**

Табакокурение очень широко распространено среди женщин Дании. Мужчины по-прежнему курят больше, чем женщины, однако в этом отношении разрыв между мужчинами и женщинами в Дании является не таким заметным, как в других странах Европы. В 1994 году 35 процентов женщин и 39 процентов мужчин курили ежедневно. Эти показатели неуклонно снижаются. В 2003 году 24 процента женщин и 30 процентов мужчин сообщили, что курят каждый день. Кроме того, представляется, что число заядлых курильщиков среди женщин сокращается. На протяжении 1990-х годов приблизительно 14 процентов женщин выкуривали более 15 сигарет в день. В 2003 году этот показатель снизился до 11 процентов. В связи с большой долей курильщиков среди женщин число случаев смерти от рака легких возросло среди женской части населения, выросла также смертность в результате хронических обструктивных заболеваний легких.

Правительство выступило с рядом инициатив, направленных на сокращение числа курильщиков как среди мужчин, так и среди женщин. В Дании действует жесткое положение по борьбе с табакокурением. В 1995 году парламент Дании принял закон о зонах для некурящих. Цель данного закона состоит в обеспечении того, чтобы ни один человек вопреки своей воле не становился пассивным курильщиком. В 2000 году парламент принял еще один закон, в соответствии с которым табакокурение было запрещено в помещениях начальных и средних школ. В 2002 году в силу вступил закон, запретивший рекламу табачных изделий. И наконец, в сентябре 2003 года были приняты более жесткие правила в отношении производства, презентации и реализации табачных изделий.

Кроме того, в ноябре истекшего года правительство представило законопроект, запрещающий продажу табачных изделий и спиртных напитков лицам в возрасте до 16 лет.

Вышеуказанные правовые изменения сопровождалось проведением целого ряда общественных кампаний по борьбе с табакокурением. Во многих областях и муниципалитетах были открыты специальные клиники по лечению табачной зависимости. В целях содействия созданию местных служб для желающих бросить курить Министерство внутренних дел и здравоохранения в сотрудничестве с Национальным советом здравоохранения и муниципалитетом Копенгагена на период 2001–2005 годов учредило национальный центр для желающих бросить курить. Кроме того, Министерство внутренних дел и здравоохранения выделило 16 млн. датских крон на цели содействия созданию местных служб для желающих бросить курить, в том числе на осуществление конкретных программ для беременных женщин.

## **Г. Ожирение**

Проблема избыточного веса и ожирения становится в Дании, как и в остальных западных странах, все более актуальной. В 2000 году в Дании ожирением страдали 9 процентов женщин и 10 процентов мужчин. Необходимо разработать эффективные меры для предупреждения и лечения ожирения. К числу средств первичной профилактики относятся здоровая диета и физическая активность. В марте 2003 года Национальный совет здравоохранения опубликовал документ под названием "План действий по борьбе с ожирением – рекомендации и перспективы".

Для предупреждения и лечения ожирения в стране осуществляется целый ряд инициатив и проектов, включая проекты, специально ориентированные на конкретные этнические группы, в которых наиболее вероятен риск развития ожирения.

## **Н. ВИЧ/СПИД**

К концу 2002 года диагноз ВИЧ/СПИД был поставлен 1029 женщинам в Дании. Это почти 28 процентов от общего числа лиц с диагнозом ВИЧ/СПИД.

Женщины не являются приоритетной целевой группой в рамках кампании по профилактике ВИЧ/СПИДа, но они входят в группу риска как потребители инъекционных наркотиков. Кроме того, приоритетное внимание уделяется всестороннему информированию общественности в целом. В 2002 году 98 женщин были зарегистрированы как носители ВИЧ-инфекции и 12 женщин – как заболевшие СПИДом. Большинство ВИЧ-инфицированных женщин – представители этнических меньшинств и родились за границей.

## **И. Насилие в отношении женщин**

В Дании насилие в отношении женщин квалифицируется как посягательство на свободу личности и права человека. Во многих случаях проявления насилия в отношении женщин свидетельствуют об отсутствии гендерного равенства, поскольку сам факт того, что некоторые мужчины считают женщин людьми ниже себя по развитию, повышает риск проявления насилия в отношении женщин. Поэтому одна из важнейших задач борьбы с насилием в отношении женщин связана с обеспечением равноправия мужчин и женщин. Крайне важно также приложить все усилия для того, чтобы разорвать порочный круг молчания о совершаемых мужчинами актах насилия в отношении женщин.

Снятие запрета с обсуждения темы насилия в отношении женщин является одним из аспектов осуществлявшихся в стране в период после представления предыдущего доклада общих целенаправленных усилий по борьбе с этим явлением. 8 марта 2002 года правительство Дании представило вниманию общественности национальный план действий по борьбе с насилием в отношении женщин. Этот план действий включает конкретные инициативы, охватывающие 4 аспекта:

- потерпевшие, женщины или дети, должны иметь доступ к необходимым средствам поддержки;
- специалисты должны уметь оказывать более эффективную помощь семьям, в которых совершается насилие;
- насилие следует предупреждать, например путем оказания профилактических услуг мужчинам, практикующим жестокое поведение;

- в Дании необходимо повысить уровень знаний о характере и масштабах насилия в отношении женщин и разорвать круг молчания.

На осуществление перечисленных в плане действий инициатив и других мероприятий по борьбе с насилием в отношении женщин было выделено около 100 млн. датских крон. Мероприятия, включенные в план действий, готовились и проводились в тесном сотрудничестве с экспертами и НПО.

## **Ж. Законодательство**

Меры наказания за совершенные акты насилия определены в статьях 244–249 Уголовного кодекса независимо от пола жертвы (за исключением статьи 245а, в которой говорится о проблеме калечащих операций на половых органах женщин, см. ниже). Согласно разделу 80 Уголовного кодекса при определении наказания необходимо, в частности, учитывать степень тяжести совершенного преступления. В рамках такой оценки анализируется касающаяся жертвы насилия информация, включая любые данные, которые могут иметь отношение именно к потерпевшим женщинам.

В июне 2002 года максимальные наказания за преступления, в частности связанные с насилием в отношении того или иного лица и изнасилованием, были ужесточены, в результате чего максимальный срок наказания за изнасилование увеличился с 6 до 8 лет, а за изнасилование при особо отягчающих обстоятельствах – с 10 до 12 лет лишения свободы.

В рамках плана действий правительства по борьбе с насилием в отношении женщин Министерство юстиции разработало общенациональную программу по распространению среди жертв преступлений, связанных с насилием, специальных устройств, подающих сигналы тревоги. В контексте этой программы, осуществляемой под руководством Управления Национального комиссара полиции Дании, нескольким крупнейшим полицейским участкам, отвечающим за распределение этих средств среди потерпевших, было выделено 150 таких специальных устройств.

В целом эта программа предназначена для женщин, которые пострадали от актов насилия, совершенных их бывшими супругами или сожителями, в тех случаях, когда существует повышенный риск рецидива. Распространение специальных устройств, подающих сигналы тревоги, следует рассматривать в качестве временного шага, который направлен на повышение безопасности и принятие превентивных мер в случае конкретных угроз повторного совершения актов насилия.

Национальный комиссар следит за использованием таких устройств и планирует в 2004 году подготовить обзорный доклад по этому вопросу.

В 2001 году Статистическое управление Дании впервые в истории включило в статистику преступлений конкретные данные о потерпевших. Благодаря этому в будущем появится возможность определять пол и возраст жертв преступлений. Кроме того, данные о жертвах включают информацию о природе совершенных уголовных преступлений.

В настоящее время включить в данные о жертвах преступлений сведения о месте совершения преступления и отношениях между жертвой и правонарушителем не представляется возможным. Вместе с тем планируется включение таких данных в статистические обзоры на более поздней стадии.



Для получения дополнительной информации и данных о насилии в отношении женщин Дания участвует в крупном международном обследовании под названием "Международное исследование по проблеме насилия в отношении женщин". В настоящее время данные собираются у 3600 датских женщин, которые по уровню образования и виду занятий являются представительной выборкой женщин в возрасте старше 18 лет. Ожидается, что доклад о результатах этого исследования будет опубликован в 2004 году.

В своем сообщении от 2001 года директор Государственной службы по расследованию правонарушений изложил руководящие принципы оказания консультационных услуг жертвам преступлений и назначения ответственных за работу со свидетелями.

В этом сообщении содержится ссылка на положения Закона об отправлении правосудия, касающиеся права доступа к бесплатной правовой помощи, например в связи с делами об изнасиловании или другими актами насилия в отношении того или иного лица. Назначенный советник может оказывать потерпевшим помощь в таких вопросах, как, например, составление исков с требованиями о выплате компенсации.

Далее, в этом сообщении содержится информация о поддержке потерпевшим, которая описывалась в пятом периодическом докладе Дании. Помимо этого, в нем изложены правила в отношении порядка назначения ответственного за работу со свидетелями, включая потерпевших, которые сообщают о преступлении в полицию или Государственную службу по расследованию правонарушений. Такая работа имеет особое значение в связи с проявлениями насилия и сексуальными преступлениями.

Как отмечалось в пятом периодическом докладе Дании, с 1997 года по всей территории страны создаются консультационные центры для жертв насилия. Такие центры учреждаются органами полиции, которые также координируют работу этих центров. Руководят работой таких центров добровольцы.

Консультационные центры задуманы как самостоятельная вспомогательная служба, дополняющая услуги, предоставляемые органами полиции. В их функции входит оказание индивидуальной поддержки жертвам преступлений, часто связанной с тем, чтобы выслушать потерпевших и поговорить с ними, а также дать им советы в отношении возможности получения психологической и юридической помощи, обращения к страховым компаниям и т. д. Поддержка может также заключаться в разъяснении судебных процедур, что способствует большей готовности потерпевших, к примеру, давать свидетельские показания в суде.

В настоящее время научно-исследовательское подразделение Министерства юстиции проводит оценку качественных аспектов работы этих центров. Предполагается, что эту оценку удастся завершить в самое ближайшее время.

#### **К. Прочие инициативы по борьбе с насилием в отношении женщин**

В 2003 году в Дании насчитывалось 37 приютов для женщин и целый ряд других учреждений, в которые могли обращаться женщины, пострадавшие от побоев. В 2002 году в таких приютах размещались около 2000 женщин и такое же число детей (согласно ежегодной статистике о работе приютов за 2002 год, подготовленной Национальной организацией приютов для женщин и детей,

пострадавших от побоев). Женщины могут анонимно находиться в таких приютах и не обязаны регистрироваться. Эти приюты финансируются преимущественно за счет субсидий правительства. Кроме того, существуют 3 приюта для мужчин, пострадавших от побоев.

В последние годы особое внимание уделяется обеспечению приютов для женщин-инвалидов, ставших жертвами побоев. При строительстве новых приютов органы указывают на необходимость сооружения удобного подъезда для инвалидов, чтобы пострадавшие от побоев женщины-инвалиды имели беспрепятственный доступ в такие приюты.

В 2002 году эта группа женщин стала предметом исследования, посвященного проблемам, с которыми сталкиваются женщины-инвалиды, подвергающиеся насилию в семье, а также существующим механизмам поддержки. В ходе исследования была также проанализирована вся имеющаяся по данному вопросу литература, с тем чтобы составить соответствующий каталог. Результаты исследования показали, что пострадавшие от побоев женщины-инвалиды сталкиваются с весьма специфическими проблемами, когда они подвергаются насилию в семье. В рамках конференции ЕС по проблемам инвалидов, состоявшейся в ноябре 2002 года, был проведен специальный семинар-практикум по теме "Гендерное равенство и проблемы инвалидности", на котором особый акцент был сделан на вопросы насилия в отношении женщин-инвалидов. Услуги, предоставляемые пострадавшим от побоев женщинам-инвалидам, всегда являлись и будут и впредь являться отдельной областью усилий по оказанию общей поддержки женщинам, пострадавшим от побоев.

В 2002 году увеличилась доля женщин из этнических меньшинств, обратившихся за помощью в приюты, составив 42 процента от общего числа обратившихся туда за помощью женщин. В то же время женщины, относящиеся к этой группе населения, остаются в приютах на более длительный срок и, безусловно, нуждаются в дополнительной поддержке в тех случаях, когда они становятся жертвами насилия. Было организовано крупномасштабное исследование для изучения опыта, накопленного приютами в деле оказания поддержки и консультационных услуг женщинам из этнических меньшинств. Результаты данного исследования будут использованы для обучения сотрудников этих приютов умению оказывать помощь в решении особых проблем, с которыми сталкиваются женщины из числа этнических меньшинств.

Ежегодно жертвами насилия и угроз насилия становятся 42 тыс. женщин (по данным исследования проблем охраны здоровья и заболеваемости за 2000 год, подготовленного Национальным институтом здравоохранения). Большинство потерпевших пострадали от насилия со стороны своих сожителей или бывших сожителей. Лишь небольшая доля этих женщин решили обратиться в приют. В 2003 году для оказания поддержки и консультационных услуг большому числу женщин, которые решили не обращаться за помощью в приют, была создана общенациональная сеть для женщин, пострадавших от побоев. Эта сеть объединяет женщин, которые хотели бы установить контакт с другими женщинами, ставшими жертвами насилия. Сеть делится на региональные группы самопомощи, работающие под руководством самих женщин. Всего лишь за несколько месяцев в эту сеть вступили 60 человек, и на 1 февраля 2004 года в рамках сети было создано 10 местных групп. Имеются многочисленные свидетельства того, что данная сеть, выходя за рамки существующей официальной системы, помогает удовлетворить имеющиеся потребности в поддержке и помощи.

В целом основное внимание уделяется информированию женщин, ставших жертвами побоев, об имеющихся для них возможностях получения поддержки и их правах. В рамках плана действий по борьбе с насилием в отношении женщин было осуществлено несколько инициатив, включая открытие круглосуточной линии прямой телефонной связи, которая действует с 8 марта 2002 года.

С 2002 года в стране выпускается и распространяется информационная листовка. Эта листовка печатается тиражом в 1 млн. экземпляров и издается на датском и 5 иностранных языках (английском, сомалийском, турецком, боснийском и арабском). Листовка распространяется повсюду в Дании в более чем в 10 тыс. различных учреждений, таких как социальные центры, полицейские участки, библиотеки, департаменты по несчастным случаям, аптеки, поликлиники и парикмахерские.

На веб-сайте [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk) помещены номер "горячей линии связи", адреса соответствующих документов и приютов; данный веб-сайт является важным источником информации о проблемах насилия в отношении женщин.

В ходе всеобъемлющей общенациональной кампании в ноябре 2003 года под лозунгом "Положить конец насилию в отношении женщин – нарушить обет молчания!" ее организаторы рекламировали и веб-сайт [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk), и "горячую линию связи". Эта крупнейшая в истории Дании кампания такого рода, которая проводилась на датском и 4 иностранных языках (английском, сомалийском, турецком и арабском), должна информировать пострадавших от побоев женщин об имеющихся у них возможностях получения поддержки, а также нарушить общий обет молчания вокруг проблемы насилия в отношении женщин и побудить людей открыть глаза на акты насилия, совершаемые в отношении их коллег, соседей или членов семьи. Для кампании был снят документальный фильм о насилии в отношении женщин. В этом фильме 3 женщины рассказывают о своем опыте как жертв насилия в семье. Этот документальный фильм был снят на датском языке и переведен на четыре иностранных языка (английский, сомалийский, турецкий и арабский).

В качестве нового аспекта борьбы с насилием в отношении женщин внимание сосредоточивается на предупреждении насилия путем работы с мужчинами, практикующими жестокое поведение. В соответствии с планом действий в Копенгагене был создан консультационный центр "Диалог против насилия" ([www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk)). Диалог по вопросам борьбы с насилием в отношении женщин сфокусирован на семье в целом, однако особый акцент делается на проведении консультаций для мужчин, практикующих жестокое поведение, по проблемам, с которыми они сталкиваются.

Для оказания воздействия на мужчин, практикующих жестокое поведение, крайне важное значение имеет ведущаяся в Дании работа по подготовке программы, которая позволит изолировать правонарушителя от семьи. В связи с этим новая программа правительства в области правосудия предусматривает возможность удаления супруга или сожителя, практикующего жестокое поведение, из дома, в котором проживает семья. В августе 2003 года рабочая группа при Министерстве юстиции представила предварительный доклад по данному вопросу, и на основании этого доклада министр юстиции предложил Постоянному комитету по отправлению уголовного правосудия подробнее рассмотреть вопросы правовой защиты и подготовить законопроект для его представления в ходе предстоящей парламентской сессии.

Борьба с насилием в отношении женщин превратилась в глобальный вид деятельности, в которой участвуют многие учреждения и которая осуществляется на всех уровнях общества. В

рамках этой деятельности повышенное внимание уделяется расширению возможностей по оказанию специальной помощи женщинам и детям – жертвам насилия, более эффективному на более ранних стадиях вмешательству в жизнь семей, страдающих от насилия. Благодаря этому значительное число инициатив, предпринимаемых в рамках этого плана действий, ориентировано на специалистов, которые в своей повседневной работе сталкиваются лицом к лицу с семьями, в которых имеют место акты насилия.

Одна из таких инициатив связана с проведением с ноября 2002 года по июнь 2003 года общенациональной информационной кампании для местных политиков и специалистов (сотрудников полиции, социальных работников, работников приютов, персонала департаментов по несчастным случаям и т. д.). В рамках кампании было проведено 27 тематических дней.

Другой всеобъемлющий проект носит название "Насилие в семье". В рамках данного проекта 3 региона и 5 местных органов власти собирают данные о своем текущем сотрудничестве, особенно акцентируя вопросы развития сотрудничества между органами власти. В контексте привлечения повышенного внимания общественности к положению детей данный проект предусматривает проведение таких мероприятий, как создание межведомственных групп, развитие различных направлений сотрудничества между органами государственной власти и персоналом приютов и осуществление проектов развития сотрудничества между приютами и социальными учреждениями. Все эти мероприятия направлены на оказание поддержки семьям, пострадавшим от насилия.

Кроме того, была подготовлена брошюра для специалистов, в которой содержатся полезные советы и руководящие принципы работы с семьями, в которых имеет место насилие. В феврале 2004 года эта брошюра была доработана, в результате чего она станет профессиональным инструментом для специалистов, занимающихся вопросами оказания поддержки пострадавшим от побоев женщинам и детям, с тем чтобы помочь в реабилитации после пережитого акта насилия. Такие пособия готовятся для сотрудников полиции, местных социальных работников, врачей и медицинских сестер, специалистов по работе с малолетними детьми и детьми более старшего возраста.

Общество нуждается в большем объеме информации о характере и масштабах насилия в отношении женщин. В контексте плана действий были организованы различные обследования и проекты, посвященные данному вопросу. Готовится также ежегодная статистика о примерно 2 тыс. детей, которые ежегодно помещаются в приюты. Обследование должно также помочь пролить свет на условия воспитания детей в семьях, где имеют место акты насилия.

В качестве одного из аспектов активизации усилий и мер, принимаемых государствами – членами ЕС по осуществлению Пекинской платформы действий, Дания в качестве Председателя ЕС осенью 2002 года приступила к созданию базы данных по вопросам насилия в отношении женщин. Цель этой базы данных состоит в том, чтобы сделать имеющуюся статистику по вопросам насилия в отношении женщин доступной и удобной для использования. Эта база данных создается на основе показателей ЕС, касающихся насилия в отношении женщин, и один из ее разделов включает данные о жертвах насилия и лицах, практикующих насилие.

#### **L. Имеющие временное разрешение на проживание в стране иностранные подданные, которые подвергаются насилию со стороны своих супругов**

Как показано ниже, положение находящихся в Дании женщин-иностранок, которым разрешено временно проживать в стране и которые подвергаются насилию со стороны своих

супругов, практически не изменилось с принятием летом 2002 года поправки о сроке для получения постоянного вида на жительство в стране. Датские иммиграционные власти могут аннулировать или отказаться продлить временный вид на жительство в стране, если иностранный подданный лишается оснований для такого продления, например в том случае, если иностранный подданный в свое время получил разрешение на жительство в связи со вступлением в брак, который с тех пор был расторгнут.

В процессе принятия решений об аннулировании вида на жительство и отказе в продлении вида на жительство необходимо принимать во внимание, не повлечет ли за собой такое аннулирование или отказ крайне негативные последствия с учетом личных обстоятельств того или иного иностранного подданного, а также того, не будет ли ему причинен ущерб или вред в стране происхождения.

В решениях, касающихся предоставления вида на жительство на основании положения о воссоединении супругов, особое внимание следует обращать на то, не потеряло ли это основание для проживания в стране свою актуальность вследствие прекращения совместного проживания, причиной для чего стали оскорбления, насилие или другие виды жестокого обращения в отношении этого иностранного подданного. Иностранному подданному должен представить документы из полиции, травмпункта, заявления врачей или работника приюта для женщин и т. д., подтверждающие, что он/она является жертвой насилия.

В таких случаях решение об аннулировании разрешения на проживание в стране принимается на основе конкретной индивидуальной оценки и взвешивания всех обстоятельств каждого подобного дела.

До принятия Закона № 365 от 6 июня 2002 года иностранным подданным, которые на законных основаниях проживали в Дании в течение более чем 3 последних лет с соблюдением ряда других условий, обычно выдавался бессрочный (постоянный) вид на жительство. Тем самым действовавшие прежде правила не позволяли лишать иностранных подданных вида на жительство даже в том случае, если они лишались оснований для предоставления им вида на жительство по истечении уже трехлетнего срока.

