



Конвенция о
ликвидации
всех форм
дискриминации
в отношении женщин

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/4
10 February 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

КОМИТЕТ ПО ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ
В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН (КЛДОЖ)

РАССМОТРЕНИЕ ДОКЛАДОВ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН

Четвертые периодические доклады государств-участников

ДАНИЯ*

* Настоящий доклад воспроизводится в том виде, в котором он был получен.

Первоначальный доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/5/Add.22; ход его обсуждения в Комитете см. в документах CEDAW/C/SR.66 и 72, а также в Официальных отчетах Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 45 (A/41/45), пункты 32-68. Второй периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/13/Add.14; ход его обсуждения в Комитете см. в документе CEDAW/C/SR.182 и в Официальных отчетах Генеральной Ассамблеи, сорок шестая сессия, Дополнение № 38 (A/46/38), пункты 250-276. Третий периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/DEN/3.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Стр.</u>
ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1: РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА	8
Основа	8
Конституция и законодательство	8
Государственная политика	10
Органы обеспечения равноправия и временные меры	12
Приоритеты	14
Специальные вопросы	15
ГЛАВА 2: ЖЕНЩИНЫ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ	16
Политические права и участие в политической жизни	16
Работа на государственной службе	19
Представительство за границей	20
Гражданство	20
ГЛАВА 3: ЖЕНЩИНЫ И ОБРАЗОВАНИЕ	22
Доступ к образованию	22
Начальная школа	23
Полное среднее образование и профессиональное обучение	24
Образование для взрослых – продолжение прерванного образования	24
Послешкольное и высшее образование	25
ГЛАВА 4: ЖЕНЩИНЫ И ЗАНЯТОСТЬ	27
Положение на рынке труда	27
Учет женской проблематики	27
Возможности трудоустройства	28
Равное вознаграждение	30
Равное отношение	31
Службы социального обеспечения	34
ГЛАВА 5: ДРУГИЕ МЕРЫ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА	37
Проблемы и услуги в области здравоохранения	37
Насилие	38
Семейная жизнь	39

* * *

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
КОММЕНТАРИИ женских неправительственных организаций Дании	41
Национальный совет женщин Дании	41
Женское общество Дании	47
 ПРИЛОЖЕНИЯ	
1. Закон о равных возможностях мужчин и женщин	51
2. Сводный закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д.	53
3. Сводный закон о равной оплате труда мужчин и женщин	59
4. Закон об обеспечении равноправия мужчин и женщин при назначении членов государственных комиссий, комитетов и т.д.	61
5. Закон о равных возможностях мужчин и женщин при назначении в состав исполнительных советов в системе государственной администрации	62
 ТАБЛИЦЫ	
1. Женщины и мужчины, занимающие выборные должности и назначенные на должности в директивные органы	64
2. Представленность женщин и мужчин в органах административного управления трех уровней по состоянию на 1993 год	65
3. Общее число учащихся в учебных заведениях среднего специального образования с разбивкой по признаку пола	66
4. Разбивка мужчин и женщин в возрастной группе 20–66 лет с учетом полученного ими образования	67
5. Общее число и процентное соотношение мужчин и женщин, обучающихся на государственных учебных курсах в рамках образования для взрослых, 1993/94 год	68
6. Число лиц, имеющих работу, с разбивкой по признаку пола и виду работы, 1980 и 1994 годы	69
7. Средний личный доход работников с разбивкой по видам дохода, признаку пола и возрасту	70

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
8. Доля детей, посещавших детские дошкольные учреждения, коллективные детские сады в частных домах и группы продленного дня в школах, с разбивкой по возрастным группам	71
9. Процентное соотношение мужчин и женщин, находившихся в отпуске, в первом квартале 1995 года	71
10. Мужчины и женщины с разбивкой по возрастным группам в 1960, 1995 и 2030 годах (прогноз)	72
11. Предполагаемая продолжительность остаточного периода жизни женщин и мужчин в возрасте до 25 лет	73

Декабрь 1996 года

**Четвертый периодический доклад
правительства Дании
об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм
дискриминации в отношении женщин**

Министерство иностранных дел и секретариат Совета по вопросам равноправия

Копенгаген

/...

ВВЕДЕНИЕ

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 18 декабря 1979 года, вступила в силу в Дании 21 мая 1983 года. В соответствии с действующими положениями Дания представила свой первый доклад на рассмотрение Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ) в 1984 году, второй – в 1988 году и третий – с небольшой задержкой – в начале 1993 года. Третий доклад об осуществлении Конвенции еще не рассмотрен КЛДОЖ.

В этих трех докладах было описано действие законодательного и организационного механизма, на основе которого в Дании предпринимаются усилия по обеспечению равенства. Кроме того, подробно представлены имеющиеся проблемы и отмечен прогресс, достигнутый датскими учреждениями в целях выполнения обязательств по Конвенции.

В настоящем – четвертом – докладе в первую очередь рассматриваются важнейшие гендерные вопросы, выкристаллизовавшиеся в ходе постоянных обсуждений на различных уровнях датского общества, особенно в рамках обсуждений, касавшихся подготовки и принятия последующих мер по Платформе действий четвертой Всемирной конференции по положению женщин 1995 года и в отношении других конференций Организации Объединенных Наций 90-х годов. В нем, далее, приводится обновленная по сравнению с третьим докладом информация об изменениях в законодательстве и других мерах, осуществленных в целях выполнения статей Конвенции с 1993 года.

Для упрощения справочной работы структура настоящего доклада приведена в соответствие со структурой предыдущего, третьего доклада, т.е. каждая глава соответствует одной из частей, из которых состоит Конвенция, за исключением статей об образовании и занятости, которые рассматриваются в отдельных главах. Как и прежде, представить свои замечания по докладу было предложено датским женским неправительственным организациям. Их комментарии содержатся в конце доклада.

За годы, прошедшие после представления первого доклада, подходы к работе по обеспечению равенства мужчин и женщин переросли узкие рамки проблемы создания надлежащего законодательства и оформились в концепцию обеспечения изменений во взглядах посредством предоставления надлежащей информации; произошел сдвиг от сосредоточения основного внимания на искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин к признанию роли женщин как неотъемлемых партнеров в экономическом и социальном развитии, в котором они участвуют на равных основаниях с мужчинами; и сдвиг от понимания деятельности по обеспечению равенства как сугубо женской проблемы, в решении которой заинтересованы только женщины, к устремленности на формирование конструктивной атмосферы сотрудничества между женщинами и мужчинами в целях достижения справедливого общественного устройства, при котором девочки и мальчики, женщины и мужчины имеют равные возможности.

Ответственность за осуществление обязательств, изложенных в статьях Конвенции, несет правительство, однако убедиться в их выполнении невозможно без участия многих институтов, организаций, групп и отдельных лиц, связанных с проблематикой равенства женщин и мужчин. Этот вопрос регулярно выносится на обсуждение в датском парламенте – фолькетинге – посредством обращений или запросов неправительственных организаций, особенно женских групп, организаций и сетей, и в рамках сотрудничества между исследовательским сектором и средствами массовой информации. Цель состоит в расширении круга участников этой деятельности путем формирования у частного сектора и отдельных лиц как в государственном, так и в частном

секторах чувства ответственности за выполнение обязательств, сформулированных в Конвенции и Платформе действий.

В Пекинской декларации утверждается, что права женщин являются правами человека и что равные права, возможности и доступ к ресурсам, равное распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами и гармоничное партнерство между ними имеют ключевое значение для их благосостояния и благосостояния их семей, а также для укрепления демократии. Далее в Декларации сформулирована необходимость приверженности национальных учреждений и международного сообщества делу поощрения равенства путем принятия мер во всех 12 важнейших областях, определенных в Платформе действий, что имеет особо важное значение для достижения поставленных целей.

В Платформе действий также нашел свое воплощение принцип отражения важной роли гендерных аспектов на уровне законодательства, разработки политики и планирования, и в ней содержится призыв к тому, чтобы правительства рассмотрели и по возможности повысили эффективность национальных механизмов деятельности по улучшению положения женщин.

В марте 1996 года в порядке принятия последующих мер по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин правительство учредило комитет для рассмотрения изменений в организации работы по достижению равенства женщин и мужчин и вынесения предложений в отношении приоритетных направлений деятельности, которая будет осуществляться Данией по итогам Конференции как на национальном, так и на международном уровнях. Правительство будет поддерживать эти мероприятия по разработке политики в области обеспечения равенства женщин и мужчин, уделяя комитету достаточно времени, предоставив ему соответствующий круг ведения и обеспечивая его необходимыми для решения этой задачи ресурсами.

В апреле 1996 года фолькетинг провел обсуждение планов и программ, связанных с последующими мерами, на основе предоставленной министерствами информации, в отношении хода их нынешней работы по проблематике равенства, оцененного сквозь призму рекомендаций, которые содержатся в Платформе действий. Настоящий доклад КЛДОЖ составлен на основе докладов министерств, которые были дополнены информацией о самых последних событиях на уровне законодательства, информационных мероприятиях и других мерах, принятых в целях поощрения работы по обеспечению равенства женщин и мужчин в Дании.

ГЛАВА 1: РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА

Статья 1

Основа

Политика Дании в области обеспечения равенства женщин и мужчин разрабатывается в целях избежания любого различия, исключения или ограничения по признаку пола и обеспечения того, чтобы женщины и мужчины имели одинаковые права, обязанности и возможности во всех сферах общества. Это включает не только формальное равенство в рамках закона, но и осуществление мер, нацеленных на обеспечение фактического равенства.

Деятельность по женской проблематике, осуществляемая Организацией Объединенных Наций, Европейским союзом и Советом министров стран Северной Европы, оказывает влияние на усилия Дании, нацеленные на обеспечение гендерного равновесия в обществе. Аналогичным образом, деятельность Дании в рамках международного сотрудничества в области развития со странами Юга обогащают обсуждения по вопросам участия женщин в развитии и гендерным аспектам, которые проходят на международных форумах, а также в рамках Комитета по оказанию помощи в области развития Европейского союза (ЕС) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), и подготавливаемые ими рекомендации. В то же время Дания вносит вклад в обсуждения, проводимые в рамках этих форумов, привнося свои идеи и опыт.

Документы международных конференций, а в настоящее время в особенности Пекинская платформа действий 1995 года, образуют основу нынешних правовых, профилактических и правозащитных мероприятий, нацеленных на достижение равенства женщин и мужчин, контроля за предпринимаемыми усилиями и планирования новых стратегий, приоритетов и мер. Дания также придерживается принципа обеспечения важного места гендерных аспектов при разработке политики и программ и стремится проводить в рамках своей законодательной деятельности анализ, нацеленный на выявление последствий принятия того или иного закона соответственно для женщин и мужчин.

Статья 2

Конституция и законодательство

Как уже указывалось в третьем докладе, в Конституции Дании 1953 года воплощен принцип равного отношения к женщинам и мужчинам, и включения в нее каких-либо конкретных положений, нацеленных на обеспечение равенства, по-прежнему не планируется.

Комплекс законов, конкретно посвященных равенству, состоит из пяти парламентских законов, одним из которых является закон о равном отношении, подвергшийся изменениям после представления последнего доклада. Полные тексты всех этих законов приводятся в приложениях 1-5.

Эти законы включают в себя:

Закон о равных возможностях мужчин и женщин (закон о равном статусе) 1978 года, в соответствии с которым был создан Совет по вопросам равноправия. В него были внесены изменения в 1988 году и – актом № 374 от 20 мая – в 1992 году. В нем эксплицитно определяется его цель: укрепление равноправия женщин и мужчин (приложение 1).

Закон о равной оплате труда мужчин и женщин (закон о равном вознаграждении), первоначально принятый в 1976 году, с поправками 1986 и 1989 годов, а также с поправками в соответствии с актом № 374 от 20 мая 1992 года. В нем указывается, что работодатель, нанимающий мужчин и женщин, обеспечивает им равное вознаграждение, в том числе равные условия оплаты равного труда или труда равной значимости. Формулировка этого закона прилагается в качестве сводного закона о равной оплате труда мужчин и женщин (приложение 2).

Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска для ухода за ребенком и т.п. (закон о равном отношении), действующий с 1978 года. В него были внесены поправки в 1984, 1989, 1990 годах и в соответствии с актами № 412 и 416 от 1 июня 1994 года. Он обеспечивает защиту мужчин и женщин от дискриминации в связи с трудоустройством, отпуском по уходу за ребенком и другими важными вопросами применительно к рынку трудовых ресурсов. Формулировка закона прилагается в качестве сводного закона о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, отпуска по уходу за ребенком и т.п. (приложение 3).

Закон о равноправии мужчин и женщин при назначении членов государственных комитетов и т.п. № 157 от 24 апреля 1985 года. В нем определяется, что в государственных советах и комитетах, создаваемых на министерском уровне, представленность мужчин и женщин должна быть сбалансированной (приложение 4).

Закон о равных возможностях мужчин и женщин при замещении определенных вакантных должностей в составе исполнительных органов системы государственного управления № 427 от 13 июня 1990 года. В нем предусматривается, что все органы управления в рамках гражданской службы, которыми руководят комитеты, советы или другие коллегиальные органы, должны укомплектовываться на основе сбалансированной представленности мужчин и женщин (приложение 5).

Подробная информация об осуществлении законов о равноправии и других юридических и практических мер, влияющих на деятельность по обеспечению равенства, будет представлена в соответствующих главах.

Комплекс датских законов по обеспечению равенства не действует на Фарерских островах и в Гренландии, где вопросы равноправия отнесены к компетенции органов местного самоуправления Фарерских островов и Гренландии.

Статья 3

Государственная политика

Государственная политика Дании в области обеспечения равенства разрабатывается на основе постоянного взаимодействия между правительством, датским парламентом – фолькетингом, Советом по вопросам равноправия и неправительственными организациями.

До настоящего времени важнейшей инициативой, нацеленной на обеспечение всестороннего развития и улучшение положения женщин, стал национальный план действий, представленный фолькетингу в 1987 году. В нем определены области, в которых женщины подвергаются дискриминации, а также стратегии, которые должны внедряться во всех секторах общества, с тем чтобы гарантировать женщинам их права на полное равенство с мужчинами.

Наблюдения, которые удалось сделать на первом этапе осуществления плана, представлены в третьем докладе Дании КЛДОЖ. Второй этап осуществления плана рассматривался Советом по вопросам равноправия в 1993 году. Рекомендации в отношении приоритетных направлений новых стратегий и мер, отчетности государственных органов и инициатив, нацеленных на решение соответствующего круга вопросов на уровне амтов и коммун, были сформулированы и представлены фолькетингу 28 апреля 1994 года.

По итогам обсуждения фолькетинг призвал правительство активизировать деятельность по обеспечению равенства посредством разработки на уровне всех правительственных инстанций планов действий, включающих цели достижения более сбалансированной представленности мужчин и женщин в группе управленческих кадров и предусматривающих поощрение равенства в учреждениях коммун и амтов; обеспечить большее равновесие между работой и семьей как для женщин, так и для мужчин, включая поощрение использования отцами различных видов отпусков; и активизировать усилия по обеспечению равной оплаты за равный труд.

По итогам обсуждений в фолькетинге министр внутренних дел провела встречу с членами Совета по вопросам равноправия и представителями амтов и коммун в целях поощрения усилий местных органов управления, направленных на укрепление равноправия в учреждениях коммун и амтов.

В мае 1995 года фолькетинг одобрил поправки к положениям о работе местных органов власти. В настоящее время они излагаются в законе № 380 от 14 июня 1995 года, который вступил в силу 1 сентября 1995 года. Этим законом на коммуны и амты возлагается обязанность подготавливать доклады по проблемам равенства женщин и мужчин на работе и обнародовать результаты в местных общинах не реже одного раза в два года. Более подробная информация о соответствующих поправках к положениям содержится в главе 2.

Совет по вопросам равноправия опубликовал руководящие указания для подготовки планов действий по вопросам равенства женщин и мужчин.

В настоящее время проводится оценка третьего этапа осуществления национального плана действий. В основу оценки положен анализ годовых докладов, представляемых органами государственного управления Совету по вопросам равенства. Всем министерствам было предложено конкретно сообщить об инициативах, которые они предприняли в целях укрепления равенства в датском обществе. Результаты будут представлены фолькетингу к концу 1996 года. Ожидается, что все правительственные учреждения к этому времени завершат подготовку своих планов действий, включающих целевые показатели.

Подробная информация об усилиях по обеспечению равной оплаты и возможности получения отпусков и о других инициативах, нацеленных на достижение большего равновесия между работой и семьей, приводится в главе 4.

Пожалуй, наиболее важным фактором, определяющим будущую национальную политику по вопросам равенства женщин и мужчин, является информация, полученная благодаря участию Дании в четвертой Всемирной конференции по положению женщин и проведению последующих мер на международном уровне по выполнению Платформы действий.

В мае 1995 года фолькетинг рассмотрел ход подготовки к Конференции. Значительное большинство депутатов высказалось за участие Дании в переговорах по программе действий, способствующей утверждению прав человека женщин и их прав в репродуктивной и половой сфере.

В Платформе действий правительствам рекомендуется проводить в своей деятельности по улучшению положения женщин анализ целей, программ и оперативных процедур. Исходя из этого, в марте 1996 года премьер-министр учредил комитет для рассмотрения организации и приоритетных направлений будущей работы по обеспечению равенства женщин и мужчин. В мандате комитета указывается, что, хотя многие проблемы уже решены, имеются задачи, которые могут потребовать внесения поправок в само содержание и порядок выполнения комплекса законов, посвященных равенству.

25 апреля 1996 года фолькетинг обсудил доклад правительства и провел обсуждение инициатив, предпринятых министерствами в целях выполнения рекомендаций, содержащихся в Платформе действий. Фолькетинг предложил правительству представить полный доклад об осуществлении Платформы действий на его сессии 1997–1998 годов и обеспечивать важное место гендерной проблематики в административной и политической деятельности и разработке планов на национальном и международном уровнях.

