



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
26 March 2007
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
第 18 条提交的报告

缔约国的第七次定期报告

挪威*

* 秘书处于 2006 年 10 月 30 日收到挪威政府提交的本定期报告。

挪威政府提交的初次报告见委员会第三届会议审议的 CEDAW/C/5/Add.7 号文件。挪威政府提交的第二次定期报告见委员会第十届会议审议的 CEDAW/C/13/Add.15 号文件。挪威政府提交的第三次定期报告见委员会第十四届会议审议的 CEDAW/C/NOR/3 号文件。挪威政府提交的第四次定期报告见委员会第十四届会议审议的 CEDAW/C/NOR/4 号文件。挪威政府提交的第五次定期报告见委员会第二十八届会议审议的 CEDAW/C/NOR/5 号文件。挪威政府提交的第六次定期报告见委员会第二十八届会议审议的 CEDAW/C/NOR/6 号文件。



1. 第一部分 立法、性别平等机制和基本权利	5
1.1 第 2 条	5
1.1.1 第 2a 条 基本立法方面的性别平等	5
1.1.2 第 2b 条 《性别平等法》	7
1.1.3 第 2c 条 与性别平等相关的国家机构	7
1.1.4 第 2d 条 政府当局促进性别平等的工作	11
1.1.5 第 2e 条	13
1.1.6 第 2f 和 2g 条	13
1.2 第 3 条 关于性别平等和人权	13
1.3 第 4 条	19
1.3.1 第 4.1 条 关于促进性别平等的特别措施	19
1.3.2 第 4.2 条 保护妇女的生殖作用	20
1.4 第 5 条	20
1.4.1 第 5a 条 性别角色	20
1.4.2 第 5b 条 妇女和男子对于子女和家庭的共同责任	23
1.5 第 6 条 关于暴力、贩运妇女和卖淫	23
2. 第二部分	38
2.1 第 7 条 政治参与	38
2.1.1 第 7a 条 选举和选举机构	38
2.1.2 第 7b 条 公共职务	41
2.1.3 第 7c 条 非政府组织	41
2.2 第 8 条 在国际一级的代表性	42
2.3 第 9 条 国籍	42
2.4 第 10 条 教育	43
2.5 第 11 条 工作生活	54
2.5.1 第 11.1a 条 工作的权利	54
2.5.2 第 11.1b 条 工作生活中的平等机会	57
2.5.3 第 11.1c 条 教育	64
2.5.4 第 11.1d 条 同酬	64
2.5.5 第 11.1e 条 社会保障和养老金	67
2.5.6 第 11.2a 条 基于婚姻状况和怀孕的歧视	67
2.5.7 第 11.2b 条 由于怀孕和生育而产生的休假	68

2.5.8	第 11.2c 条	日托中心等	69
2.5.9	第 11.2d 条	怀孕期间的权利	71
2.6	第 12 条	健康	72
2.7	第 13 条	75
2.7.1	第 13a 条	领取家属津贴的权利	75
2.7.2	第 13b 条	经济权利	75
2.7.3	第 13c 条	参加娱乐活动、体育和文化生活的权利	75
2.8	第 14 条	农村妇女	76
2.9	第 15 条	在法律系统中的性别平等	78
2.10	第 16 条	消除在与婚姻和家庭事务有关的所有事项中对妇女的歧视	78
2.10.1	第 16b 条	78
2.10.2	第 16d、16f 条	81

导言

这是挪威向联合国提交的关于挪威执行联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》的情况的第七次定期报告。本报告涉及 2002-2005 年期间，于 2006 年 9 月写成。

根据编写定期报告的指导原则，我们力求使本报告尽可能简明扼要。本报告按照《公约》的各项条款编写。我们的目标是阐述自上次报告以来所发生的变化，并在恰当的地方提及前几次报告。我们还着重强调就消除对妇女歧视委员会对审议挪威第五次和第六次定期报告所提出的意见做出反应。此次审议于 2003 年 1 月进行。

2005 年 10 月，儿童和平等部要求所有其他各部为本报告提供资料，介绍其各自领域中的情况，此外，还联系了性别和消除歧视监察署，要求其协助编写挪威的第七次定期报告。监察署对各部向报告提供的帮助发表了意见，此外还提供其个人在该领域工作的经验。在各部和监察署意见的基础上，我们编写出本报告的初稿并广泛散发，邀请一些从事妇女问题和性别平等问题工作的团体、人权组织、社会合作伙伴以及政府各部委进行磋商并发表意见。儿童和平等部还邀请了所有磋商团体和组织参加磋商会议。该部在挪威第七次定期报告定稿时采纳了磋商过程和磋商会议的结果。最后报告将分发给所有参加磋商的团体和组织。

按照消除对妇女歧视委员会的报告准则，本报告必须阐述挪威落实《北京行动纲要》的情况。挪威现已向联合国提交了三次关于《北京行动纲要》落实情况的报告。最近的一次是在 2004 年。此外，我们还要进一步指出，自 2000 年以来，挪威政府与伞式组织 FOKUS 和前性别平等中心合作，每年举办一次里程碑会议，监督《北京行动纲要》的落实情况。FOKUS 组织挪威非政府组织积极参与针对妇女的发展合作，并取得外交部的财政支持。消除对妇女歧视委员会于 2003 年 1 月对挪威第六次定期报告的审议和挪威实施《消除对妇女一切形式歧视公约》的情况是 2004 年大会的一个主题事项。

第一部分 立法、性别平等机制和基本权利

第 2 条

第 2a 条 基本立法方面的性别平等

《性别平等法》

《性别平等法》规定，除宗教社区内部事务外，禁止在社会任何领域存在性别歧视。本着促进性别平等，尤其是提高妇女的地位之目的，该法允许存在积极的区别对待。该法于 1979 年生效，随后经过了七次修正。最近一次修正是在 2005 年。前几次报告中提供了关于《性别平等法》的更多信息。下文第 2b 条中有对最近一次修正情况的报告。

将联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》纳入《性别平等法》

挪威于 1981 年 5 月 21 日毫无保留地批准了联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》），同年 9 月 3 日《公约》开始生效。1999 年 10 月 6 日，联合国第五十四届大会通过了一项《公约任择议定书》，挪威于 2002 年 3 月 5 日予以批准。

根据 2005 年 6 月 10 日法案，《性别平等法》纳入了《公约》和《任择议定书》的内容。性别和消除歧视监察署负责监督挪威法律和行政管理办法，使之符合挪威依照《公约》履行义务的情况。应该强调的是，这一情况并未改变如下事实，即不是监察署而是挪威政府拥有监督《公约》在国内和国际范围实施情况的全部责任，并负责提交报告。

在国民议会（挪威议会）通过有关将《公约》纳入《性别平等法》的决议之前，公众已经对恰当地将人权公约纳入挪威法律进行了长期的辩论。辩论的出发点就是，挪威所批准的三个一般人权文书：《欧洲人权公约》、《经济、社会、文化权利国际公约》、《公民及政治权利国际公约》，以及这些公约的议定书，已于 1999 年通过《人权法》被纳入挪威法律之中。2003 年，联合国《儿童权利公约》也是通过这一法案纳入挪威法律的。通过《人权法》纳入公约内容的特殊优越性在于，《人权法》的地位要高于挪威的其他法律。因此，当《人权法》所纳入的公约与挪威其他法律发生冲突时，以纳入《人权法》中的公约为准。这些公约中都有数条禁止性别歧视的内容。尤其值得一提的是，《公民及政治权利国际公约》第 26 条确认，人人在法律面前一律平等，且应受法律平等保护，无所歧视。对本条的解释认为本条适用于需接受监管的所有领域，而不仅限于公约所涵盖的方面，这就意味着该公约的缔约国需要在所有立法当中消除性别歧视。但是，允许存在积极的区别对待，而且对公平的歧视和不公平的歧视需要加以区分。可以参考《欧洲人权公约》第 14 条、《经济、社会、文化权利国际公约》第 3 条和《公民及政治权利国际公约》第 3 条，这些条款要求缔约国实施《公约》规定的权利时不得存在性别歧视。凡挪威法律条文与上述条款或该三大公约其他规定相冲突

的，公约的各项规定应优先于挪威法律条文。

2003 年政府就《公约》的纳入问题散发了一份建议书，广泛征求磋商意见，磋商机构表达了几乎一致的观点，即《公约》应纳入《人权法》，并享受与其他主要公约同等的优先权。政府决定将《公约》纳入《性别平等法》，参看提交给挪威议会下院的第 35 号提案（2004-2005 年）。一个主要的观点就是，由于《性别平等法》的特别目的是提高妇女的地位，所以很适合吸纳《公约》的内容。这一举措确保立法方面最大限度的清晰连贯。人们并不认为将《公约》纳入《性别平等法》不能使《公约》具有优先权这一事实是决定性的反对理由。因为在任何情况下，挪威的法律都被假定为符合国际法律规则，且挪威接受这些规则的约束。换句话说，可以认为挪威的法律规定在任何情况下都被那些运用该法的机关解释为与《公约》相一致。而且，与此同时还进行了一项类似的评估，涉及联合国《消除一切形式种族歧视公约》，这一公约被纳入禁止种族、宗教等歧视的新法案（《反歧视法》）当中。纳入公约的选择引发公众的广泛讨论，并受到《挪威权力和民主研究》最后报告的影响。该报告于 2003 年提交给挪威政府。大多数研究团体对以下事实表示担忧：挪威批准的国际条约越来越多，挪威议会的职权范围日益削减，因而挪威代议制政府制度日益被削弱。少数研究团体则认为，国际人权文书，包括《消除对妇女一切形式歧视公约》，是一种权利的再分配形式，挑战了结构性男性优势及文化和宗教的父权形式。可以说，人权成了一种工具，用来争取权利的更公平分配，这无疑也是一种实现更广泛民主的方式。在提交给挪威议会的第 17 号报告（2004-2005 年）《权力与民主》中，现任政府（Bondevik II）讨论了国际人权公约的优先等级和规则。该报告的结论是，优先规则只能在极特别情况下使用，而且纳入国际公约时需要注意未来优先条款的使用问题。

挪威议会在对《公约》纳入问题的辩论中也与《挪威权利和民主研究》一样，出现了不同的观点。进步党支持的各执政党（保守党、自由党、基督教民主党），作为占微弱优势的多数，倡议将《公约》纳入《性别平等法》，依据的是政府提交给挪威议会下院的第 35 号提案（2004-2005 年）中提出的公约草案中的理由，而劳动党、社会左翼党和中心党则赞成将《公约》纳入《人权法》，并指出将《公约》纳入《人权法》将使《公约》优先于挪威其他法律这一事实。

2005 年秋工党、社会主义左翼党和中央党（Stoltenberg II 政府）执政后，他们在政府宣言中承诺“将联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》纳入《人权法》。”

在国家法律实施过程中援引《消除对妇女一切形式歧视公约》的情况

挪威法律规定和判例法是挪威法庭和行政机关所援引的主要法律来源。但在某些情况下，性别平等意见调查官是依据《消除对妇女一切形式歧视公约》提出观点的，并在表述各种观点时积极使用这一《公约》。例如，这适用于若干涉及性别陈规定型的广告宣传的申诉情况。在这一领域，挪威努力按照消除对妇女歧视委员会的要求（参看第 5 条项下的部分）来加强法律保护。在这些情况下，意见调查官指出，《消除对妇女一切形式歧视公约》使缔约国有义务采取一切适当措施，修改男子和妇女在社会和文化方面的行为模式，以

期消除基于男女定型角色的性别歧视。

在挪威法庭上很少援引《消除对妇女一切形式歧视公约》。2006年3月，上诉法院处理的一起涉及避难问题的案例中，一位妇女辩称她在挪威有避难权，理由就是她的原籍国没有签署《消除对妇女一切形式歧视公约》。

第 2b 条 《性别平等法》

关于性别平等的 1978 年 6 月 9 日第 45 号法案（《性别平等法》）于 2005 年进行了修正。修正的原因是确保欧洲议会和理事会第 2002/73/EC 指示（关于获得就业、职业培训和晋级以及工作条件方面实行男女平等待遇的原则）的实施能够令人满意。修正的目的是加强性别平等。立法方面也作了修正，以确保《性别平等法》、《工作环境法》和关于禁止种族、宗教等歧视的法案（《反歧视法》）相一致。自 2006 年 1 月 1 日以来，所有这些法律都由一个共同执法机构执行。

对《性别平等法》的修正包括在法律中明文规定禁止对就某一违法行为提出申诉的人员进行报复，亦禁止对声称已对其提出申诉的人员进行报复。该项禁令还适用于证人。《性别平等法》中还包含一项规定，明确禁止发出指令，对他人实行基于性别的区别对待、报复、性骚扰或基于性别的骚扰。因此项规定可以从对《性别平等法》的解释中推演出来，故仅作为对现行法律的一种说明。另一项新增的禁令则为，禁止成为《性别平等法》违反者的同谋。与性骚扰有关的规定得到扩展，将基于性别的骚扰包括进来，并涵盖[工作期间和工作之外](#)两种场合。《性别平等法》有一项保护条款，规定雇主和各组织的管理层或教育机构有责任避免或努力防止在其职责管辖范围内出现性骚扰，这一项规定也纳入了基于性别的骚扰。

而且，关于经济损失和补偿的客观责任规定也涵盖性骚扰和工作中基于性别的骚扰。关于损害赔偿的一般规定亦适用于工作场合以外的情况。《性别平等法》的措辞也更加具体，使在工作中受到基于性别的区别对待的任何人都有客观的理由获得补偿。关于共同承担举证责任的规定进一步得到拓展，同样适用于工作以外的情况，以及涉及性骚扰或基于性别的骚扰的情况。《性别平等法》第 21 条的要求更加严格，仅在十分特殊的情况下才允许不执行该法案的要求，即公共机关任命或选派到理事会、委员会、管理理事会和各委员会等的各性别成员应为 40% 左右。

第 2c 条 与性别平等的国家机构

截至 2006 年 1 月 1 日，《性别平等法》由性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会负责执行。

2005 年性别平等问题意见调查官登记的新案件总数为 430 件，与 2004 年（517 件）相比明显下降。在 2001 至 2005 年间，案件数量变化情况如下：

年份	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
登记案件数	337	422	476	517	430

2005 年，意见调查官还审查了 113 份公司报告，报告内容涉及这些公司在促进性别平等方面的努力，参见《性别平等法》第 1 条。2005 年，意见调查官通过电话为 492 个案件提供建议，而 2004 年为 471 件。

提交给性别平等问题意见调查官的案件分为以下几类登记：个人案件、提交给消费者意见调查官的案件和征求商讨意见的案件。个人案件包括申诉、寻求建议和需要意见调查官自主确定相关重要原则的案件。关于申诉或寻求建议的案件一般刚开始时都是申诉，最终一般要得出结论：有没有违反《性别平等法》的行为。

2001-2005 年间书面案件分类情况如下：

案件类型/年度	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
个人案件	270	350	390	440	350
提交给消费者意见调查官的案件	20	28	11	18	13
寻求商讨的案件	47	44	75	59	67
总计	337	422	476	517	430

2005 年，许多个人案例都涉及《性别平等法》第 3 条（一般条款）中的区别对待问题，主要是关于孕产假的案件。其他个人案件大多涉及与工作有关的问题，如招聘或同酬问题：广告刊登的职位空缺（18）、聘用（53）和同酬（39）。

在 2005 年的案件中，男子提出的申诉案件占 18%，妇女提出的占 55%，由各种组织提出的占 9%，性别平等问题意见调查官则主动处理了 18% 的申诉案件。

新的执法机构

截至 2005 年底，《性别平等法》一直由性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会执行。从 2006 年 1 月 1 日起，这一责任转移到新成立的性别和消除歧视监察署及平等和消除歧视法庭，它们还负责禁止基于其他理由的歧视行为。

性别和消除歧视监察署及法庭是中央政府机关，有工作上的自主权。他们处理各种申诉不收取任何费用。他们的工作和组织受挪威国民议会通过的一条法令的监管。除性别歧视外，监察署还负责禁止基于宗教、信

仰、肤色、国籍或种族、政治党派、性取向、残疾或年龄的歧视。执法机构包括现有的性别平等机构——性别平等中心、性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会，还包括打击种族歧视中心的某些职能。建立一个共同机构的目的就是，通过采用更广泛的跨学科方法，加强预防歧视和促进性别平等的工作，更有效地利用资源，产生比目前这一领域小而散的机构所能实现的更大的影响力和成效。综合机构也更便于人们使用。个人认为自己是歧视行为受害者的，会发现只与一个机构打交道非常便利。例如存在多种歧视时，即基于多种理由的歧视的情况下，优点很明显。剥夺妇女在工作场所佩戴宗教头饰——穆斯林头巾的权利就是这类歧视的例子。这一情况兼有性别歧视和宗教歧视的特征，而共同执法机构将有助于确保具体的个人案例和机构问题得到一致解决。同样，雇主和其他在反歧视立法和如何使多样性与平等得到积极倡导方面需要建议和帮助的人，会发现与单一机构打交道比与多个机构打交道要更为有益。性别和消除歧视监察署有双重职能：执行相关法律和积极倡导平等、反对歧视行为。作为执法者，监察署在其职权范围内就有关违反法令和规定的申诉提出意见，并提供有关立法的建议和指导。认为自己受到歧视的人可以向监察署提交相关事宜，监察署需要当事人双方的信息，以客观评判案件，并就是否存在歧视出具意见。监察署的意见可能会提交给平等和消除歧视法庭。如果等待法庭做出裁决存在不便，监察署有权做出有约束力的行政决定（紧急决定）。

在若干案件中，监察署通过做出迅速裁定并伴以紧急行政决定的警示，阻止了与工作指派相关的基于年龄和性别的歧视，监察署将继续推广这些成功经验并进一步研究有效的执法手段。

此外，对于自身执法以外的规则所涵盖的歧视案件，监察署有责任提供指导。如就某个出于种族主义动机的犯罪行为向警方举报，依据《工作环境法》平等待遇一章中的其他规定处理解雇问题或者是申请自主处理案件。监察署也必须确保挪威法律和行政管理办法有助于挪威履行其在联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》和联合国《消除一切形式种族歧视公约》项下的义务。监察署的积极工作必须促进社会各领域更大的平等。监察署必须发挥作用决定该领域政策制定的基本前提条件。监察署也必须为公众提供信息，为公共机构、私人组织和志愿组织以及努力促进平等和消除歧视的个人提供支持和指导。例如，员工组织和雇主组织、学校和社团可以向监察署征询建议和指导。监察署也必须监察歧视的性质和程度，促进专业知识的积累，并传播与平等有关的知识。

与男女平等有关的问题，尤其是基于怀孕的就业歧视问题，仍是性别和消除歧视监察署收到的主要申诉内容。监察署也会收到众多关于年龄歧视问题的询问，这些询问主要是以电话或电子邮件的方式要求提供指导。监察署收到的有关种族歧视方面的申诉比预期的要少，但它自己主动处理了一些案件，包括在公共服务场所如酒吧、饭店、夜总会等与歧视有关的案件，也包括一些在广告刊登的职位空缺中要求良好的挪威语言技能的案件。监察署将继续主动处理案件，以确立新的行政管理办法，说明对新的消除歧视规定的解释方式。监察署还会继续加大信息宣传力度，以期受理更多的申诉案件。

平等和消除歧视法庭处理任何有可能提交给法庭由监察署出具的意见，或处理那些法庭自身要求接收的意见。法庭对案件的裁决对各方均有约束力。法庭有权对歧视方进行强制罚款，直到歧视行为消除为止。法

庭也接管一些目前由性别平等问题上诉委员会处理的案件，还处理与监察署依照以下规定出具意见有关的案件：《反歧视法》、《工作环境法》第 13 章中有关保护工作中不受歧视现象的规定，以及住房立法中反歧视的规定。

法庭由 12 位成员组成，其中 4 位是副职成员，法庭有一个专职秘书处协助开展工作。

某些机构和志愿组织对共同执法机构持批评态度。它们有些担心这会使人们对某些歧视理由更为关注，却忽视另一些歧视理由；也有些担心更急迫地处理具体申诉显然会使人们不大重视促进平等和消除歧视的长期工作，尤其是在该机构资源匮乏的情况下。政府意识到了这些问题，已经在努力避免这些情况的出现，特别是明确监察署的任务，积极主动地促进平等和预防歧视。

监察署必须寻求在社会各领域促进平等。这就需要：

- 揭露和提请关注有悖平等和平等待遇原则的事件；
- 提高人们的平等和平等待遇意识，积极倡导态度和行为方面的转变；
- 为促进平等和消除歧视工作提供信息、支助和指导；
- 为公共和私营部门的雇主就劳动中种族多样性提供建议和指导；
- 提供信息，编制平等问题的文件，监测歧视的性质和程度；
- 作为一个会议场所和信息中心，促进相关行为人之合作。

将在 2008 年年底前对新机制进行评估。

与其他行政机构有关的监察署和法庭权限等

与其他行政机构有关的新监察署和新法庭的权限是原有性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会权限的延续。尽管如此，下文总体描述了与其他行政机构有关的监察署和法庭权限，因为这些机构与其他公共行政机构有关的权限是一种确保各主管机构履行促进平等和预防歧视的义务的手段，这些义务均在挪威法律和约束挪威的公约中作了规定。

监察署和法庭是行政机构，但依法得到业务自主的保障，这就意味着他们在行政程序和业务工作中不会受国王或部委权威的影响而发布指令。

另一个方面是，监察署和法庭也不可以向部委或国王发布有法律约束力的命令。监察署或法庭也不能违

抗或改变其他行政机构做出的行政决定，也不能针对如何行使做出行政决定或制定条例的权力发布命令。应指出的是，就此而言，挪威过去没有行政法庭。

然而，《性别平等法》并不排除监察署或法庭就其他行政机构所做出的行政决定是否有违反《性别平等法》发表意见的权力。这些意见不会具有法律约束力，但通常认为行政机构会服从监察署和法庭的意见。国民议会公共行政意见调查官（议会意见调查官）在处理有关行政决定违反《性别平等法》的申诉时，同样也是基于这一假定行事。

关于监察署和法庭与国民议会和法院的关系，有关该法的筹备工作将按照一般宪法原则进行，即行政机构不能审查或评论国民议会和法院。实际上，监察署和法庭都在法定条款是否违背《性别平等法》中禁止直接或间接歧视方面表明了立场。监察署和法庭最近一次发表此类意见针对的是《生物技术法》中对卵子捐赠和精子捐赠区别对待的申诉。法庭没有谈及男女是否受到区别对待的问题，而是根据法定优先解释的一般原则做出结论，即禁止卵子捐赠并不违反《性别平等法》（法庭第 9/2006 号案例）。

第 2d 条 政府当局促进性别平等的工作

《性别平等法》要求政府当局开展系统而有针对性的工作，促进社会各领域的男女平等。为实现这一积极承诺，自 20 世纪 80 年代中期以来，挪威就采取了一项政策，将性别和平等视角融入中央政府机关的所有政策领域（性别主流化）。在挪威第六次定期报告第 2d 条项下对截至 2001 年一体化战略的制定和责任分配过程作了描述。自 2001 年以来，在国家预算中纳入性别和平等视角（性别预算）的工作，进一步拓展到所有各部委。儿童和家庭事务部关于呈交给国民议会的第 1 号提案的首份性别平等附件于 2002 年秋季提交，这份附件是 8 个部委共同参与完成的。此项工作由儿童和家庭事务部负责协调和指导。

2005 年，当时的政府决定加强这一工作，要求各部委对自己专门的预算领域进行性别平等评估。各部委还需要在各自的预算提案中汇报这一工作情况。每位部长均可自由决定报告的范围。性别平等附件也重新进行了设计，以前的附件描述了各部委专门预算部分进行性别平等评估的工作开展情况，2006-2007 年的预算提案附件提供了宏观统计数字，分析了财政资金在男女之间分配的情况，重点分析了收入、就业和投入的时间。这份报告包含一些特别内容，对移民和低收入群体在上述几个方面情况进行了分析。儿童和家庭事务部委托挪威统计局与那些最受影响的部委合作撰写报告。按计划这份报告将连同呈递给国民议会的第 1 号提案（2006-2007 年）一起提交给儿童和平等部，其中收集并分析了有关父亲和母亲工作时间的数据以及男女为人父母的成本（2007-2008 年）。

现任政府将继续要求所有各部委对各自的预算领域进行性别平等评估。跨部委工作组还拟定了一份指南，用以指导性别平等评估和各部委预算提案的汇报工作。该指南就评估、规划和组织工作、分析、后续行动及预算提案的汇报等责任分配方面提出了明确建议。将于 2006 年启动一项外部评估，此项评估将对这一

过程进行监测，以确保改组工作取得成效，对国家预算进行更系统、更有针对性的性别平等评估。今后，儿童和平等部将继续为这一过程提供建议和支持，包括就指南的使用进行培训。

在其政治纲领《Soria Moria 宣言》中，新政府宣布，从 2006 年 1 月 1 日起，儿童和家庭事务部更名为儿童和平等部。

区域层面的性别主流化

《性别平等法》要求开展系统的、有针对性的工作，促进性别平等，这项义务对各级政府当局都适用。近几年来，儿童和平等部提供了一些支持，如在北方女子大学下属的一个区域性别平等资源中心开展试点项目。2007 年该项目将继续实施。

郡长向其主管机构政府管理和改革部提交年度报告，内容涉及年度工作计划中所分配的任务完成情况。其中一项任务就是履行义务，即积极促进《性别平等法》中规定的性别平等。各部委审查该报告，并在与各郡长办公室就报告进行年度讨论时提供反馈意见。整体而言，郡长办公室关于解决内部性别平等问题的报告相当不错，为各部委就如何改进工作提出具体措施和建议提供了依据。关于郡长办公室继续履行义务，积极在外部工作中强调性别平等问题，自 2006 年以来，只有几个办公室汇报了这方面的工作，而且关于下一步工作中的问题和工作重点基本没有详细的描述。在这方面，仍需做出重大改进。为加强这方面的工作，该部为北方女子大学提供资金，针对郡长办公室作为市政府顾问处，履行义务，积极促进性别平等工作开办了培训项目。该项目将培训各办公室的负责人和执行干事。培训工作将于 2006 年初秋完成。该部希望在这一积极承诺的履行方面开展更多的工作，做出更好的报告，并将继续密切跟踪有关报告，了解是否有必要采取进一步措施，培养专门技能。

市政规划中的性别平等问题

2004 至 2005 年，挪威地方和区域当局协会（KS），作为市政部门特殊利益群体和雇主组织，实施了一个项目，项目重点是市政规划中的性别平等问题。项目目标为，在市政工作中加强动力和增进专门技能，促进性别平等，为在城市中有针对性地、系统地推进性别平等工作奠定基础。

在吸收三个不同网络特点的基础上，有 10 个市采取了 20 项不同的措施，旨在促进各个职责领域中的性别平等。在市议会和市执行委员会中进行了关于重视性别平等问题的讨论，并起草了性别平等战略文件作为市政规划的依据，还实施了男女共同参与的市政规划进程，制定了在日托中心招录更多男性的计划，考虑了同酬问题和兼职工作问题，从性别角度评估了一家学校图书馆，日托中心的工作人员也审查了自己与男孩和女孩交流的方式。这些措施使人们对各种促进性别平等的方法有了一种经验上的了解，也使人们了解到成功实现性别平等目标的前提条件。作为项目的一部分，建立了一个网站（www.likestillingsaktiviteter.no），编写了一份报告和一本指南。北方女子大学和一个性别平等资源中心 Fredrikkes Hage 受挪威对方和区域当局协