Согласно административной практике, иностранным подданным, которые по причине жестокого обращения и других форм насилия, перечисленных выше, уходили от своих супругов до получения постоянного вида на жительство, – в зависимости от их связи с Данией – обычно разрешается оставаться на территории Дании уже после приблизительно 2 лет пребывания в стране. Положения Закона № 365 от 6 июня 2002 года о внесении поправок в Закон об иностранных подданных, Закон о браке и другие законы подразумевали, что срок пребывания в стране в качестве условия для получения постоянного вида на жительство был изменен для того, чтобы постоянный вид на жительство не мог быть предоставлен иностранному подданному, если этот иностранный подданный не проживал в Дании на законных основаниях в течение последних более чем 7 лет, имея вид на жительство, выданный на этом основании.

В то же время правительство приняло решение о том, чтобы в отношении иностранных подданных, подвергающихся насилию со стороны своих супругов в Дании, продолжать применение административных процедур, позволяющих им сохранять свой вид на жительство. Благодаря этому положения с принятием поправки, касающейся порядка предоставления постоянного вида на жительство, в отношении жертв насилия в семье не изменились. Это означает, что иностранным

подданным, которые по причине жестокого обращения ушли от своих супругов до получения постоянного вида на жительство, – в зависимости от их связи с Данией – в целом разрешено оставаться в Дании, если они уже проживали на территории страны в течение приблизительно 2 лет.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции может сообщить Комитету, что с 1998 года по 22 ноября 2003 года им было рассмотрено 275 дел, когда иностранные подданные ссылались на насилие со стороны своих супругов в качестве основания для сохранения вида на жительство в Дании. В 86 случаях иностранным подданным было разрешено остаться на территории Дании.

Вместе с тем следует отметить, что все указанные 275 дел относились к случаям проявления насилия, то есть и те случаи, в которых заявления о насилии не были подкреплены соответствующими документами, а также случаи, когда жертвы находились на территории Дании в течение короткого периода времени и не имели никакой связи с Данией, кроме как через своих супругов.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции также предлагает обратить внимание на замечания, высказанные Данией 5 апреля 2002 года в отношении перечня тем и вопросов, содержащихся в докладе предсессионной рабочей группы, образованной накануне двадцать седьмой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (см. ответ на вопрос № 23).

#### **М. Сексуальное насилие в отношении детей**

Проблема сексуального насилия в отношении детей вызывает глубокую обеспокоенность датского общества. Усилия по борьбе с таким явлением, как кровосмешение, и оказание помощи жертвам сексуального насилия ориентированы на представителей обоих полов.

В 2002 году рабочая группа Министерства юстиции представила доклад о положениях Уголовно-процессуального кодекса, касающихся сексуального насилия в отношении детей. Этот доклад лег в основу целого ряда инициатив, в том числе связанных с внесением в 2003 году поправок в Закон об отправлении правосудия, касающихся следственной работы с детьми с помощью видеоаппаратуры.

Директор Государственной службы по расследованию правонарушений издал руководство, посвященное практическим процедурам следственной работы с детьми с помощью видеоаппаратуры, восстановления в памяти событий и т. д. Опираясь на опыт окружных полицейских управлений, директор Государственной службы по расследованию правонарушений подготовит доклад, в котором, в частности, возможно будет указано на необходимость принятия каких-либо дальнейших мер в связи с рассмотрением дел о сексуальном насилии в отношении детей, в дополнение к уже осуществляющимся инициативам.

В марте 2003 года парламент Дании внес поправки в законодательство по вопросу о детской порнографии, сексуальной эксплуатации детей и торговли детьми. Приняв этот законопроект, парламент Дании дал свое согласие на ратификацию Факультативного протокола к Конвенции о правах ребенка, касающегося торговли детьми, детской проституции и детской порнографии. Данный Протокол был ратифицирован Данией 24 июля 2003 года.

В результате реформы законодательства было увеличено максимальное наказание за распространение и хранение порнографических материалов с изображением детей, а также использование в качестве моделей для производства порнографической продукции лиц моложе 18 лет. Кроме того, положение о детской порнографии было расширено и теперь включает запрет на так называемую виртуальную детскую порнографию. В случаях сексуального насилия в отношении детей срок исковой давности исчисляется только с того дня, когда потерпевшему ребенку исполняется 18 лет. В результате реформы законодательства этот принцип был расширен и теперь также распространяется на случаи торговли детьми.

В августе 2003 года правительство представило вниманию общественности всесторонний план борьбы с сексуальным насилием в отношении детей.

#### **N. Калечащие операции на половых органах женщин**

В 2002 году правительство Дании создало комитет для изучения ответственности и возможных действий в связи с практикой калечащих операций на половых органах женщин. Цель состояла в том, чтобы разъяснить действующее законодательство в этой области и оценить потребности в новых инициативах. Комитет не нашел оснований для принятия нового законодательства в отношении социальной политики и в сфере здравоохранения, однако рекомендовал активизировать информационную кампанию среди групп, в которых женщины традиционно подвергаются такой практике.

В 2003 году Министерство по социальным вопросам опубликовало брошюру под названием "Мы все в ответе". Она рассчитана на посетителей лечебных учреждений, врачей, учителей и социальных работников. В ней даются инструкции в отношении того, как следует обращаться с девочками, которым грозит риск стать или которые уже стали жертвами калечащих операций на половых органах.

В мае 2003 года парламент Дании внес поправку в Уголовный кодекс по вопросу о практике калечащих операций на половых органах женщин.

Как указывалось в предыдущем докладе, такая практика в Дании являлась незаконной и до принятия указанной поправки. Вместе с тем эта поправка предусматривает включение нового отдельного положения [пункта а) раздела 245], касающегося калечащих операций на половых органах женщин, с тем чтобы четко подчеркнуть неприемлемость такой практики. В Уголовном кодексе также было конкретно указано, что согласие на обрезание, данное самой девочкой или ее родителями, ни при каких условиях не может освободить виновных в совершении этого деяния от наказания.

По мнению правительства, основные усилия по борьбе с калечащими операциями на половых органах женщин должны опираться на стремление изменить отношение к этой практике. Однако правительство убеждено, что более эффективный режим правовой защиты может подкрепить усилия по профилактике этого явления, четко дав понять, что такая практика несовместима с нормами датского общества.

Кроме того, было отменено положение о так называемой двойной ответственности в связи с практикой калечащих операций на половых органах женщин. Благодаря этому теперь появилась возможность наказывать граждан Дании, а также лиц, проживающих в Дании, которые производят

или содействуют проведению таких калечащих операций за границей, даже если эта практика не считается преступлением в той стране, где производилась такая операция.

В соответствии с пунктом а) раздела 245 за данное правонарушение предусматривается максимальное наказание в виде лишения свободы сроком до 6 лет.

### **Статья 13. Гендерное равенство в других областях финансовой и общественной жизни**

Как указывается в докладе, в том числе в конкретных замечаниях по отдельным статьям, женщины и мужчины обладают одинаковыми правами, обязанностями и ответственностью во всех аспектах жизни общества, включая право на социальные пособия, правоспособность, а также дееспособность в финансовых вопросах, а также право и возможность заниматься спортом и участвовать в развлекательных мероприятиях, а также в культурной жизни.

#### **Условие для воссоединения семей, касающееся пособия по Закону об активной социальной политике или по Закону об интеграции, а также способности содержать свою супругу/супруга**

Закон № 365 от 6 июня 2002 года о внесении поправок в Закон об иностранных подданных, Закон о браке и другие законы, в частности, предусматривает следующие поправки, касающиеся условий для воссоединения семей:

- воссоединение семей разрешается только в том случае, если проживающий в Дании супруг/супруга может доказать способность содержать свою супругу/супруга;
- другое условие состоит в том, что проживающее в Дании лицо не должно получать пособие по Закону об активной социальной политике или Закону об интеграции в течение одного года до даты подачи заявки и до выдачи вида на жительство.

По мнению Министерства по делам беженцев, иммиграции и интеграции, в Законе об иностранных подданных не содержится каких-либо положений, которые могли бы считаться несовместимыми с положениями Конвенции. Поэтому Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции не считает, что в положениях Закона об иностранных подданных нет каких-либо проявлений прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин.

Как указывается ниже, Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции проинформировало Иммиграционную службу Дании о следующем: положение о том, что соответствующее лицо не должно получать пособие по Закону об активной социальной политике или по Закону об интеграции и обязано представить доказательства своей способности содержать супругу или супруга, как и все другие положения, необходимо применять в соответствии с Конвенцией.

Цель требования о том, что соответствующее лицо не должно получать помощь по Закону об активной социальной политике или Закону об интеграции в течение одного года до даты подачи заявки и до выдачи вида на жительство, заключается в том, чтобы обеспечить максимально успешную основу для интеграции лица, желающего воссоединиться со своей семьей, в жизнь датского общества. Как правило, проживающее в Дании лицо имеет наилучшие возможности для



внесения позитивного вклада в интеграцию своего являющегося иностранным подданным супруга в жизнь датского общества и местный рынок труда в том случае, если он/она сам/сама имеет работу и работает в течение достаточно длительного периода времени.

В одной жалобе на решение Иммиграционной службы Дании об отказе в выдаче вида на жительство супругу гражданки Дании на том основании, что она не отвечала требованию, согласно которому она не должна была получать пособие по Закону об активной социальной политике или Закону об интеграции в течение одного года до даты подачи заявки и до выдачи вида на жительство, истица сослалась на проявление дискриминации в отношении женщин. Женщина, о которой идет речь, получала пособие по Закону об активной социальной политике по причине отпуска по беременности и родам.

Согласно действующему законодательству и как видно из замечаний по отдельным статьям, в исключительных случаях, когда просьба о воссоединении семей удовлетворяется в силу договорных обязательств Дании, данное положение не применяется.

В марте 2004 года Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции пересмотрело решение Иммиграционной службы Дании. По мнению Министерства, обязательства Дании по Конвенции, касающиеся обеспечения гендерного равенства во всех областях жизни, подразумевают, что женщины, получающие пособия по Закону об активной социальной политике по причине отпуска по беременности и родам, не соотносятся с положением о том, что соответствующее лицо не должно получать пособие по Закону об активной социальной политике или Закону об интеграции в течение одного года до даты подачи заявки и до выдачи вида на жительство.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции проинформировало о своем мнении Иммиграционную службу Дании.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции далее проинформировало Иммиграционную службу Дании, что в решениях о том, может ли проживающий в Дании супруг доказать свою способность содержать другого супруга, необходимо учитывать ситуацию, в которой таким проживающим в Дании супругом является женщина, к которой данное положение не относится, поскольку она находится в отпуске по беременности и родам, и после окончания отпуска по беременности и родам возвращается на работу, которая до и после этого отпуска давала и будет давать ей возможность содержать своего супруга.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции считает, что описываемые выше поправки позволят обеспечить соответствие применяющейся в связи с этим административной практики с положениями Конвенции.

#### **Статья 14. Женщины, проживающие в сельских районах**

Следует с самого начала отметить, что женщин, проживающих в сельских районах Дании, нельзя рассматривать как особую уязвимую группу, равно как и группу населения, подвергающуюся повышенному риску насилия и дискриминации.

Большинство женщин, проживающих в сельских районах, не заняты в сельском хозяйстве. Эти женщины, будучи замужем за фермерами или проживая вместе с фермерами, имеют работу – в течение полного или неполного рабочего дня – в секторах, не связанных с сельским хозяйством.

Условия жизни семей в сельских районах Дании ничем не отличаются от условий жизни в городских районах страны. Уровень жизни в Дании в целом является высоким как в сельских, так и в городских районах. В стране предусмотрено бесплатное обучение в государственных школах и образование для всех, бесплатное медицинское обслуживание и свободный доступ к социальным услугам в случае возникновения любых проблем со здоровьем, потерей работы или других социальных потрясений.

Датские женщины, проживающие в сельских районах, как и другие граждане Дании, охвачены системой социального обеспечения и являются не более уязвимой группой населения, чем остальные группы, в том что касается угрозы для здоровья или прочих социальных потрясений.

В отношении положений подпунктов а)–h) статьи 14 следует отметить, что датские женщины, проживающие в сельских районах, пользуются теми же правами и возможностями, что и другие граждане Дании. Поэтому нет никакой необходимости принимать специальные меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин, проживающих в сельских районах, в том что касается их прав и возможностей как граждан страны.

## **IV. Правоспособность, брак и семья**

### **Статья 15. Правоспособность и Статья 16. Брак и семейные отношения**

В Дании женщины и мужчины обладают равными правами в сфере экономической и социальной жизни в том, что касается равенства перед законом, и во всех вопросах брака и семейных отношений.

В связи с этим делается ссылка на предыдущие доклады и ответы на вопросы, заданные в ходе рассмотрения предыдущих докладов.

#### **Положение об отказе в выдаче разрешения на воссоединение семей, если одному из супругов еще не исполнилось 24 года, и об усилиях по борьбе с браками, заключенными без согласия одной из сторон**

Закон № 365 от 6 июня 2002 года о внесении поправок в Закон об иностранных подданных, Закон о браке и другие законы, в частности, предусматривает следующие поправки в условиях воссоединения семей:

- воссоединение семей обычно не разрешается, если одному из супругов еще не исполнилось 24 года;
- воссоединение семей обычно не разрешается, если возникают сомнения в том, что брак был заключен или союз был образован по желанию обеих сторон.

Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции не находит должных оснований для отмены введенного в 2002 году увеличения возрастной планки для воссоединения семей с 18 до 24 лет. Цель данного требования описывается ниже.

Как указывается далее, Министерство по делам беженцев, иммиграции и интеграции в 2003 году приняло дальнейшие правовые меры в отношении браков, заключенных по принуждению или под давлением без согласия одной из сторон.

Помимо правовых мер правительство Дании 15 августа 2003 года утвердило план действий на 2003–2005 годы по борьбе с практикой принудительных, добровольно-принудительных и организованных браков, в котором предусматривается 21 мера для:

- предупреждения принудительных браков;
- противодействия воссоединению семей, основанных не на любви, а на расчете (организованные браки);
- содействия лучшей интеграции и обеспечения равноправия;
- уделения повышенного внимания проблемам браков среди этнической молодежи в Дании;
- распространения информации об основных проблемах всех тех, кто имеет те или иные контакты с этническими меньшинствами, а именно врачей, социальных работников, посетителей медицинских учреждений и учителей.

С помощью этого плана действий правительство Дании стремится акцентировать внимание на свободе выбора, защите человеческой личности и гендерном равенстве, а также на превентивных мерах для предупреждения принудительных браков. Правительство Дании выделяет средства для финансовой поддержки инициатив, направленных на реализацию этого плана действий.

Закон № 365 от 6 июня 2002 года ввел общее правило относительно того, что браки, заключенные без свободного согласия обеих сторон, не могут являться основанием для воссоединения семей, и установил возрастную планку – 24 года для обоих супругов, чтобы получить разрешение на воссоединение семьи.

Цель этих и других поправок, касающихся условий воссоединения семей, предусмотренных в принятом Законе, заключалась в том, чтобы ограничить число иностранцев, воссоединяющихся со своими семьями, воспрепятствовать возникновению проблем с интеграцией и активизировать усилия по борьбе с принудительными браками.

За счет введения требования, в соответствии с которым для получения разрешения на воссоединение семьи оба супруга должны достичь 24-летнего возраста, правительство стремится сократить риск принудительных и организованных браков, заключенных для целей последующего воссоединения семей. Чем старше человек, тем больше он может противостоять давлению со стороны своей семьи или других лиц, принуждающих его вступить в брак вопреки его/ее воле. Введение возрастного ценза направлено на то, чтобы защитить молодых людей от давления, связанного со вступлением в брак, и освободить молодых людей от необходимости доказывать иммиграционным властям, что они якобы хотят воссоединиться со своими супругами, хотя на самом деле это вовсе не так.

К сожалению, несмотря на принятые летом 2002 года поправки и дальнейшие усилия, по-прежнему имеют место случаи, когда в основном молодые женщины из этнических меньшинств подвергаются угрозам и давлению со стороны своих семей, которые принуждают или заставляют их вступить в брак с мужчинами, выбранными для них их семьями. Правительство Дании считает такую практику неприемлемой.

В связи с этим предпринимаются дальнейшие шаги по борьбе с браками, заключенными по принуждению или под давлением, вопреки желанию одной из сторон.

Результаты детального анализа случаев отказа в выдаче разрешения на воссоединение семей за период с 1 января 2001 года по 31 июля 2003 года на том основании, что брак не может считаться заключенным на основе добровольного согласия обеих сторон, свидетельствуют о том, что чаще чем в каждом третьем случае брак был заключен между близкими родственниками или лицами, находящимися в определенном родстве. Большинство таких случаев были связаны с браками, заключенными между двоюродными братьями и сестрами. Для современного датского общества желание вступить в брак с близким родственником (так называемые двоюродные браки) или с другими лицами, находящимися в иной степени близкого родства, довольно необычно, особенно если стороны до заключения брака не имели никаких других отношений, кроме фактических отношений родства. Результаты исследования свидетельствуют о том, что "двоюродные" браки нередко являются принудительными браками, заключаемыми по причине того, что семьи в стране происхождения оказывают давление на стороны, заставляя их вступить в брак, для того чтобы обеспечить своим детям будущее на Западе.

Закон № 1204 от 27 декабря 2003 года о внесении поправок в Закон об иностранных подданных ввел понятие презумпции, подразумевающее, что, если брак или союз был заключен между близкими родственниками или лицами, находящимися в иной степени близкого родства, тот факт, что он был заключен на основании свободного желания обеих сторон, должен ставиться под сомнение, если только не имеется особых причин считать такие сомнения необоснованными. В соответствии с этим Законом просьбы о разрешении на воссоединение семьи обычно отклоняются на том основании, что такой брак или союз не может считаться заключенным по свободному желанию обоих супругов.

Если стороны смогут доказать, что, несмотря на их родственные отношения, их брак или союз был заключен по их собственному желанию, довод о том, что они являются близкими родственниками, не может служить основанием для отказа таким супругам в праве на воссоединение. Например, можно представить доказательство того, что, помимо обычных отношений родства, супруги близко общались друг с другом в течение длительного периода времени до заключения брака или союза, что пара по собственной воле планировала брак или что пара вела совместное хозяйство до заключения брака.

Закон № 1204 от 27 декабря 2003 года о внесении поправок в Закон об иностранных подданных подразумевает также, что имевшие место случаи воссоединения супругов в близких семьях сторон (в данном контексте речь идет о родителях, братьях и сестрах) должны расцениваться как принудительные браки или союзы. Принимая решение о том, что брак или союз, возможно, является принудительным, иммиграционные власти наряду со всей другой информацией, проходящей по конкретному делу, должны учитывать сведения об имевших место случаях воссоединения супругов в близких семьях сторон.

