



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

Distr.: General
4 December 2007

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

Исландия*

* Шестой периодический доклад Исландии был получен Секретариатом 4 декабря 2007 года. Этот доклад издается без официального редактирования.

Объединенные первоначальный и второй периодические доклады, представленные правительством Исландии, см. в документе CEDAW/C/ICE/1-2, рассмотренном Комитетом на его пятнадцатой сессии. Объединенные третий и четвертый периодические доклады см. в документе CEDAW/C/ICE/3-4, рассмотренном Комитетом на его двадцать шестой сессии. Пятый периодический доклад см. в документе CEDAW/C/ICE/5.

Часть I

Статья 1

См. предыдущие доклады правительства Исландии.

Статья 2

Подпункты а) и б)

Законодательные акты о равноправии мужчин и женщин

О принципе равенства прямо говорится в одном из положений Конституции Республики Исландии (см. статью 65 Конституции, № 33/1944; ср. конституционный закон № 97/1995), гласящем, что мужчины и женщины во всем имеют равные права. В Исландии с 1976 года действовал также специальный закон, призванный обеспечить равноправие женщин и мужчин и их равный статус во всех отношениях. Нынешний Закон о равенстве мужчин и женщин действует с 2000 года; подробнее об этом законе см. в предыдущем докладе правительства Исландии.

В июне 2006 года министр социальных дел учредил комитет для пересмотра Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин. Создание комитета ознаменовало 30-летнюю годовщину принятия альтингом (парламентом) первого Закона о равенстве мужчин и женщин. Комитет получил широкую свободу действий по пересмотру закона, причем было подчеркнуто, что он должен проконсультироваться с организациями социальных партнеров, Исландской ассоциацией в защиту прав женщин и другими сторонами, занимающимися вопросами гендерного равенства. В начале 2007 года комитет завершил свою работу, представив предложение по проекту нового закона, направленного на расширение мер по обеспечению гендерного равенства. Предложение включает в себя ряд поправок, нацеленных на применение более эффективных и более действенных средств защиты прав. Предложение было размещено на домашней странице Министерства социальных дел для публичного обсуждения. В октябре 2007 года министр социальных дел представит проект нового Закона о равенстве мужчин и женщин в парламент.

См. также предыдущие доклады правительства Исландии.

Подпункт с)

Комитет по рассмотрению жалоб по вопросам равенства мужчин и женщин

В 2003 году Комитет по рассмотрению жалоб по вопросам равенства мужчин и женщин принял к рассмотрению 17 дел. В трех случаях были установлены нарушения Закона о равенстве мужчин и женщин; по десяти делам комитет пришел к выводу об отсутствии таких нарушений. Два дела были отозваны и еще два отклонены. Одно из дел, где было отмечено нарушение Закона о равенстве мужчин и женщин, касалось назначения на должность, второе касалось рекламных объявлений, а в третьем речь шла о дискриминации в оплате труда. В 2004 году в комитет было направлено 15 дел. По четырем из них было установлено, что имели место

нарушения закона; одно из них касалось дискриминации в оплате труда, в двух других речь шла об увольнении, а четвертое касалось назначения на должность. Два дела были отклонены комитетом, а еще одно было направлено в комитет по рассмотрению жалоб, касающихся отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуска по уходу за ребенком для родителей. По восьми делам нарушений Закона о равенстве мужчин и женщин установлено не было. В 2005 году комитет принял к рассмотрению 10 дел. По одному из них, касавшемуся назначения на должность, было признано, что нарушение закона имело место. По семи делам подобных нарушений не было установлено, хотя в одном случае один из членов комитета выступил с особым мнением, заявив, что закон был нарушен. Два дела комитет отклонил. В 2006 году в комитет было направлено 11 дел. По трем из них был установлен факт нарушений, причем одно дело касалось назначения на должность, второе – отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца, а третье – дискриминации в оплате труда по признаку пола. В остальных восьми случаях нарушений установлено не было.

Национальные суды

За период с 1 апреля 2003 года по 31 марта 2006 года Верховный суд вынес решения по четырем делам, касавшимся вопросов равноправия мужчин и женщин. Два из них касались назначения на должность, еще одно – дискриминации в оплате труда, а четвертое касалось содержания трудового договора.

Дело № 330/2003 Верховного суда касалось назначения директора театра в L. В числе претендентов на эту должность была одна женщина, Н., которая сочла, что при назначении на должность она подверглась дискриминации по признаку пола. Она обратилась с жалобой относительно этого назначения в Комитет по рассмотрению жалоб по вопросам равенства мужчин и женщин, который установил, что при назначении мужчины на должность в L. был нарушен первый пункт статьи 24 Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин. Центр по вопросам равенства мужчин и женщин передал дело в суд в соответствии с разрешением, содержащимся в пятом пункте статьи 3 Закона № 96/2000; это – единственный случай после принятия Закона в 2000 году, когда вышеупомянутый центр воспользовался данным разрешением. Верховный суд постановил, что общим принципом трудового законодательства является свобода действий работодателя при назначении работников; однако, если на одну и ту же должность претендуют мужчина и женщина, существуют ограничения этой свободы, проистекающие из положений Закона о равенстве мужчин и женщин. Хотя Н. прошла более продолжительный курс обучения в университете, чем назначенный на должность мужчина, суд не счел убедительно доказанным тот факт, что благодаря этому претендентка в той же или большей мере компетентна в вопросах руководства театром. На основании приложенных к заявлениям претендентов материалов и собеседований с ними совет театра L. пришел к выводу о том, что образование и практический опыт мужчины, назначенного на должность, были почти полностью связаны с драматическим искусством, и, кроме того, соображения, касающиеся художественной политики театра, его финансов и управления, ставили мужчину в более выгодное положение, чем Н., когда речь зашла о принятии решения относительно назначения на должность. Суд не счел убедительными доводы Н., что эта оценка основана на не относящихся к делу соображениях, и поэтому не согласился с тем, что в отношении нее была применена дискриминация по признаку пола.

Дело № 39/2004 Верховного суда касалось назначения на должность. Суд установил, что основной податель апелляции N. нарушил первый пункт статьи 24 Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин, обойдя ответчицу E. при назначении на определенную должность. E. работала в N. начальником одной из четырех смен. Через три года после приема E. на работу в N. был смнен директор-распорядитель, и новый директор-распорядитель решил объявить набор на четыре должности оперативных дежурных и упразднить должности начальников смены. E. подала заявление о зачислении на одну из этих должностей. Во время встречи с директором-распорядителем E. была проинформирована о том, что ей придется уйти с должности начальника смены и в дальнейшем работать в качестве рядового сотрудника охраны. Остальные начальники смен (причем все – мужчины) были назначены на должности оперативных дежурных, в качестве которых они фактически работали. E. была вызвана еще на одну встречу с директором-распорядителем N., где ее поставили в известность о том, что оперативным дежурным будет ее бывший подчиненный – мужчина. E. не согласилась с этим решением, и встреча закончилась тем, что E. уволилась из N. Исходя из фактов дела, суд установил, что E. фактически понесла финансовую потерю, и, сославшись на статью 24 (*ср.* статью 28) Закона о равенстве мужчин и женщин, счел достаточно убедительно доказанным тот факт, что это явилось следствием того, каким образом было сделано данное назначение. Таким образом, N. был приговорен к выплате компенсации в размере, который определил суд.

При рассмотрении дела № 258/2004 Верховного суда, которое касалось случая предполагаемой дискриминации в оплате труда, суд пришел к выводу о том, что работа, выполняемая B. и мужчиной, с которым она себя сравнила, была настолько сходной как в плане содержания, так и по внешнему виду, что она была признана жертвой дискриминации со стороны A. с точки зрения Закона о равенстве мужчин и женщин. Суд постановил, что A. необходимо доказать, что разница в их заработной плате не связана с их полом. Суд не счел достаточно убедительными представленные A. аргументы в пользу той точки зрения, что при рассмотрении их должностей в контексте административной системы A. такую разницу в оплате их труда можно объяснить рыночными соображениями. A. не удалось доказать наличие объективных и относящихся к делу оснований для разницы в оплате труда, а ссылка на различия в коллективных договорах не является оправданием дискриминации по условиям найма женщин и мужчин с точки зрения Закона о равенстве мужчин и женщин. Таким образом, жалоба B. была принята к рассмотрению.

В случае дела № 350/2004 Верховного суда A. потребовала компенсацию за отказ в ее назначении на должность, прием на которую был объявлен G. Она сочла, что назначение на эту должность не ее, а мужчины является нарушением ее прав в соответствии с Законом № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин. Суд поддержал решение окружного суда, в котором говорилось, что A. не представила убедительных аргументов в пользу утверждения о том, что она стала жертвой дискриминации при назначении на эту должность.

Подпункты d)–g)

Исландское правительство принимает систематические меры в целях обеспечения и поощрения равноправия мужчин и женщин во всех областях общественной жизни (*ср.* статью 1 Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин). Все люди независимо от их пола должны иметь равные возможности для того, чтобы пользоваться плодами собственного труда и развивать свои способности.

С 1992 года парламент принял три четырехлетних плана действий, предусматривающие меры по обеспечению равенства мужчин и женщин. Зимой 2003/2004 года министр социальных дел представил в парламент предложения по новому плану действий, который был принят весной 2004 года. Срок действия плана истечет в мае 2008 года. См. также обсуждение статьи 3 Конвенции, ниже.

Статья 3

В статье 65 Конституции и Законе № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин запрещается всякая дискриминация по признаку пола (*ср.* также постановление № 47/2003). Кроме того, принцип равноправия мужчин и женщин подтверждается в директиве исполнительных органов власти № 37/1993, закладывающей основной принцип, согласно которому государственные органы, разбирая то или иное дело, обязаны обеспечить последовательность и гарантировать равенство в юридическом смысле слова. В ней особо подчеркивается, что при разбирательстве дел недопустимо проводить различия между сторонами на основании их пола. Эта директива распространяется, в частности, на системы социального обслуживания, здравоохранения, социального обеспечения и образования.

Программа действий в интересах равноправия мужчин и женщин

Как говорилось в предыдущих докладах исландского правительства, с 1992 года парламент принял три четырехлетних плана действий, предусматривающие меры по обеспечению равноправия мужчин и женщин. Зимой 2003/2004 года министр социальных дел представил в парламент предложения по новому плану действий, который был принят весной 2004 года на срок до мая 2008 года. Как и прежде, руководящим принципом является учет гендерной проблематики в административных структурах. Кроме того, одним из основных вопросов текущего плана является проблема дискриминации в оплате труда по признаку пола. Хотя в этой области несомненно достигнут определенный прогресс, очевидно, что многое еще предстоит сделать. Особое внимание будет уделено повышению осведомленности в отношении вопросов равенства мужчин и женщин; осведомленность в рассматриваемых вопросах тех, кто занят планированием и определением политики, является необходимым условием достижения результатов в данной области. Особое значение также придается анализу данных с разбивкой по половой принадлежности: это – необходимое условие для обеспечения возможности следить за прогрессом в этой области.

План действий включает следующие задачи:

I. Задачи, которые должно выполнять правительство.

В ближайшие годы стратегическую важность будут иметь следующие области в рамках вопросов гендерного равенства:

1. Просветительская работа и повышение осведомленности по вопросам равенства мужчин и женщин.
2. Равенство мужчин и женщин на рынке труда.
3. Планы обеспечения равноправия мужчин и женщин в министерствах.

4. Определение роли координаторов по вопросам равенства мужчин и женщин в министерствах.
5. Последующая деятельность и контроль за выполнением плана действий.

II. Задачи, которые должны выполнять министерства.

A. Задачи для всех министерств

1. Равное представительство мужчин и женщин в комитетах, советах и правлениях.
2. Программы по повышению осведомленности для директоров и сотрудников министерств.
3. Планы обеспечения гендерного равенства и комитеты по вопросам гендерного равенства в министерствах.
4. Назначение должностных лиц по вопросам равноправия мужчин и женщин во всех подведомственных министерствам организациях.
5. Гарантия соблюдения равноправия мужчин и женщин при назначениях на должности.
6. Положение женщин в министерствах и подведомственных министерствам организациях.

Кроме того, отдельные министерства отвечают за следующие задачи и проблемные области:

B. Аппарат премьер-министра

7. Издание контрольного перечня для использования в проектах по выработке политики.

C. Министерство юстиции и по делам церкви

8. Торговля людьми.
9. Защита свидетелей и жертв преступлений в уголовных процессах.
10. Условия для женщин, работающих в полиции.

D. Министерство социальных дел

11. Общая направленность деятельности, связанной с учетом гендерной проблематики.
12. Комментарии по аспектам правительственных законопроектов, касающимся гендерной проблематики.
13. Комитеты и советы на уровне местных органов власти.
14. Влияние закона об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей на проблему равенства мужчин и женщин.

15. Отпуск по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и бизнес-сектор.
16. Равенство в деятельности бирж труда.
17. Планы обеспечения равноправия мужчин и женщин в оплате труда.
18. Проект "Karlag til ábyrgðar" ("Ответственное отношение мужчин"), направленный на повышение осведомленности мужчин об их ответственности за насилие в семье.
19. Профессиональное обучение и переподготовка.
20. Дискриминация в оплате труда по признаку пола.
21. Структура заработной платы и дискриминация мужчин и женщин в вопросах оплаты труда.

Е. Министерство финансов

22. Исследование влияния государственной системы оплаты труда на различия в оплате труда женщин и мужчин.
23. Обследование системы социального обеспечения.

Ф. Статистическое управление Исландии

24. Женщины и мужчины как участники бизнес-сектора.

Г. Министерство здравоохранения и социального обеспечения

25. Управление проектами в области охраны здоровья женщин.
26. Влияние растущей доступности порнографии на молодежь.
27. Обследования в области здравоохранения.
28. Женщины и мужчины как потребители услуг здравоохранения.
29. Оценка качества медицинского обслуживания и достигнутых результатов.
30. Обучение и повышение осведомленности будущих отцов.
31. Поведение мужчин, связанное с риском.
32. Специальная кампания, направленная против употребления наркотиков и табачных изделий.
33. Гендерное равенство и здравоохранение.

Н. Министерство промышленности и торговли

34. Женщины и управление предприятиями.
35. Поддержка женщин, управляющих собственными предприятиями.
36. Женщины в своих собственных предприятиях.

I. Министерство сельского хозяйства

37. "Живое сельское хозяйство" ("Gullíð heima") – кампания, направленная на стимулирование использования региональных ресурсов.

J. Министерство образования, науки и культуры

38. Женщины в науке.
39. Гендерное равенство и искусство.
40. Просвещение по вопросам гендерного равенства на курсах подготовки учителей.
41. Просвещение по вопросам гендерного равенства в школах.
42. Гранты фондов развития дошкольных детских учреждений и начальной и средней школы на повышение осведомленности по вопросам гендерного равенства.
43. Гендерное равенство в спортивном движении.
44. Женщины и средства массовой информации.

K. Министерство транспорта и коммуникаций

45. Рабочие места для женщин на судах.

L. Министерство рыболовства

46. Обследование положения с рабочими местами для женщин на крупнейших предприятиях рыбного хозяйства в Исландии.
47. Обследование положения с рабочими местами для женщин на малых предприятиях рыбного хозяйства (семейных предприятиях) в Исландии.

M. Министерство охраны окружающей среды

48. Женщины и экологическая кампания "Повестка дня на XXI век на местном уровне".

N. Министерство иностранных дел

49. Подготовка предложений министру в отношении специальной программы действий и мер по обеспечению соблюдения гендерного равенства при выполнении международных мероприятий.
50. Работа представителей Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) в области гендерного равенства в странах, где при международной поддержке ведется деятельность по структурной перестройке.

Многие из этих проектов были осуществлены в соответствии с докладом о вопросах и тенденциях в области гендерного равенства, представленным министром социальных дел в альтинг в начале 2007 года. Этот доклад содержал отчет о ходе осуществления проектов в рамках правительственного плана действий в отношении мер по обеспечению гендерного равенства. Например, аппарат премьер-министра

издал контрольный перечень для использования при оценке совместимости законопроектов и разрабатываемой государственной политики с соображениями по обеспечению гендерного равенства (см. проект № 7). Подобный контрольный перечень, представляющий собой полезный инструмент для обеспечения соответствия этим соображениям, был одним из методов, которые комитет женщин по разработке государственной политики предложил сделать доступным для тех, кто занят в этой области. Цель данного проекта состоит в том, чтобы найти способ ответить на вопросы, касающиеся гендерного равенства, прежде чем начнется выработка политических решений. Контрольный перечень состоит из четырех составных частей, содержащих вопросы и пояснения. Предполагается, что, когда лица, занимающиеся выработкой каких-либо политических решений, ознакомятся с этим перечнем, они получат достаточно четкое представление о положении с гендерным равенством в соответствующей области. Помимо контрольного перечня введена система самооценки в качестве дополнительной помощи лицам, занимающимся выработкой политических решений; это соответствует соображениям гендерного равенства. Контрольный перечень вопросов гендерного равенства имеется как в виде брошюры, так и в электронном виде на веб-сайте аппарата премьер-министра.

Одна из целей правительства состоит в достижении как можно более полного равновесия между полами в государственных комитетах, советах и руководящих органах. В 2005 году соотношение числа женщин и мужчин в государственных комитетах и советах составляло 32 процента против 68 процентов; однако некоторым министерствам удалось заметно сократить этот разрыв. Наибольших результатов в этом направлении достигло Министерство социальных дел: в его комитетах и советах в 2005 году женщины составляли 43 процента, а мужчины – 57 процентов. Если рассмотреть одни только назначения на должности в комитетах и советах, сделанные в 2005 году, то выясняется, что соотношение числа женщин и мужчин составляет 37 процентов против 63 процентов. Более подробно соотношение между полами в государственных комитетах, советах и руководящих органах рассмотрено в разделе настоящего доклада, касающемся подпунктов b) и c) статьи 7; в нем также содержится соответствующий материал о результатах осуществления других правительственных проектов в области обеспечения гендерного равенства.

Сотрудничество с другими странами по содействию обеспечению равенства мужчин и женщин

Исландия взяла на себя инициативу по реализации объединенного проекта для стран Северной Европы, озаглавленного "Критерии измерения равенства в вопросах заработной платы" (Mælistikur á launajafnrétti), который был начат в 2004 году. Главная цель проекта состоит в том, чтобы сделать статистику стран Северной Европы более прозрачной с тем, чтобы она давала более ясное представление о причинах разницы в оплате труда мужчин и женщин и была сопоставима для разных стран. Предусмотрен также сбор данных о передовых методах сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин. Более подробная информация на этот счет представлена в настоящем докладе при рассмотрении подпункта d) пункта 1 статьи 11.

Исландия участвует в ряде проектов для стран Северной Европы по вопросам обеспечения гендерного равенства. Большинство из них осуществляется в сотрудничестве с Советом министров стран Северной Европы, при котором

вопросами гендерного равенства занимаются специальный министерский комитет, MR-JÄM, и специальный комитет официальных лиц, ÄK-JÄM.

Исландия участвовала в программах Европейского союза по обеспечению гендерного равенства в соответствии с Соглашением о Европейской экономической зоне. Центр по вопросам равенства мужчин и женщин (Jafnréttisstofa) принимал участие и руководил проектами в рамках программы ЕС по обеспечению гендерного равенства. В их число входят проекты "Культура, традиция и забота", "Спорт, средства массовой информации и стереотипы", "Современные люди в расширяющейся Европе", "Современные люди в расширяющейся Европе II", "Политика, ориентированная на потребности семьи" и "Объект внимания: воспитание, забота, роль мужчин". Большинство из них – совместные проекты, включающие нескольких европейских стран, одним из участников которых было правительство Исландии; более подробное описание проектов будет представлено в соответствующих разделах настоящего доклада. Кроме того, в соответствии с Соглашением о Европейской экономической зоне исландское правительство имело представителей в комитетах, занимающихся вопросами гендерного равенства.

За последние два года правительство Исландии десятикратно увеличило финансовую поддержку ЮНИФЕМ и намерено увеличивать ее и в дальнейшем. Исландия также намерена в ближайшие годы увеличить свой вклад в деятельность ЮНИСЕФ. Уже в течение некоторого времени Министерство иностранных дел обеспечивает финансирование одного представителя ЮНИФЕМ, занимающего деятельностью по обеспечению гендерного равенства в Косове, где осуществляется международная программа структурной перестройки. Вклад Исландии заключается в предоставлении юридической помощи при включении в законодательство пунктов, касающихся гендерного равенства. Предприняты также усилия по оказанию помощи в создании неправительственных организаций, занимающихся профессиональной оценкой законодательства и его применения. Кроме того, значительное внимание было уделено обучению и повышению осведомленности, например, муниципальных властей по вопросам гендерного равенства в Косове. Цель всей этой деятельности состояла в том, чтобы добиться осведомленности правительственных структур заинтересованных государств по вопросам гендерного равенства. Проект был завершен в начале 2006 года. С 2000 года в Косове по программе ЮНИФЕМ работал исландский офицер сил по поддержанию мира. Поскольку как в Косове, так и в ЮНИФЕМ, а также среди тех, кто работал в Косове под исландским руководством по программам ЮНИФЕМ, проект был воспринят с большим удовлетворением, было решено и далее поддерживать работу ЮНИФЕМ на Балканах. Министерство иностранных дел будет оказывать поддержку трем представителям (вместо лишь одного, как было ранее) в их работе по программам ЮНИФЕМ до весны 2008 года. Весной 2006 года исландский офицер сил по поддержанию мира направился для работы по программам ЮНИФЕМ в Белград (Сербия), где эта организация осуществляет программы, касающиеся женщин, демократии и прав человека. Помимо обучения и повышения осведомленности, например, муниципальных властей по вопросам гендерного равенства эта программа включает в себя меры по реорганизации и помощь в выработке законодательства для учета аспектов гендерного равенства. Цель проекта аналогична цели Косовского проекта: внесение предложений, касающихся гендерного равенства, в правительственную структуру заинтересованного государства.