Фолькетинг также предложил правительству принять меры по обеспечению того, чтобы конференции Организации Объединенных Наций по положению женщин продолжали проводиться в 2000 году и в последующий период, и конструктивно рассмотреть рекомендации вновь назначенного комитета по вопросам равенства. Фолькетинг ожидает принятия мер по реорганизации и активизации работы механизма обеспечения равенства женщин и мужчин и внесения предложений, обеспечивающих приоритетный характер сотрудничества с неправительственными организациями и между ними в странах Севера, Юга и Востока.

Подробная информация о конкретных мероприятиях, упомянутых в докладе правительства, который являлся предметом обсуждения, приводится в соответствующих главах.

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

Ответственность за выполнение статей Конвенции возложена на правительство, его министерства и Совет по вопросам равноправия при Канцелярии премьер-министра. Тем не менее скромные результаты, достигнутые в определенных областях, и повышение внимания к гендерной проблематике в связи с Платформой действий обусловили очевидную необходимость развития чувства ответственности за обеспечение фактического равенства между мужчинами и женщинами у представителей частного сектора и отдельных лиц – как мужчин, так и женщин, – как в государственном, так и в частном секторах.

Нужны новые идеи, стратегии и меры, и в состав вышеупомянутого комитета по будущей деятельности по обеспечению равенства в Дании входят представители учреждений и организаций, относящихся к различным слоям общества. Его членами являются мужские и женские организации, а также мужчины и женщины, представляющие молодежные организации. Комитету также было предложено консультироваться с учреждениями, занимающимися вопросами обеспечения равенства в странах Северной Европы, соответствующими исследовательскими учреждениями и экспертами, обладающими специальными знаниями по вопросам равенства женщин и мужчин.

Совет по вопросам равноправия является ключевым механизмом проведения последующих мер по выполнению Конвенции и положений Платформы действий, и он действует в двух основных областях: 1) наблюдение за законодательством и формулирование и осуществление планов действий государственных органов; 2) предложение и осуществление конкретных программ и проектов, нацеленных на обеспечение фактического улучшения положения женщин.

После обсуждений в фолькетинге в 1994 году Совет активизировал свою консультационную деятельность, создав консультационную службу, которая призвана направлять усилия на рынке труда в государственном и частном секторах и выступать ее инициатором.

Совет разработал базу данных, содержащую информацию о принятых Советом решениях.

В конце 1994 года Совет учредил аналитическую группу для определения задач, стоящих перед мужчинами, с тем чтобы начать обсуждения эволюции функций мужчины в обществе, обеспечить информированность об их роли в деятельности по обеспечению равенства женщин и мужчин и сформулировать их задачи и предложения в отношении будущей политики, направленной на достижение равных возможностей. К сожалению, эта аналитическая группа приняла решение прекратить свою работу в 1995 году в связи с недостаточным финансированием Советом ее деятельности. Тем не менее Совет включил некоторые идеи и проекты, предложенные этой аналитической группой, в свои программы на 1996 год.

В 1992 году объем выделенных Совету финансовых средств составил 4,5 млн. датских крон. Бюджет на 1996 год составляет 7,4 млн. датских крон. Повседневную работу ведет Секретариат, в котором занято 14 сотрудников, что отражает существенный рост штатов по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

Еще одним форумом является Комитет по международной деятельности по обеспечению равноправия, который проводит работу по вопросам равенства на международном уровне, включая деятельность по подготовке к следующей конференции Организации Объединенных Наций по положению женщин, в целях формулирования инициатив Дании на уровне Организации

Объединенных Наций, Европейского сообщества, Совета Европы, Совета министров стран Северной Европы и других соответствующих форумов. Комитет рассматривает вопросы участия Дании в международной деятельности по выполнению Платформы действий и пристально следит за работой по обеспечению равенства женщин и мужчин во всех учреждениях Организации Объединенных Наций. С 1993 года и до момента, когда эти функции перешли к специально созданному правительственному комитету, он выполнял функции датского комитета по подготовке к Конференции по положению женщин 1995 года.

Установлено постоянное взаимодействие между государственными органами и датскими женскими и мужскими неправительственными организациями, в частности на уровне вышеупомянутых органов по обеспечению равенства. Некоторые из этих организаций также были представлены в составе делегации Дании на Пекинской конференции.

В связи с представлением национального доклада Конференции важнейшим женским организациям было предложено выразить свое мнение в отношении деятельности по обеспечению равенства в Дании, осуществляемой на национальном и международном уровнях. Их критические замечания были приняты во внимание. Несомненно, женские организации, участвующие в Форуме неправительственных организаций, также внесут вклад в будущие обсуждения вопросов равенства женщин и мужчин, используя идеи, вынесенные ими благодаря участию в этом международном мероприятии.

Национальный совет по делам женщин Дании отредактировал и опубликовал доклад об участии датских неправительственных организаций в четвертой Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по положению женщин и в Форуме неправительственных организаций.

Женские организации нередко участвуют в представлении информации о работе в этой области датской общественности. В 1993 году Общество датских женщин представило подборку методических материалов по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, предназначенных для использования в рамках обсуждений и для целей общественной информации. Перевод на датский язык третьего доклада Дании КЛДОЖ и подготовка подборки осуществлялись при финансовой поддержке министерства иностранных дел и министерства образования.

Временные специальные меры могут приниматься в связи с использованием пунктов закона о равном отношении, если речь идет о достижении равновесия между женщинами и мужчинами, например в рамках исследовательских программ, комитетов или групп персонала. Никакого автоматического преференциального отношения к женщинам без учета квалификации, хотя они и составляют менее 50 процентов соответствующей группы населения, не применяется. Решения об использовании временных специальных мер принимаются на основе конкретных оценок и в рамках общего планирования деятельности по обеспечению равенства. Подробная информация о конкретных случаях применения таких мер содержится в главах 3 и 4.

Статья 5

Приоритеты

Для изменения социальных и культурных стереотипов, препятствующих достижению фактического равноправия в датском обществе, а также для искоренения предрассудков и традиционной практики, основанных на идее неполноценности женщин, Советом по вопросам равноправия и другими компетентными органами и организациями определены приоритеты, которыми следует руководствоваться в работе и которые служат основой для разработки соответствующих стратегий.

Основная концепция, распространяющаяся на все усилия по достижению равенства, заключается в том, что женщины и мужчины должны сами распоряжаться своей судьбой и иметь возможности для занятия одинаковых позиций и обретения одинакового влияния во всех сферах датского общества. Поэтому активным инициативам и информации отдается предпочтение по сравнению с мерами защиты.

В настоящее время приоритетные области таковы:

- положение на рынке труда, в том числе проблемы равной оплаты и обеспечения гармонии между работой и семьей. Важными задачами является выявление любых проявлений дискриминации женщин в аспектах заработной платы, равного отношения статистики равной оплаты и пенсий и поощрения использования мужчинами существующих форм отпусков;

- последующие меры по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин. Принцип обеспечения важного места гендерных аспектов и замечания, сделанные в отношении 12 важнейших областей Платформы действий, будут учитываться при планировании программ и проектов. Министерство иностранных дел опубликовало доклад о конференции, а Совет по вопросам равноправия опубликовал популярное издание Платформы действий;

- национальный план действий и планы действий всех органов государственной власти, включая такие органы в амтах и коммунах. Конкретные проблемные области включают увеличение процентного соотношения женщин на государственных должностях управленческого уровня, подготовку конкретных и осуществимых планов и представление ежегодных сводок, содержащих отчеты о текущих инициативах и планируемых мероприятиях, например в области законодательства;

- международное сотрудничество на уровне Организации Объединенных Наций, Европы и Северной Европы, а также сотрудничество по вопросам развития со странами Юга. Одной из ключевых областей является увязка вопросов, решаемых под эгидой Организации Объединенных Наций, и деятельности по обеспечению равенства на европейском, североευропейском и национальном уровнях, а также в рамках сотрудничества в области развития;

- расширение круга участников. Важно привлекать мужчин и молодежь обоих полов к более активному участию в обсуждении вопросов равенства женщин и мужчин.

Следует отметить, что приоритеты могут меняться в результате будущей деятельности вновь учрежденного комитета по вопросам равенства женщин и мужчин.

Статья 6

Специальные вопросы

Торговля женщинами и сексуальная эксплуатация являются проявлениями полового насилия, неприемлемыми в Дании.

Нет никаких правил или положений, которые конкретно определяют торговлю женщинами уголовным преступлением, однако это деяние наказуемо в соответствии с датским законом об иностранцах, поскольку оно подпадает под категорию контрабандного провоза людей (пункт 59, раздел 3) или под категорию правонарушения, определяемого в Уголовном кодексе как лишение свободы (пункт 261, раздел 2), сутенерство и содержание публичных домов (пункты 228 и 229) или мошенничество (пункт 279).

За время, прошедшее после представления последнего доклада, этому вопросу стало уделяться значительно большее внимание. В рамках последующих мер по выполнению Платформы действий некоторые неправительственные женские организации включили эту проблему в свою повестку дня. Кроме того, средства массовой информации привлекли внимание общественности к некоторым отдельным случаям, связанным с иностранками, однако проведенные полицией расследования не дали каких-либо оснований для предъявления подозреваемым официальных обвинений.

Проституция как таковая не является противоправным деянием, однако в соответствии с Уголовным кодексом втягивание какого-либо лица в занятие проституцией и использование доходов от проституции в качестве источника к существованию являются наказуемыми правонарушениями.

ГЛАВА 2: ЖЕНЩИНЫ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

Статья 7

Политические права и участие в политической жизни

В Дании женщины и мужчины пользуются одинаковыми политическими правами и обе группы имеют право голоса и право быть избранными в местные органы власти и в парламентские органы, а также быть избранными в Европейский парламент. Однако все эти органы управления в той или иной степени комплектуются в основном из мужчин, что свидетельствует о том, что женщины могут не участвовать в политической жизни на равных условиях с мужчинами.

За последнее десятилетие произошли позитивные изменения в том, что касается участия женщин в жизни общества и успешных результатов выборов в местные органы управления и парламентские органы. Доля женщин, избранных в эти органы, такова:

Выборы в местные органы власти

	1985 год	1989 год	1993 год
Муниципалитеты	23,7%	26,4%	29,6%
Области	28,6%	29,0%	29,0%

Сбалансированное представительство обоих полов в группе впервые избранных членов в муниципальные советы в 1993 году несколько лучше, поскольку 31,4 процента из них – это женщины.

Что касается выборов в областные советы, то, как представляется, наблюдается определенный застой, а назначения на высшие политические должности на обоих уровнях не вполне соответствуют результатам всеобщих выборов, так как на муниципальном уровне женщины составляют лишь 9,5 процента мэров. На страновом уровне 21,4 процента мэров – женщины.

Парламентские выборы

1984 год	1988 год	1990 год	1994 год
26,9%	31,4%	33,0%	33,7%

В правительстве, сформированном после парламентских выборов в сентябре 1994 года, 7 из 20 министров (35 процентов) были женщинами, что вполне согласуется с показателями участия женщин в работе парламента.

Выборы в Европейский парламент

1984 год	1989 год	1994 год
38,0%	38,0%	43,8%

По сравнению с другими странами-членами результаты выборов датских женщин были весьма успешными, и они лидируют в перечне женщин, представленных в Европейском парламенте.

Представителем Дании в Европейской комиссии является женщина.

Таким образом, представительство женщин в выборных органах очень близко или немного превышает пороговый показатель, составляющий 30 процентов от общей численности представителей, который считается определяющим с точки зрения реального влияния как группы. Однако похоже, что одновременно с этим зарождаются новые и часто малозаметные процессы, которые порой приводят к смещению центров власти.

Процесс децентрализации может, например, оказать влияние как на принятие решений, так и на распределение ресурсов, особенно в том, что касается повседневной жизни семей и отдельных граждан. В этой связи крайне важно, чтобы женщины были представлены во всех органах, а также участвовали в процессе управления на различных местных уровнях так же, как и мужчины. Кроме того, необходимо обеспечить и закрепить недавно завоеванную женщинами позицию в центральных органах власти, с тем чтобы женщины участвовали в работе этих форумов на равных условиях с мужчинами.

Для того чтобы их воздействие было заметным и очевидным, участвующие в политической жизни датские женщины разработали новые стратегии в таких областях, как сотрудничество в рамках партийных группировок, создание неофициальных сетей организаций и подготовка банка данных о женщинах-экспертах, которые будут оказывать услуги главным образом политическим деятелям, государственным органам и средствам массовой информации.

В рамках законодательных усилий, направленных на обеспечение более сбалансированного в половом и возрастном отношении состава муниципальных советов фолькетинг принял поправки к статутам местных органов власти (закон № 380 от 14 июня 1995 года, см. главу 1).

В законе говорится, что члены местных советов, имеющие детей моложе 10 лет, которые живут дома, имеют право на получение дополнительной платы в размере 10 000 датских крон для покрытия расходов, связанных с уходом за детьми, и т.д. Этот закон предусматривает также право отсутствовать на работе и пользоваться защитой от увольнения при выполнении обязанностей члена местных советов. Предполагается, что положения этого закона будут содействовать участию молодых женщин в политической жизни на местном уровне.

Цель датского законодательства в отношении обеспечения равенства (см. главу 1) состоит в том, чтобы активно поощрять выдвижение женщин в постоянные или временные

правления, советы, комиссии или комитеты, учрежденные на центральном или местном уровнях, с тем чтобы предоставлять консультативные услуги министрам, мэрам и сотрудникам их администраций.

Согласно представляемым Совету докладам министерств по вопросам равноправия, в 1995 году женщины составляли 33,8 процента членов временных государственных комитетов. Председателями 25,9 процента указанных комитетов были женщины. В том же году женщины составляли 19,3 процента членов постоянных комитетов и председателями 14 процентов этих комитетов были женщины. Улучшился средний показатель представительства женщин во всех государственных комитетах, который составил 27,7 процента, в то время как в 1993 году он составлял 25,3 процента.

Показатели за 1994 год свидетельствуют о том, что в советах по гражданской службе женщины составляли 29,2 процента от общей численности членов. Это на 5,1 процента больше по сравнению с 1990 годом, когда был введен упомянутый закон.

Особенно трудно дело обстоит с выдвижением частными организациями кандидатур как мужчин, так и женщин в какой-либо государственный комитет. В целях улучшения положения в этой области несколько министерств отказались назначать членов от организаций, если они не выдвигали одинаковое количество кандидатур мужчин и женщин на отведенное (отведенные) им место (места). В качестве оказания давления на организации другие министерства сократили срок назначений.

Однако по-прежнему могут возникать проблемы при назначении членов государственных комитетов центральными органами. В 1995 году министр иностранных дел учредил институт по внешним проблемам, однако в его совет не было назначено ни одной женщины. Совет по вопросам равноправия пришел к выводу о том, что имелись подходящие кандидаты-женщины, и предложил министру в последующие годы при назначении новых членов учитывать необходимость обеспечения сбалансированности в представленности мужчин и женщин в совете.

Проведение кампаний и другие информационные мероприятия имеют важное значение в плане поощрения женщин к участию в политической работе. В 1995 году Совет по вопросам равноправия основной упор в своей деятельности делал на работу Европейского союза и обеспечение равенства мужчин и женщин путем проведения дискуссий и выпуска газеты, однако в те годы, когда проводятся выборы в местные советы, Совет выступает также с инициативами, направленными на улучшение соотношения мужчин и женщин в государственных органах.

Главным образом информационная работа ведется политическими партиями и неправительственными организациями, участие в работе которых само по себе также является способом содействия ведению политической работы. Дания – это страна, в которой действует большое количество ассоциаций и групп, занимающихся, в частности, гендерными вопросами, но особенно активное участие в работе по оказанию воздействия на назначение женщин в государственные комитеты, а также по поощрению участия женщин в политической жизни и их подготовке к этому играют Национальный совет женщин Дании и Женское общество Дании.

Работа на государственной службе

В рамках государственной административной системы сотрудники получают оклады категорий 5–42. Оклады сотрудников категории специалистов относятся к категориям 31–34, а административных сотрудников – к категориям 35–42.

В целом женщины должным образом не представлены в более высоких **категориях окладов** государственной службы, а также на центральном и местном уровнях и особенно в высшей группе окладов категорий 39–42. Категория окладов 35, в которой доля женщин является наиболее высокой по сравнению с другими группами окладов административных сотрудников, включает в себя несколько новых должностей в качестве специальных консультантов, однако следует отметить, что эти новые должности зачастую не предусматривают реальные управленческие функции.

Усилия, направленные на улучшение положения в этой области, являются частью реализации планов действий министерств и других государственных структур.

В высшем руководстве вооруженных сил женщины не представлены. Профессиональными военными становятся лишь незначительный процент женщин, которые поступают в военную академию; образование в военной академии необходимо для продвижения по службе и занятия высших руководящих должностей в вооруженных силах. В рекламных объявлениях как мужчинам, так и женщинам предлагается подавать заявления о вступлении в армию и прохождении военной подготовки, однако в процессе отбора во внимание принимаются лишь критерии, связанные с квалификацией кандидатов.

Датские женщины не подлежат призыву на военную службу, однако в настоящее время им разрешено служить в любом качестве в национальной гвардии и в вооруженных силах, даже если служба предусматривает непосредственное участие в военных операциях или в военных действиях. В июне 1993 года Министерство обороны отменило последнее исключение в отношении женщин, разрешив им подавать заявления на занятия должностей летчиков-истребителей. В настоящее время в рамках подготовки к службе в Датской международной бригаде возможен наем женщин на условиях, аналогичных призыву.

Кроме того, сегодня женщины несут службу в датских силах по поддержанию мира под эгидой Организации Объединенных Наций; так, например, они участвуют в операциях, проводимых в настоящее время на Балканском полуострове.

В феврале 1994 года была назначена целевая группа для изучения, описания и оценки возможностей механизма, в соответствии с которым все женщины могут быть приняты на службу и проходить военную подготовку на условиях, близких к обязательной военной службе. Правительство позитивно восприняло содержащиеся в представленном целевой группой докладе предложения, касающиеся принятия на службу женщин на условиях, близких к призыву, и оно рассмотрит инициативу в этой области.

