



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/NOR/4
22 September 1994
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会

审议各缔约国根据公约第十八条
提交的报告

缔约国第四次定期报告

挪 威*

* 关于挪威政府提交的首次报告，见 CEDAW/C/5/Add.7、CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1 和 CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1/Rev.1；关于委员会对该报告的审议情况，见 CEDAW/C/SR.38 和 CEDAW/C/SR.39 以及《大会正式记录，第三十九届会议，补编第 45 号》(A/39/45)，第 277 至 338 段；关于挪威政府提交的第二次定期报告，见 CEDAW/C/13/Add.15；关于委员会对该报告的审议情况，见 CEDAW/C/SR.175 以及《大会正式记录，第四十六届会议，补编第 38 号》(A/46/38)，第 139 至 165 段；关于挪威政府提交的第三次定期报告，见 CEDAW/C/NOR/3。

94-39440 (c) 211194 211194 281194

导 言

提出报告

挪威于 1979 年 12 月 18 日通过了《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》，并于 1981 年 5 月 21 日批准了本公约。

挪威于 1982 年向消除对妇女歧视委员会提交了第一次报告。第二次报告（第一次定期报告）所涉期间为 1982 至 1986 年，第三次报告（第二次定期报告）所涉期间为 1987 至 1990 年。本报告（亦即第四次报告）介绍当前的形势以及自上一次报告以来妇女状况所发生的变化。它还回顾了自上一次报告以来为执行本公约所实施的法规和其他措施。

本报告未详细讨论自第三次报告以来实际情况或法律方面的情况没有什么变化的那些领域。关于这方面的情况，请读者参阅前几次报告。

在 1990 年代促进性别平等的努力和政策

挪威性别平等政策的目标是确保妇女和男子在社会的各个领域有同样的权利、义务和机会。为此不仅必须通过立法保证形式上的平等，而且必须实施确保实际上平等的措施。

为实现这个目标采取的办法包括在基本权利和义务上给予两种性别平等待遇，在过渡时期为处于最不利地位的性别采取特别措施，以及对挪威社会中各种资源的安排和使用情况进行评判性的审查，以期重新分配这些资源。

性别平等在社会的某些领域取得相当大的进展。当局和妇女组织以及选举前的妇女宣传运动所作的积极努力，关于在所有官方委员会、管理委员会、理事会等机构的任职人员中每种性别必须至少占 40% 的规定的实施，以及在一些主要政党中实行的一定配额制度：这些都有助于确保两种性别都有为数众多的代表参与挪威的政治生活——包括最高层次的政治生活。在妇女和教育方面所作的努力已帮助确保妇女

进行各种学习,因而她们现在占某些学科学生的大多数,而仅仅几年前学习这些学科的显然是以男子为主。因此,虽然大多数妇女继续选读传统学科,但是妇女现在有更大的职业选择范围,而且在大多数职业中都有妇女任职。

在其他领域依然存在着相当大的挑战。经济上的平等是一个特别重要的领域。就平均个人收入而言,男子挣的钱比妇女多将近 85%,男子的平均工资是妇女的差不多两倍。妇女的传统职业所得报酬仍然很低。妇女的平均工资大致比男子低 20%。

经济上的不平等与妇女提供的照料以及此种责任对妇女在劳动力市场上的机会所起的限制作用密切相关。妇女在教育方面和劳动力市场上日益享有平等地位并未导致她们在家庭里享有类似的平等地位。尽管在过去的 20 年中男子对家务劳动所作的贡献多少有所增加,但妇女花在家务劳动方面的时间仍比男子多将近一倍。

虽然已有为数相当多的妇女进入政界和公共行政部门,但是她们担任企业和产业领导职务的人数所占比例仍然过低。目前,妇女在担任领导职务的人数中所占的比例大致为 23%。

挪威政府将其 1990 年代性别平等政策的重点放在五个主要领域:

1. 性别平等有赖于增加妇女在劳动力市场上的机会以及促使男子更多地分担照料子女的事务。因此,为实行一种注重于性别平等的儿童保育政策而作出了努力,此种政策使妇女和男子有同等机会将家庭责任与有偿工作结合起来。在这方面已经实行的措施包括延长带薪产假、规定父亲的配额以及灵活使用产假的“时间帐方案”。已经贯彻执行的、可提高妇女在劳动力市场中所占比例的其他措施包括增设日托中心以及更多地开展学龄儿童的课外活动。

2. 第二个主要领域是铲除男女报酬上的不平等现象。挪威同酬政策的目标是促进做同等价值的工作获取同等报酬这一制度的实施。妇女传统职业的价值必须提高。促使妇女和男子的收入趋于平等是确保妇女和男子享有同样好的生活水准以及

无论在工作期间还是退休期间都享有充分发挥自己才能的平等机会的一个重要先决条件。同酬也是改善照料家庭事务的责任分配状况的一个必要先决条件。

3. 第三个优先领域是加强为与虐待妇女现象和性暴力作斗争所作的努力。迄今为止,在这方面所作的努力主要是为了揭露这一现象、制订消除它的计划以及向受害者提供援助。未来的努力方向也是与虐待妇女者作斗争以及采取预防措施。

4. 性别平等政策所涉及的第四个优先领域是对性别平等政策文书进行审查和评价。《挪威性别平等法》(以前称作《平等地位法》)将加以修订,使之成为一个应付目前性别政策挑战的更为高效的工具。同时,已任命一个官方委员会来对中央性别平等机构的组织形式进行审查。

5. 挪威政府打算促使中央政府和地方政府都继续把性别平等纳入政策之中。1994年,所有的部都完成了两个行动方案中的第二个方案,这些方案的目的在于强调这样一点:对性别平等所负的公共责任适用于政策的所有领域和政府管理部门。

第一条至第五条

《性别平等法》

《性别平等法》(以前称作《平等地位法》)被认为包括了本公约第一部分第一条至第五条的规定。挪威向消除对妇女歧视委员会提交的第三次报告详细介绍了该法。因此,我们在下面将只简要地概述该法的目的以及该法如何在实践中发挥作用,外加描述拟议中的该法修正案。

《性别平等法》于1978年通过并于翌年生效。1981年,在该法中增加了一条关于两种性别在官方委员会等机构中的任职人数问题的规定。

《性别平等法》的目的在于促进男女平等,特别是改善妇女状况。妇女和男子必须享有受教育、就业和在文化与专业上求得发展的平等机会。该法赋予公共当局在社

会的各个领域促进性别平等的特别义务。

《性别平等法》如何在实践中发挥作用

《性别平等法》生效到现在已经 15 年了。该法无疑是挪威在此期间在性别平等方面所取得进展的一个重要先决条件。它表明挪威重视为实现性别平等所作的努力并将其放在优先地位，同时它也为使性别平等成为挪威社会的一项公认原则作出了贡献。

在经证明是很重要的条款中：

关于男女在官方委员会等机构中的任职人数问题的第 21 条值得特别提一下。妇女在官方委员会等机构中所占的比例从 1979 年（即该条规定生效之前两年）的 22% 上升到 1979 年的 39%。