## Таблицы

**Таблица 1. Представленность женщин и мужчин в государственных советах, комиссиях и комитетах, учрежденных в 2000–2004 годах**

Год учреждения комитета	Количество комитетов	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)
2000	19	117	147	44,3
2001	34	208	262	44,3
2003	51	283	525	35,0
2004	51	276	390	41,4

*Источник:* Министерство по вопросам гендерного равенства

**Таблица 2. Руководители в центральных органах власти, 1998–2003 годы**  
**Руководители в центральных органах власти (1998, 1999, 2001, 2003 годы) (в реальных цифрах)**

		Консультант и т. д. (шкала заработной платы 35–36)	Руководитель подразделения и т. д. (шкала заработной платы 37–38)	Помощник министра, директор и т. д. (шкала заработной платы 39–42)
1998 год	Женщины	876	212	33
	Мужчины	2 854	3 057	271
	Всего	3 730	3 269	304
1999 год	Женщины	1 029	593	40
	Мужчины	3 070	3 156	272
	Всего	4 099	3 749	312
2001 год	Женщины	1 274	662	53
	Мужчины	3 223	3 185	272

**Руководители в центральных органах власти (1998, 1999, 2001, 2003 годы) (в процентах)**

		Консультант и т. д. (шкала заработной платы 35–36)	Руководитель подразделения и т. д. (шкала заработной платы 37–38)	Помощник министра, директор и т. д. (шкала заработной платы 39–42)
1998 год	Женщины	23,5	6,5	10,9
	Мужчины	76,5	93,5	89,1
1999 год	Женщины	25,1	15,8	12,8
	Мужчины	74,9	84,2	87,2
2001 год	Женщины	28,3	17,2	16,3
	Мужчины	71,7	82,8	83,7
2003 год	Женщины	30,9	18,0	19,1
	Мужчины	69,1	82,0	80,9
	Всего	4 497	3 847	325
2003 год	Женщины	1 357	667	63
	Мужчины	3 030	3 033	267
	Всего	4 387	3 700	330

*Источник:* Статистический сборник Дании

Таблица 3. Женщины и мужчины в разбивке по уровню образования, 1998–2002 годы

## Женщины и мужчины в разбивке по уровню образования, 1998–2002 годы (в реальных цифрах)

	1998 год		1999 год		2000 год		2001 год		2002 год	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Базовое образование	32 092	31 821	32 317	32 987	31 611	31 168	33 311	32 838	33 613	33 257
Среднее образование	14 875	8 909	14 251	8 367	13 210	7 719	12 697	7 256	12 835	7 456
Профессионально-техническое образование	27 193	24 936	25 269	20 529	27 282	23 832	25 798	22 796	24 428	21 552
Краткосрочные высшие курсы	2 065	3 563	1 979	3 227	2 387	3 979	2 472	4 135	2 865	3 933
Среднесрочные высшие курсы	12 967	7 276	14 236	7 669	15 266	8 438	15 590	8 132	15 817	8 276
Долгосрочные высшие курсы	3 862	4 291	3 977	4 317	4 323	4 646	4 685	4 762	5 077	4 965
Аспирантура	292	594	346	572	388	641	351	537	427	647
<b>Итого</b>	<b>93 346</b>	<b>81 390</b>	<b>92 375</b>	<b>77 668</b>	<b>94 467</b>	<b>80 423</b>	<b>4 904</b>	<b>80 456</b>	<b>95 062</b>	<b>80 086</b>

## Доля женщин и мужчин в разбивке по уровню образования, 1998–2002 годы (в процентах)

	1998 год		1999 год		2000 год		2001 год		2002 год	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Базовое образование	34,4	39,1	35,0	42,5	33,5	38,8	35,1	40,8	35,4	41,5
Среднее образование	15,9	10,9	15,4	10,8	14,0	9,6	13,4	9,0	13,5	9,3
Профессионально-техническое образование	29,1	30,6	27,4	26,4	28,9	29,6	27,2	28,3	25,7	26,9
Краткосрочные высшие курсы	2,2	4,4	2,1	4,2	2,5	4,9	2,6	5,1	3,0	4,9
Среднесрочные высшие курсы	13,9	8,9	15,4	9,9	16,2	10,5	16,4	10,1	16,6	10,3
Долгосрочные высшие курсы	4,1	5,3	4,3	5,6	4,6	5,8	4,9	5,9	5,3	6,2
Аспирантура	0,3	0,7	0,4	0,7	0,4	0,8	0,4	0,7	0,4	0,8
<b>Итого</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Источник: Статистический сборник Дании

**Таблица 4. Мужская и женская рабочая сила и коэффициент участия, 1998–2002 годы  
(в процентах)**

	1998 год	1999 год	2000 год	2001 год	2002 год
<b>Мужчины</b>					
Доля в составе рабочей силы	81,6	81,7	81,4	81,4	81,2
Коэффициент участия	77,4	78,3	78,2	78,3	78,2
<b>Женщины</b>					
Доля в составе рабочей силы	73,3	73,6	73,6	74,1	74,3
Коэффициент участия	68,0	69,6	70,2	70,7	71,1

Под долей в составе рабочей силы подразумеваются процентная доля лиц в возрасте от 16 до 66 лет от общей численности населения в возрасте от 16 до 66 лет.

Коэффициент участия отражает процентную долю участников рынка рабочей силы в возрасте 16–66 лет от общей численности населения в возрасте от 16 до 66 лет.

*Источник:* Статистический сборник Дании

**Таблица 5. Число мужчин и женщин, занятых полный рабочий день, 1998–2002 годы**

Возраст	Пол	1998 год	2000 год	2002 год
16–19 лет	Мужчины	29 570	25 470	22 952
	Женщины	14 301	12 052	11 132
20–24 года	Мужчины	106 854	96 152	84 587
	Женщины	82 328	73 594	64 323
25–29 лет	Мужчины	139 808	135 619	130 295
	Женщины	119 026	121 655	118 402
30–34 года	Мужчины	167 984	162 883	152 869
	Женщины	149 662	149 563	142 634
35–39 лет	Мужчины	147 833	156 227	166 076
	Женщины	135 943	147 294	158 496
40–44 года	Мужчины	142 239	142 528	144 915
	Женщины	129 815	135 349	140 674
45–49 лет	Мужчины	138 953	137 033	138 944
	Женщины	122 485	126 857	132 021
50–54 года	Мужчины	141 792	144 557	137 852
	Женщины	112 764	124 092	125 651
55–59 лет	Мужчины	91 152	106 298	125 214
	Женщины	62 596	80 967	100 288
60–66 лет	Мужчины	35 073	38 179	45 788
	Женщины	17 028	18 949	24 665
67 лет и старше	Мужчины	2 230	1 988	1 983
	Женщины	986	796	874

*Источник:* Статистический сборник Дании

**Таблица 6. Число женщин и мужчин, работающих неполный рабочий день, 1998–2002 годы**

<b>Возраст</b>	<b>Пол</b>	<b>1998 год</b>	<b>2000 год</b>	<b>2002 год</b>
16–19 лет	Мужчины	49 816	48 201	47 514
	Женщины	54 435	52 930	52 700
20–24 года	Мужчины	32 463	34 865	34 061
	Женщины	40 289	45 764	47 076
25–29 лет	Мужчины	14 416	17 477	19 061
	Женщины	15 372	19 122	21 296
30–34 года	Мужчины	5 832	6 072	6 319
	Женщины	6 887	6 745	6 587
35–39 лет	Мужчины	3 408	3 903	4 424
	Женщины	8 262	7 101	6 705
40–44 года	Мужчины	2 854	3 078	3 274
	Женщины	13 098	10 324	8 287
45–49 лет	Мужчины	2 542	2 794	2 908
	Женщины	17 421	14 547	11 904
50–54 года	Мужчины	2 573	2 763	2 820
	Женщины	19 436	17 597	15 031
55–59 лет	Мужчины	2 073	2 470	2 787
	Женщины	13 629	14 030	15 083
60–66 лет	Мужчины	5 054	5 390	5 043
	Женщины	8 772	8 078	7 693
67 лет и старше	Мужчины	13 999	14 998	16 142
	Женщины	6 661	6 924	7 467

*Источник:* Статистический сборник Дании



**Таблица 7. Занятость в соответствии с рабочим статусом, 1998–2002 годы**

<b>Занятость в соответствии с рабочим статусом, 1998–2002 годы</b>										
	<b>1998 год</b>		<b>1999 год</b>		<b>2000 год</b>		<b>2001 год</b>		<b>2002 год</b>	
	<b>женщины</b>	<b>мужчины</b>	<b>женщины</b>	<b>мужчины</b>	<b>женщины</b>	<b>мужчины</b>	<b>женщины</b>	<b>мужчины</b>	<b>женщины</b>	<b>мужчины</b>
Самозанятые	49 583	161 926	50 579	161 450	51 263	160 726	51 248	159 114	51 800	157 561
Супруг/супруга – партнер по бизнесу	16 740	952	15 098	870	13 251	844	11 848	795	10 782	768
Руководители высшего звена	14 109	56 762	14 978	57 792	15 478	58 142	14 780	47 913	15 307	48 277
Работники с высоким уровнем оплаты труда	131 033	177 775	142 132	183 705	141 577	185 642	140 983	177 409	149 671	180 588
Работники со средним уровнем оплаты труда	231 416	159 287	235 365	159 851	247 499	164 151	244 061	156 128	255 624	159 545
Работники с минимальным уровнем оплаты труда	559 455	620 093	566 635	616 029	576 795	611 405	552 727	569 552	548 710	562 354
Прочие категории работников, получающих доход	112 462	163 922	113 517	164 755	107 136	165 293	100 767	185 116	103 227	184 419

*Источник:* Статистический сборник Дании

**Таблица 8. Рынок труда в разбивке по полу и сектором, 1998–2002 годы**

		1998 год	1999 год	2000 год	2001 год	2002 год
Государственный сектор	Мужчины	106 189	106 397	104 442	98 406	99 635
	Женщины	77 726	79 540	79 896	80 578	81 698
Областной сектор	Мужчины	47 215	47 385	47 474	46 908	47 163
	Женщины	139 601	142 148	144 788	143 759	144 934
Муниципальный сектор	Мужчины	108 230	108 214	106 659	105 852	106 389
	Женщины	354 375	360 853	359 250	362 640	367 778
Государственные компании	Мужчины	67 474	67 079	65 909	63 521	62 529
	Женщины	31 793	32 230	31 700	32 086	32 684
Частные компании	Мужчины	972 542	982 941	987 574	1 002 173	1 001 702
	Женщины	562 773	581 424	594 070	602 859	606 750
Иностранный сектор	Мужчины	39	0	0	2	4
	Женщины	28	0	0	1	2
Вид деятельности не указан	Мужчины	24	63	0	0	0
	Женщины	32	59	0	15	0

Источник: Статистический сборник Дании

**Таблица 9. Заработная плата женщин в виде доли от заработной платы мужчин в разбивке по секторам и уровню образования, 2000–2002 годы (в процентах)**

	Частный сектор			Муниципальный сектор			Государственный сектор		
	2000 год	2001 год	2002 год	2000 год	2001 год	2002 год	2000 год	2001 год	2002 год
<b>Всего</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>91</b>
Базовое образование	84	85	86	85	85	86	93	95	95
Общее среднее образование	71	73	74	85	85	86	95	97	98
Среднее специальное образование	77	77	79	92	91	94	98	99	98
Профессионально-техническое образование	80	81	82	85	85	86	92	92	91
Краткосрочные высшие курсы	82	83	83	90	90	91	86	86	87
Среднесрочные высшие курсы	71	73	74	88	88	88	89	89	88
Степень бакалавра	69	71	73	88	89	90	89	90	88
Долгосрочные высшие курсы	79	80	82	86	86	87	90	90	90
Аспирантура	88	88	92	93	93	92	93	92	93
Данные отсутствуют	70	73	75	85	85	85	82	86	86

Источник: Статистический сборник Дании

**Таблица 10. Женская и мужская безработица**

**Женская и мужская безработица, 1998–2002 годы**

	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины (в процентах)</b>	<b>Мужчины (в процентах)</b>
1998 год	101 769	80 951	7,8	5,5
1999 год	85 416	72 774	6,5	4,9
2000 год	81 995	68 496	6,2	4,6
2001 год	78 615	66 462	5,9	4,5
2002 год	75 938	68 793	5,7	4,7
2003 год	87 303	83 305	6,6	5,6

*Источник:* Статистический сборник Дании

Таблица 11. Среднее число женщин и мужчин, находившихся в отпуске, 1998–2002 годы

	1998 год		1999 год		2000 год		2001 год		2002 год	
	женщины (в процентах)	мужчины	женщины (в процентах)	мужчины	женщины (в процентах)	мужчины	женщины (в процентах)	мужчины	женщины (в процентах)	мужчины
Годичный отпуск	66,1	33,9	68,2	31,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Отпуск по уходу за ребенком	93,0	7,0	93,0	7,0	92,8	7,2	92,9	7,1	92,4	7,6
Академический отпуск	75,7	24,3	76,3	23,7	75,3	24,7	77,1	22,9	67,8	32,2

Источник: Статистический сборник Дании

Таблица 12. Число госпитализированных больных в разбивке по видам занятости и полу, 1998–2001 годы

	1998 год		1999 год		2000 год		2001 год	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Самозанятые	3 589	12 228	3 731	12 337	3 736	11 839	3 651	11 543
Супруг/супруга – партнер по бизнесу	1 468	97	1 330	87	1 151	86	1 081	96
Руководители высшего звена	912	3 670	1 041	3 783	1 064	3 851	999	2 863
Высококвалифицированные работники	7 309	8 732	7 794	9 192	7 756	9 312	7 670	8 575
Работники средней квалификации	13 973	8 805	14 092	8 862	15 217	9 415	14 863	8 380
Работники низшей квалификации	36 646	37 481	37 382	38 394	38 523	38 843	36 297	35 006
Прочие категории работников, получающих доход	11 180	13 888	11 790	14 760	11 422	14 992	14 178	20 677
Безработные	6 643	5 363	5 238	4 085	3 821	3 436	3 904	3 532
Студенты	9 841	6 412	9 675	6 416	9 782	6 694	9 832	6 702
Пожилые	129 588	101 169	130 430	102 603	129 755	102 212	130 378	102 534
Лица, не входящие в рабочую силу	41 779	44 392	42 114	45 778	42 551	46 045	42 612	46 938

Источник: Статистический сборник Дании

**Таблица 13. Зарегистрированные жертвы преступлений**

**Жертвы преступлений в разбивке по видам уголовных преступлений и возрасту (2002 год)**

Вид преступления	Всего	0–4	5–9	10–14	15–19	20–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80 лет и
	потерпевших	года	лет	лет	лет	года	лет	лет	лет	лет	лет	лет	старше
Всего уголовных преступлений	45 826	136	506	2 368	6 538	6 286	4 829	7 701	5 995	4 720	2 777	2 278	1 692
Преступления сексуального характера	2 683	93	366	810	479	265	201	209	135	64	30	18	13
Кровосмесительство и т. д.	106	27	32	34	11	1		1	–	–	–	–	–
Изнасилование и т. д.	490	2	10	86	133	83	53	67	37	10	4	1	4
Гетеросексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	178	36	113	28	1			–	–	–	–	–	–
Прочие гетеросексуальные преступления	158	2	4	118	19	5	3	2	3	1	–	–	1
Гомосексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	21	4	13	4				–	–	–	–	–	–
Прочие гомосексуальные преступления	31		2	24	3	1	1	–	–	–	–	–	–
Преступления против нравственности (рукоприкладство)	474	6	66	163	114	43	22	26	17	7	4	3	3
Преступления против нравственности (раздевание)	656	5	74	187	116	72	54	52	42	35	12	5	2
Преступления против нравственности (подглядывание)	141	–	1	13	19	25	30	28	14	5	3	3	–
Преступления против нравственности (непристойное поведение)	166	2	17	65	23	15	18	10	6	1	4	3	2
Преступления против нравственности (различные непристойные действия)	92	1	5	36	15	8	9	9	6	1	–	2	–
Прочие преступления против нравственности	170	8	29	52	25	12	11	14	10	4	3	1	1
Преступления, связанные с насилием	15 751	40	102	693	2 831	2 605	2 088	3 363	2 374	1 215	330	70	40
Насилие в отношении государственного служащего, находящегося при исполнении своих обязанностей	958	–	–		2	28	93	264	324	220	23	1	3
Насилие в отношении полицейских в местах массового скопления людей	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Убийство	45	1	–	1	3	5	4	14	7	5	3	–	2
Убийство ребенка	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Покушение на убийство	165	1	–	–	16	31	28	45	31	10	–	3	–
Применение силы без отягчающих обстоятельств	9 338	26	79	528	1 977	1 728	1 231	1 809	1 191	533	167	45	24

Вид преступления	Всего	0–4	5–9	10–14	15–19	20–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80 лет и
	потерпевших	года	лет	лет	лет	года	лет	лет	лет	лет	лет	лет	старше
Применение силы при отягчающих обстоятельствах	1 177	4	5	25	197	226	179	284	175	60	14	7	1
Применение силы в отношении другого лица при отягчающих обстоятельствах	221	1	2	9	34	40	28	60	29	10	4	1	3
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах	35	2			1	6	7	9	9	–	1	–	–
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах, повлекшее за собой смерть	3	1		–	–	–	–	–	2	–	–	–	–
Приведение человека в беспомощное состояние	4	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	1	1
Преступления против жизни и здоровья	202	1	1	8	28	27	28	52	28	21	7	1	–
Неоказание помощи лицу, подвергающемуся смертельной опасности	5	–	–	–	–	–	–	2	1	2	–	–	–
Неоказание помощи лицу при несчастном случае	2	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1	–	–
Незаконное принуждение	154	1	1	15	38	19	16	24	20	13	6	–	1
Лишение свободы	93	–	–	3	27	21	14	13	11	2	–	–	2
Лишение свободы при отягчающих обстоятельствах	15	–	–	2	2	3	1	4	1	2	–	–	–
Угрозы жизни	2 662	2	13	78	318	355	375	663	461	297	90	8	2
Угрозы в отношении свидетелей и их родственников	672	–	1	24	187	116	84	119	84	39	14	3	1
Преступления против собственности	26 516	1	33	860	3 129	3 358	2 451	3 872	3 285	3 232	2 391	2 176	1 638
Кража сумочки	2 721	–	2	29	198	359	265	375	325	393	249	268	258
Кража из кармана или сумочки	20 580	1	23	561	2 470	2 688	1 995	3 150	2 681	2 564	1 951	1 633	863
Кража из квартир и жилых домов с помощью мошенничества	727				1	4	2	20	14	34	49	168	435
Кража, связанная с проституцией	7	–	–	–		1	2		1	2	–	–	1
Кража, связанная с насилием	54			2	11	15	7	8	7	3	1	–	–
Шантаж	188			7	56	33	22	40	17	9	3	1	–
Ростовщичество	9	–	–	–	–	–	–	1	–	2	1	2	3
Ограбление	2 102		8	259	471	244	144	254	224	200	122	101	75
Ограбление, представляющее серьезную опасность	128			2	12	14	14	24	16	25	15	3	3
Прочие преступления	876	2	5	5	9	58	89	257	201	209	26	14	1

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4 года	5–9 лет	10–14 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70–79 лет	80 лет и старше
Преступления, совершенные по неосторожности	845	2	5	3	9	55	86	252	193	201	24	14	1
Преследование по повторному обвинению	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Клевета/дискредитация	27	–	–	2	–	3	3	4	7	6	2	–	–
Диффамация	2	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–
Оскорбление	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–

В данные включена 1141 зарегистрированная жертва без указания пола, поэтому суммарные цифры в таблице 13 а) и 13 б) меньше суммарных цифр в таблице 13.

Возрастные категории рассчитаны исходя из возраста потерпевших в момент совершения преступления.

**Таблица 13 а). Жертвы преступлений в разбивке по видам уголовных преступлений и возрасту, 2002 год (мужчины)**

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4 года	5–9 лет	10–14 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70–79 лет	80 лет и старше
Всего уголовных преступлений	19 345	40	162	1 068	3 625	3 287	2 330	3 365	2 444	1 655	713	398	258
Преступления сексуального характера	247	18	71	109	18	5	7	9	7	1	1	1	–
Кровосмешительство и т. д.	14	1	7	5	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Изнасилование и т. д.	5	1	–	1	3	–	–	–	–	–	–	–	–
Гетеросексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	19	8	11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Прочие гетеросексуальные преступления	20	–	1	15	1	1	–	1	1	–	–	–	–
Гомосексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	19	4	11	4	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Прочие гомосексуальные преступления	30	–	2	23	3	1	1	–	–	–	–	–	–
Преступления против нравственности (рукоприкладство)	42	1	11	23	3	1	1	2	–	–	–	–	–
Преступления против нравственности (раздевание)	39	2	18	10	3	–	1	3	2	–	–	–	–
Преступления против нравственности (подглядывание)	13	–	–	1	2	2	3	1	3	–	1	–	–
Преступления против нравственности (непристойное поведение)	21	–	1	18	1	–	–	1	–	–	–	–	–
Преступления против нравственности (различные непристойные действия)	10	–	3	4	–	–	1	–	1	–	–	1	–
Прочие преступления против нравственности	15	1	6	5	1	–	–	1	–	1	–	–	–
Преступления, связанные с насилием	10 408	19	65	496	2 146	1 828	1 384	1 978	1 392	804	228	47	21
Насилие в отношении государственного служащего, находящегося при	575	–	–	–	1	20	44	153	197	143	17	–	–

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4 года	5–9 лет	10–14 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70–79 лет	80 лет и старше
исполнении своих обязанностей													
Насилие в отношении полицейских в местах массового скопления людей				–			–				–		–
Убийство	30			–	3	4	3	9	4	5	2	–	–
Убийство ребенка				–			–				–		–
Покушение на убийство	121	1	–	1	12	28	22	28	22	4	0	3	–
Применение силы без отягчающих обстоятельств	6 410	12	51	393	1 561	1 258	846	1 064	707	360	115	28	15
Применение силы при отягчающих обстоятельствах	907	2	3	16	159	192	138	214	120	45	12	6	–
Применение силы в отношении другого лица при отягчающих обстоятельствах	169	1	2	8	32	34	18	44	18	8	2	1	1
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах	30	2		–	1	4	7	9	6		1		–
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах, повлекшее за собой смерть	1			–			–		1		–		–
Приведение человека в беспомощное состояние	3			–			–	1			–	1	1
Преступления против жизни и здоровья	146		1	6	22	20	19	41	21	13	2	1	–
Неоказание помощи лицу, подвергнутому смертельной опасности	1			–			–			1	–		–
Неоказание помощи лицу при несчастном случае	1			–	1		–				–		–
Незаконное принуждение	91	1	1	11	30	13	7	8	9	7	3		1
Лишение свободы	42			–	17	8	7	3	5	1	–		1
Лишение свободы при отягчающих обстоятельствах	10			–	2	3	1	1	1	2	–		–
Угрозы жизни	1 424		7	44	177	165	212	332	235	186	61	4	1
Угрозы в отношении свидетелей и их родственников	447			17	128	79	60	71	46	29	13	3	1
Преступления против собственности	8 459	1	23	460	1 458	1 449	926	1 319	1 001	771	469	345	237
Кража сумочки	308		1	7	28	65	41	63	33	27	25	11	7
Кража из кармана или сумочки	6 082	1	14	201	955	1 155	736	992	790	575	327	222	114
Кража из квартир и жилых домов с помощью мошенничества	204			–			1	16	3	18	26	54	86
Кража, связанная с проституцией	7			–		1	2		1	2	–		1
Кража, связанная с насилием	43			1	8	13	6	6	7	1	1		–
Шантаж	166			6	53	28	21	35	14	7	2		–



<b>Вид преступления</b>	<b>Всего потерпевших</b>	<b>0–4 года</b>	<b>5–9 лет</b>	<b>10–14 лет</b>	<b>15–19 лет</b>	<b>20–24 года</b>	<b>25–29 лет</b>	<b>30–39 лет</b>	<b>40–49 лет</b>	<b>50–59 лет</b>	<b>60–69 лет</b>	<b>70–79 лет</b>	<b>80 лет и старше</b>
Ростовщичество	3			–			–			2	–	1	–
Ограбление	1 564		8	243	405	179	113	190	145	125	75	54	27
Ограбление, представляющее серьезную опасность	82			2	9	8	6	17	8	14	13	3	2
Прочие преступления	231	2	3	3	3	5	13	59	44	79	15	5	
Преступления, совершенные по неосторожности	211	2	3	2	3	3	11	56	39	74	13	5	–
Преследование по повторному обвинению				–			–				–		–
Клевета/дискредитация	19			1		2	2	3	4	5	2		–
Диффамация	1			–			–		1		–		–
Оскорбление				–			–				–		–

Возрастные категории рассчитаны исходя из возраста потерпевшего в момент совершения преступления.