Весной 2004 года Исландия была избрана в состав Комиссии Организации Объединенных Наций по положению женщин, а с 2005 года она официально займет место в комиссии.

Статья 4

В Законе о равенстве мужчин и женщин предусматривается запрет на все виды дискриминации, как прямой, так и косвенной, по признаку пола. Однако специальные временные меры по улучшению положения женщин или мужчин, принимаемые в целях обеспечения равенства и равного положения женщин и мужчин, не рассматриваются как нарушение Закона. Кроме того, в соответствии с Законом работодателям запрещается давать рекламу или публиковать объявления о вакантных должностях с указанием предпочтений в отношении пола нанимаемого сотрудника. Это положение не применяется, если цель подателя рекламы заключается в пропагандировании более равного распределения женщин и мужчин в том или ином секторе занятости, но в этом случае об этом должно быть прямо указано в объявлении. То же самое правило применяется в случае существования законных причин для опубликования объявления о наличии вакансий либо для женщин, либо для мужчин.

Специальные меры, направленные на ускорение темпов обеспечения равенства мужчин и женщин

Среди специальных мер, направленных на ускорение обеспечения равноправия мужчин и женщин, можно упомянуть следующие:

Центр по вопросам равенства мужчин и женщин предложил курсы для компаний и учреждений, на которых в широком контексте рассматриваются вопросы гендерного равенства. Уделяется внимание нынешнему Закону о равенстве мужчин и женщин, разработке планов действий в отношении мер по обеспечению гендерного равенства и методике учета соображений гендерного равенства. Эти курсы проводятся в виде лекций и практических заданий.

Стремясь уменьшить влияние пола на выбор профессии с тем, чтобы в будущем избежать разделения по признаку пола на рынке труда, осенью 2006 года Министерство социальных дел открыло специальную веб-страницу под названием "Одинаковое будущее для мальчиков и девочек" (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). Цель ее создания – облегчить для молодежи выбор курса обучения и профессии, которые соответствовали бы их фактической области интересов, а не традиционной гендерной роли. Подробнее см. обсуждение подпунктов а), b) и c) пункта 1 статьи 11.

Осенью 2004 года министр торговли и промышленности назначил комитет с целью выработки предложений по расширению возможностей участия женщин в управлении компаниями. В этот комитет вошли представители правящих партий, Ассоциации женщин-предпринимателей и Конфедерации исландских работодателей, а его председателем стал управляющий Исландской торговой палаты. Задачей комитета была выработка предложений относительно способов увеличения числа женщин в высшем руководстве исландских компаний и вынесение заключения о необходимости вмешательства правительства с этой целью. Комитет должен был изучить вопрос о том, принимали ли подобные меры другие государства, и сравнить положение женщин в деловом секторе Исландии и соседних с ней стран с целью увеличения числа женщин в руководстве компаний в Исландии. Осенью 2005 года комитет завершил свою работу и представил доклад министру. Среди его

предложений было расширение дискуссий и повышение осведомленности в этой области, включая доведение до сведения людей, занимающих влиятельные посты, на важность представленности обоих полов в правлениях компаний и регулярной публикации данных о числе женщин в правлениях компаний. Последнее, но не менее важное: комитет отметил, что для женщин жизненно важным является расширение их контактов.

Министерство торговли и промышленности, Университет Бифрест, Конфедерация исландских работодателей, Центр по вопросам равенства мужчин и женщин, Совет по вопросам равенства мужчин и женщин и Ассоциация женщин-предпринимателей совместно разработали проект по оценке положения в области гендерного равенства в 100 крупнейших компаниях Исландии и ежегодной публикации "показателей уровня гендерного равенства". Впервые эти показатели были опубликованы в 2006 году за 2005 год. Проект рассчитан на трехлетний срок, и показатели будут снова опубликованы в 2007 и 2008 годах. Подробнее см. обсуждение подпунктов а), б) и с) пункта 1 статьи 11.

См. также предыдущие доклады правительства Исландии.

Статья 5

Отпуск по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца

Большой шаг в направлении равенства был сделан, когда закон № 95/2000 об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей расширил право отцов на отпуск по уходу за ребенком для отца до того же уровня, что и для матери. Сейчас около 90 процентов отцов пользуются своим правом на 97-дневный отпуск по уходу за ребенком для отца. Таким образом, отцы новорожденных детей учатся ухаживать за своими детьми-младенцами и включаются в уход за ними, что ранее было главным образом сферой деятельности женщин. Участие обоих полов в рынке труда в Исландии находится на очень высоком уровне, и поэтому важно, чтобы родители могли делить друг с другом ответственность за своих детей и таким образом способствовать обеспечению истинного равенства не только на рабочем месте, но также и на домашнем фронте и в обществе в целом. Более подробное рассмотрение мер, касающихся отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца см. ниже в разделе настоящего доклада, посвященном статье 11 Конвенции. См. также пятый доклад, представленный правительством Исландии.

Программа в области образования

Правительство Исландии будет и далее подчеркивать важность принятия школами мер, направленных на обеспечение равенства мальчиков и девочек, информирование учеников о статусе полов и избежание ими заблуждений относительно традиционного разделения труда между полами. Важно, чтобы образовательная система не выступала в поддержку гендерного разделения на рынке труда и, следовательно, разницы в оплате труда мужчин и женщин. При пересмотре общих учебных планов начальной и средней школ учитывались соображения гендерного равенства, и эта политика будет осуществляться и далее.

См. также предыдущие доклады правительства Исландии.

Статья 6

Торговля людьми

Исландское правительство продолжило уделять большое внимание принятию превентивных мер в отношении торговли людьми и проституции.

В ноябре 2004 года министр юстиции назначил рабочую группу для изучения опыта применения различных видов действующего в Европе законодательства по борьбе с проституцией, порнографической индустрией и торговлей людьми. В частности, группе было поручено изучить результаты применения этого законодательства в Швеции, где покупка услуг проституток является уголовным преступлением, и оценить достоинства и недостатки данного законодательства. Группа представила свои выводы министру, и ее доклад был опубликован в феврале 2006 года.

В феврале 2006 года министр юстиции представил в альтинг законопроект, предлагающий поправки к Закону о полиции, которые были, помимо прочего, направлены на борьбу с организованной преступностью, включая торговлю людьми (что было в явной форме упомянуто министром при представлении законопроекта в альтинге). 2 июня 2006 года законопроект был принят в качестве закона.

Как было сказано в последнем докладе, ранее в соответствии с Законом № 40/2003 в Общий уголовный кодекс было включено специальное положение о наказании в виде статьи 227 *a*. В пояснительных примечаниях к законопроекту, который стал Законом № 40/2003, говорилось, что в свете международных соглашений предлагается принять специальное положение для включения в Уголовный кодекс, относящее торговлю людьми в разряд преступных деяний. Хотя описанные в законопроекте деяния уже являлись преступными, в примечаниях было сказано, что цель законопроекта состоит в том, чтобы обратить особое внимание на эти преступления и ужесточить наказание за них, поскольку эти преступления направлены против самых священных прав личности, включая свободу.

В этой связи следует отметить, что положение второго пункта статьи 226 Общего уголовного кодекса может применяться к торговле людьми в случаях лишения их свободы в течение длительного срока или лишения их свободы ради извлечения прибыли. Пределы установленного этим положением наказания намного шире, чем те, что предусмотрены статьей 227 *a*: оно предусматривает лишение преступников свободы на срок от одного года до 16 лет.

В период с 1 апреля 2003 года по 30 марта 2006 года было выдано 260 разрешений на работу танцовщицам с показом стриптиза, причем их число возрастало на протяжении указанного периода. Входящие в это число женщины приехали из 17 стран. Большинство из них прибыли из Румынии (84), Чешской Республики (33), России (30) и Эстонии (24). В числе прочих стран происхождения были Словакия (24), Латвия (14), Украина (13) и Венгрия (10). Следует отметить, что правительство не располагает информацией о числе тех, кто, возможно, приехал из стран, входящих в Европейскую экономическую зону, поскольку для работы в Исландии им не требуется специальных разрешений.

Представители правительства Исландии продолжили участие в совместных усилиях стран Северной Европы, направленных на предотвращение торговли людьми. Помимо прочего, представители Министерства юстиции работали в составе

Целевой группы стран Северной Европы и Балтии по борьбе с незаконной торговлей людьми. Страны Северной Европы, а также Эстония, Латвия и Литва имели представителей в группе, целью которой было способствовать тесному сотрудничеству между этими странами в вопросах, касающихся торговли людьми. Эта группа закончила свою деятельность, однако была создана новая группа – Совет государств Балтийского моря, которая продолжает эту работу. Своих представителей в этой группе имеют также Россия, Польша и Германия.

Проституция

В апреле 2006 года министр юстиции представил в парламент законопроект с поправками к нескольким положениям Общего уголовного кодекса о преступлениях на сексуальной почве, включая положения о проституции. Ранее, в феврале 2006 года, законопроект был опубликован на веб-сайте министерства. Данный законопроект не обсуждался, однако министр повторно представил его в альтинг на его сессии 2006/2007 года. 27 марта 2007 года он был принят в качестве Закона № 61/2007 с поправками к Общему уголовному кодексу № 19/1940 (преступления на сексуальной почве).

С принятием этого закона занятие проституцией как способ зарабатывания средств к существованию перестало быть уголовным преступлением. Декриминализация проституции основана на представлении о том, что к проституции всегда обращаются в случае крайней нужды и что, следовательно, вместо того, чтобы наказывать тех, кто продает себя в качестве проституток, разумнее предложить им социальную, медицинскую и финансовую помощь. Цель состоит в том, чтобы помочь лицам, оказавшимся в трудных обстоятельствах, вместо того, чтобы наказывать их. Таким образом, у них более нет необходимости опасаться судебного преследования, если они решат выдвинуть обвинения в перенесенном ими жестоком обращении или принуждении и они с большей степенью вероятности будут свидетельствовать против сутенеров и с большей готовностью будут прибегать к помощи социальных служб и служб здравоохранения.

В Законе № 61/2007 получили законодательное утверждение новые положения, предусматривающие наказание за предложение, организацию или просьбу об установлении сексуальных отношений с другим лицом за плату, если это делается посредством публичного объявления. Цель этого состоит в том, чтобы предупредить откровенные проявления проституции после отмены положений, объявляющих зарабатывание средств к существованию проституцией уголовным преступлением. В случае уличной проституции этой же цели могли бы служить положения Общего уголовного кодекса об оскорблении чувства приличия.

Общий уголовный кодекс содержит положения об уголовной ответственности тех, кто тем или иным образом эксплуатирует проституцию, которой занимаются другие лица. Во-первых, закон утверждает, что экономическая деятельность какого-либо лица или зарабатывание им средств к существованию на основе проституции, которой занимаются другие лица, является уголовным преступлением. Во-вторых, вовлечение, поощрение или помощь ребенку моложе 18 лет в занятии проституцией является преступным деянием. В-третьих, уголовным преступлением является пособничество какому-либо лицу в выезде из Исландии или въезде в Исландию для занятия проституцией с целью зарабатывания средств к существованию. В-четвертых, уголовным преступлением является вовлечение других лиц искушением, уговорами или посредничеством в половые сношения или иные

сексуальные отношения за плату или получение дохода от проституции, которой занимаются другие лица, например, сдавая им в аренду помещение или иным образом.

Пояснительные примечания к законопроекту, который стал Законом № 61/2007, представляют собой различные доводы за и против криминализации покупки услуг проституток. Отмечается, что необходимо учитывать социальные установки и обстоятельства в любой данный момент. Необходимы дополнительные исследования проституции в Исландии и ее распространенности и природы, а также наилучших методов ее изучения, прежде чем предлагать законодательные поправки, подобные тем, что были приняты в Швеции, где покупка сексуальных услуг объявлена уголовным преступлением. В примечаниях говорится, что было бы также желательно изучить вопрос о том, почему проституция так редко фигурирует среди дел, рассматриваемых системой уголовного правосудия, – не в последнюю очередь ввиду того факта, что, как известно, она в определенной степени практикуется в Исландии. Кроме того, существуют и другие средства, которые могут оказаться намного более эффективными в сокращении ее распространенности, чем признание покупки услуг проституток преступлением. Наказание само по себе никогда не было успешным методом решения социальных проблем, и при наличии других способов действия скорее нужно следовать ему. Необходимо вскрыть коренные причины проблемы и принять меры, предупреждающие занятие людей проституцией. Дети и молодежь, являющиеся жертвами насильственных действий сексуального характера, отсутствия заботы или иного вида дурного обращения, составляют группу риска, которая, как показывает опыт, может оказаться вовлеченной в проституцию в качестве как продавцов, так и покупателей. Коммерциализация секса повышает вероятность того, что лица, входящие в такие группы риска, начнут заниматься проституцией. Таким образом, необходимо отдать приоритет профилактическим мерам, постараться защитить этих детей и молодежь, заняться определением функций клубов стриптиза и других ночных клубов и противодействовать ориентации на секс, который они олицетворяют. Как говорится в примечаниях, вполне вероятно, что в случае положительного и разумного просвещения и информации о сексе отношение к нему в обществе могло бы измениться, что снизило бы спрос на проституцию. С учетом вышесказанного в законопроекте не предлагалось отнести покупку услуг проституток к преступным деяниям. Прочие поправки, внесенные этим законом, рассмотрены ниже в данном разделе доклада.

Комитет по вопросам насилия в отношении женщин

Комитет по мерам борьбы с насилием в отношении женщин продолжает работать после его повторного учреждения в 2007 году сроком на четыре года. Решением правительства от 18 октября 2005 года ему было поручено обсуждение мер борьбы с насилием в отношении детей, а также подготовить план действий в отношении насилия в семье и сексуального насилия. Это было сделано по инициативе министра социальных дел и министра юстиции и по делам церкви.

Комитет разработал план действий, который был утвержден правительством на его заседании 26 сентября 2006 года. Этот план рассчитан на срок до 2011 года, и основной задачей комитета будет контроль за выполнением плана, касающегося насилия в семье и сексуального насилия. При составлении плана внимание было уделено, помимо прочего, проекту плана действий в отношении гендерного насилия, который был разработан неправительственной организацией и направлен ряду министров правительства в апреле 2005 года.

Основная цель плана действий – противодействие насилию в семье и сексуальному насилию, направленному против женщин и детей, а также укрепление системы социальных услуг, доступных для тех, кто подвергся такому насилию или рискует подвергнуться ему. План разделен на две части. Одна из них охватывает меры против насилия в семье и сексуального насилия в отношении детей, вторая – меры против насилия в семье и сексуального насилия в отношении женщин. В каждой части содержатся четыре основных руководящих принципа. Первым из них является расширение профилактических мер, направленных на стимулирование публичного обсуждения насилия в отношении детей и гендерного насилия и изменения отношения общественности к этой проблеме. Во-вторых, план предусматривает оказание содействия сотрудникам учреждений в выявлении признаков и последствий насилия в отношении детей и гендерного насилия и оказание помощи жертвам насилия. В-третьих, план предусматривает обеспечение соответствующей помощи жертвам насилия в семье и сексуального насилия, а четвертая цель плана – усиление методов, предназначенных для воздействия на преступников, с тем чтобы разорвать порочный круг, нередко являющийся особенностью данного вида насилия.

План действий является весьма обширным: он включает в себя 37 отдельных мер, охватывающих все аспекты проблемы, которые, как полагают, могут способствовать сокращению насилия в семьях в отношении детей и сексуального насилия, включая профилактические меры, содействие сотрудникам государственных учреждений в выявлении признаков насилия, меры по обеспечению соответствующей помощи и, последнее, но не менее важное, – меры, позволяющие разорвать порочный круг, в котором нередко процветает насилие. Дано подробное описание каждой меры вместе с соответствующими целями. Проект осуществляется под руководством Министерства юстиции и по делам церкви, Министерства социальных дел, Министерства здравоохранения и социального обеспечения и Министерства образования, науки и культуры, причем в реализации некоторых отдельных его частей участвует Союз органов местного самоуправления Исландии.

Кроме того, комитет издал небольшую карточку (размером с кредитную карточку) с номерами телефонов основных учреждений и организаций, предлагающих помощь жертвам насильственных действий сексуального характера. Она рассчитана для ношения в бумажнике или кармане, и ее назначение – быть источником легкодоступной и полезной информации для тех, кому она необходима. Это было сделано потому, что жертвы насилия нередко медлят с принятием решения об обращении за помощью и зачастую не имеют возможности самостоятельно выяснить, где ее можно найти.

Комитет также придавал первостепенное значение консультациям с неправительственными организациями и другими структурами, занимающимися этими вопросами; помимо неофициальных консультаций ежегодно проводились одна-две консультативные встречи.

Защита потерпевших

См. предыдущие доклады правительства Исландии.

Профессиональная подготовка сотрудников полиции

См. предыдущие доклады правительства Исландии.

Насилие в семье

Законопроект с поправками к Общему уголовному кодексу № 19/1940 был представлен альтингу на его 132-й сессии в 2005/2006 году; его целью было внесение поправок в положения кодекса, касающиеся насилия в семье. Законопроект был частью кампании Министерства юстиции и по делам церкви против насилия в семье, и 11 апреля 2006 года он был принят в качестве Закона № 27/2006 о внесении поправок в Общий уголовный кодекс № 19/1940 (насилие в семье). Министр юстиции решил сосредоточить больше усилий на мерах по борьбе с насилием в семье в ответ на информацию, которую он получил по данному вопросу, и на состоявшуюся публичную дискуссию. Кроме того, от неправительственных организаций поступили обращения с призывами к принятию всеобъемлющего плана действий по борьбе с сексуальным насилием.

Целью поправок было повышение эффективности средств юридической защиты, применимых в случаях насилия в семье. Было признано необходимым, чтобы исландское законодательство более четко отражало точку зрения парламента об особом характере преступлений, совершаемых людьми, находящимися между собой в близком родстве. Законопроект содержал призыв к законодательному введению более суровых наказаний в случаях, где есть основания полагать, что близкие родственные отношения между преступником и жертвой привели к более тяжким правонарушениям. Кроме того, было предложено ввести в Общий уголовный кодекс новое положение – статью 233 *b*, заменяющую собой статью 191 кодекса и предусматривающую лишение свободы на срок до двух лет в случаях, когда то или иное лицо оскорбляет или унижает своего супруга (супругу) или прежнего супруга (супругу), ребенка или другое лицо, состоящее в близком родстве с преступником, и это деяние рассматривается как злостная клевета. Целью законодательного утверждения этого нового положения было дать более четкую формулировку положения о наказании, которое уже содержалось в первом пункте статьи 191 кодекса. Цель его принятия состояла также в том, чтобы обеспечить людям более эффективную защиту против правонарушений, совершаемых лицами, состоящими с ними в близких отношениях в браке или в рамках семьи, и более эффективную защиту против злостной клеветы с тем, чтобы сделать более реальным достижение процедурных и политико-юридических целей, применимых в данном контексте. Наконец, было предложено, чтобы правонарушения, предусмотренные статьей 233 *b*, подлежали публичному обвинению.

С принятием Закона № 61/2007, внесшего поправки в Общий уголовный кодекс № 19/1940, и с последующим внесением поправок (преступления на сексуальной почве) положение статьи 205 кодекса было отменено; оно предусматривало освобождение от наказания за определенные преступления на сексуальной почве, если лица, между которыми имело место сношение, продолжают жить вместе, вступают в сожительство или заключают брак. Нет никаких письменных свидетельств того, что это положение когда-либо на практике применялось в Исландии; оно считалось воплощением устарелого отношения к женщинам. Кроме того, представляется, что у законодательной власти нет оснований выступать в поддержку сохранения браков, в которых одна сторона совершает акты физического или сексуального насилия в отношении другой стороны. Считается также, что отмена этого положения более соответствует описанным выше поправкам, внесенным в Общий уголовный кодекс Законом № 27/2006, суть которого явно заключается в том, что правонарушения, совершенные лицами, находящимися в

близких отношениях между собой, например супругами или членами семьи, рассматриваются более серьезно, чем в каком-либо ином случае. Процедурные правила, изданные для полиции комиссаром национальной полиции для регистрации случаев насилия в семье и вступившие в силу 20 октября 2005 года, содержат определения категорий правонарушений; одно из них охватывает преступления на сексуальной почве. Таким образом, очевидно, что отсутствие наказания за преступления на сексуальной почве, совершенные в отношении супруга (супруги) или сожителя (сожительницы) того или иного лица, противоречило бы тем представлениям, которые сейчас находят всеобщее признание как в законодательстве, так и в применении уголовного права.

Вторая часть правительственного плана действий от 26 сентября 2006 года по борьбе с насилием в семье и сексуальным насилием включает меры по предотвращению правонарушений против женщин, которые правительство намерено принять в период действия плана.

Этот план действий придает приоритетное значение повышению осведомленности общественности о гендерном насилии, включая насилие в семье. Предусмотрено проведение регулярных информационных кампаний совместно с местными властями, средствами массовой информации и неправительственными организациями, направленных на пропаганду идеи о недопустимости гендерного насилия. Их цель состоит в достижении осведомленности людей о существовании насилия в семье и сексуального насилия, о том, что оно в себя включает, и куда его жертвы могут обратиться за помощью и поддержкой. Кроме того, важно исследовать, каким образом традиционные гендерные роли и стереотипы могут способствовать насилию в отношении женщин.