Что касается работы на ответственных должностях в министерстве, то было предпринято две инициативы, имеющие важное значение для улучшения положений женщин. В июне 1996 года командование датской армии завершило разработку плана действий для

обеспечения равенства женщин "К 2000 году", который был распространен среди соответствующих органов власти. Основные области, касающиеся как гражданского, так и военного компонентов, таковы:

- целевые показатели количества женщин-служащих на всех уровнях;
- участие женщин в работе комитетов и рабочих групп;
- условия работы, включая политику в отношении детей и семей.

Статья 8

Представительство за границей

Женщины имеют те же права представлять правительство Дании на международном уровне, что и мужчины, однако их положение на дипломатической службе ослабляет их возможности участвовать в международных заседаниях и наравне с мужчинами.

В министерстве иностранных дел работает около 1500 человек. Число работающих женщин и мужчин приблизительно одинаково, однако мужчины в основном занимают должности, связанные с принятием решений. На руководящем уровне 9 из 151 сотрудника (6,0 процентов) – женщины. Оклад категории 40–42 получает 1 женщина.

В конце 1993 года министерство опубликовало план действий "Равенство на дипломатической службе к 2000 году?". Цель этого плана состоит в изменении отношения, идей и традиционных установок всех категорий сотрудников, включая группу административных сотрудников.

Статья 9

Гражданство

Как отмечается в третьем докладе Дании, представленном КЛДОЖ, датский Закон о гражданстве полностью соответствует статье 9 Конвенции. Однако мужчины не пользуются равными правами с женщинами в том, что касается гражданства детей, рожденных вне брака. Такие дети приобретают датское гражданство по рождению только в том случае, если их мать является гражданкой Дании.

В результате расширения притока иностранцев в Дании весьма остро, особенно в 90-х годах, стоит вопрос о правах иностранных женщин на получение вида на жительство, а затем гражданства. Официально женщины из числа беженцев и иммигрантов имеют те же права, что и мужчины, и в половом отношении Закон об иностранцах является нейтральным.

Что касается занятости, то следует отметить, что, учитывая адаптацию к датской культуре и нормы, определяющие воссоединение семей, а также ограниченность пребывания, условия получения работы для женщин могут быть более трудными, чем для мужчин. В 1992–1993 годах организации датских женщин обратились к министру внутренних дел с просьбой обратить внимание на увеличивающееся число иностранных женщин, подвергающихся избиениям.

В начале 1994 года министерство учредило комитет, целью которого было изучение существующих проблем, связанных с интеграцией и правовым статусом иностранок в Дании. Один из подкомитетов конкретно изучал ситуацию подвергавшихся избиению иностранок. Датское

законодательство в этой области предусматривает, что иностранка, прибывшая в Данию к супругу, будет иметь право на ее "собственный" вид на жительство после трех лет замужества. До этого момента ее вид на жительство будет увязываться с ее браком с датчанином или иностранцем, живущим в Дании на законных основаниях и имеющим постоянный вид на жительство.

Если брак не расторгается, то проблем не возникает. Нет никаких проблем и у женщин, которые пожелают вернуться в свою страну, в том случае если брак распадается в течение трехлетнего периода. Однако имеется небольшое число иностранок, которые попали в сложное положение в связи с существующими правилами, как скажем, в случае с женщинами-жертвами бытового насилия, которые рискуют подвергнуться социальному ostracismу в связи с разводом, если пожелают вернуться на родину. Поэтому они вынуждены терпеть тяготы неудавшегося брака и молча переносить побои.

Комитет предложил ввести специальный гуманитарный критерий в датский Закон об иностранцах. Это позволит властям после индивидуальной оценки каждого дела отказаться от требования, предусматривающего трехгодичный период замужества, и позволит иностранке-жертве бытового насилия остаться в стране, если она уйдет от распоясавшегося мужа.

Знание датского языка является крайне важным для иммигрантов, поэтому Комитет должен также изучить вопрос о преподавании датского языка иностранцам, которые интегрируются в общество. Комитет должен изучить организацию преподавания, прежде всего проводится ли оно с учетом обязательного рассмотрения конкретных жизненных условий женщин-иммигрантов, например их образовательного уровня и выполнения ими обязанностей по воспитанию детей.

В рамках проводимых исследований в отношении ликвидации препятствий для работающих по найму иммигрантов и беженцев Комитет должен определить элементы, препятствующие интеграции женщин на рынок труда. Комитет должен также рассмотреть вопрос о том, есть ли необходимость в конкретных инициативах, касающихся контактов иностранок с органами, в ведение которых входят социальные вопросы и вопросы здравоохранения.

И наконец, Комитет должен определить любые барьеры, препятствующие участию иностранных женщин в общественных дискуссиях и в выполнении различного рода функций, прежде всего функций, связанных с формулировкой политики в области иммиграции на местном и центральном уровнях. Комитет должен также рассмотреть вопрос о том, есть ли необходимость в принятии специальных мер, с тем чтобы мобилизовать иностранных женщин для активного участия в политическом процессе, и если это так, то внести предложения относительно таких мер.

ГЛАВА 3: ЖЕНЩИНЫ И ОБРАЗОВАНИЕ

Статья 10**Доступ к образованию**

В Дании в основу системы образования был положен принцип равенства и равноправия. Как уже было отмечено в третьем периодическом докладе, в Дании уже на протяжении нескольких поколений мальчики и девочки, мужчины и женщины пользуются равными правами и равными возможностями в области образования на всех уровнях – от дошкольного до высшего, во всех областях профессиональной подготовки и профессиональной ориентации и в области вечернего образования для взрослых.

При том, что срок обязательного школьного обучения в Дании составляет девять лет, доля молодежи, продолжающей учебу после окончания обязательной школы, продолжает увеличиваться. Предполагаемая средняя продолжительность обучения для учащихся, поступивших в народную школу в 1992/93 учебном году, составляет 15,4 года для девочек и 15 лет для мальчиков.

Вопреки столь оптимистичным прогнозам в отношении образования для девочек и несмотря на значительные успехи в этой области, образовательный уровень у женщин в прошлом и поныне был и остается ниже, чем у мужчин. В частности, процентная доля женщин в возрасте от 20 до 66 лет с образованием только в объеме обязательной школы сократилась с 55 процентов в 1985 году до 44 процентов в 1994 году, тогда как аналогичные показатели для мужчин составляют 44 процента в 1985 году и 37 процентов в 1994 году. В то же время процентная доля женщин, получивших профессиональное образование, в вышеуказанной возрастной группе возросла с 25 процентов в 1985 году до 30 процентов в 1994 году, а аналогичные показатели для мужчин составляли 36 процентов в 1985 году и 39 процентов в 1994 году.

Девушки и женщины на равных с мужчинами условиях имеют доступ к субсидиям и ссудам Датского государственного фонда для предоставления субсидий и ссуд на цели образования, однако с 1994 года в связи с началом осуществления программы позитивных действий матери, продолжающие образование, на протяжении определенного периода времени получают субсидии в связи с рождением или усыновлением ребенка в двойном размере.

Что касается вечернего образования для взрослых, то женщины по-прежнему значительно активнее, чем мужчины, используют возможности, которые имеются в этом плане.

После принятия поправок к закону о борьбе с неграмотностью среди взрослых, который вступил в силу в январе 1996 года, советы графств и городские районные советы обязали организовывать бесплатные курсы по обучению малограмотных – и мужчин, и женщин – чтению, письму и орфографии.

Начальная школа

Многолетний опыт убедительно свидетельствует о том, что равноправие в сфере образования должно обеспечиваться с самого начала обучения и по всем его направлениям, в частности в том, что касается содержания изучаемых дисциплин, методов преподавания, организации работы школ и общения между учащимися и их взаимодействия в рамках учебного процесса.

Понятие "равенства" упоминается в преамбуле к новому Закону о народной школе (закон № 509 от 30 июня 1993 года), который вступил в силу 1 августа 1994 года, причем идея равноправия также красной нитью проходит через правоприменительные постановления и руководящие принципы, которые были приняты в связи с этим законом. Понятия равноправия и равенства также упоминаются в руководящих принципах в отношении составления учебных программ по обязательной теме "Ориентация в вопросах образования, профессиональной подготовки и трудоустройства". Идея равноправия находит отражение в том, что с четвертого по седьмой класс такие предметы, как кройка и шитье, столярное/слесарное дело и домоводство на протяжении одного или более лет являются обязательными как для мальчиков, так и для девочек. Так же обстоит дело и с такими обязательными предметами, как личная гигиена и половое воспитание и основы семейной жизни. В учебные программы были сознательно включены самые разнообразные примеры физических и химических явлений, наблюдающихся в быту. На понятия равноправия и равенства был сделан особый упор в программах ориентации по вопросам повышения общеобразовательного уровня, профессиональной ориентации и помощи в вопросах планирования карьеры, причем эти понятия также находят отражение в инструкциях о применении индивидуального подхода к обучению с учетом нужд и потребностей конкретного учащегося.

Народная школа несет особую ответственность за обеспечение того, чтобы мальчики и девочки были подготовлены к работе по более широкому кругу специальностей. Важно создать условия, благоприятствующие раскрытию творческих возможностей учащихся как представителей соответствующего пола. Одним из средств для достижения этого является дальнейшая компьютеризация школы в целях обеспечения того, чтобы девочки были подготовлены к жизни в условиях "информационного общества" так же хорошо, как мальчики.

Доля учащихся, изучающих научно-технические дисциплины, снизилась как среди девочек, так и среди мальчиков. В настоящее время эта новая ситуация анализируется и готовятся предложения, призванные пробудить интерес к этим предметам. В соответствии с новым законом о народной школе было введено преподавание дисциплины "наука и техника", с тем чтобы пробудить интерес к этой области, особенно среди девочек, с самого раннего возраста.

Ключевую роль в распространении знаний и формировании мировоззрения играют учителя. Подготовка учителей начальной школы ведется в соответствии с законом о народной школе. На основании постановления правительства о подготовке учителей педагогические колледжи обязаны пропагандировать идею равноправия среди студентов.

Совет по вопросам равноправия принял участие в осуществлении проекта стран Северной Европы по обеспечению равноправия с точки зрения содержания программ подготовки учителей и методов их обучения. Этот проект был завершен в 1994 году, после того как Совет министров северных стран опубликовал руководство по этим вопросам.

Подготовка учебно-методических материалов осуществляется Методическим советом по вопросам просвещения и профессионально-технического образования под эгидой министерства труда и министерства образования. Обеспечивая систематическую координацию осуществляемой деятельности, Совет следит за обеспечением равноправия. Совет по вопросам равноправия также

участвует в этой работе. Цель пропаганды равноправия мужчин и женщин ставится и в контексте подготовки специалистов в области профессиональной ориентации, с тем чтобы любой студент мог получать информацию также и о нетрадиционных профессиях, и о том, как они оцениваются с точки зрения их соответствия для представителей того или иного конкретного пола.

Полное среднее образование и профессиональное обучение

Принцип равных возможностей и равноправия также находит отражение в целях и учебных программах старших классов средней школы и в руководящих принципах в отношении образования и профессиональной ориентации. Профессиональное обучение неизменно рассматривается в качестве одного из конкретных направлений работы по утверждению равноправия, причем для финансирования проектов, осуществляемых в целях улучшения положения девочек и женщин, в рамках системы профессионально-технического обучения по-прежнему выделяются средства.

В 1992/93 учебном году доля выпускников начальной школы, продолживших обучение в старших классах средней школы или профессионально-технических учебных заведениях, составила 96 процентов. Двадцать девять процентов мальчиков и 49 процентов девочек продолжили обучение в старших классах средней школы, и 66 процентов мальчиков и 47 процентов девочек поступили в профессионально-технические учебные заведения, в том числе коммерческого или торгового профиля, предоставляющие образование в объеме полной средней школы.

В 1993-1995 годах в рамках осуществления плана действий "Образование для всех", который был разработан министерством образования, была проведена кампания, которая имела цель добиться снижения отсева учащихся обоих полов в профессионально-технических учебных заведениях, особенно технического профиля. Эта весьма успешная кампания была направлена на повышение ответственности школ и преподавателей за обеспечение учащихся благоприятных условий для изучения избранных ими дисциплин и оказание им помощи в выборе другой учебной программы, если первоначально выбранная ими учебная программа их не устраивает.

Образование для взрослых - продолжение прерванного образования

Министерство образования осуществляет различные программы в области просвещения, профессиональной ориентации и оказания финансовой помощи, предназначенные для лиц, не окончивших школу:

- школы дневного обучения для безработных, перед которыми ставится задача способствовать развитию личности участников и обеспечить им более благоприятные возможности для продолжения образования или трудоустройства. Эта программа особенно широко используется женщинами;
- учебные центры для взрослых, предназначенные для лиц, не окончивших школу, и созданные для обеспечения начального и дополнительного обучения таких лиц в целях повышения их общеобразовательного уровня и подготовки к дальнейшему профессиональному обучению. В этой программе участвует много женщин. Министерство труда организует учебные курсы по разным специальностям, в том числе для лиц, не окончивших среднюю школу;
- финансовая помощь трудящимся с низким уровнем образования, которым предоставляется возможность посещать курсы в рабочее время. Цель этой программы заключается в подготовке участников, большинство из которых составляют женщины, к обучению по общеобразовательной программе или профессиональному обучению.

Министерство образования в сотрудничестве с министерством труда разрабатывает компьютеризованную информационную систему по вопросам образования для взрослых.

Министерство образования считает обеспечение непрерывного или возобновляемого после перерыва образования как для мужчин, так и для женщин одной из своих приоритетных задач, в связи с чем в августе 1995 года состоялась конференция, посвященная этой теме. В результате проведения этой конференции был выдвинут целый ряд различных инициатив.

Послешкольное и высшее образование

В ряде датских университетов на высоком профессиональном уровне ведутся перспективные гендерные научные исследования, особенно в области гуманитарных и общественных наук.

Соотношение между мужчинами и женщинами среди профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава университетов, однако, остается неудовлетворительным. Согласно данным последнего исследования, доля женщин среди научных работников составляет всего лишь 17 процентов. Женщины также находятся в меньшинстве среди постоянных научных сотрудников, где их доля составляет 24 процента, среди старших лекторов, где их доля составляет 17 процентов, и на профессорских должностях, где на них приходится всего лишь 4 процента. Большинство женщин в университетах работают на временных должностях.

В 1994 году министерство образования призвало ректоров университетов уделить особое внимание рекомендациям относительно обеспечения равных возможностей, которые были подготовлены Советом по разработке политики в области научных исследований, а также разработать общую кадровую политику, способствующую обеспечению более сбалансированного представительства мужчин и женщин среди профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава института без ущерба для качественного уровня научной работы.

В будущем планируется проводить периодические обзоры состава научно-исследовательских кадров в университетах.

В целом, стремясь создать более благоприятные возможности для трудоустройства женщин в университетах, что, в свою очередь, может способствовать обеспечению более равного соотношения между мужчинами и женщинами в составе рабочей силы в масштабах

общества в целом, министерство образования увеличило число предоставляемых им субсидий для сотрудников, имеющих ученую степень доктора философии (на 600 единиц за последние несколько лет), и увеличило число профессорских должностей на 200 единиц в данном секторе системы образования (также за последние несколько лет). И наконец, что, однако, не менее важно аспиранткам, претендующим на получение ученой степени доктора философии, были предоставлены льготы в отношении получения отпуска по беременности и родам.

Министр образования ввел требование, согласно которому статистика о деятельности научных учреждений должна представляться в виде данных, дезагрегированных по признаку пола.

Совет по разработке политики в области научных исследований приступил к проведению пятилетней программы научных исследований, посвященных вопросу о препятствиях, с которыми женщины сталкиваются в сфере высшего образования и научных исследований, стоимость которой составляет 10 млн. датских крон.

ГЛАВА 4: ЖЕНЩИНЫ И ЗАНЯТОСТЬ

Статья 11

Положение на рынке труда

Одной из самых важных целей в плане достижения равноправия в Дании является обеспечение сбалансированного в гендерном отношении состава рабочей силы. В стране проводилась активная работа по разработке и совершенствованию надлежащего законодательства по вопросам равной оплаты труда и равного отношения в целях улучшения положения наиболее уязвимых групп трудящихся женщин и изменения отношения к этому вопросу как нанимателей и трудящихся в целом, так и конкретных нанимателей и трудящихся и в целях принятия в порядке эксперимента принципа первоочередного учета гендерной проблематики в процессе разработки законопроектов и планирования.

Тем не менее в Дании на рынке труда сохраняются проблемы, обусловленные неравноправным положением мужчин и женщин. Основные проблемы такого рода могут быть вкратце подытожены в виде нескольких тезисов, которые будут развернуты в последующих разделах:

- на рынке труда сохраняется сегрегация по признаку пола;
- уровень безработицы среди женщин по-прежнему выше, чем среди мужчин;
- задача обеспечения равной оплаты труда мужчин и женщин и объективной оценки "труда равной значимости" еще не решена;
- обязательства в отношении обеспечения равного отношения к мужчинам и женщинам на рабочих местах по-прежнему в некоторых случаях не признаются;
- полное устранение противоречий между трудовой деятельностью и семейными обязанностями мужчин и женщин еще не достигнуто.

Основные принципы конституции Дании в отношении свободного и равноправного доступа к любому занятию и любой специальности, с тем чтобы каждый гражданин мог трудиться и зарабатывать себе на жизнь, равно как и действующее законодательство Дании, обеспечивающее соблюдение этих основополагающих принципов, были подробно описаны в предыдущих докладах, поэтому в настоящем докладе содержится информация только о последних поправках.

Учет женской проблематики

Министерство труда приступило к осуществлению экспериментального проекта в области обеспечения учета гендерной проблематики в трудовом законодательстве. При составлении законопроектов они будут оцениваться с точки зрения обеспечения равноправия мужчин и женщин в целях определения последствий принятия таких законопроектов для положения мужчин и женщин. Необходимой предпосылкой для применения такой процедуры разработки законопроектов является проведение гендерного анализа на основе данных, дезагрегированных по признаку пола. На экспериментальном

этапе такая оценка законопроектов с точки зрения равноправия между мужчинами и женщинами осуществляется только применительно к таким областям, как предоставление отпусков и образование, активная политика на рынке труда и условия труда.