Таблица 13 в). Жертвы преступлений в разбивке по видам уголовных преступлений и возрасту, 2002 год (женщины)

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4 года	5–9 лет	10–14 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70–79 лет	80 лет и старше
Всего уголовных преступлений	25 590	95	337	1 296	2 854	2 920	2 397	4 179	3 389	2 922	1 956	1 843	1 402
Преступления сексуального характера	2 415	74	289	700	457	257	192	198	127	63	29	17	12
Кровосмесительство и т. д.	92	26	25	29	10	1	–	1	–	–	–	–	–
Изнасилование и т. д.	478	1	9	85	128	82	53	65	37	10	4	1	3
Гетеросексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	158	27	102	28	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Прочие гетеросексуальные преступления	137	2	3	103	18	4	2	1	2	1	–	–	1
Гомосексуальные преступления в отношении детей младше 12 лет	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Прочие гомосексуальные преступления	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Преступления против нравственности (рукоприкладство)	426	5	52	139	109	42	21	24	17	7	4	3	3
Преступления против нравственности (раздевание)	616	3	56	177	113	72	53	49	39	35	12	5	2
Преступления против нравственности (подглядывание)	126	–	1	12	17	22	26	27	11	5	2	3	–
Преступления против нравственности (непристойное поведение)	145	2	16	47	22	15	18	9	6	1	4	3	2
Преступления против нравственности (различные непристойные действия)	81	1	2	32	15	7	8	9	5	1	–	1	–
Прочие преступления против нравственности	155	7	23	47	24	12	11	13	10	3	3	1	1
Преступления, связанные с насилием	5 232	21	36	196	669	762	685	1 361	965	402	99	23	13
Насилие в отношении государственного служащего, находящегося при исполнении своих обязанностей	379	–	–	–	1	8	49	110	127	77	5	1	1
Насилие в отношении полицейских в местах массового скопления людей	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Убийство	13	1	–	–	–	1	1	5	2	1	1	–	1

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4 года	5–9 лет	10–14 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70–79 лет	80 лет и старше
Убийство ребенка	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Покушение на убийство	44	–	–	–	4	3	6	16	10	4	–	–	1
Применение силы без отягчающих обстоятельств	2 863	14	27	134	408	461	373	733	470	169	51	17	6
Применение силы при отягчающих обстоятельствах	261	2	2	9	34	34	40	66	55	15	2	1	1
Применение силы в отношении другого лица при отягчающих обстоятельствах	48	–	–	1	2	6	9	14	11	2	2	–	1
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах	5	–	–	–	–	2	–	–	3	–	–	–	–
Применение силы при особо отягчающих обстоятельствах, повлекшее за собой смерть	2	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Приведение человека в беспомощное состояние	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Преступления против жизни и здоровья	54	1	–	2	5	7	8	11	7	8	5	–	–
Неоказание помощи лицу, подвергающемуся смертельной опасности	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–
Неоказание помощи лицу при несчастном случае	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–
Незаконное принуждение	62	–	–	4	8	6	9	15	11	6	3	–	–
Лишение свободы	47	–	–	3	9	11	6	10	6	1	–	–	1
Лишение свободы при отягчающих обстоятельствах	5	–	–	2	–	–	–	3	–	–	–	–	–
Угрозы жизни	1 223	2	6	34	139	187	161	329	224	108	28	4	1
Угрозы в отношении свидетелей и их родственников	223	–	1	7	59	36	23	48	38	10	1	–	–
Преступления против собственности	17 298		10	398	1 722	1 848	1 444	2 422	2 140	2 327	1 817	1 794	1 376
Кража сумочки	2 384	–	1	22	168	289	220	311	281	365	222	255	250
Кража из кармана или сумочки	13 807	–	9	358	1 485	1 484	1 190	2 034	1 764	1 861	1 521	1 376	725
Кража из квартир и жилых домов с помощью мошенничества	523	–	–	–	1	4	1	4	11	16	23	114	349
Кража, связанная с проституцией	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Кража, связанная с насилием	10	–	–	1	3	2	1	2	–	1	–	–	–

Вид преступления	Всего потерпевших	0–4	5–9	10–14	15–19	20–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80 лет и старше
		года	лет	лет	лет	года	лет	лет	лет	лет	лет	лет	лет
Шантаж	22	–	–	1	3	5	1	5	3	2	1	1	–
Ростовщичество	6	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	1	3
Ограбление	505	–	–	16	59	58	26	58	75	71	47	47	48
Ограбление, представляющее серьезную опасность	41	–	–	–	3	6	5	7	6	11	2	–	1
Прочие преступления	645	–	2	2	6	53	76	198	157	130	11	9	1
Преступления, совершенные по неосторожности	634	–	2	1	6	52	75	196	154	127	11	9	1
Преследование по повторному обвинению	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Клевета/дискредитация	8	–	–	1	–	1	1	1	3	1	–	–	–
Диффамация	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Оскорбление	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–

Возрастные категории рассчитаны исходя из возраста потерпевших в момент совершения преступления.

## Замечания датских НПО

Kvinderådet  
Niels Hemmingsensgade 10, 2.  
Postboks 1069, 1008 København K  
Телефон: +45 33 12 80 87, факс: +45 33 12 67 40  
Эл. почта: [kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk) – hjemmeside: [www.kvinderaadet.dk](http://www.kvinderaadet.dk)



Копенгаген, июнь 2004 года

### **Замечания Совета женщин в Дании (Kvinderådet) к шестому периодическому докладу о ходе осуществления Конвенции**

Представляющий более 50 организаций, которые работают по вопросам гендерного равенства в различных областях, Совет женщин Дании (СЖД) с удовлетворением пользуется возможностью высказать свои замечания в отношении шестого периодического доклада правительства Дании (далее "доклад") о ходе осуществления положений Конвенции. Вследствие недостаточной информированности о положении в области гендерного равенства в Гренландии и на Фарерских островах, к сожалению, не представляется возможным высказать замечания в отношении касающихся их разделов доклада. Соответствующие комментарии будут даны постатейно, с учетом построения доклада.

Ниже приводятся некоторые замечания общего характера о положении в области гендерного равенства в Дании.

#### **Замечания общего характера**

Совет женщин Дании хотел бы высказать свое одобрение в связи с решением министра по вопросам гендерного равенства трансформировать Совет по вопросам гендерного равенства (рассматривающий жалобы по поводу проявлений гендерной дискриминации), который с 2003 года действует как постоянный орган. Наряду с этим начата министром кампания по борьбе с насилием в отношении женщин и связанный с этой проблематикой План действий, а также План действий по борьбе с торговлей женщинами привлекли внимание к этой области и сделали ее объектом целенаправленных акций.

В последние 2 года процесс достижения гендерного равенства имел ряд отрицательных последствий, среди которых следует назвать отмену Закона о дезагрегации по полу данных об уровне заработной платы, сокращение наполовину предоставляемого отцу отпуска по уходу за ребенком и, в целом, слабую интеграцию, а также маргинализацию женщин из этнических меньшинств. К сожалению, план действий по борьбе против торговли женщинами в некоторых своих частях не способствует удовлетворению в полной мере потребностей женщин, ставших жертвами торговли, в Дании, а также их репатриации. Как оказалось, для осуществления деятельности по обеспечению гендерного равенства правительство не имеет достаточно финансовых средств и кадров. СЖД хотел бы, чтобы на деятельность правительства по обеспечению гендерного равенства выделялось больше средств. С другой стороны, очевидна также недостаточная готовность использовать временные специальные меры, предусмотренные Конвенцией. С точки зрения СЖД правительство прилагает слишком много усилий на организацию и подготовку "дискуссий за чашкой кофе" и семинаров, написанию брошюр и разработке различных руководств. По мнению членов СЖД, одной из основных административных

задач должно стать обеспечение того, чтобы все правительственные циркуляры, законопроекты и другие документы были проанализированы с учетом гендерной проблематики.

## **Постатейные замечания**

### **➤ Статья 2. Конституция и законодательство**

Как отмечалось в замечаниях СЖД к пятому периодическому докладу, Конституция Дании не гарантирует равные возможности для женщин и мужчин. В связи с продолжающимися дискуссиями о необходимости пересмотра Конституции СЖД предложил инкорпорировать принцип гендерного равенства в положения Конституции, показав тем самым, что это один из основополагающих принципов датского общества.

СЖД сожалеет о том, что ни Комитет по инкорпорации, ни правительство не предложили включить положения Конвенции в законодательство Дании. Что касается вопроса инкорпорации, то в докладе говорится, что "включение новых положений ничего не изменит в нынешнем состоянии правовой системы Дании". Как отмечалось, СЖД сожалеет об этом решении, особенно если принять во внимание заявления Министерства юстиции о результатах включения положений Европейской конвенции о правах человека в законодательство Дании. В своих письменных заявлениях Министерство юстиции сообщало, что включение этих положений "имело огромное значение", и, как показал опыт, после этого Конвенция стала в большей степени цитироваться и использоваться. СЖД считает, что включение положений Конвенции в датское законодательство могло бы иметь столь же положительные результаты. Другим аспектом, связанным с инкорпорацией, к сожалению оставленным без внимания в докладе, является то, что включение положений Конвенции будет способствовать большей приверженности делу обеспечения прав женщин и гендерного равенства в обществе в целом и среди женщин в частности. К сожалению, в докладе эти аспекты не рассматриваются и даже не упоминаются.

### **➤ Статья 3. Национальная политика**

Вопрос об учете гендерной проблематики будет рассмотрен в замечаниях к статье 5.

### **➤ Статья 4. Органы, ответственные за обеспечение равноправия, и временные меры**

СЖД хотел бы, чтобы министр по вопросам гендерного равенства уделял больше внимания проблемам, непосредственно касающимся гендерного равенства.

Совет по вопросам гендерного равенства. С 2003 года Совет по вопросам гендерного равенства получил статус постоянного органа, что было горячо поддержано СЖД. Тем не менее предстоит решить важную задачу, связанную с необходимостью сделать существование и работу Совета более видимыми для широкой общественности.

Датский центр по исследованию вопросов гендерного равенства. Этот Центр возник в результате закрытия министром по вопросам гендерного равенства в 2002 году финансировавшегося государством Центра знаний для обеспечения гендерного равенства. В настоящее время Центр является частной организацией, полностью зависящей от частного и государственного финансирования, выделяемого под специальные проекты и мероприятия. Таким образом, сообщество

по обеспечению гендерного равенства в Дании лишилось независимого органа, занимающегося пропагандой идеи гендерного равенства и проведением дискуссий по этому вопросу.

НПО. Размер ежегодной субсидии, получаемой СЖД, – 1,1 млн. датских крон – не менялся с 1999 года, когда она впервые была выдана. Следовательно, реальная стоимость этой субсидии понизилась пропорционально росту инфляции в соответствующий 5-летний период. Кроме того, под угрозу поставлен вопрос присутствия СЖД на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, так как Министерство иностранных дел Дании с 2005 года лишает финансовой поддержки все организации в составе официальной делегации на Генеральной Ассамблее. Если это решение не будет изменено, участие СЖД в международной работе будет серьезно затруднено и официальная делегация Дании на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций останется без компетентных специалистов по гендерной проблематике. Таким образом, включение НПО в состав официальных делегаций Дании на конференциях и совещаниях Организации Объединенных Наций (см. подрубрику "НПО") необходимо рассматривать с учетом всего вышеизложенного; и совершенно очевидно, что оно противоречит будущим намерениям Министерства иностранных дел, так как такое решение создает преимущества процветающим организациям, которые могут позаботиться о себе сами.

#### ➤ **Статья 5.** Первоочередные задачи

Принцип учета гендерной проблематики. С точки зрения СЖД необходимо сделать очень многое в том, что касается принципа учета гендерной проблематики при разработке парламентских законопроектов. Примерами здесь могут служить отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, которые, как представляется, не были рассмотрены в связи с гендерным аспектом. Несмотря на межведомственный проект по учету гендерной проблематики и учреждение межведомственных рабочих групп по этому вопросу, процесс, к сожалению, идет крайне медленно. В докладе отмечается, что рабочая группа по составлению бюджетов с учетом гендерного аспекта завершит свою работу в конце 2005 года и что ряд министерств "занимаются созданием потенциала для проведения оценок нового законодательства с точки зрения обеспечения гендерного равенства" (последний пункт – "Учет гендерной проблематики"). Установление таких сроков при том, что в написанной почти 10 лет назад Пекинской платформе действий об учете гендерной проблематики говорится как об одной из основополагающих мер, свидетельствует об отсутствии прогресса в данной области. Быть "в процессе создания потенциала" явно недостаточно.

Международное сотрудничество. В Дании до сих пор не начато осуществление новой Стратегии по содействию обеспечению гендерного равенства в области сотрудничества в целях развития. Тем не менее, как было отмечено в замечаниях к проекту доклада, необходимо кратко изложить основные замечания СЖД. СЖД всецело поддерживает основной применяемый в стратегии подход, который основан на соблюдении прав человека, а также области, намеченные для осуществления мер вмешательства. Для успешного осуществления стратегии крайне важно, чтобы послы, работающие в странах, где будут осуществляться меры вмешательства, а также Министерство иностранных дел были готовы оказать содействие в повышении престижа таких мер, уровня осведомленности общественности и в привлечении ресурсов на имплементационной стадии. Среди основных задач, которые предстоит решать, – разработка планов действий и руководящих принципов, накопление достаточных специальных знаний и опыта по гендерной проблематике на местном уровне, а также в рамках Министерства иностранных дел. Не менее важно провести первоначальные обследования в областях, выбранных для осуществления мер вмешательства, и разработать показатели, включив их

затем в планы контроля и оценки для определения воздействия стратегии и, при необходимости, ее пересмотра и внесения изменений.

Целенаправленная интеграция с учетом гендерного аспекта. В отношении проблемы "распределения женщин и мужчин на рынке труда" СЖД хотел бы, чтобы центральная власть и государственный сектор проявляли большую инициативу и дальновидность в деле привлечения на рынок труда большего числа женщин из этнических меньшинств. В настоящее время доля представителей этнических меньшинств, работающих в центральных органах власти, достаточно низка.

Мужчины и гендерное равенство. Можно только приветствовать включение мужчин в деятельность по обеспечению гендерного равенства. Однако стремление министра дать мужчинам больше возможностей для участия в семейной жизни идет вразрез с тем фактом, что предоставляемый мужчинам отпуск по уходу за ребенком/родительский отпуск был сокращен наполовину (с 2 × 2 недели до 1 × 2 недели) и при этом увеличена продолжительность общего отпуска по беременности и родам/родительского отпуска. Согласно последним данным, женщины продлевают свой отпуск приблизительно на 1 месяц, а мужчины – приблизительно на 1 день.

Пожилые люди. В отношении пенсий необходимо заметить, что в некоторых прежних программах пенсионного обеспечения размеры ежемесячной пенсии, выплачиваемой женщинам, ниже размера такой пенсии, выплачиваемой мужчинам, из-за более высокой ожидаемой продолжительности жизни женщин.

#### ➤ **Статья 6. Специальные вопросы**

Проституция. Министерство по вопросам гендерного равенства уделяет этой проблеме крайне мало внимания, поскольку на освещение данной темы в докладе отведено всего 7 строк. Правительство занимается этой темой только в связи с торговлей женщинами и, следовательно, проститутками, имеющими иностранное гражданство. СЖД хотел бы, чтобы правительство уделяло больше внимания этому вопросу.

Следует также упомянуть о наличии циркуляра по вопросу о пользовании инвалидов услугами проституток. В документе не устанавливаются каких-либо ограничений в отношении того, услугами каких именно женщин, занимающихся проституцией, можно пользоваться, то есть они могут быть жертвами торговли, иметь психические недостатки или быть презираемыми обществом. Кроме того, этот циркуляр наделяет государство ролью сутенера, так как дает персоналу, работающему с инвалидами, право вызывать проституток и договариваться с ними об организации и проведении подобных встреч. СЖД бесспорно признает право инвалидов на сексуальные контакты, однако никоим образом не может поддержать этот документ.

Результаты последнего исследования, проводившегося на базе наиболее тщательного изучения этого вопроса в Дании, в котором использовалось интервьюирование проституток, показывают, что большинство проституток происходят из низших слоев общества и имеют минимум образования. Среди основных причин, вынуждающих женщин заниматься проституцией, – долги и экономические проблемы. СЖД хотел бы, чтобы эти женщины получали от государства надлежащую помощь, а не использовались государством для удовлетворения потребностей других людей, будь то инвалидов или нет.



Кодекс поведения в Министерстве обороны. Этот вопрос рассматривается в рамках статьи 7 "Вооруженные силы".

Торговля женщинами. План действий по борьбе с торговлей женщинами включает ряд мер, против которых выступает СЖД.

Во-первых, жертвы торговли могут находиться в Дании до высылки на родину всего 15 дней. Эти временные рамки необходимо расширить для более полного удовлетворения потребностей женщин, ставших жертвами торговли. Малочисленность женщин, ставших жертвами торговли, в центрах содержания можно рассматривать как свидетельство недостаточности такого срока. Кроме того, около двух третей всех проституток, являющихся гражданами иностранных государств и разыскиваемых полицией, высылаются из страны немедленно, без предоставления им права на 15 дней пребывания на территории Дании. Кроме того, в СЖД пока не поступала аргументированная информация, подтверждающая, что временные рамки продолжительностью 15 дней являются оптимальными.

Во-вторых, СЖД считает положительным тот факт, что в плане подчеркивается важность установления контактов со страной происхождения женщины до того, как она будет депортирована. В плане упоминается, что НПО в стране происхождения должны играть важную роль в приеме и поддержке женщин – жертв торговли, чтобы последние поверили в существование альтернативы занятию проституцией и вновь не стали жертвами торговли (см., стр. 17 плана). Однако в ходе изучения части плана, посвященной вопросам ресурсов, становится очевидным, что не выделяется никаких средств для осуществления соответствующих мероприятий, повышения потенциала и укрепления кадров принимающих организаций в странах происхождения. Таким образом, рассмотрение этой темы в плане можно считать чисто символическим.

Наконец, СЖД также хотел бы, чтобы больше внимания уделялось вопросу предупреждения торговли людьми среди прочих мер, направленных на минимизацию спроса на проституток.

#### ➤ **Статья 7. Политические права и участие**

Политическая жизнь на местах. Статистические данные по женщинам, избранным в муниципальные органы, и женщинам-мэрам удручающи. Еще печальнее факт отсутствия прогресса в этой области. Представленность женщин в парламенте довольно высока и составляет 38 процентов. К сожалению, это не находит отражения в росте числа женщин, назначаемых премьер-министром на должности министров. Как отмечалось в докладе, из 18 министров, назначенных премьером, было (и остается) всего 5 женщин, что составляет всего 28 процентов. Таким образом, премьер-министр, к сожалению, упустил возможность содействовать достижению гендерного равенства в целом и обеспечить его в высших эшелонах власти.

Советы, комиссии и комитеты. Как свидетельствуют данные, необходимо вести тщательный мониторинг представленности женщин в государственных советах, комиссиях и комитетах, с тем чтобы остановить неблагоприятную тенденцию, наблюдавшуюся в предыдущие годы.

Вооруженные силы. Инициативы в вооруженных силах, выдвинутые по результатам исследования масштабов и характера оскорбительного по отношению к женщинам поведения, представляются разумными, и СЖД хотел бы одобрить проявленную в вооруженных силах открытость при

проведении этого исследования и быструю разработку инициатив, направленных на предупреждение ненадлежащего поведения и оказание помощи женщинам. В течение нескольких лет СЖД отстаивал необходимость установления строгих этических норм для персонала, официально представляющего Данию за границей (то есть не только для представителей Вооруженных сил Дании), которые регулировали бы, в частности, их отношение к женщинам за границей. После публикации результатов исследования СЖД заявил о еще большей необходимости создания подобного свода этических норм, так как есть основания опасаться, что некоторые принятые в вооруженных силах модели поведения могут проявляться в еще более жестоком отношении к женщинам, не являющимся сослуживцами.

#### ➤ **Статья 9.** Гражданство

Как говорится в замечаниях СЖД к пятому периодическому докладу, женщинам, которые покидают свои страны, спасаясь от насилия или преследования по признаку пола, должно быть гарантировано право на убежище в Дании. Датская практика рассмотрения дел о предоставлении убежища не предусматривает тщательного изучения имеющих гендерное происхождение причин бегства, поэтому необходимо установить руководящие принципы рассмотрения дел о предоставлении убежища с учетом гендерного аспекта.