会委托进行项目的实施工作。

第 2e 条

《性别平等法》禁止社会各领域的歧视，包括工作和组织生活。宗教社区内部事务的情况例外，这一例外涉及《挪威宪法》第 2 条，即自由开展宗教活动的权利。这一例外仅限于与实际开展宗教活动有关的事项，不可在有关宗教社区的社会、人道主义或类似性质的活动中加以援引。

《性别平等法》第 2 条中的例外情况也适用于挪威教堂（国家教堂）。关于这一例外是否应适用于国家教堂的问题，近年来一直争论不休。现任政府在 2005 年秋季的《政府宣言》中表示一定要审查取消这一例外条款的问题。在这一情况下，该问题被视为与《工作环境法》中一条类似规定有关，其中涉及宗教社区中同性恋人员的招录问题。

第 2f 和 2g 条

在第 3 至 16 条项下关于各个主题的详细报告均涵盖了这两条。

第 3 条 关于性别平等和人权

在 2002 至 2005 年间，政府通过了若干国家行动计划，对促进人权工作，尤其是妇女权利工作产生了特别影响。这些行动计划包括一个 2003 年实施的关于政府在国际社会层面打击切割女性生殖器官行为的计划和一个 2003 至 2005 年间打击贩运妇女和儿童的行动计划，这一计划已由新的 2005 至 2008 年行动计划接续。这些计划和打击家庭暴力行为的工作均在第 6 条项下进行了描述。预防强迫婚姻的工作在第 16 条项下进行了汇报。

促进某些领域人权状况的工作进展及其法律依据

2003 年春，政府向挪威议会下院提交了关于将联合国《儿童权利公约》纳入挪威法律的第 45 号提案（2002-2003 年）。2003 年 6 月，国民议会投票表决，将该《公约》纳入挪威法律，按照《人权法》（1999 年 5 月 21 日第 30 号《人权法》）将其添加到人权公约名单，作为挪威法律实施。立法修正案于 2003 年 10 月 1 日生效。与此同时，也通过了关于《儿童法》、《儿童福利法》、《领养法》的修正案，以突出《儿童权利公约》第 12 条关于儿童倾诉权的内容。年满 7 岁或虽未满 7 岁但有能力形成自己的看法的儿童，在对与其有关的案例做出裁决之前，必须得到通知，并且有机会表达其意见。

挪威当局参加筹备和实施 2002 年 5 月 8 至 10 日举行的联合国儿童特别会议。儿童、青年和志愿组织也积极参与了这一进程。会议以推出题为“你好，那儿有人吗？”的书而结束。此书的一个主题就是遭受性虐待的青年人。作为特别会议的后续行动，起草了题为“联合国儿童特别会议挪威后续行动”的国家行动计划。该计划于 2004 年 1 月递交给联合国。该行动计划包含 10 大目标，其中包括增加儿童的参与性和影响力，促进

残疾儿童和青年的包容性，加强发展合作，促进儿童的健康权以及受教育和受保护的權利，抗击艾滋病毒/艾滋病。

挪威的第六份定期报告中谈到挪威政府对移民妇女给予了特别关注。为打击基于种族和宗教的歧视，国民议会通过了2005年6月3日第33号法案，禁止种族和宗教等歧视（即《反歧视法》）。该法满足了欧盟理事会《关于实施不论种族或民族一律受到平等待遇原则的第2000/43/EC号指示》和《关于建立就业和职业中平等待遇一般框架的第2000/78/EF号指示》中的要求。该法禁止基于种族、原籍国、血统、肤色、语言、宗教或信仰的歧视。禁止上述理由的直接或间接歧视。还禁止骚扰和授意他人采取歧视或骚扰行为，禁止敌视（报复）提出歧视申诉的人员。该法适用于社会生活各个领域，包括工作和住房市场。

按照上述欧盟理事会指示，该法还包含专门条款涉及共同举证和为使禁止歧视有效实施而设置的制裁措施。共同举证是指只要有情况表明出现了歧视情况，被申诉的歧视方必须综合考虑各种可能性，证明没有出现违反该法的歧视行为。违反该禁令将使受害人有权要求消除歧视和获得财物补偿。

联合国《消除一切形式种族歧视公约》通过《反歧视法》纳入挪威法律这一举措得以实施，因而加强了《公约》在挪威法律中的地位。

预计这一举措将在国内和国际层面上产生强烈的示范效果。连同《反歧视法》一起，国民议会还通过对《刑法》第135条的修正案，其中特别明确强调，具有侮辱性效果的种族主义分子言论属于上述条款所不能接受的范围。

政府《打击种族主义和歧视行为的行动计划（2002-2006年）》今年到期。其中行动计划是2001年9月在南非召开的反对种族主义世界会议的后续行动，该计划涵盖对土著人民、少数民族和有移民背景的人员的歧视问题。计划中还包括特别针对以下领域的措施：工作、公共服务、学校/教育、公检法、文献和监测、互联网、地方社区和针对种族歧视加强法律保护的工作。性别视角是计划措施不可分割的一部分。2005年6月1日的情况报告表明，几乎所有的计划措施都得到实施或者正在执行中。根据对身为暴力行为受害者的移民妇女的需要，已经开展了许多活动，向应急中心和地方福利机构提供专门技能和知识。还向有少数民族背景的家庭提供预防服务支持。2006年在决定下一步行动前，将编写新的情况报告，并对行动计划进行内部评估（亦可参见第6条）。

此外可参考挪威第六次定期报告、《移民法》和基于性别的迫害有关的内容，这些内容依然适用于目前的体制。2002年，奥斯陆大学受地方政府和区域发展部委托，提交了一份关注庇护权案和其他问题中的性别观点的研究报告。该研究报告有助于人们更加关注以基于性别的迫害和针对性别的迫害为理由的庇护权案。统计数字显示，现在挪威在庇护权问题上承认的难民妇女数量比以前多了许多。

2001年12月14日，政府任命了一个立法委员会（即移民法委员会），为新的《移民法》撰写报告，做出

提案。该委员会得到授权，审查是否有必要加强妇女在移民领域的法律地位，例如以其他理由在挪威进行庇护申请或居住申请。移民法委员会于2004年10月19日在2004年挪威政府工作报告：挪威新《移民法》20A中提出了建议。

该委员会特别讨论了与评估难民地位有关的性别观点，尤其讨论了家庭暴力、强迫婚姻和切割女性生殖器官方面的问题。委员会强调，在该领域通过立法对具体问题作为明确的回应是有限度的；但同时也指出，为指导实践，有充分理由制定更详尽的国家指导方针。

与强迫婚姻有关的问题，以及与虐待或残酷对待嫁给居住在挪威的男子的穷国妇女有关的问题，也在家庭移民的背景下加以讨论。委员会建议采取特别措施解决这类问题。

报告也征求了协商意见，接受意见的截止日期是2005年7月1日。政府计划向国民议会递交一份法案，该法案依据的是移民法委员会的提案和协商机构的观点。某些涉及禁止强迫婚姻和婚内虐待的提案已经在目前的《移民法》中得到实施（更多详情见第6条中关于暴力行为的部分和第16条中关于强迫婚姻的部分）。

妇女和性别平等——挪威外交和发展合作政策的重点

人权，包括性别平等和妇女权利，是挪威外交和发展合作政策的重点领域。政府的政治纲领（《2005年 Soria Moria 宣言》）确认发展合作中妇女问题和性别平等问题，连同石油和能源、环境、和平及和解，为发展合作政策的四大支柱。这符合挪威在2005年《巴黎宣言》中所作的关于加强发展援助协调工作的承诺。妇女问题和性别平等问题是挪威在国际上有特殊优势的领域。到2006年底，政府将实施新的《发展合作中妇女和性别平等问题行动计划》，该计划将取代原来的《发展合作中妇女和性别平等问题战略（1997-2005年）》。

挑战

2005年开始对《发展合作中妇女和性别平等问题战略（1997-2005年）》进行评估。评估重点在于双边发展合作方面。这一合作占总体发展援助不足20%的比例。评估结果于2006年提交。报告显示，性别平等观点很显然是发展合作的政治目标。妇女和性别平等问题在项目和国家文件中具体列出，作为交叉考虑的内容。然而，在性别平等制度化方面还有许多挑战。

妇女和性别平等问题越来越明显地体现在项目规划、实施、汇报和评估的全过程中。评估也显示，在挪威发展合作中，为实施这一战略，支持提高妇女地位和性别平等而投入的人力资源不足。

新的组织和发展援助重点（新援助模式）体现在更多地使用预算支助和更大程度的协调方面。这意味着要落实与伙伴国相关的合作问题更加困难。因此，挪威必须在与伙伴国的对话中更有效地强调性别平等和妇女权利。这在涉及到宏观经济问题时显得尤为重要。挪威将要求其合作伙伴，无论是政府、国际机构还是非

政府组织，都严肃对待妇女权利和性别平等问题。挪威的伙伴国均已签署了《消除对妇女一切形式歧视公约》。挪威将积极努力帮助这些国家履行其在妇女权利方面的国际义务。

新的活动

政府将更加关注在发展合作中促进性别平等的措施。在这一活动中，将执行双头策略。首先，性别和性别平等观点将被融入发展合作和外交政策的各个领域（性别主流化）。其次，将强调针对促进妇女权利和性别平等的特别措施，尤其是男女地位严重不平等，主流化起不到足够的效果（达不到目标）的情况下。而且，挪威将积极支持男女在代表团中比例平等的原则。并将努力增加妇女在双边和多边决策论坛/实体中的代表人数（谋求公平）。

作为进一步重视妇女和性别平等工作的一部分，已做出一项决定，在挪威外交部建立一个为期三年的项目，项目涉及发展合作中性别和性别平等问题。该项目将于 2006 年启动。该部的技术机构 NORAD 还将在该领域设立单独的项目。这些措施的目的是在该部和挪威海外服务特派团中提高妇女和性别平等的认识。并举办相关活动支持和加强该部和海外服务特派团中性别主流化的进程。这需要更多的专业知识，更好的汇报和登记机制，高级管理层必须明确承担责任。

外交部项目组将负责起草新的《发展合作中妇女和性别平等问题行动计划》，该行动计划将特别关注政治、经济、文化和民事权利。计划还将包括具体果断的措施，明显、适当地纳入性别观点，使重点议题清晰，责任、任务分配明确。并关注人力资源开发和能力建设。计划还将包括具体、适当的指标，衡量发展合作和有针对性的活动中性别主流化的程度，从而促进这一目标的实现。

在补助金管理方面还将进一步重视妇女和性别平等问题，针对联合国组织多年期财政支助的新分配方案要求就妇女和性别平等问题进行汇报。在其他融资机制的管理方面，对该问题也采取了更严格的汇报标准。

政策层面的整合

2002 至 2005 年间，政府通过了几项国家行动计划，这些计划将对促进人权，尤其是妇女权利有着特殊的意义。其中包括一项 2003 年启动的计划，涉及政府在国际上打击切割女性生殖器官行为的工作，和一项旨在打击贩运妇女和儿童活动的行动计划（2003-2005 年），这一计划已扩充为新的 2005-2008 年计划。

2005 年，政府决定起草一份国家行动计划，实施联合国安全理事会关于妇女、和平和安全的第 1325 号决议。该计划于 2006 年启动，对挪威所有利益攸关者都提出了要求，因而有助于确保挪威促进和平与安全的努力更多地集中在性别平等和妇女权利领域。该计划中的措施旨在更好地保护妇女和女孩，加强妇女对决策过程的参与，在参与国际维和行动的挪威代表团和小组中更好地实现性别均衡。

性别平等观点和关注妇女权利也被系统地纳入各种行动计划和战略中。在《通过农业消除贫困行动计划》中，专门有一章阐述妇女在农业发展中的作用和捍卫妇女权利的重要性，尤其是土地所有权。挪威也是联合国高级别穷人法律赋权委员会的策划者之一，该委员会负责审查如何通过更好的法律保护 and 为所有公民提供经济机会来减少贫困（委员会成立议程）。委员会必须特别关注在经济领域为妇女赋权，加强妇女权利。

人权工作

挪威努力在联合国大会和联合国人权委员会等诸多国际论坛上确立相关规范，并确保这些规范得到有效实施。在专门针对妇女权利的讲话中强调性别平等、不歧视妇女、不对妇女采取暴力行为等问题。当出现其他问题时，如公民及政治权利、经济、社会和文化权利以及受教育的权利时，妇女权利和机会也经常是讨论的主题。在中越人权对话等双边场合，外交部还提及了性别平等问题。作为负责协调性别平等工作的部委，儿童和平等部广泛参与双边合作，以促进性别平等方针的相关经验交流。

经济权利

2005年，挪威、英国和世界银行共同发起一项活动，在华盛顿召开了一次高级别会议，关注《千年发展目标》中的第三项目标（赋予妇女权力）和经济权利。在大会上，经敦促加强妇女工作之后，世界银行决定在100天内起草一份针对妇女经济倡议的行动计划。挪威还计划利用资源落实这一行动计划。挪威新的发展合作中性别和性别平等问题行动计划也将关注经济权利，包括拥有和继承财产和土地权，并将其与职业权联系起来。挪威为世界银行和区域银行的性别主流化信托基金提供了大量支助，并且将继续给予支助。另外，挪威与国际劳工组织密切合作，从性别角度促进职业权利，并且将进一步为劳工组织的性别平等合作伙伴基金提供更多支助。

健康与生殖权利

在打击艾滋病毒/艾滋病扩散方面，确保性别观点尤为重要。比例稳步增加的艾滋病患者是妇女，必须给予她们机会影响其自身生活环境，从而保护自己。自2002年以来，挪威一直支持一项倡议，研制杀微生物剂产品，防止艾滋病毒感染，并且可由妇女自己加以控制。挪威同样也支持国际艾滋病疫苗倡议，重点放在全球疫苗和免疫联盟上，以减少儿童死亡率。

挪威妇女有权自主决定进行安全堕胎，这一政策保持不变。在其政治纲领中，政府承诺致力于在国际上使堕胎合法化。因此，挪威支持由国际计划生育联合会设立的国际安全堕胎基金。该基金的目的是支持那些由于其他国家反堕胎政策而失去资助的项目。

安全理事会第1325号决议的实施

外交部建立了一个特别项目小组，协调实施与联合国安全理事会第 1325 号决议相关的行动计划。部际联合小组和由非政府组织、研究机构代表组成的广泛合作团体也参与到这一进程中。

实施涉及妇女参与和平进程和重建工作的联合国安全理事会第 1325 号决议，是挪威支持在各冲突地区实现和平与和解的一个重要方面。挪威通过多边机构推动妇女参与和平进程与发展以及各种和平进程，挪威在其中起着调解人的作用。在苏丹南部，60%以上的人口是妇女，但妇女很少有机会能参与该国的和平谈判。通过一些具体措施，挪威寻求确保苏丹妇女能参与到该国正在进行的重建工作这一重要进程中来。例如，2005 年 4 月，在奥斯陆苏丹捐助者会议召开之前，挪威与联合国妇女发展基金共同组织了一个妇女论坛。来自苏丹南部和北部的妇女都参加了论坛，在论坛上，她们达成了一项协议，签署了一份共同备忘录，制定了和平与和解进程的重点。该备忘录随后呈交给捐助者会议。

挪威还支持了联合国妇女发展基金组织的“在苏丹南部冲突后重建与建设和平过程中促进妇女参与和性别平等”的项目。该项目的资金用于安排和落实在苏丹举行的区域和全国妇女大会。作为与联合国妇女发展基金合作的一部分，挪威资助了 20 名来自达尔富尔地区的妇女到阿布贾参加 2005 年 12 月的和平谈判。

挪威也寻求帮助联合国机构增强能力，促进冲突地区的性别观点。在挪威提供资金的基础上，联合国难民事务高级专员办事处设立了一个特别顾问职位，专门处理性别问题和提高妇女地位问题，并临时调派一位挪威妇女担任这一职位。挪威也资助了联合国维持和平行动部性别问题股的一个初级专家职位。在涉及建立联合国建设和平支助办事处的谈判中，挪威在 77 国集团的支持下，在办事处条文中写入了关于妇女专家的条文，明确提及了安全理事会第 1325 号决议。这对将来在综合维和行动决议中参考类似条款方面，迈出了重要一步。

国际投资：全球政府养恤基金的道德准则

全球政府养恤基金的道德准则基于以下前提：养恤基金投资的公司必须尊重基本人权和自然环境。准则指定了两份文书，以确保这一前提得到遵守：履行所有权和将某些公司排除在基金的投资范围之外。

履行所有权意味着通过在基金所投资的公司中担任大股东来影响公司的行为。挪威国家银行负责履行所有权的工作。所有权管理的指导原则是按照联合国全球契约制定的。不能期望这些工作迅速收到可衡量的效果。

排除某些公司接受投资是一种手段，旨在防止基金被用来助长严重的违反道德准则或失职行为。指导原则和这些手段涵盖一系列问题，包括妇女和儿童权利问题。将某些公司排除在基金的投资范围之外是财政部的职责。财政部做出此类决定依据的是全球政府养恤基金的道德准则理事会提出的建议，评估具体情况，确

定某项投资是否违反这一道德准则。如果基金不可避免地可能会违反国际公认的人权和劳动者权利，则理事会必须做出排除建议。到目前为止，有一家公司被排除在全球政府养恤基金之外，之前进行的评估表明，如果继续向该公司投资，则基金可能会不可避免地助长严重或系统地违背人权和劳动者权利的行为。在工作场所歧视妇女的问题也是评估所包含的许多问题之一。

第 4 条

第 4.1 条 关于促进性别平等的特别措施

关于政治代表性的内容可参考第 7 条，有关教育的内容可参考第 10 条，有关劳动的内容可参考第 11 条。

按照《性别平等法》第 1 条规定，政府当局必须开展系统而有针对性的工作，在社会各领域促进性别平等。根据这一条款，性别主流化成为了实现性别平等的一项战略。在以前的报告中对这一战略有详尽的描述，国家预算中的性别主流化工作在第 2d 条中有所描述。

《性别平等法》第 3 条规定，只要有助于促进性别平等，可以允许对某一性别实施区别对待。尽管如此，针对男性或女性的区别对待却很少使用。在工作中，适度的积极性区别对待是常见的情况。在所有其他条件同等的情况下，优先考虑代表人数不充分的性别。在教育部门，有个别一些更大程度的区别对待，如女孩应考女性比例严重不足的研究领域时，她们会得到加分。

第 3 a 条的解释是基于目标条款，即该法的主要目的是提高妇女地位。尽管如此，1998 年通过了该法的附属条款，规定在日托中心、小学和初中以及儿童福利院等有限的职业和职位方面可以采用适度偏向男性的积极区别对待。此举的目的在于鼓励男性更多地参与到儿童日常生活和儿童保育中来。第 3a 条在高等教育和研究中贯彻得最为完全。然而，在 2002 年，欧洲自由贸易联盟法院针对挪威违反欧盟 1976 年的平等待遇指示做出了一项判决。法院裁定，在高等学术领域为妇女专设有限的一些职位有违欧盟的规定。性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会审查了这一案件，他们发现这一举措并不违反《性别平等法》规定的平等待遇原则，因为这很显然会促进妇女比例严重不足的领域的性别平等事业。

由教育和研究部委托进行的一项名为“Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering（研究事业中的妇女数量——从配额到整合）”的研究由挪威研究理事会进行。2004 年，在研究结果的基础上，该部开始着手建立将妇女纳入研究事业的政府委员会。该委员会的使命是，在为期三年的时间内，促进大中专院校中性别平等的一体化。委员会进行了该部门相关措施的研究，并组织了一项大会，交流经验，使人们更加关注学术界的性别代表比例问题。

第 4.2 条 保护妇女的生殖作用

在描述性别和消除歧视监察署有关怀孕歧视问题的工作时，参考了先前的报告和第 2c 条。怀孕歧视问题是一个经常有歧视举报的领域。挪威的法律对怀孕妇女有很好的保护。《工作环境法》、《国家保险法》和《性别平等法》都保障这一群体的权利。按照《工作环境法》规定，雇主有义务调整工作以适应怀孕妇女的需要，不得解雇怀孕妇女，怀孕妇女享有多方面的权利离职休假。《国家保险法》规定妇女在怀孕或产假期间离职时，有权享受疾病补贴、怀孕补贴和产假补贴。《性别平等法》禁止基于怀孕、哺乳和行使某一性别特有的休假权等理由实施区别对待。2002 年的一项立法修正案进一步加强了禁止怀孕歧视的工作，现在也适用于那些占用育儿假配额的父亲们。

怀孕妇女遭受歧视的主要原因不是缺乏权利而是偶尔的违法行为造成的。性别和消除歧视监察署（以前的性别平等问题意见调查官）收到越来越多这样的申诉。2004 年，意见调查官收到 113 件此类申诉，2005 年收到 95 件。在其政治纲领《Soria Moria 宣言》中，政府承诺增加对怀孕妇女的保护。为了能够对恰当有效的措施进行评估，需要对怀孕妇女所受歧视的性质和程度有更好的了解，也需要对正在休育儿假和休过育儿假的人有更好的了解。儿童和平等部将与社会合作伙伴一起讨论这些问题，制定恰当的措施。

第 5 条

第 5a 条 性别角色

在TENK（THINK）项目框架下，设计了一个互动性教学项目，纠正由于各种广告和营销活动造成的人们对男女角色模式化的看法。该项目在学校的消费者教育中展开，使小学生更好地了解媒体和广告的影响。制定了一项关于媒体上男孩和女孩的性感广告等主题的讨论方案在家长会上使用。目的是增强孩子处理购买、时尚和消费压力的能力。

在提交给挪威议会下院的第35号提案（2004 -2005年）中，儿童和平等部宣布其计划修改《营销法》，以禁止性别陈规定型的广告宣传。《营销法》第1条同样涵盖性别陈规定型的营销行为，但需要对条文措词加以明确。《营销法》第1条是一项法律标准，这就意味着该条款是灵活的，可以反映社会的变化。尽管如此，该部希望评估该条款的内容及其在该法中的位置。儿童和平等部正在指定一个工作组审查这些问题，包括监督该条款执行情况的责任是否应当从消费者意见调查官转移到新的性别和消除歧视监察署。

人们认为，使公共场所带有性特征会使男孩和女孩对自身性别理解的态度产生影响。近年来，通过新媒体接触到色情内容方式发生了巨大的变化。但是，这些变化如何影响了青少年对性别平等、性别和性的理解，现在却知之甚少。两年来，北欧国家参与了一个联合研究项目，该项目得到了北欧国家部长理事会的赞助，目的是增加对这一领域的认识。该项目于2006年6月结束。

招募青少年参加教育和市政工作是一项重要的任务。通过www.mittvalg.net，挪威地方和区域当局协会重

点关注直辖市，这是青少年未来工作的场所。对各个市政岗位的青少年进行了采访，来说明在不同职业选择中工作和机会的多样性。重要的是，要表明有男孩愿意从事照顾小孩和老人的工作，有女孩愿意从事男性为主的职业，并在市政员工当中找出模范人物来。

男性、性别角色和性别平等

促进性别平等的工作要取得成功，就必须在男性中带来变革。必须关注男性的行为和态度。我们倾向于将男性和男性的态度与行为看作是人类活动的准则和基准，这在我们国家和其他社会都是存在的。这是很不幸的，因为我们忘记了在人类交流中男女角色的复杂性。如果对男性和女性的行为、态度和立场不提出质疑，就不可能对性别等级结构和性别关系带来实质性变革。

Michael Kimmel 教授是美国著名的性别和男性问题研究专家。他在 2005 年奥斯陆举行的作为《北京行动纲要》后续行动的“里程碑会议”上表示，男性的态度和行为是妇女解放和性别平等最大的障碍。他进一步指出以下男权规则，大致意思如下：

1. 将女性和女性特质极端化、分离化；
2. 男性的衡量标准是财富、权力和地位；
3. 安全可靠被理解为不可动摇和坚定不移；
4. 鲁莽行事和冒险行为是男性的特征。

要理解男子对妇女的暴力行为，最后一点很重要。对强奸和虐待妇女的研究表明，当男子感到他们失去作为男人的权力和尊严时，他们就会采取暴力行为。Kimmel 指出，这些男子似乎感觉到无论是妇女自愿发生关系还是作为回报发生关系，抑或是通过武力发生关系，他们都有权从女性的身体上得到性满足。

在打击家庭暴力、强奸和其他性虐待以及跨境贩运人口进行性剥削的工作中，某些男子的行为和态度是尤为重要的考虑因素。第 6 条中规定了相关措施的更多内容。

Kimmel 同样提到了基于强奸猖獗程度的各个社会人类学比较研究。低强奸率的主要因素似乎是：

1. 已婚妇女有权拥有自己名下的财产作为衡量妇女经济独立的一项指标；
2. 父亲参与照顾子女的情况作为社会对父母/看护人以及妇女工作的价值衡量指标。

为了在男子中间产生变革，首先要改变男子的观点、愿望、理想、问题和矛盾。在改变传统性别角色的过程中，男子可以发挥很重要的作用。实施专门针对男子的措施十分必要。重要的是，要避免对男子和妇女

进行分类。尽管如此，男子和妇女往往有不同的生活和兴趣。与此同时，男子间的差别也很大。男子也遭受歧视。

在男性社会中，男子可能是赢家，也可能是输家。他们常常二者兼是。他们关注事业胜过家庭，从而获得地位和金钱。同时，他们放弃了与子女建立良好的亲密关系的机会。有时他们会挣扎于职场不得志的境遇中，还不得不承受我们社会中这种境遇对男性地位所带来的种种后果。男子的死亡率与妇女不一样，更多是与他们的生活方式有关，他们很少咨询医生，但在暴力和犯罪的统计数字中高居榜首。除了体育课外，男生的每科成绩都不如女生。获得高等教育学历的男性数量也比女性少得多。在改变被称作男性霸权主义的过程中，这种双重性有很重要的潜在作用。

男性类型主导我们社会男性的行为，并在文化上决定着这种行为。应当根据男性不同的处境和兴趣制定相应的措施。

政府为男子资源中心（REFORM）提供资金，这家中心是挪威第一家此类中心。中心的关键目标就是发展健康的丈夫气概，了解男性性别角色。该中心也是公众辩论的重要信息来源，对公众辩论有着重要影响。男子资源中心还负责起草预防暴力建议书。

近几年，男子面临的重大变革与其作为父亲的角色有关。大约 90% 的父亲使用了育儿假的父亲配额，很多男子想分配到更多的时间（从 2006 年 7 月 1 日起，这一期限为 6 周）。依据其自身收入来确定陪产假福利是这项改革的重要组成部分。事实上，如果男子能够承担责任，与婴儿建立更加密切的关系，这将是父亲-儿童关系中的重大变化，并且可能影响到男子看待护理、亲密和关系的方式。