Насилие в семье представляет собой разновидность гендерного насилия, которую зачастую бывает трудно обнаружить и идентифицировать. Оно принимает множество форм, которые важно знать и уметь распознавать. Цель одного из проектов, включенных в план действий, – изготовление и распространение плакатов на исландском и ряде иностранных языков, с тем чтобы повысить осведомленность общества относительно насилия в семье. Плакаты должны содержать информацию о том, что представляет собой насилие в семье и является ли составляющая его сутью физическим насилием, психической жестокостью или насильственными действиями сексуального характера. Еще одной целью таких плакатов является информирование о том, куда жертвы насилия могут обратиться за помощью и консультациями.

Указанный план действий также охватывает методы, направленные на повышение осведомленности и навыков работников, которые в ходе своей работы сталкиваются с жертвами гендерного насилия, и расширение сотрудничества среди них. Например, издание руководства по вопросам насилия в семье для специалистов, занимающихся подобными случаями, с материалами о жертвах и насильниках, а также проведение исследования по вопросам гендерного насилия и подготовка обзоров о распространенности гендерного насилия среди определенных групп женщин и распространенности насилия в семье в отношении мужчин. Предполагается также провести дальнейшее изучение способов финансовой поддержки Центра неотложной помощи жертвам изнасилования и Центра посттравматической помощи при больнице Национального университета и путей расширения сотрудничества между этими двумя структурами и расширения сферы их деятельности, с тем чтобы они занимались вопросами как насилия в семье, так и

сексуального насилия. Сюда входят также планы изучения путей достижения более эффективного сотрудничества с социальными службами, учреждениями опеки и попечительства, службами здравоохранения, неправительственными организациями и другими структурами, работающими с жертвами гендерного насилия.

План действий также предусматривает меры, направленные на обеспечение жертв насилия в семье и насильственных действий сексуального характера индивидуальным лечением, а также на исправление лиц, совершивших гендерные преступления. Цель этих мер состоит в том, чтобы лица, совершившие насильственные действия в отношении женщин, имели возможность пройти курс профилактического воздействия с целью слома устойчивой модели насильственного поведения. Необходимо расширить проект "Karlur til ábyrgðar" ("Ответственное отношение мужчин") и оказать ему дополнительную поддержку, причем следует уделить внимание вопросу о том, принесут ли методы, примененные в отношении лиц, совершивших насилие в семье, и оказанная им помощь пользу лицам, совершившим преступления на сексуальной почве.

Женский приют ("Квеннаатварф")

Цель организации, ведающей вопросами функционирования женского приюта ("Квеннаатварф") заключается в предоставлении жилья женщинам и их детям в случаях, когда обстановка в доме делает невозможным дальнейшее проживание там вследствие насилия в семье, будь то в форме физического или психического насилия, совершаемого супругом или сожителем, или другими лицами в доме, а также женщинам – жертвам изнасилования. Задачей этой организации является также предоставление консультационных и информационных услуг и стимулирование открытого обсуждения проблемы насилия в семье. В таблице 1 приводятся данные обследования деятельности приюта за период 2000–2005 годов.

Таблица 1.

Данные о функционировании женского приюта за период 2000–2005 годов

<i>Год</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Общее число лиц, принятых в приют	347	503	435	388	531	557
Количество интервью	252	406	380	315	443	465
Сроки пребывания	95	97	55	73	88	92
Численность детей	61	74	41	59	55	76
Телефонные звонки по "горячей" линии	1 635	1 880	1 614	1 402	1 612	1 855

Число лиц, принятых в приют в 2005 году, было рекордным (557). Многих женщин принимают в приют неоднократно как для целей интервью, так и для пребывания в приюте; за год общее число женщин, обратившихся с просьбой о приеме в приют с целью пребывания в нем, составило 283 человека, включая 143 женщины (51 процент), ранее не обращавшихся с просьбой о приеме. Число женщин, которые находились в приюте, увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 5 процентов (с 88 до 92), а число детей – на 38 процентов (с 55 до 76). Количество дней, проведенных в приюте за один срок пребывания, значительно увеличилось – в среднем с 12 до 14 дней для женщин и с 10 до 16 дней для детей; объяснение причин увеличения количества проведенных там дней в связи как

большим числом детей, так и более длительными периодами времени, которые они провели в приюте, займет много места. На протяжении 2005 года в приюте ежедневно находились в среднем четыре женщины и трое детей. Количество интервью, взятых в течение года, составляло 465, что также было рекордным; в течение года каждая женщина, зарегистрированная в центре, давала в среднем два интервью.

Число женщин, обращающихся в женский приют, свидетельствует не столько о распространенности гендерного насилия в Исландии, сколько о том, осведомлены ли жертвы насилия об услугах, предоставляемых приютом, и готовы ли они воспользоваться ими. Исследования показывают, что фактическая распространенность насилия намного больше, чем позволяют предположить статистические данные о функционировании женского приюта, и поэтому тот факт, что число обращающихся в приют за помощью скорее велико, чем мало, рассматривается как положительный. Увеличение количества поддерживающих интервью (консультационных сеансов), проведенных там в последние годы, также позволяет предположить, что женщины более широко, по сравнению с прошлым, пользуются услугами приюта, то есть что они обращаются в приют за советом и поддержкой еще до того, как им фактически приходится искать там защиты от ситуаций насилия. Следует надеяться, что увеличение числа лиц, принятых в приют, также свидетельствует о том, что женщины больше не испытывают долгих колебаний, прежде чем обратиться в приют за помощью, когда они в ней нуждаются. Помимо поддерживающих интервью, телефонных услуг и обеспечения условий для временного пребывания женский приют на протяжении более года предлагал терапевтические сеансы в группах самопомощи. Первая из них, состоявшая из восьми женщин с руководителем и заместителем руководителя из числа сотрудников приюта, начала работу осенью 2004 года. В 2005 году работали две группы, каждая из которых состояла из семи женщин, не считая руководителей групп. Рекордное число обращений в женский приют на протяжении двух лет подряд, по-видимому, объясняется широкими масштабами проходившего в это время общественного обсуждения гендерного насилия. Предлагаемые женским приютом интервью (консультационные сеансы), несомненно, прочно укоренились; к ним обращаются как женщины, которые оказываются в ситуациях насилия, так и те, кто оправляется от последствий ранее пережитого насилия. Рост числа детей, поступающих в центр, объяснить труднее; следует, однако, отметить, что в 2004 году число детей, находившихся в приюте вместе с матерями, было необычно малым, так что его увеличение в следующем году можно считать естественным. Средний срок пребывания был значительно более продолжительным, что объясняется тем фактом, что большее число женщин нуждалось в покое и безопасности на более длительный срок, чем ранее.

По прибытии в женский приют либо для пребывания в нем, либо для прохождения консультационных сеансов у женщин спрашивают о причине их визита. Большинство из них приводит более одной причины; например, наряду с физическим насилием обычно указывается психическая жестокость. В большинстве случаев они также обращаются за поддержкой в преодолении трудного жизненного этапа. Женщины намного чаще обращаются в женский приют из-за психической жестокости, чем из-за физического насилия; проявление психической жестокости может оказаться не менее серьезной ситуацией. Она может проявляться в виде угрожающего поведения, финансового доминирования, изоляции и унижения. Большее число женщин, чем раньше, называют психическую жестокость,

физическое насилие и насильственные действия сексуального характера в качестве причин своих посещений приюта; аналогичным образом, сейчас большее число женщин, чем раньше, приезжают в центр вследствие угроз и преследования. Это – тревожный факт, поскольку создается впечатление, что насилие приобретает более грубые формы, однако причиной может также быть повышение осведомленности о гендерном насилии и формах, которые оно может принимать. Насильственные действия сексуального характера в браке или сожительстве не получили широкого обсуждения, однако они нередко сопровождают прочие формы насилия.

Большее число женщин обратились в женский приют в связи с кровосмешением; это объясняется широкомасштабным общественным обсуждением проблемы кровосмешения, состоявшимся в 2005 году после публикации в Исландии книги, в которой женщина описала сексуальное насилие и жестокое обращение, пережитые ею в детстве. Поскольку в конце года *Стигамот* (Центр консультативно-информационной помощи жертвам сексуального насилия) испытывал затруднения в предоставлении консультационных услуг в достаточном объеме, многие женщины обращались по поводу кровосмешения в женский приют.

Проект "Karlar til ábyrgðar" ("Ответственное отношение мужчин")

Проект "Ответственное отношение мужчин" был повторно запущен в мае 2006 года. Он включает предложение специализированной программы лечения мужчин, которые в Исландии совершают насилие в семье. Подобная практика лечения оказалась эффективной как в Исландии, так и за рубежом. По имеющимся оценкам, ежегодно в Исландии около 1100 женщин подвергаются насилию в семье от рук своих мужей/сожителей или бывших мужей/сожителей.

Процедура лечения проводится психологами; цель проекта состоит в том, чтобы предоставить мужчинам, совершающим насилие в семье, помощь и лечение, если они готовы за ними обратиться. Считается исключительно важным, чтобы лица, совершающие насилие, обращались за лечением добровольно и принимали на себя ответственность за совершение насилия. Курс лечения, в основе которого лежит индивидуальное консультирование, может продолжаться от шести месяцев до двух лет.

Параллельно с этим проектом, предусматривающим процедуру лечения, работает специальная группа управления проектом, состоящая из представителей Центра по вопросам равенства мужчин и женщин, Министерства здравоохранения и социального обеспечения и женского приюта; руководит группой представитель Центра по вопросам равенства мужчин и женщин. Его роль включает в себя определение будущих путей развития проекта посредством консультаций с теми, кто проводит лечение и осуществляет контроль текущего функционирования и оценку эффективности проекта.

Преступления на сексуальной почве

Как указывалось выше, Законом № 61/2007 были внесены поправки в раздел Общего уголовного кодекса (№ 19/1940, с последующими поправками), касающийся преступлений на сексуальной почве. Поправки были внесены в статьи 194–199 кодекса, охватывающие изнасилование и другие преступления против сексуальной свободы личности (*ср.* статью 205), а также в статьи 200–202, касающиеся сексуальных преступлений в отношении детей (*ср.* статью 204).

Одной из причин пересмотра этих положений было прошедшее общественное обсуждение вопросов, касающихся сексуальных надругательств над детьми и гендерного насилия. Было высказано большое количество критических замечаний в отношении некоторых из этих положений, поскольку было сочтено, что они не обеспечивают жертвам достаточную правовую защиту и, по мнению некоторых, воплощают в себе устаревшее отношение к женщинам. Кроме того, было сочтено, что приговоры, выносимые судами за преступления подобного рода, были излишне мягкими.

При разработке закона было уделено внимание исследованиям, выполненным автором законопроекта, которые касались как самого закона, так и его применения. Во-вторых, было уделено внимание обзорам законодательства других стран, касающегося преступлений на сексуальной почве, и, в-третьих, были учтены данные различных социологических и криминологических исследований. Наконец, автор законопроекта приложил усилия по ознакомлению с опытом различных организаций и лиц, которые работали с жертвами преступлений подобного рода.

Кроме того, были сделаны попытки согласовать предлагаемые поправки к этим положениям с основой, уже существующей в Общем уголовном кодексе. Первостепенное значение придавалось тому, чтобы предлагаемые поправки имели прочную юридическую основу и учитывали как международные тенденции в данной области, так и исландские правовые традиции. Еще одним руководящим принципом было расширение юридической защиты, предоставляемой женщинам и детям, осовременение указанных положений и стремление обеспечить уважение частной жизни, самоопределения, сексуальной свободы и свободы действий всех людей.

Одним из новшеств, введенных в кодекс, было расширение определения изнасилования, в результате чего термин "изнасилование" в статье 194 кодекса теперь включает в себя прочие формы сексуального принуждения и эксплуатацию подавленного состояния жертвы или неспособности жертвы сопротивляться развратным действиям или понимать их значение. В результате внесения поправки преступления, входящие в эту категорию, теперь влекут за собой намного более суровое наказание, чем прежде – лишение свободы на срок от одного года до 16 лет вместо ранее предусматривавшегося шестилетнего максимального срока. Кроме того, в законе определены обстоятельства, ведущие к назначению более сурового наказания за изнасилование. Более суровое наказание предусматривается, во-первых, если жертвой является ребенок моложе 18 лет, во-вторых, если совершенное преступником насилие велико по масштабу, и, в-третьих, если преступление совершено способом, причиняющим особенно серьезную боль или травму.

В соответствии с поправкой было введено разрешение учитывать повторные преступления в пределах широкой категории преступлений на сексуальной почве; таким образом, предыдущее осуждение за преступление подобного рода может повлечь за собой применение более сурового наказания за последующее преступление. Предусмотрена возможность увеличения срока назначаемого наказания до полутора раз.

Минимальный возраст согласия человека вступать в половые отношения был повышен с 14 до 15 лет, и пределы наказания, предусмотренные за половые сношения или иные сексуальные отношения с ребенком моложе возраста согласия, были расширены таким образом, чтобы эти преступления влекли за собой такое же наказание, что и изнасилование, то есть лишение свободы на срок от одного года до

16 лет. Это подчеркивает тяжесть таких преступлений, когда их жертвами являются дети; изнасилование, половые сношения или другие сексуальные отношения с участием детей моложе 15 лет теперь являются наиболее тяжкими видами преступлений в категории преступлений на сексуальной почве; ранее такое положение в этой категории занимало только изнасилование. Однако было предусмотрено и смягчение или отмена наказания в случаях, когда лицо, совершающее действия, включающие в себя половые сношения или иные сексуальные отношения с ребенком моложе 15 лет, само находится в таком же возрасте или находится на уровне психического развития ребенка. В поправке было также указано, что ответственность за преступления, подпадающие под статью 194 (изнасилование), первый пункт статьи 200 (половые сношения или иные сексуальные отношения с собственным ребенком или иным родственником по нисходящей линии) и первый пункт статьи 201 (половые сношения или иные сексуальные отношения с ребенком моложе 18 лет, с которым правонарушитель связан родством или иным конкретным образом), не прекращается с течением времени (то есть не имеет срока давности) в случаях, когда ребенок не достиг 18-летнего возраста. Относительно других преступлений на сексуальной почве была внесена поправка, в которой говорится, что отсчет истечения срока привлечения к ответственности должен начинаться с момента, когда жертва достигнет возраста 18 лет, а не 14 лет, как было ранее.

Центр помощи жертвам сексуального насилия (Стигамот)

В период 2003–2005 годов в Центр помощи жертвам сексуального насилия (*Стигамот*) обратилось приблизительно 1468 человек; в 2003 году – 496 человек, из которых 251 человек посетили центр впервые. В 2004 году в центр обратились 429 человек, в том числе 228 человек, обратившихся за помощью впервые. В 2005 году общее число составило 543 человека, из которых 249 человек обратились за помощью впервые. В таблице 2 представлена разбивка по полу за 2003–2005 годы (касательно лиц, обратившихся в центр впервые).

Таблица 2.

Число лиц, впервые обратившихся в Центр Стигамот: разбивка по полу

	2003 год		2004 год		2005 год	
	Число	Доля (%)	Число	Доля (%)	Число	Доля (%)
Женщины	224	89,2	209	91,7	223	89,6
Мужчины	27	10,8	19	8,3	26	10,4

Существует множество причин, в силу которых отдельные лица обращаются в Центр помощи жертвам сексуального насилия: изнасилование, проституция, кровосмешение и их последствия, а также сексуальные домогательства. В 2005 году в Центр обратились 150 человек в связи с кровосмешением и его последствиями и 98 человек – в связи с изнасилованием и его последствиями. Девять человек обратились в организацию в связи с занятием проституцией и 16 человек – в связи с сексуальными домогательствами.

Центр неотложной помощи жертвам изнасилования

В период 2003–2005 годов 17 женщин, обратившихся в Центр Стигамот в связи с изнасилованием, обратились также в Центр неотложной помощи жертвам изнасилования: в 2003 году – 7 человек, в 2004 году – 7 человек, и в 2005 году – 3 человека. В период 2003–2005 годов в Центр неотложной помощи жертвам изнасилования обратились приблизительно 353 человека, 98 процентов из которых – женщины: в 2003 году туда обратились 119 человек, в 2004 году – 104 человека, в 2005 году – 130 человек.

Всего в Центр неотложной помощи жертвам изнасилования с момента его открытия в 1993 году до конца 2005 года обратились 1284 человека. Как видно из следующего рисунка, наибольшая группа, 395 человек, состоит из лиц возрастной группы 19–25 лет.

Рисунок 1.

Число лиц, обратившихся в Центр неотложной помощи жертвам изнасилования и насильственных действий сексуального характера, 1993–2005 годы



На рис. 2 представлена дополнительная разбивка случаев, которыми занимался Центр неотложной помощи. Из него видно, что жертвы сообщают об инцидентах в полицию менее чем в половине случаев. Представляется также, что участие более чем одного правонарушителя в случаях изнасилования стало более распространенным явлением.

Рисунок 2.

Дополнительная разбивка случаев, которыми занимался Центр неотложной помощи жертвам изнасилования и насильственных действий сексуального характера



Полиция и генеральный прокурор

В период с 1 апреля 2003 года по 30 апреля 2006 года полицией были зарегистрированы 292 случая нарушения статей 194–199 Общего уголовного кодекса № 19/1940 с последующими поправками. За тот же период генеральным прокурором были получены 169 дел, по 41 из которых были вынесены обвинительные акты. Весной 2006 года по двум делам генеральным прокурором продолжалось расследование. Из 41 дела, по которым были вынесены обвинительные акты и назначено судебное разбирательство, по 24 делам был вынесен обвинительный приговор и по 15 – оправдательный. Один обвинительный акт был признан нарушением статьи 209 Общего уголовного кодекса. Весной 2006 года по двум делам еще предстояло вынесение судебного решения. Следует отметить, что в полицейском журнале регистрации дел содержатся данные о всех сообщенных правонарушениях и случаях, когда есть подозрение в совершении правонарушения. Дела, по которым были поддержаны обвинения, отдельно не регистрируются. В журнале также содержится статистика по делам, которые остаются незавершенными, например, потому что не были найдены лица, совершившие правонарушение.

В пятом докладе правительства Исландии отмечалось, что в последние несколько лет наказание за изнасилование стало более суровым, а средний срок по приговорам в это время составлял от 18 до 24 месяцев лишения свободы. Средний срок по приговорам по-прежнему составляет от 18 до 24 месяцев. Однако в случаях признания преступления особо тяжким или жестоким суды начали выносить более суровые приговоры. В этой связи можно упомянуть приговор о лишении свободы на три с половиной года, вынесенный окружным судом Рейкьявика 26 октября

2006 года за жестокое изнасилование, и недавний приговор о лишении свободы на пять лет, вынесенный этим же судом за жестокое изнасилование с применением физической силы и лишения пострадавшего лица свободы.

Для сведения следует заметить, что генеральный прокурор всегда требует вынесения более суровых наказаний за изнасилование, чем фактически назначаемые судом. Если генеральный прокурор не согласен с приговором окружного суда, он может обратиться в Верховный суд.

Насилие в отношении детей

Первая часть плана действий в отношении насилия в семье и насильственных действий сексуального характера, который был утвержден правительством 26 сентября 2006 года, включала меры, которые правительство намеревалось принять для предотвращения насилия в отношении детей и оказания помощи пострадавшим от физического и сексуального насилия. Основное исходное положение состоит в том, что, если ребенок подвергается жестокому обращению, ответственность за это всегда лежит на взрослом, и что виновник должен отвечать за последствия, поскольку подобное поведение недопустимо. Проекты, предусмотренные планом действий, основаны на этом положении и поэтому касаются главным образом взрослых.

В плане сформулированы меры, рассчитанные на предупреждение домашнего насилия или насильственных действий сексуального характера в отношении детей. В некоторой части этих мер обращается внимание на нарушения сна и беспокойное состояние маленьких детей и младенцев; проблемы со сном могут отрицательно повлиять на отношения между родителями и их детьми. Предлагается также проводить собрания для ознакомления с методами работы с детьми детского и младшего школьного возраста, у которых возникают проблемы в поведении. Запланировано также издание популярной брошюры на исландском и иностранных языках о последствиях насилия в отношении детей.

Для оказания помощи детям – жертвам насилия важно, чтобы специалисты, привлекаемые такими учреждениями, как детские сады и начальные школы, учреждения здравоохранения и комитеты по охране детства, умели распознавать признаки насилия и быть осведомленными о его последствиях.

Данная мера включает помимо прочего, расширение общеобразовательной подготовки специалистов этих профессий; Министерство образования, науки и культуры планирует выпустить инструкции для тех образовательных учреждений, которые в ходе своей работы имеют дело с детьми и их семьями, о включении обучения и повышения осведомленности по вопросам насилия в отношении детей в программу как базовой подготовки и переподготовки, так и курсов повышения квалификации для их профессионального штата. Кроме того, планируется подготовить руководство для работников учреждений здравоохранения с контрольным перечнем действий и методическими рекомендациями по выполнению медицинского освидетельствования детей, предположительно пострадавших от насилия. Планируется также проводить ежегодные учебно-просветительские собрания для лиц, которые по роду своей работы занимаются уходом за детьми и их воспитанием. На таких собраниях будут рассматриваться профилактические меры и причины и последствия насилия в отношении детей с целью повышения осведомленности и квалификации этих лиц.

План действий также включает меры, направленные на обеспечение индивидуального лечения детей, которые подверглись насилию в семье или насильственным действиям сексуального характера. Они предусматривают уделение особого внимания поддержке и развитию работы "Дома для детей" (Barnahús), информированию общественности о предоставляемых им услугах и поиску способов более полного удовлетворения потребностей детей, пострадавших от любого вида насилия.

