



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
5 June 2002
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式
歧视公约》第十八条提交的报告

缔约国第六次定期报告

挪威*

* 本文件印发时未经编辑。挪威政府提交的初次报告见委员会第三届会议审议的 CEDAW/C/5/Add.7 号文件。挪威政府提交的第二次定期报告见委员会第十届会议审议的 CEDAW/C/13/Add.15 号文件。挪威政府提交的第三次定期报告见委员会第十四届会议审议的 CEDAW/C/NOR/3 号文件。挪威政府提交的第四次定期报告见委员会第十四届会议审议的 CEDAW/C/NOR/4 号文件。挪威政府提交的第五次定期报告见 CEDAW/C/NOR/5 号文件。

挪威关于《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》
的第六次定期报告

1998-2001 年

挪威儿童和家庭事务部

导 言

这是挪威向联合国提交的关于挪威执行《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》的情况的第六次定期报告。本报告涉及 1998-2001 年期间，于 2002 年 5 月写成。

根据定期报告的指导原则，我们力求通过提及以前的一些报告并强调在本报告所涉期间发生的一些变化，使本报告尽可能简明扼要。根据目前的计划，委员会将一并审议挪威的第五次定期报告和第六次定期报告，前者是 1998 年向委员会提交的，涉及 1994-1997 年。因此，我们已确保不重复第五次报告的资料。第五次定期报告介绍就消除对妇女歧视委员会对挪威第三次和第四次定期报告的意见所采取的后续行动。委员会于 1995 年 1 月对这两次报告进行了讨论。

在本报告中，我们力求非常认真地按照《公约》的各项条款编写，以利于委员会的工作。首先，我们扼要概述在有关条款所涉领域里性别平等的实际情况，接着叙述了为改善性别平等状况已作出或正在讨论的立法修正及其他修改。

2001 年秋，儿童和家庭事务部要求所有其他各部为本报告提供资料，介绍其各自领域中的情况，此外，还向约 30 个妇女非政府组织及其他从事妇女问题和性别问题工作的团体征求了意见。然后，该部根据它所收到的资料编写出本报告的初稿。该草稿在邀请上述非政府组织和团体参加的公众磋商会议上发表。磋商会议为我们提供了编入报告最后定稿的宝贵意见。

消除对妇女歧视委员会的指导原则特别要求各国报告是如何落实《北京行动纲要》的。请参看挪威的第五次报告第 6 至 11 段。挪威现已向联合国提交了两次关于北京会议后续行动的报告。最近的一次是在 2000 年。该《行动纲要》导致挪威政府于 1999 年春向议会提交一份关于性别平等政策的呈文，然后对其进行了辩论。议会经常就性别平等政策问题展开辩论有助于推动性别平等的工作。此外，每年还与非政府组织就北京会议或北京会议五周年会议讨论的一个或多个题目举行研讨会。其目的是鼓励新的思想观念，促进各组织与那些在决策早期阶段对政府政策的形成具有影响力的人之间开展对话。另请参看本报告第 2d 条项下的内容。

第一部分 立法、性别平等的结构以及基本权利

第 2 条

关于该条，介绍了关于挪威性别平等的立法（2b），并说明从事性别平等工作的官方机构的活动（2c 和 2d），以及其他旨在制止性别歧视和促进真正平等的活动。

第 2a 条 立法方面的性别平等

没有变化。见挪威第五次报告中的第 12 段。

第 2b 条 性别平等法

2002 年 4 月 29 日，挪威议会通过了《性别平等法》的修正案。在入夏以前，该法案将提交国王批准。预计一经国王批准，大多数改革便可立即生效，但其中的某些规定要等到年底方能生效，这涉及影响私营和公营部门的企业改革，如第 1a 条第三至五款，以及分别对《地方政府法》和《会计法》的修正案。所有这些都规定了在年度报告中写入关于性别平等的状况、措施等的责任。

此种责任的范围

《性别平等法》原先规定，政府当局应促进社会所有部门中的性别平等。由于 2002 年 4 月 29 日通过该法，这一责任进一步强化和扩大。而且，现在它还适用于私营部门。它指示雇主和雇员及其各自的组织在自己的活动中及负责的领域内促进性别平等。