也许正是在这个领域才最容易实现变革，因为男子逐渐明白，坚持传统男性角色会令他们失去什么。在私人 and 公共领域均有必要实施帮助男子参与儿童相关事务的措施。这样做本身就非常重要，同时也能为工作等其他领域带来变化。

目前对男性角色关注的部分原因是妇女运动所取得的成果。所以，重要的是，要为在性别平等观点方面与男子协同工作的研究人员、志愿组织和其他组织建设网络提供支持。

因为男子刚刚开始参与性别平等的讨论，但对于男子、他们的思想和期待以及所经历的冲突类型却知之甚少。性别平等研究主要关注的是妇女，研究的基础也是妇女的立场和看待事物的方式。到目前为止，大部分关于男子的研究都是以男性观点和领域为基础，但从未将男子这一性别作为出发点。需要更多地了解父亲的角色、男性的工作文化、离婚后的男子处境、男性暴力、儿童成长过程中没有父亲的影响，以及男孩的社会化问题。我们要从性别的角度更多地了解男孩和男子，包括男性特征和男性文化的发展。政府将会重点关注与男子角色相关的工作，并且将向国民议会提供有关男子和男子角色的报告。

第 5b 条 妇女和男子对于子女和家庭的共同责任

近几年，家庭政策特别强调父亲的作用以及为了子女的幸福加强这一作用的必要性。与生育有关的父亲陪休育儿假的强制性期限（即“父亲配额”）已延长到六周。另外，自2005年1月1日起，在工作环境的基础上，父亲有权依据其就业情况享受育儿假中父亲配额期间的陪产假福利（如果母亲产前的工作是兼职，父亲的收入补偿不再减少）。请参看第5a 条、第11条、第2 b条和第16条。

保持良好家庭关系的预防措施得到加强，目的是减少离异和家庭破裂的数量。为已婚夫妇和同居者提供了有关家庭和第一个孩子出生后性关系的免费课程。自2006年1月1日以来，同居父母承担共同的父母责任。自2007年1月1日起，有孩子的同居父母如果关系破裂，需要参加强制性的调解会议。若想获得有关日托中心的更多信息，请参看第11条和第2c条。

第 6 条 关于暴力、贩运妇女和卖淫

家庭暴力

预防对妇女实施家庭暴力的战略

挪威达成了一个政治共识，即对妇女的暴力行为不是一个私人问题，政府当局有责任预防和帮助避免这种类型的暴力行为。政府当局的工作是以他们对其责任的确认为基础的。近几年，挪威当局制定了大量措施打击家庭暴力的措施。这些工作主要是通过政府的两个行动计划来实现的，即《禁止对妇女施加暴力的行动计划》（2000-2003 年）和《禁止家庭暴力的行动计划》（2004-2007 年）。执行《禁止对妇女施加暴力的行动计划》已取得成果，但同时也突显了该计划的弱点和强化工作的必要性，尤其是涉及到见证暴力行为的儿童和暴力行为的犯罪人时。

2003 年 12 月，禁止对妇女施加暴力委员会（一个独立的委员会）提交了报告《挪威政府报告 2003:31——有权利过没有暴力的生活》。该报告提出了一些措施来改善妇女和儿童作为家庭暴力受害人的处境。比如，加强对施暴者的处理方案，改进对见证暴力的儿童的服务以及添加新的刑罚条款来管辖对妇女的家庭暴力行为。这些措施在 2004-2007 年的行动计划中加以实施。

2004 年 6 月，启动了禁止对妇女施加暴力的行动计划来确保这个领域工作的持续性。该计划包括 30 个具体措施，可以分为以下 4 个主要类别：

- 提高合作水平，增进对支持服务的了解；
- 提高对家庭暴力的认识，通过改变态度来防止家庭暴力；

- 确保家庭暴力受害人得到充分的帮助、保护和援助；
- 通过加强对施暴者的处理方案，打破暴力的上升趋势。

为了鼓励更多的暴力受害人联系支持服务，将采取措施来增加暴力的公开性，并增强在支持服务和全国人民中对这种暴力行为进行谴责的态度。司法部 2003 年和 2005 年所做的暴力行为调查就是采取措施提高支持服务部门对暴力行为认识的一个例子。在其政治纲领（《Soria Moria 宣言》）中，政府宣布，计划强化打击对妇女和儿童的暴力行为的工作。

打击家庭暴力的政府组织

司法部负责协调政府打击家庭暴力的工作。然而，在这个领域有很多问题仅靠使用刑事政策工具本身是无法解决的。为了更有效地打击暴力行为，需要与其他负责健康问题、社会问题和性别政策问题的关键部门密切合作。为了满足中央一级协调工作的需要，组建了常设部委间工作组，包括来自健康和保健服务部、劳动和归化部、儿童和平等部以及司法部的代表。该工作组是依据《禁止对妇女施加暴力的行动计划》（2000-2003 年）建立的，有助于确保在业已贯彻的措施中吸取的教训对现行政策制定产生影响。工作组的主要目标之一就是审查已采取的措施所产生的后果。

已采取的措施所产生的影响

挪威尚未对已采取的打击家庭暴力的措施进行全面评价，所以很难具体地描述这些措施所产生的影响。然而，已经开展了一些比较有限的评价，包括对警察作为家庭暴力协调员项目进行的评价和对执行移动暴力警报的评价。希望建立针对暴力和创伤性应激反应研究的特殊资源中心（NKVTS）在今后几年有助于增加这一领域的基本知识和专业技术。当前健康部门的改组在长期来看也会增加健康部门对家庭暴力方面的专门知识和活动。

夫妇间暴力调查

全国首次夫妇间暴力程度的调查结果于 2005 年 5 月公布。本次由挪威城市和区域研究所主持的调查表明，挪威存在夫妇间广泛使用体罚和暴力的现象。15 岁以上的年龄段当中，有超过 1/4 的妇女和超过 1/5 的男子称他们的配偶或同居伙伴曾经至少有一次使用过体罚或者威胁使用暴力。5% 以上的妇女和男子称他们的伴侣在过去的 12 个月当中对他们使用过暴力。2005 年夏，司法部开展的暴力调查表明，在一周的调查当中，警察和支持服务部门登记了大约 1 000 起有关经历过家庭暴力的妇女的调查事件。根据已登记的调查记录，在同一周，大约 2 000 名儿童被关系密切的人士施以暴力和威胁。几乎所有相关儿童都在 15 岁以下，很多还没到上学年龄。该项调查表明施暴者主要是男子。在 85% 的调查当中，施暴者是男子。60% 以上的调查涉及到肉体的暴力行为。大约 40% 的案件涉及到威胁，而其他形式的身体虐待接近已登记调查记录的 60%。

家庭暴力正式报告的数量从 2003 年的 3 890 起增加到 2005 年的 4 348 起。没有理由认为这是因为暴力行为增加，而可能表明更多的受害人开始联系警方，暴力问题更加公开化，现在成为夫妇间暴力行为的受害人不像几年以前那样忌讳。

强奸受害人的危机中心和资源中心

全国共有 50 所危机中心。自从 20 世纪 80 年代中期以来，这些中心的数量一直相对稳定。每个郡都有危机中心，但数量从 1 个到 8 个不等。中心的大小、组织结构和所有权各不相同。有 6 个中心归市政府管理，其他 44 所由私人管理。有些危机中心也叫乱伦受害人中心。这些中心为在家里受到不正当待遇、暴力或虐待的受害人提供建议、支持和咨询。它们也为受害人及其子女提供临时住所。政府正在考虑为危机中心制定法律框架。

除了危机中心外，还有两个强奸受害人的 DIXI 资源中心，为强奸受害人及其近亲提供援助。

2003 年 8 月，奥斯陆大学发表了《意识形态还是专业精神？危机中心情况报告》。该报告综述了危机中心的融资、组织结构、方案、员工工作条件、与其他支持服务部门的合作以及长期发展情况。此次研究由儿童和平等部提供资金。

政府《禁止家庭暴力的行动计划》包括提高合作水平和支持服务的专业知识以及防止家庭暴力和为暴力受害人提供援助的措施。根据这些目标，挪威危机中心秘书处和挪威工会联合会发表了一份题为《我们关心员工》的宣传手册。制定该手册是为了使员工能够更好地为暴力受害妇女提供关爱、支持和咨询。目的是要确保咨询工作人员成为所有工作地点常规内部控制措施不可分割的一部分。

机构间合作构成市政计划和明确职责划分的正式基础，这对于为残疾妇女提供有效帮助是必不可少的。2006 年，挪威残疾妇女网络发表了关于为遭受暴力侵害的残疾妇女提供市政服务的报告。该报告依据的是 2005 年对选定城市进行的采访调查。报告中得出的一个结论是：“市政支持服务机构中似乎缺少对为残疾妇女和遭受家庭暴力的妇女提供重要的生活条件的认识。”报告还指出，危机中心提供的服务和市政部门提供的服务必须互相结合，对暴力受害人妇女最重要的帮助通过危机中心及其与地方市政部门的合作来提供。管理危机中心赠款项目的挪威儿童、青年和家庭事务管理局已经启动了挪威危机中心无障碍环境的研究，包括在多大程度上服务符合残疾妇女的需要。这项研究是政府《禁止家庭暴力的行动计划》（2004-2007 年）的措施之一。2003 年，50 个危机中心中有 14 个为适应残疾妇女的需要而进行调整。

从 2005 年起，赠款项目出现了一个变化，即增加中央政府的资助，使得危机中心的财务状况更加具有可预测性。同时，更多的危机中心正在利用挪威国家住房银行的更新住所和建造新楼贷款项目来满足普及无障碍环境设计的标准。这些措施的总体效果可能有助于确保今后几年内挪威将有更多的危机中心适应残疾妇女的需要。

2006 年秋，挪威儿童、青年和家庭事务管理局将提交一份报告，其中涉及一项针对危机中心不受理的妇女开展的研究。2005 年秋，挪威的每个危机中心都参与了一个为期三个月的项目，登记那些由于各种原因危机中心无法受理，需要转到其他支持服务机构的妇女。在该报告的基础上，将会制定一些措施来满足这一特别弱势妇女群体的需要。

立法修正

2005 年 12 月 20 日，国民议会通过了一项有关家庭虐待的刑罚条款（《刑法》第 219 条）。该条款于 2006 年 1 月 1 日生效。此次立法修正更新和扩展了以前有关家庭暴力的第 219 条，因为原来的条款已经过时，很难理解，并且包含一些复杂的条件。在新条款中，行为人对近亲长期实施恐怖行为和虐待的，构成刑事犯罪。刑罚条款将加强妇女的法律地位，因为妇女是亲密伴侣暴力侵犯的主要受害人。

有关禁止联系等的规定：有关禁止探视的《刑事诉讼法》第 222a 条经 2002 年 8 月 30 日第 67 号法案修正，允许对呆在自己家里的人颁布禁止令。该条款的目的是为了预防对妇女的暴力行为，并改善暴力受害人的处境。该条款特别针对受保护的人员和受禁止探视令约束的人员为一家人的情况。颁布禁止某人探视他或她自己家的禁止令时，不考虑他或她是否拥有该住所。《刑法》第 33 条中包含一项新的综合性规定，该项规定于 2006 年 1 月 1 日生效。特别制定该条款是为了保护在虐待妇女和家庭暴力案件中的受害人。新的刑罚条款可以对更多形式的威胁和骚扰行为颁布禁止令，而以前是做不到这一点的。

与《警察法》修正有关的法案于 2004 年 1 月 1 日生效。根据该法案，受威胁的当事人可以获得一个新的身份（假身份）。当事人如果面临成为针对其生命、健康和自由的严重犯罪行为的受害人的危险时，可以获得一个新的身份（个人身份号码）。只有其他保护措施经证明效力不够，才能授予假身份。

警察部队

警察部队经指定在政府禁止对妇女的暴力行为工作中发挥极为关键的作用。2002 年，挪威 27 个警察地区中的每一个区都建立了家庭暴力协调员制度。协调员的作用是要确保警察在与受害人及其近亲接触时能够表现出理解和洞察力。为了进一步确保警察充分关注暴力侵害妇女的案件，2002 年向警察颁布了指示，具体规定了怎样处理家庭暴力案件。指示中包括对保护遭受暴力和威胁的当事人所采用的实用措施的概述。警察署编写了一个使用手册帮助警察处理家庭暴力案件。2006 年 6 月该手册已发到所有警察地区。

措施评价：2004 年对家庭暴力协调员制度进行了评价。此次评价提供了对该制度运行两年后的详细情况描述。然而，各项结果表明该制度还有进一步发展的巨大潜力。每个警察地区对家庭暴力的重视程度都大不相同，明显没有反映出这种类型的案件在不同地区盛行的情况。另外，警察署要求家庭暴力协调员在特殊情况下才能被分配其他任务，但这一要求并没有在每一个地区得到贯彻。为了消除地区差异，警察署制定了进一步完善家庭暴力协调员制度的战略。

2004年1月1日，警察部门启动了全国移动暴力警报系统。移动暴力警报装置结合其他措施使用，目的是给予受到暴力威胁的当事人更大的行动自由，并帮助防止暴力和威胁。警报系统以两个地理定位系统（全球定位系统和全球移动通信系统）为基础，确保警察部门可以尽量精确地查找受到威胁的当事人的位置。一旦触动警报装置，当事人就可以直接与警察运营中心联系。为了确保系统能在每一个警察地区得到有效运用，警察署制定了提供移动暴力警报装置的特别指导方针。还为受到威胁的受害人准备了特殊的宣传小册子和指导手册。截至2006年1月，大约共有1500台警报器在运行。

为暴力罪犯提供“反向警报”的试点项目。司法部已成立了一个工作组来汇报试点项目的执行情况。试点项目涉及使用电子排除监测装置以便防止暴力罪犯违反探视禁令。司法部已要求该工作组递交有关项目中应使用的电子监测类型的提案，研究组织电子监测解决方案的必要性，并提出相关建议。工作组将利用瑞典、英国、美国和西班牙所获得的经验。这些国家已经或正在试验使用电子手段来监测已违反探视禁令的罪犯。报告将于2006年秋最后完成，试点项目于2007年1月开始。

犯罪受害人咨询办公室制度于1996年建立。办公室为犯罪行为的受害人提供建议和咨询。到2005年5月，挪威总共成立了10个咨询办公室。除这些办公室之外，在特龙汉启动了一个为期三年的受害人支持中心（2004-2006年）试点项目。在特龙汉警察总部的项目工作人员为受害人及其近亲提供支持。在这一项目中，突出强调要与市政支持服务机构紧密合作。

在刑事诉讼程序中作证对于犯罪受害人，尤其是性犯罪受害人来说通常是非常痛苦的经历。为了改善犯罪受害人的状况，司法部委托编写了关于在刑事诉讼程序中受害人状况的报告（Anne Robberstad, *Kontradiksjon og verdighet*, 2002, 《接受听询和享有尊严的权利》，2002年）。报告中提出的建议由一个工作组落实下来。建立这个工作组的目的是为了审查与刑事诉讼程序有关的一些实际措施，以便减少对受害人产生的负面影响。2005年9月，工作组递交了报告。在报告中，工作组建议提高参与刑事起诉的人员关于受害人一般反应的专门知识，以及建立为证人提供保护和改善证人保护的制度。所建议的措施现在由司法部执行。

为了进一步改善受害人和健在近亲的状况，政府指定的一个委员会于2006年5月递交了一份报告。其中提出了在刑事诉讼程序中改善上述人员地位的措施。（2006年挪威政府报告：《刑事诉讼程序中的受害人——新的视角、新的权利》）。该委员会建议：

- 在整个案件审讯期间，为严重刑事案件中的受害人和健在近亲提供更多更好的信息。委员会建议，警察部门应当提供调查的进展情况。受害人和健在近亲也应被告知与起诉相关的每项决定、每次庭审和提出的任何上诉。

- 应扩大正在服刑的囚犯的释放等情况的知情权。

- 警察应为受害人和健在近亲指定一个联系人，并为健在近亲提供与起诉人见面的机会。
- 应允许严重刑事案件中的受害人和健在近亲参加案件各次庭审，包括不公开的庭审。
- 严重刑事案件中的受害人和健在近亲在案件调查期间和开庭时应有权表达意见并能够加以反驳。委员会还建议，在主审期间，受害人应有权讯问被告人和证人，并且有与被告相同的权利进行最后辩驳。
- 越来越多的受害人和健在近亲应有权聘请律师，应说明和扩大律师的功能。

免费法律援助和获得赔偿的权利

根据刑事诉讼程序（参见《刑事诉讼法》第 29 章或根据《免费法律援助法》），暴力受害人有权提起民事诉讼。

根据《免费法律援助法》，司法部已制定了针对全体暴力受害人（包括妇女和男子）的特殊法律援助计划，采取法律行动使犯罪行为人做出赔偿。在此类案件中，暴力受害人有权未经经济情况调查获得免费法律援助。然而，如果制定了针对犯罪行为人的刑事诉讼程序，对要求得到赔偿的诉讼提供的免费法律援助要以包含在针对犯罪行为人的刑事案件中的诉求为条件，但是整个案件不需要完全由法庭审判。

根据《免费法律援助法》，暴力受害人也有权获得免费法律援助，以便对由犯罪行为造成的人身伤害提起国家赔偿的诉求（暴力犯罪受害人赔偿）。然而，在这类案件中，要获得援助必须满足特定的财务条件（收入和资产低于特定的最低标准），并且受害人必须承担一部分费用。

预防对妇女的暴力行为的努力所针对的群体

男子作为暴力的犯罪行为人

《禁止家庭暴力的行动计划》强调，各项工作也必须要关注暴力行为的实施人。惩罚本身并非针对暴力男子的正确解决方案，尽管重要的是社会也要做出处罚，从而强调暴力行为违反了法律而且滥用了权利。公共和私营机构都要为实施家庭暴力的男子做出处理。然而，在不同的地区这些服务分配不均。处理方案尚未得到令人满意的评价。通过《行动计划》措施，将确立针对暴力行为人的处理方案并在全中国推广。另外，有暴力问题的男性囚犯要由普通健康服务机构和由教养局管理的各种方案来处理。处理要以改变他们的行为为目的。这类方案的范例包括：以暴力模型的可替代方法为基础的小组治疗，压力管理小组和愤怒管理小组。从中吸取的一个教训是，男子在实施暴力时不是感觉到很强大，而是感到很无能。

另外一方面，他们否认自己应当承担责任，相反会说是他们的伴侣挑起的事端，应该受到责备。重要的是，这些男子要学会为自己的行为负责，并且要用不同的观点看待妇女。同样重要的是，这些男子本身要通

过各种提高认识的措施学会谴责其他男子使用暴力的现象。

为了预防暴力并且在到达实施暴力的阶段前对男子提供帮助，政府采用的一个方法就是为男子资源中心提供资金。男子资源中心草拟了很多用来预防使用暴力方法的建议。想获取更多的信息，见第 5a 条部分。

暴力的受害儿童和见证家庭暴力的儿童

几个部委参与了预防对儿童的暴力行为的工作，其中包括见证家庭暴力的儿童。这项工作是由儿童和平等部协调实施的。

其中一项措施是题为“生活在家庭暴力之中的儿童”（2004-2006年）的项目，这是由位于奥斯陆和泰勒马克的暴力可替代组织和位于卑尔根的危机心理中心联合实施的。项目对象是作为家庭暴力的见证人和/或本身就是虐待儿童或身体暴力的受害人而经历暴力的儿童。项目主要由三个部分组成：

1. 临床服务。通过该项目，位于奥斯陆和泰勒马克的暴力可替代组织和位于卑尔根的危机心理中心共同为儿童提供临床服务。

2. 通过传播信息和为家庭咨询服务机构、儿童福利服务机构和危机中心提供指导，扩充知识库。信息也要传播给为儿童、青年、警察，法官等提供心理服务的机构。已经设计了在危机中心与父母和儿童访谈时使用的材料。为照料生活在家庭暴力之中的儿童的专业人士准备好了教学材料。项目获得了补充资金，用于编写宣传材料和手册，供普通大众、公共卫生临床人员、教师和日托中心工作人员使用。

3. 研究：项目中另一个题为“生活在家庭暴力之中的儿童。这些家庭里的孩子经历了什么？有没有伤害到他们？”的项目获得了批准。这一研究的主要目的是提供有关挪威暴力的儿童受害人的更多知识，从而改善他们的生活质量和未来的机会。

为公共部门的员工制定了特殊指导方针，以增强帮助暴力行为的儿童受害人的努力，包括：

- 当儿童接触家庭暴力时，提供信息和合作的指南，Q-1088 B；
- 有关儿童福利服务及其保密义务、知情权以及披露信息的义务的通知，Q-24/2005；
- 出卖或进行性交易的青年人——支持服务的专业指南，Q-1100（也可以参考第 6 条第 3 点）。

（所有材料仅有挪威语的版本。）

这些指导方针针对的群体是儿童福利机构、司法人员、社会服务、健康服务、日托中心和学校。一旦出现与父母探视有关的可疑的虐待，还将就儿童福利服务的作用发表指南。

对《儿童法》等进行了修正，以保护儿童免受虐待，参见下院的第 11 号建议（2005-2006 年）。根据这些修正案，儿童监护案件中必须要确保儿童不受虐待，包括不成为暴力的见证人。如果不符合儿童的最佳利益，也可以不判给探视权。另一项修正要求在一些特殊案件中，如果监督是父母探视的一个条件，政府当局就有义务任命一个监督员。另外，根据这些修正案，假身份和保密地址方案也可用于保护受到威胁的有孩子的受害人。通过了一项决议来修正《儿童法》，大意是，如果父母一方被指控、起诉或判定造成了另一方死亡的，不会自动获得监护孩子的责任。

2005 年，儿童和平等部在奥斯陆和卑尔根给法官、专家和律师开办课程，内容是暴力和虐待的有害影响以及如何处理怀疑有暴力和虐待行为的儿童监护案件。

《儿童福利法》的修正规定，在一些儿童可能会重新回到一个暴力父亲身边的危险情况下，私营危机中心在法律上有向儿童福利服务机构透露信息的义务。这个义务同其他执行公共部门功能的组织和私营部门的义务是一致的。

运用自筹资金，结合来自儿童、青年和家庭事务管理局和司法部的供资，危机中心秘书处编写了一份指南，旨在增加帮助者的专门知识，更好地帮助住在挪威或使用挪威危机中心的暴力行为妇女受害人及其孩子。不仅如此，指南从危机的角度描绘了暴力行为妇女受害人及其孩子以及一些方法，即帮助者如何帮助这些妇女树立信心并增强她们的力量，使其成为生活中的积极分子。

在这些有效方法的帮助下，指南描绘了如何通过谈话来确定威胁的存在以及暴力的程度和后果，受害人如何使用各种不同的措施。我们生活在多元文化的社会，指南强调关于具有少数民族背景的暴力行为妇女和受害人和儿童的专门知识的重要性，以及如何在受害人离开危机中心后对他们进行帮助。

帮助监狱中的暴力行为妇女受害人

很多妇女囚徒一直以来遭受与她们关系密切的人的虐待。除普通健康服务机构提供的服务外，在教养局的赞助下，采取了诸如认知方案等特殊措施来帮助囚徒对待这些经历。2004 年秋，东部地区教养局和危机中心秘书处达成了一项协议，启动与监狱里的暴力行为妇女受害人的谈话方案。该方案的目的是帮助妇女囚徒摆脱受害人的角色，防止男子对妇女使用暴力。提高监狱工作人员的专门知识也是本项目的重要组成部分。妇女在服刑的同时，也一直有机会参加普通小组或在危机中心进行个人访谈。参加这种项目的经历是非常好的。这些妇女说，谈论暴力和个人经历很痛苦，但她们的思想健康得到了改善，同时在该项目下经历的过程对她们出狱以后过上没有暴力的生活起了重要的铺垫。

在挪威没有永久居留证的人

2006 年 1 月 6 日通过的一项立法修正纳入了一些条款，规定如果申请人或另一次婚姻中他或她的孩子可

能会遭受虐待和严重的剥削，组建家庭和签证的申请可能会被拒绝。关于这一点，也制定了一些条款，规定涉及到组建家庭和申请签证的案件时有权审查被调查人的行为和性格。这样做的目的是为了防止来自更贫穷国家的妇女嫁给挪威的男子后遭受虐待和残酷剥削。有关核实被调查人的行为和性格的条款尚未生效。

《移民条例》包含一项专门针对受虐待妇女和儿童的特殊条款。根据这项条款，依据家庭团聚原则得到居留证的受虐待妇女和儿童如果是虐待的受害人，必须以独立的理由颁发新的居留证。该条款的目的是确保虐待的受害人不再仅仅为了保留在挪威的居留证而被迫继续遭受虐待。移民局 2004 年的统计数字表明，89 个根据这些理由申请拘留证的案例中，58 个获得批准，31 个被拒绝。《挪威政府报告 2004: 20 新移民法》包含一个建议，使条款没有性别倾向。

强奸

强奸对法律制度和健康服务带来了特殊的挑战。报告强奸的频率很低，最后定罪的报告强奸数目很少。另外，调查显示，强奸受害人的健康服务在质量、内容和组织上存在巨大差异。通过《行动计划》中的措施，将通过增强地方和区域一级的健康服务来改善对强奸受害人的服务。在每个郡至少建立一所城市间暴力受害人和强奸受害人接待中心。

现任政府在其政治纲领（《Soria Moria 宣言》）第 70 页声明，政府打算委任一个基础广泛的公共委员会来报告遭受强奸和其他性暴力的妇女的状况。该委员会将于 2006 年 8 月委任，确定以下因素：促使强奸不上报、提出措施和战略来增加强奸报案的比率、评估可替代的冲突解决战略如何用于强奸案中，并且评估强奸受害人的状况，包括男性和女性受害人、不同残疾的受害人、有少数民族背景的受害人或尤其是有卖淫经历的受害人。政府声明，将提高对强奸、杀人、残酷暴力和性侵犯的处罚力度。

公诉总局目前正在进行一项 2003 年到 2005 年上半年末最后宣判无罪的强奸案中依法可执行的判决研究。已任命一个工作组检查调查和起诉工作的质量，评估现存的统计数据，并于 2006 年 9 月递交报告。

对儿童的性虐待和身体虐待

政府当局、志愿组织、研究人员和专家全都强调需要增强对遭受性虐待和/或身体虐待的儿童和青年的服务。因此，2005 年 5 月，儿童和家庭事务部连同其他部委和各局递交了《打击对儿童的性虐待和身体虐待的战略计划》（2005-2009 年）。计划中的措施针对 0 至 18 岁的儿童和青年。计划包含 22 项措施，旨在预防和揭露虐待，提供援助和治疗，进行研究和提高专门知识。各部委强调，打击性虐待和身体虐待的活动必须与保护见证家庭暴力的儿童的各项措施进行协调，参见《禁止家庭暴力的行动计划》。根据该计划，在全国范围内将要启动一个有关对儿童的性虐待和身体虐待的大规模调查。该项调查也将重点放在虐待形成的原因和造成的后果上。（也可以参见“家庭暴力”的相关条款。）