第 4 条禁止在任命等事项上实行差别待遇。这条规定大概对减少歧视性工作广告的数量起了促进作用。

第 3 条规定给予一种性别优惠待遇，如果这样做符合该法的目的而促进性别平等的话。中央政府当局、市政当局、郡当局和社会合作伙伴全都利用这条规定订立协议，规定任命人员时的适度性别配额；也就是说，在其他方面的条件相同的情况下，优先任命任职人数不足性别的人员。对于某些类型的教育课程和科目也实行了适度配额制度。

登记在册的同酬案例相对来说没有几个。这种情况也许表明，关于同酬的规定（第 5 条）所提供的指导是有限的。不过，性别平等特别专员认为，如果发现工资违反《性别平等法》的规定，那么要求提高报酬的行动取得胜利的可能性是相当大的。

通过专门机构、性别平等特别专员（他/她负责确保该法付诸实施）和性别平等申诉委员会贯彻执行该法的做法是合理和有效的。案件得到非正规和迅速的处理而又不致使有关的当事方花钱。这样，我们就避免了冲突的加剧，而如果由比较正规的、

运作缓慢的司法机关来处理这些案件的话，冲突说不定是会加剧的；同时，也因此降低了采取主动行动以纠正不平等现象的“级限”。

拟议中的修正案

挪威政府在向议会提出的第 70 号（1991-92 年）报告中建议对《性别平等法》中的下列条款进行修正：

1. 一般条款——第 3 条

该法的主要条款是一般条款，它禁止区别对待男人和女人。该法适用于基于性别的形式上和实际上的差别待遇。

然而，性别平等并非单靠禁止差别待遇就能实现。为了纠正目前男女之间在充分发挥自己才能和求得发展的机会上存在差异这一现象，有必要在一定时期内实行一些能给某些领域内的一种性别带来好处的办法。因此，一般条款允许提供优惠待遇以促进性别平等。妇女的起点最低，所以当《平等待遇法》通过时，给予妇女优惠待遇是具有最大现实意义的。因此在实践中，该法被理解为只让妇女享有优惠待遇。

不过，争取实现性别平等的努力已取得进展，妇女和男子的实际状况自 15 年前该法生效以来，已在好几个方面发生了变化。妇女已进入历来以男性为主的活动场所。在较小的程度上，男子已进入工作和家庭生活中历来以女性为主的活动场所。未来促进性别平等的努力必须将重点放在如下方面：促使平等也适用于男子，并为此改变男性的作用。

挪威政府现在希望修正一般条款，以便允许男子的优惠待遇适用于某些保育职业中的工作，如日托中心、初级中学以及儿童和少年教养机构的工作等。

2. 关于同酬的条款——第 5 条

本条款规定，雇员做同等价值的工作必须获得同等报酬。因此，不仅相同的工作

必须获得同等报酬，而且外表上有明显差异的工作只要在价值上是可以比较的也须如此。在这方面，必须把影响对工作的评估的一切因素如受教育程度、经验、职责、工作条件等都包括进去。此后，必须在酌情决定进行的比较的基础上作出总体评估。不过，根据这一条款，此种比较须受某些限制。比较只可在同一企业所雇用的人——即同一雇主的雇员之间进行。在实践中，市政当局被视为一个企业。其次，在《性别平等法》的准备工作材料中预先假定，比较只能在同一专业领域内部的工作或外表上具有非常相似之处的工作之间进行。特别是，后一条件削弱了这一条款对相对来说是性别分离的劳动力市场的效应。

挪威政府希望增强该法对报酬的效应，办法是对第 5 条进行适当的修正，以便能够跨越职业界线对工作进行比较，同时确定哪些因素应包括在评估之内。

3. 集体协议与《性别平等法》之间的相互关系——第 14 条

挪威政府还希望修正第 14 条，以期改善集体协议中的同酬规定的执行情况。目前，只有社会合作伙伴才可以将案件提交劳资纠纷法院，以检验集体协议根据法律是否有效。有必要增强性别平等特别专员在这方面的专门技能。

4. 男子和妇女在官方委员会等机构中的任职人数问题——第 21 条

《性别平等法》第 21 条规定，在所有有四名或四名以上成员的官方委员会、管理委员会、理事会等机构的任职人数中，每种性别所占比例至少必须达到 40%。按比例代表制选举产生的委员会等机构是例外。

对于第 21 条将按照新的《地方政府法》中关于性别任职人数问题的规定进行修正。这些规定要求，在按比例代表制选举产生的委员会的任职人数中，每种性别所占比例也必须至少达到 40%。

5. 性别平等机构发生的变化——第 9 条

性别平等理事会于 1972 年成立。该理事会由一些最大政党的代表、社会合作伙伴和妇女/性别问题研究人员组成。

该理事会的任务是在社会的各个领域促进性别平等。理事会必须阐明并提请人们注意各种使得性别平等无法实现的情况，发挥公共当局、组织和一般公众之间的联系桥梁的作用，开展研究，并编制有关性别平等问题的新闻宣传材料。

该理事会在争取性别平等的官方努力中一直起着核心作用，但是自从国定的组织和官僚机构采取性别平等政策以及设立性别平等特别专员这一职位以来，它原来具有的重要性有很大一部分已经丧失。

1994 年，挪威政府任命了一个官方委员会来对性别平等机构进行审查。该委员会将对性别平等理事会目前的职责、组织形式和组成合适与否作出评估，并提出关于备选组织形式的建议。

将《联合国妇女公约》纳入法规的问题

1993 年，有一个官方委员会提出关于将各种国际人权公约纳入挪威法规之中的建议。这也许可以包括《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》。关于这项建议的最后决定尚未作出。

第六条

近年来，出现了一种越来越明显的出卖女性肉体并使之商业化的趋势。当局已特别把注意力集中在这一问题上。

卖淫

挪威境内的卖淫现象据认为相对来说比较有限。挪威有完备的国家保险计划和

社会福利制度，使人们无须依靠卖淫或犯罪来供养他们自己和他们的家庭。然而，由于劳动力市场上出现的问题和国际色情业也进入了挪威——这从外国来的妓女人数增加等现象中就可以看出来——我们推测近年来卖淫现象可能有了一定程度的增加。使用违禁药物、债务问题和由于其他原因造成的高开支都是可以说明卖淫现象为何存在的因素。

卖淫本身并不违法，但《刑法典》禁止人们从他人卖淫（拉皮条）中获利。近年来，出售性服务的所谓“按摩院”的数目一直在增加。要找到指挥这种活动的人往往很难。对这种“按摩院”采取的行动极其经常地影响到在那儿工作的妇女而不是业主。现在当局将作出新的努力来阻止这种活动，并为此提出一项关于制定法案禁止把地产生出租给这种活动的提案。这项提案可望于明年在议会辩论。

向妓女提供帮助是通过普通福利机构和面向街头妓女的扩展方案进行的。1994年，卫生和社会事务部设立了一个全国专门知识中心——专业中心——来研究制定同（两种性别的）娼妓打交道的方法，为福利机构提供指导，传播一般信息和制定预防战略。

1994年，卫生和社会事务部还在一个试行期内向妓女组织——PION——提供财政支助。这一项目的目的是检验向在按摩院、自己的公寓和妓院等地工作的男妓和女妓提供各种信息，包括有关可能帮助推动他（她）们离开卖淫业的福利机构的信息的新方法。

电话性服务

1990年，挪威电信局设立了“电话站”，这是一种通过公共电话网来提供电信营销服务的机构。人们利用这种机构来促进电话性服务，包括录音的性故事和与性女伴的“现场”交谈。有迹象表明，这种电话站服务已被人用来宣扬和怂恿儿童的性行为。