Национальное управление по вопросам труда добивается того, чтобы неотъемлемым и весомым компонентом деятельности Государственной службы по вопросам трудоустройства и Программы профессионального обучения для взрослых стали усилия по обеспечению равноправия между мужчинами и женщинами. В связи с этим разработка планов и составление отчетов осуществляются с учетом гендерных аспектов, а в Государственной службе по вопросам трудоустройства обеспечение равноправия между мужчинами и женщинами выделено в самостоятельное направление деятельности.

Возможности трудоустройства

В Дании отмечаются очень высокие показатели занятости среди женщин, однако рынок труда остается сегрегированным по признаку пола. Например, по данным на 1 января 1995 года, доля женщин, работавших в сфере обслуживания, т.е. в сфере государственного управления, образования и особенно здравоохранения или социального обеспечения, составляла 45,7 процента от общего числа работающих женщин, тогда как аналогичный показатель для мужчин составлял 16,5 процента. Значительно больше мужчин, чем женщин, работает в экспортных отраслях; так, доля работающих на различных промышленных и транспортных предприятиях и в оптовых фирмах экспортного профиля составляет 37 процентов от общего числа работающих мужчин и только 18,7 процента от общего числа работающих женщин.

Борьбу за ликвидацию сегрегации по признаку пола на рынке труда главным образом ведет Государственная служба по вопросам трудоустройства. В нескольких районах страны организовано проведение ознакомительных курсов и экспериментальных учебных программ для подготовки женщин к работе по "мужским" специальностям. Эта деятельность осуществляется в рамках долгосрочного подхода к решению данной проблемы, причем, как выяснилось, изменить отношение женщин и добиться того, чтобы они работали не только по специальностям, в которых преобладают женщины, а и по тем специальностям, которые являются наиболее распространенными среди мужчин, далеко не просто.

В одном из районов страны была проведена конференция с целью добиться того, чтобы мужчины шли на работу в сектор социального обеспечения. Эта конференция была проведена в сотрудничестве с педагогическими институтами этого района, и был опубликован доклад "Когда мужчины хотят посвятить себя педагогической деятельности".

Государственная служба по вопросам трудоустройства также в порядке эксперимента осуществила ряд проектов в области ротации рабочей силы в целях предоставления отдельным работникам возможности поработать на разных должностях в целях повышения квалификации и получения более глубокого представления о деятельности компании. Женщинам это позволило расширить возможности выбора профессии, устранить пробелы в образовании и повысить свою мобильность на рынке труда.

Среди женщин по-прежнему сохраняется более высокая безработица, чем среди мужчин, применительно почти ко всем специальностям и возрастным группам. В 1995 году доля зарегистрированных на бирже труда трудоспособных женщин составляла 11,7 процента, против 9 процентов для мужчин. Показатель хронической безработицы среди женщин также значительно выше, чем среди мужчин.

В целях решения этой проблемы и предоставления женщинам более разнообразных возможностей в плане получения специальности были разработаны программы профессиональной подготовки для взрослых с учетом специфических особенностей и потребностей конкретных категорий участников, например неквалифицированных или полуквалифицированных безработных женщин. Были организованы специальные курсы для женщин двух основных видов: квалификационные учебные курсы и учебные курсы в целях "активации", в рамках которых осуществлялась ориентация и проводилась разъяснительная работа. Продолжительность курсов составляет 13-36 недель. Были также организованы учебные курсы повышения квалификации меньшей продолжительности и квалификационные учебные курсы большей продолжительности.

Опыт проведения годичных курсов по профессиональному обучению безработных "П47" особенно наглядно показал необходимость профессиональной подготовки для взрослых, которая позволяет неквалифицированным безработным женщинам в официальном порядке получить специальность и повысить свой общеобразовательный уровень. По завершении экспериментального этапа, на котором осуществлялась подготовка преимущественно женщин, работа этих курсов была полностью поставлена на официальную основу, и на них стали принимать также и мужчин. Несмотря на это, в настоящее время примерно две трети участников по-прежнему составляют женщины. Цель подготовки заключается в том, чтобы помочь участникам приобрести квалификацию, необходимую для работы по профилирующим специальностям. Ближайшая цель состоит в расширении возможностей выбора специальности, укреплении экономической самостоятельности участников и повышении их способности к решению практических задач.

Государственная служба по вопросам трудоустройства также организует курсы для подготовки специалистов конкретных специальностей, например курсы по розничной торговле, где большинство работающих составляют женщины. Эти курсы организуются совместно с профсоюзами и профессионально-техническими учебными заведениями, и их содержание определяется исходя из профессиональной квалификации и потребностей участников.

Образование и профессиональная подготовка представляют собой два важные средства для расширения перспектив трудоустройства безработных. Лица, не имеющие работы на протяжении двух лет и более, не только имеют право, но и обязаны пройти трехлетний период "активации" в форме профессиональной подготовки или обучения. Такая своевременная "активация" проводится в целях постоянного трудоустройства соответствующих лиц, причем предполагается, что такая подготовка особенно благоприятно отразится на положении женщин и станет большим подспорьем в плане преодоления разрыва между мужчинами и женщинами на рынке труда.

Как безработным, так и работающим гражданам предоставляются учебные отпуска. Такие отпуска предоставляются людям, желающим поступить на получившие государственную аттестацию учебные курсы или курсы профессиональной подготовки в целях повышения квалификации для трудоустройства.

Женщины пользуются этой системой более активно, их доля среди 80 435 человек, получивших такой отпуск в 1995 году, составляла 68 процентов. Вместе с тем мужчины пользуются этой системой повышения профессиональной квалификации более целенаправленно.

Применение положений об "активации", возможно, позволит женщинам использовать систему отпусков для получения специальностей, пользующихся спросом на рынке труда.

Равное вознаграждение

С 1992 года в Закон о равном вознаграждении мужчин и женщин (Закон о равной оплате), который относится к сфере компетенции министерства труда, поправок не вносилось. В настоящее время ни законодательная власть, ни предприниматели или трудящиеся не намерены добиваться ужесточения правил о равном вознаграждении, однако министерство постоянно анализирует решения датских третейских судов и практику Европейского суда на предмет подготовки предложений относительно внесения необходимых поправок в законодательство.

Этот закон особенно широко используется крупными профсоюзами, в которых женщины составляют большинство, причем на его основании было рассмотрено 23 трудовых спора. Примерно в половине случаев такие споры были разрешены в пользу профсоюзов и, соответственно, во второй половине случаев – в пользу противной стороны. Определенные трудности в этом плане создает отсутствие единого толкования "труда равной значимости".

Европейский суд принял 42 решения по вопросам, касающимся равной оплаты. Многие из этих решений имели принципиально важное значение, поскольку они касались косвенной дискриминации, разграничения бремени доказывания и толкования понятия "труда равной значимости".

Несмотря на Закон о равной оплате, в положении мужчин и женщин по-прежнему сохраняются большие различия. Что касается оплаты труда, то в этой связи следует отметить, что средние ставки почасовой оплаты труда для женщин составляют лишь 85 процентов от аналогичных ставок для мужчин, причем среди служащих оклады женщин в среднем составляют всего лишь 70 процентов от окладов мужчин. Таким образом, представляется очевидным, что дополнительно к дискриминации по признаку пола существуют и другие причины, вызывающие такие различия в уровнях вознаграждения.

В консультации с Советом по вопросам равноправия министерство труда приступило к осуществлению проекта в области равного вознаграждения в целях подготовки статистических данных о ставках заработной платы, которые рассчитываются на основе данных о заработной плате отдельных трудящихся. Осуществление этого проекта будет способствовать выявлению факторов, вызывающих дифференциацию ставок заработной платы, и, таким образом, подготовит почву для принятия дополнительных мер в этой области. Ввиду отсутствия статистической информации, которая позволяла бы судить о последствиях существования в Дании целого ряда систем оплаты труда с точки зрения обеспечения равной оплаты труда мужчин и женщин, министерство труда намерено приступить к осуществлению проекта по сбору данных о воздействии коллективных трудовых соглашений на дифференциацию ставок заработной платы.

Одним из аспектов проблемы равной оплаты является пенсионное обеспечение. Датская система пенсионного обеспечения трудящихся включает четыре элемента: национальную систему пенсионного обеспечения, дополнительный пенсионный фонд, размер участия в котором зависит от трудового стажа, планы пенсионного обеспечения по выслуге лет, в которых размеры пенсии зависят от трудового дохода, и добровольные планы пенсионного страхования.

Что касается дополнительного пенсионного фонда и планов пенсионного обеспечения по выслуге лет, средняя сумма взносов мужчин в этих фондах существенно отличается от соответствующего показателя для женщин, ввиду того, что показатели занятости и доходы у женщин ниже, чем у мужчин, в результате беременности, более продолжительных периодов нетрудоспособности по болезни и безработицы и, в целом, из-за того, что на протяжении всей жизни они имеют более низкий уровень доходов, чем мужчины. В связи с этим была проведена реформа дополнительного пенсионного фонда, в результате которой для лиц, получающих суточные денежные пособия, пособия по болезни и оплачиваемые родительские отпуска, размеры взносов были увеличены вдвое и лицам, получающим льготы по линии социального обеспечения, также было предложено в обязательном порядке делать отчисления в фонд.

В мае 1996 года Совет по вопросам равноправия провел конференцию, на которой был обсужден вопрос о пенсионном обеспечении в увязке с такими вопросами, как половозрастные различия, продолжительность жизни, инвалидность, смерть супруга и различия в методике начисления пенсионных выплат мужчинам и женщинам, оставившим работу.

Для поощрения усилий, предпринимаемых в целях обеспечения равноправия в частном секторе, министр труда в 1995 году учредил Премию за успехи в утверждении равноправия, которая присуждается один раз в год предприятию, добившемуся значительных достижений в борьбе за равноправие.

В августе 1994 года министерство экономики опубликовало книгу "Роль женщин в экономике", в которой отражено положение женщин в Дании и в других промышленно развитых странах. В министерстве также были разработаны алгоритмы, которые могут использоваться для анализа проблемы феминизации нищеты. В настоящее время рассматривается возможность подготовки дифференцированных по признаку пола прогнозов в отношении тенденций на рынке рабочей силы, занятости и безработицы в рамках составления экономических обзоров.

Равное отношение

В 1994 году после того, как Европейский союз принял директиву по вопросу о мерах защиты беременных женщин, в Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставлении отпуска по беременности и родам и т.д. (Закон о равных возможностях) были внесены поправки. В настоящее время этот закон в обязательном порядке предусматривает предоставление женщинам двухнедельного отпуска после рождения ребенка. Предоставление такого отпуска, предоставляемого в обязательном порядке, может быть перенесено на более поздний срок в связи с госпитализацией ребенка. Кроме того, трудящимся женщинам было предоставлено право посещать врача для прохождения дородового осмотра в рабочее время.

Закон также запрещает увольнение беременных женщин, а также матерей или отцов во время отпуска в связи с рождением или усыновлением ребенка. После принятия этого закона в 1978 году большинство из 175 жалоб, поданных на основании Закона о равном отношении, касались увольнения сотрудников и были рассмотрены в суде. В большинстве случаев на этих судебных процессах выносились решения в пользу сотрудников, которых защищали профсоюзы. Бремя доказывания в таких случаях лежит на нанимателе, и работодателям хорошо известно, что

выиграть дело об увольнении сотрудника в связи с беременностью и рождением или усыновлением ребенка очень нелегко.

В случае восстановления незаконно уволенного сотрудника на работе в соответствии с Законом ему выплачивается компенсация в размере оклада за 78 недель. Исходя из судебной практики можно с уверенностью сказать, что предоставляемая компенсация обычно составляет не менее шести месячных окладов. Министерство труда намерено создать базу данных о решении судов, касающихся равного вознаграждения и равного отношения, с тем чтобы пользователи, например, заявители, профсоюзы, наниматели, юристы и судьи, могли быть в курсе юридической практики в этих вопросах.

Право на получение суточного денежного пособия в связи с беременностью и рождением или усыновлением ребенка закреплено в законодательном порядке. Женщина имеет право на получение отпуска по беременности и родам и суточного денежного пособия в течение четырех недель до предполагаемой даты родов по заключению врача. В особых случаях женщинам может предоставляться право на получение такого оплачиваемого отпуска не за четыре недели до родов, а ранее.

После рождения ребенка родители имеют право на получение оплачиваемого родительского отпуска общей продолжительностью 24 недели, который они могут разделить между собой. В течение первых 14 недель после рождения ребенка оплачиваемый отпуск обычно предоставляется только матери. В течение этого же периода отец имеет право на двухнедельный оплачиваемый родительский отпуск одновременно с матерью. Последние десять недель родительского отпуска могут быть использованы как отцом, так и матерью. Тогда как доля отцов, которые берут двухнедельный отпуск, составляет свыше 50 процентов, лишь 3-4 процента отцов берут отпуск, который приходится на период 15-24 недели.

Приемные родители имеют право на получение пособий в течение 24 недель после передачи ребенка, если государственные органы, ведающие вопросами усыновления, придут к выводу о том, что одному из приемных родителей на протяжении определенного времени следует находиться с ребенком дома и что он, соответственно, не может ходить на работу.

Вышеуказанные льготы относятся к категории минимальных прав, установленных по закону. Коллективные трудовые соглашения предусматривают дополнительные льготы в связи с рождением ребенка. Например, некоторые гражданские служащие имеют право на родительский отпуск продолжительностью до восьми недель до предполагаемого рождения ребенка при сохранении полной заработной платы. На частных предприятиях в обрабатывающей промышленности женщины в течение первых 14 недель родительского отпуска также имеют право на получение "ста процентов заработной платы" по ставке, не превышающей 95 датских крон в час. Поскольку в этой отрасли частного сектора работает относительно немного женщин, введение таких льгот в масштабах отрасли не потребовало больших затрат.

Предоставление права на получение родительского отпуска с сохранением 100 процентов заработной платы может способствовать обеспечению мужчинам и женщинам равных возможностей. В связи с этим в настоящее время обсуждается вопрос о создании в частном секторе объединенного фонда для выплаты пособий по беременности и родам, которое станет важным шагом по пути обеспечения сбалансированного отражения интересов мужчин и женщин в датском обществе. Решение о создании такого фонда, однако, должны принять предприниматели и трудящиеся в контексте заключения трудовых соглашений.

Специфическим аспектом Закона о равном отношении является вопрос о сексуальных домогательствах. Несмотря на то, что в законе нет ни одного положения, которое конкретно касалось бы этого вопроса, считается, что на сексуальные домогательства распространяется запрещение в отношении дискриминации по признаку пола на рабочих местах. Из 175 вышеупомянутых жалоб, поданных на основании Закона о равном обращении, 20 касались сексуальных домогательств, причем в большинстве случаев по этим жалобам выносились решения в пользу сотрудников, которых защищали профсоюзы.

Вопрос о повышении женщин в должности также имеет отношение к Закону о равном отношении, поскольку оговорки, содержащиеся в некоторых статьях этого закона, допускают возможность принятия позитивных мер. В сфере трудовых отношений эти положения могут применяться при проведении набора женщин на руководящие должности и организации курсов только для женщин, например по вопросам управления.

Несмотря на то, что в Законе конкретно не говорится о дискриминации в отношении пожилых женщин в сфере трудовых отношений, соответствующие случаи подпадают под действие общих положений о запрещении прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин. И хотя для женщин и мужчин в Дании установлен один и тот же возраст обязательного выхода на пенсию, на датском рынке труда сложилась тенденция к более раннему выходу на пенсию женщин, чем мужчин.

Закон об условиях труда строится на посылке о том, что его положения в равной мере распространяются как на мужчин, так и на женщин, однако в связи с беременностью, деторождением и грудным вскармливанием ребенка женщины могут освобождаться от выполнения работ с опасными материалами и работ с применением опасных технологических процессов и в опасных условиях труда.

24 мая 1996 года фолькетинг принял Закон о запрещении дискриминации на рынке труда, который предусматривает запрещение дискриминации на основании расы, цвета кожи, религии, политических взглядов, сексуальной ориентации, национального, социального или этнического происхождения. Одна из целей закона состоит в борьбе с двойной дискриминацией, которой женщины, принадлежащие к этническим меньшинствам, могут подвергаться в Дании.

Министерство также планирует осуществление новых инициатив, направленных на обеспечение представителям этнических меньшинств, как женщинам, так и мужчинам, более благоприятных условий в плане доступа на рынок труда. Упор будет сделан на изменение представлений, мешающих трудоустройству представителей этнических меньшинств.

С осени 1993 года принимаемые министерством социальных дел меры в целях оказания содействия совмещению семейных и рабочих обязанностей были направлены, в первую очередь, на государственные и частные предприятия. Министерство пыталось составить ясную картину о том, какие инициативы в этой области уже были осуществлены и как такие инициативы можно развить и улучшить. В контексте рассмотрения вопросов, касающихся положения семей с детьми на рынке труда, важное значение имеют подходы к этому вопросу нанимателей и трудящихся, а также культура отношений, сложившаяся на конкретных рабочих местах.

В сотрудничестве с отдельными частными и государственными компаниями в настоящее время осуществляется проект в целях развития, перед которым ставится задача обеспечить родителям более благоприятные возможности для совмещения семейных и рабочих обязанностей. Цель проекта также заключается в том, чтобы выяснить, какие схемы организации труда позволяют удовлетворять особые потребности семей с детьми. Большое внимание уделяется корпоративной культуре и корпоративным подходам, включая аспект равноправия. Кроме того, данный проект призван помочь в выявлении препятствий, не позволяющих или мешающих решить задачу обеспечения родителям более благоприятных возможностей для совмещения рабочих и семейных обязанностей.

В связи с конкретными проектами была создана сеть из примерно 20 предприятий, которые, убедившись в том, что современная кадровая политика должна предусматривать меры по укреплению семьи, проявили большой интерес к этому вопросу. Цель создания сети заключается в осуществлении обмена опытом и идеями относительно создания благоприятной с точки зрения укрепления семьи обстановки на рабочих местах.