乱伦中心白天主要为经历性虐待的成年人以及儿童和青年受害人的家属提供支持。然而，一些乱伦中心也有针对儿童和青年人的方案。这些中心的目的是根据获取帮助是为了自助的原则，为使用者提供咨询、支持和援助。许多中心也开展预防性工作，并且为在这一领域活动的其他组织提供信息和指导。自从 2006 年以来，像危机中心一样，乱伦中心的全部资金都来自政府当局，20%的资金由市政或中央政府维持的医院提供，其余的 80%直接由国家提供。

在确保儿童和青年更加安全地使用互联网的工作中，该部对保护儿童免受性虐待高度重视。有关危险行为和安全使用互联网的信息正在通过与儿童和青年人相关的行动计划以及互联网与安全意识事实和工具传播给儿童、青年、教师和其他人。要教会儿童如何避免将个人资料公布在互联网上以及如何对付在聊天室遇到的人。这样做很重要，目的是防止儿童骚扰者追踪到儿童，并确保儿童在现实生活中不会遇到潜在的儿童骚扰者。该项目部分由欧盟资助，并以与瑞典、丹麦、冰岛和爱尔兰的合作为基础。

打击人口贩运的工作

引言

司法部负责协调打击人口贩运的政府工作。这项工作围绕两个行动计划展开：2003 年 2 月启动的《打击贩运妇女和儿童的政府行动计划》（2003-2005 年）和 2005 年 6 月启动的《打击人口贩运的政府行动计划》（2005-2008 年）。2006 年秋，斯托尔滕贝格政府将提出一些打击人口贩运的措施。为了满足中央协调的需要，已经成立了由来自 5 个部委的代表组成的部委间工作组。工作组的任务是确保实施打击人口贩运的措施，并且每两年向国家秘书委员会汇报一次。

打击人口贩运的工作强调 5 个主要目标：

1. 通过限制招募和需求，预防人口贩运；
2. 改善为人口贩运的受害人提供支持和保护的方案；
3. 加强努力，揭发和起诉人口贩运者；
4. 在国家一级，提高知识和增强跨部门合作；
5. 加强国际框架和合作。

立法修正和案例法

2003 年，根据《巴勒莫议定书》第 3 条的定义，《刑法》第 224 条采纳了一项特殊的禁止人口贩运刑罚

条款。虽然该议定书仅涉及到人口贩运背后的刑事犯罪团体，但第 224 条第 1 款还涉及到实施实际剥削行为的人。最高刑期为 10 年。针对参与有组织的犯罪活动（《刑法》第 60 条）和实施重复犯罪（《刑法》第 61 条），还通过了更加严厉的处罚条款，这些规定也适用于人口贩运案例。这些条款均由 2003 年 7 月 4 日第 78 号法案通过。

因为《刑法》第 224 条相对较新，与该条款相关的案例法很有限。然而，最近由 Frostating 上诉法院做出的一项判决中（LF-2005-71379），判定两个被告违反了这一刑罚条款。被告和公诉方都不服这一判决上诉到最高法院。最高法院维持对被告分别做出的 5 年和 3 年的判决。

在本刑罚条款生效之前，其他刑罚条款适用于这类性质的案件，比如与采购有关的《刑法》第 202 条。例如，可以参见 2004 年挪威最高法院报告第 331 页的判决（该报告总结了最高法院的各次判决），该项判决规定，如果露营地存在大规模的卖淫活动，露营地的管理者要受到惩罚。奥斯陆地区法院 2005 年 2 月 15 日的一个相关案件援引了原来的《刑法》第 224 条。该条款适用于使用武力、威胁或秘密地将任何人非法地运到自己或另一个人的手里以便将其贩运到国外进行不正当活动的任何人。该项判决被上诉。Borgarting 上诉法院最近做出判决（LB-2005-58617），判定两个被告人违反了第 224 条。目前还有一些案件根据《刑法》第 224 条进行调查。

制定和执行国际规则

挪威已批准了《联合国打击跨国有组织犯罪公约关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》，又称《巴勒莫议定书》。2005 年 5 月，挪威签署了《欧洲理事会打击贩运人口行动公约》，现在准备批准该公约。

在北欧和北欧-波罗的海合作、北约、联合国、欧安组织、欧洲理事会、巴伦支海理事会和波罗的海国家理事会框架内，挪威当局积极倡导增强和协调国际规则以及打击人口贩运的努力。通过项目支持和专门知识转让，挪威帮助同宗的国家执行国际条约中规定的条款和建议。挪威当局特别关注人口贩运的儿童受害人，其中包括通过与波罗的海国家理事会关于儿童政策的合作来实现。

总体来说，挪威国防部和国防部队积极参与当前北约和联合国的合作，防止参与国际行动的军事人员参与贩运妇女和儿童，比如通过购买性服务。国防部现在正制定必要的立法修正，以确保国防部队有必要的权力对这类犯罪分子采取纪律处分。

双边和多边警务合作

挪威参与和帮助组织了多次警务和司法合作的国际性论坛。这些论坛十分关注打击人口贩运的工作。同时挪威还配合欧安组织、欧洲刑警组织、欧洲司法协调机构、《东南欧稳定公约》和国际刑警组织的工作。

尤其是国际刑警组织，在此，监察署负责有关贩运妇女进行性剥削的工作组。挪威与北欧国家、波罗的海国家和巴伦支地区的警察紧密合作。勃兰特地区的联合警察项目尤其关注购买未成年人的性服务和贩运儿童的现象。

对原籍国旨在减少征聘措施的支持

通过打击人口贩运的行动计划、《发展合作中妇女和性别平等问题战略》（1997-2005 年）和《到 2015 年在南部实现减贫的国家行动计划》，挪威为挪威和国际组织实施的项目提供支持，改善原籍国妇女和儿童的地位，从而减少人口贩运的征聘。宣传活动和教育、就业和康复方案为妇女和儿童提供了新的机会。在发展合作中，强调增强妇女和儿童，尤其是弱势群体的权利。挪威对外服务代表团在与国家当局和组织的合作中明确项目和措施。在回应接受国的提案时，挪威将支持新加入欧盟的国家打击人口贩运的努力。

在挪威的反思和暂时居住期的条件

人口贩运的受害人，如果不是挪威的合法居民，可以给予至少 45 天的反思期。这意味着可能中止任何拒绝和逐出命令。在国际上，给予反思期的阈限很低。充分条件是，相关当事人被认为是人口贩运的受害人，并且必须愿意接受帮助和教育。反思期为当事人思考他或她的状况和考虑向警方报案提供了机会。在此期间，当事人将人口贩运者报告给警方时必须提供信息、帮助和援助。反思期可以延长。反思期过后，特定情况可以提供临时工作和居留证。基本原则是，当事人必须停止与人口贩运者联系。另外，对案件的调查和/或提起刑事诉讼程序的准备必须正在进行中。

为受害人提供反思期和暂时在挪威居住权的措施很少使用。目前，劳工和社会容纳部正在草拟一套指示，旨在说明反思期、援助和保护方案以及延长反思期的条件。开展此项工作要与相关部门密切合作。

人口贩运的受害人，如果返回原籍国有面临被迫害的危险，在特定情况下可以给予庇护，或依据与申请难民同样的理由给予保护。在新《移民法》的工作中，有些计划规定，只要满足庇护的其他条件，人口贩运的受害人就可以给予庇护。

确定人口贩运受害人的跨部门方法

警察和移民当局主要负责确定人口贩运的受害人，但各机构、组织和个人也可与受害人联系。警察署已准备好一线服务措施的清单，注明警察需要寻找的东西，还附有调查人口贩运的手册。编制指导手册的工作正在进行中，其中包含潜在受害人可与之取得联系以获得援助和支持的机构和组织的信息。指导手册还包括一份辨认贩运人口受害人指标的跨部门清单。列出特殊指标和指南以供儿童确认和追踪。

针对妓女的救助活动

确保人口贩运的可能受害人获得准确、可信的信息是一个重要目标。通过与向妓女提供救助服务的组织和公共服务机构合作，人口贩运的可能受害人将能够与其他支持服务机构联系中获得信息和援助。当局根据国家预算的一些章节为妓女的救助活动提供资金，比如通过国家计划改善性健康。司法部和警察署也为建立由危机中心秘书处运行的 24 小时帮助热线提供支持。2005 年，大约 70 位妇女和未成年人拨打了热线。他们都是人口贩运的可能受害人。

人口贩运的受害人对健康和社会服务的获得

当局将澄清贩运人口受害人的权利和对与个人居住地位相关的健康和社会服务的获得情况。2004 年，设立了一个项目，用来测试社会服务如何为人口贩运的妇女和儿童受害人提供必要的帮助和后续服务的模型。后续服务由位于奥斯陆的特殊社会福利办公室提供。2005 年该办公室帮助了 11 名妇女。此项目帮助确定人口贩运的受害人的需要，以便提供健康和社会援助。

为人口贩运的妇女受害人提供安全住所

司法部为危机中心秘书处提供资金。秘书处已经为人口贩运的妇女受害人启动了提供安全住所和重新安置方案的项目。项目名称为 ROSA。其中一个目的就是帮助当局和其他部门找到适合个体使用者需要的安全住所。目前已经建造了 9 个安全住所，可以同时用来为重新安置阶段的受害人提供跟踪服务。2005 年，18 个妇女接受了 ROSA 项目提供的安全住所。ROSA 负责提供 24 小时电话信息服务，为人口贩运的受害人和与受害人接触的其他人提供帮助和建议。

为人口贩运的儿童受害人提供安全住所

儿童对安全住所和跟踪服务的需要由当地儿童福利服务机构、儿童、青年和家庭事务管理局以及其他相关机构联合提供。目前正在起草的通知将具体规定儿童福利机构的作用和责任，该机构对人口贩运的未成年受害人进行跟踪调查。通知还将描述其他支持服务机构对未成年受害人所应承担的责任。当局也正在组织区域大会，以提高可能与人口贩运的未成年受害人接触的支持服务工作人员的专门知识。国家为人口贩运的未成年受害人的儿童福利措施中的市政花费提供资金。

证人保护

警察署已草拟了保护证人的国家指导方针。根据这些指导方针，警察和起诉当局需要考虑威胁和报复的可能性。证人保护方案已设立。

法律援助

根据受害人的法律顾问制度或《免费法律援助法》，人口贩运的受害人也有权获得法律援助。

这意味着法律援助的费用将全部或部分由国家支付。目前，人口贩运的受害人可以获得为受害人准备的法律咨询，如果有理由相信，由于犯罪行为，受害人的身体或健康将会遭受相当大的伤害，参见《刑事诉讼法》第 107a 条第 1 段第 2 句，或者违反了受害人法律顾问制度所包含的一项刑事诉讼条款，如与强奸有关的第 192 条。自从向警方报告这一犯罪行为起，受害人获得法律顾问的权利就开始适用。

除为受害人提供法律顾问的制度外，还有免费的法律援助方案作为补充。根据这一方案，人口贩运的受害人有权获得律师的无偿援助，不管警方是否接到报案。根据《免费法律援助法》第 6 条第 2 款的规定，司法部建立了特殊的法律援助服务，在将罪行报告给警察和警察访谈当中，帮助遭受家庭虐待的受害人。该项服务包括对受到顾客或皮条客长期虐待、威胁或胁迫的妓女等当事人的律师援助。

全国援助和保护协调单位

将设立跨部门的试点项目，旨在确保为人口贩运受害人提供援助和保护的相关服务在现有的公共和非政府/自愿服务机构内启动。如果受害人走出来，做指控人口贩运者的证人，这类援助和保护是非常必不可少的。该项目还将制定新的工具和制度，来履行挪威关于为贩运人口的受害人提供援助和保护的国际义务。将为项目委任一个项目经理。该项目将由四个部委共同出资。

当局和组织的合作

建立了几个联合论坛，确保参与打击人口贩运工作有关的部委、下属机构和组织在活动中进行合作和协调。如果人口贩运的受害人在现存的公共服务中得不到足够的帮助，可以使用已建立的全国联系网络。该网络自 2004 年 4 月起开始运行，必要时在个案中采取行动。

根据当局的倡议，在奥斯陆成立了提供援助和保护跨部门联合论坛。“奥斯陆试点”由来自警察局、社会机构、社会和卫生服务机构、儿童福利服务机构和相关机构的代表组成。论坛每六个月举行一次，加强了应对人口贩运的专门知识，同时增强了当局和组织之间的合作。其他城镇正在建立类似的合作网络。与此同时，由挪威 6 个最大城镇的代表组成的卖淫和人口贩运城市论坛应运而生。举办该论坛的目的是使得来自市政机构的代表和不同城镇的警察和相关机构能够互相交流在打击卖淫和人口贩运工作中吸取的教训和有效的解决方案。城市论坛每 6 个月举行一次。

获得有关人口贩运的更多知识和理解

当局支持建立了若干研究项目，旨在更新对人口贩运的了解和理解以及国际和国内在这一领域的发展情

况。通过建立跨部门论坛，比如说奥斯陆试点项目，参与解决人口贩运问题的各机构和组织获得了有关这一领域的更多了解和专门知识。目前正在计划和启动若干新方案来提高这一专门知识。移民局组织了五个区域论坛中的第一次论坛，以促进跨部门间就打击人口贩运进行的合作，特别关注接待服务。另外，劳工和社会容纳部已经委派法福（FAFO）研究基金会和 Sør-Trøndelag 大学准备关于一般人口贩运特别是儿童贩运的教学课件。

警察署和奥斯陆警区共同组织了研讨会，以增进警察对人口贩运的了解。警察署和检察长将共同组织一系列研讨会来提高警察和检察机关的专业知识。人口贩运问题将纳入警察学院的课程中。另外还制作了特别卡片，详细列出适用的各项措施。警察署还制定了调查人口贩运案件的手册。各方还将努力采取措施，提高法院审理人口贩运案件的专业知识。

通过宣传教育减少新增卖淫从业者和性服务需求

挪威开展了为期三年的宣传教育活动，旨在减少对性服务的需求。宣传活动的目的是最大限度地提高公众对该问题的认识，让人们意识到性服务需求和贩运妇女和儿童之间的联系。该活动宣传对象为青年男子、潜在性服务购买者和卖淫服务的客户。侧重于男子杜绝接受性服务的责任。

工作开始阶段是确定所有目标人群，以便能够让他们参与直接对话。尤其相关的目标群体包括：十几岁的学生、军人、游客和商人。为了能够在可能做出不当行为的场所和场合（如学校、工作场所或假期）与目标人群直接交流，特别设计了一些措施。

儿童和家庭事务部委派 REFOEM 资源中心建立并管理网站 www.sexhandel.no。这个网站包括关于卖淫和人口贩运的信息和事实，以及一个论坛。REFORM 还负责接听热线电话和提供网上咨询服务。

另外一个减少新增卖淫从业者和性服务需求的重要手段是制定“道德准则”。第 28 号人事政策报告决定要纳入针对公务员的道德准则，禁止他们购买和接受性服务。这一倡议从那以后发展很快，其他组织和大雇主也制定了类似的规则。

在部署国际行动之前，挪威参与行动的人员必须接受指导，学习怎样应对在有关国家要面对，在特殊情况下可能发生的问题。国防部和司法部负责确保这些人员接受必要的培训。培训内容必须包括介绍联合国工作人员行为准则和北约针对部队和参与北约领导的行动的平民制定的关于打击贩运人口的指导原则。所有挪威工作人员都必须接受国际法培训，尤其是国际人道主义法和国际人权法，其中也包括关于性暴力和人口贩运的规则。

第二部分

第 7 条 政治参与

第 7a 条 选举和选举机构

男子和妇女显然均都有平等的权利参与基层民主选举。因此，从权利和平等的角度出发，在投票者和被选举者中强调合理的性别平等是非常重要的。从权力和民主的角度出发，保护人权的考虑很自然也是有利于行使平等参与的一个重要理由。

但是，从人才和资源的角度来看，民选机构的合理性别均衡也是非常重要的。当政治代表通过全体公民投票产生时，民主显然会得到加强。同时还可以证明，妇女和男子可能有不同的经历、需要和利益，而妇女平等参与选举与对于确保政治决策过程能够反映这一多样性是必要的。

目前，政治机构中妇女比例最高的是政府。现任联合政府包括工党、社会主义左翼党和中央党。政府内阁有 19 位部长，其中有 9 名妇女，10 名男子。如果加上秘书和政治顾问，男女各占一半。首相本人是男子。

在 2005 年大选之后，有 38% 的国民议员是妇女。这比上次选举的女性比例稍高。上次当选代表中有 36.4% 是妇女。在议会中最大的党——工党中，有 52% 的代表是妇女。进步党当选代表的妇女比例在议会代表中最小，仅为 16%，但是现在进步党的领导人是一名妇女。从 20 世纪 80 年代中期以来，国民大会中妇女的比例几乎没有上升，那时的议会代表中妇女就占了三分之一。

在 2003 年的市、郡议会选举中，当选的市议会成员中妇女比例为 35.8%，而郡议会成员中妇女比例为 42.6%，比 1999 年分别上升了 1.7% 和 0.7%。现在挪威的 434 位市长中有 73 位是妇女，大约占 17%。《地方政府法》对市议会的性别比例作了规定，规定各种性别比例不得低于 40%。目前，妇女在市执行委员会中约占 37.9%，这比上一届市委员会的妇女比例高很多。市常委会中 43% 的成员为妇女，而上一届为 44%。郡委员会中妇女比例稍有下降，从原来的 41% 降到了 37.9%。但是郡常委会中妇女比例由原来的 44% 提高到了目前的 46%。

2005 年一份关于地方政策中的性别平等和配额制度的博士论文分析了与制定和执行地方政府法案中的配额规则有关的过程。论文表明，性别配额制度等具体措施遭到反对，地方团体并未将妇女放在首位，而且也没有做什么努力来消除使妇女难以将政治参与和家庭义务相结合的实际障碍。性别被认为与政治代表性没有什么联系，也不像职业和年龄等那么重要。结果却是，地方政治活动中，性别比例不平衡是女人的天性所致——即妇女生儿育女。男子被看成是独立、客观的个体，而妇女则被视为主观的和具有性别特质的。在过去 15 年中，从政妇女比例趋于稳定，而目前的趋势是这一比例会有所上升。但是这一趋势并非是线性的。不同城市、党派、各城市不同阶层和不同政治级别中，妇女比例的变化趋势也不同。这份博士论文显示，近

三分之一的政治委员会未达到《地方政府法》中所规定的每一性别的代表比例不得低于 40% 的标准。这份研究还表明，仅靠立法修正不足以改变原有的性别力量结构，而是必须辅以一系列条件和手段来保证平等参政。

2003 年至 2005 年在内阁和议会中的妇女比例

政府/成员	2003 年	2005 年
内阁	42 %	47 %
议会	37 %	38 %

性别在挪威政治中正在成为一个越来越重要的分界线。过去，矛盾双方的分界线更多地反映的是城镇与乡村或者不同职业群体之间的分界。现在，社会主义左翼党、自由党和红色选举联盟的选民中妇女占大多数，而进步党、保守党和工党的选民中男子占大多数。与 20 世纪 80 年代相比，加入政治党派的男女均有所减少。而男性党员的减少幅度最大。另外，行使表决权的妇女比男子更多。

提名程序——主要挑战

尽管在政治领域中，性别平等确实在很多方面都已经取得了长足的进步，但几乎每一个领域中妇女代表显然人数不足，无论是在地方还是国家政治中。

一个一直存在的问题就是，在政党高层参加议会选举、地方政府选举和半议会选举的候选人名单中，妇女代表人数不够。2003 年地方政府选举之前，Kampanjen 为增加市委员会中妇女人数的运动所做的一项调查表明，候选人名单中男子占到 77%。根据这项调查，男子候选人中有 27% 是参选一把手和二把手职位，而妇女候选人中这一比例仅为 23%。即使妇女逐渐达到政党候选人名单的代表比率，名单中性别位置的不平衡为确保民选机构中平等参与的工作带来了巨大的困难。因此提名过程是选举程序中的一个瓶颈。在候选人名单中实现性别比例平衡对于实现民选机构中的性别平衡是至关重要的。而候选人在名单中的位置对选举也有重大影响，尤其是在小的选区和小的党派中。

名单更正制度给地方政治中实现性别平等带来了挑战。选民可能影响对候选人的选择（通过事先在候选人名单中增加和划掉一些候选人的名字），一般而言对妇女是不利的。从 1970 年起，在每次地方选举中，因名单更正，妇女候选人的比例通常会降低 5 到 10 个百分点（Hellevik 和 Bjørklund, 1995 年）。但是在一些地方和一些政党也有例外。候选人竞选国民议会是议员时，地方政治工作经验非常重要，因此，地方政治一级的不平衡会影响到全国大会中的性别均衡。

市政部门增加妇女比例的努力

挪威地方与区域政府协会（KS）和各政党共同启动了一个项目：怎样在市政部门增加执政妇女的比例。其目标是，到 2011 年，将在市政部门担任重要职务的妇女比例提高到至少 40%，并且确定哪些成功标准对实现这一目标是至关重要的。这一项目还将记录在市政要职当中的当前性别比例，包括市长、团体领导人、理事会主席等。这一项目在开展时必须与国家及地方一级的各政党密切合作，因为，要让妇女担任更多要职，首先需要政党对其活动程序进行改革。将组织对话会议，以进一步关注提名程序。根据从这些会议当中获得的经验，将制定一份指南或手册，其中包含促进更多妇女担任地方执政职位的建议和想法。计划为这一项目建立一个特别网站和博客。

萨米议会

萨米议会成立于 1989 年，是萨米人的民选机构。在 2005 年选举产生新的萨米议会之前，当时执政的萨米议会发起了一项运动，以提高萨米议会议员候选人中青年和妇女的比例，从而提高萨米议会议员中妇女的比例。这一运动目的是让那些提出候选人名单的人负责提高妇女在萨米议会选举中的代表性，帮助鼓励妇女竞选候选人名单中的一把手职位，并推动妇女网络的建立。地方政府与区域发展部为这一运动的开展提供了资金支持。这些努力收到了良好效果。萨米议会中妇女比例从 2001 年的 18% 提高到 2005 年的 51%。萨米议会现在有了它的第一任妇女议长。另外，萨米议会还提供灵活的婴儿照看计划，为需要抚养年幼子女的议员提供工作便利。允许萨米议会的代表带孩子和保姆上班，他们雇保姆的钱可以报销。2006 年 2 月，萨米议会理事会向萨米议会全体大会提出了第四次关于性别平等政策的报告。

移民和参加选举

2006 年初，挪威共有 387 000 人有移民背景，占总人口的 8.3%。2005 年，移民人口增长了 6.0%。相比之下，去年挪威总人口仅增长了 0.73%。目前挪威人当中有 6.1% 有非西方国家移民背景，2.2% 有西方国家移民背景。五年前，也就是 2001 年初，挪威人口中移民占 6.6%，其中西方国家移民背景的占 2.1%，非西方国家移民背景的占 4.5%。有移民背景的人遍布挪威的每个城市，而且在挪威的 14 个城市中占到城市总人口的 10% 以上。挪威首都奥斯陆有移民背景的人口比例最高，达 23%。

在 2003 年地方选举中，移民（来自外国的移民或者有外国背景的挪威国民）中参加选举的比例为 41%。与 1999 年地方选举相比下降了 2 个百分点。下降的原因可能主要是移民人口越来越年轻化。

所有有移民背景的挪威国民在选举参与度方面男女没有什么差别。在以往的选举中，这一群体的挪威人中妇女比男子参加选举的程度稍高。这一群体参加选举的程度差别主要不在于性别，而在于西方背景移民和非西方背景移民之间的差别。

在所有外国国民中，有 35% 的妇女参加选举，男子参加选举的则为 33%。在早先的选举中，妇女参加选举的程度比男子高出许多。这种区别现在已经减少了。在有投票权的外国国民中，西方背景的参选比例也要比非西方背景的高得多。但是，无论是在有移民背景的挪威人还是外国国民中，不同性别之间参加选举的比例差异很小。不过在非西方背景的外国国民中，不同性别之间参加选举的比例差异最大，在这一群体中妇女参加选举的比例为 26%，而男子仅为 23%。

第 7b 条 公共职务

见关于在公共部门的领导职务的第 11b 条。

第 7c 条 非政府组织

非政府组织在提高国家福利、加强民主权利和促进男女平等方面发挥关键作用。政府当局认为与这些组织建立联系与合作是非常重要的。报告中一个建议性的观点就是，政府当局在征聘委员会、代表团和专家组成员时，应该更多地聘请来自这些组织的专业人士。

从 2000 年起，政府每年都与伞式组织 FOKUS 和前性别平等中心合作，召开一次具有里程碑意义的会议，以监督《北京行动纲要》的落实情况。FOKUS 组织了挪威非政府组织积极开展针对妇女问题的合作，并得到了外交部的财政支持。消除对妇女歧视委员会于 2003 年 1 月审议挪威第五和第六次定期报告以及挪威执行《消除对妇女一切形式歧视公约》的情况是 2004 年会议的议题之一。

在这些组织中，男子和妇女成员的总数差别很小。男子和妇女当中积极参加这些组织或协会的人数比例都在 50% 左右。参加这一活动的人数明显逐年增加。有 18% 的妇女积极参加工会或者贸易组织，而男子的这一比例为 17%。2004 年，2% 的妇女称她们积极参加妇女组织，这一比例比 1997 年降低了 50%。45 岁以上的妇女要积极得多。2004 年，2% 的妇女积极参加政党活动，而在 2001 年这一比例为 3%。

挪威儿童、青年和家庭事务管理局从政府供资中拨款用于支持非政府组织在家庭事务和男女平等领域的日常工作和活动组织。2005 年，共拨款资助了 20 个组织参加联合国 2005 年 3 月消除对妇女歧视委员会会议的旅费。从 2005 年起，联合国安全理事会第 1325 号决议的工作也作为可能的供资原则被纳入准则中。

许多大型组织已把男女平等列为组织的中心工作。有一些组织在其协商意见中汇报了它们在这一领域所做出的努力。特别关注的领域包括促进决策过程中的性别平衡和打击对妇女的暴力行为。

挪威地方当局协会致力于促进国际和国内性别平等，比如在地方和区域规划中促进性别平等，以及决策过程中更好地实现性别均衡。挪威最大的员工组织，挪威工会联合会，将性别观点纳入所有行政程序中。在 2005 年大会上，工会联合会通过了其章程中添加的一项新条款，以确保所有工会联合会的理事会和委员会都

能够尽可能实现性别平衡：“第 11 条：性别平等。挪威工会联合会中有关选举和任命的问题，应尽可能使男女成员比例均不低于 40%。”和一些人道主义组织一样，工会联合会也制定了道德准则，禁止其成员在旅行或出差时购买性服务。另外，工会联合会还主张挪威批准《国际劳工组织关于保护产妇的第 183 号公约》。

第 8 条 在国际一级的代表性

2006 年，共有 431 个挪威人为国际组织工作。其中 172 名为妇女。在联合国的 225 名挪威员工当中，有 94 名是妇女。在欧洲安全与合作组织（欧安组织）和北大西洋公约组织（北约）等欧洲组织中，共有 63 名妇女，在发展银行有 40 多名是妇女，在经济合作和发展组织等机构至少有 15 名工作人员是妇女。2005 年联合国各机构招收的 45 名初级专家当中，35 名是妇女。