#### ➤ **Статья 10.** Доступ к образованию

Обучение руководителей/кураторов на всех уровнях системы образования должно вестись с учетом гендерного аспекта.

СЖД высоко оценивает подробную документацию по гендерной проблематике в университетах. К сожалению, при ознакомлении с ней запоминаются две цифры: женщины составляют всего 10 процентов профессорского состава, а 52 процента комитетов, ответственных за назначение профессоров, доцентов и ассистентов (1998–2000 годы), состояли исключительно из мужчин. СЖД хотел бы указать на 3 возможные области, где требуются меры вмешательства. Во-первых, необходимо создать программу, аналогичную FREJA (упоминавшейся на стр. 45), в рамках которой выделялись бы средства на исследовательские проекты, возглавляемые выдающимися научными работниками-женщинами. Важно, чтобы на этапе завершения программы проект стал университетским. Во-вторых, в контракте каждого университета должны быть указаны целевые показатели и временные рамки в отношении конкретной процентной доли женщин, занимающих профессорские должности.

В-третьих, необходимо создать больше профессорских должностей в тех областях, где доминируют женщины.

#### ➤ **Статья 11.** Ситуация на рынке труда

Равная оплата труда. В начале главы говорилось о том, что "правительство принимает комплексные меры по обеспечению равной платы за труд равной ценности". СЖД не может согласиться с этим! С точки зрения СЖД частью этой "комплексной" стратегии стал значительный регресс в деятельности по обеспечению равной оплаты труда, так как парламент отменил недавно принятый предыдущим правительством законопроект о разукрупнении по полу статистических данных о заработной плате. СЖД не нашел в докладе ни одного упоминания об этом. СЖД считает, что предоставление таких

статистических данных является одной из основных мер в борьбе за равную оплату труда, и призывает правительство отменить свое решение. В 2001 году приоритетной областью для министра по вопросам гендерного равенства была борьба с неравенством в системе охраны труда. Как отмечалось в докладе и, к сожалению, как следует из результатов недавнего исследования, разрыв в уровне заработной платы остается большим (12–18 процентов) и в целом не сокращается. В этой области предстоит еще многое сделать.

Кроме того, в докладе говорится, что "правительство ведет активную работу по обеспечению доступа к самым новым знаниям о гендерном равенстве на рынке труда на конференциях, семинарах и в докладах". Одним из самых последних результатов исследований в этой области был вывод о положительном воздействии статистических данных о заработной плате в разбивке по полу. В связи с этим СЖД хотел бы, чтобы правительство шло в ногу с прогрессом и применяло на практике те знания, которые распространяются на организуемых самим же правительством "конференциях, семинарах, а также в докладах".

Принимая во внимание существующую на рынке труда гендерную сегрегацию, области и муниципалитеты как государственные работодатели в преимущественно "женских" секторах могут сделать многое для повышения оплаты их труда. В связи с этим СЖД рекомендует правительству, работодателям, работникам и профсоюзам принять меры в соответствии с Пекинской платформой действий, призвав их «пересмотреть, проанализировать и, в случае необходимости, внести изменения в структуру заработной платы в преимущественно "женских" профессиях, таких как, например, преподаватель, медицинская сестра, патронажная сестра, в целях повышения их статуса и получаемого женщинами дохода».

Отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком. Этот вопрос рассматривается в других статьях, а также в настоящей главе, в подрубрике "Пенсии".

Право женщин на пенсию в Дании. Процесс достижения одинакового уровня пенсионных выплат женщинам и мужчинам затрудняется (в докладе говорится, что размер средней пенсии женщин приблизительно на 5–15 процентов ниже, чем размер средней пенсии мужчин, имеющих такой же уровень образования) в связи с целым рядом хорошо известных факторов. К ним относятся неравная оплата труда, которая отражается в пенсионных накоплениях; женщины бывают безработными чаще, чем мужчины, и в этот период им не производится перечислений в соответствии с соответствующей пенсионной схемой, принятой на рынке труда; женщины используют большую часть отпуска по беременности и родам/уходу за ребенком (хотя в докладе утверждается, что недавно проведенная реформа в области охраны материнства минимально влияет на положение женщин, необходимо отметить, что отпуск по беременности и родам/отцовский отпуск уменьшает доходы женщин по сравнению с мужчинами, так как большую часть этого отпуска используют женщины). Женщины не должны в пожилом возрасте становиться жертвами всего вышеупомянутого.

## ➤ **Статья 12. Здравоохранение**

Насилие в отношении женщин. Национальный план действий, направленный на борьбу с насилием в отношении женщин, действительно является огромным шагом вперед. Тем не менее СЖД считает поставленную в плане действий цель весьма ограниченной. Основное внимание в плане уделяется насилию в семье, но с точки зрения СЖД насилие в отношении женщин включает многие виды насилия, такие как насилие в семье, изнасилование, насилие в отношении женщин, оказывающих

платные сексуальные услуги, насилие на рабочем месте и т. д. В результате этого Национальный орган по наблюдению за случаями насилия в отношении женщин (экспертная группа, координируемая СЖД) предложил правительству разработать план действий по борьбе с сексуальным насилием в отношении женщин.

Исключительно важно, чтобы инициативы, возникающие в результате осуществления плана действий, носили постоянный характер, для чего необходимо дополнительное финансирование.

Законодательство. В 2003 году в Закон о социальном обеспечении были внесены изменения в целях рассмотрения вопроса о приютах для женщин в отдельном пункте. К сожалению, в этом пункте не содержатся единые качественные показатели по таким приютам.

Предложение использовать устройства, подающие сигнал тревоги женщинами, подвергающимися насилию, не оправдывает ожиданий. Эти женщины нуждаются в последующей психологической поддержке, и полиция обязана информировать их о возможностях получения консультаций.

Недавно был принят новый закон, разрешающий выдворять из дома лицо, совершающее насильственные действия в отношении членов семьи. СЖД поддерживает этот документ, поскольку справедливо наказывать правонарушителя, а не потерпевшего. Однако последствия таких действий (в соответствии с данным законом) могут быть самыми неблагоприятными, поскольку в законе не предусматривается обязательное предоставление профессиональной помощи подвергшимся насилию женщине и детям, которые остаются дома, а также мужчине, совершившему насильственные действия. В настоящее время имеется очень немного учреждений, где совершивший насильственные действия мужчина может получить консультацию и лечение, причем речь идет только о мужчинах, добровольно обращающихся за помощью. Согласно международным обследованиям период раздельного проживания супругов является наиболее опасным для женщины. Соответственно, СЖД выражает обеспокоенность в связи с данным законом в его нынешней форме.

Прочие инициативы. СЖД поддерживает усилия по освещению особых проблем женщин-инвалидов, подвергающихся насилию. К сожалению, приюты для женщин не отвечают современным требованиям в отношении их доступности для лиц с ограниченными возможностями, а в вышеупомянутом законе о приютах для женщин доступность этих заведений не рассматривается как необходимое условие.

Что касается детей, живущих в семьях, где совершаются акты насилия, то как личностям им уделяется слишком мало внимания. Зачастую таких детей рассматривают как некое приложение к матери.

*"Имеющие временный вид на жительство иностранки, которые подверглись насилию со стороны супруга"*

СЖД глубоко обеспокоен тем фактом, что большое число женщин-иностранок, подвергающихся насилию в семье, по-прежнему покидают страну в принудительном порядке. В докладе правительства отмечается, что в целом иностранкам, уходящим от своих мужей из-за жестокого обращения, разрешают остаться в Дании. Тем не менее известно, насколько трудно женщинам-иностранкам соответствовать установленным критериям для получения разрешения остаться в стране. Критерий 1: *документы*, подтверждающие факты жестокого обращения, – подразумевается, что подвергшаяся

насилию женщина знакома с системой социального обеспечения и здравоохранения в Дании, а также знает о требовании властей по поводу представления такой документации. Критерий 2: *связь с Данией* – крайне трудно доказать женщине, жившей в Дании обособленно, и даже дети от этого брака не могут считаться достаточным основанием для того, чтобы доказать эту связь. Критерий 3: *личные обстоятельства являются крайне тяжелыми*. Этот критерий абсурден. Нет необходимости доказывать, что для подвергшейся побоям женщины возвращение в страну происхождения станет крайне тяжелым испытанием. Само собой разумеется, что женщина, подвергающаяся побоям, нуждается в помощи страны проживания, и, если она обращается с просьбой о предоставлении ей временного вида на жительство, значит, у нее есть на это серьезные основания.

В заключение можно сделать вывод о том, что характерная для Дании ограничительная практика в большей степени является результатом проводимой в стране иммиграционной политики, чем проявлением заботы о женщинах, ставших жертвами насилия. Такое положение неприемлемо.

Калечащие операции на половых органах женщин. Правительство Дании поддерживает проведение различных кампаний по предупреждению калечащих операций на половых органах женщин из числа проживающих в Дании этнических групп, в которых практикуются подобные операции. Правительство осуществляет такую поддержку через Министерство социальных дел, а также оказывая финансовую помощь через Министерство по интеграции и Национальный совет по вопросам здравоохранения. Благодаря этой поддержке организации получили возможность заниматься информированием и просвещением не только данных этнических групп, но и общественности в целом, а также специалистов, которые в своей работе сталкиваются с проблемой калечащих операций на половых органах женщин. Подобное широкое сотрудничество в осуществлении профилактических мер имеет огромное значение для предупреждения и искоренения этой пагубной практики. Неизвестно, рассматривается ли в датском законодательстве такая считающаяся наиболее щадящей форма калечащих операций на половых органах женщин, как "прокалывание", поэтому данный вопрос нуждается в дальнейшем изучении.

В замечаниях СЖД к пятому докладу подчеркивается важность рассмотрения вопроса о содержании вредных веществ в окружающей среде и об их воздействии на человека. СЖД обращается к правительству с настоятельной просьбой уделять большее внимание исследованиям гормоноподобных веществ химического производства и последствий их воздействия на фертильность мужчин и женщин. К сожалению, мало внимания уделяется специальным исследованиям по воздействию этих веществ на женщин.

#### ➤ **Статья 15.** Правоспособность и **Статья 16.** Брак и семейные отношения

СЖД считает принудительные браки серьезным нарушением прав человека. Принудительные браки являются незаконными, и в связи с этим СЖД поддерживает цель, поставленную в национальном плане действий: бороться с принудительными браками. Необходимо наращивать усилия полиции по расследованию случаев принудительных браков, с тем чтобы эти дела рассматривались в суде и виновные несли наказание; наряду с этим необходимо увеличить объем помощи жертвам насилия и тем, кто потенциально может подвергнуться жестокому обращению.

В отношении организованных браков важно признать, что они не считаются незаконными до тех пор, пока не являются принудительными. Такое явление, как организованный брак, имеет культурные корни, однако он несовместим с гендерными ролями и нормами гендерного равенства, принятыми в

современном обществе. Меры борьбы с организованными браками должны включать повышение осведомленности путем распространения информации в школах, семьях и среди социальных работников. Необходимо расширять диалог между меньшинствами и основной нацией и наращивать усилия по интеграции меньшинств в жизнь общества на всех уровнях, в том числе и на рынке труда.

В целях обеспечения равных прав для всего населения Дании СЖД рекомендует правительству найти иные меры борьбы с принудительными и организованными браками, чем установление 24-летнего возрастного ценза для воссоединения супругов.

В целом СЖД поддерживает стратегию по интеграции женщин из этнических меньшинств в датское общество. Рынок труда Дании, включая государственный сектор, оказался недостаточно открытым, что привело к высокому уровню безработицы среди женщин из западных стран.

Копенгаген, 2004 год

**Г-жа Ранди Иверсен, председатель Совета женщин Дании**

**Замечания Общества женщин Дании к шестому периодическому докладу правительства Дании о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**

Общество женщин Дании (ОЖД) выражает признательность за предоставленную ему возможность высказать свои замечания в отношении доклада правительства Дании о ходе выполнения положений Конвенции. ОЖД считает, что национальный доклад в целом достоверно и всесторонне освещает положение женщин в Дании, а также проводимую политику и принятые меры по обеспечению гендерного равенства, поэтому замечания высказываются лишь по следующим пунктам.

## **Статья 2. Конституция и законодательство**

С 1991 года ОЖД работает над тем, чтобы информировать широкую общественность о Конвенции как о важном инструменте в деятельности по обеспечению гендерного равенства. В связи с этим положительным фактом является публикация правительством руководства по использованию механизма подачи жалоб в рамках Организации Объединенных Наций, включая процедуры, предусматриваемые Факультативным протоколом. Не зная о своих правах, женщины не смогут ими пользоваться.

## **Статья 3. Национальная политика**

Наряду с этим ОЖД приветствует действия правительства по созданию нового веб-сайта, где можно найти доклады о работе местных и национальных учреждений по обеспечению гендерного равенства. Такой простой доступ облегчит мониторинговую деятельность НПО.

Большое удовлетворение вызывает также и то, что были учтены замечания ОЖД к пятому периодическому докладу по поводу возможного игнорирования основных проблем женщин в процессе включения гендерной проблематики в те или иные сферы деятельности. Важное значение имеет двусторонний подход правительства, то есть учет гендерной проблематики в любых решениях при особом внимании к ключевым областям действий, требующим особого подхода со стороны правительства.

## **Статья 4. Органы по обеспечению гендерного равенства и временные меры неправительственных организаций**

В докладе признается, что в Дании большое значение для государственной деятельности по обеспечению гендерного равенства имеют тесное сотрудничество и диалог с НПО и экспертами в соответствующих областях. Правительство заслуживает похвалы за свои усилия по вовлечению НПО в работу по улучшению положения женщин.

Однако, как и в пятом периодическом докладе, ОЖД хотело бы подчеркнуть тот факт, что деятельность НПО в Дании в основном осуществляется на добровольной основе. Между тем это та работа, которая, чтобы быть эффективной, должна выполняться в высшей степени профессионально, хотя и на добровольной основе. В настоящее время женским организациям это дается все с большим

трудом. Большинство датских женщин работают полный рабочий день или даже больше, с учетом необходимости совмещать производственные и семейные обязанности. У них остается мало времени для добровольной работы. Кроме того, увеличиваются расходы, связанные с обеспечением деятельности женской организации. Например, недавно правительство прекратило финансовую помощь в оплате почтовых расходов НПО, и почти невозможно собрать средства для участия в международной сетевой деятельности, в частности для работы на международных конференциях. Эти замечания особенно важны в свете широко распространенного сегодня ошибочного мнения, что права женщин в Дании и за ее пределами уже обеспечены, и это – навсегда. Опыт свидетельствует о необходимости непрерывного мониторинга осуществления соответствующих прав, если мы хотим сохранить достигнутое, к тому же еще далеко не все женщины могут пользоваться всеми своими правами.

Таким образом, для того чтобы продолжать усилия по дальнейшему улучшению положения женщин как в Дании, так и повсюду в мире, необходимо признать сложившуюся ситуацию и обеспечить женским организациям соответствующую финансовую помощь не только на специальные мероприятия, но также для покрытия ежедневных административных расходов.

### **Статья 5. Первоочередные задачи**

ОЖД считает поставленные правительством первоочередные задачи на 2000–2004 годы актуальными и важными, но выражает в связи с этим следующие замечания.

#### **Учет гендерной проблематики при принятии любых решений**

По мнению ОЖД, работа по учету гендерной проблематики на министерском уровне осуществляется превосходно. В частности, высокой оценки заслуживают усилия Департамента по вопросам гендерного равенства по подготовке сотрудников других министерств, созданию электронных методологических средств, подборке примеров надлежащей практики и соответствующей литературы, которые будут доступны на веб-сайте Департамента.

В докладе ничего не говорится об аналогичных усилиях по подготовке сотрудников местных и региональных учреждений, но ОЖД надеется, что они смогут успешно пользоваться электронными методологическими средствами, и Департамент будет внимательно следить за развитием событий как на местном, так и на региональном уровне.

#### **Международное сотрудничество**

Хотя ОЖД поддерживает стратегию правительства Дании, направленную на содействие обеспечению гендерного равенства в области прав, доступа к ресурсам и контроля над ними, а также доступа к механизмам политического и экономического влияния в качестве основной отправной точки для улучшения положения женщин и их вовлечения в осуществляемый Данией процесс сотрудничества в целях развития, Общество хотело бы подчеркнуть важность проведения консультаций с женскими организациями в соответствующих странах. В рамках подхода, касающегося предоставления общей поддержки секторальным программам, который используется в настоящее время большинством донорских организаций и учреждений, включая датские организации по предоставлению помощи в области развития, как правило, наблюдается стремление вести диалог по проблемам развития на уровне министерств. К сожалению, не все министерства/правительства представляют истинные



интересы женского населения. Важно учитывать все прочие мнения, с тем чтобы решались реальные проблемы женщин.

### **Молодежь и гендерная проблематика**

ОЖД хорошо осведомлено о том, что молодые люди не имеют представления о длительном и трудном процессе завоевания прав, которыми они сегодня пользуются, и не осознают важность этих прав для их жизни. В связи с этим ОЖД выражает особое удовлетворение соответствующей просветительской деятельностью правительства.

### **Целевая интеграция**

Включение темы гендерного равенства в курс датского языка для этнических меньшинств является продуманным значительным шагом вперед, и вопросы для обсуждения в рамках такого курса соответствуют темам доклада. ОЖД предлагает также использовать в качестве учебного пособия и Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и права женщин в качестве тем для обсуждения. В 1999 году ОЖД провело в Копенгагене семинар для преподавателей датского языка, которые занимаются с иммигрантами-женщинами, по Конвенции с тем, чтобы они могли использовать ее не только в качестве учебного материала, но и как инструмент для улучшения положения иммигрантов-женщин в Дании. Преподаватели достаточно высоко оценили предложенное ОЖД пособие по Конвенции и согласились с тем, что знание иммигрантами-женщинами согласованных на международном уровне прав расширит их возможности.

### **Мужчины и гендерное равенство**

ОЖД согласно с необходимостью вовлекать мужчин в деятельность по обеспечению гендерного равенства. Конечная цель будет достигнута, только если равноправие мужчин и женщин станет общей проблемой, решение которой принесет свои выгоды как женщинам, так и мужчинам.

### **Насилие в отношении женщин и торговля женщинами, пожилые люди, гендерная проблематика и здравоохранение**

Замечания по этим вопросам даны в соответствующих разделах, ниже.

## **Статья 6. Специальные вопросы**

### **Торговля женщинами и проституция**

ОЖД считает "План действий правительства Дании по борьбе с торговлей женщинами", осуществление которого было начато в декабре 2002 года, важным и необходимым шагом на пути к обеспечению прав женщин, ставших жертвами торговли.

Вместе с тем ратификация Данией Конвенции Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности (Палермской конвенции) и дополнительного Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее в сентябре 2003 года с точки зрения ОЖД является важным действием правительства, свидетельствующим о том, что государственные органы Дании намерены

придерживаться международных руководящих принципов Организации Объединенных Наций в области борьбы с торговлей женщинами.

В статье 3, в которой говорится, что эксплуатация "включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц", Протокол Организации Объединенных Наций о предупреждении и пресечении торговли людьми поддерживает тот факт, что самое большое число жертв торговли людьми составляют женщины и дети, которых продают в целях получения сексуальной и коммерческой выгоды путем их эксплуатации в борделях, эскорт-службах, стриптиз-барах, в качестве уличных проституток, для съемок в порнографических фильмах и изготовления порнографических снимков и т. д. Торговля людьми и проституция неразрывно связаны. Поэтому ОЖД считает, что сокращение масштабов секс-индустрии является необходимым шагом правительства в его борьбе с торговлей женщинами.

В связи с вышеизложенным ОЖД обеспокоено тем, что:

- **секс-индустрия в Дании расширяет сферу деятельности.** За последние 15 лет секс-индустрия в Дании росла вызывающими обеспокоенность темпами; число лиц, вовлеченных в занятие проституцией, увеличилось приблизительно с 1500 человек в 1999 году до примерно 7 тыс. в 2002 году, из них около 50 процентов составляют иностранки. Для секс-индустрии в Дании характерно, что доля женщин и детей – иностранных подданных продолжает расти, как растет и общее число женщин и детей, эксплуатируемых в целях проституции;
- **спрос на проституцию имеет тенденцию к росту.** Логично, что спрос на услуги проституток растет одновременно с расширением масштабов секс-индустрии. Частью национального плана действий станет исследование причин, по которым мужчины прибегают к услугам проституток. Это исследование позволит лучше узнать, почему мужчины эксплуатируют проституцию женщин, но оно будет иметь лишь второстепенное значение для сокращения спроса на проституцию и уменьшения числа жертв торговли людьми, если вообще окажет какое-либо воздействие на эти проблемы;
- **коренная причина проституции и торговли людьми не устранена.** Правительство Дании не принимало каких-либо профилактических мер в отношении коренной причины проституции и торговли, каковой является спрос на соответствующие услуги, несмотря на то что Дания ратифицировала как Конвенцию Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, так и Палермскую конвенцию, в которых в той или иной форме говорится об обязанности государств-участников пресекать спрос на эксплуатацию проституции других лиц и препятствовать его росту. До сих пор единственной инициативой, направленной на борьбу со спросом на проституцию, стала организованная правительством в декабре 2002 года просветительская кампания в печатных СМИ, которая информировала лиц, пользующихся услугами проституток, о том, что некоторые женщины, вовлеченные в занятие проституцией, являются жертвами торговли людьми. Однако эта кампания не имела каких-либо профилактических целей, например в ходе ее проведения не прозвучал призыв к лицам, пользующимся услугами проституток, призадуматься над тем, что избежать эксплуатации жертв торговли людьми можно лишь отказавшись в целом от услуг проституток.