Последнее по счету, но не по значению: большое внимание уделено предоставлению лицам, совершившим насилие в отношении детей, возможности пройти курс лечения, чтобы разрушить модель повторного насилия. Помимо прочего, планируется создать профессиональную группу экспертов, специализирующихся на лечении юных правонарушителей, которые совершили акты психической жестокости, физического насилия или насильственных действий сексуального характера в отношении других детей.

Часть II

Статья 7

Подпункт а)

Представленность женщин в парламенте и органах местного самоуправления

Органы местного самоуправления

В октябре 2005 года министр социальных дел и Центр по вопросам равенства мужчин и женщин направили всем политическим партиям письмо с призывом активно содействовать тому, чтобы женщины баллотировались на выборах, тем самым способствуя соблюдению равенства полов при выдвижении кандидатов на выборах в органы местного самоуправления в 2006 году.

Женщины стали чаще баллотироваться на выборах в органы местного самоуправления, и сейчас на их долю приходится около 40 процентов кандидатов. В 2006 году среди кандидатов на выборах в органы местного самоуправления мужчины составляли 56 процентов, а женщины – 44 процента. Одно из вероятных объяснений того факта, что женщины пока не добились большего успеха в достижении равенства в органах местного самоуправления, – то, что они вообще не занимают первые места в списках кандидатов. Таким образом, увеличение общего числа кандидатов может препятствовать их успеху в небольших районах с местным самоуправлением, в которых органы местного самоуправления обычно состоят лишь из 3–5 выборных членов. На выборах в органы местного самоуправления в 2006 году мужчины занимали первые места в списках в 78 процентов случаев, а женщины – только в 22 процента. На втором месте в списках в 49,4 процента случаев были мужчины и в 50,6 процента случаев – женщины.

После местных выборов 2006 года женщины составляли 35,9 процента членов в органах местного самоуправления, что явилось увеличением на 4,8 процента. Доля женщин в органах местного самоуправления была самой высокой в столичном районе, где они составляют 40 процентов избранных представителей; если исходить из целевого соотношения 40–60 процентов, то можно сказать, что там равенство достигнуто. Соотношение между полами в органах местного самоуправления по стране в целом стало более равномерным после выборов 2006 года, хотя обо всех частях страны этого сказать нельзя.

На основе данных о распределении полов в органах местного самоуправления Центр по вопросам равенства мужчин и женщин и Министерство социальных дел подготовили "карту гендерного равенства", на которой каждый район с местным самоуправлением окрашен в соответствии с соотношением полов в его органе местного самоуправления. Районы с равномерным соотношением (40–60 процентов) окрашены в зеленый цвет; районы с весьма неравномерным соотношением (в которых на долю того или иного пола приходится 0–29 процентов) окрашены в красный цвет. Желтым цветом обозначены районы, в которых доля того или иного пола составляет от 30 до 39 процентов. Карту можно увидеть на домашней странице Министерства социальных дел (www.felagsmalaraduneyti.is).

На уровень представленности женщин в органах местного самоуправления, по-видимому, влияет размер районов, в которых эти органы работают. После выборов 2006 года доля женщин составляла 38,8 процента в органах местного

самоуправления районов с более чем 1000 жителей, но лишь 33 процента – в районах с менее чем 500 жителями. В июне 2006 года министр социальных дел и Центр по вопросам равенства мужчин и женщин направили во все вновь избранные органы местного самоуправления в стране информационную брошюру по вопросам гендерного равенства, озаглавленную "Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll" ("Мы хотим добиться еще большего: равенство касается нас всех"). Она включала статистику по вопросам равенства в районах страны с местным самоуправлением и призывала вновь избранные местные органы власти уделить внимание вопросам гендерного равенства в своей работе – как в выработке политики, так и в принятии решений, касающихся местных дел, а также в качестве работодателей. В частности, внимание было обращено на тот факт, чтобы, как следует надеяться, при назначении комитетов и советов, работающих под управлением органов местного самоуправления, соблюдалось равенство. В дополнение к выпуску брошюры в сентябре 2006 года представители вновь назначенных комитетов органов местного самоуправления по вопросам гендерного равенства были приглашены на встречу, в ходе которой обсуждалась работа по вопросам гендерного равенства под эгидой органов местного самоуправления в течение срока их полномочий. На данной встрече были представлены двадцать два органа местного самоуправления, что было расценено как успех.

После проведения этой встречи Министерство социальных дел и Центр по вопросам равенства мужчин и женщин провели исследование наличия в органах местного самоуправления комитетов и планов действий по вопросам гендерного равенства. Это было сделано в соответствии со статьей 10 Закона о равенстве мужчин и женщин. Исследование показало, что 75 процентов органов местного самоуправления учредили комитеты по вопросам гендерного равенства или поручили вопросы гендерного равенства другому комитету. Это рассматривается как существенный прогресс; аналогичное исследование, проведенное в 2001 году, показало, что только 30 процентов органов местного самоуправления учредили комитеты по вопросам гендерного равенства. В 2006 году 26 органов местного самоуправления приняли планы действий по вопросам гендерного равенства на срок своих полномочий, и еще в 14 органах такие планы были на стадии разработки. Следует заметить, что они имеют в своем распоряжении один год после выборов на разработку планов действий.

Перед выборами 2006 года было проведено обследование соотношения полов в комитетах и советах, подчиненных органам местного самоуправления. Доля ответов в ходе обследования составила около 58 процентов, представляющих районы с местным самоуправлением, в которых живут 91,5 процента населения Исландии. В комитетах и советах в этих районах насчитывалось 4048 представителей, в том числе 1549 женщин (38,3 процента) и 2499 мужчин (61,7 процента). Женщины составляли большинство представителей в четырех районах с местным самоуправлением; в трех районах соотношение было равным и в восемнадцати соотношении находилось в пределах 40–60 процентов. Там, где соотношение было наиболее неравным, на долю женщин приходилось 16,7 процента представителей; самая низкая доля мужчин составляла 29,2 процента.

Парламент

С 1915 года, когда женщины получили право голосовать и баллотироваться в качестве кандидатов на выборах, в парламент были избраны 58 женщин (9 процентов всех членов). На протяжении последних трех десятилетий число избранных женщин неуклонно возрастало: после всеобщих выборов 1979 года они составляли только 5 процентов членов парламента; после выборов 1995 года их доля выросла до 25 процентов, а после выборов 1999 года – до 35 процентов. На выборах 2003 года произошло небольшое обратное движение этой положительной тенденции, и вышеуказанная цифра снизилась до 30 процентов, однако в течение срока полномочий произошли некоторые изменения в составе парламента, в результате чего, когда альтинг (парламент) собрался на свою сессию, начинавшуюся осенью 2006 года, среди его депутатов были 23 женщины (37 процентов).

Очевидно, что гендерное равенство в распределении мест в альтинге не достигнуто; это особенно заметно при изучении списков основных членов, избранных в парламент. Чтобы способствовать дальнейшему прогрессу в этой области, в июне 2006 года министр социальных дел учредил комитет с участием представителей всех политических партий, представленных в парламенте в течение срока его полномочий на период 2003–2007 годов; его задачей была организация мер, отражающих различные политические взгляды и способствующих обеспечению более равномерного соотношения на парламентских выборах 2007 года. В числе прочего, всем политическим партиям в стране было направлено письмо, обращающее их внимание на ответственность, которую они сами несут в связи с вопросом расширения роли женщин в политике. Кроме того, 9 октября 2006 года комитет организовал совещание под названием "Öldin okkar? Konur tökum þátt" ("Наше столетие? Женщины, скажем свое слово в политике"), целью которого было стимулировать обсуждение важности участия женщин в политике. На совещании женщины – нынешние и бывшие члены альтинга рассказали об опыте своего участия в работе парламента.

На выборах весной 2007 года в альтинг была избрана 21 женщина, что составляет 33,3 процента от общего числа депутатов.

Подпункты b) и c)

Участие женщин в процессе принятия государственных решений

В состав исландского правительства женщины входят с 1983 года; 1999 год был первым годом, когда среди министров было более одной женщины: тогда было три женщины-министра. При назначении правительства после всеобщих выборов 2003 года в него по-прежнему входили три женщины; после перестановки в правительстве летом 2006 года их число возросло до четырех; это число сохранилось и после всеобщих выборов 2007 года.

Доля женщин – постоянных секретарей в 2006 году составляла 17 процентов. Доля женщин среди директоров правительственных учреждений в том же году составляла 25 процентов, увеличившись с 18,7 процента в 2002 году и 14,4 процента в 2001 году. С другой стороны, в этот же период произошло сокращение числа женщин – руководителей отделов в министерствах – с 37 процентов в 2002 году до всего лишь 26,3 процента в 2006 году.

Доля женщин в государственных комитетах и советах за последнее десятилетие неуклонно возрастала. В 2004 году процентная доля женщин в национальных государственных комитетах и советах составляла 32 процента, изменяясь в пределах от 40 процентов в Министерстве здравоохранения и социального обеспечения и 39 процентов в Министерстве социальных дел до 5 процентов в Министерстве иностранных дел. Если сосредоточить внимание исключительно на комитетах и советах, учрежденных в 2004 году, то окажется, что 38 процентов лиц, назначенных в эти структуры, подчиненные министерствам, являются женщинами и 62 процента – мужчинами. Если же посмотреть на всю картину в целом, то в 2005 году цифры оставались теми же. В Министерстве социальных дел в 2005 году насчитывалось 43 процента женщин и 57 процентов мужчин; таким образом, соотношение между ними достигло уровня 40:60. Ранее единственным министерством, добившимся этого, было Министерство здравоохранения и социального обеспечения. Близко к этой цифре подошло Министерство образования, науки и культуры: в 2005 году доля женщин в его комитетах и советах составляла 39 процентов.

Таблица 3.

Доля женщин и мужчин в комитетах и советах в 2005 году

	<i>Мужчины</i> (%)	<i>Женщины</i> (%)
Аппарат премьер-министра	70	30
Министерство юстиции и по делам церкви	68	32
Министерство социальных дел	57	43
Министерство финансов	76	24
Статистическое управление Исландии	0	100
Министерство здравоохранения и социального обеспечения	59	41
Министерство промышленности и торговли	77	23
Министерство сельского хозяйства	85	15
Министерство образования, науки и культуры	61	39
Министерство транспорта и коммуникаций	86	14
Министерство рыболовства	80	20
Министерство охраны окружающей среды	69	31
Министерство иностранных дел	95	5
Всего	68	32

Работа по достижению более равномерного соотношения полов в комитетах и советах ведется во всех министерствах. При разработке новой политики чем более равномерно это соотношение, тем больше вероятность того, что принятые решения будут отражать интересы обоих полов. Таким образом, важно установить, используются ли способности и квалификация обоих полов при выработке политики и принятии решений. Это также верно при постановке политических целей. Поскольку в различных министерствах соотношение полов колеблется в широких пределах, следует обращать внимание не только на контроль за общей численностью, но и на назначение сотрудников на должности в комитетах и советах; это считается наилучшим средством достижения равного соотношения полов на практике. С этой целью некоторые из министерств подготовили типовые письма или приняли иные процедурные правила, применяемые при приглашении кандидатур для назначения на должности в комитетах и советах. Обращается внимание на статью 20 Закона о

равенстве мужчин и женщин, и при назначении на должность приглашают двух кандидатов – мужчину и женщину.

После выборов в органы местного самоуправления в мае 2006 года доля женщин среди руководителей органов местного самоуправления составила 26,6 процента, тогда как после выборов 2002 года их доля составляла 19 процентов.

Судьи

В период 2003–2006 годов увеличилось число женщин, служащих судьями в окружных судах. В окружных судах страны работают 38 судей. В 2003 году 29 из них составляли мужчины и 9 – женщины; к 2006 году среди них насчитывалось 25 мужчин и 13 женщин. Также значительно увеличилось число женщин, занимающих должности заместителей судей окружных судов. В 2003 году насчитывалось 12 заместителей (5 женщин и 7 мужчин); в 2006 году – десять заместителей (восемь женщин и двое мужчин). В Верховном суде, в состав которого входят девять судей – две женщины и семь мужчин, изменений в соотношении полов не произошло. Число заместителей судей Верховного суда осталось прежним: две женщины и двое мужчин.

Окружные комиссары и сотрудники полиции

В 2006 году в Исландии было 26 окружных комиссаров полиции, в том числе 5 женщин (19 процентов). После изменений в структуре полиции, произведенных в начале 2007 года, в настоящее время две женщины являются комиссарами полиции (13 процентов). Согласно годовому отчету комиссара национальной полиции за 2005 год, в указанном году в полиции работала 71 женщина, или 10 процентов численности полиции, что представляло собой значительное увеличение по сравнению с 1996 годом, когда на долю женщин приходилось 4 процента.

Статья 8

Женщины и мужчины, работающие в министерствах и правительственных органах, имеют равные возможности в том, что касается представления правительства на международной арене и участия в деятельности международных организаций. Данные о численности исландских правительственных делегаций в разбивке по полу отсутствуют, однако следует отметить, что вследствие малочисленности штата исполнительной власти в Исландии эти делегации, как правило, невелики по составу и часто состоят лишь из одного или двух человек. Выполнение конкретных функций в области сотрудничества за границей от имени исландского правительства тем или иным лицом зависит от области специализации конкретного лица.

Женщины на дипломатической службе и их участие в операциях по поддержанию мира

Начиная с 1998 года Министерство иностранных дел уделяет особое внимание набору в штат женщин, с тем чтобы достичь более равномерного соотношения полов на дипломатической службе. Набор женщин производился для заполнения 50 процентов всех вакансий, для которых требуется высшее образование. В то же время министерство стремится учитывать соображения гендерного равенства при повышении сотрудников по службе.

С 2002 года на работу в дипломатическую службу были приняты пять женщин-послов; таким образом, в 2006 году их число было доведено до шести. Это составляет более 15 процентов от общего числа, тогда как в прошлом эта цифра составляла 3 процента. В конце 2006 года министр обнародовал новую организационную схему службы, в соответствии с которой она была разделена на две части: управление по международным делам и безопасности и коммерческое управление, не считая административно-хозяйственного отдела. Руководители обоих управлений – женщины. Точно так же в начале 2007 года большее число женщин было назначено на должности старших уровней в министерстве; заместитель постоянного секретаря и начальник протокольного отдела – женщины. Кроме того, женщина впервые стала министром иностранных дел; эту должность по-прежнему занимала женщина и после выборов 2007 года.

В период 2002–2006 годов три женщины, занимающих должности советника-посланника, были назначены послами. В результате число женщин на должностях советников-посланников сократилось с четырех до одной, а в 2006 году 95,6 процента советников-посланников составляли мужчины. Число советников-посланников за этот период сократилось на три. С другой стороны, число женщин, занимающих должности советников в дипломатической службе возросло с 8 до 11; число этих должностей также увеличилось на три. Таким образом, в 2006 году на долю женщин приходилось 44 процента советников (против 36,4 процента в 2002 году). В 2006 году 11 женщин работали первыми секретарями (57 процентов) против 8 в 2002 году (54 процента).

Таблица 4.

Женщины и мужчины на дипломатической службе Исландии в 2006 году

<i>Должность</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Всего</i>	<i>% женщин</i>	<i>% мужчин</i>
Послы	6	33	39	15,38	84,62
Советники-посланники	1	22	23	4,35	95,65
Советники	11	14	25	44	56
Первые секретари	8	6	14	57,14	42,85
Атташе	14	0	14	100	0

В последние годы Министерство иностранных дел придавало особое значение проектам, дающим возможность молодежи, начинающей профессиональную карьеру, непосредственно знакомиться с работой исландской дипломатической службы и работой в международных организациях. Большинство из тех, кто был привлечен к участию в этой программе, составляли женщины. С 2002 года министерство принимает студентов-стажеров; их стажировка проходит исключительно в министерствах Исландии и постоянных комитетах за рубежом и продолжается шесть месяцев. В 2004 году на должности стажеров были приняты трое мужчин и пять женщин; в 2005 году их число составило по пять человек каждого пола, а в 2006 году были приняты четверо мужчин и пять женщин. Таким образом, в период 2004–2006 годов на должности стажеров в Министерство иностранных дел были приняты 12 мужчин и 15 женщин.

Исландия финансирует шесть должностей младших сотрудников категории специалистов в Организации Объединенных Наций; эти сотрудники занимают

должности в проектах ООН в различных регионах мира. В начале 2007 года на указанных должностях работали пять женщин и один мужчина. В 2005 году, когда была начата реализация этой программы, на них были приняты три женщины. В 2006 году был объявлен набор еще на три должности, на которые были приняты две женщины и один мужчина. Срок работы на этих должностях составляет до трех лет.

С 1999 года Министерство иностранных дел заключило контракты с 217 лицами (172 мужчинами и 35 женщинами) на работу в различных миссиях, таких как миссии по поддержанию мира, по наблюдению за выборами и т. д., через Исландскую группу реагирования в случае кризисов (ИГРК). Вначале ее работа была сосредоточена на Балканах, но затем основная часть деятельности переместилась в Афганистан и Шри-Ланку. Первоначально большинство принятых на работу лиц были сотрудниками полиции и работниками здравоохранения, но затем акцент сместился на управление аэропортами (Косово, Кабул) с соответствующим увеличением числа специалистов и техников сектора авиационных перевозок. Работа как в полиции, так и в секторе авиационных перевозок является по преимуществу мужской, однако были приложены усилия к тому, чтобы нанять женщин для выполнения полицейской работы на Балканах. Между ИГРК и ЮНИФЕМ были установлены контакты в 2001 году, когда ИГРК откомандировала специалиста для работы в рамках программы ЮНИФЕМ по поощрению прав женщин в интересах демократического управления и мира в Косове. Эта программа была завершена в конце 2005 года, однако было продолжено сотрудничество с новой региональной программой ЮНИФЕМ для Юго-Восточной Европы, базирующейся в Белграде. Недавно Исландия совместно с ПРООН и ЮНИСЕФ начала реализацию программы набора младших сотрудников категории специалистов (программа JPO). Существенным элементом программы JPO является гендерное равенство. В настоящее время в местных отделениях ПРООН работают трое младших сотрудников категории специалистов, направленные туда Исландией, причем все они – женщины. См. также обсуждение статьи 3 Конвенции в настоящем докладе.

Статья 9

См. предыдущие доклады.

Часть III

Статья 10

Подпункты а), b) и с)

Образование

Министерство образования, науки и культуры считает первоочередной задачей, чтобы школы целенаправленно прилагали усилия по обеспечению равных прав мальчиков и девочек, информировали учащихся о положении полов и принимали меры к тому, чтобы учащиеся не оказывались в плену представлений о традиционных гендерных ролях в разделении труда. Важно, чтобы образовательная система не способствовала сохранению гендерного разделения на рынке труда, которое, как полагают, поддерживает проявления дискриминации в оплате труда по признаку пола, стимулируя выбор учащимися и студентами курсов обучения исходя из их половой принадлежности. Общие учебные программы начальных и средних школ были проанализированы исходя из соображений гендерного равенства, и в дальнейшем при разработке учебных программ они будут следовать этой политике. Помимо прочего, министерство придает первостепенное значение ознакомлению всех учащихся, независимо от пола, с компьютерами и информационными технологиями и при разработке всех учебных программ на всех уровнях образовательной системы принимает меры к тому, чтобы сделать материал, одинаково привлекательным как для мальчиков, так и для девочек. В рамках министерства работает комитет, который выдвинул предложения по методам модернизации преподавания научных предметов в начальных и средних школах, и в настоящее время ведется подготовка проекта, цель которого – сделать научные дисциплины привлекательными для учащихся обоих полов. В частности, ведется поиск путей повышения интереса к научным предметам среди девочек в первые годы их обучения в начальной школе, обеспечения условий, при которых учащиеся не будут ограничиваться традиционными представлениями о разделении труда, и предоставления лицам обоего пола одинаково реальных и сопоставимых возможностей.

В 2005 году Министерство образования, науки и культуры объявило о приеме заявлений на предоставление грантов на проекты, связанные с развитием средних школ, и на программы образования для взрослых, в которых на первый план выдвигаются меры, соответствующие плану обеспечения гендерного равенства при обучении. В объявлениях, касающихся фондов развития детских садов и начальных школ в 2006 году, акцент был сделан на приеме заявлений о программах обеспечения гендерного равенства в образовании и демократии в школах с особым вниманием к обеспечению равных прав для женщин и мужчин. В объявлениях о предоставлении грантов из фонда развития средних школ на 2004/2005 год особый акцент также был сделан на заявлениях, в которых речь шла об обеспечении гендерного равенства при обучении. Цель всего этого состояла в том, чтобы дать детским садам и школам возможность поощрять экспериментирование и инновации в структуре их обучения, методах преподавания, учебных материалах и оценке обучения, а также при оценке работы школ, включая их деятельность по поощрению гендерного равенства. Отклик со стороны заявителей не оправдал ожиданий, так как лишь в одном из 70 полученных заявлений особо отмечалась проблема обеспечения гендерного равенства при обучении.