《性别平等法》第 21 条要求所有政府委员会、理事会等权力机构当中两性所占比例不得低于 40%。这项规定也适用于参加国际论坛的政府代表团。但目前还没有关于两性实际代表人数比例的统计数字。

外交部大约有 1 430 名工作人员，其中 52%是妇女。2005 年高级职位人员中 29%是妇女。这一数字比 2001 年稍有上升。外交部希望加大努力，以确保高级职位人员中有更多的妇女，外交部还启动了一项外交系统性别平等行动计划（2002-2006 年）。挪威共有 100 个外交事务使团，其中 15 个使团负责人（即总领事或者大使）是妇女。其中三位妇女在欧洲国家任大使。

第 9 条 国籍

挪威颁布了新的《挪威国籍法》。2005 年 6 月 10 日第 51 号挪威国籍法案将于 2006 年秋天生效。

这一新法坚持性别平等，在很多方面都继承了目前的国籍法。相比于目前的国籍法，新法最重要的一个改变就是，如果一个人满足了所有条件，此人应有权获得挪威国籍。因此，新法对行政评价的重视减少了。所有有关国籍的重要事实性条件都在新法中做出了规定，并有法规作为补充。而目前的国籍法已为法规的制定提供了框架。

12 岁以上的儿童可以通过申请被授予挪威国籍，即使他们的父母不是挪威人或不会与他们同时成为挪威人。对于不同情况的父母，他们在挪威出生的孩子在自动取得国籍的规定方面享受同等待遇。新国籍法遵循单一国籍原则。这一原则在新法当中将被更加严格地执行。因为按照新法规定，如果一个挪威国民不符合新法规定的条件，或者他或她在获得挪威国籍以后获得了其他任何国家的国籍，他的挪威国籍就有可能被国家收回。通过申请获得国籍的条件之一就是完成一门以挪威语教授的课程。

获得了挪威国籍的人在国籍授予之后，将被邀请参加一个给新挪威籍公民举行的仪式。是否参加这个仪式当事人可自行决定，但是参加者必须宣誓效忠。

第 10 条 教育

挪威的未来要依靠受到良好教育的挪威人，而挪威也重视促进教育领域的男女平等。从 2006 年 1 月 1 日起，日托中心和学校等都统一由教育与研究部管理。这意味着在挪威日托中心也是学习过程的一部分。知识就是力量。充分利用人力资源是非常重要的，而人力资源既包括妇女也包括男子。多样性是创造性和发展的重要因素。但是，挪威的妇女和男子通常会选择传统的教育和职业道路。因此，在高中阶段，男女性别比例基本持平。但是在更高的教育层次上，就有差别了。在技术和科学专业，男子居多；而在教师培训、教育、保健和社会性专业，妇女占大多数。教育制度中不同性别的作用与基本上在劳工市场中体现出来。劳工市场也是按性别来划分的。

由于教育选择不同，大多数妇女最终所选择的工作薪酬低于男子。对于非传统职业选择而言，妇女选择非传统职业的人数多于男子，因为她们可以获得更多收入。在一些需要男女比例更均衡的行业，比如说护士、教师、学前教育等，男子可能依然占少数。如果以妇女为主的职业与以男子为主的职业薪酬不处于同等水平，就应付按性别分列的劳工市场的挑战。实现性别分配更加均等的目标，给参加薪酬谈判的社会合作伙伴提出了挑战。

尽管挪威妇女通常选择传统的教育和职业，但是挪威妇女中受高等教育的比例非常高。妇女接受高等教育方面的进步可以看成是一场悄无声息的革命。在 30 年间，接受高等教育的人员中妇女比例逐渐提高，大大改变了高等教育群体中两性的人数比例。

挪威 21% 以上的妇女接受过大学教育，而男子中这一比例仅为 16%。但是，在接受过 4 年以上高等教育的人群中，男子更多。在 25-39 岁妇女中，40% 以上的人受过大学教育，而 60-66 岁妇女中这一比例仅为 18%。不同年龄段男子中接受高等教育比例的差别要小得多。在 50 岁以下的人群中，妇女接受高等教育比例高于男子，而在 50 岁以上人群中，情况正好相反。

1990 年和 2004 年 16 岁以上的妇女和男子接受的最高一级教育（百分比）

教育水平	1990 年		2004 年	
	妇女	男子	妇女	男子
小学	36.3	30.1	21.4	17.6
中学	49.7	53.0	53.9	59.3
四年大学/学院	12.7	11.7	21.2	15.9
四年以上大学/学院	1.3	5.2	3.6	7.2

高中阶段学科分类选择

教育和职业选择是在教育过程中所形成的。但是，经过 10 年的小学和初中教育之后，青年人在高中阶段按基础课程进行学科分类选择是他的第一次对正规教育的重要选择。这一选择会对学生今后的教育道路产生重大影响，尽管他们也可通过接受基础职业教育取得接受高等教育的资格。

高一学生在课程选择方面的不同不仅体现了这些青少年的兴趣爱好，也可能受到全国各地提供不同种类课程的能力的影响。但是，这方面的统计数字很好地显示出挪威青少年在高中阶段选择不同学科的情况。高中一年级不同课程中性别分布的情况不同。选择卫生、社会研究和设计课程的多为女生；而选择建筑、电力和医学课程的多为男生。近几年，不同学科性别比例状况基本稳定。从 1990 年代底到 2004 年，在性别分布方面唯一的重大变化是环境学、化学和加工业等少数专业。在 2000 年新增加的媒体和传播、销售和服务等新专业当中，性别比例更均衡。

近年尚未对挪威传统教育选择倾向的原因进行全面的调查研究。挪威创新、科研和教育研究院在 1980 年代早期和 1990 年代进行了几项调查。有理由相信这些调查所发现的结果很多现在也没有改变。

为什么女孩在高中阶段会做出上述选择呢？1995 年所做的一项调查发现了如下结果：

- **有可能在她们居住的地方工作。**选择通用课程的女生中 16% 给出了这个理由，而在选择职业课程的男生中有 34% 给出了这个理由。
- **为了满足他们对特殊学科的兴趣。**女孩往往比男孩更强调这一原因。
- **为了找到一份能够发挥他们能力的工作。**
- **为了找到一份可以接触他人的工作。**30% 的男孩认为这很重要，而有这想法的女孩占 60%。
- **可能获得高收入。**选择通用课程的男孩中 60% 认为这很重要，而选择职业课程的女孩中 30% 认为这很重要。1980 到 1991 年，青少年在这方面的倾向情况有所改变。在 1980 年选择通用课程的学生中只有 20% 称高收入重要，而 1991 年和 1995 年这一比例为 40%。
- **为了找到一份可以将儿童保育与工作相结合的工作。**选择通用课程和职业课程的男孩中均有 30% 认为这很重要。选择通用课程和职业课程的女孩中这一比例分别为 40% 和 50%。
- **为了能够帮助他人。**选择职业课程和通用课程的女孩中分别有 50% 和 40% 认为这很重要。选择职业课程和通用课程的男孩中均只有 20% 认为这很重要。

这项调查表明，女孩更追求她们对某一特别课程的兴趣爱好，愿意花更多时间和精力从事学校工作。也许需要不断地关注青年人的职业选择，同时鼓励他们拓展感兴趣学科的范围。

按学科分列的女生在高中学习中的比例（百分比）（1998-2004年）

学科分类	1998年	2000年	2002年	2004年
总计	49.3	48.5	48.0	47.9
一般学科、经济学、管理学	54.0	52.1	51.5	53.2
音乐、舞蹈、戏剧	69.1	75.7	73.8	70.8
体育	40.5	37.5	42.1	41.9
卫生和社会研究	90.8	88.5	88.8	87.1
环境学	41.7	46.5	54.1	54.7
设计	81.3	82.8	84.8	84.8
饭店和工业	53.2	54.5	56.5	53.7
建筑	2.2	2.1	1.6	1.8
技术工程	9.7	6.8	6.9	5.8
电力	4.4	3.8	5.1	3.6
机械	6.0	4.3	5.4	5.6
化学和加工业	39.3	35.1	31.2	30.8
木材加工	21.1	17.7	13.8	15.6
媒体和传播		57.1	57.4	53.2
销售和服务		55.1	59.2	55.8

资料来源：挪威统计局。

学生表现

自2000年以来，影响挪威教育问题讨论的一个因素是对学生成绩重视程度不断上升。尽管挪威的中小學生通常做出传统的教育选择，女孩在学校的成绩通常都比男孩好。大型国际机构统计数字证明挪威学生在高中毕业时的最后成绩不仅显示女生的成绩高，而且女生的成绩比男生好。这在挪威引起了一次辩论，即是否男生现在是失败者，或者是否挪威的学校更适合女生认知能力的发展。

PISA

国际学生评价项目（PISA）是经济合作与发展组织赞助的一项国际调查，即调查义务教育阶段结束时学生的阅读、数学和科学知识 with 能力。2003年PISA调查表明，挪威15岁青少年在科学、数学和阅读方面的得分较2000年有所下降。挪威不同性别学生在科学和数学学科中成绩差异不大。在阅读方面，女生甚至比男生成绩更好。这可能主要是因为男生的成绩较2000年PISA调查有所下降。

在阅读方面男女成绩差异

在阅读方面，女生成绩显然优于男生，男生在2003年PISA调查中的成绩较2000年有所下降。图1显示了男女生在PISA所调查的三种阅读中成绩差额百分比。正数表示女生成绩比男生高。在收集信息方面，性别差异很小，尤其是在丹麦语和瑞典语当中。除丹麦语外，在需要理解和解释的任务中性别的差异较明显。但是所有北欧国家女生的思考和评价能力都比男生高。当PISA测试文章是连续的时候，女生的成绩比男生高很多，但是当文章不连续时，她们的成绩还是比男生高。

在科学和数学方面男女成绩差异

在2003年PISA调查中，挪威15岁青少年在科学、数学和阅读方面的成绩均比2000年低。在科学和数学方面男女生成绩差异很小。在所有北欧国家中，男生数学成绩均高于女生。但冰岛例外。冰岛女生的数学成绩远高于男生。在丹麦男生成绩远高于女生。

在对于阅读和数学的兴趣、动机和自我认识方面男女生的差异

2000年PISA调查非常重视阅读，调查显示女生比男生更主动地阅读，阅读量也更大。但是男生读的报纸、电子邮件、网页和漫画多于女生。挪威男孩子对数学的兴趣高出女生很多。男孩子更容易受到竞争和科目的动手实验所激励。女性更愿意通过合作来学习。根据PISA的调查，女孩子对自己的数学能力比男孩子对自己的估计低得多。调查者还发现男孩子对自我的认识能力在小学和初中阶段随着年龄增长，挪威创新、研究和教育研究中心的分析表明，女生通常要比男生高半分左右的时才会认为她们自己擅长数学。

TIMSS

国际数学与科学研究趋势调查（TIMSS）是国际教育成就评价协会（IEA）赞助的一项国际调查。挪威于1995年和2003年参加了TIMSS调查。这项调查的主要目的是确定哪些因素最能够促进数学和科学的学习。2003年的调查发现，四年级女生对科学的态度最为积极，而男生在八年级时对科学的态度最为积极。在成绩方面男女生差异不大，但是在不同的科目中，男女成绩的差异很大，尤其是在八年级。

成绩

挪威政府从2002年开始公布初中和高中生毕业成绩。其中包括考试成绩也包括课堂作业成绩。2004年初中生成绩统计显示，男女生成绩有明显差异。其中既包括毕业考试成绩也包括课堂作业成绩。2004年挪威教育部对小学、初中和高中教育的分析显示，父母教育背景和家庭状况是学生成绩差异的主要原因。

男女生成绩差异并不很大，但是这种差异始终存在。在初中，女生除体育外所有其他课程成绩均比男生高。移民学生成绩要比父母是挪威人的学生低。2004年，七门科目中有六门女生的平均最终成绩比男生高。只有在数学毕业考试中女生和男生成绩相同。除体育外，女生课堂作业成绩也比男生高。

在小学、初中和高中加强性别观点的战略

教育与研究部编制了一本题为Kjekk og pen（《英俊和美丽》，2001年）的手册。该手册为性别平等提供了信息，并举例说明如何在不同的主体和领域中贯彻性别观点。手册还敦促学校采取适当的措施。这本手册计划作为小学和初中性别主流化工作的指南。挪威学校的校长负责确保性别平等被列为优先事项。

近几年还编制了其他几本手册和指南：

- 前挪威教育委员会（现在的教育部）和前性别平等中心（现在的性别和消除歧视监察署）共同编制了《青春、电影和性：有关性别平等的教师手册》，分为中级、初中和高中读本*。该手册特别关注性别角色和相关论题，于2003年8月与教师指南一起出版发行。该手册的目的是让学生们进一步理解不同角色模式，为教师提供实际的教育工具来讲解，并从《英俊和美丽》手册中挑选话题来进行讨论。
- 按照卫生和社会事务部的要求，通过与教育、研究与宗教事务部的合作，挪威教育委员会于2001年出版了《伴侣与性：教师资源手册》一书。目的是提高初中教师和医务人员的能力，以便随青年讲授关于伴侣、性和避孕的知识。
- 作为2000年结束的“自觉教育选择”项目的后续措施，挪威教育委员会为初高中咨询教师编写了教育和职业咨询手册。目的是鼓励青年人做出不完全传统的教育选择。

为了加强性别观点，教育与研究部要求教育部依据目前对男女生教育和职业选择的了解和研究，制定战略促进教育上的性别均衡。此项战略还将与其他重要的教育政策目标相结合，比如吸引更多学生学习科学专业，吸引更多男子到日托中心工作和从事教学等。该战略将于2006年完成，其中包括一些实用性措施。

教育与研究部还驱动了一个名为“自然选择数学和科学——2002-2007年期间加强数学和科学学科的战略”的方案，以促进数学和科学等学科。这一战略目前正在修订，并将更加侧重于吸引女生学习这些学科。几个国家级中心都参与了修订工作，包括数学中心，即国家数学教育中心，和“Renate”，即促进数学和科学学科国家工商业联系中心。这些中心尤其重视提高女孩和妇女对这些科目的兴趣。这些中心的任务之一就是增加申请学习和从事数学、科学和技术专业的妇女人数。

在日托中心和学校雇用男子

教育系统有义务提供多样性服务。男孩和女孩在童年时期都需要和父母双方接触。挪威统计局的数据表明，挪威70%的教师是妇女。因此男教师大量缺乏。但是在高等教育系统，男教师却比女教师多。

聘用更多男子是教育与研究部2002年教师计划的重要内容。该部还根据2003年教育与研究中的性别平等特别研讨会推出了一份报告。在此次研讨会的基础上建立了www.menniskolen.no网站，并且就学校缺少男性教师和问题男孩的问题编写了报告。

儿童和平等部也制定了《2004-2007年日托中心性别平等行动计划》。计划的目的是确保挪威日托中心男性工作人员比例达到20%。数据显示，近年来（2002-2004年），这一比例仅仅从7%提高到8%。然而，越来越多的男子参加学前教师培训。2004年，参加培训的学生中13%是男子。但是数据显示，参加学前教师培训的教师中只有一半完成了全部课程。研究人员认为缺少认同和职业荣誉感是主要原因。

日托中心雇佣男子比例作为衡量质量的指标

挪威10个最大的城市组成了高效率网络的ASSS网，大约覆盖了挪威全部人口的三分之一。2006年6月，这些城市用5个指标衡量城市质量。其中一个指标是“在各大城市公营和私营日托中心雇用男子开展基本活动的比例”。按照这一计划，各城市将从2007年起针对这一问题提交年度报告。数据将从市年度报告和KOSTRA（城市—国家报告制度）中获得。这项计划是儿童和平等部《促进性别平等行动计划》的后续工作，其依据是各城市认为多样性和性别均衡对日托中心的质量至关重要。

大专院校

2004年，挪威大专院校有近60%的注册学生是女生，这种情况与上一次报告相同。挪威教育体系按性别分布，也就是说，不同性别所选择的科目明显不同。在护理和教育等专业中女生为主，在科技专业男生为主。

卫生专业性别不均衡状况最为严重。例如，89%的注册学习护理的学生为女生（2004年）。在与卫生相关的科目中，医学专业是性别差异最小的，大约有40%的学生是男性。2004年被卫生相关学科录取的男生比例比2002年高。在教师和学前教师培训当中，男子比例也有所上升，但这一学科女生仍然占绝大多数。另一方面，在科技专业中男生占绝大多数。登记学习工程专业的女生比例从2002年的17%降低到了2005年的15%。

政府鼓励非传统教育选择的战略

评估接受高等教育的学生时，对人数明显不足的某一性别的申请人可给予额外加分。从2005年1月1日起，选择工程和信息学、农业和海洋学的女生都得到加分。同样，选择动物护理、兽医学的男生都得到加分。教育与研究部还在特殊情况下为一些课程设定了数额限制。迄今为止，有两个工程专业硕士学位课程实行了数额限制。

学术岗位上妇女的比例

1992年，博士生中女生仅占21%。1996年这一数字增至34%，到2000年增至35%。到2002年显著增加到40%，自那以来一直保持稳定。现在，在社会科学、艺术、农业科学、兽医和药理学博士生当中，性别比例基本平衡。在数学/科学中，性别比例正朝着平衡的方向变化，但在技术学科性别比例还有待改善。

从1995至2004年间，社会科学专业博士生中女生的比例从29%提高到了49%，数学/科学专业中这一比例从27%提高到34%，技术专业这一比例从21%提高到24%，医药/药学专业该比例从38%提高到41%，农业科学/兽医学该比例从44%提高到62%。同时期艺术专业女性比例降低了1%，从39%降至38%。

2004年，教授（最高级别的学术岗位）中妇女仅占16%。这一比例从2001年的13%提高到2002年的15%，2003至2004年这一比例没有变化。

政府增加高级学术岗位妇女比例的战略

高级学术岗位促进性别均衡的进展没有预想的快。于是，国家要求各大专院校为促进性别平等制定行动计划，确定性别分配指标和措施来实现上述目标。高等教育改革，即“质量改革”，让高等教育机构对战略制定和结果承担更多更明确的责任。因此，这些教育机构依据他们自己的专业、需求和总体原则制定了不同的促进性别平等的措施。教育与学术部通过这些机构提交的预算报告以及在有关机构召开的管理会议上监测工作的进展。在给大专院校的拨款信中，目标条款规定，这些学术机构必须通过有关招生的措施和人事政策努力实现减少按性别分列工作的目标。

为了实现教授当中男女分布更加均衡，专门设置了一些女教授职位。在2001年和2002年，财政拨款支持在30个专业增加新的女教授职位。2003年1月24日，欧贸联法院宣布，这种安排是与欧经区协定相冲突的。

因此这一措施就停止了。

为了改善高级学术岗位的录用工作，在大专院校设立了博士后岗位。博士后岗位中妇女比例从1994年的34%增加到1996年的45%，在2003年又增加到49%，但2004年又降低到1996年的45%。

研究

目前，挪威学术研究在性别平等方面面临两个主要问题。第一，妇女在各级学术岗位中比例都太低。而这种过低的比例情况在越高的学术岗位越严重。第二，在某些专业和学科有严重的性别不平衡。2003年，技术专业常任研究人员中妇女仅占6%，而艺术专业这一比例为36%。在新招收岗位中性别比例更为均衡。私营部门研究人员的性别比例比其他部门更为均衡。

不仅在不同的部门性别比例不同，在不同的专业上也是如此。2005年春，关于研究报告*Vilje til forskning*（研究的意愿）所引起的争论，议会一致通过了一项决议来确保为能源、环境、海洋、食品和卫生等领域提供良好的条件。这些领域对于挪威的商业和工业来说极为重要。这一决议的目的是为了促进挪威在上述领域培养专门人才。议会还通过了一项有关重视技术领域的决议，包括信息通讯技术、新材料、纳米技术和生物技术。许多致力于实现上述目标的研究人员均来自数学、科学和技术专业。正如前文所指出，这些领域妇女的比例尤其低。2003年，挪威大学中13%的数学和科学研究人员是妇女，技术专业6%的员工是妇女，而这些专业的教授中妇女比例甚至更低。

为了确保对某些专题领域的重视不会加剧学术研究中的性别不平衡，需要做出特别的努力，在数学、科学和技术专业聘用更多女教员，并确保她们能够获得更高职位。

除了重点发展商业、工业和科学外，挪威还越来越重视研究政策中的研究管理和国际化问题。而在这些领域，挪威也面临着性别平等的问题。

由于需要大量研究人员共同合作，加重了对专业管理的需要，而管理经验对研究人员的工作非常重要。因此，在聘用妇女进行研究管理将是今后数月或数年的一个特殊的挑战。

现在还没有一个重要的研究中心由妇女领导。为了转变这种状况，挪威研究理事会提出了实现性别平等的目标，并宣布在2006年出资建立新的卓越重要研究中心。申请人必须将性别平等融入到中心的设计当中，并且提出促进性别平等的量化目标。另外，研究委员会还将从年度预算中为这些中心拨款，用于实施促进性别平等的措施。这种措施其中的一个例子就是任命女性/鼓励女性申请担任二级教授**职务。.

整合措施委员会——从事学术研究的妇女

为了加强高等教育机构中的性别平等，2004年1月，政府设立了（初始期限3年）一个委员会，在大专院校推动性别主流化。委员会的任务就是，帮助采取措施在该部门开展促进性别平等活动并提供建议。这些建议会对挪威的大专院校、挪威研究理事会以及教育与研究部有所帮助。

2004年和2005年，整合措施委员会——从事学术研究的妇女，在促进研究和学术界性别平等方面，重点进行了信息收集、网络建设和媒体宣传工作。这被认为对2006年的后续活动非常重要。在此期间，委员会已与教育与研究部的政治和行政领导、挪威各大学的领导以及各大学性别平等顾问召开了会议。委员会还与其他国立和私营高等教育机构、国家教育质量委员会、挪威研究会和其他一些相关部门进行了联系。委员会就推动性别平等组织了研讨会和论坛，还为相关专业的硕士学位学习提供了财政支持。

委员会已完成了《2004年大专院校性别平等现状和计划》报告。这一报告是依据所有国立和私营高等教育机构对目前性别平等现状和促进性别平等的计划完成的。报告中的材料是自我报告性质的，因此不能对大专院校性别平等现状提供系统性或者深入的评论。这些高等教育机构对性别主流化采取了三个标准：

- 在战略规划中讨论性别平等。
- 促进性别平等的行动计划——对性别平等问题的认识和措施。
- 截至2004年各高等教育机构提交给委员会的报告——现状和战略。

在战略制定中促进性别平等方面，这些材料显示出很大变化。如果我们要对各大学、科学学院、国立院校进行区分，国立院校的情况最为糟糕。国立大学中只有一小部分在战略规划中提到了性别平等问题。而且提到性别平等的时候也只是作为人事政策的一部分，算不上是总体战略中一个不可分割的部分。总之，大学部门在促进性别平等方面的最大成绩似乎只是在制定战略文件方面。

大部分高等教育机构制定了促进性别平等的行动计划。但是，这些计划的实施取决于对平等如何理解和定义，依据什么开展性别主流化活动，这些措施实际上是如何广泛定义的以及相关性如何。与目标数字、地方招聘计划、各机构自己用于促进性别平等的预算、经济激励措施以及其他手段相关的问题也有关联。以上各种措施越来越缺乏。尽管明确设定了促进性别平等的目标，许多机构都缺少同样明确的态度来执行措施和确定措施范围。报告同时也确实显示，许多机构正在制定更具体的、有针对性的措施，比如给聘用的妇女提供量化的补贴或者减免女生的学费。

如前所述，性别主流化计划，包括聘请妇女教员或博士后学生的特别措施，均千差万别。总之，在性别平等问题上，大学部门所作的报告比其他部门所作的报告更统一、更积极主动，但是甚至两个大学之间都存

在巨大差异。

换句话说，大学部门整体似乎与已制定的确认性别主流化的战略之间仍有很大差距。因此取得性别均衡有助于实现各机构的总体战略目标。但是，如前所述，报告中有明显迹象表明这一思想正在扩展蔓延。

《性别平等法》也被提及，该法规定男子在申请专门针对教学或者儿童保育方面的研究以及在男生比例很小的学科时，可以获得特殊待遇。儿童和平等部也制定了《2004-2007年日托中心性别平等行动计划》。这一计划旨在确保挪威日托中心工作人员中有20%为男性。这些都是消除劳工市场性别隔离状况的重要措施。

妇女研究和性别研究

挪威正在对妇女和性别问题进行大量研究。妇女研究和性别研究中心是挪威最大的妇女问题研究机构。该中心成立于1986年，并于1997年建立永久办公机构，是一个跨学科研究机构，直接隶属于奥斯陆大学(UiO)学术委员会。中心由奥斯陆大学基本预算和外来资助项目提供资金。其目的是倡导、鼓励和开展妇女和性别研究，提供这一领域的信息，并且与类似的国内和国际研究机构合作。该中心计划成为妇女和性别问题研究人员以及分别研究这两个领域的妇女和性别观点的学生会面的场所。该中心和北欧妇女与性别研究所(NIKK)位于同一地区。

在挪威，妇女与性别研究的文献由妇女与性别研究信息资料中心(KILDEN)的网站(<http://kilder.forskningsradet.no/>)以及*Tidsskrift for kjønnsforskning* (性别研究杂志)提供。

针对新到挪威的成人移民提供挪威语言和公民生活的引进方案和辅导

挪威认为让移民融入到挪威社会中是十分重要的。为此，2003年6月，国民议会通过了一项法案，为新到挪威的移民提供引进方案，同时设立一个特殊计划，以便使新移民及其家人有资格参与工作和社会生活。从2003年9月1日起，挪威各市希望如此行动的，可以作为一次志愿活动执行这一法案。从2004年9月1日起，这一法案在全国各城市开始生效。引进方案包括最长两年的全日制辅导课程，时间长短依相关个人的背景和能力而定。该法案包括符合基本要求的18至55岁之间的新到挪威的移民。其目的是帮助新到移民参与挪威的工作和生活，并能够改善经济独立状况。该方案的参与者有权得到按个人发放的定额补助，无故缺席者将扣减补助金。该方案的课程必须至少包括挪威语和公民生活以及就业培训。

这一法案对妇女和男子都适用。准备工作材料中指出，法案的目的尤其是为了使妇女能够从事工作。按照人数提供补助金的规则也是为了能够促进她们经济上的独立。补助金发放给每个人而非发给夫妻二人(尤其是男子)，在挪威的社会福利体系中也采用了同样的原则。个人适应原则是非常重要的，尤其确保妇女在怀孕或照看小孩时仍然能够参加该方案。

挪威工商联合会与初级成就——挪威青年企业协会合作提出了“引进公司”的概念，用于市政府的引进方案。实际上，有一些移民妇女有机会在根据这一方案检验她们是否有担任总经理的能力。Trondheim的成人教育中心也测试了“阿尔法公司”计划*。事实证明，这一方案尤其对那些没有受过教育的移民妇女有益。

语言技能是参与一个国家社会生活的必要前提。从2005年9月1日起，新到挪威的移民都有法定权利和义务参加挪威语和公民生活培训。强制开办这一课程的一个重要原因是，保证移民妇女能够得到挪威语培训。移民必须参加300小时的培训，其中包括250小时挪威语培训和50小时公民生活培训。除了这一必修课程之外，需要的人还可以接受长达2 700小时的语言培训。移民都必须完成全部300小时的培训课程，或者他/她能够证明在获得永久居留证或挪威国籍之前已经有充分的挪威语技能。