现在已施行规章以防止利用性进行营利和通过电话站服务来骚扰妇女。

“无上装的”女招待

1992/93 年冬，在奥斯陆和其他城镇开设的一些餐馆和酒吧以无上装的女招待和脱衣舞女的表演作为招揽顾客的主要手段。妇女组织、饭店和餐馆的工会以及各政党的政治家对此作出的强烈反应使这种活动名声很臭，结果大多数此种餐馆和酒吧都关了门。

色情书刊

《挪威刑法典》禁止出版、销售、出租或以其他手段推销下流或色情书刊材料。这项规定近年来已修正了好几次。政府特别关注的是防止危险和使人变残忍的色情书刊，尤其是利用儿童、动物、暴力、武力和性虐待狂的色情书刊的传播。1992 年，全国禁止拥有和进口儿童色情书刊，以此作为防止儿童色情书刊的努力的一部分。

第七条

第七条 (a) 款至 (c) 款。妇女参与政治和公共生活

妇女在政府中的任职情况

当格罗·哈莱姆·布伦特兰首相在 1986 年第一次组阁时，妇女被任命担任 18 个部长职位中的 8 个。其后各届政府都以此为范例而加以效法。在目前还是以格罗·哈莱姆·布伦特兰为首的工党政府中，19 名部长中有 8 名是妇女，即女性占了部长人数的 42%。

议会的女议长

议会议长这一职位在这个国家的排名仅次于国王而位居第二。在 1993 年的大选后，首次任命一位妇女担任此职。

妇女在民选机构中的任职人数

挪威每两年一次交替举行全国和地方政府的选举。妇女在这些机构中的任职人数最近几十年中有了大幅度的上升，这主要是由于开展了说服更多妇女从政的宣传运动，同时也是由于一些主要政党实行配额制度以确保在党组织和候选人名单中有女性代表。

在 1993 年的选举之后，议会中有 39.4% 的代表为女性，与 1989 年的选举相比增加了 4%。

在 1991 年的地方政府选举之后，妇女在市议会和郡议会中的比例多少有所下降——在市议会中从 31.2% 降至 28.5%，在郡议会中从 46% 降至 38.6%。在 1990 年的选举之前，妇女宣传运动集中于妇女任职人数特别不足的少数市政当局。结果，妇女在这些市政当局中所占的比例上升了，虽然在国家一级有所下降。

关于 1995 年的地方选举，将开展一场新的宣传运动，以期增加妇女在市议会和郡议会中的比例。

萨米族人的选举产生的议会是 1989 年建立的。该议会由萨米族人选举产生，它由 39 名代表组成。在该议会建立以来的两个选举期内，有三分之一的代表是妇女。

官方委员会、管理委员会、理事会等

《性别平等法》第 21 条规定，在官方委员会等机构的任职人数中，每一种性别至少应占 40%。在提名候选人时，应提出一个男人和一个女人。在特殊情况下，当期望达到这些要求显然是不合理时，可以准许有例外。

从 1989 年至 1993 年，妇女在政府委员会、管理委员会和理事会等机构中的平均比例从 35% 提高到 39%。但是在性别分配上存在很大差异，这要看所涉的领域哪个部任命机构人员而定。几个主管历来以男性为主的领域的部中妇女代表在其委员会中所占比例不到 30%。性别分配也因有关任命的类型不同而大不相同。1993 年，只

有 21% 的委员会主席是妇女。

妇女在市委员会中的平均比例略有上升，从 1987 年地方选举后的 36.1% 上升到 1991 年地方选举后的 36.4%。在差不多三分之一（439 个中的 135 个）市政当局中，妇女在委员会中的任职人数已达到 40%。然而，也是在市政当局中，两种性别的任职人数也因活动领域和有关任命的类型不同而各异。妇女在担任主席的人数中显然占少数，而且她们在技术和商业部门的任职人数中所占比例平均只有 10%。

妇女在郡委员会中的平均比例从 1987 年选举后的 36.4% 上升到 1991 年的 37.7%。在大约一半（18 个中的 7 个）的郡中，妇女在委员会的任职人数中所占比例已达到 40%。

妇女担任公职的情况

妇女有同男人一样的正式机会被任命担任公职。在公共部门的雇员中，妇女显然占多数。

在中央政府的行政机关（各部）中，女雇员的比例一般都比较高；这一比例在 1992 年从 40% 到 72% 不等，视所涉的部而定。在多数部中一半以上的雇员是妇女。然而，担任领导职务妇女的比例依然很低，特别是在最高层次。只有 11% 的司局长和 16% 的秘书长是妇女。1991 年，70% 以上的市雇员是妇女。但是，在管理人员这个层次却不是这种情况，因为妇女只占管理人员的 56%。

非政府组织

政治和公共影响力在很大程度上也是通过非政府组织来发挥的。

差不多有一半的挪威成年人积极参加一个或多个组织。自 1980 年以来，参加各种组织的妇女人数略有增加，而男子参加各种组织的趋势却似乎一直在下降。总的来说，参加人道主义和宗教组织的妇女比男子多，而在工会、部门和专业组织以及政党的成员中，男子则占有较大的比例。

雇员组织对挪威的政治生活有相当大的影响力。除其他以外，它们在许多官方委员会、管理委员会和理事会等的重要组成部分。在当今的挪威，工会拥有最多的成员。1991年，35%的挪威妇女和39%的挪威男子是工会成员。但是，其中只有将近四分之一是活跃的成员。男子一般比妇女活跃，他们在雇员组织中担任最高职务。

自上个世纪末挪威妇女权利协会组织争取妇女选举权的运动以来，妇女组织已发起进行并推动各种争取在挪威实现性别平等的努力。1991年，6%的挪威妇女是妇女组织的成员。这些组织不仅在国家一级而且在国际一级对公共政策施加影响。

妇女组织主要是在成员缴纳会费和志愿工作的基础上开办的。同时，每年也要为与性别平等政策有关的新闻宣传措施和妇女组织的国际工作拨款。此外，政府每年还要提供一定数额的资金用于支付全国性妇女组织的业务费用，这些妇女组织的主要目的是“努力通过改变目前社会的私人部门和公共部门中权利和义务的分配来改善社会中妇女的状况”。

第 八 条

《性别平等法》中关于两种性别在官方委员会机构中的任职人数问题的第21条规定在向国际论坛指派代表团时同样适用。

妇女在外交部门中的任职人数比在整个中央政府中的任职人数要少，但近年来已有相当大幅度的增加。1992年，在外交部的雇员中只有三分之一多一点是妇女。只有六分之一的最高职务由妇女担任。

在过去十年中，特别鼓励妇女申请在外交部门见习，现在女见习员的比例已经上升到将近35%。

第 九 条

1950年12月8日第3号的《挪威国籍法》自挪威向消除对妇女歧视委员会提交第三次报告（1987-1990年）以来一直未作修正。因此，请读者参阅该报告中对挪

威国籍权的描述。

《移民入境法》对外国人进入国土和他们在挪威居住等问题作了规定。该法就性别而言是中性的。然而，根据该法的规定，对于在离婚等之后本来没有权利得到居住许可的外国妇女可给予居住许可，如果她因离婚而回母国生活将会由于该国的社会和文化状况而遇到过大困难的话。如果该妇女能够证实关于她或她的孩子遭到虐待的指称，则应给予她居住许可。这条规则旨在防止外国妇女由于担心被遣送回她们的母国而被迫维持其在挪威的不可能的婚姻。