- **национальный план действий не охватывает детей.** Следовательно, дети, проданные в Данию для сексуальной эксплуатации в коммерческих целях или других форм эксплуатации, например в целях совершения краж, о чем информировала датская организация "Спасите детей", лишены какой-либо защиты. Правительство игнорирует сам факт существования торговли детьми, и права детей, ставших жертвами торговли, никак не защищены;
- **исполнительные полицейские органы не имеют подготовки в осуществлении стратегий по борьбе с торговлей людьми.** С 2000 года Национальный комиссариат полиции осуществляет непрерывный мониторинг торговли людьми, возбуждает полицейские расследования случаев торговли людьми и участвует в международной межведомственной работе. Однако исполнительные полицейские органы не подготовлены к работе по противодействию торговле людьми, например не знакомы с содержанием национального плана действий по борьбе с торговлей людьми, не знают методов установления тесного сотрудничества между полицейскими органами, органами пограничного контроля, налоговыми органами, иммиграционными и социальными службами, а также службами здравоохранения и НПО в соответствии с рекомендациями международных соглашений. Следствием такой неподготовленности и незнания является то, что полиция не сможет установить, кто является жертвами торговли людьми в случаях, когда им необходимо предоставить защиту и поддержку, предусматриваемые национальным планом действий. Некоторые жертвы торговли людьми депортируются, не получив какой-либо социальной или медицинской помощи, не имея какой-либо информации о мерах по реабилитации, предоставляемых жертвам торговли в их странах происхождения. Таким образом, намерение использовать предусматриваемый планом действий подход, основанный на соблюдении прав человека, действует избирательно, причем эти права гарантируются далеко не всем лицам, ставшим жертвами торговли людьми;
- **жертвы торговли людьми депортируются максимум через 15 дней.** Несмотря на рекомендации Организации Объединенных Наций и ЕС, Дания приняла решение о депортации жертв торговли людьми в их страны происхождения максимум через 15 дней. В особых случаях этот срок может быть продлен. Жесткая иммиграционная политика и краткосрочные разрешения на пребывание в Дании ограничивают возможности женщин реабилитироваться после актов насилия и эксплуатации, сообщить полиции информацию о торговцах и до депортации разработать обоснованные планы реабилитации в их странах происхождения. В случае развития событий по наихудшему сценарию торговцы перехватывают жертву торговли, когда она ступает на родную землю, и вновь продают ее куда-либо для дальнейшей эксплуатации;
- **в странах происхождения не выделяется какая-либо финансовая помощь на реабилитационные услуги.** В связи со сменой правительства в Дании проект Министерства социальных дел, предусматривавший создание проекта по реабилитации в Латвии для репатриированных жертв торговли людьми, был закрыт в 2001 году, так и не успев начаться. Выдача жертвам торговли людьми краткосрочного разрешения на пребывание в Дании обуславливает еще большую важность предоставления финансовой помощи странам происхождения для укрепления мер по обеспечению репатриации этих лиц. На деятельность в соответствии с национальным планом действий в течение 2002–2006 годов было выделено 30 млн. датских крон. Средства на соответствующую деятельность в странах происхождения выделены не были;

- **систем поддержки для датских женщин, вовлеченных в занятие проституцией, практически не существует.** Датские женщины, занимающиеся проституцией, практически не имеют консультационной и социальной поддержки, так как один из двух действующих проектов консультаций был закрыт в текущем году, в результате чего местные женщины оказались в крайне уязвимом положении.

## **Статья 7. Политические права и участие**

### **Советы, комиссии и комитеты**

ОЖД приветствует все инициативы, содействующие повышению активности женщин в местной политической жизни. К сожалению, этот важный аспект не был включен во всеобъемлющую структурную реформу "Новая Дания", которую правительство недавно провело через парламент незначительным большинством голосов. В соответствии с данной структурной реформой 14 областей должны быть преобразованы в 5 районов при одновременном сокращении числа министерств. Число местных муниципалитетов должно быть сокращено с 271 до 120 при одновременном их укрупнении. Остается лишь посмотреть, повлияет ли эта крупнейшая за 30 лет политическая реформа на усилия по привлечению большего числа кандидатов-женщин, баллотирующихся на должности в этих органах власти. Статистика свидетельствует о том, что в крупных муниципалитетах до настоящего времени на выборных должностях работало больше женщин, однако такие муниципалитеты, как правило, расположены в крупных городах, где жители более образованны, а транспортная инфраструктура лучше развита. Маленькие муниципалитеты, как правило, находятся в сельской местности. Из-за больших расстояний передвижение здесь может стать проблемой.

Министр внутренних дел и здравоохранения учредил так называемую Комиссию по структурной реформе, уполномоченную анализировать модели для проведения структурной реформы. В ее составе 13 мужчин и 1 женщина (из Министерства финансов). Когда один из членов парламента поинтересовался, насколько учитывался гендерный фактор при назначении на должности в новых советах и комиссиях с того момента, когда в 2002 году последнее правительство приступило к исполнению своих обязанностей (Spm. nr. S 1676 2003), выяснилось, что Министерство внутренних дел попросту забыло, что нужно обратиться к Закону о гендерном равенстве и, соответственно, к министру по вопросам гендерного равенства. Министр посчитал, что уже слишком поздно что-либо менять в плане назначений на должности.

### **Учет гендерной проблематики при принятии решений**

В круг ведения Комиссии по структурной реформе не входили вопросы учета гендерной проблематики. В итоговом 1600-страничном докладе гендерный аспект и проблема гендерного равенства вообще не рассматриваются. В нем лишь обозначено, каким должен быть политик, обычно избираемый в областях и муниципалитетах: это мужчина, женатый, среднего возраста и т. д. Аналогичным образом в предложении правительства относительно структурной реформы "Новая Дания" нет даже намека на необходимость учитывать гендерную проблематику.

В соответствии с датским Законом о гендерном равенстве частные лица могут обращаться с жалобами в связи с дискриминацией по признаку пола в Комиссию по вопросам гендерного равенства, но в этом Законе, как видно, не предусматривается процедура подачи жалоб на

государственные учреждения или правительство в случае нарушения ими законов, равно как и какие-либо соответствующие санкции, за исключением права министра по вопросам гендерного равенства оспорить распределение постов в советах, комиссиях и т. д. с гендерной точки зрения. Поскольку министр всегда является членом правительства, ОЖД считает, что, игнорируя закон, правительство не может служить надежной защитой гендерного равенства в стране. Игнорирование принципа учета гендерной проблематики имеет самые серьезные последствия для структурной реформы. Все жители Дании зависят от услуг, предоставляемых датской системой социального обеспечения, в круг ведения которой входят детские учреждения, системы образования, здравоохранения, обеспечения помощи престарелым, а также всем жителям-инвалидам или людям с особыми потребностями, и особенно женщинам, так как на них по-прежнему лежит весь груз семейных обязанностей и ответственность за благополучие семьи. В недавно опубликованном докладе, подготовленном по указу Департамента по вопросам гендерного равенства, показано, что мужчины и женщины по-разному пользуются услугами системы общественного здравоохранения; необходимо принять во внимание эти выводы. Выбор образования и вида деятельности также нередко в значительной степени ориентирован в гендерном плане; кроме того, женщины составляют большинство среди пожилого населения.

Женщины также составляют большинство среди государственных служащих: 76 процентов в областях (98 863 человека в 2003 году) и 78 процентов в муниципалитетах (228 256 человек в 2003 году). В секторе здравоохранения доля женщин достигает 95 процентов. Именно эти женщины ежедневно контактируют с большей частью граждан Дании, однако с ними никто не консультировался и не интересовался их опытом, предложениями или требованиями; исключением являются лишь их профсоюзы, которые делают это с большим опозданием.

### **Женщины на руководящих постах**

Число женщин – руководящих работников не свидетельствует о гендерном равенстве в структуре государственных служащих, о которых говорилось выше, так как руководителей-женщин в областях насчитывается всего 24 процента, а в муниципалитетах – 14 процентов. Возможно, реформа повлияет на это обстоятельство.

Муниципалитеты, области и Министерство финансов создали Форум по вопросам государственного управления: (<http://www.publicgovernance.dk/index.php?menusub=20&siteid=20>, на английском языке), на котором гендерные проблемы, равноправие мужчин и женщин и вопросы учета гендерной проблематики вообще не рассматриваются. В его работе отсутствует какая-либо увязка с деятельностью Департамента по вопросам гендерного равенства и его долгосрочной работой по привлечению большего числа женщин на руководящие должности и более ответственному подходу к решению гендерных проблем. ОЖД считает, что правительство должно осуществлять более тщательный контроль в этой области.

Выступая в заключительных прениях по вопросу о проведении реформы, министр труда в качестве основной причины проведения структурной реформы назвал содействие приватизации в области государственных услуг. Этот вопрос не рассматривался ни Комиссией по структурной реформе, ни в рамках правительственного плана "Новая Дания". ОЖД обеспокоено тем, что превращение жителей страны в потребителей услуг может привести к изменению условий труда рабочих и служащих и всей идеи общества всеобщего благоденствия и солидарности.

## **Роль средств массовой информации**

Средства массовой информации не уделяют никакого внимания гендерным аспектам структурной реформы, и направляемые главным редакторам письма не рассматриваются под предлогом существования более важных вопросов, требующих первоочередного внимания, либо отсутствия в обществе интереса к этим темам. Одна газета все же опубликовала соответствующий материал после переговоров, но все упоминания о вопросе учета гендерной проблематики, Конвенции или Пекинской платформе действий были тщательно отредактированы, а письмо было с пояснительной надписью "гендерное противостояние", что на самом деле не являлось его темой.

Средства массовой информации проявляют интерес к гендерным проблемам главным образом тогда, когда они укладываются в шаблонные модели споров, конфликта и (личной) конфронтации. Ни одно из средств массовой информации не освещало работу посвященной Конвенции конференции, проведенной ОЖД в Дании в ноябре 2001 года, и ни один политический деятель Дании не присутствовал на ней. В условиях отсутствия интереса к гендерной проблематике со стороны средств массовой информации политики находят другие первоочередные задачи. Всего несколько политических партий разработали стратегии по обеспечению гендерного равенства, и только в документах одной из них содержатся небольшие ссылки на Конвенцию и тот или иной документ либо мероприятие международного уровня в области гендерной политики. В рядах одной партии есть член парламента Европейского союза, который принимает самое деятельное участие в разработке и осуществлении гендерной политики, однако датские средства массовой информации в целом не информированы в этих вопросах. В результате население Дании, по-видимому, считает, что страна по-прежнему занимает ведущие в мире позиции в вопросах обеспечения гендерного равенства, поэтому требуются лишь незначительные корректировки, а все остальное – это вопрос личных предпочтений и свободного выбора.

Все это имеет самые серьезные последствия для общей дискуссии по проблемам пола и гендерного равенства. Несколько успешных политиков-женщин, например, с готовностью заверили общественность, что они не являются феминистками. В августе 2003 года министр по вопросам гендерного равенства попыталась начать более широкую дискуссию по проблеме гендерного равенства в газетной статье под названием "Увековечивший себя унылый хор", утверждая, что тон ведущихся в Дании дебатов о правах мужчин и женщин задает небольшая группа 50-летних ученых дам, которые говорят одно и то же, заявляя о своем желании перенести дебаты о гендерном равенстве непосредственно на предприятия. При этом, однако, министр ни разу не упомянула Конвенцию, Пекинскую платформу действий или ЕС, а гендерная политика в других странах Северной Европы была прямо и целенаправленно охарактеризована ею как нечто негативное. Гендерные проблемы и равноправие мужчин и женщин почти всецело преподносятся как вопрос личного выбора. "Кто говорит, что торчать в конторе интереснее, чем проводить время с детьми и пылесосить пол, пусть даже ценой меньших доходов и более маленькой пенсии?" – прямо спрашивает в своей статье министр по вопросам гендерного равенства.

Необходим какой-то повод для начала дебатов, но в данном случае у ОЖД есть определенная точка зрения. Нельзя основывать гендерную политику исключительно на инициативах, возникших в результате дискуссий на рабочем месте или в семьях. Дискуссии должны вестись на основе фактов, принципов и различных мнений. Решение гендерных проблем и обеспечение гендерного равенства определяется условиями и структурами, выходящими далеко за рамки индивидуального уровня.

Министр по вопросам гендерного равенства бывает очень хорошо подготовлена, когда поднимается новая проблема или начинается новая кампания, а ее сотрудники работают весьма упорно и эффективно. Однако политические партии и средства массовой информации нуждаются в более содержательной информации о том, что служит общей основой для гендерной политики, то есть о Конвенции, Пекинской платформе действий, соответствующих декларациях ЕС и о прочих международных обязательствах Дании в отношении гендерного равенства. В настоящее время в общественных кругах сложилось впечатление, что все инициативы исходят только от министра по вопросам гендерного равенства.

## **Статья 10. Доступ к образованию**

В целом в Дании мальчики и девочки, женщины и мужчины пользуются равными правами и имеют равные возможности в области образования. В настоящее время женщины так же хорошо образованны, как и мужчины, возможно даже лучше. Тем не менее сохраняется крайне неравномерное распределение мужчин и женщин в системе образования. Женщины составляют большинство в таких областях знаний, как педагогика и медицина, в то время как мужчины обычно выбирают техническое и естественнонаучное образование. Политики уделяют слишком мало внимания этому аспекту, хотя он имеет определенные последствия (экономические, связанные с благосостоянием и т. д.) как для женщин, так и для мужчин, когда они выходят на рынок труда. Остается вопрос: даст ли желаемый эффект проведенная в 2003 году реформа верхней ступени среднего образования и большее число девушек и женщин будут вовлечены в область естественнонаучных и технических дисциплин?

ОЖД с удовлетворением отмечает, что достаточно большая часть доклада правительства посвящена положению женщин в научно-исследовательских институтах. Следует признать достигнутый в этой области прогресс в интересах женщин, однако данные доклада говорят о том, что немало еще предстоит сделать, особенно учитывая незначительное число женщин среди профессоров. Поэтому ОЖД убеждено в необходимости оказания на университеты и другие высшие учебные заведения определенного давления, с тем чтобы они совершенствовали свои подходы в этой области. Наряду с этим правительство должно осуществлять контроль над проектом по оценке психологических условий на рабочем месте, в которых работают ученые, с гендерной точки зрения.

## **Статья 11. Ситуация на рынке труда**

### **Рабочее время**

В дополнение к данному правительством определению средней продолжительности рабочего дня женщин и мужчин ОЖД отмечает, что женщины в Дании по-прежнему в основном выполняют семейные обязанности.

### **Статистика**

ОЖД считает, что Дании нужна более обширная дезагрегированная по полу статистика для сравнения уровня оплаты труда женщин и мужчин.

## **Отпуск по уходу за ребенком**

ОЖД хотело бы изменить систему предоставления отпусков по уходу за ребенком, а именно предлагается предоставлять 3 месяца – матери, 3 месяца – матери или отцу по их собственному выбору и 3 месяца – отцу.

## **Работа неполный рабочий день**

По мнению ОЖД, работа неполный рабочий день – это не свободный выбор, а ситуация, с которой выпускники университетов сталкиваются на рынке труда. В Дании процент безработных среди этой группы очень высок, особенно среди выпускников более молодого возраста.

## **Статья 12. Здравоохранение**

### **Аборты**

ОЖД хотело бы подчеркнуть, что отношение к материнству как к социальной функции не должно приводить к ограничению личной свободы женщин. Хотя планы действий в отношении абортов и другие программы укрепления здоровья предназначены специально для женщин, они нередко содержат элемент добровольного принуждения, словно соблюдаются в основном не интересы женщины, а интересы эмбриона/ребенка.

ОЖД считает, что каждая беременная женщина должна сама принять решение об искусственном прерывании беременности на ранних сроках. Право женщины на аборт должно, по определению, восприниматься как крайнее средство. Альтернативы аборту нет, как нет и данных исследований, документально доказывающих, что датские женщины безответственно подходят к использованию своего законного права на аборт.

### **Фертильность**

Что касается лечения бесплодия, то ОЖД, как отмечалось также в докладах 1996 и 2000 годов о ходе осуществления Конвенции, решительно выступает против разбивки процесса материнства, что стало возможным с появлением новой технологии (то есть генетическая мать дает яйцеклетку, биологическая мать вынашивает ребенка и социальная мать воспитывает ребенка). В связи с тем что последствия искусственного оплодотворения совершенно не ясны, ОЖД считает необходимым запретить:

- оплодотворение человеческих яйцеклеток в лабораториях в целях фундаментальных исследований;
- замораживание неоплодотворенных человеческих яйцеклеток;
- неограниченное донорство неоплодотворенных яйцеклеток.

Эти меры, если они будут разрешены, не будут содействовать ни защите личной свободы женщин, ни укреплению равноправия между мужчинами и женщинами.



Дания подписала Конвенцию о правах человека и биомедицине в Европейском совете. В этой Конвенции изложены общие руководящие принципы, касающиеся действий врачей в отношении донорских яйцеклеток, эмбрионов и дальнейшего развития методов лечения. Однако в этой Конвенции ничего не говорится ни о беременных женщинах, ни о роженицах, хотя в ней подтверждается примат человеческой личности над интересами науки или общества. Фертильность рассматривается как абстрактное явление, и поэтому необходимо пристально следить за развитием событий в области лечения бесплодия, а также за фундаментальными исследованиями.

### **Охрана материнства**

За последние годы во многих небольших провинциальных больницах были закрыты родильные отделения. Тот факт, что в местных общинах исчезают родильные центры и квалифицированные акушеры, имеющие специальные знания и опыт, ставит в крайне неблагоприятное положение женщин, которым, если начинаются роды, теперь приходится преодолевать огромные расстояния. В Дании женщина имеет право на роды в домашних условиях, однако в отношении его осуществления на практике общепрактикующие врачи не предоставляют никакой информации, да и акушеров часто бывает трудно уговорить принимать роды в домашних условиях. Если это – реальное право выбора, то оно должно дополняться информацией о его осуществлении.

### **Насилие в отношении женщин**

Дания получает большую пользу от сотрудничества в рамках Организации Объединенных Наций и ЕС, благодаря которому проблема насилия в отношении женщин была включена в национальную повестку дня, и, как следствие, в 2002 году был инициирован "Правительственный план действий по борьбе с насилием в отношении женщин", осуществляемый в настоящее время.

В этом плане действий дано, по существу, новое определение насилию в отношении женщин, которое теперь официально квалифицируется как уголовное деяние. Наконец, восторжествовал подход, при котором насилие в отношении женщин рассматривается не как единичные случаи насилия, а как постепенно набирающий силу и расширяющийся процесс непрерывного и повсеместно наблюдаемого психологического и физического насилия. Необходимо признать этот факт, с тем чтобы оправдаться, насколько это возможно, надежды на успешную борьбу с насилием в отношении женщин и детей и на предоставление им необходимой защиты.

В плане действий насилие в отношении женщин характеризуется как явление, имеющее место на уровне семьи, однако ОЖД считает, что в таком случае игнорируются существующее неравенство в распределении властных полномочий мужчин и женщин и общие ценности, которые закрепляют властные преимущества мужчин. Таким образом, этот план действий направлен на борьбу с насилием на личностном уровне и в масштабах семьи, не изменяя при этом структуры, порождающие насилие в отношениях между мужчинами и женщинами.

ОЖД признает, что план действий способствовал реализации полезных инициатив. Например, правительство стремится укрепить профессиональные усилия в целях поддержки женщин, ставших жертвами насилия, а это – длительный процесс, включающий специальную подготовку, междисциплинарное сотрудничество и приобретение надлежащих навыков. С этой целью по всей стране был проведен ряд встреч, а в 5 областях учрежден экспериментальный проект. Вместе с тем была разработана методика, обеспечивающая конкретные механизмы для осуществления инициатив.

Эти инициативы финансируются государством. Однако не был решен вопрос о продолжении этой краткосрочной, но всеобъемлющей подготовки без отрыва от работы. ОЖД считает важным продолжение такой подготовки, с тем чтобы выполнение плана действий привело к изменению структуры и характера помощи женщинам – жертвам насилия и их детям.

ОЖД считает, что хотя проводившаяся в национальных масштабах кампания в средствах массовой информации – в газетах, на телевидении, на железнодорожных станциях, где развешивались плакаты, и т. д. – была отличной инициативой, но такой быстротечной, что многие даже не уяснили, в чем ее главный смысл – "Остановите насилие в отношении женщин! Не молчите!". ОЖД рекомендует провести эту кампанию вторично и в течение более продолжительного периода времени.

Что касается совершивших акты насилия мужчин, то предпринимаемые в отношении них действия носят двоякий характер: с одной стороны, специалистов, работающих с такими мужчинами, поощряют к тому, чтобы называть насильственные действия в отношении женщин своими именами, а с другой – мужчинам, совершившим насилие, предлагается пройти курс лечения, которое состоит из психосоциальной терапии в сочетании с беседами о том, какой, в их понимании, должна быть "хорошая жизнь". В других странах, например в Норвегии, в основе курса терапии для мужчины, совершившего насилие, лежит необходимость признания правонарушителем факта использования насилия. В дополнение к этому ОЖД считает необходимым изучить основания для того, чтобы такие мужчины могли начать проходить курс лечения.