Министерство образования, науки и культуры запросило информацию у Исландского университета, Исландского педагогического университета и Университета Акурейри о том, каким образом обучение тех, кто готовится к педагогической карьере, приведено в соответствие с соображениями гендерного равенства, изложенными в статье 19 Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин. Ответы этих учебных заведений еще не обработаны настолько, чтобы можно было сформулировать единый вывод, однако по оценке, сделанной министерством на основе этих ответов, вопросы обеспечения гендерного равенства при подготовке преподавателей решаются на вполне удовлетворительном уровне. Министерство образования, науки и культуры будет и далее придавать первостепенное значение тому, чтобы школы целенаправленно принимали меры по информированию учащихся о равном положении и правах мужчин и женщин. В общей учебной программе для средних школ, принятой в январе 2004 года, проблеме гендерного равенства придается огромное значение. Помимо прочего, в ней говорится: "Школы обязаны обеспечивать равенство между полами в отношении доступа к образованию и предлагать им соответствующий курс обучения. Важно, чтобы и мальчики, и девочки знакомились с видами трудовой деятельности, которые до сих пор считались традиционно мужскими или женскими профессиями. Школы должны также давать своим учащимся возможность посещать учебные курсы по собственному выбору. Такие должны быть одинаково привлекательными как для девочек, так и для мальчиков, независимо от их происхождения, живущих как в сельских, так и в городских районах, и независимо от того, являются ли они инвалидами или нет". Целью этой программы было обеспечить равные права мальчиков и девочек при выборе предметов для изучения и стараться добиться того, чтобы ученики не оказывались в плену представлений о традиционных гендерных ролях в разделении труда (ср. статью 19 Закона № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин).

В 2004 году доля девочек в средних школах второй ступени составляла 51,4 процента, а доля мальчиков – 48,6 процента (см. таблицу 5). В средних школах второй ступени среди учащихся в разбивке по всем специальностям девочки составляют большинство, за исключением двух специальностей, а именно: ремесла и технические дисциплины – этим специальностям обучается наименьшее число девушек (12 процентов). Что касается программ по естественным наукам, то здесь наблюдается примерное равенство девушек и юношей (47 процентов – девушки и 53 процента – юноши).

Таблица 5.

Процент учащихся в разбивке по полу и изучаемой специальности

	<i>Девушки</i> (в %)	<i>Юноши</i> (в %)
Средняя школа второй ступени (2004 год)	51,4	48,6
Общеобразовательные программы	52	48
Языки	80	20
Изящные и прикладные искусства	68	32
Педагогика и спорт	69	31
Программы по общественным наукам	61	39
Торговля, экономика	62	38
Программы по естественным наукам	47	53
Ремесла и технические дисциплины	12	88
Сельское хозяйство, наука о продуктах питания и сфера услуг	61	39

	<i>Девушки</i> (в %)	<i>Юноши</i> (в %)
Программы, связанные со здравоохранением	96	4
Высшее образование (2004 год)	63	37
Языки, гуманитарные науки	67	33
Изящные и прикладные искусства	65	35
Педагогика, преподавание	83	17
Общественные науки, юриспруденция	64	36
Экономика, управление предпринимательской деятельностью	55	45
Естественные науки, математика	45	55
Техника	24	76
Сельское хозяйство, наука о продуктах питания и сфера услуг	58	42
Медицина, уход за больными и т. д.	85	15

Девушки по-прежнему составляют большинство (63 процента) учащихся в системе высшего образования. На их долю приходится подавляющее большинство (83 процента) студентов педагогических факультетов. Однако они составляют меньшинство на технических факультетах, где преобладают юноши (76 процентов).

Начиная с 1980 года женщины составляли более половины выпускников университетов. В 1995–1998 годах на их долю приходилось 80–90 процентов выпускников педагогических специальностей. Это пока никак не отразилось на доле женщин, занимающих руководящие должности в системе школьного образования. Тем не менее можно отметить некоторое увеличение числа женщин, работающих директорами и/или заместителями директоров средних школ первой и второй ступени.

Таблица 6.

Состав преподавателей в разбивке по полу

	<i>Женщины</i> (в %)	<i>Мужчины</i> (в %)
Начальные школы (2004 год)	77	23
Директоры	44	56
Заместители директоров	60	40
Преподаватели	83	17
Преподаватели специальных дисциплин	89	11
Средние школы (2004 год)	55	45
Директоры	19	81
Заместители директоров	23	77
Администраторы	45	55
Преподаватели	50	50
Высшая школа (2004 год)	50	50
Ректоры	18	82
Профессоры	15	85
Доценты	30	70
Лекторы	53	47
Прочие преподаватели высших учебных заведений	47	53

Наука

Министерство образования, науки и культуры стремилось привлечь другие стороны к назначению рабочей группы, занимающейся вопросами сбора статистических данных о роли женщин в научных исследованиях и их интерпретации. В марте 2002 года министерство опубликовало доклад "Konur í vísindum á Íslandi" ("Женщины в научной сфере в Исландии"), в котором представлена статистика о положении женщин в научной сфере в Исландии, в частности женщин, работающих в государственных учреждениях. Предполагается расширить этот доклад, включив в него данные о положении женщин в научных исследованиях в частном секторе, после чего планируется возможность рассмотреть методы стимулирования дальнейшего обсуждения и обеспечения активной роли женщин в научных исследованиях в соответствии с политикой Совета по науке и технике, принятой в декабре 2003 года. Цель проекта – обеспечить активное вовлечение женщин в научную сферу.

Министр образования, науки и культуры назначил комитет, который должен действовать в развитие усилий и выводов о положении женщин в научной сфере в странах Европейского союза, достигнутых так называемым Хельсинкским комитетом. Задача этого Европейского комитета – способствовать расширению участия женщин в научной сфере в странах ЕС и выступать в качестве консультативного органа по вопросам положения женщин в науке и научных исследованиях. Этот проект включает, помимо прочего, сбор новой статистической информации, сопоставимой с данными, использованными в докладе "Женщины в научной сфере в Исландии" и докладе Европейского союза "Женщины в сфере промышленных исследований", а также оценку развития ситуации в этой области за текущий период. В настоящее время созданный министерством комитет собирает такую статистическую информацию касательно Исландии. Затем он проанализирует выводы, сделанные на основе этого материала, выявит препятствия, мешающие достижению равенства между мужчинами и женщинами как в отношении выбора дисциплин для изучения, так и в отношении перспектив служебного роста, и представит предложения на основе полученных данных. В ноябре 2006 года комитет опубликовал промежуточный доклад, после чего было решено организовать семинар, на котором различные участники, или ранее проводившее исследования в этой области или в настоящее время занимающиеся вопросами гендерного равенства в сфере высшего образования, собрались для обсуждения ряда тем, которые комитет посчитал необходимым изучить дополнительно. Комитет должен представить свои предложения в 2008 году.

Исследования по женской проблематике

На своем заседании 21 октября 2005 года правительство одобрило предложение премьер-министра об учреждении специального фонда научных исследований – Фонда гендерного равенства (*Jafnréttissjóður*) – по случаю Дня женщин 24 октября 2005 года. Цель фонда – стимулировать исследования по гендерным вопросам и обеспечить проведение в Исландии высококачественных исследований в этой области. Исследования такого рода, очевидно, будут способствовать улучшению положения мужчин и женщин и обеспечению равенства между полами. Предоставляемые фондом гранты определены в его правилах распределения средств и в правилах правления, касающихся его рабочей процедуры, и предназначены главным образом для проведения исследований положения мужчин и женщин на рынке труда, а также в других сферах жизни общества. В течение каждого

финансового года казначейство выделяет фонду 10 млн. исландских крон; это предусмотрено отдельным пунктом в государственном бюджете. 30 июня 2006 года премьер-министр назначил правление Фонда гендерного равенства сроком на четыре года с учетом кандидатур, выдвинутых министрами социальных дел и образования, науки и культуры. Первые выплаты из фонда были сделаны 24 октября 2006 года, причем приоритет отдавался исследованиям, касающимся положения мужчин и женщин на рынке труда и влияния закона об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей. В 2006 году фондом были профинансированы пять исследований.

См. также предыдущий доклад.

Подпункт d)

См. предыдущие доклады Исландии.

Подпункт e)

На рынке труда предлагаются программы обучения, повышения квалификации и переподготовки различных видов, причем в последние годы выбор этих курсов значительно расширился, а их качество повысилось.

Центры непрерывного обучения

В различных частях страны созданы девять центров непрерывного обучения. Это – частные организации, финансируемые образовательными учреждениями, отдельными компаниями, профсоюзами и местными властями. Их задача включает поддержку и стимулирование местной экономики посредством расширения сотрудничества между деловым сектором и школами с уделением особого внимания эффективному обучению взрослых на местах. В то же время они побуждают людей к продолжению образования по мере увеличения доступных вариантов.

Все центры непрерывного обучения предлагают продолженное профессионально-техническое образование, приносящее пользу и людям, и предприятиям, например курсы, специально разработанные с учетом потребностей каждого предприятия. Они предлагают курсы, обучение на которых проводится как независимо, так и совместно с другими образовательными учреждениями, а также курсы на уровне старших классов средней школы и на уровне высшего образования, и осуществляют консультирование по выбору образования и профессиональной ориентации. Это консультирование проводится в двух основных формах: индивидуальное консультирование тех, кто хотел бы найти способы получить дополнительное образование, чтобы расширить свои возможности на рынке труда, и групповое консультирование по вопросам профессиональной ориентации совместно со школами и региональными биржами труда в районах с местным самоуправлением.

В 2001–2002 годах приблизительно 7,8 процента населения сельских районов обучалось на различных курсах, предлагаемых центрами непрерывного обучения. В 2003 году в центрах было организовано около 610 курсов, в том числе общеобразовательные курсы, курсы с обучением в течение неполного дня и курсы профессионального обучения без отрыва от производства. В 2003 году число обучающихся на курсах составило 7610 человек. Осенью 2004 года в возрастном диапазоне людей, желающих обучаться на курсах, предлагаемых центрами,

большинство (74 процента) приходилось на долю возрастной группы 25–54 года: 24 процента – в возрасте 25–34 года, 24 процента – в возрасте 35–44 года и 26 процентов – в возрасте 45–54 года.

Учебный центр делового сектора

Социальные партнеры придают первостепенное значение продолжению образования людей, занятых на рынке труда. В декабре 2002 года Исландская конфедерация труда и Конфедерация исландских работодателей создали Учебный центр делового сектора (*Fræðslumiðstöð atvinnulífsins*). Он начал работу в середине 2003 года, а в ноябре того же года состоялось его официальное открытие. Центр призван функционировать в качестве совместного форума для его членов-учредителей в области образования для взрослых и профессионального обучения в сотрудничестве с другими образовательными учреждениями, действующими под эгидой профсоюзов, входящих в состав Исландской конфедерации труда, и Конфедерации исландских работодателей, включая центры непрерывного обучения. Его цель – предоставить работникам, не сдавшим выпускные экзамены за курс средней школы, возможность продолжить обучение, чтобы улучшить свое положение на рынке труда; при этом расширяется выбор курсов для людей с недостаточной общеобразовательной подготовкой, с тем чтобы их навыки и знания могли быть признаны, с учетом того что они изучают на курсах, а также практического опыта работы и результатов самообразования. Его целью также является повышение качества курсов обучения для взрослых и профессионального обучения посредством создания центра обучения педагогическим навыкам в этой области.

В январе 2006 года Министерство образования и Учебный центр делового сектора заключили договор о предоставлении услуг, который будет действовать до конца 2009 года; ранее подобный договор действовал с 2003 до 2006 года. Основная цель работы, выполняемой в соответствии с этим договором, состоит в том, чтобы дать занятым на рынке труда работникам, имеющим недостаточную общеобразовательную подготовку или бросившим школу, не сдав выпускные экзамены, иммигрантам и другим сопоставимым группам возможность продолжить образование и/или улучшить свое положение на рынке труда. В период действия договора министерство должно ежегодно выплачивать 166 млн. исландских крон за предоставляемые центром услуги.

В июне 2006 года правительство согласилось увеличить выделение средств на программы обучения для взрослых и непрерывного образования; это увеличение вступает в силу в 2007 году. Выделяемые средства будут использоваться для целей, включающих финансирование курсов и программ переподготовки для занятых на рынке труда лиц, продолжающих образование на основе программ, утвержденных Учебным центром делового сектора и министерством. Они будут также использоваться для расширения консультирования по вопросам образования и профессиональной ориентации и оценки фактической квалификации работников совместно с Центром производственного обучения, включая работников, закончивших часть структурно организованных курсов профессионального обучения, и финансирования деятельности центра непрерывного обучения Исландской конфедерации труда в столичном районе. На эти цели планируется ежегодно выделять 120 млн. исландских крон в дополнение к уже выделенным средствам.

Вечерние школы; заочное образование

Во многих средних школах Исландии действуют вечерние школы, учебные курсы которых приспособлены к потребностям тех, кто не может посещать занятия в традиционной средней школе в дневное время. Эта группа состоит главным образом из занятых на рынке труда работников, желающих повысить уровень своего образования. Их программы включают большинство обычных предметов школьного курса, хотя в деталях их структура различна в разных школах. Для них действуют те же стандарты обучения, что и для дневных программ, однако число учебных часов во многих случаях несколько меньше.

В последние годы больше внимания уделяется также заочному образованию. В 2005 году программы заочного обучения предлагали шесть средних школ и пять университетов. Осенью 2003 года насчитывалось 2258 учащихся, проходивших заочное обучение в средней школе, и 2036 студентов-заочников высших учебных заведений.

Институт непрерывного образования при Исландском университете

Институт непрерывного образования при Исландском университете организует целый ряд дневных и вечерних курсов и курсов "выходного дня", в том числе курсов повышения квалификации и усовершенствования. В основе планирования их работы лежит активное участие организаций, не входящих в университет, например различных профессиональных ассоциаций и профсоюзов. Также осуществляется тесное сотрудничество с целым рядом организаций работодателей, предприятий и других учреждений. Таким образом, институт активно способствует сближению академической и профессиональной областей с целью повышения образовательного уровня взрослых. Например, одна из программ предусматривает определение потребностей участвующих в ней предприятий, планирование путей повышения профессионального уровня и организацию курсов для работников. Институт непрерывного образования не делает различий между академическими и профессиональными курсами, и потому указать точное число слушателей профессиональных курсов не представляется возможным.

Подпункт f)

См. предыдущие доклады.

Подпункт g)

В 2005 году Министерство образования, науки и культуры оказало поддержку Центру по вопросам равенства мужчин и женщин в проведении исследования стереотипов в спорте и средствах массовой информации ("Спорт, средства массовой информации и стереотипы"). Это исследование, проводившееся под руководством Центра, было частью европейского проекта. В число стран – участниц проекта входили Австрия, Италия, Литва и Норвегия. В исследовании, проводившемся в Исландии, участвовали научно-исследовательский институт Университета Акурейри, отделение изучения средств массовой информации факультета права и социальных наук Университета Акурейри, научно-исследовательский институт феминистских и гендерных исследований Исландского университета, Ассоциация спортивных журналистов и Исландский спортивный и олимпийский комитет. Целью исследования было изучение стереотипов и их отражение в спорте и в спортивных репортажах в средствах массовой информации. Исследование проводилось

посредством изучения спортивных репортажей в указанных пяти странах-участницах. Основной вывод по полученным в Исландии данным заключался в том, что 66 процентов спортивных репортажей были исключительно или почти исключительно посвящены мужчинам, 16 процентов – представителям обоих полов и 18 процентов были исключительно или почти исключительно посвящены женщинам. Было также установлено, что очень немногие женщины работают спортивными журналистами. Полученные данные были использованы при разработке учебных материалов для подготовки спортивных репортеров, спортивных преподавателей и тренеров. Исследование было опубликовано в виде мультимедийного компакт-диска, а также на специальной веб-странице. Задача опубликованного материала – способствовать изменению того способа, с помощью которого каждый из полов представляется в спорте и в спортивных репортажах, посредством повышения осведомленности о последствиях одностороннего представления спортсменов – как мужчин, так и женщин.

Подпункт h)

См. предыдущие доклады.

Статья 11

Пункт 1, подпункты а), b) и с)

Доля женщин в составе рабочей силы

Участие как мужчин, так и женщин в рынке труда в Исландии всегда было на высоком уровне, причем имеется множество признаков того, что некогда существовавший разрыв между полами в доступе к занятости в настоящее время существенно сократился. В среднем, доля женщин, занятых на рынке труда, составила чуть менее 80 процентов, тогда как доля мужчин, занятых на рынке труда, составляет около 86 процентов. По данным Института регионального развития, в период 1999–2004 годов число рабочих мест, занятых женщинами, возросло больше, чем число рабочих мест, занятых мужчинами: рост на 2400 в случае женщин против примерно 300 в случае мужчин. Тем не менее Институт регионального развития по-прежнему считает необходимым увеличить число рабочих мест для женщин примерно на 4500, чтобы достичь равновесия (эта цифра основана на ситуации по состоянию на 2004 год). По данным "Статистик Айслэнд", об общей численности лиц, занятых в 2005 году на рынке труда, мужчин было несколько больше, чем женщин: на долю мужчин приходилось 52,6 процента рынка. С 2004 года число занятых мужчин увеличилось на 5,4 процента, а число занятых женщин возросло на 4 процента. В таблице 7 представлены цифры для различных возрастных групп; отмечается сокращение доли женщин возрастной группы 25–54 года, причем эта тенденция, по-видимому, началась в 2004 году. Доля женщин этой возрастной группы, занятых на рынке труда, снизилась на 3 процента по сравнению с уровнем 2004 года. За тот же период доля женщин в возрасте 16–24 года, занятых на рынке труда, возросла почти на 7 процентов, и, судя по всему, в 2004–2005 годах доля лиц, занятых на рынке труда, была выше среди женщин, чем среди мужчин этой возрастной группы.

Таблица 7.
Состав занятых в разбивке по полу и возрасту (в процентах)

	2003 год	2004 год	2005 год
Мужчины, всего	85,9	85,0	86,0
16–24 года	75,6	71,2	75,2
25–54 года	94,8	94,2	94,3
55–74 года	70,2	71,1	72,9
Женщины, всего	78,2	76,3	77,8
16–24 года	73,8	72,5	79,2
25–54 года	88,1	85,3	85,1
55–74 года	56,8	55,5	57,7

Источник: Statistics Iceland

В период с 2002 года по сентябрь 2006 года на исландском рынке труда произошло снижение уровня безработицы как среди женщин, так и среди мужчин. По данным Директората труда, в 2003 году средний уровень безработицы среди женщин составлял 3,9 процента, а в 2005 году – 2,8 процента. В сентябре 2006 года уровень безработицы среди женщин составлял 1,4 процента. Что касается мужчин, то в 2003 году безработными были в среднем около 3,0 процента; в 2005 году уровень безработицы среди мужчин снизился до 1,5 процента, а в сентябре 2006 года он составил 0,7 процента.

По данным Статистического управления Исландии, различия между полами в числе отработанных часов сокращаются. Средняя продолжительность рабочей недели для людей в возрасте 16–74 года на внутреннем рынке труда в Исландии в 2005 году составила 42,2 часа. Мужчины работали в среднем 47,8 часов в неделю, а женщины – 35,6 часов в неделю. Мужчины работали в неделю на 3,5 часа меньше, чем в 1991 году, тогда как среди женщин средняя продолжительность рабочего времени в неделю за тот же период увеличилась на 1,1 часа. Если учитывать только тех, кто был занят полный рабочий день, общий средний показатель в 2005 году составлял 47,3 часа в неделю: 50,0 часов для мужчин и 42,5 часа для женщин. Женщины, занятые полный рабочий день, работали в неделю примерно на три часа меньше по сравнению с 1991 годом, когда их средняя рабочая неделя составляла 45,4 часа. Аналогичная ситуация наблюдалась среди мужчин, занятых полный рабочий день, которые в 2005 году работали в неделю примерно на четыре часа меньше, чем в 1991 году.

Среди занятых неполный рабочий день в Исландии больше женщин, чем мужчин. Недавний обзор по проблеме гендерных различий в оплате труда и в составе заработной платы, проведенный фирмой "Капасент Гэллап" в октябре 2006 года по заказу Министерства социальных дел, показывает, что с 1994 года число женщин, занятых полный рабочий день, увеличилось, а их отношение к работе изменилось. Это совпадает с данными, представленными в октябре 2006 года в докладе Ингольфура В. Гисласона, который был написан в связи с проектом "Объект внимания: воспитание, забота, роль мужчин" и частично основан на докладе Статистического управления Исландии 2002 года о ситуации с занятостью. Уже

давно утверждают, что причина, по которой женщинам больше, чем мужчинам свойственно выбирать работу с неполной занятостью, заключается в том, что на них лежит большой груз забот о семье и домохозяйстве. Это было высказано в ходе бесед, проводившихся во время обзора "Капасент Гэллап", в которых нередко упоминалось, что повышенные обязанности женщин по дому влияют на их запросы в отношении карьерного роста и более высокой заработной платы. Было, однако, и заметное отличие в том, как участники опросов говорили о роли женщин, занятых на рынке труда, по сравнению с обзором, проведенным в 1994 году; в том, более раннем, обзоре утверждалось, что многие женщины работают вне дома, потому что их на это толкает финансовая необходимость, а не потому, что они этого хотят; в последнем же исследовании это мнение не высказывалось.

В докладе Ингольфура В. Гисласона говорится, что, хотя деторождение несомненно оказывает влияние на участие женщин в рынке труда, число женщин, занятых полный рабочий день, тем не менее, возросло в период 1991–2001 годов. Наибольшее увеличение отмечалось среди женщин с двумя или более детьми. Объясняется это главным образом наличием большего числа учреждений, обеспечивающих дневной уход за детьми.