第 十 条

第十条 (a) 款至 (h) 款。教育

教育部门的平等

高中

1992 年，女生在高中学生总数中所占比例为 50% 不到一点，而且念完初中选择进入高中的女孩人数在继续上升。

与十年前相比，女孩在更大程度上选择了非传统的教育形式，但自上次报告以来这方面的情况没有什么明显的变化。在高中有明显多数的女孩继续选学能使她们具备接受高等教育资格的科目。同时，女孩选学能使自己具备接受高等教育资格的科目的人数也比男孩多。自 1980 年代末以来，这导致妇女在高等教育机构中占多数。

进入职业高中的女孩依然选学相当传统的科目，尽管现在妇女在所有的职业中任职。在到 1992 年为止的 10 年间，学习历来以男性为主的贸易和工业课程的女生的比例仍然稳定在大约 15-16% 的水平上。学习家政学、手工艺和美学科目的男生人数比以前大大增加了。就卫生保健和社会科目而言，1992 年男孩仍然只占学这些科目的学生总数的将近 6%。

大学和学院教育

1980年代在学习可以导致接受高等教育的科目的人中大多数是妇女。这种情况影响到大学和学院部门招收妇女的工作。1992年，在大学和学院学生中妇女占明显多数。然而，调查表明，妇女选学为期较短的大学和学院课程的人数仍然比男子多。1992年，参加较低级别考试（一级和二级考试——考哲学、grunnfag、mellomfag和cand、mag.（大概相当于学士学位））的学生中有60%是妇女，而在参加较高级别考试（三级考试——考hovedfag（大约相当于硕士学位））的人中妇女占40%。在参加研究员一级考试的人中，妇女只占24%。

在上次报告所涉期间（1987-1990年）出现的妇女越来越多地选学以男性为主的高等科目的趋势已多少有些稳定下来。妇女在历来以男性为主的学院如挪威农业学院、挪威经济和商业管理学院和特隆赫姆大学的先进技术学院学生中所占的比例同上一次报告所涉期间大致一样。1992年，女生分别占这些教育机构学生总数的47%、34%和34%。

避而不选学传统科目的男子人数似乎比妇女多。在师范学院和社会服务学院学习的男子的比例今天比十年前要低。然而，目前的趋势表明，选学这些科目的男子的比例又在上升。

在1990-1991学年，36%的学院教师是妇女，而大学教师中妇女只占20%。女教授的比例在1981至1991年间翻了一番，但她们仍然占教授总数的8%。

促进本《公约》目标实现的措施

小学、初中和高中

在本报告所涉期间，议会通过了所谓“’94改革”方案，赋予所有年龄在16至19岁之间的青年人接受三年高中教育的权利。这三年的教育不是导致学生取得从事某种职业的资格，就是导致他（她）们具有接受高等教育的资格。

这项改革预计对女青年尤为重要。将近一半的高中学生是女孩,但是在完成初中学业后未能升入高中的年轻人总数中有三分之二也是女孩。因此,提供三年高中教育的保证将有助于实际改善妇女受教育的机会。

自 1980 年代初以来一直对高中名额实行适度配额制度。至于“’94 改革”方案,也将有可能在男女分布均匀的领域内采用见习生配额制度。许多选择接受以男性为主的职业培训的女青年都发现很难取得见习生资格。此外,她们还遭受在以男人为主的行业中身为女人这一不利条件之苦,这使得更难完成职业教育。

在 1980 年代,小学、初中和高中的女教师人数有了明显的增长。在 1990-1991 学年,女教师占小学和初中教师的多数,但只有三分之一的校长是妇女。为了纠正担任领导职务的工作人员分布上的不平衡现象,当局已为希望取得担任小学、初中和高中领导职务资格的妇女制订了一项特别课程方案。

在整个 1980 年代,为在教育系统中促进性别平等作出了各种努力,例如采取措施提高教师对性别作用和性别平等问题的认识以及鼓励妇女申请担任学校领导职务,提供涉及妇女和性别平等政策问题的教具,加强学校教科书中的性别平等观点以及编制关于职业选择的教育材料和资料等。其效果看来大不相同。对为在小学、初级中学和高级中学实现性别平等所作努力的评估工作已经开始。

虽然性别平等观点在学校教科书中占有明显的位置,但是向小学和中学教师提供关于与学校中的各种科目和合作有关的性别平等的知识仍然是至关重要的。NORD-LILIA 是在北欧部长理事会主持下正在进行的一个项目的名称,其目的是要在教师培训的内容和方法中加强性别平等观点。

大学和学院

招收妇女接受高等教育也是一件改善外部条件并使她们能够将学习同家庭生活和养育子女结合在一起的事情。关于这一点,提供为学生家庭保留的照看儿童的场所

很重要。1992 年设立了 1600 个照看儿童的场所，1994 年可望再设 500 个。

同时，也利用适度配额制度来招收妇女接受高等教育和担任学术职务。指定一定数目的教授职务给妇女的做法经证明是成功的。

挪威研究理事会在 1989 至 1994 年期间实施了一项基本妇女研究方案，以期加强有关妇女研究方面的征聘工作并提高这方面的专门知识水平。

1983 年建立的妇女大学是一个以男女平等的价值观和男女平等的教育方法为基础的机构。其目的是成为一个可供妇女选择的教育机构。有关的基金会得到政府的赠款。

第 十 一 条

第十一条第 1 款 (a) 项至 (c) 项。就业

经济活动

在经过 1980 年代初出现的劳动力市场扩张时期之后，就业人数自 1987 年以来一直在下降。这对妇女的影响不如对男人的影响大，因为失去的大部分职位是在工业、建筑和建设以及第一类产业部门中。一般以男性为主的企业里。同期，在诸如卫生保健和社会服务以及教育等以女性为主的部门中，职位的数目有所上升。虽然就业人数从 1990 年的 203 万下降到 1993 年的 200.4 万，但在此期间就业妇女的人数仍然保持在 91.5 万左右水平上。

1990 至 1993 年就业妇女的比例仍然相对比较稳定，而就业男子的比例却下降了 2-3 个百分点。

表 1. 1990 年和 1993 年就业男子和妇女的百分比

	25 - 66 岁年龄组		16 - 74 岁年龄组	
	男	女	男	女
1990	83.3	70.0	71.8	59.4
1993	81.2	70.4	69.1	59.1

主要职业是无偿干家务的人数正在下降：1990 年为 19.3 万人，1993 年为 15.2 万人，其中 14.9 万人是妇女。

1993 年，登记的失业人数为 12.7 万人，其中 5 万人是妇女。登记的失业妇女人数相当于劳动力总数的 5.2%，而登记的失业男子人数相当于劳动力总数的 6.6%。包括非全日性失业在内的未登记失业人数可能在妇女中间比较高。如果将此考虑在内，据推测失业对妇女的影响程度同对男子的影响程度差不多一样大。