В целом правительство пытается подчеркнуть, что насилие – это незаконное и неприемлемое действие. Однако на индивидуальном уровне для выявления причин насильственных действий используется психологический метод, а проблема неравенства в отношениях между мужчинами и женщинами остается невидимой и замалчивается. Таким образом, правительство подрывает свои усилия по устранению социального запрета на тему насилия в отношении женщин. А достичь этой цели можно только начав открытую дискуссию и изменив положение дел в области неприкосновенности частной жизни семьи и социального неравенства между мужчинами и женщинами.

ОЖД одобряет тот факт, что правительственный план действий включает подготовку для специалистов по месту работы. Однако на всех уровнях базового образования, от начальной школы до университета, в Дании не уделяется должного внимания гендерному аспекту и несправедливости в отношении женщин и детей в частной жизни. Исследования в этой области носят случайный характер и осуществляются в виде наблюдений и составления описаний. ОЖД считает необходимым рекомендовать, чтобы средства на исследования выделялись с учетом первоочередного значения проблемы насилия в отношении женщин, с тем чтобы было начато проведение качественных исследований, способных дать ответы на многие вопросы и содействовать решению многих проблем.

### **Имеющие временный вид на жительство иностранки, которые подвергаются насилию со стороны супруга**

Небольшое число женщин, являющихся гражданами иностранных государств, которые получают вид на жительство в связи с тем, что они подвергались насилию (86 человек), относительно общего числа заявителей (275 человек) за период с 1998 по 2003 год свидетельствует о тех трудностях, с которыми сталкиваются женщины, подвергавшиеся жестокому обращению со стороны супруга, при получении временного вида на жительство, когда они покидают своего супруга.

Это барьеры двоякого свойства: 1) незнание иностранками положений административного права и практики в Дании; 2) жесткое применение в подобных случаях датского Закона об иностранцах.

Так как подвергающиеся жестокому обращению женщины-иностранки, как правило, находятся в изоляции у себя дома, не имея доступа к общественной жизни в целом, они не знают, что медицинская справка, удостоверяющая факт жестокого обращения, которому они подверглись, является самым важным документом, который необходимо представить при подаче заявления о получении вида на жительство. Хотя другие документы, такие как полицейские отчеты, сообщения из приютов для женщин и т. д., могут иметь не меньшее значение, их все же недостаточно. Кроме того, этих женщин крайне редко связывает с Данией что-то еще, кроме мужа.

При подобных обстоятельствах становится ясно, почему лишь немногим заявительницам удалось сохранить свой вид на жительство, а именно менее трети из них. Кроме того, хотя Закон об иностранцах позволяет учитывать, подвергнется ли разведенная женщина, высланная из Дании, жестокому обращению со стороны ее семьи в стране происхождения, это вряд ли когда-либо использовалось применительно к женщинам, ставшим жертвами насилия.

## **Статья 15. Правоспособность**

### **Организованные, принудительные браки и 24-летний возрастной предел для воссоединения супругов**

ОЖД считает, что датский закон, касающийся организованных и принудительных браков, и 24-летний возрастной предел для воссоединения супругов являются необходимыми и полезными.

Этот закон гарантирует изменение устаревшей брачной традиции, которая ограничивает свободу личности в выборе партнера по браку – то, что высоко ценится в странах развитой демократии.

На фоне современных демократических принципов устарела не только сама подобная брачная традиция, но и формы заключения брачного договора, однако и в этой области в последнее время произошли заметные изменения, что способствует новым усилиям по улучшению положения в данном вопросе. Например, большинство организованных браков заключается во время двухнедельного пребывания в соответствующей стране в период отпуска, поэтому время, отведенное для поиска партнера по браку, крайне ограничено.

Нередко необходимость женить или выдать замуж молодых людей из этнических меньшинств возникает потому, что родители испытывают беспокойство, когда молодые люди демонстрируют признаки влюбленности, когда у девушек развиваются женские формы, неожиданно появляются другие подростковые проблемы, либо если брак призван повысить ответственность молодых. Молодые люди стремятся вырваться из-под давления своего окружения, вступая в ранние браки, а родители соблюдают приличия в глазах своих знакомых, заключая брак детей в соответствии с традицией и обычаями. Правило о 24-летнем возрастном пределе означает, что этим семьям придется искать альтернативное браку решение данной проблемы.

Опыт ОЖД, приобретенный в результате организации курса лекций по этой теме для родителей и молодых людей из этнических меньшинств, свидетельствует о том, что сначала они редко признают

наличие этой проблемы. Понимания этой проблемы, ее масштабов и необходимости закона, регулирующего эту область, удастся добиться только посредством конкретных примеров и их анализа.

**Общество женщин Дании**

Карен Холлберг

Председатель

**Июль 2004 года**

Лесли Ларсен

Координатор

В подготовке замечаний участвовали: Эсма Бирди, Карен Холлберг, Эдит Хансен, Ханна Хелт, Лесли Ларсен, Бритта Могенсен, Бенте Хольм Нильсен, Лене Пинд, Тине Штуббе Остергард



**ALMANNA- OG HEILSUMÁLARÁÐIÐ**

## **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и органы власти Фарерских островов**

### **Введение**

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее: Конвенция) была ратифицирована Данией и вступила в силу 21 мая 1983 года. Конвенция была ратифицирована без оговорок, распространяющей ее действие на Фарерские острова.

Во исполнение парламентской резолюции от 31 марта 1987 года парламент Фарерских островов одобрил вступление в силу Конвенции на Фарерских островах. Таким образом, права человека, воплощенные в Конвенции, вот уже несколько лет применяются на Фарерских островах.

Это первый доклад, посвященный деятельности государственных органов Фарерских островов в целях осуществления положений Конвенции.

## **I.**

### **Статья 1**

Законодательство Фарерских островов не содержит никаких формальных препятствий для обеспечения гендерного равенства. В законодательстве не проводится различий между женщинами и мужчинами, вместе с тем всем гражданам Фарерских островов гарантируются одни и те же права, независимо от пола.

Женщины и мужчины, принадлежащие ко всем слоям общества, имеют одинаковые права и одинаковые обязанности.

### **Статья 2**

В Законе о самоуправлении 1948 года, регулирующем отношения между Фарерскими островами и Данией, не содержится каких-либо положений, прямо касающихся гендерного равенства.

Парламент Фарерских островов принял Закон, регулирующий обеспечение гендерного равенства (Парламентский закон № 52 от 3 мая 1994 года об обеспечении гендерного равенства, см. приложение № 1). Основная цель этого Закона – ликвидировать все формы гендерной дискриминации.

В законодательстве говорится, что Комиссия по вопросам гендерного равенства может: 1) воспользоваться своими полномочиями для судебного расследования случаев предполагаемого нарушения прав человека; 2) рекомендовать лицам, чьи права были нарушены, требовать возмещения по суду для компенсации ущерба; и 3) возбудить гражданский иск, заявив, что деятельность или практика не соответствует намерению законодателя (§ 12).

### Статья 3

Действующее законодательство, касающееся гендерного равенства, охватывает следующие области:

- **Практика приема на работу и т. д.**, в рамках которой, в частности, работодателю не разрешается проводить различие между работниками на основании пола, и работодатель предоставляет как женщинам, так и мужчинам равную плату за труд равной ценности.
- **Отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком:** все работницы имеют право отсутствовать на работе в связи с беременностью, родами и в послеродовой период согласно действующему закону и/или соглашениям между соответствующим профсоюзом/лицом и работодателем.
- **Учебные материалы:** материалы, предназначенные для обучения и подготовки детей, соответствуют намерению законодателя.
- **Комиссии и советы:** все правительственные комиссии, комитеты, советы, представители и т. д., назначаемые государственным органом или институтом, учреждаются в такой форме, которая, по существу, обеспечивает равное число представителей обоих полов.
- **Комиссия по вопросам гендерного равенства:** Комиссия по вопросам гендерного равенства имеет право контролировать обеспечение соблюдения Закона о гендерном равенстве и выступает в качестве советника и консультанта по проблемам равноправия мужчин и женщин для органов государственной власти, учреждений, организаций и отдельных лиц.

#### Обеспечение гендерного равенства

Старший советник, ответственный за обеспечение гендерного равенства в Министерстве здравоохранения и социальных вопросов Фарерских островов и председатель (женщина) Комиссии по вопросам гендерного равенства встретились с представителями канцелярии премьер-министра Фарерских островов и Министерства внутренних дел Фарерских островов для обсуждения, в частности, проблем учета гендерной проблематики при принятии любых решений.

Ведется работа, призванная гарантировать, чтобы гендерный аспект принимался во внимание при разработке законопроектов и в оперативной деятельности центральных органов власти в целом.

Вместе с тем большое внимание уделяется работе по вовлечению в политическую жизнь большего числа женщин. Перед парламентскими выборами 2002 года Комиссия по вопросам гендерного равенства взяла на себя ведущую роль в подготовке форума в целях содействия участию женщин в политической жизни. Во многом этот форум был успешным: число выбранных женщин оказалось пропорциональным числу женщин, представленных в списке кандидатов для голосования. Содействие вовлечению в политическую деятельность большего числа женщин является одной из первоочередных задач министра, ответственного за решение вопросов гендерного равенства.

В мае 2004 года Комиссия по вопросам гендерного равенства проведет конференцию по гендерному равенству.

В центре внимания конференции будут 4 тематические области:

- **Десятая годовщина Закона о гендерном равенстве.** Как далеко мы продвинулись и что еще предстоит сделать?
- **Рынок труда.** Возможности для принятия постепенных действий, на которых организации могут конкретно сосредоточиться, с тем чтобы содействовать гендерному равенству.
- **Будущие направления действий.**
- **Обычаи и традиционные нормы.** Какие трудности ждут как мужчин, так и женщин на пути обеспечения гендерного равенства из-за существующих установок? Как существующие установки среди мужчин и женщин влияют на процесс обеспечения гендерного равенства?

Министерство здравоохранения и социальных дел Фарерских островов предоставит финансовую поддержку конференции, а министр по вопросам гендерного равенства откроет эту конференцию.

В марте 2003 года министр по вопросам гендерного равенства обеспечил финансовую поддержку исследовательской конференции по изучению социальных условий на Фарерских островах, на которой был проведен обзор имеющихся данных и статистической информации. Наряду с этим на конференции обсуждались проблемы гендерного равенства и социального обеспечения.

#### Статья 4

Содействие осуществлению особых прав женщин не противоречит ныне действующему закону о гендерном равенстве, когда эти особые права призваны обеспечить достижение намерения законодателя.

Женщины в период беременности имеют право на отпуск по беременности и родам в течение 4 недель до предполагаемой даты родов и 24 недель после родов с сохранением в полном объеме заработной платы и пособий.

#### Статья 5

Всеобъемлющей целью ныне действующей Комиссии является стремление к изменению соответствующих установок, с тем чтобы Фарерские острова могли на практике доказать, что женщины и мужчины имеют одинаковые возможности в обществе. Организация общественных форумов, на обсуждение которых будут вынесены вопросы гендерного равенства, – это один из путей для достижения данной цели.

Кроме того, Комиссия по вопросам гендерного равенства занимается подготовкой к публикации соответствующих учебных материалов и обзором успешных примеров гендерного равенства в уже имеющихся учебных пособиях.

## Статья 6

### Торговля женщинами

Из-за малочисленности населения (около 48 тыс. жителей) и небольших размеров общины всегда считалось, что невозможно заниматься торговлей женщинами или проституцией незаметно для органов власти.

В январе 2004 года газеты объявили о том, что фарерские мужчины могут вступать в контакты с иностранками. Женские организации и женщины – члены парламента Фарерских островов отметили, что такие публикации могут иметь прямое отношение к торговле женщинами. Власти Фарерских островов очень внимательно следят за этой ситуацией и намереваются предпринять шаги, необходимые для изменения законодательства, с тем чтобы поставить вне закона торговлю женщинами на Фарерских островах.

Министр внутренних дел Фарерских островов в настоящее время прилагает усилия к тому, чтобы Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и протоколы к ней вступили в силу на Фарерских островах. Цель Конвенции Организации Объединенных Наций и особенно Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, которые были ратифицированы датским правительством 30 сентября 2003 года и вступили в силу на территории Дании в ноябре 2003 года, заключается в предупреждении через международное сотрудничество трансграничной торговли женщинами и детьми. Министр внутренних дел Фарерских островов намерен внести эту Конвенцию в парламент Фарерских островов для ее одобрения.

### Жестокое обращение с женщинами

Кризисный центр в Торсхавне, столице Фарерских островов, был создан в 1988 году. Кризисный центр предоставляет женщинам, подвергшимся жестокому обращению, приют и предлагает им социальную, юридическую и психологическую помощь, а также консультации. В штате кризисного центра состоят 2 хорошо подготовленных сотрудника, работающих полный рабочий день. Один специальный штатный сотрудник отвечает за детей, которые поступают в центр вместе с женщинами.

В 2002 году в кризисном центре было рассмотрено 468 просьб о помощи. В 2002 году 17 женщин находились в центре в общей сложности 576 дней, наряду с этим о 22 детях здесь заботились в общей сложности в течение 811 дней. Причины для направления в кризисный центр включали насилие в семье, развод, финансовые проблемы, кровосмесительство и изнасилование.

Основную часть деятельности кризисного центра финансирует правительство. Женщины также платят за пребывание в этом центре.

Для мужчин, ставших жертвами насилия, такого приюта нет.

В 2001 году Исландия, Гренландия и Фарерские острова учредили совместную программу исследований по проблеме "Женщины и насилие". Цель этой исследовательской программы состояла в том, чтобы проанализировать масштабы насилия, особенно насилия в семье, в этих 3 странах. Результаты исследовательской программы еще предстоит опубликовать.



## II.

### Статья 7

Женщины и мужчины имеют одинаковые политические права. Как женщины, так и мужчины имеют одинаковое право участвовать в голосовании и быть избранными в муниципальные советы, парламент Фарерских островов, органы исполнительной власти и датский парламент, в состав которого входят 2 представителя от Фарерских островов. Тем не менее женщины составляют меньшинство на этих участках политической арены, где принимаются решения в области государственной политики.

Ниже приводится состав муниципальных советов, парламента Фарерских островов и органов исполнительной власти.

#### Муниципальные советы

Муниципальные выборы 2001 года	Всего	Число женщин	Доля женщин в процентах
Члены муниципальных советов	181	44	24,3
Мэры	48	7	14,6
Заместители мэров	43	10	23,3

В 2001 году на Фарерских островах было в общей сложности 48 муниципальных образований.

#### Парламент Фарерских островов

Выборы в парламент Фарерских островов	Всего	Число женщин	Доля женщин в процентах
2004 год	32	3	9,4
2002 год	32	4	12,5
1998 год	32	4	12,5

Обычно парламентские выборы проводятся каждые 4 года. О проведении новых выборов объявляет премьер-министр, как это и было в 2004 году.

Необходимо отметить, что большинство женщин в парламенте были избраны от региона Южный Стреймой, где находится столица и который является крупнейшим избирательным округом страны. На Фарерских островах имеется 7 избирательных округов.

#### Органы исполнительной власти Фарерских островов

Органы исполнительной власти Фарерских островов	Всего	Число женщин	Доля женщин в процентах
2004 год	7	0	0
2002 год	9	1	11
1998 год	8	1	13

#### Управление центральными государственными и исполнительными органами власти

В настоящее время на Фарерских островах имеется в общей сложности 7 министерств. В 2 министерствах женщины исполняют обязанности старших руководителей или постоянных секретарей, что составляет 28,6 процента от общего числа сотрудников.

#### **Управление министерскими агентствами и учреждениями**

В общей сложности имеется 57 государственных агентств или учреждений. В 8 учреждениях женщины исполняют обязанности старшего руководителя, что составляет 14 процентов от общего числа сотрудников.

#### **Государственные комиссии и советы**

В Законе о гендерном равенстве говорится, что число женщин и мужчин, работающих в государственных комиссиях и советах, должно быть равным. С момента вступления этого Закона в силу Комиссия по вопросам гендерного равенства прилагает усилия и активно содействует тому, чтобы распределение женщин и мужчин в этих государственных советах соответствовало положениям Закона.

В 2000 году служащими государственных комиссий и советов были 284 мужчин и 112 женщин, что составляет 72 процента мужчин и 28 процентов женщин. В 2003 году в государственных комиссиях и советах работали 253 мужчин и 164 женщины, что соответствует 61 проценту мужчин и 39 процентам женщин.

Положение Закона о равной представленности женщин и мужчин в советах или комитетах особенно нарушается в министерствах рыболовства, нефтяной промышленности и индустрии. Министр по вопросам гендерного равенства уведомил соответствующие политические органы о необходимости принять соответствующие меры, с тем чтобы обеспечить соблюдение положений закона, касающихся назначений на должности в государственные комиссии и советы.

### **Статья 8**

Женщины имеют равное с мужчинами право представлять Фарерские острова на международном уровне.

Основные интересы Фарерских островов в международных делах представляет Дания. В составе Канцелярии премьер-министра Фарерских островов в отделе иностранных дел работают 5 человек, имеющих ученую степень, в числе которых 2 женщины, что составляет в общей сложности 40 процентов.

Фарерские острова имеют дипломатические миссии в Копенгагене, Брюсселе и Лондоне, и все они возглавляются мужчинами.

### **Статья 9**

Право на гражданство – это та область, которая контролируется Данией (см. доклад Дании по этому вопросу).

## **III.**

## **Статья 10**

На Фарерских островах девочки, мальчики, женщины и мужчины имеют одинаковые права в области образования и одинаковый доступ ко всем школам и образовательным возможностям во всех областях знаний.

В действующем законодательстве, касающемся образования, прямо ничего не говорится о гендерном равенстве. Ныне действующий Закон о гендерном равенстве охватывает сферу образования, и в нем говорится, что учебные и подготовительные материалы, предназначенные для детей, должны соответствовать намерению законодателя, и все материалы должны разрабатываться таким образом, чтобы представители обоих полов имели равную возможность выбрать для себя подходящие материалы из всего многообразия учебных пособий, предоставляемых государственным департаментом учебных материалов.

### **Начальная школа**

Как девочки, так и мальчики получают обязательное общее начальное образование, рассчитанное в общей сложности на 9 лет обучения. В Законе об общем начальном образовании ничего не говорится о гендерном равенстве (Парламентский закон № 125 от 20 июня 1997 года). В подпункте 3 пункта 2 этого Закона говорится, что обучение и повседневная деятельность общеобразовательной школы должна основываться, в частности, на принципах равноправия и прав человека. В сфере образования не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола. В общеобразовательной школе девочки и мальчики могут заниматься спортом, изучать домоводство, ремесла и рукоделие, промышленную эстетику и дизайн. В законе об общем начальном образовании также говорится, что в общеобразовательных школах должны проводиться занятия по санитарному просвещению и половому воспитанию.

### **Производственные школы и подготовка на степень бакалавра**

Как девочки, так и мальчики имеют одинаковый доступ к производственным школам и средним школам или к программам по подготовке к получению степени бакалавра, которые имеются на Фарерских островах. В 2002 году в общей сложности 1674 учащихся были зачислены в производственные школы или в программы подготовки на степень бакалавра. Девушки среди них составляли 67 процентов.

Среди учащихся, посещающих производственные школы и занимающихся по программам подготовки на степень бакалавра, больше женщин, чем мужчин, за исключением технических училищ и морских школ. В 2002 году 78 процентов выпускников этих учебных заведений составляли мужчины.

### **Высшее образование**

Как правило, чтобы получить высшее образование, учащиеся уезжают из страны. В настоящее время нет статистических данных о том, сколько молодых людей предпочли получать высшее образование за пределами Фарерских островов, и, следовательно, отсутствуют данные о числе женщин и мужчин, получающих образование за пределами Фарерских островов.

На Фарерских островах имеются следующие учебные заведения, где можно получить высшее образование:

- Школы бизнеса.
- Морская школа.
- Машиностроительная школа.
- Фарерский педагогический колледж.
- Фарерская школа медицинских сестер.
- Университет Фарерских островов.

Из 257 студентов, закончивших школы бизнеса в 2002 году, 32,3 процента составили женщины. Получающие такое образование также нередко работают полный рабочий день. По этой причине занятия также проводятся вечером и в выходные дни.

Среди 53 выпускников Морской школы в 2002 году не было ни одной женщины. Среди 38 выпускников Машиностроительной школы в 2002 году также не было ни одной женщины. В 2002 году среди 48 выпускников Фарерского педагогического колледжа, получивших образование по специальностям "учитель общеобразовательной школы" и "педагог дошкольных учреждений", женщины составляли 66,7 процента.

Из 15 выпускников Школы медицинских сестер в 2002 году женщины составляли 100 процентов.

В 2002 году Университет Фарерских островов закончили 32 человека. Женщины среди них составляли 50 процентов. Однако в выборе изучаемых дисциплин были различия, которые определялись полом студентов. Из 19 студентов, получивших ученую степень в области естественных наук, в 2002 году женщин было 26,3 процента. Из 10 студентов, закончивших факультет фарерского языка, женщины составляли 90 процентов.

### **Программы обучения взрослых и основные школы**

В крупных муниципальных образованиях Фарерских островов женщины и мужчины имеют возможность посещать в свободное время занятия в вечерних школах непрерывного образования. В 2002 году из 6606 человек, зачисленных в вечерние школы непрерывного образования и школы второй ступени, 69,1 процента составляли женщины.