Службы социального обеспечения

Значительную часть рабочей силы в Дании составляют родители с малолетними детьми. Среди женщин, принадлежащих к возрастной группе, в которой большинство женщин имеют детей и, соответственно, нуждаются в услугах по уходу за ними (женщины в возрасте 20–45 лет), доля работающих женщин, на январь 1994 года, составляла 85,7 процента.

В интересах оказания содействия совмещению трудовой жизни и семейных обязанностей закон предусматривает, что на всей территории страны дети должны быть обеспечены местами в государственных детских учреждениях. Ответственность за создание и эксплуатацию таких учреждений и контроль за их деятельностью осуществляют местные органы власти. Наличие детских учреждений для детей в возрасте до девяти лет является одной из предпосылок обеспечения женщинам и мужчинам равных возможностей в области образования и трудоустройства.

Цель создания этих учреждений состоит одновременно в том, чтобы удовлетворить потребности в услугах по уходу за детьми и обеспечить благоприятные условия для воспитания и развития детей. Кроме того, такие учреждения, помогая обеспечивать особую поддержку, в которой нуждаются семьи с детьми, участвуют в осуществлении общих и профилактических мер в интересах детей на муниципальном уровне.

В Дании учреждения по дневному уходу за детьми подразделяются на ясли, предназначенные для детей в возрасте от 6 месяцев до 2 лет, детские сады для детей

в возрасте 3–5 лет и центры по дневному уходу за детьми и группы продленного дня при школах для детей в возрасте 6–9 лет, которые дети могут посещать до тех пор, пока они не смогут оставаться во второй половине дня без присмотра. Некоторые из этих учреждений обеспечивают комплексное обслуживание разных возрастных групп, например детей в возрасте от 6 месяцев до 6 лет.

Помимо учреждений по дневному уходу за детьми существует система ухода за детьми на дому по месту жительства воспитателя. Такими услугами охвачены преимущественно дети в возрасте от 6 месяцев до 2 лет. Подбор, назначение и оплата труда воспитателей осуществляется местными органами власти, которые также распределяют детей по конкретным группам.

Подготовительный класс представляет собой рассчитанную на один год учебную программу, которая организуется для детей перед поступлением в школу. Обучение в подготовительном классе осуществляется бесплатно при продолжительности занятий четыре часа в день.

Свыше 65 процентов детей в возрасте от 6 месяцев до 10 лет в Дании записаны в государственные учреждения по дневному уходу за детьми, тем не менее цель обеспечения всех детей в возрасте одного года и старше, если того желают их родители, местами в центрах по дневному уходу за детьми или в группах по уходу за детьми на дому еще не достигнута. Родители оплачивают 30 процентов стоимости содержания ребенка в государственных учреждениях по дневному уходу за детьми, однако места в таких учреждениях могут предоставляться абсолютно бесплатно или со скидкой в тех случаях, когда это оправдано финансовым положением или социальными условиями жизни семьи или когда это необходимо для обучения или лечения ребенка.

Правила, позволяющие родителям оставаться дома в случае болезни ребенка, описаны в предыдущем докладе. В настоящее время почти все работающие родители с малолетними детьми имеют право на получение зарплаты в полном размере в первый день болезни ребенка. Этот вопрос регулируется соглашениями, причем родители добиваются расширения и более гибкого применения этого права на уход за малолетними детьми.

С 1 апреля 1995 года и мать и отец имеют право на получение отпуска по уходу за детьми из расчета десять дней на одного ребенка, если они работают в государственном секторе. Этот отпуск может использоваться как полностью, так и частями по договоренности с нанимателем, например, в связи с болезнью ребенка, началом посещения детского учреждения, посещением врача и т.д.

Гибкий график рабочего дня, который в индивидуальном порядке устанавливается по договоренности между нанимателями и служащими, все шире используется для совмещения семейных и рабочих обязанностей. В этих же целях в некоторых государственных учреждениях и частных компаниях в экспериментальном порядке внедрялась практика работы на дому, однако говорить о том, насколько такие схемы выгодны для участвующих сторон, еще рано.

Широкие масштабы в Дании получила практика работы неполный рабочий день. Сотрудники, пользующиеся этой возможностью, имеют те же права, что и сотрудники, работающие полный рабочий день, но в пропорционально скорректированном объеме. Этой схемой преимущественно пользуются женщины с малолетними детьми или пожилые женщины.

Трудящиеся, желающие на время прервать работу для ухода за членами семьи, могут воспользоваться целым рядом возможностей для получения родительского отпуска. Это важная инициатива по укреплению семьи, цель которой состоит в том, чтобы дать родителям возможность

проводить больше времени со своими детьми. Родители с детьми в возрасте до одного года имеют право на получение отпуска сроком до 26 недель. Родители, имеющие детей в возрасте одного года и старше, имеют право на отпуск по уходу за детьми из расчета 13 недель на каждого ребенка. Дополнительный отпуск сроком до одного года на каждого ребенка предоставляется по договоренности с нанимателем.

В 1995 году отпуска по уходу за детьми были предоставлены 52 598 родителям, из которых 90 процентов составляли женщины. Чтобы побудить отцов шире пользоваться отпуском по уходу за детьми, министр труда выделил сумму в 1,2 млн. датских крон на проведение информационно-пропагандистской кампании. В этой связи было начато осуществление ряда таких проектов, как проведение конференций, организация театральных постановок и издание публикаций в целях разъяснения отцам, какую пользу приносит их пребывание дома с целью ухода за детьми.

ГЛАВА 5: ДРУГИЕ МЕРЫ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Статья 12

Проблемы и услуги в области здравоохранения

У женщин имеются как общие со всем населением потребности в области здравоохранения, так и особые нужды, присущие им в силу их половой принадлежности, поэтому медицинское обслуживание женщин должно учитывать эти оба аспекта. Как уже говорилось в третьем докладе КЛДОЖ, датские женщины имеют равный с мужчинами доступ к услугам в области здравоохранения, включая те из них, которые связаны с планированием численности семьи. В законодательных актах для них также предусматриваются некоторые бесплатные виды обслуживания, особенно в том, что касается их репродуктивного здоровья и прав.

Проведенное Комитетом по вопросам продолжительности жизни обследование, результаты которого были опубликованы в 1994 году в докладе "Продолжительность жизни и смертность среди женщин", вызвало оживленную дискуссию вопросов здравоохранения в Дании. Основное внимание обращалось на связь между образом жизни, качеством жизни и смертностью, но при этом высказывались различные точки зрения, которые пока не нашли своего отражения ни в докладе, ни в опубликованных исследованиях.

Скажем, некоторые утверждали, что датские женщины умирают в более молодом возрасте, чем раньше, потому что они работают, злоупотребляют спиртными напитками, стали курить. На самом деле продолжительность жизни и мужчин и женщин Дании возросла с 62 лет в 1925 году до 78 лет в 1990 году у женщин и с 61 года в 1925 году до 72 лет в 1990 году у мужчин.

Содержащиеся в докладе выводы основывались на том, что женщины из других стран по продолжительности жизни догнали и даже обогнали датских женщин. Также возросло число датских женщин, умирающих от рака груди или рака легких и бронхита. Поэтому необходимо принять конкретные меры. Совет по вопросам равенства призвал министерство здравоохранения создать подразделение для обеспечения того, чтобы гендерные факторы учитывались при проведении медицинских исследований и прочих видов деятельности, касающихся здравоохранения.

Несмотря на наличие законодательных актов, предусматривающих определенные льготы для беременных (см. главу 4), в вышеупомянутом докладе указывалось, что положения, касающиеся благосостояния матерей, не обеспечивают удовлетворительного охвата наиболее уязвимых групп и что предоставляемые беременным льготы в различных частях страны сильно отличаются.

Национальный совет по вопросам здравоохранения Дании пересмотрел разработанное в 1985 году руководство по вопросам беременности и ухода за матерями, предназначенное для медицинского персонала и работников органов здравоохранения, ответственных за оказание помощи беременным. Основные принципы внесенных изменений касаются укрепления здоровья, профилактики заболеваний, предоставления помощи тем, кто в наибольшей степени в ней нуждается, и обеспечения использования женщинами/семьями собственных ресурсов. В процессе пересмотра руководства использовались результаты анализа имеющихся сведений, касающихся опыта, накопленного на местах. За период с сентября 1995 года Национальный совет по вопросам здравоохранения провел или начал проводить серию нетрадиционных просветительских проектов, касающихся противозачаточных средств, аборт и беременности, которые в первую очередь были ориентированы на молодежь. Проблема незапланированной беременности также обсуждалась в ходе конференции для представителей округов и других соответствующих сторон.

В связи с вопросом о беременности особенно жаркие споры вызывает проблема курения, поскольку было доказано, что курение у матерей-датчанок является одним из факторов, способствующих более высокой младенческой смертности в Дании, чем в других странах Северной Европы. Национальный совет по вопросам здравоохранения в 1995 году в качестве приоритетных определил конкретные информационные мероприятия, ориентированные на беременных. Соответствующие материалы, касающиеся связанной с курением опасностью, распространяются среди медицинского персонала, акушеров, приходящих медсестер и в других подобных группах, тесно контактирующих с беременными.

В качестве одного из путей обеспечения для новорожденных наиболее тесного контакта с их матерями и наилучшего возможного питания рассматривается грудное кормление. Поэтому Национальный совет по вопросам здравоохранения пересмотрел свои соответствующие инструкции, предназначенные для медико-санитарных работников. Их цель состоит в поощрении в Дании практики грудного кормления. Кроме того, запланировано проведение конференции, для того чтобы проинформировать врачей, приходящих медсестер и представителей других соответствующих групп по вопросам питания детей, включая грудное кормление здоровых детей и детей, имеющих какие-либо заболевания.

Министерство здравоохранения оказывает финансовую поддержку Комитету по вопросам грудного кормления, стремящемуся расширить практику грудного кормления в родильных домах и добиться осуществления принятой в 1991 году общей программы ВОЗ и ЮНИСЕФ, касающейся инициатив в интересах младенцев.

Насилие

Насилие в отношении женщин создает угрозу для женского здоровья и в Дании поставлено вне закона. В третьем докладе КЛДОЖ рассматривались меры, принятые по борьбе с подобными противозаконными действиями, которые включали в себя законодательные, превентивно-информационные и правовые меры, а также услуги по оказанию медицинской и психологической помощи, в том числе в центрах экстренной помощи женщинам.

Информация в области профилактики была определена в качестве наиболее необходимой и эффективной меры, связанной с ведением деятельности законодательного и организационного характера. Руководство этой работой осуществляет Совет по предупреждению преступности. Создана рабочая группа, конкретная задача которой заключается в недопущении каких бы то ни было посягательств на права совместно проживающих или состоящих в браке лиц, включая их детей. Подготовлено несколько публикаций, которые были распространены среди медицинских работников, центров экстренной помощи женщинам, библиотек, школ, работников социальной сферы и сотрудников полиции. Совет также выпустил специальную брошюру, посвященную проблеме сексуального насилия.

Калечащие операции на гениталиях женщин или обрезание у женщин в соответствии с параграфом 245 уголовного кодекса Дании являются наказуемым деянием. До недавнего времени такой проблемы в датском обществе не существовало, пока не стало известно, что проживающие в Дании сомалийские девочки подвергаются обрезанию за границей. Для того чтобы выяснить, как прекратить подобные операции, министерство здравоохранения создало специальную рабочую группу в составе представителей Национального совета по вопросам здравоохранения, Датского совета по делам беженцев, Сомалийской группы по оказанию помощи, Ассоциации сомалийских женщин, Ассоциации врачей-женщин Дании и министерства здравоохранения. Этой рабочей группе было предложено разработать предложения в отношении того, как запланировать и провести информационную кампанию, с тем чтобы молодые женщины, имеющие статус беженцев или

иммигрантов и проживающие в Дании, не выезжали за границу для обрезания. Предполагается, что заключительный доклад будет подготовлен к 1 сентября 1996 года.

В 1996 году были опубликованы руководящие принципы в отношении недопущения проведения калечащих операций на гениталиях женщин в контексте Датской программы сотрудничества в области развития.

Значительно возросло число женщин, обращающихся в центры экстренной помощи, и этот процесс нуждается в тщательном контроле. В 1996 году для удовлетворения существующих потребностей объем ассигнований на такие центры, предусмотренных в Законе о выделении средств для специальных целей, был увеличен на 1 млн. датских крон. Министерство по социальным вопросам поддерживает инициативы, осуществляемые в интересах женщин-проституток и других групп, которые подвергаются различным злоупотреблениям.

Статьи 13-16

Семейная жизнь

Согласно третьему докладу Дании КЛДОЖ, все содержащееся в Конвенции требования выполняются. Женщины обладают равными с мужчинами правами в экономической и социальной жизни, перед законом и во всех вопросах, касающихся брака и семейных отношений. Поэтому приведенная ниже информация всего лишь является описанием некоторых льгот, предоставляемых семьям с детьми, однако они, конечно же, могут иметь особое значение для матерей, поскольку они, как правило, посвящают уходу за детьми больше времени, чем отцы, и особенно для матерей-одиночек или матерей в семьях с трудновоспитуемыми, имеющими инвалидность или серьезно больными детьми.

Один из основополагающих принципов в Дании заключается в том, что государственные органы несут равную ответственность за создание условий для роста и развития детей и молодежи. В Законе о социальной помощи предусмотрено, что местные советы осуществляют контроль за условиями жизни детей и молодежи в муниципалитетах. Местные советы должны предоставлять консультативные услуги и оказывать поддержку родителям или лицам, фактически воспитывающим ребенка или подростка, если те испытывают трудности в своем окружении.

В этом законе также предусмотрены различные формы поддержки, которая может быть оказана семьям, если ребенок или подросток испытывает какие-либо трудности.

Одним из основных условий вмешательства государственных органов является положение о том, чтобы дети и родители рассматривались как одна ячейка и помощь предоставлялась всей семье в целом.

Местные органы власти могут принимать решения относительно мер по поддержке, если считается, что это имеет жизненно важное значение для удовлетворения особых потребностей в помощи ребенка или подростка. Меры по поддержке могут приниматься как в том случае, если ребенок или подросток живет дома, так и если ребенок или подросток вынужден проживать вне своего дома.

В социальном секторе предоставляются различные пособия. Общее семейное пособие выплачивается на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, не облагается налогом и никак не зависит от дохода получателя. Как правило, это пособие выплачивается матери.

Существуют различные виды пособий на детей, однако все они выплачиваются на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, не облагаются налогом и не зависят от дохода получателя и, как правило, предоставляются матерям. Кроме этого, родителям-одиночкам выплачивается как стандартное, так и дополнительное пособие на ребенка. Также специальное пособие выплачивается детям, потерявшим одного или обоих своих родителей или когда отец не известен. Пособие на многодетность выплачивается в случае рождения более чем одного ребенка (сюда входят и приемные дети, рожденные в это же время) до тех пор, пока детям не исполнится семь лет.

На каждого ребенка в возрасте до 18 лет государственные органы могут производить авансовую выплату алиментов, в тех случаях, когда лицо, обязанное платить алименты, размер которых устанавливается в соответствии с законом о правовом статусе детей, вовремя не осуществляет платеж лицу, которому причитаются эти средства. Алименты выплачиваются авансом, а в последующем местные органы взимают сумму, соответствующую размеру алиментов, с ответственного лица.

Лица, осуществляющие уход за физически или умственно больным ребенком в возрасте до 18 лет в своем доме, имеют право на субсидию в целях покрытия дополнительных расходов, связанных с болезнью. Компенсация не зависит от финансового положения семьи. Кроме того, дополнительное пособие может выплачиваться в порядке возмещения за неполучение дохода.

Если ребенок серьезно заболевает, родители, как правило, имеют право на получение денежной компенсации, позволяющей им осуществлять уход за ребенком. Обязательное условие заключается в том, чтобы ребенок не был старше 14 лет и что в связи с болезнью ребенок должен быть в стационаре или другом медицинском учреждении не менее 25 дней и что в этот период родители полностью или частично вынуждены оставить работу. Однако требование о 25 днях не распространяется на родителей-одиночек.

**Комментарии Национального совета женщин Дании, касающиеся четвертого
периодического доклада об осуществлении Конвенции о ликвидации всех
форм дискриминации в отношении женщин**

Национальный совет женщин Дании (ДКН) приветствует возможность прокомментировать доклад правительства Дании, представленный КЛДОЖ.

В докладе содержится объективная информация о проблемах и достижениях Дании в области обеспечения равенства женщин и мужчин. В нем отражено то значение, которое придавалось проблемам, поставленным Национальным советом женщин Дании в своих комментариях к докладу КЛДОЖ за 1993 год.

Общие замечания

Датская модель обеспечения социального благосостояния весьма благоприятно воздействует на процесс достижения равенства женщин и мужчин. Чрезвычайно важное значение для женщин имеют предоставляемые государством бесплатно или за небольшую плату услуги по уходу за детьми, охране здоровья и образованию. В последние годы отмечалось снижение уровня обслуживания, например, в области ухода за детьми и здравоохранения. Мы с тревогой наблюдаем за этой тенденцией, поскольку, по нашему мнению, необходимо расширить и повысить качество предоставляемых государством услуг как жизненно важной гарантии статуса и успеха женщин. Специальные планы по содействию достижению равенства недостаточны для устранения существующего в настоящее время между женщинами и мужчинами неравенства.

Статья 3. Национальная политика

Национальный план действий предусматривает решение вопроса о том, каким образом можно улучшить равенство женщин и мужчин в государственном секторе. Государственный сектор должен выполнять функции катализатора, обеспечивающего равноправие женщин и мужчин в частном секторе. Однако вполне очевидно, что пока частному сектору не удалось достичь этой цели. Отсутствие эффективных методов для содействия достижению равенства положения женщин и мужчин в частном секторе привело к тому, что женщины не представлены совсем или плохо представлены во многих важных центрах принятия решений. Женщины занимают лишь 5 процентов высших руководящих должностей в секторе частной торговли и промышленности. Женщины в частном секторе находятся в менее выгодном положении с точки зрения числа имеющихся у них как у работников прав, таких, как право на декретный отпуск и отпуск для ухода за ребенком (например, для ухода за больными детьми). Это обуславливает сохранение на рынке труда сегрегации по признаку пола.