工时

差不多一半(47%)从事有偿职业的妇女干的是非全日工作，即每周工作 1 到 36 小时。这一数字近年来依然相对比较稳定。

在从事全日性工作的妇女中所占比例最大的是 25 - 29 岁年龄组，而从事全日性工作的妇女人数增长幅度最大的是 30 - 39 岁年龄组，在 1980 至 1991 年期间增长了 10 - 12%。

妇女每天花在无偿家务劳动上的时数几乎比男人多一倍，尽管在 1990 至 1993 年期间出现了稍微趋于平等的情况。在夫妻双方都从事全日性工作的情况下，妇女花在无偿家务劳动上的时间也比男子要多得多。

职业选择和就业机会

男女在选择职业上存在着明显的差异,自上次报告以来,妇女在各部门所占的比例只有很小的变化。1993 年,多数妇女受雇于公共、社会 and 私人服务部门 (54%) 以及零售业、旅馆业和餐饮业 (20%)。1993 年,8%的妇女在工业部门工作,而 1990 年为 9%。

	1990		1993	
	男	女	男	女
农业、林业、渔业和狩猎业	8	4	8	3
石油生产、采矿、水力发电、建筑和建设部门	15	2	13	2
工业	21	9	20	8
零售业、旅馆业和餐饮业	15	21	15	20
运输、贮藏、邮政、电信部门	10	5	10	5
银行业、保险业、商业服务部门、地产业	7	7	8	7
公共、社会 and 私人服务部门	24	51	26	54
共计	100	100	100	100

第十一条第 1 款 (d) 项。报酬

报酬趋势

对 1970 年以来男子和妇女的报酬进行的调查表明,所有部门在整个 1970 年代都出现了男女报酬趋于平等的明显现象。这种趋势在整个 1980 年代继续存在,尽管

它在某些时期内停滞不前，在某些部门甚至出现了逆转现象。1990年代初，这一趋势又朝积极的方向发展。

今天，挪威妇女的平均工资（包括国民保险津贴）差不多是男子的一半。造成这种差异的部分原因是，妇女花在有偿工作上的时间比男子少——她们干非全日工作比男子多，干加班工作比男子少。如果我们比较一下全日工作的妇女和男子，其报酬的差额为20%多一点。

已进行许多研究以期显示造成这种报酬差别的各种因素的重要性。主要因素之一是分离的劳动力市场，即妇女和男子在不同的职业、部门和职位中工作。其他因素包括教育、工时和管理职责。如果消除这些不同因素，我们仍然会看到还有将近14%的差额，这部分是由于妇女在以女性为主的职业中工作带来的影响所致，部分是由于内部因素造成的，这些因素包括雇主对性别平等所持的态度和妇女参加工会活动比较少等。

妇女获得报酬的范围比男子狭小。妇女因其教育文凭而获得的报酬比男子要少。妇女在公共部门工作的人数比男子多，而在私营部门工作的妇女和男子都因其教育文凭而获得较多的报酬。

今后的措施

同酬在当前争取性别平等的努力中占有优先地位，同时也是1990年代的官方性别平等政策的优先领域之一。当局为实现这个目标已经实施并且正在计划实施各种措施：

1. 正在拟订《性别平等法》第5条——关于报酬的条款——的修正案，以期提高这个条款的效用和影响（详见第一至第五条）。

2. 尽管工作评估不是挪威依照法律确定报酬的一种方法，但仍将任命一个专家小组来制订一种可用于比较不同职业的报酬的评估工作的简单方法。这种方法将

在实施《性别平等法》的过程中使用，同时据认为对社会合作伙伴争取实现同酬的努力也有用。

3. 《性别平等法》为争取实现同酬的努力提供了指导方针，但只有在社会合作伙伴在具有约束力的协定中把这个问题放在优先地位的情况下才能实现这个目标。不过，当局可通过公共教育、研究和旨在检验各种方法的试验项目来影响事态向实现同酬的方向发展。

4. 政府当局对贯彻执行同酬原则负有特别的责任。性别平等是政府人事政策的优先领域。必须将性别平等纳入国家为雇主的一切领域之中。由于实行新的报酬制度所规定的评估报酬和工作的公开标准，要在分配有关报酬的预算经费时掩盖妇女的贡献可能会更加困难。贯彻执行平等措施将是对公共部门管理人员提出的绩效要求之一，这一要求对于人力资源开发特别重要，其目的在于征聘更多的女性管理人员。

5. 关于同酬的研究是各部的优先项目。由北欧部长理事会主办的一个为期四年的北欧项目将在1994年完成。这个项目大大改进了有关同酬信息的传播工作，并使这个问题列入了议程。

6. 报酬同职业生活的其他因素密切相关，这些因素包括工作条件、工作环境和个人发展机会等。就关于工作环境和职业保健问题的研究方案而言，有一些项目将在以女性为主的职业中实施，以此作为消除实现同酬的障碍所作努力的一部分。

第十一条第1款(e)项。社会保障

挪威关于与失业、疾病、丧失工作能力和老年有关的养恤金的规定对男女不加以区别对待。不过，关于怀孕和生产津贴的规定却的确提供差别待遇。

挪威国民保险计划保证为所有的人提供最低养恤金。国民保险津贴同个人以前的收入和保险费缴纳数额密切相关。由于妇女的收入一般比男子少，而且负责承担很

大一部分无偿的照料工作，所以她们得到的津贴通常比男子要少。

今天，这对许多年老妇女有着特别不利的影响，她们一直全日在家工作，或者只是曾经受雇从事非全日的职业。如果依靠社会保险津贴生活的年轻妇女在子女小的时候决定呆在家里，她们所获得的这种津贴也很少。

靠最低养恤金生活的人——即未获得只有从事有偿工作才能领取的额外社会保险津贴的人——的比例正在稳步下降，但是靠最低养恤金生活的妇女的比例却在上升。1991年，靠最低养恤金生活的人中有70%是妇女。男女平均养恤金的差额也增大了。

为了补救男女之间在社会保险津贴上存在这一系统性差别的现象，1992年根据无偿照料7岁以下孩子以及年长者、病人和残疾人的情况，赋予有关的人们享受补充养恤金的权利。这一新制度使人们有更好的机会在有必要的期间内承担料理家务的责任，而又不致在退休时遭受经济损失。

上述规定没有追溯性，因此在过渡时期，在家工作的妇女所积累的补充养恤金仍将比男子少。这将对离婚的中年和老年妇女产生特别不利的影响。为了改善这种妇女的经济状况，已建议夫妻领取养恤金的权利在离婚后应由双方分享。已任命一个部门间工作组来更仔细地研究采取这种办法的可能性。

第十一条第1款(f)款。工作环境

性骚扰

工作场所的性骚扰是近年来在挪威引起各方面特别是工会运动相当大注意的一个问题。

性骚扰通常被界定为以无礼的方式向异性献殷勤，可以包括从在工作场所作具有性内涵的闲谈和给人看色情图片到犯诸如强奸之类应受惩罚之罪，不一而足。

工作场所的性骚扰首先损害到妇女。调查表明，在以男性为主的工作场所妇女最

容易受伤害，而在男女人数相等的工作场所妇女最不容易受伤害。骚扰者可能是同事、上级、雇主、顾客或客户。

目前尚无法律明文禁止性骚扰，但《刑法典》的某些规定适用于比较严重的情事，如强奸和强奸未遂等。

在预定于 1994 年提出的关于修订《工作环境法》的提案中建议写上一条规定，禁止在工作场所进行骚扰和做出其他下流行为，包括性骚扰。雇主要负责解决这类冲突。

第十一条第 2 款 (a) 项至 (b) 项。工作和怀孕/生产/收养

因怀孕、生产和收养而休假的权利是通过双轨制加以规定的：依据《工作环境法》制定的关于休假的规则和依据《国民保险法》制定的关于享受津贴权利的规则。

休假

近几年来产假期已大大延长，从 1986 年的 18 周延长到 1993 年的带全薪的 42 周或带 80% 薪资的 52 周。产前必须休假的时间至少 3 周，最多 12 周。如遇多胎情况，母亲有权利因每一个多生的婴儿而享受额外 2 周带薪假期或 3 周带 80% 薪资的假期。1993 年，收养一个 15 岁以下儿童的假期也延长到一年。