这一新计划适用于被授予庇护权、基于人道主义或者集体保护的原因被授予居留权的人，以及他们团聚的家人。300小时义务课程必须在来到挪威后三年内完成，全部课程必须在五年内完成。如果能够证明当事人在违背自己意愿的情况下或者有非常重要的看护任务而未能参加培训，可以对这一时限给予例外照顾。

准备工作材料强调，为整体改善移民生活状况而采取的措施必须平等地提供给妇女和男子。挪威语培训的权利和义务以及公民生活培训都适用于每个人，无论其性别如何。法案还要求个人制定计划，以便确保提供适应个人需要的灵活的解决方案。

独立学校

《独立学校法》第2-3条要求独立学校的各项活动必须符合国家教育与研究部对课程设置的规定。如果学校希望按照与官方课程不同的课程设置，必须保证学生们获得同样好的教育。所有不同于官方课程的学校课程设置都需要依照同样良好教育的要求进行评估，无论这样的课程设置是出于宗教/民族目的还是其他目的。为此，当局重视如何处理与性别平等相关的问题。参考第1-1条第2款（d）项，其中规定：“独立学校的学费必须是为了让学生本着所有民族、种族、国家和宗教团体以及土著群体人民之间理解、和平、宽容和平等的精神，在自由的社会里过着负责任的生活。”

独立学校管理委员会有责任确保学校的运营符合挪威法律，包括《性别平等法》。见《独立学校法》第5-2条。根据《独立学校法》第7-2条的规定，教育与研究部负责对这些学校进行视察。如果发现有任何不符合《独立学校法》、相关法规或者批准条件的情况出现，教育与研究部可以命令或做出行政决定对该学校给予更为严厉的处罚。

教育与研究部启动了一项综合计划来对《独立学校法》作广泛、统一的修正，以便使该法案与国家政策相一致。教育与研究部向国民议会通报，由于挪威学校在过去10-15年间的发展以及社会总体发展，有必要彻底地调查有哪些可选择的教育手段，依据什么建立宗教学校。修正《独立学校法》的提案将在2006年秋公开发布征求意见，并于2007年春天提交国民议会。

第 11 条 工作生活

第 11.1a 条 工作的权利

劳工市场的基本情况，包括 2005 年妇女在工作中的主要数字（百分比）

就业	妇女	男子
在 16-74 岁人口中劳动力所占百分比	69	76
在劳动力中失业者所占百分比	4.4	4.8
每周平均工作时间	31	38.1
在劳动力中从事全职工作者所占百分比	57（2004 年）	87（2004 年）
就业不足人员占全体非全日制工作人员的百分比	73.5（2004 年）	26.5（2004 年）
在从业人员中公共部门的员工所占百分比	47	18

要想实现完全的男女平等，妇女参加工作是至关重要的。从20世纪70年代中期至今，就业的妇女比例显著上升。现在妇女占挪威从业人口的47%。2005年，16-74岁人群中69%的妇女和76%的男子在工作。从20世纪80年代至今，25-40岁妇女中从业比例显著上升。

尽管妇女和男子在就业统计数据方面有一些类似之处，在工作时间、薪酬、工作领域和养老金方面仍然存在重大差别。妇女从事兼职工作的人数仍然远远多于男子。但是，现在与十年前相比，从事兼职工作的妇女人数减少了，而男子人数则增加了。1990年，48%的妇女从事兼职工作（男子则仅为9%），而现在变为42%（男子为12%）。有不只一个16岁以下孩子的妇女最可能从事兼职工作。对男子来说，做兼职往往是为了勤工俭学或者在快退休了。

2005年，挪威男子失业率为4.8%，妇女失业率为4.4%。尽管有越来越多的妇女和男子获得高等教育证书，大多数妇女和男子会做出传统性职业选择，而挪威的劳工市场是全欧洲按性别分列最严重的情况之一。在一些职业中男女比例基本平衡，比如邮递、市场营销和广告业。从变化的程度看，妇女进入原来男子主导的行业的趋势比男子进入原来妇女主导的行业的趋势更强。

公共部门经济活跃的从业妇女占很大比例：69%的公共部门人员是妇女，而私营部门只有37%。在政府部门，妇女比例稍有提高。从2000年的43%提高到2004年的45%。一些政府机构（比如说国防部，见下文）在促进两性平衡方面面临较大挑战。

大部分新成立公司都是一人公司。2005年妇女在所有新成立公司中占三分之一。另一方面，在所有一人公司中，妇女仅占四分之一。尤其是在卫生和社会服务、教育和其他社会、个人服务中，有女企业家的参与。

创新挪威的宗旨是，确保公司所得全部款项（由各部委提供）的25%用于支持建立面向妇女的企业或项目。2003年，全部款项（贷款、担保和拨款）的15%用于支持面向妇女的项目。2004年和2005年，这一比例分别是18%和19%。2005年，24%的创新拨款用于支持面向妇女的活动。

创新挪威还启动了一项题为“*Kvinner i foku*（关注妇女）”的特殊项目。其中包括多个方案，如委员会候选人、领导导师、灯塔、学术企业和创新妇女。2004年，创新挪威负责实施了一个欧盟项目，旨在调查妇女获得所有权的途径。在2006年贸易和工业部给创新挪威的拨款信中，1 000万挪威克朗用于一个旨在帮助妇女创新和妇女企业家的新方案。该部还要求创新挪威审查其现有计划，以便发现是否有可能完善促进妇女创新和妇女创办企业的办法。该部希望到2006年底能够完成《增加女企业家的行动计划》。

妇女是政府避免边境地区人口流失的工作中的一个重要群体。根据13.50：区域与地区政策这一方案类别，妇女是挪威地方政府与区域发展部的首要目标群体。妇女还代表与创设工作岗位有关的重要资源。该部希望鼓励妇女自己创造就业岗位。并为此开展了一次特殊宣传活动“企业园区”，这是一个促进创立新企业的中心。三年中（2006-2008年）拨款900万挪威克朗，用于支持企业园区的女企业家。这一项目主要针对从事服务业的妇女。资金通过挪威工业发展合作与创新挪威密切合作来提供。目前，企业园区中的妇女比例为38%。

移民与工作生活

移民到挪威的妇女在经济上的独立性不如男子。

按性别划分移民和总人口的经济活动（2004年第四季度）

	总人口	移民	西欧	南美州和中美州	亚洲	非洲
妇女	66%	52%	61%	54%	44%	36%
男子	73%	61%	73%	64%	56%	46%

上表显示男性移民的就业率为61%，而女性移民为52%。在挪威全部人口中，男子就业率为73%，妇女为66%。统计数字还表明，经济活动和经济活动中的性别差异也依国家背景的不同而各异。来自西欧的移民中，男子就业率为73%，妇女就业率为61%。来自南美洲和中美洲的移民中，这两个数字分别为64%和54%。来自亚洲的移民中，这两个数字分别为56%和44%。来自非洲的移民中，这两个数字分别为46%和36%。

移民和总人口的失业率（2005年第三季度）

	挪威总失业率	移民人口	西欧	南美州和中美州	亚洲	非洲
总人口	3.7%	9.9%				
妇女	3.8%	9.9%			14%	17%
男子	3.6%	9.8%				

已登记的失业移民从2004年第四季度的9.4%降低到了2005年第四季度的8.4%，非移民中失业率相应从3.1%降至2.6%。共有14 200名移民登记失业，移民占到全部失业人口的五分之一。男性移民的失业率从2004年第四季度到2005年第四季度降低了1.4个百分点。而女性移民仅降低了0.4个百分点。这一趋势在一定程度上降低了男性移民和女性移民在失业率上的差异（现在分别是8.4%和8.3%）。一直以来，男性移民失业率就比女性移民高很多。而非移民人口中，男子失业率为2.7%，妇女失业率为2.6%。对于非移民人口，男子失业率降低的幅度也更大，男女失业率分别降低了0.6%和0.3%。

2004年，挪威劳动和社会融合部（前地方政府和区域发展部）启动了一个试点项目，对关于获得资格证书和就业的障碍的现有信息进行审查，尤其是针对非西方背景的女性移民。2004年秋完成了以现有资料为基础的报告。报告指出，目前缺乏对女性移民与资格证书体系或工作间关系的专门研究。需要收集更多有关这个领域的信息。报告建议，后续研究应进一步重视妇女与男子经济平等和致使她们从事低级职位工作的原因。报告强调了移民妇女在工作中面临特殊障碍的假设。

第二代移民是一个年轻的群体，他们当中许多都在上学，还没有进入劳工市场。2004年第四季度就业数据表明，第二代移民中20-24岁群体就业率约为66%。而第一代移民中这一比例为50%。非移民人口中，20-24岁群体就业率为71.6%。非西方背景的第二代移民就业情况的一个特征是，年轻妇女就业率很高，从而在提高第二代移民人口就业率方面做出很大贡献。一个很不寻常的发现是，在20-24岁非西方背景的第二代移民中，妇女就业率（67%）略高于男子（65%）。在第一代移民中，妇女就业率比男子低8个百分点（分别为46%和54%）。而非移民人口中男女就业率基本相同（约为71.5%）。

2004年，地方政府和区域发展部支持开展了“十大国际杰出妇女”的项目，这一项目在2005年继续进行。该项目旨在提高挪威业界对移民妇女能力和技能的关注和认可，尤其是来自非西方国家的移民妇女。办法是找到在工作和克服困难过程中取得成就的妇女模范，从而给其他的妇女带来启发，给她们一些想法来制定良好战略。媒体对该项目很感兴趣，并帮助提高候选人的认识。

第 11.1b 条 工作生活中的平等机会

劳工市场是促进性别平等和总体提高妇女地位的工作中非常重要的一个领域。挪威工作环境方面的立法对工作环境作了严格规定，并确保男女工作者都拥有孕期、生育和抚养孩子的权利。

立法修正和措施

《工作环境法》中已经纳入了若干新规则，这些规则有助于加强妇女在劳工市场中的地位。目标之一就是要减少兼职工作者当中就业不足的现象。对大多数人来说，就业不足相对来说是一个短期现象。但是，15%的人在9个月或更长时间后依然未充分就业。作为减少就业不足的一个手段，现在兼职工作者有法定权利在雇主任命新员工之前参加其工作时间。新的劳动和社会福利管理局负责管理政府就业部门，也被要求帮助半失业和完全失业人员。希望有更多工作和在劳动和社会福利管理局登记为半失业的兼职工作者可以得到该管理局提供的服务。有权享有每日非充分就业福利的人可以得到上述服务。

《工作环境法》中还增加了一章，规定工作生活中男女要受到平等对待。这一章的主要内容是反对性别歧视等。法案还规定特别参考《性别平等法》，这有助于明确《性别平等法》中的消除歧视条款也适用于《工作环境法》规定的范畴。《工作环境法》的另外一个新内容是，在不严重损害企业利益的情况下，员工有权享有灵活的工作时间。“灵活的工作时间”是指员工在一定限度内，可以自主决定什么时间工作。这能够让员工每天的时间安排得更加灵活，对那些需要照看小孩的父母或负有护理责任的其他人尤为重要。

《工作环境法》规定，倒班工作的员工或者类似轮班工作的员工每周所需工作的时间应该比一般人少。有一些人认为，对比轮班和非轮班工作的方法对轮班工作的员工有不利影响。轮班工作通常是在妇女居多的行业，如护理行业。政府提出建立一个工作组，成员包括社会合作伙伴的代表。政府要求该工作组最终确定一个大家都接受的关于轮班倒休工作的定义，以区别于非轮班工作。这个工作组预计在2006年夏季完成工作。

非自愿的兼职工作

非自愿的兼职工作是指，一些人工作，但希望工作更长时间，却因各种原因没有机会这样做。非自愿的兼职工作反映了工作者群体中就业不足和半失业的问题。这些群体尤其与零售贸易有关，但在卫生和社会部门的妇女也存在这种问题。另外教育部门和市政部门的技术单位的一些妇女亦如此。在卫生和社会部门，这种情况体现了储备劳动力的存在。但是实际的数字比预计要低。有一些非自愿的兼职工作是在一天或者一周中特别的时段需要很多人手时才有，比如说学龄儿童的日托服务。

挪威地方与区域当局协会正积极努力为兼职员工提供更多工作机会。这既有利于减少非自愿的兼职工作，也有利于满足对劳动力需求的增长。轮班工作的妇女为了避开不合适的工作时间往往会选择兼职工作。

许多城市已实行了灵活的工作时间制度，通常被称为“自愿轮班”。在这种制度中，员工可以参与制定轮班的时间表，使休息和工作时间安排能够更好地满足员工的需要。

社会合作伙伴也一直在合作开展一个研发项目（2004-2005年），以减少非自愿的兼职工作情况。这一项目由有关各方提供资金，有16个城市参与该项目。被选定参与此项目的各个城市都是非常愿意或者已经开始努力减少非自愿的兼职工作情况。在这个项目的基础上制作了一本手册，题为“思考、期望、践行——减少非自愿兼职工作的手段”。这本手册强调改进程序，采取新的思维方式，帮助在试点城市减少非自愿的兼职工作情况。

残疾妇女

性别是影响残疾人日常生活的重要因素之一。在挪威和其他北欧国家，很少从性别角度研究残疾人问题。人们通常将残疾人按照一个整体去研究，而很少区分他们当中妇女、男子、女孩和男孩的特殊情况。

尽管残疾妇女和残疾男子有很多共同之处，但在很多情况下，残疾妇女却面临双重歧视。她们有时比同等条件的男子起点更低。残疾妇女所受到的社会排斥不能够仅仅用她们的残疾来解释，必须同时考虑性别观点。

残疾人通常受教育比其他人少。大专院校教育中这一差异尤其明显。残疾人当中40.7%的人最高学历是高中，非残疾人中这一比例为43.1%。残疾人当中最高学历为大学的占38.5%，而非残疾人当中这一比例为46.3%。残疾妇女的受教育程度比残疾男子稍高。职业丧失的人在劳工市场政策中是一个特殊目标群体。这意味着要在劳工市场倡议中优先考虑残疾人，而且他们从业后还会继续关注他们。要制定个人后续计划，其中包括聘用、工作培训和能力建设。这些充实对男女都一样。新性别和消除歧视监察署要负责实施《工作环境法》中的消除歧视条款。这些条款禁止劳工市场中基于性别、民族或残疾的歧视。政府当局对新的消除歧视机制期望很高，这一机制旨在以广泛、全面确认歧视现象，并且有能力处理各种歧视问题，包括复杂的多重歧视案件。

包容性的工作生活倡议要求管理层和员工协力合作改善工作环境，使工作场所有利于健康。对请病假和有残疾的人跟踪关注，会减少病假缺勤的情况，防止由于健康问题而不能工作。作为这一努力的一部分，2002年启动的研发项目旨在确定雇主政策是否实际上起作用。为了促进各城市之间的合作，还建立了很多网络，比如提高效率网络以及“善待他人方案”。

2005年第二季度劳动力调查表明，挪威残疾男子就业率为47%，残疾妇女就业率则为42%。在受雇者中，残疾人从事兼职工作的人的比例要比整体就业人员的这一比例高很多（分别为42%和26%）。已就业的残疾妇女从事兼职工作的比例最高，达60%。而全体从业妇女从事兼职工作的比例为43%。对于男子而言，这两个数字分别为23%和12%。

挪威统计局进行劳动力调查所得到的数字显示，不同行业声称有残疾的员工数量如下：

残疾员工百分比

行业	残疾员工百分比
农业、林业和渔业	15.0
卫生和社会服务	11.1
教育	9.9
供电和供水	9.0
交通运输	8.9
建筑	8.9
零售、旅馆、酒店	8.6
公共管理和国防	8.3
商业服务	6.8
金融服务	6.7
石油和天然气开采	6.0
总计	9.2

资料来源：挪威统计局、劳动力调查。

在市政部门，75%的员工是妇女。市政部门员工的平均年龄是44.7岁，而平均退休年龄是57.5岁（KLP——市政养恤基金）和58.2岁（SPK——国家养恤基金）。市政部门工作人员中有大量老年妇女，她们中很多人都要轮班工作，体力上和脑力上都很繁重，因此避免因病缺勤非常重要。

2005年第二季度，64%的残疾人都享受到一种以上残疾补助。41%的残疾人自己是受益人。在这些人当中，58%享受残疾津贴，而所有享受残疾津贴的人的比例为69%。妇女获得补助的人数比男子多。在所有残疾人当中，69%的妇女和59%的男子都是受益人。也就是说相差10个百分点。在已就业的残疾人当中，49%

的妇女是受益人，而男子受益人则为33%，相差16个百分点。

2006年2月，卫生和社会事务部组织了一个为期一天的讨论会，主题是残疾和性别。确实非常需要加强在这个领域的研究。

管理层妇女

尽管妇女占挪威劳动力的47%，但她们在管理岗位上女性仍然是少数。2004年，29%的管理人员是妇女，2001年这一比例为26%。

私营部门

2005年，在整个私营部门，妇女拥有高级管理层职位的22%，比上一年降低了1个百分点。中层管理人员中妇女占27%，与前两年相同。在不同行业男女管理人员比例不同。在酒店、餐馆和零售业，妇女管理人员比例很高。在社会和私人服务领域也有很多妇女管理人员。挪威统计局的数据显示，妇女管理人员主要集中在一些员工最少、营业额最低的小公司。

私营部门女性管理人员比例（2004-2005年）

妇女（百分比）	2004年	2005年
私营部门高级管理人员	23	22
私营部门中层管理人员	27	27
上市有限公司董事		17
所有公司的首席执行官	16	17
所有公司的董事长	12	14

挪威工商联合会致力于促进高级管理人员多元化，并确保更多的妇女担任高级管理职务。挪威工商联合会正在投入大量资源，确保更多的妇女担任管理职务以及私人企业的董事会成员，从而使商业和工业对妇女更有吸引力，确认并消除妨碍女性担任更多管理职务的障碍。这些措施和活动都是在“女性未来”伞式项目下进行的。这一项目发起于2003年。若需更多信息请登陆www.nho.no/ff。

“女性未来”是一个服务于妇女人才的发展方案和网络。公司的高管来选择本公司的妇女人才。该项目的目的是让妇女参与公司管理，改变态度并鼓励首席执行官成为确保妇女担任管理职位及董事会成员的动力

因素。公司通过意向书做出具有约束力的承诺，并设定它们自己的妇女目标。大多数公司都能够在两年内至少增加一名妇女管理人员和董事会成员。挪威工商联合会致力于支持这些公司的努力，并负责管理“女性未来”方案。

敦促参与“女性未来”项目的公司动员本公司的妇女人才，并挑选其认为有潜力的妇女担任领导、董事会成员，发现那些有抱负的妇女人才。被选中的妇女参加一个能够适应她们需求的发展方案，以提高她们担任管理工作和董事的能力。妇女人才自己来确定培训的领域以及是否希望争取获得正式资格担任管理职务或董事。她们还受到表达能力、媒体使用、网络建设、个人发展、金融等方面的培训。

通常媒体会对参加“女性未来”项目的妇女进行报道，公司也会了解到她们的情况。她们还被邀请加入已有的人际关系网，参加相关会议等。她们接受专业的网络建设培训。她们的名单会列入挪威工商联合会的人才库，并在网上公布。

从2003年起，共有480名妇女已参加了“女性未来”方案，并成为董事职务的候选人。还组织了针对已经上市的有限公司的特殊项目和一些区域项目。一次评价结果表明，这些妇女中有36%都在培训期间或培训后接到了董事职位的聘用邀请。50%参与区域项目的人员获得了董事会成员职位。该项目还产生了额外的积极影响，一些小公司也开始聘妇女担任董事，使他们的工作更加专业化。

挪威工商联合会正在推广“女性未来”计划，并将从2006年秋季开始在10个国家开展区域项目。这些项目有区域项目经理和自己的指导委员会。项目为期两年，总预算为1 600万挪威克朗，由政府当局和创新挪威以及挪威工商联合会供资。

公共部门

在公共部门，各级政府都对政府部门担任领导职务的妇女人数过少不满意。1997年担任领导职务的妇女比例仅为22%，为此，政府启动了一项为期四年的项目，题为“政府部门的妇女、素质和能力”。项目目标是，到2001年底，将担任领导职务的妇女比例提高到30%。项目结束时，挪威政府部门中担任领导职务的妇女比例接近28%。2002年，政府通过了一项决议，提出到2006年1月1日使政府部门中担任领导职务的男子和妇女比例都要达到40%。2004年底，政府部门9 000名管理人员中有35%是妇女。但高级管理人员中性别比例不那么令人满意。到2004年底，300名高级管理人员中只有23%是妇女。近年来，政府特别强调提高这些核心岗位上的妇女比例：

	2002 年	2004 年	2005 年
管理团队			
政府部门的所有管理人员	28	34	35
高级管理人员	21	23	23

政府采取了各种措施来提高政府部门中担任领导职务的妇女比例。从1999年起，Statskonsult开展了一项针对政府部门妇女管理人员的辅导计划。调查显示，辅导活动提高了参与者希望未来从事管理职务的动力。之后，各部委建立了中层妇女管理人员网络和开会地点，制定了新的选拔高级管理人员的程序规则。在每次任命高级管理人员时，尽可能在最后一轮选拔中至少要有三名候选人，其中至少要有一名妇女。如果在选拔过程中聘用了外部顾问，聘用合同中必须规定最终候选人必须有男性也有女性。2004年，政府设立了一个为期两年的试点项目，旨在促进政府部门管理人员之间的流动。项目特别强调要让妇女参加该项目。

2005年春的一项调查询问了1 000名政府部门管理人员，了解他们未来在政府部门从事管理工作的意愿和他们担任领导职务的经验。调查结果表明，妇女和男子一样希望从事管理工作。有40%的妇女和43%的男子表示现在或未来希望在政府部门中担任高级管理人员。

妇女和男子一样努力，一样自信。在那些表示不期望成为高管的人当中，相同数量的男子和妇女表示这是由于要顾及家庭。调查显示，超过三分之二的管理人员曾被鼓励申请有关职位一次以上。而且妇女和男子一样受到鼓励申请更高职位。但是，调查表明，妇女和男子在职业格局上有很大差别。**在不受到鼓励的情况下，申请管理职位的妇女少于男子。**未曾申请过任何职位的妇女中有32%没有受到过鼓励，男子中这一比例为24%。**另外，总体上申请职位的男子比他们的妇女同事要多。**63%的男子和52%的妇女称在他们的职业生涯中曾经申请过三个以上的管理职位。

妇女管理人员缺乏往往被解释为与妇女自身的情况有关，比如说希望成为管理人员的妇女比男子少，她们志向比男子小，信心不如男子强，工作得比男子少，在平衡家庭和工作责任上困难更多。调查结果显示，这些原因并不适用于政府部门的男性和女性管理人员。男女管理人员之间有着惊人的相似性。调查还显示，雇主在任命管理人员方面并不歧视妇女。

在这一调查的基础上，该部开展了一个项目，据此，担任中层管理职务的妇女希望申请更高级管理职务的，可以提供培训和职业辅导。培训过程最多为11个月。来自各部委的20名女性负责人现在正在参加这一项目。

国防部门

根据《义务兵役制法》第3条，挪威男子必须服兵役。妇女不必服兵役。国防部门是男性为主导的部门，国防部和国防军提倡招募更多的妇女到国防军和国防部任职，包括普通职位，尤其是领导岗位。并且力图确保留住已经招募的女性，保障她们在职业发展上和男子机会均等。在国防军（国防部）中的军事员工中，起初的目标是妇女比例达到7%。为此采取了很多措施，包括妇女自愿接受基本训练和旨在改善职业规划的措施（这对于女性服役人员做好家庭和事业的平衡极端重要）。2004年，妇女在军队中只占5.05%。在国防部中29%的工作人员是妇女。国防部性别分布不平衡还体现在高层职位中，妇女比例是13%，比2002年和2003年低2个百分点。

人事政策准则侧重于性别平等。该部召集妇女参加新职位面试。2003年至2004年，43%的参加面试者都是妇女，七分之四的新任命职位被妇女获得。2004年至2005年的数据表明，70%的参加面试者是妇女，六分之五由国防部任命的候选人是妇女。

市级机关中更多妇女担任首席执行官

2003年，妇女只占首席执行官总数的12%。通过由挪威地方和区域当局协会赞助下的“突破——市级机关中担任高级职位的妇女”研发项目，增加了妇女在市级机关中高层职位的比例。2005年，妇女比例增加到了14%。该项目的目的在于动员新的女性候选人申请高级职位，并提高性别问题在市级机关高级管理层中的了解和认识。该项目利用两种性别的经验和资源，以加强市级部门良好管理发展的总体目标为依据。

董事会中的妇女

近年来一致十分关注增加董事会中妇女的数量。2003年12月，国民议会通过了第97号提案（2002-2003年）中的建议，要求下院纳入了一些规定，即私人拥有的股份有限公司董事会成员每个性别至少应该占40%。关于股份有限公司董事会中性别比例的相关规定于2006年1月1日生效。允许于该规定生效2年前注册的股份有限公司在两年内达到性别方面规定的标准。新成立的股份有限公司必须满足上述性别比例规定才可注册。

挪威统计局的数据表明，2006年1月1日，19%的股份有限公司的董事会成员（含副职成员）是妇女。数据显示，大型公司，即拥有100名员工以上的公司，妇女比例最高。来自Lindorff Decision的统计数字显示，2005年春，妇女在股份有限公司董事会中的数量急剧增加。

为了促进招募妇女进入董事会，几个部委都参与到了Kvinnebasen数据库的开发中，这个数据库可以让希望成为董事会成员的妇女提交自己的兴趣。截至2006年8月，4 200名妇女在数据库注册，该数据库还帮助关注妇女的能力：已注册的妇女中63%有过担任董事会成员的经验，80%有过管理经验。挪威工商联合会、创新挪威和挪威律师协会也建立了数据库。贸易和工业部与挪威工商联合会紧密合作，通过“女性未来”项目

让大家关注妇女在董事会中的作用，同时也为 *Styrefaglig møteplass*（董事会成员或商界领袖候选人开会的地方）的发展和执行提供了帮助。创新挪威和挪威管理学院合作实施了“董事会候选人”方案来提高男性和女性候选人的能力和意识。贸易和工业部还资助旨在监测妇女在股份有限公司董事会代表性发展情况的年度调查。

挪威统计局同时还提供国有和部分国有公司董事会中妇女数量的统计数字。2005年9月，在国有公司董事会中由持股人选出的女董事比例是47.2%，而在部分国有公司中这一比例是38.8%。