Как указывается в докладе, правительство учредило комитет для пересмотра и возобновления усилий государства по обеспечению равного положения женщин и мужчин. Хотя это – хорошая инициатива, мы не удовлетворены тем фактом, что в этом комитете нам было предоставлено всего лишь одно место, несмотря на то, что на протяжении многих лет работы мы накопили огромный опыт деятельности в области обеспечения равенства положения женщин и мужчин и что мы представляем чрезвычайно широкий спектр организаций, занимающихся такой деятельностью.

Статья 4. Органы обеспечения равноправия и временные меры

ДКН с озабоченностью отмечает решение Европейского суда по делу о позитивных действиях (дело Каланке), в соответствии с которым Суд отменил национальное право использовать механизм положительных действий и постановил, что этот механизм в той форме, в какой он используется, несовместим с директивой Европейского союза о равенстве обращения. Хотя это дело касается Германии, мы опасаемся, что решение может также иметь последствия для датского законодательства и практики.

Датский совет по обеспечению равноправия не так давно рассмотрел заявление Датского совета социальных исследований, касающееся исключения из закона о равном отношении к женщинам и мужчинам, с тем чтобы на временной основе предоставить женщинам, имеющим степень кандидата наук, пять стипендий на проведение научных исследований. Ассоциация работодателей Дании и Конфедерация лиц наемного труда и гражданских служащих (которые являются членами Совета по обеспечению равноправия) проголосовали против этого исключения, которое поэтому нельзя применить на практике, несмотря на поддержку других семи членов Совета. Мы рассматриваем эти два примера в качестве явлений, ограничивающих возможности для активной деятельности в целях обеспечения равноправия.

Программа позитивных действий является одним из полезных инструментов для достижения равноправия женщин и мужчин в системе образования и на рынке рабочей силы. Важно сохранять право на использование позитивных действий, что согласуется с КЛДОЖ, и, по нашему мнению, правительству Дании следует активно работать в целях обеспечения национального права на использование позитивных действий.

Статья 6. Специальные вопросы

В докладе КЛДОЖ со всей определенностью говорится о том, что государства-участники должны предпринимать усилия по предупреждению торговли женщинами и проституции. До настоящего времени правительство Дании занимало пассивную позицию, однако сейчас с участием общественности проходит диалог по проблемам проституции, в значительной степени в результате того, что датские неправительственные организации, занимающиеся вопросами женщин, постоянно оказывали с этой целью давление.

По мнению ДКН, проблема проституции связана с положением социального неблагополучия. Хотя занятие проституцией отдельными лицами должно быть декриминализовано, оно не должно стать приемлемым с юридической точки зрения видом деятельности. ДКН планирует бороться с проституцией, и принятие законодательства было бы неправильной мерой, поскольку это свидетельствовало бы о том, что проституция является приемлемым явлением с точки зрения общества. Такая мера может привести к увеличению числа женщин-иностранок, которые станут добровольно или в результате принуждения заниматься проституцией в Дании.

ДКН поставил этот вопрос сразу после четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 4-15 сентября 1995 года). Мы обратились к министру юстиции с просьбой провести исследование о масштабах проституции и торговли женщинами в Дании. Полиция должна активизировать свои усилия по борьбе с лицами, стоящими за этим пороком, и, если существующее законодательство недостаточно для того, чтобы обеспечить эффективность усилий полиции, следует принять другое необходимое законодательство. Мы также просили министра социальных дел уделять внимание проблеме проституции и торговли женщинами и наладить сотрудничество с министерством юстиции, поскольку эта проблема относится к кругу ведения обоих министерств. Спустя один год после направления этой просьбы, мы пока не смогли выдвинуть

какие-либо новые инициативы. Однако после повторного обращения к министру юстиции мы получили извещение о том, что наше мнение будет рассмотрено в фолькетинге (датский парламент).

Статья 8. Представительство за границей

Женщины в гораздо меньшей степени, чем мужчины, представлены в делегациях датского правительства на международных совещаниях.

Причины этого заключаются в том, что в министерстве иностранных дел работает мало женщин на руководящих должностях и что другие секторальные министерства не направляют своих сотрудников на международные совещания.

ДКН с сожалением отмечает тот факт, что женщины не столь широко представлены в датских делегациях на международных совещаниях. ДКН считает, что необходимо изменить кадровую политику министерств, с тем чтобы больше женщин могли участвовать в деятельности на международном уровне.

В отдельных министерствах явно необходимо улучшить осведомленность по вопросам стратегий, затрагивающих женщин. В министерстве иностранных дел имеется специальный консультант, услуги которого оказались чрезвычайно полезными при рассмотрении вопросов, касающихся равноправия женщин и мужчин. В других министерствах также необходимо использовать подобных консультантов.

ДКН приветствует предложение датского правительства женским организациям принять участие в качестве консультантов в работе датских делегаций на международных совещаниях. Так, ДКН уже направляет своих представителей на ежегодные сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Он участвовал в работе Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития, четвертой Всемирной конференции по положению женщин и пятьдесят второй сессии Комиссии Организации Объединенных Наций по правам человека.

Статья 9. Гражданство

С чувством глубокого удовлетворения ДКН отмечает, что, как об этом говорится в докладе правительства, закон Дании об иностранцах включает в настоящее время специальный гуманитарный критерий, касающийся положения иностранок-жертв бытового насилия. Для того чтобы определить, в какой степени этот закон применяется на практике, необходимо установить контроль за его выполнением.

Кроме того, по мнению ДКН, следует изменить существующую в Дании практику, касающуюся признания факта применения насилия в отношении женщин в качестве причины для предоставления убежища. Законы, регулирующие положение беженцев и институт убежища, следует расширить, с тем чтобы они включали случаи, касающиеся утверждений о преследовании по признаку пола, включая случаи насилия в быту.

Статья 10. Послешкольное и высшее образование

Отмечаются значительные различия в представленности женщин и мужчин на должностях преподавателей и научных работников в университетах. Увеличение числа стипендий аспирантам и должностей преподавателей недостаточно для обеспечения роста числа женщин, занимающихся научными исследованиями, поскольку стипендии и должности не предназначаются конкретно для женщин.

Программа позитивных действий в высших учебных заведениях могла бы стать приемлемым инструментом для изменения несправедливого распределения женщин и мужчин, поскольку это та область, в которой сразу же возможно провести сравнение уровня квалификации. Как указывалось в разделе, посвященном статье 4, Ассоциация работодателей Дании и Конфедерация лиц наемного труда и гражданских служащих заблокировали в Совете по обеспечению равноправия просьбу о предоставлении женщинам, имеющим степень кандидата наук, на временной основе пяти стипендий для проведения научных исследований, несмотря на тот факт, что эта заявка была поддержана министерством научных исследований и информационной технологии. По нашему мнению, не уместна практика, которая позволяет организациям, занимающимся вопросами трудоустройства, блокировать меры, предназначенные для обеспечения равенства возможностей в тех областях, которые не входят в их обычный круг ведения.

Кроме того, следует отметить, что у Дании есть проблемы с обеспечением соблюдения положений статьи 10d. Как оказалось, женщинам труднее получить стипендии, чем мужчинам, поскольку стипендии предоставляются для проведения исследований в таких областях, где женщин, как правило, мало.

Статья 11. Женщины и занятость

В докладе говорится о том, что на рынке рабочей силы Дании имеется ряд нерешенных проблем, касающихся равенства возможностей: сегрегация по признаку пола, неравенство в оплате труда, высокие показатели безработицы среди женщин, неравное обращение с женщинами и мужчинами на рабочих местах и неравномерное распределение обязанностей женщин и мужчин на работе и дома.

С тем чтобы ликвидировать сегрегацию по признаку пола на рынке рабочей силы, государство пыталось изменить положение, касающееся выбора женщинами своей карьеры. Эта стратегия оказалась unsuccessful, поскольку, во-первых, она не привела к каким-либо изменениям в вопросе выбора карьеры, и, во-вторых, она не улучшила положение женщин в традиционно мужских профессиях. Наоборот, женщины сталкиваются с большими трудностями при получении профессиональной подготовки и при трудоустройстве на должности, которые традиционно занимают мужчины. Поэтому нужны новые "параллельные" стратегии, которые могли бы содействовать переоценке традиционных женских специальностей с учетом оплаты и условий и характера работы.

Несмотря на наличие законодательства о равенстве оплаты за труд женщин и мужчин, женщины по-прежнему получают меньше, чем мужчины. Поскольку вопрос о равном вознаграждении неоднократно рассматривался, всестороннее анализировался и был документально зафиксирован во множестве докладов, по нашему мнению, нет необходимости в проведении новых исследований. Вместе с тем следует разработать инструменты для точного определения того, что подразумевается под равноценной работой, с тем чтобы пересмотреть вопрос о квалификации женщин. Трудовые соглашения должны заключаться с обязательным учетом гендерных аспектов в соответствии с требованиями законов, чтобы надлежащим образом оценивать их воздействие на

продолжительность рабочего дня, профессиональную подготовку, систему вознаграждений как для мужчин, так и для женщин.

Что касается связей между работой и семейной жизнью, то важное значение имеет введение права на отпуск по уходу за детьми. Однако, поскольку в 90 процентах случаев такой отпуск берут женщины, этот механизм пока не приобрел универсального характера, обеспечивающего равенство возможностей. Необходимо продолжать убеждать мужчин шире пользоваться имеющимся и у них правом на такой отпуск. Положение о сохранении заработной платы в полном размере в период беременности пока еще не включается во все трудовые соглашения. Чтобы женщины в период беременности полностью получали зарплату, ДКН хочет создать совместно финансируемый фонд для беременных женщин в рамках всего рынка рабочей силы. В децентрализованных планах предпочтение отдается специальностям и профессиям с наименьшей представленностью женщин.

Право на получение отпуска по уходу за детьми также должно носить характер общей льготы для всех работников.

Статья 12. Здоровоохранение

Хотя сегодня женщины и мужчины имеют равный доступ к медицинскому обслуживанию, система здравоохранения пока не в состоянии удовлетворить все потребности.

Например, сокращение бюджетных ассигнований на медицину означает, что рожениц рано выписывают из родильных домов, а это сказывается на состоянии здоровья кормящей матери и на состоянии здоровья младенца. Неудовлетворительно работают и женские консультации в плане оказания поддержки и помощи беременным женщинам и молодым матерям. Сокращение бюджетных средств также означает, что слишком мало делается, чтобы помочь больным раком груди.

В последние годы произошло снижение показателя подростковой беременности. В частности, это обусловлено действиями Датской ассоциации по вопросам планирования семьи, проводящей программу под названием "Секс и общество", в рамках которой предпринимаются огромные усилия по ознакомлению подростков с вопросами семейной жизни и предохранения от беременности. Создана служба консультаций по телефону под названием "Телефон доверия по проблемам половых отношений". Многие подростки обучены навыкам информирования их сверстников по различным аспектам контрацепции, половой жизни и аборт. Большую благотворную роль играет половое воспитание в школах. Подросткам предоставлена возможность обращаться за консультацией к врачу по собственному выбору (без участия родителей), с тем чтобы бесплатно получить информацию и совет.

Необходимо разработать новые инициативы для предупреждения насилия в отношении женщин и оказания помощи жертвам. У служб доверия нет средств, чтобы помочь большому числу женщин и детей, ставших жертвами бытового насилия. С учетом растущего числа обращающихся в такие службы граждан Дании и иностранцев следует значительно увеличить объем средств, выделяемых службам доверия, чтобы они могли в полной мере оказывать помощь и женщинам, и детям.

Роль женских организаций

Женские организации играли важную роль в борьбе за демократию и права человека на протяжении последних 100 лет. С 1899 года, когда был создан ДКН, женские организации сотрудничали в интересах общей борьбы за освобождение женщин. Сегодня ДКН является

координирующей организацией, объединяющей 47 организаций, в составе которых насчитывается более 1 млн. членов. Организации – члены ДКН – это женские организации, комитеты политических партий, занимающиеся вопросами равноправия, профсоюзы, профессиональные ассоциации женщин, научные общества женщин, молодежные организации, религиозные и гуманитарные женские организации.

ДКН консультирует по женским вопросам делегации датского правительства на конференциях Организации Объединенных Наций и на ежегодных сессиях Генеральной Ассамблеи в Нью-Йорке. ДКН – это координирующий орган мероприятий неправительственных организаций, связанных с проведением официальных конференций и совещаний.

**Комментарии женского общества Дании к четвертому периодическому докладу
правительства Дании о ходе осуществления Конвенции о ликвидации
всех форм дискриминации в отношении женщин**

Женское общество Дании (ЖОД), которое на протяжении более чем 125 лет занимается вопросами улучшения положения женщин, считает, что в целом национальный доклад содержит объективную и всеобъемлющую информацию о положении женщин в датском обществе и о стратегиях и мерах, осуществленных в целях дальнейшего улучшения положения женщин.

Поэтому наши замечания будут ограничены следующими пунктами:

1. Статья 3. Национальная политика

В докладе правительства говорится, что в марте 1996 года премьер-министр учредил комитет для "рассмотрения организации и приоритетов будущей деятельности по обеспечению равенства женщин и мужчин". С точки зрения Женского общества Дании основой для создания этого комитета служит не только Платформа действий, но также и тот факт, что на протяжении ряда лет организации, представленные на рынке рабочей силы, особенно Ассоциация работодателей Дании, вели деятельность, направленную против существующего Совета по обеспечению равноправия, особенно против того, что, по их мнению, женские организации занимают слишком сильные позиции в Совете. Эта деятельность дала определенные результаты в парламенте.

Хотя ЖОД согласно с тем, что важно на регулярной основе рассматривать организацию и приоритеты национальной работы по обеспечению равноправия, озабоченность у нас вызывает тот факт, что эта работа может приводить к ослаблению национальных усилий по обеспечению равенства женщин и мужчин. Члены комитета представляют в высшей степени традиционные сферы, однако за его рамками остается одна весьма важная структура – министерство образования. Очень мало было сделано для того, чтобы деятельность комитета характеризовалась нетрадиционным образом мышления. Кроме того, существует опасность того, что вопрос о равенстве возможностей женщин и мужчин будет анализироваться только с учетом объемов дохода, законов и положения на рынке труда, что совершенно недостаточно для рассмотрения этого сложного вопроса.

Женское общество Дании испытывает чувство удовлетворения в связи с тем, что оно является членом комитета, и оно, несомненно, будет основывать свою работу на полном учете его круга ведения.

2. Статья 5. Приоритеты

Женское общество Дании согласно с правительством в плане его понимания основ равноправия. В качестве средства достижения равноправия мы также предпочитаем использовать активные инициативы, а не меры защиты.

3. Статья 6. Специальные вопросы

Что касается пункта 2 о правилах или положениях, в соответствии с которыми торговля женщинами будет рассматриваться в качестве уголовного преступления, то

первая строка не совсем правильна, поскольку в соответствии с уголовным кодексом 228, раздел 2, деятельность, связанная с участием в незаконном вывозе того или иного человека за пределы страны, с тем чтобы он мог зарабатывать себе на жизнь, совершая аморальные акты, или чтобы его могли использовать для совершения таких аморальных актов, в том случае, если возраст этого лица не достигает 21 года или оно не осведомлено о цели соответствующих действий, является наказуемой в уголовном порядке. Эта деятельность подпадает под категорию "белого рабства" и рассматривается в качестве уголовного преступления. Вместе с тем данное положение касается только вывоза женщин за пределы страны, ввоз же женщин в страну в аналогичных целях положением не охватывается.

Таким образом, этого закона недостаточно, чтобы положить конец торговле женщинами, которая происходит в Дании в ночных клубах, массажных салонах и брачных бюро.

Что касается пункта 2, то следует указать на дискуссию в обществе о целесообразности принятия закона в целях легализации проституции.

4. Статья 10. Образование

У девочек и молодых женщин имеются отличные возможности в области образования. Как никогда в прошлом Дании, сегодня девочки могут получать образование очень высокого уровня, и девочки и молодые женщины добиваются значительных успехов в системе образования. Однако это не означает, что все проблемы решены. Система образования по-прежнему характеризуется сегрегацией по признаку пола в ряде областей, что приводит к сегрегации по признаку пола на рынке рабочей силы. Кроме того, многие молодые женщины по-прежнему не могут получить какой-либо дополнительной формы образования и поэтому зачастую они выпадают за рамки рынка рабочей силы.

Женщины, которые работают в сфере образования, занимают менее высокие должности, и отмечается их низкая степень представленности на должностях директоров школ на всех уровнях. Как указывается в докладе правительства, среди преподавателей и научных работников университетов отмечается значительное преобладание мужчин по сравнению с женщинами. Необходимо заняться решением этой серьезной проблемы.

5. Статья 11. Занятость

Женское общество Дании согласно с информацией о положении женщин на рынке рабочей силы, в которой выделены особо трудные вопросы.

Однако мы хотели бы обратить внимание на то, что разрыв между доходами мужчин и женщин продолжает увеличиваться. Это имеет катастрофические последствия для экономической независимости женщин и оказывает огромное воздействие на то, каким образом семьи, особенно молодые семьи, распределяют права и обязанности в рамках семьи и, впоследствии, на рабочем месте. Поэтому мы возлагаем большие надежды на проект в области обеспечения равного вознаграждения, который планируется начать по инициативе Совета по обеспечению равноправия и министерства труда.

Женское общество Дании активно поддерживает идею создания общего фонда материнства и отцовства в качестве средства поощрения равноправия на рынке рабочей силы.

Для сокращения числа безработных и для того, чтобы в то же время предоставить людям возможность продолжить свое образование и проводить больше времени со своими детьми, в

частности, были введены различные виды отпусков для трудящихся (отпуск для получения образования, отпуск по уходу за детьми). Хотя эти отпуска пользуются популярностью, они наносят ущерб равноправию женщин на рынке рабочей силы, как об этом свидетельствуют статистические данные о том, кто подал заявку на отпуск и получил его.