在关于修订《工作环境法》的提案中建议，父母双方都有权利在带薪假期之外享受一年不带薪假期（详见下文）。受雇的单亲将有权利享受两年不带薪假期。此项建议的目的在于让父母在子女出生后的头几年里有更多的机会和他（她）们在一起，因此必须把不带薪假期看作是带薪假期的直接继续。由于给父亲保留了一年假期，可鼓励男子更多地参与照料子女。

产假期间的津贴（产妇津贴）

为了得到产妇津贴，母亲必须在产前最近的 10 个月中工作 6 个月。

自 1978 年以来，父亲也有权利享受带薪产假。除了子女出生后留给母亲的头 6 周外，父亲可以休余下的带薪假期。父亲是否有权利享受带薪假期取决于母亲；也就是说，父亲享受假期的条件是：母亲符合享受产假的条件。此外，补偿金的数额取决于母亲工作时间的长短，也就是说，如果母亲是非全日工作，父亲的补偿金则相应减少。不过，父亲有权利享有根据他自己薪金计算的补偿金。

迄今为止，已有为数很少的父亲使用了分享双亲假的权利。1992 年，只有 2% 的父亲在从因孩子出生而有权利享受的 2 周假期之外再休双亲假。现在人们已进一步认识到父亲参与照料子女的重要性，因而正在研究采取何种措施来说服父亲更多地参与这方面的事务。

父亲的配额

自 1993 年 4 月以来，已给父亲保留了 4 周带薪的双亲假。如果父亲不利用这 4 周来照料家里的事务，该家庭将损失这 4 周时间（只有很少的例外）。国民保险当局的数据表明，在 1994 年的头几个月里，与前一年相比，向男人支付的双亲假津贴数额有了明显的增加。这表明许多父亲都使用了他们享有 4 周带薪假期的权利。

一次总付补助金

那些无权享受带薪产假的母亲，如家庭主妇和学生等，有权利因生小孩而得到一次总付补助金。1994 年，这种补助金达 23 275 挪威克朗，这表明自 1991 年以来它已增加了一倍多。

时间帐方案

时间帐方案于 1994 年 7 月开始实施。有了时间帐，有孩子的雇员就能把双亲假和减少工时结合起来。因此，父母亲可以在一个较短或较长的时期内从事非全日工作而又领取全额薪资补偿金（或 80% 的补偿金），这样便可延长他们领取双亲假津贴的

期限。时间帐上的时间必须在领取津贴者回到工作岗位后的两年内使用。

每个雇员必须就时间帐将持续多长时间的问题同雇主达成协议，从而确保作出灵活的安排以适应各个家庭的情况。

父母亲均可利用时间帐方案。他们还可以同时这样做。这项方案不适用于自营职业者、自由职业者和失业者。

防止因怀孕和休产假而被解雇

不得以怀孕为由解雇怀孕的女雇员。如果要在女雇员怀孕期间解雇她，雇主必须证明解雇她是出于怀孕以外的原因。

也不得向因生孩子或收养孩子而正在休假的雇员发出在其假期内生效的解雇通知。如果雇员在休假期间接到这种通知，该通知规定的期限也将因此在休假期满后才开始计算。

第十一条第 2 款 (c) 项。儿童保育设施

如果妇女和男子想要有同样的机会来从事有偿工作并参与国家的政治和其他方面的生活，那么，建立完备而又正常运作的公共儿童保育设施就是一个很重要的先决条件。因此，建立公共儿童保育设施是实现性别平等的一个基本先决条件。

最重要的设施是日托中心和学龄儿童课外活动场所。从 1997 年起，挪威将从 6 岁儿童开始实行义务教育。目前，挪威儿童入学年龄是 7 岁。

日托中心

近年来，日托中心的入托率迅速上升。1990 年的入托率为 34%，到 1993 年已上升到 46.5%。入托率最低的是最小年龄组，最高的是 6 岁儿童。

政府的目标是在 1990 年代向所有希望孩子入托的家庭提供日托的地方。现已订有计划，打算在 1994 年把日托中心的数目增加 1.1 万个，并且正在扩大培训学龄前

教师的能力。

到现在为止,政府一直把注意力集中在发展3岁以上儿童的日托设施上。这个年龄组的入托率现在有了大幅度的提高,当把接受义务教育的起始年龄降到6岁时,还会进一步提高。为了增加婴幼儿(0-3岁)日托的地方,政府将促进家庭日托中心的扩展。

拟议中有关日托中心的新法案可望于1994年秋在议会辩论。除其他以外,该法案提出把日托中心的开放时间订得灵活一些,这样有需要的家庭就能在傍晚和晚上把孩子送到日托中心。这对于从事护理工作和服务性职业的单身妇女以及工作时间与日托中心通常的开放时间不一致的其他妇女来说特别重要。

课外活动

最年幼的儿童(1-3年级学生)一天在校上课的时间比通常的工作日时间要短得多。因此,许多人都非常需要有日托设施负责在孩子上学前和放学后的几个小时内照看他们。在1992/93学年,为27%的1-3年级学生安排了课外活动。

当1997年把入学年龄降到6岁时,将更需要有课外活动设施。为了满足从1997年开始出现的这一需要,政府将继续实施由政府提供指定用于课外活动的补助金的方案。

因孩子生病而缺勤期间的薪资

从事有偿工作的父母有权利在由于需要照料有病孩子而缺勤时获得薪资。一直到1993年,享有病假薪资的权利在孩子满10岁以前是适用的。现在它已延长到孩子满12岁为止。同时,有两个以上孩子父母的每年带薪假期总天数也从10天增至15天(单亲则从20天增至30天)。有16岁以下长期生病或患有残疾孩子的雇员可以有权利享受每年20天的带薪病假(单亲为40天)。

第十二条

第十二条第 1 款和第十二条第 2 款。保健服务

妇女和男子有享受包括计划生育服务在内的保健服务的相同权利。

所有青少年都在学校接受关于避孕的教育。在产后大约六周进行体检时向妇女免费提供避孕咨询。

妇女有权利免费获得与怀孕和分娩有关的保健服务。当从 1995 年起市政当局有义务提供助产士服务时，对怀孕母亲的医疗服务将得到改善。

挪威在 1979 年实行妇女有权利在怀孕最多不超过 12 周之前自我决定流产的做法。怀孕 12 周以后，如果母亲或婴儿的生命和健康处于危险之中或有社会方面的特别理由，管理委员会可准予流产。在过去四年中流产的数量减少了。1993 年这个数字为 14909，即占活产儿数的 25%。