В 2004 году был принят новый Закон № 10/2004 о работниках, занятых неполный рабочий день. Цель закона – предотвратить дискриминацию работников, имеющих частичную занятость, и способствовать повышению качества при работе неполный рабочий день. Он призван также способствовать развитию частичной занятости на добровольной основе и гибкой организации рабочего времени с учетом потребностей как работодателей, так и работников. Согласно этому закону работники, занятые неполный рабочий день, не должны иметь более низкую заработную плату и худшие условия в соответствующей пропорции, нежели работники на сопоставимой должности, занятые полный рабочий день, потому лишь, что они не работают полный рабочий день, за исключением случаев, когда это оправдано объективными соображениями.

Выбор карьеры с учетом гендерных факторов

Исландский рынок труда, как представляется, по-прежнему остается весьма несбалансированным по гендерным аспектам с точки зрения соотношения между мужчинами и женщинами как среди работников различных профессий, так и среди лиц, занимающих руководящие должности. С другой стороны, главное, что произошло за последние десятилетия, состоит в том, что женщины начали активнее осваивать традиционно мужские профессии, в частности рабочие места, требующие квалифицированных специалистов. Согласно исследованию рынка труда, проведенному Статистическим управлением Исландии в 1999 году, на долю женщин в составе рабочей силы приходилось 43 процента работников с высшим образованием, а на долю мужчин – 57 процентов. В 2002 году доля женщин с высшим образованием на исландском рынке труда возросла до 47,1 процента. Кроме того, по данным Статистического управления Исландии, участие в рынке труда является наибольшим среди представителей обоих полов с высшим образованием: в 2002 году на рынке труда были заняты 96 процентов женщин и 99 процентов мужчин с высшим образованием. Доля женщин среди промышленных рабочих упала с 27 процентов в 1991 году до 12,6 процента в 2004 году.

Опубликованный Институтом регионального развития в 2005 году доклад о положении женщин и о вспомогательных системах делового сектора в Исландии

показал, что большинство женщин (87 процентов) работают в сфере услуг, тогда как доля мужчин составляет 57 процентов. С другой стороны, мужчины составляют подавляющее большинство в строительстве, рыболовстве и в сфере водоснабжения и энергоснабжения. Кроме того, доля женщин среди разнорабочих снизилась с 57,6 процента в 1991 году до 47,3 процента в 2004 году. Можно также упомянуть, что занятость наиболее низка среди лиц, имеющих только базовое школьное образование: по данным Статистического управления Исландии, в 2002 году показатели занятости составили 81 процент среди женщин и 93 процента среди мужчин.

В таблице 8 показано соотношение между мужчинами и женщинами в различных областях профессиональной деятельности в период 2003–2005 годов.

Таблица 8.

**Распределение профессий в разбивке по полу в период 2003–2005 годов
(в процентах)**

	2003 год	2004 год	2005 год
Старшие должностные лица и менеджеры	6,7	7,6	7,5
Мужчины	8,5	10	10,3
Женщины	4,7	4,9	4,3
Специалисты с высшим образованием	17,2	15,8	17,4
Мужчины	15,3	14,1	15,4
Женщины	16,2	19,4	19,6
Младшие специалисты	13,7	16,1	15,9
Мужчины	11,5	13,2	12,9
Женщины	16,2	19,4	19,3
Канторские служащие	8,6	7,4	7,7
Мужчины	2,2	1,7	2,2
Женщины	15,7	13,7	13,9
Работники торговли и поставщики услуг	20,2	19,2	20,0
Мужчины	13,5	12,0	12,8
Женщины	27,5	27,2	28,1
Фермеры и рыбаки	5,1	4,7	5,0
Мужчины	7,7	6,9	7,3
Женщины	2,2	2,2	2,4
Квалифицированные ремесленники	14,1	13,7	13,0
Мужчины	23,3	22,7	21,6
Женщины	4,0	3,6	3,2
Операторы станков	5,2	6,3	5,9
Мужчины	9,5	10,7	10,2
Женщины	0,6	1,3	1,0
Разнорабочие	9,1	9,2	7,7
Мужчины	8,5	8,6	7,3
Женщины	9,8	9,9	8,1

Источник: Statistics Iceland

Как видно из таблицы 8, женщины не занимают значительного места среди фермеров, рыбаков, ремесленников и операторов станков. С другой стороны, их доля

среди конторских служащих и в сфере услуг существенно выше. Соотношение более равномерно среди высококвалифицированных рабочих и специалистов, однако среди менеджеров и правительственных чиновников в Исландии женщины по-прежнему образуют немногочисленную группу.

Стремясь уменьшить влияние гендерного фактора на выбор профессии, с тем чтобы в будущем избежать разделения по признаку пола на рынке труда, осенью 2006 года Министерство социальных дел открыло специальную веб-страницу под названием "Одинаковое будущее для мальчиков и девочек" (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). Цель ее создания состоит в том, чтобы облегчить для молодежи выбор курса обучения и профессии, которые соответствовали бы их фактической области интересов, а не традиционной гендерной роли. Эта веб-страница предназначена для использования молодыми людьми, когда они сталкиваются с необходимостью выбора своей будущей профессиональной карьеры, а также их родителями, учителями и завучами школ; обзоры показывают, что это – люди, с которыми молодые люди советуются относительно такого выбора. Различные исследования показывают, что разделенный по гендерному признаку рынок труда представляет собой определенное препятствие для равенства между мужчинами и женщинами, поскольку он, как полагают, не позволяет молодым людям учитывать все доступные для них возможности, потому что они оказываются под влиянием существующих представлений о том, какая работа подходит для представителей того или другого пола.

Женщины в руководящих органах коммерческих предприятий

По данным Статистического управления Исландии, женщины составляют около 47 процентов рабочей силы в стране, однако их доля в составе правлений предприятий, в том числе среди председателей правлений, равняется примерно 22 процентам. Доля женщин среди членов правлений с решающим голосом в период 1999–2005 годов оставалась практически неизменной.

Согласно докладу, подготовленному Институтом регионального развития и посвященному женщинам и системам поддержки делового сектора, число женщин, зарегистрированных в качестве председателей правлений исландских компаний, в которых насчитывается от 20 до 49 работников, за период с 1999 года сократилось на 15,5 процента, а в компаниях, в которых трудятся от 50 до 99 работников, их число за тот же период снизилось на 40 процентов. В период 1999–2004 годов женщины были несколько шире представлены в качестве председателей правлений сельскохозяйственных и промышленных предприятий. Доля женщин на таких должностях наибольшая в сфере образования, здравоохранения и социального обслуживания, а также культуры. Большинство женщин, зарегистрированных в качестве председателей правлений компаний, работают в сфере розничной торговли и агентствах недвижимости.

Доля женщин в составе правлений компаний пропорционально увеличивается, однако они в основном занимают должности кандидатов в члены таких правлений. Число женщин, избранных в качестве членов правлений с правом решающего голоса, увеличилось с 32,9 процента в 1999 году до 35,9 процента в 2004 году. Число женщин, избранных кандидатами в члены таких правлений, за тот же период увеличилось на 78 процентов, а доля мужчин – на 39,8 процента. Кроме того, мужчины чаще, чем женщины, являются членами правлений сразу нескольких

компаний. Согласно имеющимся данным, число женщин в составе правлений крупнейших исландских компаний, в которых трудятся более 100 работников, увеличилось, а число мужчин – уменьшилось.

Данные, отражающие ситуацию с гендерным равенством в 100 крупнейших исландских компаниях, были впервые опубликованы в 2005 году в рамках проекта под названием "Индикаторы гендерного равенства" ("Jafnréttiskennitala"). Этот проект осуществляется под руководством Научно-исследовательского центра по вопросам трудового законодательства и равенства мужчин и женщин при Бифростском университете во взаимодействии с Министерством промышленности и торговли, Центром по вопросам равенства мужчин и женщин, Советом по вопросам равенства, Ассоциацией женщин-предпринимателей и Конфедерацией исландских работодателей. Сведения собирались одной частной компанией – "Ланстрауст" и были основаны на показателях текучести кадров за 2004 год. Затем в ходе телефонного опроса осуществлялся сбор первоначальных данных, после чего компаниям предлагалось исправить обнаруженные ошибки в данных по электронной почте.

Результаты анализа членского состава советов 100 крупнейших исландских компаний за 2005 год показали, что женщины составляли около 12 процентов среди членов правлений. Результаты анализа состояния дел только в тех из 100 крупнейших компаний, которые зарегистрированы на Исландской фондовой бирже, показали, что доля женщин среди членов правлений таких компаний составляет лишь половину этой цифры, а доля женщин среди председателей правлений этих компаний вообще равняется лишь 5 процентам.

За период 1999–2005 годов доля компаний, генеральными директорами которых являлись женщины, увеличилась с 15,4 до 18,2 процента. В большинстве таких компаний трудились менее 10 работников, и большинство из них относились к сфере торговли и услуг. Представительство женщин среди директоров-распорядителей крупных и малых компаний в период 1999–2004 годов расширилось. Доля женщин, зарегистрированных в качестве директоров-распорядителей самых мелких компаний, выросла на 76 процентов (в то время как доля мужчин увеличилась на 58,8 процента); вместе с тем следует отметить, что эти цифры являются чисто пропорциональными. Так, число женщин, зарегистрированных в качестве директоров-распорядителей возросло на 68,7 процента – с 1027 до 1733 человек, в то время как соответствующее увеличение числа мужчин составило 42 процента – с 5641 до 8045 человек. Если взять данные о числе женщин, работавших в 2005 году в Исландии старшими управляющими 100 крупнейших компаний, то оказалось, что доля женщин среди таких руководителей составила лишь 10,5 процента.

Правительство планирует и в дальнейшем уделять первоочередное внимание созданию для женщин дополнительных возможностей для получения руководящих должностей в коммерческих предприятиях. Министерство промышленности и торговли намерено организовать семинар для женщин-руководителей и членов правлений и проинструктировать их относительно того, что влечет за собой членство в правлениях компаний. Как показывают результаты исследований, проведенных в Великобритании, США и Канаде, идея состоит в том, что увеличение представительства женщин в правлениях компаний способствует повышению эффективности их работы; эти исследования также продемонстрировали наличие связи между числом женщин в составе правлений и повышением эффективности руководства.

В июне 2006 года альтинг принял закон о внесении изменений в Закон № 2/1995 о компаниях с ограниченной ответственностью, включив в него положение, предусматривающее, что в процессе выборов членов правлений государственных компаний с ограниченной ответственностью необходимо принимать меры для обеспечения того, чтобы в составе таких правлений женщины и мужчины были представлены, по возможности, поровну. Данная поправка направлена на то, чтобы увеличить число женщин, работающих в правлениях государственных компаний с ограниченной ответственностью.

Обзор мер, принимаемых правительством в целях увеличения представительства женщин в руководящих органах коммерческих предприятий

Правительство уделяет первоочередное внимание вопросам оказания женщинам поддержки в сфере предпринимательства, и в последние годы программы такого типа стали составной частью планов действий по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Признается, что деловому сектору следует расширить участие женщин в процессе создания рабочих мест. Между тем число женщин в Исландии, руководящих коммерческими предприятиями, за период 1997–2004 годов увеличилось лишь на 7 процентов, и эта цифра намного отстает от показателей, отмечаемых в соседних странах.

Предполагалось, что одна из причин такой ситуации заключается в том, что та поддержка, которую государство оказывает коммерческим предприятиям, и виды услуг, которые предоставляют банки, в большей степени выгодны мужчинам, чем женщинам. Эта мысль находит отражение в обследованиях; Министерство промышленности и торговли поручило Институту регионального развития провести обследование для изучения, в частности, того, какую пользу различные программы поддержки, в которых государство участвовало в последние годы, принесли женщинам. Доклад Института был опубликован в 2005 году.

В 2005 году фирма "АйЭмДжи Гэлллаг" провела обследование, которое Институт регионального развития опубликовал под названием "Женщины и системы поддержки делового сектора". Результаты данного обследования, в частности, показали, что 80 процентов опрошенных никогда не принимали участия в государственных проектах поддержки, таких как курсы, и не получали никаких консультационных услуг по основам и правилам работы компаний. Среди них 40 процентов считали, что они в подобных услугах вообще не нуждаются или что эти проекты не имеют никакого отношения к тому, как следует руководить такими компаниями. Более одной трети опрошенных сообщили, что у них не было возможности или что они были не в состоянии принять участие в этих проектах. Значительное большинство тех, кто воспользовался государственными проектами поддержки, сочли, что эти проекты принесли им практическую пользу.

Кроме того, результаты проведенного обследования свидетельствуют о том, что в пропорциональном отношении женщины чаще, чем мужчины, обращаются за субсидиями; тем не менее вероятность получения таких субсидий у мужчин выше, чем у женщин (81 процент мужчин по сравнению с 58 процентами женщин). Помимо этого, мужчины получали более крупные субсидии по сравнению с женщинами. С другой стороны, мужчины чаще обращались с просьбами об оказании помощи в Фонд сельскохозяйственного производства, Новый фонд для коммерческих предприятий и Институт регионального развития. Результаты обследования также показали, что женщины чаще обращаются в частные органы для финансирования

своих коммерческих предприятий, в то время как мужчины больше предпочитают обращаться в государственные органы.

Результаты обследования также отражают необходимость пересмотра системы государственной поддержки делового сектора с уделением особого внимания способам изменения приоритетов при выделении субсидий женщинам, руководящим предприятиями, для того чтобы оказываемая поддержка в большей степени отвечала их интересам. К примеру, необходимо задаться вопросом, почему программы поддержки выглядят не столь привлекательными в глазах женщин. Большинство участников обследования высказали мысль о том, что наилучший способ оказания поддержки женщинам в сфере бизнеса состоит в том, чтобы предоставлять им субсидии и консультационные услуги на этапе открытия предприятия.

Результаты обследования, проведенного Институтом регионального развития, говорят о том, что в последние годы были достигнуты существенные успехи, хотя имеются также данные о том, что женщины находятся в неравном положении с мужчинами с точки зрения доступа к финансированию для осуществления предпринимательских проектов. Субсидии, предоставляемые министром социальных дел, коммерческим предприятиям, возглавляемым женщинами, и выделяемые из Фонда гарантий по кредитам для женщин, представляют чрезвычайную важность для предпринимательской деятельности и новых предприятий, возглавляемых женщинами. Можно с уверенностью сказать, что многие проекты никогда не смогли бы быть реализованы в отсутствие поддержки со стороны указанных выше органов. Кроме того, субсидии, выделяемые для коммерческих предприятий, возглавляемых женщинами, представляют огромную ценность для женщин, руководящих вновь созданными малыми компаниями.

Значительный прогресс был достигнут благодаря усилиям сотрудника по вопросам труда и равенства мужчин и женщин при Агентстве регионального развития и Министерства социальных дел, а также проектам, организованным Центром "Импра" по развитию новых предприятий и Бифростским университетом.

Результаты работы, проделанной сотрудником по вопросам труда и равенства мужчин и женщин, говорят о необходимости создания должности советника по вопросам занятости, хорошо владеющего ситуацией, в которой находятся женщины, занимающиеся предпринимательской деятельностью; за пять лет, прошедших с момента создания должности сотрудника, к нему за помощью обратились свыше тысячи женщин. Большинство женщин, обратившихся к нему за консультациями, руководили компаниями, относящимися к сфере услуг или производства, и большая часть из них нуждалась в информации о системах поддержки в деловом секторе и финансировании капиталовложений. Результаты его работы можно видеть, например, в усилении сотрудничества между женщинами в связи с использованием природных продуктов, расширению доступа женщин, проживающих в сельских районах, к курсам по вопросам создания предприятий и руководства ими, а также укреплению контактов между возглавляемыми женщинами предприятиями.

Все участники курсов по темам "Улучшение положения женщин" ("Brautargengi"), "Сила женщин" ("Máttur kvenna") и "Ресурсы, которыми обладают женщины" ("Auður í krafti kvenna") остались довольны их содержанием. Эксперты, которые приняли участие в проектах, направленных на поощрение инициатив женщин по созданию коммерческих предприятий, подчеркнули настоятельную необходимость организации специальных курсов или оказания специальной помощи

для женщин, вовлеченных в работу коммерческих предприятий, а также важность обеспечения более тесной интеграции этих проектов.

Руководствуясь выводами, сделанными в ходе данного обследования, Институт регионального развития предложил, чтобы системы поддержки делового сектора были конкретно направлены на увеличение числа женщин в сфере бизнеса, а также на расширение функций Советника по вопросам труда и равенства мужчин и женщин и на их более тесное увязывание с деятельностью компаний, действующих в сфере развития предпринимательства. Было также предложено установить численный баланс между мужчинами и женщинами в правлениях фондов и учреждений, отвечающих за руководство системами поддержки делового сектора, и организовать форум для обмена мнениями между инвесторами и женщинами-предпринимателями. Было также высказано еще одно последнее, но не менее важное предложение, касающееся необходимости продолжения усилий по борьбе со стереотипами и устаревшими представлениями относительно положения женщин и их роли в обществе.

В июле 2006 года комитет по обзору деятельности Фонда гарантий по кредитам для женщин и связанных с этим вопросов представил свой доклад министру социальных дел. Результаты анализа, проведенного комитетом, свидетельствовали о том, что женщины не имеют равного с мужчинами доступа к финансированию для открытия собственных предприятий и управления ими. Анализ показал, что проекты, на которые, как правило, выделяются средства из государственных систем поддержки, в основном отвечают интересам мужчин и не учитывают потребности женщин, которые планируют открыть или уже открыли собственные предприятия. В связи с этим комитет предложил предусмотреть в рамках государственной системы поддержки кредитные гарантии для женщин, а также субсидии на создание предприятий, и также провести оценку состояния государственных фондов, а в дальнейшем политику распределения средств из таких фондов.

Подпункт d) пункта 1

Как представляется, различия в оплате труда по признаку пола глубоко укоренились на рынке труда Исландии, ставя при этом женщин в ущемленное положение. Необходимо принять меры для предупреждения таких гендерных различий в оплате труда; опыт показывает, что положения закона, касающиеся равной оплаты труда и запрета дискриминации при определении размера оплаты труда, действуют недостаточно эффективно. Представляется, что за период 2003–2006 годов различия в оплате труда по признаку пола остались практически неизменными. Если принимать во внимание все факторы, влияющие на размер оплаты труда (например, уровень образования, род занятости, стаж работы, возраст и продолжительность рабочего дня), то эта разница, по данным профсоюза VR (Союза работников коммерческого сектора), составляла в 2003 году 14 процентов, в 2004 году 15 процентов, в 2005 году 14 процентов и в 2006 году 15 процентов. Результаты обследования, проведенного "Капасент Гэллап" по вопросу об исчислении размера оплаты труда и различиях в оплате труда по признаку пола, о которых будет подробнее говориться ниже, показали, что гендерные различия в оплате труда мужчин и женщин в 1994 году составили 16 процентов, а в 2006 году 15,7 процента; это различие в цифрах не рассматривается как статистически значимое.

По мнению многих людей, корень данной проблемы кроется в тех людях, которые определяют размер заработной платы работников на рынке труда. При исчислении размера оплаты труда в компаниях и учреждениях необходимо принимать меры к тому, чтобы руководствоваться одними и теми же критериями для оценки вносимого работниками вклада независимо от их пола. В попытке привлечь внимание руководителей компаний к настоятельной необходимости устранения различий в оплате труда по признаку пола министр социальных дел и руководитель Центра по вопросам равенства мужчин и женщин в июне 2005 года направили во все компании и учреждения, которые работают в Исландии и в которых трудятся 25 или более наемных работников, циркулярное письмо по данному вопросу. К письму прилагался плакат под названием "Не все ли равно, есть ли на Вашем подбородке щетина или нет?" ("Skiptir skeggróttin máli?").

Еще одной часто упоминаемой причиной гендерных различий в размере оплаты труда является то, что по сравнению с женщинами мужчины больше запрашивают за свой труд при обсуждении вопросов оплаты труда и готовы чаще менять работу для того, чтобы получать большее вознаграждение. Кроме того, с давних пор считается, что в отличие от мужчин на поведение женщин на рынке труда в значительной степени влияют обязанности, связанные с заботой о семье и выполнением работы по дому.

С учетом вышесказанного Совет по вопросам равенства мужчин и женщин счел необходимым провести специальное обследование для выяснения того, как часто мужчины и женщины, участвующие в рынке труда в Исландии, меняют работу и какими причинами обусловлена смена места работы. Совет поручил фирме "Капасент Гэллап" провести такое обследование, которое и было организовано в апреле–мае 2006 года. Основные выводы данного обследования заключались в том, что мужчины гораздо активнее занимаются поиском работы, чем женщины (12 процентов мужчин и 8 процентов женщин). Никакого статистически значимого различия по признаку пола между лицами, сменившими место работы за предыдущие два года, выявлено не было. Существенное различие было обнаружено в причинах, обусловивших изменение места работы в предыдущие два года. Число мужчин, потерявших предыдущее место работы, почти в два раза превысило число женщин, и число мужчин, объяснивших смену места работы "необходимостью сменить обстановку", также превысило число женщин примерно в два раза. Женщины в три раза чаще, чем мужчины, объясняли смену места работы необходимостью выполнения семейных обязанностей, в то время как мужчины почти в два раза чаще, чем женщины, ссылались в качестве причины смены места работы на желание "получать более высокое вознаграждение или связанные с работой льготы".

Таким образом представляется, что результаты обследования подтверждают то, что семейные обязанности в большей степени влияют на положение женщин на рынке труда, чем на положение мужчин, и что мужчины чаще, чем женщины, меняют место работы для того, чтобы получать большее вознаграждение. Этот вывод соотносится с тем разделом обследования, в котором участникам предлагалось ответить, какую часть своего времени они уделяют работе по дому и оплачиваемой занятости; это позволило выявить существенное различие между полами, проявляющееся в том, что женщины, как правило, тратят больше времени, чем мужчины, на работу по дому, в то время как мужчины тратят больше времени, чем женщины, на оплачиваемую работу.