第 11.1c 条 教育

主要内容请参见第 10 条。

第 11.1d 条 同酬

2005年，妇女平均月收入相当于男子平均月收入的84.5%（含兼职员工）。两性之间的薪资出现如此重大差别的主要原因是，男子和妇女在劳工市场的工作部门不同，职业也不相同。挪威的劳工市场是高度按照性别划分的。男性为主导的部门和职业比女性为主导的部门和职业薪资水平要高。这也许在一定程度上和薪资谈判体系和谈判权力在职业和部门间的差别有关。特别是，挪威的谈判模式是基于工资增长必须适应有竞争力的行业为前提的。领先职业模式有助于经济发展和维持低就业率，同时也说明为什么有些群体的谈判能力比其他群体要强。其他深层次因素也能解释这一差别。薪资差别部分是由于妇女和男子获得的职位不同，妇女通常在比男子收入较低的职位任职。同工不同酬的情况也可能出现。平均来看，性别原因造成的薪资差别大概是每小时16%。而男子比妇女更容易拿到各种补贴和奖金，这一事实也加剧了男女薪资差别。如果只看合同薪资和基本薪资，妇女的薪资相当于男子的85.9%。但如果加上不定期的补贴和奖金，这个比例则降到84.7%，如果加上加班费，这一比例降得更低，仅为82.8%。

在私营部门男女在薪资水平最高的职业中相关薪资差别最大，比如管理层、学术部门和高等院校。在管理层，妇女平均月收入只相当于男子的81%。原因之一可能是由于男性管理者处于阶层中的较高位置，即更多男子担任高管职位。在不同行业管理层的区别也很大，金融业就是一个典型，该行业中男性管理者和女性管理者月收入差别相对较大，从数额和百分比上看都是如此。年龄越大，男女的薪资差别越大。部分原因则是男女在教育 and 职业选择方面存在代沟。和其他欧洲国家相比，2003年的数据显示，挪威男女之间薪资差别情况在2004年欧盟扩张之前和欧盟15个成员国的平均水平基本相同。如果加上新成员国，欧盟的男女薪资差别水平要比挪威低1个百分点。和邻国相比，瑞典和挪威的情况基本相同，而丹麦男女薪资差别水平比挪威要高2个百分点。

关于男女经济状况的信息可以在收入问题技术报告委员会的报告中获得。该委员会由社会合作伙伴的代表组成，旨在提供工资谈判的相关背景材料。材料也包括年度男女工资差别的最新情况，工资差别体现在与

其他主要集体协议领域、行业、年龄和教育的关系。在这方面的研究结果也会在报告中述及。

报告的要点表明，在1998至2005年间，在谈判的所有领域中，除挪威工商联合会会员公司中的产业执行官和中央政府维护的医院员工外，男女薪资趋于均等。

报告同时显示，薪资差距也和产业领域有关。从行业情况看，2004年至2005年的趋势显示，在中央政府维护的医院、工业、建筑业、商务服务业、教育和中央政府，男女薪资趋于均等。而零售业、酒店和餐馆、金融中介机构和市级政府薪资差距增大。

在相同部门（全职）工作的妇女和男子平均薪资水平百分比

部门	2004年	2005年
行业总体	86.6	
国有部门	90.3	90.8
教育	96.4	97
市政部门	92.3	91.9
客户服务	95.6	95.9
行政	94.2	94.8
零售	85.1	84.2
酒店和餐馆	89.9	89.1
金融中介机构	73.3	71.9

2005年，在有25名员工/领薪人员以上的企业中，大约13%高级管理人员是妇女，她们的平均收入是男性高级管理人员的66%左右。

在私营部门，男女收入差别比在公共部门大。私营部门总体收入水平高于公共部门。在公共部门，市政部门男女收入差别不如国有部门大。在市政部门妇女员工比例高，兼职工作也很多。

2006年国家预算平等附录——“财政资源在妇女和男子之间的分布——收入、就业和时间利用”也提供了妇女和男子在财务状况方面的信息。报告针对妇女和男子花在有偿工作和无偿工作上的时间揭示了长期以

来财政资源在他们之间分布的情况。该报告细分了男子和妇女收入的不同种类。数据显示，在过去20至30年中，妇女和男子在时间利用、就业和收入方面平等的趋势相对明显。

降低男女薪资差别的措施

挪威在社会合作伙伴和当局的良好合作方面有长期的传统，这为劳工市场的正常运作奠定了基础。工资谈判结果的执行由社会合作伙伴负责。到目前为止，还是由社会合作伙伴负责找到减少性别薪资差别的解决方案。性别平等问题定期地和工资谈判一起解决，根据年度或月度收入数据，在收入问题技术报告委员会年度报告中进行汇报。尽管社会合作伙伴在工资谈判方面负有主要责任，但是还是需要考虑和评价其他措施。

《性别平等法》第5条要求雇主不论性别给妇女和男子同样的薪资。同工同酬或等价工作的权利适用于所有企业，不论工作是否在不同职业领域，也不论薪资是否受到不同集体协议的限定。

挪威政府的政治纲领称，2006年春将建立一个同酬委员会，作为劳工市场政策的一部分，其中包括关注性别平等、同酬、同等发展机会和同等获得人力资源发展方案。

由专家组成的同酬委员会将提供男女收入差别方面的信息，找出信息缺乏的方面，讨论薪资差别的原因，并考虑能够帮助消除薪资差别的措施。该委员会还将把全职/兼职问题作为考量收入差别的一个维度。同酬委员会将基于保障男女不论性别同工同酬这一性别平等政策的目标来开展工作。

儿童和平等部资助了一个为期3年的项目，现在项目已完成，该项目旨在调查工作评估作为实现同酬的一个方式，目的是开展一个需要在工作场所直接进行工作评估的试点项目，以便观察是否能将工作评估作为实现同酬的一个手段。项目由Hartmark Consulting咨询公司执行，该公司开发了一个工具叫FAKIS，可以使用无性别区分的方式来测量工作的价值和内容。ECON Analyse咨询公司已经对项目进行了评估并主要负责最后报告。

试点项目主要以公共部门和私营部门15个企业的经验为依据。项目显示，工作评估可以作为有效工具，找出单个企业内或不同部门企业之间男女的薪资差别，还显示工作水平在男女薪资差别中起主要作用，因为有高价值工作的妇女比男子少。尽管结果显示在同样价值工作方面男女薪资无本质差别，但是在15个企业中，有14个企业在某些工作薪资方面有较大差别。

关于试点项目，原性别平等问题意见调查官被允许使用这个工具，执行《性别平等法》有关同酬的规定。新的性别和消除歧视监察署也使用这一工具。市政机关只在一定程度上使用工作评估工具FAKIS。

工作评估工具只是促进同酬的众多手段之一。2002年，《性别平等法》中同酬规定得到加强，因此上述项目才得以启动。开展促进性别平等的活动和对活动进行报告的责任已经被扩展，现在也要求企业对实际性

别平等状况进行报告，包括在薪资方面的性别平等。对于活动也有清楚的要求。“活动”是指雇主不仅要避免歧视，同时他们还有义务启动促进性别平等的措施。雇主必须要找出工作场所存在的性别差异并消除不良差异。

第 11.1e 条 社会保障和养老金

挪威提供的第五次定期报告中描述了《挪威国家保险计划》和根据该计划支付的养老金。《国家保险计划》涵盖所有人口，向所有人提供最低养老金，在工作收入的基础上提供附加养老金。该计划有一个分配方案，在一定程度上可以平衡收入差别。《国家保险计划》于1967年提出，全额附加养老金在就业40年之后支付。这意味着该计划到2007年才能发展完全。

2001年成立了养老金委员会，考虑养老金计划方面的基本变化。原因之一是预计未来30-50年间国家保险体系的财政稳定性存在一些令人担忧的问题。另一个原因是现有《国家保险计划》分配模式比设想的要统一，而且与工作相关联的附加养老金计划和个人养老金计划越来越多，需要对系统进行总体审查。

委员会在2004年提出了报告，引起了关于就业和各代人之间财源分配的热烈辩论。辩论的一个主题就是性别平等问题，特别侧重于男子和妇女养老金的差别。2005年，国会中较大的政党达成了关于未来改革养老金体系某些重要指南的一项协议，该协议从2010年开始生效。该协议依据的是新养老金体系必须比现有体系更重视奖励经济活动的原则。在家工作和照顾幼儿必须比在现有的体系下得到更好的回报。但是有一点值得注意的是，和性别平等高度相关的很多问题都还没有得到解决。

从2007年起，强制要求雇主为员工建立附加养老金计划。这些计划受到一定程度的法律约束。正如在第六次定期报告中提到的那样，在福利和/或出资方面无性别差异是这些计划长期以来的一个话题。2006年3月31日，财政部提交了一份提案，要求在无性别和年龄差异的原则下计算出资情况，以确定私营部门福利养老金计划。该提案依据的是一个已经允许在市政机关养老金计划中实行的计算出资体系。提案包含若干养老金计划中使用一个平均出资计算的方法。提案的规定让养老金提供者和企业分别决定是否使用这种出资计算方法。

第 11.2a 条 基于婚姻状况和怀孕的歧视

这些规定在以往的报告中作了解释。参考本报告第4.2条。《工作环境法》包括一项规定，禁止开除怀孕员工或在生育子女或领养子女后请事假1年的员工。请1年事假以上的父母也可以免受开除，尽管执行得不是那么严格。《性别平等法》第1条第2款第3节明确规定保护妇女，以免她们由于怀孕或生育被安排到比未怀孕或生育使更差的工作上去。两年来，前性别平等问题意见调查官注意到妇女感到因为怀孕受到歧视的案例明显增加。2003年，意见调查官处理了74例此类案件。一年后，这类案件数量增加到了113例。针对妇女怀孕的歧视很多，在工作面试时很多妇女被问到是否怀孕或在未来数年是否打算怀孕的问题。《性别平等法》

今天的阐释是，询问妇女是否怀孕或在未来数年是否打算怀孕通常是不合法的。

《工作环境法》的目的是确保员工拥有完全健康的工作环境，如果怀孕妇女因为健康原因无法继续现有工作，雇主有责任为她调整工作或重新安排工作。这项规定同样适用于在可能对胎儿发育带来危险的工作岗位上工作的女性。《工作环境法》纳入了关于生殖伤害和工作环境的一般规定（1995年），规定制定的方式是，在工作环境中任何可能导致胎儿健康受到威胁的因素都可以作为重新安排工作的理由。按照《工作环境法》，还有关于涉及电离辐射、cystostatica和麻醉气体的工作的规定。对于在海上、空中和石油行业工作的女性有专门规定。

第 11.2b 条 由于怀孕和生育而产生的休假

2001年，挪威有56 951名儿童出生，生育率为1.83%。2005年出生率为1.84%。75%的孩子在1至2岁的妇女就业，41%从事兼职工作。事假和带薪假（由于生育和收养孩子）的权利对于父母将工作和照看孩子的能力相结合至关重要。

根据《工作环境法》，父母因生育和收养孩子有同等权利享受最多一年的假期。除此以外，父母任何一方都可以享有每胎一年的休假权，直到孩子满3岁。从2005年7月1日起，母/父亲可以休假43周并得到100%的收入补偿，或休假53周并得到80%的收入补偿。休假从孩子出生前3周算起。收养孩子休假分别是40和50周。产假补助金和收养补助金按基本数额的6倍发放（2005年，364 000挪威克朗）。要得到产假补助金和收养补助金，当事人必须在福利期开始前10个月之内至少6个月有工作。没有权利得到产假补助金和收养补助金的妇女有权得到一笔一次性补助金。大约78%的生育孩子的妇女有权得到产假补助金（2004年）。出于母亲的健康考虑，产前3周和产后6周为补助金发放期。补助金发放期中有5周是为父亲保留的（父亲配额）。从2006年7月1日起增加到了6周。父亲如果不使用这段休假则丧失假期。在某些条件下，父母均将剩下的周数进行分配。

近年来，产假补助金和收养补助金有了很多变化和进展，更趋向于母亲和父亲之间的平等。于1993年纳入的父亲配额被证明是增加父亲使用产假补助金的非常有效的方式。2004年，近90%享有父亲配额的父亲都使用了父亲配额。从挪威的第六次定期报告起，父亲配额从4周增加到5周，并于2005年7月1日生效。还通过了一项决议，从2006年7月1日起将父亲配额增加一周，达到6周。延长这一期限将通过增加总体补助金发放期来实现，从2006年7月1日起是54/44周。2005年，父亲在父亲配额项下的权利得到了加强，如果母亲在产前做兼职工作（50-75%），则不减少父亲收入补偿。之前这样的情形下，父亲收入是基于母亲在全职岗位上的工作比例来计算的。

从上次报告以来，休假比父亲配额假要长的父亲人数比例增加了。2004年这一比例是16-17%，而2000年只有6.7%。增加父亲对配额的使用仍是一项重要目标，产假补助金和收养补助金计划还有很大的改善余地，以制定父亲和母亲更加平等的规定。

2005年提交了一份提案，简化怀孕、生育和收养补助金的规定。目的是要实现简化和更高的灵活性。提案包括改善希望将部分产假补助金和兼职工作结合起来的父母的境况，减少不享受父亲配额的可能性，并纳入更加灵活的规定来确保父亲对配额的使用。提案中还建议将产假补助金和收养补助金更名为育儿补助金，特别强调该计划的目的是让父亲和母亲都受益。这些提案现在已经通过并且将于2007年1月1日生效。

儿童和平等部与其他几个部委合作，加强个体工作者的权利，确保他们享有与其他员工相同的权利。今天，个体工作者有权得到65%的收入补偿，但需要有附加保险才能得到100%的补偿。加强权利的目的是要让个体工作者有权得到100%的收入补偿，不管他们是否有附加保险。增强个体工作者的权利可以提高个体工作的妇女和男子将商务活动与照顾孩子的责任结合起来的机会。

第 11.2c 条 日托中心等

日托中心

全天保育是促进男女平等的一个重要工具。日托中心和其他儿童教育机构是保证父母在休假结束后将照顾孩子和工作结合起来的一个先决条件。灵活的工作安排和较少的工作时间及孩子生病时享受带薪假的可能性对于有小孩的从业父母来说也是至关重要的。

如果父母能够将家庭的责任和工作生活的参与相结合，日托中心功不可没。在挪威，日托中心是儿童福利教育机构，也是学习过程的重要部分。日托部门在过去25年有了巨大发展，但是挪威还是无法完全满足家庭的需求。挪威付钱在家看护孩子的市场很小，而且在收缩。

2002年，198 262名儿童被安置在日托中心。全国1-5岁日托覆盖率是66%（挪威孩子6岁开始上学）。2002至2004年，日托中心儿童数量增加了14 680名，2004年底，覆盖率达到72%。3-5岁儿童的覆盖率为88%。有理由相信，对于大多数3岁以上的孩子的父母来说，日托都是可以获得的。但是3岁以下的孩子的日托问题，全国很多地方都不能满足。日托中心大约65%的孩子都可以得到全天的照料（每周合41小时以上），但是还有些孩子只能得到短时间或部分时段的服务。2004年底，挪威52%的日托中心是私人拥有的。近年来私人日托中心的比例极大地提高。

日托中心由中央政府、市级政府和父母出资。2004年，挪威规定了父母出资上限。从2005年1月1日起，最高价格为每月2 250克朗。有一个孩子以上的家庭如果在市级日托中心可以享受姊妹优惠。并且要求市里对交不起费用的家庭给予优惠。2004年，父母缴纳的费用占市级日托中心费用的20%，占私人日托中心的31%。

2003年，制定了一个关于未来日托部门框架条件的内容广泛的政治协议。其主要目标是降低父母缴纳费用和发展该部门。政府的目标是达到高质量低价格的完全日托。政府将对实现完全覆盖的日托中心确定一项法定权利。

家长为12岁以下的孩子支付保育费用时，可以享受减税的优惠（即所谓的父母减税）。减税意味着家长所支付的费用得以降低。2005年，有两个孩子以上的父母可以享受更大额度的减税优惠。此外，收入低于一定标准的单亲家庭有权享受儿童保育补助，这意味着政府要支付一定比例（66%）的儿童保育费用，政府支付的费用是有一定限制的。这对于单亲家庭而言是一项至关重要的举措。

弹性工作时间和保育补助金

《工作环境法》规定父母的工作时间可以缩减，并且无需加班。新出台的《工作环境法》还纳入了弹性工作时间的权利。

孩子生病或残疾时，父母享有带薪休假的权利，对于有工作的家长而言，这是十分重要的。需要照顾12岁以下孩子的员工，在孩子生病或看保姆生病时，有权享受每年10天的保育补助金。需要照顾两个以上孩子的员工，或单亲父母，或孩子患有慢性疾病或残疾的员工，可享有额外的权利。有一个以上患有慢性疾病或残疾的孩子的父母享受的权利从2005年7月1日进一步扩大。保育补助金由单位支付，国家保险计划支付10天以上的保育补助金。

12岁以下的儿童住院所需的护理时间超过7天时，父母享受国家保险计划提供的护理补助金。如果儿童患有慢性疾病或者残疾，其父母所享受的这一权力会延续至孩子满18岁之时。当18岁以下的儿童患有危及生命的疾病或其他严重的疾病时，自患病之日起，父母享受护理补助金。当儿童患有精神疾病并有危及生命的疾病或其他严重疾病时，不管儿童的年龄多大，其父母都享有护理补助金。当儿童患有极为严重的疾病时，父亲和母亲同时获得护理补助金。从2006年1月1日起，父母从第一天起获得累进护理补助金。

现金补助金

现金补助金是日托中心之外的另外一种福利形式，同时也是对日托中心的补充。现金补助金针对的是，不使用或仅部分使用某机构的托儿所的儿童，而该机构享有政府运营拨款。从儿童满1岁后的第1个月开始提供现金补助金，到儿童满3岁前那个月停止。

自从1998年确立现金补助金以来，已进行了各种各样的项目来调查这一计划产生的后果，包括对性别平等所带来的影响。

挪威的第六次定期报告指出，针对学龄前儿童的家长如何安排其日常生活，已经进行了相应的调查研究，以往的调查表明，在短期内（到1999年），母亲的就业率仅有少量下降。《现金补助金对于父母就业的长期影响》，（挪威统计局，2005年）表明，在长期内（到2002年），现金补助金对于母亲的就业状况有重大影响。从1998至2002年，就那些生育之前在劳工市场很活跃的母亲而言，她们生完孩子之后继续工作的可能性和就业的可能性明显下降。从1998至2002年，就全体母亲而言，她们每周的工作时间减少了3¼个小时。在确

立了现金补助金之后，母亲在孩子3岁之前开始工作的可能性下降了。从长期来看，父亲的工作状况也受到了影响。他们每周的工作时间减少了1.2个小时，这主要体现在员工工作时间减少方面，但是父亲似乎比以前休假更多。显然母亲的工作时间减少的幅度要大于父亲，这可能对于性别平等会产生负面的影响，同时也会巩固传统的性别角色模式。

政府认为，确保儿童的全托至关重要。最早到2008年就可以实现儿童的全托，那时现金补助金计划就会改变，在剩下的时间里，政府将会保留有限的现金补助金项目。

在磋商阶段，人们期望获得现金补助金享有者的相关信息。在这方面的统计数字很有限，直到实现全托，这方面的信息才能全面展现实际选择现金补助金的人员的情况。

另一方面，我们可以考虑现金补助金确立以来的趋势，比如妇女劳动力的参与情况。参考挪威的第六次定期报告和以上说明。

从个人群体出发，考察领取现金补助金的人员情况可能也很有趣。2006年8月，挪威统计局发布了一份报告，调查非西方移民背景的儿童中父母使用现金补助金的情况。报告显示，非西方移民背景的儿童中父母使用现金补助金的比例要高于全国人口的比例，截至2004年9月1日的数字显示，这两个比例分别是78%和62%。对于所有的1岁和2岁的孩子，在1999至2004年间，现金补助金的使用情况有所下降，但是，对于非西方移民背景的儿童，同期使用现金补助金的比例却有所上升。全托范围的扩大似乎并没有影响这一群体现金补助金的使用状况。

在大约95%的情况下，现金补助金付给妇女。

第 11.2d 条 怀孕期间的权利

由于健康原因不得不停止工作的怀孕妇女有权获得疾病津贴或者怀孕津贴。因为疾病完全不能工作，或者不能全职工作的怀孕妇女，依据《国家保险法》，有权获得疾病津贴，雇主支付头16天（在雇用期间）的疾病津贴，但是2002年纳入了一项制度，规定国家保险体系应该补偿雇主在雇用期间为员工提供的疾病津贴。这样做的目的是为了解决由于病假，怀孕妇女在劳工市场所面临的越来越多的问题。

如果一个健康的孕妇因为胎儿的正常发育面临威胁而不得不停止工作的话，她有权获得孕期津贴。条件是医生命令她停止工作，或者工作的调整和重新安排是不可能的。参考第1号第11条。2004年，1 593名妇女享有怀孕津贴。从挪威的第六次定期报告中可以看到，之前只有工作的妇女才能享受怀孕津贴，在2003年，怀孕津贴的覆盖范围扩展到个体经营的妇女和自由职业者。相关部门正加大努力，不管个体经营的妇女是否享有其他形式的保险，为她们提供100%的怀孕津贴，从而进一步维护她们的权利。参考第11.2.b条。2005年，就基于怀孕津贴的带薪休假的权利，已提交一项议案。带薪休假的缺失导致怀孕津贴享有者的经济损失，特

别是相对于那些工作的或者享有疾病补助的怀孕妇女。

第 12 条 健康

在挪威，妇女的平均寿命是82岁，而男子是77.1岁。妇女获得的残疾补助金比男子多。在2004年，310 900人享有残疾补助金：其中有178 700名妇女，132 229名男子。妇女获得残疾补助金的人数显著上升，这要结合这一期间妇女经济活动的强势增长来看待。

卫生和保健服务部十分重视妇女的健康问题。妇女健康战略在向国民议会提交的第16号报告（2002-2003年）《建设更为健康的挪威的秘诀——公共卫生政策》中提出。妇女健康战略很大程度上基于挪威政府报告1999: 13《挪威妇女的健康》（挪威第六次定期报告第30页作了描述）。根据这一战略，性别观点必须在健康和社会部门、研究、政策制定、预防和服务中居于优先地位。妇女健康战略涵盖10年期限（2003-2013年）。为妇女健康设定一个专门的战略，其原因是希望能比以往更平等地对待妇女。挪威政府报告1999: 13揭示了健康服务领域普遍缺乏与性别相关的知识和性别观点。在治疗、预防战略和服务上运用性别观点将披露两性之间非自愿的不平等现象。

目前，妇女健康战略还没有采取任何针对残疾妇女的具体措施。残疾人，不管是男子还是妇女，在卫生部门享有同样的健康服务和获得健康援助的权利。根据福利方案，挪威研究理事会正拨款5 000万挪威克朗用于在今后的五年间研究残疾和导致人体机能退化的因素。卫生和保健服务部已经要求该理事会确保在研究的过程中考虑到性别观点。

倡议

卫生和保健服务部采取了许多措施来落实妇女健康战略。

卫生和保健服务部要求中央政府维持的医院将重点放在两个“确保”上：一是确保在改进卫生服务的过程中考虑到性别观点，二是确保以足够的知识和资源应对妇女和男子健康所面临的特殊挑战。同时，卫生和保健服务部敦促中央政府维持的医院和挪威研究理事会在临床研究的过程中纳入性别观点，并且这些问题已纳入理事会的新方案计划中。

预防和治疗骨质疏松症的行动方案于2005年提出，将制定相关的指导原则。地方政府维持的医院与挪威卫生及社会服务部共同审查了国内乳腺癌的治疗情况。与落实正规的全科医生计划有关的是，国家保险机关依照要求要在统计数字中纳入性别变量，并且，依照以研究为基础的评估指导原则，挪威研究理事会尽可能在正规的全科医生计划的分析中纳入性别观点。

Ullevål 大学医院的挪威少数民族健康中心正致力于研究多学科和跨专业课题，以及跨文化交流。挪威

少数民族健康中心的一项重要任务就是加强对卫生人员的培训和指导，使他们能够为少数民族妇女提供更好的医疗卫生服务。挪威暴力和精神压力研究中心于2004年成立，地点也在Ullevål 大学医院。其任务包括预防针对女性的暴力和性虐待行为，并确保受虐待的妇女能够获得良好的援助。

该部旨在重点拓展纤维肌痛综合征的相关知识，包括发病几率、风险因素、发病进程和治疗方法。同时性别观点是相关行动计划和战略计划的后续工作中的一大重点。这些行动计划和战略计划包括：《预防艾滋病和性传播疾病战略计划》（2002年）、《预防意外怀孕和流产的行动计划》（2004-2008年）、《体育运动行动计划》（2005-2009年）、《禁止家庭暴力的行动计划》（2004-2007年）。这些计划中的一部分是在与一些部委合作的情况下产生的。一项控制饮食紊乱的战略计划已经实施，并且将于2005年修订，修订之后，这一计划还会继续执行，并会加入一些新的措施。重点是获得更多关于饮食紊乱的知识，并不断改进治疗饮食紊乱的方法。政府已经拨款1 000万挪威克朗用于建立一个新的妇女健康中心。

从2002年1月1日起，16-19岁年龄段的妇女可以获得免费的荷尔蒙避孕药。同年，护士和助产士开始有权为这一年龄段的人群开避孕药，以避免青少年意外怀孕及相应产生的流产行为。有关市政府在诊所和学校医疗中心促进健康和预防疾病条例（2003年）以及条例指南（2004年）均从妇女健康的角度出发，特别是针对怀孕妇女的服务。卫生和社会服务部在2005年发布了孕期保健的相关指导原则。

在2005年3月，挪威卫生委员会发布了一份市政卫生服务的报告，服务的对象是新抵达挪威寻求庇护的人群、难民，以及来自肺结核高发国家与挪威的亲人团聚的人群。这份报告表明，挪威的许多城市都缺乏对新移民进行的总体了解，它们应该在已经调查过的地区继续关注新移民的健康状况。发给各城市的年度通告将提到这个问题。此外这份报告只字未提性别间的差异，只提及大部分寻求庇护的人或难民是男性。这份报告也没有从性别角度讨论医疗服务的可及性。Ullevål 大学医院的挪威少数民族健康中心是卫生和保健服务部发起成立的，这一研究中心旨在确保所有人获得平等的医疗服务，它的研究工作集中在多学科和跨专业课题，以及跨文化交流。

2006年秋，挪威政府将会向国民议会提交一份报告，报告的主要议题是未来老年人、残疾人和其他需要扶助的人群享有医疗保健和援助的形式。城市卫生和社会服务正面临着老年人数增长带来的严峻挑战，同时也面临着年轻的医疗服务使用者人数大幅增加的现实。这份报告旨在形成医疗保健部门应对未来挑战的长期策略。

医疗服务的受益者大部分是妇女。所以我们应该从妇女的角度出发考虑和思考老年人的卫生保健问题。消除性别歧视和改善老年妇女的日常生活是至关重要的。这也为医疗和专业健康服务提出了独特的任务。

切割女性生殖器官

《性别平等法》中还加入了一项新的规定，禁止切割女性生殖器官，专业组织和某些企业的员工有义务

阻止切割生殖器官的现象。这项规定于2004年9月1日生效，其目的是确保女孩获得更好的保护，不会沦为切割生殖器官的牺牲品。

阻止切割生殖器官的现象发生是以下机构工作人员的职责：日托中心、儿童福利服务机构、卫生和社会服务机构、学校，以及为入学儿童、宗教社区设立的日托机构，同时也包括宗教社区的负责人设立的日托机构。这些人员在工作过程，或者在行使其专业的时候，或者在其工作地点，会与女孩有接触，他们具有与儿童和家长相关联的特殊责任。