艾滋病病毒/艾滋病

截至 1993 年 12 月 31 日，挪威有 1337 个登记的艾滋病病毒阳性病例，其中 311 个为妇女。登记的艾滋病病例共有 269 个。在挪威，受艾滋病病毒和艾滋病感染的人数似乎已稳定下来。

在 1989 - 1993 年期间有 38 个已知的怀孕妇女艾滋病病毒阳性病例。她们所生孩子中有 9 名受到艾滋病病毒感染。

为了防止艾滋病病毒阳性的母亲在怀孕和分娩期间传染她们的孩子，自 1987 年以来对所有孕妇都进行了艾滋病病毒检验，其目的是使妇女有机会停止妊娠（如果她想这样做）和她决定保留孩子时向她提供尽可能好的医疗和社会心理后续服务。

对妇女和儿童的暴力行为

关于对妇女的暴力行为，请参阅挪威向消除对妇女歧视委员会提交的前几次报

告。这里我们将简要评述在对妇女使用暴力的程度和当局自上一次报告以来为减轻这个问题而采取的措施方面的最新发展。

表 报告的和经调查的性犯罪起数；起诉数

	性犯罪 总起数*		强奸		乱伦	
年份	1990	1993	1990	1993	1990	1993
报告的	2217	2243	398	396	149	133
经调查的	1852	2232	376	379	103	134
起诉	517	701	117	105	27	38

* 这一类包括强奸、乱伦、猥亵未成年人、出售色情书刊和其他性犯罪。

在1990-1994年期间报告的性犯罪起数依然相当稳定。1993年，性犯罪总起数中进行调查和最后提出起诉的起数所占比例比1990年大。最后提出起诉的案件的数量增加了。

有相当大数量的性犯罪没有报告。调查表明，只有大约10%的强奸事件报了案。

对老年人的暴行也是近年来人们比较集中注意的一个问题。北欧国家的调查表明，有2%至4%的老年人——主要是妇女受到近亲的虐待。

在本报告所涉期间，当局已实行一些新措施以与性虐待和其他对妇女和儿童的暴力为作斗争。

在1992-1993年期间实施了“防止儿童受性虐待行动纲领”。该纲领的四个主要优先领域为：

1. 加强并有条不紊地开展防止儿童受性虐待的工作。

2. 使对有关儿童受性虐待的案件的揭发、调查和起诉的工作合理化。
3. 加强并协调受性虐待的儿童福利和治疗措施。
4. 提高经常接触儿童和少年的有关人员和职业团体的专门知识水平。

在该纲领实施期间，当局为在医院儿童设立一个单独的受性虐待儿童病房提供了经费。1994 年仍将这样做，并把这种病房扩大为一个全国性虐待专门知识中心。

1993 年秋，政府向挪威议会提交了一份根据从该行动纲领获得的经验拟就的关于对儿童的性虐待的报告。

卫生和社会事务部还向为被判定犯有性罪行的人制订的三个治疗项目提供了经费。这些项目将于 1994 年完成，然后一个查询小组将对这些项目进行评估并就建立性罪犯治疗机构的问题提出建议。

1994 年，卫生和社会事务部与司法部及儿童和家庭事务部合作、正在成立一个暴力行为受害者专门知识特别中心。其目的是促进揭露家庭暴力，阐明产生和隐瞒这类暴力的条件，以及提出防止和减少家庭暴力的措施。

有两个关于虐待妇女和性暴力的研究方案已付诸实施。第一个方案（1986 - 1991 年）的重点是作为暴力受害者的妇女。第二个方案（1992 - 1996 年）比较侧重于作为虐待者的男人，并对虐待者和受害者之间的关系、包括男人和儿童的关系进行分析。

除了上述措施之外，1994 年春还对《刑法典》、《法院法》、《损失赔偿法》和《刑事诉讼程序法》作了某些修正，修正后的这些法律对遭受性暴力和其他暴力之害的妇女来说具有十分重要的意义。

受害者获得与对虐待者可能提出的起诉有关的资料的权利和利用案件文件的权利有了改善。受害者应被告知是否提出起诉比较好，并有权利知道起诉的内容。在法院审讯期间，法院可决定在受害人提供证据时被告应离开现场。还通过了规则，使警察和法院对受害人的讯问不那么具有折磨性质，并加强法律帮助系统和受害人在赔

偿方面的法律地位。还赋予了法院禁止人员经常出入某些地方的权利。其目的是保护受害者免受某些人如前配偶或同居者等的骚扰和迫害。

1992 年对《刑法典》的一些规定作了修正，以此作为向对儿童的性虐待行为作斗争的努力的一部分。除其他以外，还加重了对猥亵儿童行为的最高刑罚，并因此延长了这种罪行的时效。

1992 年还在警察学院开设了关于性虐待案件调查的专门课程。警察、检察当局和这方面的其他机构掌握必要的专门知识并相互合作是必不可少的。某些重大的性案件已增加了人们专业上和政治上的兴趣，并增强了改进这方面工作的决心。

急救中心和乱伦受害者中心是帮助身受性暴力之害的妇女和儿童的机构的重要组成部分。第一个受虐待和被强奸妇女急救中心于 1978 年开始工作，第一个乱伦受害者救援中心于 1986 年开始工作。目前这两种机构分别有 51 个和 14 个。急救中心仅接受妇女和儿童、但现存的救援中心接受两性乱伦受害者。

这些中心是根据为自助而提供帮助的原则主要由志愿人员建立和管理的。业务费用主要由中央和地方政府支付。1993 年，官方为这种措施提供的资金总额达 7800 万挪威克朗。

残疾妇女

现在人们更加重视残疾妇女的状况，当局希望实施一些帮助这类妇女的措施。政府 1994-1997 年帮助残疾妇女的行动纲领规定了残疾妇女的性别平等，以此作为防止伤害和疾病的一项单独措施。

第 十 三 条

第 13 条 (a) 项。家庭津贴

子女津贴

有 16 岁以下子女的家庭可每月领取子女津贴，这笔钱通常支付给母亲。津贴数额每年由挪威议会决定。每个家庭得到的津贴数额取决于这个家庭子女的数目。到 1994 年 1 月 1 日为止，一个孩子每年的津贴为 10416 挪威克朗，二个孩子为 21336 挪威克朗。单亲可以领取比他（她）们实际养有的多一个孩子的津贴。津贴数额随子女的数目而逐步增加，但这个数目最多不得超过 5 个。

对单亲的支助

单亲可通过全国保险计划领取生活津贴。这种支助通常一直提供到孩子完成了三年学业为止。

目前正在审查有关单亲的支助计划。政府希望提供一个支助计划，以便能够在更大程度上确保单亲与劳动生活和社会保持联系并防止出现孤立和消极状态。为此可以采取的办法之一就是改善儿童保育津贴计划。

其他方面的情况请参见有关第十一条第 2 款 (a) 项至 (b) 项所述怀孕和分娩以及第十二条第一款 (c) 项所述退休金方面的全国保险和津贴的资料。

第 十 四 条

像在其他法律领域一样，关于在第一类产业就业的人员的规则对男女不加以区别对待，也就是说，妇女和男子有同样的正式权利，如社会和经济权利等。

农业

1965 年 1 月 1 日以后出生的妇女和男子享有同样的长子继承权，即继承农业财

产的权利。但是，使用长子继承权的仍然主要是男子。1992年，有20%根据长子继承权易手的财产由妇女接管。随着1965年以后出生的子女开始接管家庭农场，预计这个数字将会增加。