В 2004 году, когда Исландия председательствовала в Совете стран Северной Европы, был организован проект под названием "Показатели равенства в системе оплаты труда в странах Северной Европы" ("Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndunum"), и в феврале 2006 года был опубликован итоговый доклад. Главная цель проекта заключалась в том, чтобы углубить знание и понимание различий в оплате труда женщин и мужчин в странах Северной Европы. Были проведены сравнение статистических показателей, используемых для исчисления размера оплаты труда, и анализ методов, применяемых для "устранения" гендерных различий в оплате труда, а также оценка успехов, достигнутых с помощью методов, используемых для борьбы с дискриминацией в сфере оплаты труда между мужчинами и женщинами в странах Северной Европы.

В рамках указанного проекта было проведено сравнение статистических данных о различиях в размере оплаты труда по признаку пола и проанализированы тенденции и колебания в различиях в размере оплаты труда мужчин и женщин между различными странами. Внимание было также уделено изучению гендерных различий в размере оплаты труда и их коррекции в каждой из стран Северной Европы, в процессе которого используемые методы оценивались под критическим углом зрения. Была предпринята попытка проанализировать методы, используемые для устранения различий в размере оплаты труда мужчин и женщин. Методы, которые, по мнению специалистов стран Северной Европы, оказали положительный эффект, включают в себя различные правовые положения, планы действий по обеспечению гендерного равенства, положения коллективных договоров и шаги по повышению осведомленности общественности.

В итоговом докладе о результатах осуществления проекта содержатся многочисленные предложения, касающиеся методов совершенствования оценки различий в размере оплаты труда мужчин и женщин, а также направленности и повышения качества исследований по данной теме. В нем также содержатся предложения относительно тех инструментов, которые кажутся потенциально полезными для определения и оценки содержания коррективных мер, направленных на устранение различий в размере оплаты труда мужчин и женщин. Благодаря этому представляется, что указанный проект будет во многом способствовать разработке эффективных методов оценки гендерных различий в размере оплаты труда и способов уменьшения разрыва между размером вознаграждения мужчин и женщин на рынке труда в странах Северной Европы. С итоговым докладом об указанном проекте можно ознакомиться на веб-сайте Центра по вопросам равенства мужчин и женщин (www.jafnretti.is).

Одной из составляющих нынешнего плана действий по обеспечению гендерного равенства является обследование под названием "Исчисление размера заработной платы и гендерные различия в размере оплаты труда"; оно представляет собой повторение проведенного в 1994 году обследования факторов, влияющих на оплату труда и возможности карьерного роста женщин и мужчин. Результаты указанного обследования были опубликованы в 1995 году. Данное обследование проводилось силами фирмы "Капасент Гэллап" по заказу Министерства социальных дел, и его итоги были представлены осенью 2006 года. Это обследование проводилось в январе–мае 2006 года и включало в себя распространение среди 2200 сотрудников восьми компаний и учреждений (четырёх государственных учреждений и четырёх частных компаний) вопросника, в котором содержались вопросы, касающиеся оплаты труда, должностных функций, мотивации, ответственности, изменения

статуса и отношения к идее равенства между мужчинами и женщинами. Доля ответивших составила 50,5 процента. С руководителями и обычными сотрудниками было проведено восемьдесят подробнейших бесед о ситуации с обеспечением гендерного равенства.

Был также проведен статистический анализ данных, взятых из платежных ведомостей компаний, участвовавших в обследовании, и результаты анализа были сопоставлены с ответами, которые были даны на вопросник. В заключение некоторые вопросы, касающиеся отношения к вопросам равенства между мужчинами и женщинами, были заданы широкой общей выборке в 1800 человек, участвовавших в проекте "Гэллап Вэгон" в период с 26 апреля по 17 мая 2006 года; доля ответивших составила 61 процент.

Что касается условий труда и методов работы, то в восьми компаниях и учреждениях, которые приняли участие в обследовании, посвященном методам начисления заработной платы и различиям в размере оплаты труда мужчин и женщин, в 1994 году, а затем в начале 2006 года, за истекший период произошли значительные изменения. Основные изменения состояли в том, что продолжительность рабочей недели мужчин и женщин, работающих в течение полного рабочего дня, сократилась, число женщин, работающих в течение полного рабочего дня, увеличилось, а их отношение к своей работе существенно изменилось. Эти изменения, по всей вероятности, должны были привести к сокращению гендерных различий в размере оплаты труда; между тем различия в оплате труда остались примерно такими же, какими они были в 1994 году. Если принять во внимание все факторы, влияющие на размер оплаты труда (такие, как уровень образования, род занятости, стаж работы, возраст и продолжительность рабочего дня), то неподдающаяся никаким разумным объяснениям разница в оплате труда мужчин и женщин составляла 15,7 процента (не в пользу женщин), в то время как в 1994 году она равнялась 16 процентам. Как выяснилось, разница в размере оплаты труда среди сотрудников руководящего звена несколько сократилась; в этой категории различия в размере оплаты труда мужчин и женщин были наименее заметными, и заработок женщин оказался примерно на 7,5 процента меньше заработка мужчин.

Результаты обследования, касающегося размера оплаты труда, также показали, что разница между наибольшим и наименьшим размером оплаты труда увеличилась, и по результатам недавнего обследования оказалась 14-кратной для мужчин и 11-кратной для женщин, в то время как по данным обследования 1994 года она была 8-кратной для мужчин и 5-кратной для женщин. В 1994 году размер оплаты труда в звене руководящих сотрудников в среднем превышал размер оплаты труда операторов станков и неквалифицированных рабочих на 64 процента; в 2006 году это превышение составило уже 98 процентов.

Различия в размере оплаты труда женщин и мужчин окажутся еще более заметными, если взять данные из платежных ведомостей; судя по этим данным, самый высокий размер заработка за труд в дневное время со всеми надбавками за час работы в частных компаниях почти в 26 раз превышает самый низкий размер заработка. В частных компаниях разница между наибольшим и наименьшим заработком мужчин намного превышает соответствующую разницу в заработках женщин. В государственных учреждениях разрыв в размере вознаграждения за труд в дневное время со всеми надбавками за час работы является почти 10-кратным,

причем разница между наибольшим и наименьшим заработком женщин несколько превышает соответствующую разницу в заработках мужчин.

По сравнению с 1994 годом значительные изменения произошли в порядке исчисления размера оплаты труда и условий занятости. В 1994 году около 60 процентов мужчин получали вознаграждение согласно шкале оплаты труда, утвержденной профсоюзами, в которых они состояли; среди женщин этот показатель равнялся 85 процентам. В ходе последнего обследования (2006 года) было установлено, что люди, особенно мужчины, стали гораздо чаще работать на основе специальных соглашений, заключенных со своими работодателями, и получать фиксированную заработную плату независимо от фактической продолжительности их работы. Фиксированную оплату труда получали свыше 48 процентов мужчин, принявших участие в обследовании; для женщин данный показатель составил всего лишь менее 18 процентов. Помимо этого, дополнительные выплаты различных видов стали гораздо менее распространенным явлением, причем женщины получали более высокие дополнительные выплаты по сравнению с мужчинами (в отличие от ситуации, выявленной в ходе предыдущего обследования). Около 25 процентов женщин и мужчин получали некоторые дополнительные выплаты в виде "неотработанных сверхурочных" и/или транспортных субсидий. В 1994 году такие выплаты получали 13 процентов женщин и 37 процентов мужчин.

Респонденты, работавшие в государственных учреждениях, сообщили, что за прошедшее десятилетие никаких ощутимых изменений не произошло, хотя, по их мнению, десять лет назад мужчины занимали большее число руководящих должностей, и в настоящее время люди стали лучше понимать вопросы, касающиеся равенства между мужчинами и женщинами и равной оплаты труда.

Было установлено, что руководители стали гораздо активнее, чем в 1994 году, призывать женщин проявлять инициативу в своей работе, представлять интересы компании, обращаться с просьбами о повышении в должности и т. п., хотя они по-прежнему предпочитают стимулировать к этому мужчин. Оказалось также, что женщины стали гораздо активнее, чем раньше, стремиться к продвижению по службе и посещать курсы и конференции. Особенно большой интерес к карьерному росту (продвижению по службе) проявляют более молодые работники; это относится как к мужчинам, так и к женщинам. В ходе подробных бесед руководители также довольно часто говорили о том, что молодые женщины отличаются от своих более старших коллег; они в значительной степени разделяют "мужские" ценности, проявляя инициативу, стремясь к выполнению более ответственных задач и добиваясь продвижения по службе. Все это свидетельствует о том, что можно ожидать дальнейшего прогресса в деле достижения гендерного равенства. Тем не менее женщины по-прежнему выглядят менее уверенными, чем мужчины, относительно перспектив продвижения по службе на их нынешнем месте работы.

Профсоюз VR также проводит регулярные обследования среди своих членов на предмет выявления различий в оплате труда женщин и мужчин. Согласно результатам проведенного осенью 2006 года обследования, важным элементом достижения гендерного равенства является уровень образования: так, различия в оплате труда по признаку пола значительно сокращаются с повышением образовательного ценза работников. В то время как среди работников с обязательным школьным образованием разница составляла 20 процентов, среди выпускников университетов она равнялась уже 10 процентам. Главная причина этого состоит в том, что женщины с университетским образованием получают более существенные

преимущества в плане увеличения размера оплаты труда, чем мужчины с аналогичным уровнем образования: так, при наличии степени магистра или доктора наук заработок мужчин увеличивается на 7 процентов, а заработок женщин – на 13 процентов. Даже хотя, как это было установлено, различия в размере оплаты труда женщин и мужчин, являющихся членами указанного профсоюза, по сравнению с предыдущим годом в целом практически не изменились, они оказались наименьшими среди представителей молодого поколения. Среди работников в возрастной группе от 18 до 34 лет различия в размере вознаграждения составили 14 процентов, а среди работников более старшего возраста – 16 процентов. Вместе с тем в этой связи наблюдаются расхождения между результатами обследования, проведенного профсоюзом VR, и обследования, организованного фирмой "Капасент Гэллуп", в рамках которого было установлено, что среди работников обоих полов, прошедших лишь обязательный курс школьного обучения, разрыв в размере оплаты труда составляет 14,3 процента, среди работников с законченным средним образованием – 12,3 процента, а среди выпускников университетов – 17,1 процента: то есть с повышением образовательного ценза разрыв в размере оплаты труда по признаку пола, наоборот, увеличивается. Объяснение данного противоречия, возможно, связано с различными родами занятий работников, участвовавших в этих двух обследованиях.

Системы оценки должностных функций описывались в предыдущих докладах правительства; одна из таких систем была введена в ноябре 2004 года в Рейкьявике. В коллективном соглашении между властями города Рейкьявик и Союзом трудящихся Рейкьявика, профсоюзом "Эфлинг" и Исландским обществом инженеров была достигнута договоренность о том, чтобы ввести новую систему оценки должностных функций и поэтапно корректировать размер оплаты труда в течение периода действия данного соглашения, используя для этой цели специальные фонды. В то же время было решено, что, поскольку эти изменения касаются системы оплаты труда, будет использоваться единая система оценки степени квалификации и новая система оплаты труда, основанная на уровне квалификации работников.

Принцип равной оплаты труда, то есть выплаты равного вознаграждения работникам за труд равной ценности, является одним из краеугольных аспектов политики в области оплаты труда, проводимой властями города Рейкьявик. С учетом этого была выбрана система оценки должностных функций, позволяющая систематически оценивать должностные функции выполняемые муниципальными работниками. Помимо этого власти города Рейкьявик назвали заключение коллективных соглашений, касающихся оценки должностных функций, с партнерами по переговорам одной из своих приоритетных задач. Система, используемая городскими властями, основана на британской системе (Единый статус оценок должностных функций), относящейся к 1997 году. Британская система является компьютеризированной и включает в себя закрытые вопросы, за счет чего она призвана в максимальной степени повысить объективность проводимой оценки.

Данная система оценки должностных функций охватывает работников местных органов власти. Она также призвана обеспечить, чтобы заработная плата, получаемая работниками, исчислялась на одинаковой основе независимо от их пола или членства в профсоюзной организации. Эта система является гораздо более всеобъемлющей, чем большинство других систем, и учитывает различные виды должностных функций. Несмотря на то что указанная система является всеобъемлющей, она также является открытой и удобной для использования. Правила оценки должностных

функций носят официальный характер и разъясняются работникам, и то же самое можно сказать и об их важности. Работники, участвующие в проведении оценок, должны соблюдать правила, касающиеся равенства, и действовать руководствуясь определенными процедурными нормами и правилами рассмотрения споров и жалоб, связанных с оценками.

Подпункт е) пункта 1

См. пятый доклад Исландии.

Подпункт ф) пункта 1

В 2004 году на основании Закона № 46/1980 об охране труда, с внесенными в него поправками, было опубликовано Постановление № 1000/2004 о мерах борьбы с виктимизацией и остракизмом на рабочем месте. После этого Управление по вопросам безопасности и гигиены труда издало брошюру, озаглавленную "Остракизм, виктимизация и сексуальные домогательства на рабочем месте: профилактика и ответные меры" (*Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum: Forvarnir og viðbrögð*). В ней говорится, что остракизм, виктимизация и сексуальные домогательства могут происходить на любом рабочем месте и в любых производственных секторах; в связи с этим руководители обязаны четко обозначить, что они не потерпят подобных проявлений. Так, например, компании и учреждения должны провозглашать четкую политику предупредительных мер против подобного поведения и разрабатывать планы действий по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами, в том числе в связи с указанными выше вопросами (ср. Закон № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин).

Работодатели несут особую ответственность за обеспечение того, чтобы работники трудились в благоприятных условиях и в спокойной социальной и психологической обстановке. В консультации с представителями трудовых коллективов по вопросам безопасности на рабочем месте, где таковые имеются, работодатели обязаны принимать меры к тому, чтобы на работе работники не подвергались виктимизации, остракизму и сексуальным домогательствам, и предупреждать проявления непристойного поведения, если им станет известно о таких проявлениях. Помимо этого, на рабочем месте следует проводить открытые обсуждения возможных факторов условий труда, которые могут способствовать виктимизации, остракизму и сексуальным домогательствам. Средства защиты, имеющиеся на рабочем месте, должны быть хорошо известны работникам, и все должны ясно понимать, что для борьбы с виктимизацией, остракизмом и сексуальными домогательствами будут приниматься все необходимые меры. На каждом рабочем месте должны действовать четкие принципы или этические правила с изложением мер по борьбе с виктимизацией, остракизмом и сексуальными домогательствами.

В Закон № 61/2007 о внесении изменений в Общий уголовный кодекс № 19/1940 (преступления на сексуальной почве) было включено общее положение, касающееся уголовной ответственности за сексуальные домогательства. Определение термина "сексуальное домогательство" было дано в Законе № 96/2000 о равенстве мужчин и женщин; в этом законе данный термин определяется несколько шире, чем в уголовном праве. Текст статьи 199 Общего уголовного кодекса (ср. статью 8 Закона № 61/2007) гласит:

"Любое лицо, признанное виновным в сексуальном домогательстве, подлежит наказанию в виде 2-х лет лишения свободы. Понятие сексуального домогательства, в частности, включает в себя поглаживания, прикосновения пальцами или ощупывание половых органов или груди другого лица, будь то под одеждой или через одежду, а также двусмысленное поведение или высказывания, которые носят весьма агрессивный характер, происходят неоднократно или преследуют цель внушить страх".

Подпункты а) и б) пункта 2

Многие люди считают, что гендерное равенство на рынке труда начинается с равного разделения труда между мужчинами и женщинами в том, что касается выполнения работы по дому и воспитания детей. Равное разделение труда при выполнении работы по дому всегда рассматривалось в качестве предпосылки для улучшения положения женщин на рынке труда, и представляется также желательным, чтобы дети в процессе своего роста и развития видели перед собой не только одного родителя (преимущественно мать), выполняющего основную долю обязанностей по ведению хозяйства и уходу за семьей. Благополучие самой семьи в не меньшей степени зависит от равенства между мужчинами и женщинами и справедливого разделения труда при выполнении домашних обязанностей. С учетом этого важно, чтобы женщины, а не только мужчины, имели возможность устанавливать правильный баланс между выполнением семейных обязанностей и работой на рынке труда.

Цель Закона № 95/2000, с последующими поправками, об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей состоит в том, чтобы содействовать равной ответственности за семью между родителями, с тем чтобы дети могли находиться в компании обоих родителей, и уравнивать шансы мужчин и женщин на рынке труда.

В Закон об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей были внесены поправки в соответствии с Законом № 90/2004. Цель этих поправок, в частности, состояла в том, чтобы укрепить систему отпусков, введенную в 2000 году. В ходе рассмотрения указанного закона было принято решение не пересматривать данную систему целиком, а сохранить ее в таком виде, чтобы она могла по-прежнему способствовать равному участию женщин и мужчин в рынке труда и при этом обеспечивать справедливое разделение родительских обязанностей. Кроме того, было признано необходимым обеспечить, чтобы дети в первые месяцы своей жизни имели возможность получать максимум внимания со стороны обоих родителей.

Средства Фонда оплаты отпуска по беременности и родам/уходу за ребенком для отца стали использоваться более эффективно, чем прежде, и в механизм расчета выплат, причитающихся родителям в периоды отпусков по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца, были также внесены коррективы. К числу таких изменений относится введение потолка на сумму выплат; максимальная сумма основана на среднемесячной заработной плате в размере 648 тыс. исландских крон; при этом максимальная сумма выплат из указанного Фонда одному родителю составляет 518 тыс. исландских крон. Это означает, что выплаты родителям, которые в месяц в среднем получают менее 648 тыс. исландских крон, будет составлять 80 процентов от их совокупной заработной платы за учетный период, как это имело место вплоть до последнего времени. С другой стороны, это означает, что введение

потолка для выплат из Фонда может противоречить целям вышеуказанного закона, если максимальная сумма окажется слишком низкой по сравнению с доходами родителей на рынке труда. При определении максимальной суммы было высказано мнение о том, что необходимо принимать все меры к тому, чтобы сокращение доходов значительного большинства домашних хозяйств, которое может последовать в результате рождения ребенка, было как можно менее ощутимым. Была подтверждена вероятность того, что снижение базисной суммы уменьшит интерес мужчин к тому, чтобы воспользоваться правом на отпуск по уходу за ребенком для отца, поскольку мужчины, как правило, получают более высокую заработную плату, чем женщины. В результате это могло бы привести к нарушению равенства на рынке труда и помешать тому, чтобы ребенок в первые месяцы своей жизни мог находиться в компании как своей матери, так и отца. В связи с этим было признано неоправданным брать за основу более низкую сумму.

Большинство отцов воспользовались своим правом на самостоятельный отпуск по уходу за ребенком: так, в 2004 году этим отпуском полностью или частично воспользовались 88 процентов отцов. Средняя продолжительность взятого ими отпуска по уходу за ребенком для отца/отпуска по уходу за ребенком для родителей составила 97 дней; в то же время средняя продолжительность отпуска, взятого матерями, равнялась 183 дням, и это объясняется тем, что матери, как правило, берут большую часть отпуска (90 процентов), полагающегося обоим родителям. В 2004 году лишь 17,9 процента отцов не воспользовались своим правом на самостоятельный отпуск, в то время как 17,1 процента из них также воспользовались совместным отпуском. Информация, представленная Фондом для оплаты отпусков по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца, свидетельствует о том, что все большее число родителей при уходе в отпуск пользуется гибким графиком работы.

Результаты обследования порядка начисления заработной платы и различий в размере оплаты труда мужчин и женщин, проведенного в октябре 2006 года компанией "Капасент Гэллап", показали, что около 85 процентов участников не рассматривают обязанности по уходу за детьми и/или число детей в семье в качестве препятствий для продвижения по службе. Вместе с тем женщины обладают значительным численным превосходством среди тех, кто считает, что эти факторы оказывают влияние на карьерный рост; по их мнению, возможности продвижения женщин по службе сокращаются при наличии у нее детей или с увеличением числа детей. Свыше 40 процентов мужчин высказали мнение о том, что это относится как к женщинам, так и к мужчинам; однако такое мнение разделили лишь 8 процентов женщин. В связи с этим можно сделать вывод, что женщины в большей степени, чем мужчины, воспринимают этот фактор в качестве препятствия, мешающего их продвижению по служебной лестнице.

В 2005 году в шестом выпуске журнала "Социологические исследования" ("Rannsóknir í félagsvísindum VI") была опубликована статья Ингольфура В. Гисласона, озаглавленная "Отцы, которые берут более продолжительный отпуск по уходу за ребенком" ("Fædur sem taka lengra fæðingarorlof"), в которой было показано, что положение матери на рынке труда зачастую является определяющим фактором при принятии решения о том, воспользуется ли отец той или иной частью положенного им совместного отпуска по уходу за ребенком или нет. В тех случаях, когда матери управляют собственными предприятиями или работают на руководящих должностях, они считают, что им будет сложно отойти от дел на

длительный период времени; в таких случаях считается более естественным, чтобы отец воспользовался большей частью положенного ему отпуска по уходу за ребенком.