К сожалению, женщины по-прежнему не представлены в органах управления государственных и частных организаций и этому аспекту неравного положения на рынке рабочей силы уделяется слишком мало внимания.

6. Статья 12. Здоровоохранение

Хотя датское законодательство и охватывает вопросы репродуктивного здоровья и прав женщин, ЖОД тревожит тот факт, что новые изменения в области репродуктивной технологии не получают должного внимания в плане охраны интересов женщин.

В частности, озабоченность вызывает проблема искусственного оплодотворения. Новая технология создает условия для тройного материнства: генетическая мать вырабатывает яйцеклетку, биологическая мать вынашивает ребенка, а социальная мать воспитывает его. Поскольку последствия этого полностью не изучены, по мнению ЖОД, должен быть закон, ограничивающий практику искусственного оплодотворения, в том числе и в научных целях. Следует запретить оплодотворение яйцеклетки в лабораториях для проведения фундаментальных исследований, замораживание и нерегулируемое донорство неоплодотворенных яйцеклеток.

Вопрос о праве женщин на аборт также связан с новой технологией. Свобода волеизъявления и физическое здоровье женщин не должны ставиться под угрозу под предлогом необходимости проведения научных экспериментов с искусственным оплодотворением, яйцеклетками и эмбрионами. Если считать зародыша правовым субъектом наравне со взрослым человеком, то право женщины контролировать собственную фертильность, т.е. право на аборт, окажется под угрозой.

Что касается первого пункта и вопроса о предоставлении консультативной помощи жертвам насилия по признаку пола, то следует отметить, что женщины получают такую помощь только в том случае, если они обращаются за ней не позднее, чем шесть месяцев после совершения акта насилия. Но если они замужем и на протяжении нескольких лет подвергались насилию, помощь им не предоставляется, поскольку в этом случае насилие рассматривается как часть того образа жизни, на который они добровольно согласились.

Что касается финансовой поддержки, оказываемой правительством службам доверия, организациям и группам, отстаивающим права проституток и женщин-жертв насилия, то следует отметить, что такая финансовая помощь предоставляется только тогда, когда местные органы власти дают на нее согласие.

7. Роль неправительственных организаций

В докладе признается роль женских неправительственных организаций и их вклад в дело обеспечения равноправия женщин. Следует выразить признательность правительству Дании за его усилия по привлечению этих организаций к работе по улучшению положения женщин.

Однако ЖОД отмечает, что эта работа, осуществляемая неправительственными организациями на добровольной основе, но на высоком профессиональном уровне, что необходимо для получения конкретных результатов, становится сегодня все более труднодоступной для датских женщин.

Большинство датских женщин работают, сочетая служебные и семейные обязанности. Ведение домашнего хозяйства по-прежнему в основном ложится на плечи женщин. У них остается мало времени на общественную работу. Исходя из этого следует расширять финансовую помощь женским организациям, не только финансируя конкретные мероприятия, но и повседневные расходы на административные нужды. Сегодня отсутствие средств также не позволяет многим женским организациям устанавливать международные связи.

Эти соображения имеют особенно важное значение с учетом того, что в Дании имеется острая необходимость в проведении кампании по широкому распространению среди населения знаний об имеющихся правах (которые зачастую воспринимаются как естественные), а также о том, что эти права надо бережно хранить и контролировать. Нельзя ни на минуту прекращать работу по дальнейшему улучшению положения женщин, и не только в Дании, но и в других странах.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Закон о равных возможностях мужчин и женщин

Перевод Закона № 238 от 20 апреля 1988 года с поправками от 14 мая 1992 года

1. 1) Цель закона заключается в обеспечении в обществе равных возможностей для мужчин и женщин.

2) В рамках своей компетенции государственные органы проводят работу по обеспечению равных возможностей и в этой связи могут принимать специальные меры, направленные на обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин.

2. 1) Задачей Совета по вопросам равноправия является содействие обеспечению равных возможностей. Совет по собственной инициативе или по соответствующей просьбе может рассматривать дела, относящиеся к данному Закону.

2) Совет по вопросам равноправия высказывает свое мнение и т.д., действуя в соответствии с Законом о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления родительского отпуска и т.д. и Законом о равной оплате труда мужчин и женщин.

3) Совет по вопросам равноправия решает вопрос о целесообразности дальнейшего рассмотрения того или иного дела.

4) По соответствующей просьбе работодатели и лица наемного труда, а также их организации предоставляют Совету по вопросам равноправия любую необходимую информацию, которая может быть важной для работы Совета по вопросам равноправия.

5) При рассмотрении конкретных дел Совет по вопросам равноправия может спрашивать мнения специалистов по данному вопросу.

6) Представители Совета по вопросам равноправия и специалисты, упоминаемые выше в пункте 5, могут в ходе рассмотрения конкретных дел ознакомиться с работой соответствующих предприятий, если с этими предприятиями имеется договоренность о проведении такого рода инспекции.

7) Премьер-министр может поручать Совету и другие задачи.

3. 1) Совет по вопросам равноправия состоит из председателя, назначаемого премьер-министром, и восьми членов, утверждаемых премьер-министром, из которых

1 член предлагается Датской федерацией профсоюзов

1 член предлагается Датской конфедерацией нанимателей

1 член предлагается Конфедерацией наемных работников и гражданских служащих

1 член предлагается Женским обществом Дании

3 члена предлагаются Национальным советом женщин Дании

1 член по вопросам, связанным с изучением положения женщин, утверждается после его рекомендации другими членами Совета по вопросам равноправия.

Члены Совета утверждаются сроком на четыре года.

2) Правила процедуры Совета устанавливаются премьер-министром.

4. 1) Любое нарушение статьи 2(4) наказывается штрафом.

2) Если такое нарушение совершается государственной или частной компанией с ограниченной ответственностью, кооперативным обществом и т.д., то штраф налагается на эту компанию или общество.

5. 1) Настоящий Закон вступает в силу с 1 июня 1988 года.

2) Закон № 164 от 12 апреля 1978 года о Датском совете по вопросам равноправия отменяется.

6. 1) Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

2) Однако статья 5(2) настоящего Закона на Гренландию распространяется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Сводный закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д.

Сводный закон № 686 от 11 октября 1990 года

В настоящем Законе объединяются положения Закона № 244 от 19 апреля 1989 года о равном отношении к мужчинам и женщинам при трудоустройстве и предоставлении отпуска по беременности и родам и т.д. и поправки, содержащиеся в Законе № 268 от 2 мая 1990 года.

Часть 1

1. 1) Для целей настоящего Закона равное отношение к мужчинам и женщинам означает отсутствие какой-либо дискриминации по признаку пола, прямой или скрытой, в частности в связи с беременностью или брачным или семейным положением.
- 2) Данный Закон не применяется в ущерб положениям, касающимся защиты женщин, особенно в период беременности или родов, ср. часть 3 Закона.
- 3) Положения данного Закона не относятся к случаям, когда аналогичное обязательство соблюдения принципа равного отношения вытекает из коллективного договора, ср. статья 18(2).

Часть 2

Равное отношение к мужчинам и женщинам

2. Каждый работодатель соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в связи с их наймом, переводом на другую работу и продвижением по службе.
3. 1) Каждый работодатель, нанимающий на работу мужчин и женщин, соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в том, что касается возможностей профессиональной ориентации, профессионального обучения, продолжения профессионального обучения и переквалификации.
- 2) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится ко всем лицам, занимающимся деятельностью в области обучения и профессиональной ориентации, как указано в пункте 1.
4. Каждый работодатель, нанимающий на работу мужчин и женщин, соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в том, что касается условий труда. Этот принцип соблюдается также в случае увольнения.
5. 1) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится также ко всем лицам, определяющим условия и принимающим решения, касающиеся возможностей заниматься самостоятельной деятельностью. Это также относится к созданию, организации или расширению предприятия и занятию самостоятельной деятельностью в какой-либо форме, а также к финансированию такой деятельности.

2) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится также ко всем лицам, определяющим условия и принимающим решения о профессиональной подготовке и т.д., а также о порядке осуществления такой деятельности.

6. В объявлениях не должно содержаться указаний о том, что работа предлагается лицам определенного пола либо таким лицам будет оказываться предпочтение в связи с приемом на работу или профессиональным обучением и т.д.

Часть 3

Беременность, роды и усыновление

7. 1) Работница имеет право на отпуск в связи с беременностью и родами, начиная за четыре недели до предполагаемых родов. После родов родители имеют право на отпуск в общей сложности в течение 24 недель, из которых до 10 недель может быть использовано отцом по завершении 14-й недели после родов. Предусматривается, что правом на такой отпуск может воспользоваться одновременно лишь один родитель.

2) Отец ребенка имеет право на отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью до двух недель, предоставляемый сразу после рождения, либо после усыновления ребенка, либо, по согласованию с работодателем, в течение первых 14 недель после рождения ребенка. Это право не зависит от права на отпуск в соответствии с положениями пункта 1 выше.

3) В случае госпитализации ребенка отпуск в соответствии с положением пункта 2 может быть предоставлен позже, ср. статью 10 (6).

8. Срок, в течение которого работник отсутствовал на рабочем месте в соответствии с положениями статьи 7, учитывается при начислении стажа работы. Данное положение не распространяется на вопросы, связанные с установлением пенсии.

9. Работодатель не может уволить работника за его требование предоставить отпуск либо за нахождение в отпуске в соответствии с положениями статьи 7, либо по любой другой причине, связанной с беременностью, родами или усыновлением.

10. 1) Работница, воспользовавшаяся правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7 (1), в течение восьми недель после родов уведомляет своего работодателя о том, когда она намерена возобновить работу.

2) Работник, намеренный воспользоваться правом на отпуск в связи с рождением ребенка либо его усыновлением в соответствии с положениями статьи 7 (2), уведомляет об этом, а также о продолжительности отпуска своего работодателя за четыре недели до даты предполагаемого начала отпуска.

3) Работник, пользующийся своим правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7 (1), не позднее чем через восемь недель после рождения ребенка уведомляет работодателя о дате начала отпуска и его продолжительности.

4) Если право на отпуск после четырнадцатой недели после рождения ребенка имеют оба родителя и отпуск матери приходится на несколько периодов, она уведомляет работодателя в

соответствии с положениями статьи 1 выше и указывает дату начала и продолжительность последующих периодов отпуска.

5) Что касается отпуска, предусмотряваемого в статье 7 (3), то приемные родители соблюдают, если начало и продолжительность отпуска не были указаны при усыновлении, соответствующие временные рамки, определенные в пунктах 1-4.

6) Работница, намеренная воспользоваться своим правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7 (4) в связи с госпитализацией ребенка в течение первых 24 недель после родов или усыновления, уведомляет, по возможности без задержки, своего работодателя о госпитализации ребенка. Работающий отец ребенка также уведомляет об этом своего работодателя. Родители уведомляют, по возможности без задержки, своих работодателей о дате выписки ребенка из больницы. Если ребенка выписывают до уведомления работодателя в соответствии с положениями пунктов 1-4, то период отпуска продлевается на время госпитализации ребенка. В противном случае старое уведомление утрачивает силу и в течение двух недель после выписки ребенка представляется новое уведомление.

7) Работник, использующий право на отпуск в соответствии с положениями статьи 7 (3), а также право второго родителя на получение ежедневного денежного пособия, уведомляет об этом, а также о продолжительности своего отпуска, по возможности без задержки, своего работодателя.

Часть 4

Недействительные договоры и т.д.

11. 1) Положения, устанавливаемые в договорах, внутренних правилах и т.д. предприятий в нарушение положений статей 2-5, являются недействительными. Это также относится к правилам и т.д., касающимся свободных профессий.

2) Положения в договорах и внутренних правилах и т.д. предприятий, которые распространяются более чем на одного работодателя, также объявляются недействительными, если они влекут за собой дискриминацию по признаку пола в областях, указанных в статьях 2-4. Это также относится к правилам и т.д., касающимся свободных профессий.

12. Ни одно исключение из положений, устанавливаемых в настоящем Законе, не может быть использовано в ущерб интересам лиц, работающих по найму.

Часть 5

Исключения

13. 1) В тех случаях, когда пол лица является определяющим фактором для осуществления определенных видов профессиональной и учебной/воспитательной деятельности, министр, ответственный за данную сферу деятельности, может, после консультации с министром труда и Советом по вопросам равноправия, освободить данное лицо от соблюдения положений, изложенных в статьях 2-6.

2) Совет по вопросам равноправия может после консультации с министром, в компетенцию которого входит данный вопрос, разрешить принять меры, являющиеся исключением из положений статей 2–6 и направленные на обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин, главным образом путем ликвидации фактического неравенства в области трудоустройства, профессионального обучения и т.д.

3) В соответствии с положениями вышеупомянутого пункта 2 такое разрешение может быть предоставлено с согласия представителей социальных партнеров в рамках Совета по вопросам равноправия.

4) По рекомендации Совета по вопросам равноправия и после консультации с министром, в ведение которого входит данный вопрос, министр труда может санкционировать осуществление в определенных областях мер, направленных на обеспечение равных возможностей мужчин и женщин, без разрешения, предусматриваемого в соответствии с положениями пункта 2 выше.

Часть 6

Компенсации и т.д.

14. Лица, чьи права нарушаются несоблюдением положений статей 2–5, могут получать компенсацию.

15. 1) Если работника увольняют с работы за его требование обеспечить равное отношение в соответствии с положениями статей 2–4, то работодатель выплачивает ему компенсацию.

2) Размер компенсации, согласно пункту 1 выше, не может превышать сумму зарплаты за 39 месяцев и устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.

3) Аналогичным образом применяются положения пунктов 1 и 2, если обязательство соблюдения принципа равного отношения вытекает из коллективного договора и если в договоре отсутствует положение о том, что данное лицо не имеет права на компенсацию в случае необоснованного состояния работника или предприятия увольнения с работы. Иск о компенсации рассматривается в рамках специальных процедур, установленных для решения производственных споров.

16. 1) Если работника увольняют в нарушение положений статьи 9, то распоряжение об увольнении обжалуется и отменяется, кроме особых случаев, когда после согласования интересов всех сторон сохранение или восстановление трудовых отношений считается нецелесообразным.

2) Если работника увольняют в нарушение положений статьи 9 и распоряжение об увольнении не отменяется, то работодатель выплачивает ему компенсацию.

3) Размер компенсации, который не может превышать сумму заработной платы за 78 недель, устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.

4) Если увольнение происходит в связи с беременностью, родами или усыновлением, работодатель должен доказать, что увольнение не обусловлено этими причинами.

Часть 7

Различные положения

17. Министр труда устанавливает специальные правила, регламентирующие предоставление отпуска по беременности и родам и т.д. для лиц морских профессий.

18. 1) Совет по вопросам равноправия может по собственной инициативе либо по соответствующей просьбе рассматривать подпадающие под данный Закон дела.

2) Работодатели и работники, а также их организации предоставляют по соответствующей просьбе Совету по вопросам равноправия любую информацию, важную для деятельности Совета по вопросам равноправия.

Часть 8

Штрафные санкции

19. 1) Нарушение статей 2-6 и статьи 18 (2) наказывается штрафом.

2) Если нарушение совершается компанией, частной компанией, кооперативным обществом или аналогичной организацией, штраф накладывается непосредственно на компанию и т.д.

Часть 9

Вступление в силу

20. 1) Настоящий Закон вступает в силу 1 мая 1989 года.

2) Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства и т.д., ср. Сводный закон № 572 от 28 августа 1986 года и Закон о предоставлении отпуска по беременности и родам и т.д., ср. Сводный закон № 101 от 6 марта 1987 года, настоящим объявляются недействительными.

21. Данный Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

Закон № 268 от 2 мая 1990 года во изменение Закона о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д. содержит следующие положения, касающиеся его вступления в силу:

Раздел 2

1) Настоящий Закон вступает в силу на следующий день после публикации в Danish Law Gazette (Юридической газете Дании) и начинает применяться со 2 апреля 1990 года.

2) Однако пункт 5 статьи 2 вступает в силу позже; дата его вступления в силу будет установлена министром труда*.

* Т.е. статья 21 Закона.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Сводный закон о равной оплате труда мужчин и женщин

Сводный закон № 639 от 17 июля 1992 года

В настоящем Законе объединяются положения, касающиеся равной оплаты труда мужчин и женщин, Сводного закона № 422 от 15 июня 1989 года и поправки, предусмотренные в Законе № 374 от 20 мая 1992 года.

1. 1) В соответствии с настоящим Законом дискриминация по причине пола в вопросах заработной платы не допускается.

2) Работодатель обеспечивает нанимаемым на работу мужчинам и женщинам равное вознаграждение, в том числе равные условия оплаты равного труда или труда равной значимости.

3) Значимость труда оценивается исходя из общей оценки квалификации и других соответствующих факторов.

4) Положения, содержащиеся в настоящем Законе, не применяются в тех случаях, когда соответствующее обязательство обеспечения равной оплаты труда предусматривается в коллективном договоре.

2. Работник, зарплата которого ниже зарплаты других лиц в нарушение статьи 1 данного Закона, имеет право требовать возмещения разницы.

3. 1) Работодатель не вправе уволить работника за его требование обеспечения равного вознаграждения, в том числе равных условий оплаты труда.

2) Работодатель должен доказать, что увольнение работника не является нарушением положения пункта 1. Однако это не относится к тем случаям, когда увольнение происходит более чем через год после требования обеспечения равной заработной платы.

3) Увольнение, осуществленное в нарушение положения пункта 1, считается недействительным в случае его обжалования, кроме особых случаев, когда после согласования интересов сторон поддержание или сохранение трудовых отношений считается нецелесообразным. В этом случае уволенный работник может потребовать компенсацию. Размер компенсации не должен превышать сумму заработной платы за 78 недель, рассчитанную по средним ставкам заработной платы уволенного сотрудника. Размер компенсации устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.