驯鹿饲养业

萨米族妇女历来在驯鹿饲养方面占有强有力的地位，可是在1978年实行按所谓驯鹿饲养单位进行登记的办法——即每个家庭登记为一个驯鹿饲养单位，而不论配偶双方是否拥有驯鹿——之后，这一地位受到了削弱。在多数情况下，男人被登记为此种单位的所有者。这样就削弱了女性驯鹿所有者的法律和财政地位。

目前正在修订《驯鹿饲养业法》。在关于新法的建议中，当局希望说明以两个所有者的名字对一个驯鹿饲养单位进行登记的可能性。这样就有可能承认女性驯鹿所有者的权利。

渔业

1992年，在挪威26752名登记注册的渔民中，有699名是妇女。近年来女性渔民的数目有小幅度的增加。

妇女占养鱼业雇员的25%到30%，占鱼加工业雇员的大约50%。

“渔业部门妇女委员会”已开始实施妇女项目，以期减少从偏远地区的渔业社区向外迁移的现象。这些项目得到渔业部的支助。

第十五条

第十五条第1款。法律面前人人平等

根据挪威法律，妇女和男子总的来说享有相同的正式权利。目前存在的例外情况与妇女和男子不同的生殖功能和服兵役有关。

服兵役对男子来说是强制性的。自1984年以来，妇女已享有志愿服兵役的权利。

武装部队中所有的训练课程和所有的职位、包括战斗岗位在内都是对妇女开放的。

与生殖功能有关的妇女的特殊权利已在第十一条第 2 款 (a) 项至 (b) 项、第十二条和第十三条 (a) 项下作了论述。

第十五条第 2 和第 3 款。法律行为能力

根据挪威法律，妇女和男子具有相同的正式法律行为能力。但是由于某些因素，在司法系统中妇女的状况实际上比男子要差一些。

经济是影响一个人利用法律和司法系统保护他或她的权利的实际机会的一项重要因素。男子一般比妇女有更多的财政资源来支付法律帮助费用。

因此，对收入特别低和固定资产特别少的人免费提供法律帮助的计划对妇女来说特别重要，在与分居和离婚有关的案件——如继承权案件和抚养费案件中尤其如此。关于对该计划的更详细的说明，请参阅挪威向消除对妇女歧视委员会提交的第三次报告（1987-1990 年）第十五条的附录 A。

目前正在修订法律帮助计划。政府除其他以外打算提高收入限额，以便把该国更多的家庭纳入这个计划。目前，该国只有 8% 的低收入家庭符合免费获得法律帮助的条件。在 1981 年实施这个计划时，它包括了 27% 的家庭。

立法机关和司法系统历来受男子和男性价值观的支配。这也是造成妇女特殊利益遭受削弱的一个因素。例如，人们对下列事实提出了批评，即对主要殃及妇女和儿童的诸如强奸和乱伦等人身侵害行为的惩罚比对许多谋财或毒品犯罪的惩罚要轻。

正如在第十二条项下所提到的，1994 年对《刑事诉讼程序法》作了某些修正，以加强犯罪受害者的地位。虽然这些规则就性别而言是中性的，但它们所规定的权利主要有利于妇女。

目前有越来越多的妇女正在进入警察部队、检察机关和法院。

在 1980-1992 年期间，检察机关中妇女的百分比从 0% 上升到 13%。同期，女

法官的比例从 6% 上升到 13%，私人开业的女律师的比例从 4% 上升到 10%。在 1981 年到 1991 年的 10 年中，警察部队中妇女的比例从 4% 增加到 11%。

从事这些职业的妇女的比例预计会继续上升。1992 年，大约 54% 的法律系学生是妇女，1993 年警察学院的毕业生中有 33% 是妇女。

第 十 六 条

第十六条第 1 款。婚姻和家庭关系

《婚姻法》

根据挪威法律，妇女和男子享有自由选择配偶和自愿结婚的相同权利。在婚姻关系持续期间和解除婚姻关系的条件下，配偶享有相同的正式权利。

1991 年通过了一项新的《婚姻法》并在 1993 年 1 月 1 日生效。以前的法规的基本轮廓依然存在，但对某些要点作了改动。

以前的《婚姻法》没有给予配偶无条件分居和离婚的权利。根据新的《婚姻法》，每一配偶都可以以他或她认为无法继续维持婚姻关系为理由要求离婚。在这方面不需要配偶双方达成一致。根据以前的《婚姻法》，任何要求离婚的一方都必须同意由一名牧师或某个其他仲裁机构进行强制性仲裁。现在，这只对有 16 岁以下的共有子女的配偶双方来说是强制性的。

配偶双方都有为维持家庭的经济生活作出贡献的义务。新的《婚姻法》明确指出，无偿家务劳动和有偿工作所得收入都同样是为维持家庭的经济生活作出的宝贵贡献。

就分居和离婚而言，主要规则为配偶双方共同拥有的一切东西都应由两人平均分享。但是，新的《婚姻法》中关于不均等分割的规则却是一个重要的例外。不均等分割的意思是说，每个配偶都有权利保留相当于他或她结婚时带来的或者后来通过继承或者他或她的配偶以外的人赠送而获得的东西的价值。如果这种分割导致明显

的不公平结果,就不得适用不均等分割权。评估明显不公平的情况时应予考虑的因素包括婚姻关系的持续时间和无偿家务劳动。

《伙伴关系法》

挪威在 1993 年施行了《伙伴关系法》,从而成为世界上第二个实施这种法律的国家。根据该法,同一性别的两名同性恋者有经过登记彼此结为伙伴的权利。

建立了伙伴关系的两个人不得共同收养孩子。伙伴之一也不得收养另一伙伴的孩子。只有已结婚的两人才可接受人工受精。经过登记的伙伴关系享有与婚姻关系同样的权利,但收养孩子和在教堂举行婚礼的权利除外。

从 1993 年秋该法生效到那一年年底,共有 154 对伙伴进行了登记,其中四分之一为妇女。

父母和子女

关于父母对其子女的权利和义务的资料可见诸于挪威向消除对妇女歧视委员会提交的第三次报告(1987-1990 年)中对 1981 年的《儿童法》所作的介绍。

目前正在对《儿童法》进行审查,以便弄清该法是否满足了目前就父母在照管孩子和维持经济生活方面的平等地位所提出的要求。

第十六条第 2 款。在胁迫下缔结的婚姻

以前的《婚姻法》中有关于要求废除未经一方或双方同意而缔结的婚姻的权利的规定。但是实际上,在挪威胁迫婚姻并不是一个问题。因此,人们认为没有必要在新的《婚姻法》载入一条类似的规定。

然而,近来在挪威发现有在胁迫下缔结婚姻的实例。在许多文化中安排婚姻是正常的。这可能给某些年轻人带来问题,他(她)们在挪威长大,但其父母却来自其他文化背景,尔后他(她)们被送到父母的祖国去与其家庭选定的一个人结婚。

根据这一情况，1994年在《婚姻法》中增加了一些条款，根据这些条款，配偶的任何一方如果是在胁迫下缔结婚姻的话，可以提起诉讼，以期宣布该婚姻无效。