政府通过了就1995年12月15日第4号法案中禁止切割生殖器官的相关内容进行的修正，参考《刑法》的第12条第3(h)款。切割生殖器官是一种要受到惩罚的犯罪，并且这同样适用于以下情况，即切割生殖器官发生在国外，由挪威公民或在挪威定居的人实施。如果专业组织事先得知切割生殖器官可能会发生，但没有采取必要措施加以阻止，那么其所受到的最高惩罚是一年的监禁。

《2002年继续打击切割生殖器官的行动计划》从2002年开始实施，直至2004年底结束。政府组织了各种各样的活动，采取了33项措施，特别是启动了一项特殊的项目，即OK——打击切割女性生殖器官的保健和知识。重点之一是制定相应的方法和手段来帮助受切割生殖器官影响的人群，并提高政府机构的办事能力。OK项目为以下人群提供相关信息：即面临着切割生殖器官危险的女孩和已经受切割生殖器官的妇女。同时这一项目还为那些具有切割生殖器官传统的少数民族提供总体预防信息。政府通过各种各样的渠道宣传禁止切割生殖器官的政策内容，包括电影、宣传手册、戏剧、诗歌和歌曲。

为了进一步打击切割生殖器官现象并做好国民议会第385号决议（2004-2005年）的后续工作，挪威已经开始研究采用以下做法可能带来的影响，即在医疗检查中临床观察所有儿童的生殖器官，同时调查这种检查的潜在范围并思考这种检查方式是否应该是强制进行的。

地方政府和区域发展与司法部，卫生与保健服务部一道合作，联合开展一个项目：从2004年12月起，在与寻求难民庇护的人面谈中，寻求庇护者将会被告知挪威禁止强迫婚姻和切割生殖器官。他们必须签署一份文件，宣称他们已经获悉并理解这一信息。2006年，在三个中央警察区，这一措施作为一个试点项目，将会试用于定居的难民和来自相关国家与挪威的家人团聚的人群。地方政府和区域发展部还下令成立一个工作组，这一工作组将报告试点项目的进展情况。在移民局或民族融合及多样性事务局的带领下，这一工作组将在2006年2月15日前提交一份有关试点项目具体实施的报告。

OK项目的网站www.okprosjekt.no用三种语言提供了十分详实的相关信息。这一项目于2004年12月31日结束。之后，从该项目中获取的经验将会提交到位于Ullevål大学医院挪威少数民族健康研究中心，这一中心是原卫生部建立的一个国家单位。其宗旨是搜集一个地方的OK项目所获得的经验和知识，以便这些经验和知识可以一直为人们所用，并且得到更新和拓展。此外，不同部门在自己的职能范围内承担打击切割生殖器官

的相应责任。儿童和平等部负责国家一级的行动和协调工作。

第 13 条

第 13a 条 领取家属津贴的权利

请参看挪威以前的各次报告。

第 13b 条 经济权利

请参看挪威以前的各次报告。

第 13c 条 参加娱乐活动、体育和文化生活的权利

性和媒体是重要的平等政策主题，因为媒体会在很大程度上影响我们对性的理解。性和媒体还与妇女和男子对社会产生影响的可能性有关。就代表性而言，男子在媒体领域的主导位置十分突出。最近几年妇女编辑和评论员的数量有所增加，但是从性别平等的角度来看，妇女所占比例之低仍然是一个问题。2005年春，挪威编辑联盟的成员中18%是妇女，所有成员拥有主编头衔的人中，妇女占17%，男子占83%。全国调查显示，妇女和男子作为新闻素材的来源，存在着系统的差异。我们的调查显示，在2004年的一周，挪威两家最大的报纸所报道和拍摄图片的对象当中四分之三是男子，只有大概四分之一是妇女。

在挪威，言论自由是一项重要的媒体政策原则，因此政府当局不能干预媒体报道的内容。该部同意，媒体在舆论导向方面发挥核心的作用，并且媒体本身应该反映出它所应承担的责任。

最近的一段时间，人们越来越关注电影领域与性别平等相关的问题。人们在这一领域的兴趣越来越浓厚，主要因为“不言自明的数据”调查，该调查反映了在电影界妇女在重要职位上所占的比例。这一调查由电影界发起，并且反映了在重要职位（导演、剧作者、制片人）上和资金分配上的不平等。文化和宗教事务部将会编写一份有关电影的报告，该报告将在2007年冬天提交给国民议会。报告的主题之一就是在电影界的性别平等问题。在这份报告之前，Norsk Filmutvikling将组织一个研讨会，电影界的人士将讨论各种各样的措施，以便进一步明晰政府在促进性别平等的努力中所应发挥的作用。

致挪威电影基金会的一份拨款信中特别提到了性别平等这一方面，文化和宗教事务部同时也致力于为挪威电影基金会制定更明确具体的目标，以便更好地推动性别平等和增加电影界妇女从业人员的数量。为了鼓励妇女在挪威电影制作中发挥更大的作用，占据更大的比重，挪威电影基金会已经拨出专款，用以支持那些妇女发挥重要作用的电影。2006年，电影基金会拨出200万挪威克朗建立名为Signatur K的项目，并计划下一年拨出同样多的资金。要获得这一拨款，电影需具备以下条件：至少两个关键岗位由妇女担当，并且主演之一最好是妇女。

文化和宗教事务部宣称，它的一个目标是推动文化领域的性别平等。为了实现这一目标，文化和宗教事务部已采取行动，调查文化机构的各种活动以及资金分配和其他支助项目中存在的性别层面的问题。

在社会津贴和福利方面，独立经营的艺术师不一定能享有与其他人群一样的权利，比如说产假补助金和领养补助金。我们有理由相信，这会为妇女艺术家带来特殊的困难。一份计划中的有关艺术家的报告将会进一步探讨国家保险和福利计划如何为自由职业或者独立经营的艺术师服务，以及应该采取什么样必要的措施解决她们面临的困难。

2006年，文化和宗教事务部在三八妇女节组织了一个关于妇女的研讨会，艺术领域的重要的女性人物应邀参加了这一研讨会，与部长一道讨论文化界性别平等的问题，以及可能采取的措施。并且计划在2007年召开类似的研讨会。此后，文化和宗教事务部计划采取可能的措施加强文化领域的性别平等，比如说为女性提供文化生活中的管理培训。

挪威政府的体育政策目标之一是使妇女享有与男子同样的机会参加体育活动。在国家资金拨出之后，要求挪威奥林匹克委员会和体育联合会将重点放在投入必要的资源，推动体育界的性别平等之上。此外，在建造和开发体育设施方面必须要考虑妇女的愿望和需要。为此体育联合会正积极努力，并且启动了具体的项目，致力于给予妇女平等的机会并推动妇女在高级别运动及管理方面的成就。体育联合会2005年的会员统计数字表明，体育是挪威最大的群众活动，拥有200多万会员，其中妇女占40%左右。这表明妇女在体育方面的参与程度很高，占有较大的比例。

2002年12月16日出台了儿童和青少年自愿组织资金拨款条例，该条例于2005年6月24日修正。依据这一条例，儿童和青少年组织可以获得相应的支持。在处理申诉的时候，儿童和平等部已经拒绝了那些妇女不能当选领导人的组织的支助申请。

第 14 条 农村妇女

农业

2000年制定了一项特别的行动计划，以增加农业和食品部以及农业管理部门中妇女领导人所占的比重。此外农业和食品部为本部门和重要的机关建立一个专门的顾问项目。这些努力产生了效果，部内主要妇女领导人的比例从2000年的22%上升到2004年12月31日的44%。在重要机关中，妇女管理人员的比例从2000年的23%上升到2004年的35%。

政府的目标是给予妇女和男子参与农业及相关产业的平等机会。如果我们要继续在商业发展、资源管理和农村安居方面取得积极的进展，我们需要确保能力、技巧和人力资源的发展要兼顾男子和妇女。农业和食品政策必须与总体性别平等政策相一致，以推动该领域的性别平等。

《完全私有法》平等对待男子和妇女，不过这一法案并不适用于1965年以前出生或领养的人。2001年任命的一个委员会经要求，审议《完全私有法》对农业妇女造成的影响。2003年公布的一份报告指出，委员会总结道，完全私有的权利在增加妇女在农业中的比重方面发挥了重要作用，并赞扬了两性之间完全平等的提法。

2006年，农业和食品部设立了一个工作组，考察农业和相关产业的性别平等问题。这一工作组将审议农业内以及农业相关领域的性别平等目标，为加强性别平等的战略提供切实的建议，并且明确衡量农业内及农业相关领域性别平等的相关指标。预计工作组的工作将于2007年结束。

2003至2005年间，掌握农业资产的人员中35%是妇女。因此掌握农业资产的主要是男子，不过相比以前，妇女所占的比例已有所提高。妇女在农业工人中占到了25%。有关农业新措施方面，妇女所占的比例总体上要高很多。比如说，妇女占Innpå tunet环境方案参与人员的三分之二。两年来，政府实施一项旨在提升妇女管理人员在农业合作组织的比重，目标是占到管理委员会的40%，在这一政策的作用下，这一比重已经从16%提高到25%。2004年，农业和畜牧业价值创造项目的评估采取了性别平等观点。评估的结果显示，这些项目取得了积极的成效，其中一个结论是，如果想要实现良好的结果，就得在行政命令和管理条例中强调性别平等和赋予女性平等的权利。农业和食品部正大力推荐这样的评估方式。

驯鹿畜牧业

农业和食品部引进了金融工具来加强妇女和家庭在驯鹿畜牧业中的作用。2004年，该部建立了一个工作组，其任务包括明确和调查妇女参与驯鹿畜牧业过程中面临的最主要的障碍，并且提出短期和长期的措施。正如其他领域一样，在驯鹿畜牧业不同的妇女有不同的需求，面临不同的问题，决不是一个整齐划一的群体，因此必须采取多种多样的措施满足妇女群体的不同要求，并且报告建议这些措施要有的放矢，对象是驯鹿畜牧业、农业和食品部以及行政管理部门。

今后的几个月和几年间，重点将放在这份报告的后续工作上。挪威将采取措施改变人们的观念，采取与《驯鹿畜牧业法》相关的措施，以及驯鹿畜牧业合约之下与金融工具相关的措施。《驯鹿畜牧业法》目前正在修订过程中，主要关注性别平等这一角度。签署《2005-2006年驯鹿畜牧业协定》的各方同意为妇女为独立所有人的运作单位提供更高的运营补助。此外各方还表示，在今后有关《畜牧业协定》的谈判过程中，性别平等将会摆在特别重要的位置上。

渔业和水产业

渔业和水产业是挪威最大的出口产业，并且预计在今后几年将会在挪威的国民经济中发挥更强有力的作用。总体上，妇女在渔业和水产业所占的比重较低。专门从事渔业的人员中，仅仅有2.2%是妇女，在水产业大概有10%的员工是妇女。

对于渔业和水产业而言，有意识地提高妇女所占的比重很重要，因为只有这样，妇女所具备的知识和技能才能更好地促进渔业和水产业的发展。一些妇女希望在渔业和水产业谋得一份职业，我们应该更好地了解影响她们达成心愿的因素，并且产业本身也应该有意识地采取措施清除妇女参与该产业的障碍。2005年夏，渔业和海岸事务部、儿童和平等部以及渔业和水产业的行业组织的代表组成了一个工作组，负责制订一项行动计划，以提高妇女在海洋产业的比重。行动计划覆盖渔业和水产业的所有领域，同时也包括提高妇女在产业所占总体比重的建议，相关政府委员会、理事会和委员会的建议，以及有关渔业合作组织管理委员会的建议。

石油和能源工业

石油和能源工业启动了一个项目，调查妇女和男子在石油和能源工业所占的比重和影响。这一项目于2005年底开始实施。

第 15 条 在法律系统中的性别平等

请参看挪威以前的各次报告。

第 16 条 消除在与婚姻和家庭事务有关的所有事项中对妇女的歧视

第 16b 条

挪威已采取了一系列措施禁止强迫婚姻。1998年，政府出台了一个为期三年的《禁止强迫婚姻的行动计划》，该计划包含诸多领域中的40项措施，如信息、对话、合作、危机、培训、人力资源开发、条例修正、研究和文献。2002年政府出台了30项新措施来禁止强迫婚姻，这次他们的重点是为青年人提供危机援助，提高公众的意识，增强处理危机的能力和改进相关的规章制度。到2004年中期已取得了很大的成就。强迫婚姻这一话题得到了广泛的讨论，行政部门和支持机构的能力有了显著的提高，同时青年人也能获得良好的协助。一些主要的民间组织在这一方面发挥了积极的作用。

法律修正

有必要对相关法律进行修正，以禁止强迫婚姻。2003年，《刑法》第222条添加了第二段内容，规定要禁止强迫他人结婚。强迫婚姻的惩罚最高是六年监禁，同样的惩罚也适用于从犯。值得一提的是，在这之前，挪威的法律已经规定强迫婚姻是一种犯罪，依据《刑法》第222条第一段，它是一种通常意义上的胁迫行为。

与《刑法》第222条中的处罚措施相关的规则与与威胁有关的《刑法》第227条都已进行修正，规定对强迫婚姻进行起诉是无条件的。2005年上诉法庭判决，一位父亲和哥哥触犯《刑法》第222条第二段，因为他们强制包办其女儿（妹妹）的婚姻。父亲被判监禁一年零九个月，哥哥被判监禁一年零五个月。此案后来上

诉到最高法院，最高法院将父亲的刑期延长至两年零六个月，将哥哥的刑期延长至两年。《刑法》第220条同样也经过了修正，规定与16岁以下的人结婚是一种犯罪。触犯《刑法》第220条获得的最高刑罚是监禁4年。依据1991年7月1日第47号《婚姻法》第1条，结婚的条件之一是双方要年满18岁。郡长可以在十分特殊的情况下，放宽结婚的年龄。

《儿童法》第30a条新增了一个条款，进一步明确了方面或其他人不能代表孩子达成孩子的婚约。《婚姻法》同时也经过了修正，规定从2004年3月1日起，郡长有权就一个婚姻是否合法而提出法律诉讼。根据这一新的规定，在强迫婚姻可能已经出现的情况下，可以就此提起法律诉讼。这种诉讼权使得当事一方或双方能够获得相应的帮助，如果他们觉得自己很难提出诉讼。确定一个婚姻是否合法的责任移交给一个公共机构，即国家人口登记局，以便能确保更平等周全地处理这类案件。

如果国家人口登记局没有提供婚姻有效证明，那么婚姻就是无效的。《婚姻法》第1a条中新增的条款规定，结婚的条件之一是自愿。这一法律修正旨在明晰《婚姻法》项下的一些相关法律规定，并明确挪威政府就联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》第16条所做出的承诺。《婚姻法》第7条新增的条款明确规定，婚姻双方必须宣布他们是自愿结合的。2006年1月6日《移民法》的一项修正案规定，在以下两种情况下居留许可证可以拒签：一是移民介绍人经询问不同意申请人获得居留许可证，二是申请人可能涉嫌强迫婚姻。这样做的目的是防止违背一方意愿成立的婚姻成为提供居留许可证的理由。基于同样的原因，挪威采取了一项主要规则，即在海外与挪威居民结婚的人士，在其配偶回到挪威并与移民官员面谈之后，才能获得工作许可证或居留许可证。这项规定旨在避免在海外度假或访问期间挪威居民被胁迫结婚的情况。有关与移民官员面谈的规定已经生效。

《移民条例》中有关与挪威籍配偶或伴侣团聚所需要的生活费要求的规定于2003年11月进行了修正。从2005年5月1日起，夫妻一方年龄在23岁以下的，生活费要求是178 100挪威克朗。挪威居民必须满足这一生活费要求。此外由第三方提供财产担保不再可行。相关修正不适用于与那些已经获得避难资格的人的家庭团聚的情况，也不适用于那些依据《移民法》第22条第4段已获得工作许可证或居留许可证的定居难民，除非双方在主要人物进入挪威之前已经结婚。同时这些修正也不适用于与集体保护之下的人的家庭团聚，参考第25条第5段的相关规定。特别是出于人道主义的考虑，放宽生活费要求限制是可能的，参考第25条第3段。

免费法律援助

强迫婚姻的受害者依照**bistandsadvokat**协定有权获得法律援助。依据《免费法律援助法》，受害者可以得到律师的帮助。依据《刑事诉讼法》第107a条，强迫婚姻的受害者在案件报告警方之时起，有权获得法律援助律师的协助。如果没有报警，相关方没有权力依据《刑事诉讼法》获得律师的法律援助。因此免费法律援助补充和完善了为受害者提供的法律顾问体系。对个人而言，告发父母或亲密亲属触犯了《刑法》所规定的强迫婚姻条款，可能是一件难办的事情，因而个人可能需要获得切实的法律援助，以便能从强迫婚姻中逃

脱。依据《免费法律援助法》第6条第2段，一个专门的法律援助服务体系已经建立起来，为强迫婚姻的受害者服务。强迫婚姻的受害者有权获得免费法律援助，不需要进行经济情况调查，不需要支付相应的法律费用。

作为《继续打击强迫婚姻的行动计划》的一部分，同时作为向下院提交的1991年7月4日第47号《婚姻法》第103条（2002-2003年）修正建议的后续行动，经磋商，《婚姻法》和《刑事诉讼法》的修正建议于2006年6月30日提交给国民议会（第100号建议（2005-2006年）），相关的《婚姻法》和《刑事诉讼法》的修正案提交给下院（防止强迫婚姻的措施等）。

依据挪威法律，一般来说，结婚双方应该至少18岁，并且双方都应该出席婚礼。向下院提交的建议书中提到，任何在海外登记的婚姻，如果至少一方是挪威公民或挪威的永久性居民，并且结婚的一方或双方在18岁以下，或婚姻是代办的，那么该婚姻在挪威是无效的。这样做的目的是避免童婚，降低强迫婚姻发生的危险和防止触犯相关的规定。同时有关部门提议，郡长虽然有权放宽结婚年龄，但只能从《婚姻法》规定的18岁放宽到16岁，不得低于16岁。为了弥补因婚姻不被认可而带来的严重负面影响，如果理由充分，比如婚姻不是双方所能控制的或基于人道主义的考虑，可以在事后对婚姻进行认可。

强迫婚姻的受害者可以要求法律判定该婚姻无效。但是对于某些人而言，他们可能更愿意通过离婚来解除婚姻关系。因此强迫婚姻的受害者，不管是婚姻的一方还是双方，只要愿意，可以要求直接离婚。这样他们就可以避免长期分居的压力。同时还建议修正《刑事诉讼法》，以便能将民事诉讼纳入犯罪案件中。

依据挪威实施的不具备法律约束性的国际私法，海外登记的婚姻，只要依据结婚所在国的法律合法结婚，在挪威也可以得到认可。为了法律制度的连贯性，为了条例更好地被公众理解，挪威法律的主要原则应该纳入《婚姻法》。

与巴基斯坦的协定

禁止强迫婚姻所面临的挑战之一是强迫婚姻所引发的冲突可能会涉及到其他国家。在处理这类案件时，挪威政府往往依靠其他国家当局的合作和协助。目标就是与强迫婚姻可能发生的国家建立联系，以便迅速有效地处理具体的案件。挪威和巴基斯坦当局的一项双边协定于2006年5月1日生效。依据这一协定，挪威和巴基斯坦政府的代表将会共同组成一个顾问委员会，这一委员会有助于确保男子和妇女在自愿和完全同意的情况下，结成夫妻。儿童和平等部也会积极推动这一协定的后续工作，并且组织定期会晤。

研究—调查和登记

位于奥斯陆大学的妇女研究和性别研究中心按要求进行了一项调查，调查社会扶助机构参与解决的强迫婚姻的案例。调查的结果将于2006年12月31日公布，用于制定一项政策以有效地防止强迫婚姻。

在移民群体中，表亲间的联姻可能是强迫婚姻的结果，并且可能会产生不良的健康后果。挪威卫生和保健服务部、劳动和社会融合部、儿童和平等部联合要求挪威公共卫生研究所调查表亲间联姻的几率，并报告这种近亲结婚的健康后果。此项研究的初步结果将会于2006年12月1日公布，在结果公布之后，儿童和平等部将与其他部委合作，考虑是否需要在这一方面采取相应的措施。

其他措施

2004年秋成立了一个禁止强迫婚姻的专家组，专家组成员来自挪威红十字会、警察部门、移民局，以及挪威儿童、青年和家庭事务管理局。除永久核心专家之外，必要时还会加入其他相关的人员或机构。这一专家组为具体案件提供援助，并且就一些总体一线服务工作提供建议和指导。

同时还采取了一些宣传措施，并建立了一些援助渠道和机构。强迫婚姻热线覆盖整个国家，由奥斯陆红十字会国际中心运作管理。重点是放在一些个案上，同时定期为儿童福利机构、难民收容所、诊所和学校的护士、警方等提供信息。移民和难民自救组织获得相关部门和组织的支持，以帮助个案中那些认为自己面临着强迫婚姻危险的青年人。这一组织与公共援助机构紧密合作，通过努力，已提高了这一领域的扶助能力。通过挪威国家住房银行为青年人提供紧急住所，使他们面临强迫婚姻时，能够迅速转移到安全的地方，这样做有助于预防强迫婚姻。培训主要城市援助机构的工作人员，提高他们处理强迫婚姻案件的能力，也已成为工作的重点。政府也已拨款调查挪威强迫婚姻的发生几率。

尽管已经实施了许多措施，但仍然任重而道远。最大的挑战无疑是改变妇女这一代人的观念态度。同时也迫切需要继续为新到的移民提供相关规定和权利的信息。

第 16d、16f 条

亲子判定

从2003年4月1日起，改变之前的亲子判定，不再是一件很困难的事。当事各方可以采取法律手段来明确谁是孩子的亲生父亲。改变亲子判定所需要的条件和时限也已废止，此外，如果以前的生父确认诉讼没有经过DNA就做出了判定，那么这些案件现在可以重新开始审理。

就亲子判定的相关规定而做出的修正案于2006年1月1日生效。依据新的规定，对于居住在一起的父母而言，父亲要确认他们共同的孩子的生身父亲是谁，无需通过母亲的同意。当母亲认为与她住在一起的伴侣不是孩子的亲生父亲，那么公共组织就得发挥积极的作用，确定孩子真正的亲生父亲。

儿童抚养

挪威的第六次报告中提到，新的儿童抚养条例于2001年6月经国民议会通过，2003年秋生效，具体日期是2003年10月1日。

这一改革涵盖范围广，涉及到400 000多名儿童、母亲和父亲。在讨论改革的过程中，相关部门许诺，将不断对改革进行评估，并且儿童和平等部正着手编写一份报告提交给国民议会，报告将总结目前所得出的经验，并于2006年完成。新的条例平等对待父亲和母亲。儿童的抚养原则上说属于私法的范畴。但是在改革前，几乎90%的儿童抚养费由公共机构支付。新条例的目标之一就是鼓励更多的父母签署有关儿童抚养的私人协定。到目前为止，新条例是成功的，同时还会继续努力劝说更多的人签署私人协定。

依据新的条例，必须根据就探视权达成的书面协定减少儿童抚养费。实践证明，这样做很困难，因而新条例导致了一系列有关探视权的问题，不仅涉及到抚养的接收对象，也涉及到抚养的提供者。评估工作将考察改革的目的实现的程度。

新的诉讼规则

一些有关父母责任的新的法律诉讼规则于2003年6月通过，并于2004年4月1日生效，其中规定了儿童永久生活场所和探视权问题。《儿童法》中与监护权相关的规定做了重大变更，即就诉讼程序和实际裁决而言，孩子的最大利益是超出一切的。这些法律修正旨在更快地处理冲突矛盾，并降低矛盾的激烈程度。此外，律师和法官有义务考虑双方达成协议的可能性，并且为促成协议做出积极的努力。在一个案件审理的早期，法官会运用一些专业人员，要求他们以一种针对性很强的方式与孩子进行沟通，以期解决当事双方的矛盾，从而达成协议。在个别的情况下，法庭可以为孩子指定一个律师（或其他代表），这样可以在一些很棘手的案件中更好地维护孩子的权利。处理与监护权等有关的案件的方法已经被简化，现在没有律师也可以提起诉讼，仅仅把当事人召集在一起就可以，同时有可能在不举行听证会的情况下进行判决。依据这些修正案，儿童上庭的年龄限制从12岁降到了7岁。

同居父母共同抚养孩子的责任

2005年6月8日，国民议会通过了《儿童法》中就同居父母共同抚养孩子的相关条款的修正案。这些修正案于2006年1月1日生效。他们自动给予同居父母抚养他们共同孩子的责任。同居父母指的是在国家人口登记局以同一地址登记的父母，或者是那些向国家人口登记局宣称他们居住在一起的父母。这些法律修正适用于2006年1月1日以后出生的孩子。依据这些修正案，2006年1月1日之前有孩子但没有事先同意共同抚养孩子且生活在一起的父母，不会自动获得共同抚养孩子的责任。但是，依据新的规定，他们可以向国家人口登记局宣布他们居住在一起，并且要求获得对他们2006年1月1日前出生的孩子承担共同抚养责任。

不居住在一起的父母也可以达成协议，共同承担抚养孩子的责任，并且通知国家人口登记局。这也同样适用于那些根据之前的规定没有获得共同抚养孩子责任的父母。

在国家人口登记局以同一个地址登记的父母，当孩子的亲生父亲确定，并且孩子在2006年1月1日以后出生，将自动获得他们孩子的共同抚养责任。那些认为他们是居住在一起的父母，但还没有在国家人口登记局

以同一个地址登记的父母（或不清楚他们是不是居住在一起的父母），可以以类似亲子声明的形式宣布他们居住在一起，同时他们还可以日后向国家人口登记局宣布他们居住在一起。

对于那些不生活在一起的父母而言，相关规定并没有什么变化。当他们分开生活时，母亲单独负有抚养孩子的责任。父母也可以经过协议同意共同承担抚育孩子的责任。协议的形式可以是亲子声明的形式。如果日后父母双方同意共同承担抚育孩子的责任，他们可以以书面的形式通知国家人口登记局。

生孩子的时候不住在一起，之后住在一起的父母并不会自动得到共同抚育孩子的责任，这是因为他们通知的地址变了。他们必须告知国家人口登记局，他们希望共同抚育孩子，或者他们必须提交一份特殊的声明，宣称他们是居住在一起的父母。如果父亲与孩子住在一起，那么父亲可以获得单独抚育孩子的责任。在这种情况下，父母必须向国家人口登记局提交相关的协议。

同性恋的相关措施

政府会进一步维护同性恋者的权利，帮助他们像正常人一样地生活，并积极对抗歧视行为。

儿童和平等部已着手起草一份涵盖异性恋和同性恋的共同《婚姻法》。但是，政府的一些官员不同意这样做，并且中央党在这一方面保留自己的独立意见。挪威全国同性恋解放协会收到了一份数额不小的运作经费，特别用于提升该组织对地方协会的支持能力，并且充分发挥该组织的监督作用。为了鼓励社会各界支持维护同性恋者的权利，已拨款采取必要的措施并启动一系列项目。挪威国内唯一的同性恋出版物 **Blikk** 获得了一笔运作经费。