4. Положения статьи 3 применимы также к секторам, в которых заключаются коллективные договоры, предусматривающие право работников на равное вознаграждение, в том числе на равные условия оплаты труда, но не предусматривающие положений о компенсации в случае необоснованного увольнения. Такой иск рассматривается в рамках специальных процедур, установленных для решения промышленных споров.

5. Работник не может отказаться от прав, устанавливаемых настоящим Законом.

5а. 1) Совет по вопросам равноправия может по собственной инициативе либо по соответствующей просьбе рассматривать дела, подпадающие под настоящий Закон.

2) Работодатели и работники, а также их организации предоставляют Совету по вопросам равноправия по его просьбе любую информацию, являющуюся важной для деятельности Совета по вопросам равноправия.

3) Работодатель предоставляет любую требуемую информацию, необходимую для того, чтобы определить, выполняются ли положения настоящего Закона. Если такая информация касается условий заработной платы отдельных лиц, то этим лицам направляется уведомление о том, что такая информация получена и что она будет рассматриваться как конфиденциальная.

6а. 1) Нарушение положений статьи 5а (2) наказывается штрафом.

2) Если нарушение совершается компанией, частной компанией, кооперативным обществом или аналогичной организацией, то штраф налагается непосредственно на компанию и т.д.

7. После принятия парламентом настоящий Закон представляется на утверждение королевы.

8. Настоящий Закон вступает в силу 9 февраля 1976 года и касается оплаты труда, производимой за период после его вступления в действие.

9. Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова.

В Законе № 374 от 20 мая 1972 года содержится следующее положение, касающееся вступления в силу:

Статья 3

Данный Закон вступает в силу на следующий день после его опубликования в Danish Law Gazette (Юридической газете Дании).

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Закон об обеспечении равноправия мужчин и женщин при назначении
членов государственных комиссий, комитетов и т.д.

Перевод Закона № 157 от 24 апреля 1985 года

1. В государственных комитетах, комиссиях и т.д., создаваемых каким-либо министром для разработки правил и планов, имеющих важное значение для общества, обеспечивается, по возможности, сбалансированная представленность мужчин и женщин.
2. Властные структуры и организации, которым поручено выдвигать кандидатов в члены комитетов и т.д., упомянутых в статье 1, должны в качестве таковых представлять как мужчин, так и женщин. В случае заполнения более чем одной вакансии представляется равное число кандидатов мужчин и женщин, а в случае нечетного числа вакансий число кандидатов одного пола не должно более чем на одного человека превышать число кандидатов другого пола. Аналогичные положения применяются и в тех случаях, когда в соответствии с законом властные структуры или организации назначают членов комиссий, комитетов и т.д. Решение о назначении того или иного кандидата членом какой-либо комиссии или комитета принимается соответствующим министром.
 - 2) В особых случаях властные структуры и организации могут отступать от положения раздела 1. В таких случаях они обязаны указать соответствующие причины.
3. При учреждении комитетов и т.д., упомянутых в статье 1, соответствующий министр представляет в канцелярию премьер-министра сведения о предполагаемом членском составе комитета до назначения его членов.
4. Настоящий Закон вступает в силу 1 июля 1985 года.
5. Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова.
 - 2) Настоящий Закон не распространяется на Гренландию, однако может применяться там с поправками с учетом особых местных условий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Закон о равных возможностях мужчин и женщин при назначении в состав исполнительных советов в системе государственной администрации

Перевод Закона № 427 от 13 июня 1990 года

Мы, Маргрете Вторая, Божьей милостью королева Дании, настоящим объявляем: Фолькетинг принял, а мы утверждаем нижеследующий закон:

1. 1) В исполнительных советах, представительных комитетах или в аналогичных коллегиальных органах государственного управления следует по возможности обеспечивать равную представленность мужчин и женщин.

2) В консультации с премьер-министром соответствующий министр может распорядиться, чтобы положения пункта 1 применялись также к конкретным некоммерческим учреждениям, товариществам, частным компаниям с ограниченной ответственностью и государственным компаниям с ограниченной ответственностью, которые обычно не относятся к органам государственного управления, но лишь в тех случаях, когда расходы и издержки, связанные с деятельностью таких некоммерческих учреждений, покрываются главным образом из государственных фондов или если большая часть компании принадлежит государству, или компания осуществляет деятельность на основе концессии или аналогичного государственного разрешения.

2. 1) В случаях, когда совет или комитет и т.д. органов и учреждений, упомянутых выше в пункте 1, полностью или частично назначается министром, органы и учреждения, представляющие кандидата в состав комитета, должны предлагать одновременно мужчину и женщину. В случае назначения нескольких членов представляется равное число кандидатов мужчин и женщин, а в случае нечетного числа вакансий число кандидатов одного пола не должно превышать более чем на одного человека число кандидатов другого пола. Решение о назначении принимается министром. Аналогичные правила применяются в тех случаях, когда в органах или учреждениях члены назначаются в соответствии с действующим законодательством.

2) Положения пункта 1) не применяются в тех случаях, когда члены совета полностью или частично выбираются прямым голосованием.

3. В особых случаях орган или организация могут отступать от применения правил, предусматриваемых в рамках статьи 2(1). В таких случаях орган или организация указывают причину такого отступления.

4. Соответствующий министр представляет каждые три года канцелярии премьер-министра отчет о положении дел в этой области в своем министерстве.

5. 1) Настоящий Закон вступает в силу с 1 июля 1990 года.

2) В соответствии с положением статьи 4 выше первый отчет представляется начиная с 1 января 1994 года.

6. Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

Совершено в Кристианборгском дворце, июня тринадцатого дня одна тысяча девятьсот девяностого года.

Скреплено нашей королевской подписью и печатью.

МАРГРЕТЕ Вторая

Таблица 1

(Глава 2: Женщины в общественной жизни)

Женщины и мужчины, занимающие выборные должности и назначенные на должности в директивных органах

	1985 год			1995 год		
	Женщины	Мужчины	Должности	Женщины	Мужчины	Должности
	ы	ы	Количество	ы	ы	Количество
	В процентах			В процентах		
Европейские сообщества/ Европейский союз						
Члены комиссий	0	100	17	25	75	20
Члены парламента	40	60	15	43	56	16
Совет министров Северных стран						
Члены Совета - граждане Дании	38	62	16	25	75	16
Должности в государственных органах						
Министры	24	76	21	35	65	20
Члены парламентских комитетов	31	69	169	36	64	412
Члены временных и постоянных советов, комиссий и комитетов	16	84	...	28	72	1 740
Председатели упомянутых выше органов	8	92	...	20	80	148
Члены Совета	24	76	1 074	29	71	1 418
Области						
Мэры	0	100	14	21	79	14
Заместители мэров	15	85	26	37	63	27
Муниципалитеты						
Мэры	4	96	281	10	90	281
Заместители мэров	17	83	447	17	83	546
Члены муниципальных советов	32	68	19	32	68	19

Данные, касающиеся числа членов Европейского парламента, приведены по состоянию на июнь 1984 года и июнь 1994 года. Число членов государственных советов учитывалось в соответствии с Законом о должностях в исполнительных советах органов государственного управления по состоянию на 1990 и 1994 годы. Данные, касающиеся должностей в областных административных органах, приведены по состоянию на ноябрь 1985 года и ноябрь 1993 года.

Таблица 2

Представленность женщин и мужчин в органах административного управления
трех уровней по состоянию на 1993 год

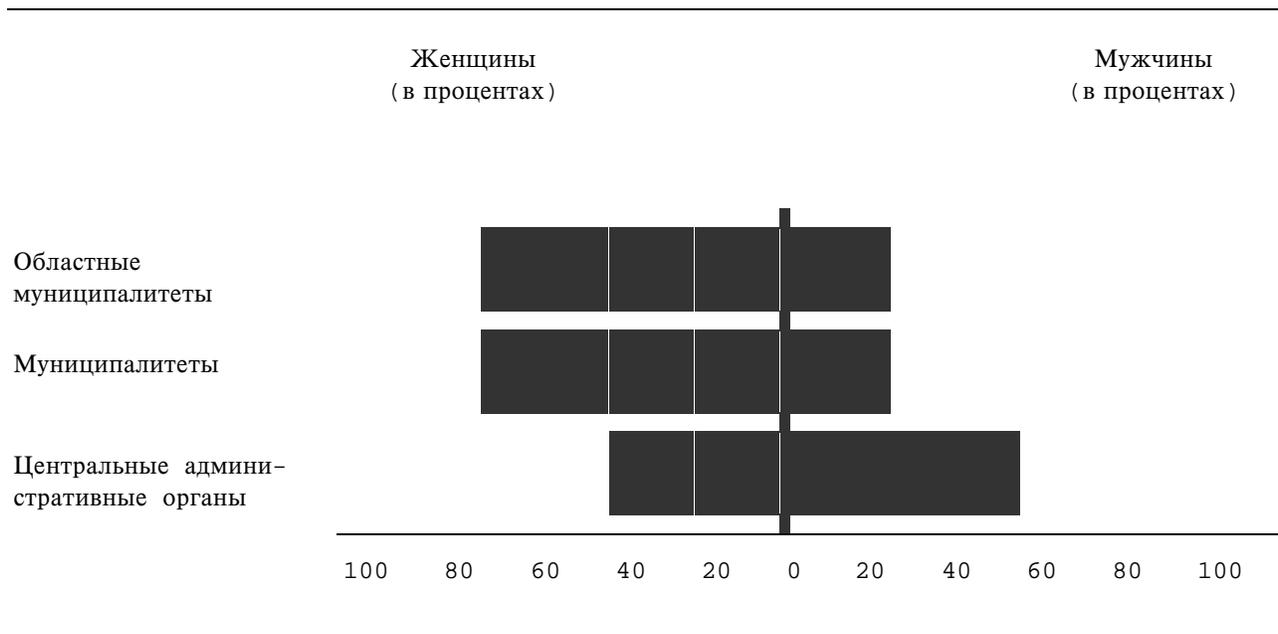


Таблица 3

(Глава 3: Женщины и образование)

Общее число учащихся в учебных заведениях среднего специального образования с разбивкой по признаку пола

	1981 год			1994 год		
	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего
	ы		В тыс. чел.	ы		В тыс. чел.
	В процентах			В процентах		
Общее число учащихся	47	53	311	51	49	389
Общее число учащихся в старших классах средней школы	57	43	82	57	43	102
Получающие общее образование в старшей средней школе	57	43	74	6	40	76
Получающие профессиональное образование в старшей средней школе	56	44	8	50	50	26
Общее число учащихся, получающих профессионально-техническое образование	40	60	117	44	56	119
Получающие базовое профессионально-техническое образование	58	42	33	47	53	39
Завершившие полный курс профессионально-технического образования	33	67	84	43	57	81
Общее число учащихся на курсах повышенного типа	48	52	112	51	49	167
Краткосрочные курсы повышенного типа	73	27	18	52	48	20
Среднесрочные курсы повышенного типа	50	50	37	56	44	63
Долгосрочные курсы повышенного типа	39	61	58	47	53	84

Таблица 4

Разбивка мужчин и женщин в возрастной группе 20–66 лет
 с учетом полученного ими образования

	1981 год	1985 год	1990 год	1994 год
Женщины (в тыс. чел.)	1 509	1550	1 579	1 611
	В процентах			
Уровень начальной школы	62	54	48	44
Законченное среднее образование (общее)	4	5	6	6
Законченное среднее образование (специальное)	0	1	2	2
Базовое профессионально–техническое образование	22	25	28	30
Краткосрочные курсы повышенного типа	4	5	6	6
Среднесрочные курсы повышенного типа	6	7	8	9
Долгосрочные курсы повышенного типа	1	2	2	3
Мужчины (в тыс. чел.)	1 517	1 570	1 608	1 648
	В процентах			
Уровень начальной школы	49	43	39	37
Законченное среднее образование (общее)	4	4	5	5
Законченное среднее образование (специальное)	1	1	2	2
Базовое профессионально–техническое образование	34	37	39	39
Краткосрочные курсы повышенного типа	3	4	4	5
Среднесрочные курсы повышенного типа	5	6	7	7
Долгосрочные курсы повышенного типа	4	5	5	6

Таблица 5

Общее число и процентное соотношение мужчин и женщин, обучающихся
на государственных учебных курсах в рамках образования
для взрослых, 1993/94 год

	Учащиеся			Лица		
	Женщин ы	Мужчин ы	Всего	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
	В процентах	В тыс.чел.		В процентах	В тыс.чел.	
Общее образование для взрослых и курсы обучения по одному из предметов (экзамен повышенной степени)	68	32	234	70	30	95
Учебные курсы для взрослых в учреждениях профессионально-технической подготовки	52	48	113	53	47	80
Из них имеют степень бакалавра						
- в области торговли	55	45	65	57	43	45
- в области технологии	25	75	5	26	74	4
Подготовка кадров для рынка труда	33	67	264	34	66	185
В том числе						
- на курсах для полуквалифициро-ванных работников	26	74	129	26	74	96
- на курсах для квалифицированных работников (практическая подготовка непосредственно на производстве)	34	66	106	36	64	62
Народные средние школы и аналогичные учебные заведения	7	6	13	6	5	12

Эти данные включают все курсы в системе образования для взрослых, за исключением курсов сельскохозяйственной подготовки, курсов по подготовке специалистов в сфере социального обслуживания и здравоохранения и курсов повышенного типа.

В данной таблице в графе "Учащиеся" речь идет о мужчинах и женщинах, занимающихся на каких-либо одних курсах. В графе "Лица" речь идет о тех, кто занимается на нескольких курсах.

Таблица 6

(Глава 4: Женщины и занятость)

Число лиц, имеющих работу, с разбивкой по признаку пола и виду работы,
 1980 и 1994 годы

	1980 год			1994 год		
	Женщин ы	Мужчин ы	Всего	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
	В тыс. чел.					
Общее число лиц, имеющих работу	1 121	1 430	2 552	1 189	1 396	2 585
Лица, занятые собственным делом	45	237	282	55	179	234
Работодатели	12	89	101	15	65	81
Лица, помогающие супругам	69	0	69	26	1	27
Работники, получающие заработную плату	1 008	1 193	2 201	1 108	1 215	2 324
Служащие старшего руководящего звена	29	164	193	56	179	235
Административные работники	137	162	299	199	176	375
Прочие служащие	392	197	589	419	201	620
Квалифицированные работники	17	271	288	26	262	288
Неквалифицированные работники	296	287	584	257	253	509
Прочие	138	111	249	152	144	296

Таблица 7

Средний личный доход работников с разбивкой по видам дохода,
признаку пола и возрасту

	Количество лиц	Основной доход		Переводы денежных средств			Совокупный личный доход
		Заработная плата и т.д.	Доходы от торговли и т.д.	Выплаты на содержание и т.д.	Досрочный выход на пенсию/ пенсии	Пособия в рамках системы социального обеспечения	
	в тыс. чел.	в тыс. датских крон					
<u>Женщины</u>							
Общая численность	2 179	79	4	9	22	5	120
В возрастной категории							
15-19 лет	162	21	0	0	0	3	25
20-29 лет	384	89	1	15	1	14	121
30-39 лет	365	132	4	15	3	7	162
40-49 лет	386	136	9	10	6	3	166
50-59 лет	286	9	10	12	15	2	137
60-64 лет	124	35	5	4	59	1	105
65 лет и старше	472	4	1	0	72	0	78
<u>Мужчины</u>							
Общая численность	2 087	128	19	7	21	5	181
В возрастной категории							
15-19 лет	171	29	0	0	0	2	32
20-29 лет	405	123	3	11	2	10	149
30-39 лет	382	183	17	10	3	6	221
40-49 лет	398	197	35	8	5	4	253
50-59 лет	284	169	39	11	12	3	236
60-64 лет	115	87	27	4	65	1	187
65 лет и старше	331	13	9	0	89	0	113

Разница в доходах мужчин и женщин является наиболее значительной в категории основных доходов, поскольку доходы мужчин в среднем на 75 процентов превышают доходы женщин. Размеры денежных переводов женщинам в среднем немного превышают размеры переводов, которые получают мужчины.

Таблица 8

Доля детей, посещавших детские дошкольные учреждения, коллективные детские сады в частных домах и группы продленного дня в школах, с разбивкой по возрастным группам

	1975 год	1980 год	1985 год	1990 год	1994 год
В процентах					
Общее число детей в возрасте 0-14 лет	15	27	34	35	46
0-2 года	18	42	47	47	50
3-6 лет	35	57	70	71	80
7-14 лет	5	10	14	15	24

Таблица 9

Процентное соотношение мужчин и женщин, находившихся в отпуске в первом квартале 1995 года

	Среди имеющих работу			Среди безработных		
	Женщины %	Мужчины %	% Общее число	Женщин %	Мужчин %	Общее число
Отпуск для ведения научной работы	66	34	6 669	-	-	-
Отпуск по уходу за детьми	92	8	23 636	91	9	25 157
Академический отпуск	75	25	9 345	68	32	22 426

Таблица 10

(Глава 5: Другие меры правового и социального характера)

Мужчины и женщины с разбивкой по возрастным группам
 в 1960, 1995 и 2030 годах (прогноз)

Женщины	1960 год	1995 год	Прогноз на 2030 год
Всего в тыс. чел.	2 312	2 642	2 710
	В процентах		
Общее число	100	100	100
Возрастные группы			
20-64 года	56	60	56
0-19 лет	32	23	22
20-29 лет	13	14	12
30-64 года	44	45	44
65 лет и старше	11	18	22
Мужчины	1960 год	1995 год	Прогноз на 2030 год
Всего в тыс. чел.	2 273	2 573	2 641
	В процентах		
Общее число	100	100	100
Возрастные группы			
20-64 года	56	63	59
0-19 лет	35	24	24
20-29 лет	13	16	13
30-64 года	43	47	46
65 лет и старше	10	13	17

Таблица 11

Предполагаемая продолжительность остаточного периода жизни
женщин и мужчин в возрасте 25 лет

Годы	Женщины	Мужчины
1982-83	53,5	47,9
1984-85	53,5	48,0
1986-87	53,6	48,2
1988-89	53,7	48,3
1990-91	53,7	48,5
1992-93	53,6	48,7