## **Статья 11**

Женщины и мужчины имеют одинаковое право и доступ ко всем видам занятости.

## **Заработная плата и безработица**

Из общей суммы выплаченных в 2002 году заработанных денег 33 процента было получено женщинами. Распределение заработной платы незначительно изменилось с 1998 года.

Средний доход фарерских женщин в 2002 году составлял 145 тыс. датских крон, в то время как средний доход фарерских мужчин в 2002 году равнялся 250 тыс. датских крон. Одной из причин различий в уровне заработной платы женщин и мужчин является большее число мужчин по сравнению с женщинами в возрастной группе от 16 до 66 лет. Наряду с этим женщины работают относительно меньшее количество часов.

Уровень безработицы на Фарерских островах в декабре 2002 года составлял 1,8 процента. Из общего числа безработных, зарегистрированных на Бирже труда Фарерских островов в декабре 2002 года, женщины составляли 61,7 процента.

### **Система предоставления отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком**

Система предоставления родительского отпуска была учреждена парламентом Фарерских островов в апреле 2001 года (Парламентский закон № 48 от 3 апреля 2001 года). Этот Закон имеет большое значение для определения условий труда женщин, так как он предоставляет женщинам возможность отпуска по уходу за детьми с полным сохранением содержания или с выплатой пособия при рождении ребенка в течение 4 недель до родов и 24 недель после родов. По прошествии 14 недель родители могут принять решение о том, что в течение 10 последующих недель с ребенком будет сидеть отец, получая пособие, выплачиваемое при рождении ребенка. Одновременно только один родитель имеет право на отпуск по уходу за ребенком.

Отцы имеют право получать пособие по случаю рождения ребенка в течение 2 из первых 14 недель после родов. Самый большой размер ежемесячного пособия, которое может быть выплачено, составляет 35 тыс. датских крон.

Любой из родителей имеет право на отпуск по уходу за ребенком после родов в общей сложности в течение 52 недель, но пособие по случаю рождения ребенка выплачивается только в течение 24 недель, в дополнение к 2 неделям, предоставляемым отцу.

Все расходы в связи с выплатой пособий по случаю рождения ребенка несет Министерство финансов. В целях частичного финансирования системы выплаты пособий по случаю рождения ребенка взимается налог со всех лиц в возрастной группе от 16 до 66 лет и со всех компаний и предприятий, которые либо получают, либо выплачивают заработную плату в размере среднего дохода. Налог составляет 0,25 процента от выплачиваемого или получаемого среднемесячного дохода.

### **Повышение квалификации женщин**

Были разработаны специальные программы повышения квалификации женщин на рынке труда. Например, программа непрерывного образования в Фарерской школе бизнеса и проводимые в Фарерском торговом совете занятия специально для женщин, заинтересованных в создании своего собственного дела или которые уже имеют свое дело.

## **Статья 12**

### **Демографическая статистика**

За период с 1996 по 2000 год общая численность населения Фарерских островов составляла 47 704 человека. Доля женщин составляла 48,1 процента.

За период с 1996 по 2000 год средняя ожидаемая продолжительность жизни фарерских мужчин равнялась 75,2 года и женщин – 81,4 года. За период с 1991 по 1995 год средняя ожидаемая продолжительность жизни фарерских мужчин составляла 73,3 года, а женщин – 80,3 года. В 2002 году коэффициент рождаемости составлял 2,54.

### **Система здравоохранения**

Национальная система здравоохранения Фарерских островов, включая услуги муниципальных врачей и больниц, предоставляет бесплатное обслуживание всем гражданам и постоянным жителям. На Фарерских островах имеется 3 больницы, рассчитанные в общей сложности на 290 коек.

Женщины регулярно проходят бесплатное обследование, во время которого у них берут цитологические мазки в целях профилактики рака шейки матки.

В 2002 году не было зарегистрировано ни одного случая СПИДа.

В 2002 году в общей сложности 48 человек обратились за разрешением на стерилизацию, в том числе 31 женщина, или 64,6 процента.

### **Беременность**

В период беременности женщины имеют возможность посещать своего муниципального врача и акушерку 6–8 или более раз, в зависимости от необходимости. Эти посещения являются бесплатными. Они позволяют осуществлять контроль за здоровьем матери и ребенка. Кроме того, женщины получают необходимые рекомендации, касающиеся, например, питания и гимнастики.

Большинство женщин на Фарерских островах рожают в условиях больницы. В 2001 году 99,4 процента новорожденных появились на свет в больницах. После родов женщины проводят в больнице примерно 5 дней или больше в соответствии с необходимостью. Наряду с этим женщины могут рожать дома. Акушерка приходит к роженице домой. Эта услуга предоставляется национальной системой здравоохранения бесплатно.

### **Искусственное прерывание беременности**

Ныне действующий на Фарерских островах Закон об абортах был принят еще в 1959 году. Если аборт считается необходимым в случае опасности для жизни или здоровья матери и если подобное прерывание беременности является обоснованным по медицинским показаниям в связи с патологией или заболеванием, то главный врач больницы может дать разрешение на эту операцию. При других обстоятельствах, если женщина хочет прервать беременность, то подобное решение

принимается только по консультации с имеющим разрешение врачом, который будет делать эту операцию. Аборт можно делать только в условиях стационара.

В 2002 году было произведено в общей сложности 48 абортов.

### **Статья 13**

Женщины и мужчины имеют одинаковые социальные и экономические права. Женщины и мужчины имеют равный доступ к занятиям спортом, к мероприятиям, связанным с отдыхом, и ко всем областям культурной жизни.

### **Статья 14**

Женщины и мужчины, проживающие в деревнях и на отдаленных островах, имеют равные со всеми остальными жителями Фарерских островов права. Тем не менее в условиях жизни на отдаленных островах и в центральных районах страны существуют огромные различия.

В апреле 2000 года премьер-министр Фарерских островов учредил комитет в целях изучения и оценки условий жизни на отдаленных островах, с тем чтобы политическое руководство могло иметь исходную основу для поиска путей сохранения в будущем отдаленных островов и маленьких районов. Работа над докладом была завершена в апреле 2001 года, и в нем изложены обстоятельства жизни жителей отдаленных островов в целом, без специальных комментариев, касающихся условий жизни на этих островах женщин.

### **Статья 15**

Женщины и мужчины равны перед законом. Женщины и мужчины имеют равный доступ к системе правосудия. Женщины и мужчины имеют равные права на владение собственностью, а также право на равное обращение на всех этапах разбирательства в судах.

### **Статья 16**

Женщины и мужчины имеют одинаковое право на вступление в брак, на свободный выбор супруга и на расторжение брака. На Фарерских островах не разрешается совместная опека над детьми, и часто опекуном после развода назначается мать.

Женщины и мужчины имеют одинаковые права в выборе фамилии и профессии.

Женщины и мужчины должны достичь 18-летнего возраста, прежде чем им разрешается вступать в брак. Если лицо не достигло 18-летнего возраста, то Верховный комиссар Дании, постоянно проживающий на Фарерских островах, должен дать разрешение мужчине или женщине на вступление в брак.

## **Приложение 1: Парламентский закон Фарерских островов № 52 от 3 мая 1994 года о гендерном равенстве**

### **Глава 1**

#### **Цель**

- § 1. Целью этого Закона является ликвидация всех форм дискриминации по признаку пола.
1. Гарантирование одному полу определенных прав, если предоставление указанных прав содействует достижению цели этого Закона, не считается противоречащим цели этого Закона.
  2. Мужчинам и женщинам предоставляются одинаковые возможности для образования, занятости, профессионального и культурного развития.

### **Глава 2**

#### **Наивысший принцип**

- § 2. Запрещается, прямо или косвенно, допускать дискриминацию по признаку пола.

#### **Занятость**

- § 3. Работодателю запрещается допускать дискриминацию или проводить различия между работниками по признаку пола. Запрещается указанная дискриминация в отношении занятости, прекращения действия трудового соглашения, оценки, уровня заработной платы, перевода на другую работу, продвижения по службе, предоставления отпуска, условий труда и льгот, но без ограничения только этими обстоятельствами.
1. Работодателю запрещается объявлять о вакансии так, что это тем или иным способом создает впечатление о предпочтительности одного пола перед другим, только если на данную вакансию не требуется работник определенного пола. Учебным заведениям не разрешается также производить набор учащихся, отдавая предпочтение одному полу перед другим. При особых обстоятельствах Комиссия по вопросам гендерного равенства может сделать исключение.
  2. В случае увольнения работника или несправедливого к нему отношения из-за выраженного этим работником требования соблюдения прав, изложенных в пункте 1, выше, работник может иметь право на компенсацию, размер которой не может превышать суммы, эквивалентной зарплате работника за двадцать (20) недель. Размер указанной компенсации определяется с учетом трудового стажа и других соответствующих фактов и обстоятельств.



## **Равенство в отношении заработной платы**

- § 4. Работодатели выплачивают женщинам и мужчинам одинаковую заработную плату и пособия за одинаковую работу. Это также относится к работе, которая, как считается, имеет одинаковую стоимость или ценность.
1. Работнику, который не получает заработную плату или пособия в соответствии с пунктом 1, выше, выплачивается разница и/или ему предоставляются одинаковые пособия.
  2. В случае увольнения работника или несправедливого к нему отношения из-за требования работника выплатить ему разницу в заработной плате или других пособий в соответствии с пунктом 1, выше, работодатель выплачивает работнику компенсацию, размер которой не должен превышать суммы, эквивалентной заработной плате работника за двадцать (20) недель. Размер указанной компенсации определяется с учетом трудового стажа и других соответствующих фактов и обстоятельств.

## **Равные возможности для выбора профессии и развития**

- § 5. Работодатель, который берет по найму на работу как женщин, так и мужчин, предоставляет тем и другим равные возможности для, например, образования, продолжения образования, дополнительной подготовки или для посещения курсов, или для другого участия в деятельности, которая предоставляет работникам возможность для повышения профессиональной квалификации и потенциала.
1. В случае увольнения или несправедливого к нему отношения из-за требования работника соблюдения прав в соответствии с пунктом 1, выше, работодатель предоставляет ему компенсацию в соответствии с положениями § 4, пункт 3.

## **Глава 3**

### **Семейный отпуск**

- § 6. Работник имеет право отсутствовать на работе в связи с беременностью, родами и послеродовым периодом в соответствии с действующим Законом и/или соглашением между соответствующим профсоюзом/лицом и работодателем.
1. Те же правила действуют в связи с усыновлением.
  2. Работник, который осуществляет указанные права в соответствии с пунктами 1 и 2, выше, ни в коей мере не теряет трудовой стаж или пенсию.
  3. В случае увольнения работника или несправедливого к нему отношения в связи с пунктами 1 и 2, выше, работодатель предоставляет ему компенсацию, размер которой не превышает суммы, эквивалентной заработной плате работника за пятьдесят (50) недель, и определяется с учетом трудового стажа и других соответствующих фактов и обстоятельств.

4. В случае увольнения работника или несправедливого к нему отношения в период беременности, родов, в послеродовой период или в связи с усыновлением работодатель должен доказать, что основания для увольнения не имеют отношения к указанным обстоятельствам.

## **Глава 4**

### **Учебные материалы**

- § 7. Материалы, предназначенные для образования и подготовки детей, должны соответствовать цели данного Закона.
  1. Все виды академического и профессионального образования организуются таким образом, что представители обоих полов имеют равную возможность для выбора образования, предоставляемого учебными заведениями.

## **Глава 5**

### **Комитеты и советы**

- § 8. Все правительственные комитеты, советы, должности представителей и т. д., назначаемые органом государственной власти или государственным институтом, учреждаются таким образом, что имеют равное представительство мужчин и женщин. То же правило действует в отношении тех комитетов, советов, должностей представителей и т. д., которые назначаются парламентом и муниципальными советами, за исключением случаев, когда назначенные лица являются членами парламента или муниципальных советов.
  1. Комиссия по вопросам гендерного равенства, когда этого требуют особые обстоятельства, может сделать исключение при особых обстоятельствах или для конкретной специальности или рода занятий.

## **Глава 6**

### **Комиссия по вопросам гендерного равенства**

- § 9. Комиссия по вопросам гендерного равенства создана под эгидой Правительства Фарерских островов. В дополнение к обязанностям, возложенным на Комиссию в соответствии с данным Законом, деятельность Комиссии включает следующее:
  1. Обеспечение соблюдения настоящего Закона.
  2. Консультирование правительственных учреждений, агентств, организаций и отдельных лиц по вопросам гендерного равенства.
  3. Предложение рекомендаций, касающихся вопросов гендерного равенства.

§ 10. Комиссия по вопросам гендерного равенства состоит из пяти (5) членов, которые назначаются Правительством по рекомендации организаций и агентств, указанных в Законе: один (1) представитель от рабочих и служащих, один (1) представитель от работодателей, один (1) представитель от Фарерской Ассоциации по положению женщин, один (1) представитель от Министерства образования, здравоохранения и социальных услуг и один (1) представитель от Правительства Фарерских островов. Представитель Правительства является председателем Комиссии.

1. Замещающие представители выбираются так же, как и представители в пункте 1, выше.
2. Комиссия по вопросам гендерного равенства выбирается сразу после выборов в парламент на период работы парламента. Представители могут переизбираться.
3. Комиссия по вопросам гендерного равенства может получить административную помощь в целях выполнения задач, возложенных на нее данным Законом.

§ 11. Лица, которые считают, что против них была допущена дискриминация по признаку пола, могут подать жалобу в Комиссию по вопросам гендерного равенства.

1. Если Комиссия по вопросам гендерного равенства примет решение о том, что имеются достаточные основания считать, что имела место дискриминация по признаку пола, то Комиссия может принять это дело к рассмотрению.
2. В случае когда Комиссии по обеспечению равноправия мужчин и женщин передается на рассмотрение дело, касающееся государственного учреждения или института, или когда Комиссия сама принимает к рассмотрению соответствующее дело, государственные учреждения или институты должны представить всю требуемую информацию.
3. Как говорится в пункте 3, выше, профсоюзы и частные работодатели должны представить в Комиссию по вопросам гендерного равенства всю информацию, которую Комиссия сочтет необходимой для надлежащего рассмотрения и вынесения решения по делу.
4. Если Комиссия по вопросам гендерного равенства решит, что государственное учреждение, отдельное лицо, организация, предприятие и т. д. нарушили данный Закон, то Комиссия в течение четырнадцати (14) дней после вынесения ею окончательного решения по делу направляет в соответствующее учреждение или отдельному лицу предупреждение с требованием исправить указанное нарушение в течение двух (2) недель.
5. Правительство может предусмотреть дополнительные правила, касающиеся рассмотрения жалоб и вынесения по ним решения.

## Глава 7

### Наказание и судебная процедура

- § 12. Если Комиссия по вопросам гендерного равенства решит, что имевшее место действие противоречит цели Закона и что предупреждение, вынесенное в соответствии с пунктом 5 § 11, выше, не исправило ситуацию, то Комиссия может:
1. Добиваться возбуждения судебного преследования по этому делу.
  2. В случае нарушения прав какого-либо лица рекомендовать ему открыто добиваться правовой помощи в целях получения компенсации.
  3. Возбудить гражданский иск на основании заявления о том, что соответствующая деятельность или практика не соответствует цели данного Закона.
  4. В случае если указанное действие совершено государственным учреждением или институтом, просить соответствующий орган надзора потребовать от соответствующего учреждения или института изменить свое решение или практику. В случае если указанная просьба оставлена без внимания, Комиссия принимает меры в соответствии с пунктами 1–3, выше.
- § 13. Все соглашения, которые предоставляют работникам меньшее возмещение или меньше прав, чем предусматривается данным Законом, считаются полностью или частично недействительными в правовом отношении.
- § 14. Нарушения § 3, 4, 5, 6, 8, 11 и 13 данного Закона наказываются штрафом, в том числе налагаемым в соответствии с требованием гражданского судопроизводства.
1. Если нарушение совершается корпорацией, ассоциацией, государственным учреждением, государством, областью, муниципалитетом или тому подобным, штраф накладывается на саму корпорацию и т. д.
- § 15. Данный Закон вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

## **Приложение 2: Ответ Союза женских обществ Фарерских островов на доклад о выполнении Конвенции**

**Kvinnufelágasamskipan Føroya, KSF (Союз женских обществ)**

Ms Inga Ellingsgaard (Г-жа Инга Эллингсгард)

PL Box 1013

100 Tórshavn

4 апреля 2004 года

Телефон: 31 39 94

Мобильный телефон: 21 39 94

Kristianna Winther Poulsen

Head of Section, Gender Equality Issues (Кристианна Уинтер Поулсен,  
руководитель секции по проблемам равноправия мужчин и женщин)

Eirargarði 2

100 Tórshavn

### **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и органы власти Фарерских островов**

Заседание Комитета представителей состоялось вчера, 3 апреля. Среди вопросов, обсуждавшихся на этом заседании, была "Женская конвенция", как женщины называют между собой Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, и ваш доклад.

Мы считаем, что многие положения достойны высокой оценки. Тем не менее мы полагаем, что в реальной жизни не все так оптимистично, как об этом говорится в Законе и докладе.

### **Учебные материалы**

В рамках подготовки к празднованию 8 марта в этом году были организованы "Уголок ораторов" и соответствующая дискуссия. Ее участники обсуждали учебные материалы. Выступило несколько учителей. Общее мнение было таково, что значительная часть учебных материалов в основном иллюстрирует устаревшие взгляды и обычаи. Поэтому, по нашему мнению, закон – это одно, а реальная жизнь – это другое.

### **Женщины в политике**

На протяжении многих лет эта проблема вызывала немалое беспокойство женских обществ на Фарерских островах. Мы проводили политические митинги в поддержку кандидатов-женщин, организовывали курсы обучения ораторскому искусству, составляли женские избирательные списки и делали многое другое.

Мы надеялись, что результаты женского политического практикума стран западной части Северной Европы, состоявшегося на Фарерских островах в июне 1999 года, помогут изменить ситуацию. Итогом этого практикума стало принятие парламентом примерно 8–9 резолюций, одна из которых касалась осуществления мер по вовлечению в политику большего числа женщин. Примерно 2 года назад мы присутствовали на нескольких заседаниях в парламенте Фарерских островов, так как

в тот момент надеялись на определенные перемены. Однако с тех пор мы не имели никаких сообщений или известий на сей счет. Мы считаем крайне важным осуществлять меры, которые дают реальные результаты.

### **Торговля женщинами**

Рабочая группа при Обществе женщин Торсхавна и Союз женских обществ направили письмо министру внутренних дел, чтобы поблагодарить его за внимание к этой проблеме. Мы обратились к нему с просьбой внести на обсуждение парламента и, как мы надеемся, для принятия резолюцию Организации Объединенных Наций и Протокол о предупреждении организованной трансграничной торговли женщинами и детьми.

Мы также считаем, что лицам, вновь прибывающим на Фарерские острова, особенно из стран с культурой, в корне отличающейся от нашей, должны вручаться, по их прибытии на Фарерские острова, брошюры с информацией о правах, обязанностях и о многом другом на их родном языке или на языке, который они могут понять.

С уважением,

г-жа Инга Эллингсгард



**Namminersornerullutik Oqartussat – Grønlands Hjemmestyre – Гренландское самоуправление**

Inuussutissarsiornermut, Nunalerinermut Suliffeqarnermullu Pisortaqarfik  
Direktoratet for Erhverv, Landbrug og Arbejdsmarked

Министерство промышленности, сельского хозяйства и рынка труда

**Вклад Гренландии в работу над шестым периодическим докладом правительства Дании о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**

Действующее законодательство Гренландии в области равноправия включает:

- Парламентский закон № 7 от 11 апреля 2003 года о равноправии женщин и мужчин. Этот Закон содержит положения о том, что государственный сектор должен прилагать все усилия по достижению равноправия и учитывать этот аспект во всех процессах планирования и управления, а также обеспечивать равную представленность мужчин и женщин в различных комитетах и исполнительных органах. Закон также содержит положение, которое продолжает, в пересмотренной форме, положение датского Закона о равной оплате и равном обращении в области занятости.
- Парламентский закон № 8 от 11 апреля 2003 года об изменении Закона № 5 от 20 мая 1998 года о Совете Гренландии по вопросам равноправия. Внесенное в него изменение указывает на то, что члены Совета по вопросам равноправия должны представлять организации и группы, содействующие благополучию детей и семей.
- Парламентский закон № 5 от 20 мая 1998 года о Совете Гренландии по вопросам равноправия.
- Закон № 32 от 4 февраля 1976 года о равной оплате труда мужчин и женщин.
- Закон № 244 от 19 апреля 1989 года о равном обращении в отношении мужчин и женщин в вопросах занятости и родительского отпуска и т. д. (не считая разделов 7–10 и разделов 16–17).

С принятием Парламентского закона о равноправии женщин и мужчин повысилась осведомленность в вопросах о равной представленности мужчин и женщин в различных комитетах и исполнительных органах.

Осенью 2003 года Совет Гренландии по вопросам равноправия провел конференцию и учебный курс по теме "Женщины в политике" при участии представителей со всей Гренландии. Общая цель этого курса заключалась в том, чтобы ознакомить участников с принципами выработки политики и способствовать более активному участию женщин в политике на всех уровнях. Курс финансировался Министерством финансов.