Последствия принятия Закона об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей были также проанализированы в рамках вышеупомянутого обследования порядка начисления заработной платы и различий в размере оплаты труда мужчин и женщин, проведенного силами компании "Капасент Гэллап", в ходе которого участникам было предложено ответить на вопрос, какое влияние, по их мнению, данный закон оказал на положение мужчин и женщин на рынке труда. По мнению большинства опрошенных (73 процента), принятые поправки способствовали улучшению положения женщин на рынке труда; никаких гендерных различий в ответах на данный вопрос отмечено не было. Практически одна четвертая часть всех опрошенных сочла, что данные поправки также способствовали улучшению положения мужчин на рынке труда; примерно такой же процент опрошенных придерживался мнения, что эти поправки ослабили позиции мужчин на рынке труда. Эта мысль также нашла отражение в ходе бесед, которые были проведены в рамках обследования. Подавляющее большинство лиц, участвовавших в таких беседах, считали, что отпуск по уходу за ребенком для родителей способствует улучшению положения женщин на рынке труда, поскольку теперь уже не только им одним приходится отсутствовать на работе по причине рождения ребенка. Помимо этого, предоставление отпуска по уходу за ребенком для родителей мужчинами было расценено как положительный фактор, способствующий участию мужчин в уходе за детьми на дальнейших этапах их жизни, благодаря чему их отсутствие на работе по причине болезни ребенка в дальнейшем будет восприниматься более естественным образом. Один участник беседы сообщил, что после того, как молодые мужчины стали отсутствовать на работе по причине болезни своих детей, мужчинам стало проще отпрашиваться с работы для ухода за больными детьми по сравнению с тем временем, когда с подобными просьбами к начальству обращались исключительно женщины.

В связи с вышесказанным можно сделать вывод о том, что Закон об отпуске по беременности и родам/по уходу за ребенком для отца и отпуске по уходу за ребенком для родителей оказал на положение женщин на рынке труда именно то воздействие, на которое он и был рассчитан. Можно предположить, что для коренного изменения отношения к данной проблеме у руководителей и работников, причем как женщин, так и мужчин, на что и рассчитан указанный закон, потребуется более длительное время. В этой связи важно помнить о том, что в соответствии с Законом о равенстве мужчин и женщин работодатели обязаны принимать меры, необходимые для обеспечения мужчин и женщин возможностью сопряжения своих профессиональных функций с выполнением семейных обязанностей. Эти меры должны быть, в частности, направлены на повышение гибкости структуры и графика работы с тем, чтобы обеспечить учет как производственной необходимости, так и семейных обстоятельств работников.

Подпункт с) пункта 2

Ответственность за организацию сети услуг по уходу за детьми по-прежнему несут преимущественно местные органы власти. В 2005 году было издано новое Постановление № 907/2005 об услугах по уходу за детьми в частных домах. В соответствии с указанным постановлением каждому "дневному родителю"

разрешается одновременно присматривать не более чем за четырьмя детьми, включая детей в возрасте до 6 лет, которые уже имеются в доме, при том условии, что возраст не более чем одного из таких детей будет меньше одного года. После минимального непрерывного стажа такой работы в течение одного года комитет по социальным делам может выдать лицензию дополнительно еще на одного ребенка, если присматривающий за детьми "дневной родитель" будет компетентно выполнять свою работу и во всех отношениях обеспечивать хороший уход за детьми. Время, проведенное детьми в дневном центре, не может превышать девяти часов в день в течение каждого рабочего дня недели.

См. предыдущие доклады правительства Исландии.

Подпункт d) пункта 2

См. предыдущие доклады.

Статья 12

Пункт 1

Доступ к системе медицинского обслуживания

См. пятый доклад Исландии.

Состояние здоровья женщин

Состояние здоровья людей в значительной степени определяется стилем их жизни, включая такие факторы, как правильное питание, занятия физическими упражнениями, курение и употребление спиртных напитков. Культура питания мужчин и женщин различается и, в частности, находит отражение в статистических данных о числе людей, вес которых превышает рекомендованные для них нормы. Результаты обследований структуры питания людей, проведенных в 1990 и 2002 годах, свидетельствуют о том, что доля женщин с избыточным весом выросла с 34 до 39 процентов, в то время как соответствующий показатель для мужчин увеличился с 39 до 57 процентов. Данные, представленные Статистическим управлением Исландии, говорят о том, что число курильщиков в последние годы сократилось, причем разрыв между долей курящих мужчин и женщин уменьшился. В 1987 году курили 31 процент женщин и 36 процентов мужчин; в 2004 году показатели равнялись, соответственно, 19 и 22 процентам. Эти данные свидетельствуют о том, что число курильщиков в Исландии в целом сокращается.

Показатели смертности молодых людей и людей среднего возраста в Исландии находятся на очень низком уровне. Подавляющее большинство людей умирает в преклонном возрасте; это означает, что значительная доля смертных случаев связана с продолжительными болезнями. Самой распространенной причиной смертности в Исландии являются сердечно-сосудистые заболевания, которым мужчины подвержены в большей степени, чем женщины, как это показано в таблице 9. На долю болезней органов кровообращения в 2002 году приходился 41 процент всех случаев смерти.

Таблица 9.
Число умерших от сердечно-сосудистых заболеваний в разбивке по полу за период 1999–2001 годов

	Всего
1999 год	
Всего	
Болезни системы кровообращения	792
Ишемическая болезнь сердца	439
Другие болезни сердца	84
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	185
Мужчины	
Болезни системы кровообращения	406
Ишемическая болезнь сердца	252
Другие болезни сердца	42
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	77
Женщины	
Болезни системы кровообращения	386
Ишемическая болезнь сердца	187
Другие болезни сердца	42
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	108
2000 год	
Всего	
Болезни системы кровообращения	717
Ишемическая болезнь сердца	385
Другие болезни сердца	69
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	177
Мужчины	
Болезни системы кровообращения	363
Ишемическая болезнь сердца	217
Другие болезни сердца	30
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	72
Женщины	
Болезни системы кровообращения	354
Ишемическая болезнь сердца	168
Другие болезни сердца	39
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	105
2001 год	
Всего	
Болезни системы кровообращения	682
Ишемическая болезнь сердца	352
Другие болезни сердца	80
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	180
Мужчины	
Болезни системы кровообращения	376
Ишемическая болезнь сердца	217
Другие болезни сердца	37
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	87

Женщины

Болезни системы кровообращения	306
Ишемическая болезнь сердца	135
Другие болезни сердца	43
Болезни, связанные с мозговым кровообращением	93

Примечание:

Классификация основана на европейском кратком перечне и девятом издании Международной классификации болезней МОН (МКБ-9) 1981–1995 годов и десятом издании 1996 года (МКБ-10). Между общими показателями смертности и опубликованными ранее цифрами выявлены следующие расхождения: показатель 1981 года – на 3 случая смерти больше, показатель 1982 года – на 1 случай больше, показатель 1984 года – на 3 случая больше, показатель 1987 года – на 2 случая больше и показатель 1989 года – на 2 случая меньше.

Источник: Statistics Iceland

Помимо этого, одной из распространенных причин смертности в Исландии являются онкологические заболевания; злокачественные опухоли являются главной причиной смертности женщин в возрасте 30–44 лет, у них это более частая причина смерти по сравнению с мужчинами аналогичного возраста. Это также относится к женщинам в возрасте 45–65 лет. Число женщин, умерших от злокачественных опухолей, в 1990-е годы сократилось со 180 до 110 в расчете на 100 000 человек. На долю злокачественных опухолей в 2002 году приходилось 28 процентов всех случаев смерти, на долю болезней органов дыхания – 8 процентов и на долю несчастных случаев и самоубийств – 6 процентов.

Таблица 10.

Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких в разбивке по полу за период 1999–2001 годов

	Всего
1999 год	
Всего	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	117
Мужчины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	66
Женщины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	51
2000 год	
Всего	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	109
Мужчины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	54
Женщины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	55
2001 год	
Всего	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	108

	Всего
Мужчины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	59
Женщины	
Число умерших от злокачественных опухолей гортани, трахеи, бронхов и легких	49

Примечание:

Классификация основана на европейском кратком перечне и девятом издании Международной классификации болезней МОТ (МКБ-9) 1981–1995 годов и десятом издании 1996 года (МКБ-10). Между общими показателями смертности и опубликованными ранее цифрами выявлены следующие расхождения: показатель 1981 года – на 3 случая смерти больше, показатель 1982 года – на 1 случай больше, показатель 1984 года – на 3 случая больше, показатель 1987 года – на 2 случая больше и показатель 1989 года – на 2 случая меньше.

Источник: Statistics Iceland

Показатели смертности мужчин превышают показатели смертности женщин по всем возрастным группам, начиная с младенчества и заканчивая пожилым возрастом. Эта тенденция, в частности, объясняется тем, что мужчины чаще погибают в результате несчастных случаев, чем женщины. Внешние факторы, связанные с увечьями и отравлениями, являются самыми распространенными причинами смертности как мужчин, так и женщин в возрастной группе 15–29 лет; это же относится и к причинам смертности мужчин в возрастной группе 30–44 года. Разница между показателями частоты смертности мужчин и женщин наиболее заметно проявляется в возрастной группе 15–29 лет, хотя показатели смертности мужчин и снижаются в последние годы более быстрыми темпами, чем аналогичные показатели у женщин, в основном из-за сокращения числа случаев смерти в результате действия внешних факторов. В возрастной группе 30–44 года смертность от заболеваний системы кровообращения становится все более характерной для мужчин; от этих болезней молодые женщины умирают гораздо реже. После 65 лет показатели смертности для обоих полов выравниваются по сравнению с ситуацией в более молодых возрастных группах. Самыми распространенными причинами смерти в возрастной группе престарелых людей являются сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные опухоли и болезни органов дыхания.

С 1964 года в стране осуществляется программа медицинских осмотров для выявления рака шейки матки, а с 1973 года – программа медицинских осмотров для обнаружения рака молочной железы. Всем женщинам в возрасте от 20 до 69 лет предлагается раз в два года проходить проверку на предмет рака шейки матки, а женщинам в возрасте от 40 до 69 лет рекомендуется проходить осмотры на предмет рака молочной железы или маммографию.

В 2000 году среди 32 418 женщин было проведено 33 650 осмотров на предмет рака шейки матки; число женщин, прошедших осмотр в Центре по выявлению случаев заболевания Онкологического общества и в поликлиниках первичной медицинской помощи составило 20 801 человек (64 процента), а в больницах и специальных хирургических отделениях – 11 617 человек (36 процентов). По состоянию на конец 2005 года в Исландии насчитывалось 91 415 женщин в возрасте 20–69 лет, из которых 31 262 (34,2 процента) прошли осмотры на предмет рака шейки матки. По состоянию на конец 2005 года 4757 женщин в возрасте 25–69 лет (5,9 процента) никогда не проходили осмотры на предмет рака шейки матки. По Исландии в целом доля участвовавших в осмотрах женщин в возрастной группе 25–

69 лет за трехлетний период составляет 74 процента; наивысшим этот показатель был в 1992 году, когда он составил 82 процента. Это свидетельствует о том, что необходимо приложить усилия для повышения осведомленности женщин о важности регулярного прохождения таких осмотров путем активизации информационной деятельности. Число и процентные показатели женщин, участвовавших в осмотрах, выглядят следующим образом: в возрастной группе 20–24 лет – 3271 человек

(10,09 процента), в возрастной группе 25–39 лет – 10 578 человек (32,63 процента) и в возрастной группе 40–69 лет – 17 413 (53,72 процента). Помимо этого, следует упомянуть о том, что осмотры также прошли 118 женщин в возрасте 19 лет и младше (0,6 процента) и 1038 женщин в возрасте старше 70 лет (3,2 процента).

В 2005 году 19 079 женщин прошли осмотры на предмет рака молочной железы. В указанном году в Исландии насчитывалось 49 444 женщины в возрасте 40–69 лет, из которых 16 214 человек (32,8 процента) прошли рентгеновское обследование (маммографию), 107 были осмотрены исключительно с помощью мануальных методов и 41 – с помощью ультразвука и мануальных методов или без них. В этом же году в Исландии из общего числа женщин в возрасте 20–39 лет, составляющего 41 971 человек, осмотр прошли 1460 человек (3,5 процента): 411 – исключительно с помощью мануальных методов, 803 – с помощью рентгеновского обследования (маммографии) и 246 – с помощью ультразвука и мануального обследования. По состоянию на конец 2005 года 7083 женщины (14,3 процента) в возрастной группе 40–69 лет никогда не проходили осмотры на предмет рака молочной железы с помощью маммографии. В целом по стране показатель участия женщин в таких осмотрах по возрастной группе 40–69 лет составил 61 процент, последовательно снижаясь с 68 процентов, зафиксированных в 1990 году. Центр выявления случаев заболеваний с самого начала поставил перед собой задачу довести показатель участия женщин в проводимых раз в два года осмотрах на предмет рака молочной железы по меньшей мере до 75 процентов. Таким образом, отмеченные показатели свидетельствуют о том, что женщины не в полной мере осознают необходимость регулярного прохождения маммографических обследований на предмет рака молочной железы.

Показатель рождаемости или показатель фертильности рассчитывается на основе общего числа детей, родившихся у каждой женщины. По данным Статистического управления Исландии, показатель рождаемости исландских женщин в 1960 году составлял немногим более 4 детей на одну женщину; к середине 1980-х годов этот показатель снизился менее чем до двух детей. В последние годы показатель рождаемости несколько пошел на убыль. В 2003 году этот показатель составлял 2 ребенка на одну женщину; до 2005 года он не менялся, а в 2006 году он вырос до 2,1 ребенка на одну женщину.

Показатели рождаемости снизились по всем возрастным группам женщин детородного возраста, однако в наибольшей степени – в пропорциональном отношении – они сократились в самой младшей и самой старшей возрастной группе. Средний возраст матерей увеличился с 27 лет в период 1961–1965 годов до 29,3 лет в период 2001–2005 годов; помимо этого, средний возраст женщин на момент рождения их первого ребенка вырос с 21,7 лет до 26,0 лет в 2003 году. Средний возраст отцов был впервые рассчитан для периода 1981–1985 годов и составил 28,8 лет; с тех пор он вырос до 32 лет. Средний возраст отцов на момент рождения их первого ребенка за этот период увеличился с 25,1 до 29 лет.

С 1975 года в Исландии было разрешено делать аборт по желанию женщин; до этого аборт делались, например, в тех случаях, если беременность представляла угрозу для жизни женщины. По данным Статистического управления Исландии, в 1982 году было сделано 613 аборт, в 2000 году – 987 аборт, в 2002 году – 900 аборт и в 2004 году – 889 аборт. Большинство женщин (725 человек или 82 процента), пожелавших сделать аборт в 2004 году, относились к возрастной группе 15–34 года. Количество аборт, сделанных девушкам в возрасте 15 лет и младше, с 1999 года составляет менее 10 в год.

Дополнительную информацию см. в предыдущих докладах правительства Исландии.

Пункт 2

См. предыдущие доклады.

Статья 13

Подпункты а), б) и с)

См. предыдущие доклады.

Статья 14

В 2006 году численность населения Исландии составляла 304 334 человека, включая 150 047 женщин и 154 287 мужчин; 114 067 человек (37,5 процента) проживали за пределами столичного региона; из них 52,4 процента – мужчины и 47,6 процента – женщины. Территорию, расположенную за пределами столичного региона, можно рассматривать как сельскую местность.

Проект "Сельские женщины-предприниматели" является частью северной периферийной программы "Integreg ШВ", которая объединяет участников из Финляндии, Швеции, Шотландии и Исландии. Данный проект призван стимулировать занятость женщин в сельской местности, делая упор на использовании природных ресурсов в широком смысле этого слова. Он охватывает ресурсы моря и суши, а также производство и услуги, основанные на природных ресурсах. Проект предусматривает проведение исследований и обучения, а также оказание поддержки малым коммерческим предприятиям, возглавляемым женщинами, а также проведение рыночного анализа и помощь в сбыте производимых ими природных продуктов. Участники из Исландии сосредоточили свое внимание на местных растениях и их использовании. Проект включает организацию курсов обучения, оказание консультационных услуг, мобилизацию средств на цели осуществления проектов в области развития и организацию ознакомительных поездок в участвующие в проекте страны.

В названии, присвоенном данному проекту на исландском языке, "*Fósturlandsins Freyjur*", отражено богатство ресурсов этой земли, и прослеживается связь с именем богини плодородия германской мифологии – Фрейи и вообще с женским началом. В организованных курсах обучения приняли участие 70 женщин, и, помимо этого, три исландских женщины-предпринимателя были направлены в Финляндию в рамках данного проекта, для того чтобы ознакомиться с методами, используемыми в процессе сбора, высушивания и переработки растений. Семнадцать исландских женщин, а также участницы проекта из Шотландии, Швеции и Финляндии приняли

участие в выставке под названием "*Gull í mó*", которая состоялась в ратуше города Рейкьявик осенью 2005 года.

Правительство Исландии также приняло участие в проведении сравнительного исследования в пяти странах, посвященного положению женщин в сфере предпринимательства и сельского хозяйства, озаглавленного "Женщины как полноправные участники в бизнесе и в сельском хозяйстве"; в этом исследовании также участвовали Норвегия, Швеция, Латвия и Греция. В рамках исследования было проведено сравнение положения женщин в пяти странах с точки зрения их участия в сфере занятости, системе образования, предпринимательской деятельности, а также поддержки, которая может быть выделена из государственных источников. Данное исследование финансировалось программой обеспечения равноправия мужчин и женщин ЕС и правительством Норвегии.

Институт регионального развития провел специальное исследование для изучения того, насколько равномерно субсидии, выделяемые из государственных фондов на цели развития предпринимательства в сельских районах, распределяются между мужчинами и женщинами. Указанное исследование охватывало период 1997–2003 годов. В подготовленном Институтом докладе говорится о том, что субсидии, выделяемые из государственных фондов, приносят меньшую пользу женщинам, нежели мужчинам, и что основной причиной этого является соотношение полов в комитетах по распределению средств, а также правила относительно распределения средств, действующие в этих фондах.

Результаты исследования показали, что в 2002 году комитеты, занимавшиеся распределением средств из фондов, примерно на 80 процентов состояли из мужчин и на 20 процентов из женщин. При этом оказалось, что доля мужчин, получивших субсидии из фондов, проверенных в ходе обследования, равнялась 80 процентам, а женщин – 20 процентам. В докладе содержались различные предложения относительно мер, которые должны были способствовать выравниванию соотношения в числе получателей субсидий. Так, например, было предложено, чтобы государственные фонды прибегали к услугам специалистов из Центра по вопросам равенства мужчин и женщин, советников по вопросам труда и равенства мужчин и женщин и феминисток, обладающих знаниями и навыками решения вопросов, касающихся равенства мужчин и женщин, для того чтобы ввести комплексную методику в принципы, реализуемые в правилах распределения средств и рассмотрении заявлений.

Было также предложено, чтобы при оценке правил, касающихся распределения субсидий, в качестве руководящего принципа использовался комплексный подход и чтобы государственные фонды сами наметили цель выделения 50 процентов всех средств женщинам-предпринимателям или предприятиям, находящимся в собственности или под руководством женщин. Помимо этого, было предложено разработать правила относительно равного гендерного состава комитетов, отвечающих за распределение средств, выделяемых из государственных фондов.

Женщины-фермеры основали массовое движение под названием "Живое сельское хозяйство" ("*Lifandi landbúnaður*"). В сотрудничестве с Сельскохозяйственным колледжем в городе Хваннейри и Министерством сельского хозяйства они образовали обширную контактную сеть, облегчающую связь друг с другом и предоставляющую им возможность участвовать в курсах заочного обучения, организованных колледжем с учетом их потребностей и высказанных ими

пожеланий. Данная инициатива является частью программы, организованной Министерством сельского хозяйства в целях улучшения положения женщин-фермеров и поощрения их к тому, чтобы высказывать свои соображения, которые могут способствовать расширению занятости в сельских районах. В частности, цель заключалась в том, чтобы побудить их к созданию частных коммерческих предприятий.

Министерство охраны окружающей среды также осуществляет программу, направленную на расширение участия женщин и усиление их влияния в процессе принятия решений, связанных с устойчивым развитием на местном уровне в Исландии, в рамках проекта под названием "Повестка дня на XXI век на местном уровне" ("Staðardagskrá 21"), в котором сообща действуют государственные и местные органы власти. Цель проекта состоит в том, чтобы обеспечить учет вопросов гендерного равенства в процессе осуществления программы "Повестка дня на XXI век на местном уровне" в Исландии.

В сотрудничестве с программой "Повестка дня на XXI век на местном уровне" и Центром по вопросам равенства мужчин и женщин было принято решение выпустить рекламную брошюру, посвященную вопросам равенства мужчин и женщин и устойчивого развития. Эта брошюра была опубликована под названием "Станем сильнее вместе" ("Sterkari saman"). В ней обращается внимание на важность привлечения не только мужчин, но и женщин к активному участию в строительстве общества и решению многочисленных проблем, с которыми люди сталкиваются и в Исландии, и во всем мире, для того чтобы можно было сделать экономическое развитие более устойчивым процессом по сравнению с тем, что наблюдалось на протяжении предыдущих нескольких десятилетий.

Цель издания указанной брошюры состоит в том, чтобы помочь людям понять важность того, чтобы представители обоих полов принимали участие в принятии решений, касающихся освоения ресурсов, принадлежащих всему обществу. Она была отчасти опубликована в связи с приближающимися выборами в местные органы власти, хотя ее содержание по сути дела не привязано к тому или иному конкретному событию. Публикация брошюры финансировалась Министерством окружающей среды.

После того как данная часть программы была завершена, было принято решение приступить к осуществлению нового проекта, связанного с изучением того, в какой степени женщины заинтересованы участвовать и на деле участвуют в реализации программы "Повестка дня на XXI век на местном уровне".

Статья 15

См. предыдущие доклады.

Статья 16

См. предыдущие доклады.