努力促进性别平等的责任意味对政府当局的一种要求。雇主和各种组织不仅要避免歧视，而且还要积极采取具体步骤促进性别平等。这方面的活动既要规划，又要有所侧重。

《性别平等法》的修订是对联合国妇女公约有关缔约国积极促进性别平等和消除男女之间每一种形式歧视的原则的进一步提升。

在年度报告中说明性别平等情况

根据提出的修正案，要求公营和私营部门的企业提交一个年度报告，说明在其组织内部的性别平等状况。该规定涉及公营和私营的所有企业，它们均必须按照法律规定提交年度报告。不需要提交年度报告的公营企业须在其年度预算中说明性别平等的情况。《性别平等法》新的第 1a 条、《挪威会计法》和《地方政府法》中均规定了说明义务。根据拟议的第 1a 条，该报告必须包括关于性别平等的实际情况的说明，以及旨在企业内部实现性别平等的可能规划或倡议。

说明性别平等状况便促使人们更多地关注企业内部的性别平等和性别观点。通过此种责任制，企业将必须认真注意并反思这些问题。从性别角度加强对组织和人事政策的评价，将明确对于采取具体的主动行动，防止歧视关系，促进性别平等的潜在需求。而且，报告的责任与积极促进性别平等的责任密切相关。通过要求提交报告，可对各企业在何种程度上履行促进性别平等的责任进行更精确地度量。

还可以从第 1a 条第一款规定的采取行动的一般责任推导出在年度报告和预算中说明性别平等状况的责任。在依法作出各企业有责任报告其性别平等情况的具体规定中，立法者已采取进一步的措施，促进落实可有助于在实际生活中加强性别平等的主动行动。

同酬

根据《性别平等法》第 5 条，男女有从事同等价值的工作获取同等报酬的权利。对于同酬条款的拟议修正案打算打破专业或职业界线，取得可比工资，或者说工资协议显然在该法中占突出地位。这是将现行惯例编纂成法典。该修正案还包括确定哪些类工作具有同等价值的主要内容。这些内容为利用工作评价作为同酬的一种手段提供了基础。这符合消除对妇女歧视委员会的建议，即中央政府制定和执行工作评价，以利于以男性为主的专业和以女性为主的专业之间的比较。

该部以《性别平等法》中的修订作为出发点，开办关于工作评价的试点项目。

立法者力求通过进一步澄清“同工同酬”概念的内容，促进消除男女之间仍然存在的工资差别。结合关于举证责任的规定以及制订决定责任的客观标准的建议，这些修正案打算进一步加强禁止基于性别的工资差异。

挪威《性别平等法》就有关同等工作的工资如何比较规定了一些限制。同酬的比较限于为同一雇主或企业工作者之间的工资比较。联合国妇女公约关于同酬的条款并未以相同的方式限制对同等工作的比较。然而，《性别平等法》规定的各种限制未必剥夺了同酬的权利，即使在涉及不同企业的雇员时也是如此。第 3 条中的一般性条款包括对基于性别歧视的普遍禁止。它与第 5 条中的特殊规定相吻合，并可以居先。因此，第 5 条中“由同一雇主雇用的”这一限制性规定在禁止实际歧视方面，将极不可能造成任何实际问题或影响。

加强孕期保护和产假

《性别平等法》现在规定要加强保护，防止怀孕、生产及产假方面的不同待遇。该法绝对禁止给予行使产假权利的妇女或男子比其本来应有的地位次的地位的行为。

倘若雇员对一名父亲利用其产假（父亲产假为四周，而且在生孩子时另有两周假期）的合法权利的愿望不甚了解，该条规定还有助于加强男子的地位。在男子想要利用其产假时，雇员缺乏了解是个突出的问题。男子在这种情况下需要获得与提供给妇女的同样保护。由于加强了男子在生孩子期间享有产假的权利，《性别平等法》比妇女公约更进了一步。在这些情况下，加强对男子的保护将会促进性别平等。因为更均衡地分配育儿责任能有助于加强妇女在劳动力中的地位。

更加严格地禁止基于怀孕的歧视，使《性别平等法》更加符合挪威承担的国际义务，其中包括对联合国妇女公约承担的国际义务。人们将不再将怀孕歧视案提交评估，看看两性相比，待遇不同是否是一种不合理的劣势。

纠正歧视措施和教育

经过修订之后，关于在被录用从事教育工作方面获得纠正歧视性措施的规则，与总的规章条例相符。在教育领域，法律以前只规定有限的配额制度，而现在它可以采用彻底的配额制度。

在其他方面，修订是依据人们防止在劳动力市场中的两性分化的愿望而作出的，这个问题必须与男女之间的工资差异联系起来看待。

此种修订符合妇女公约，其中规定在以进一步促进真正的性别平等为目的的情况下，可以采取激进的配额制度。

性骚扰

性骚扰对于个人以及对于发生性骚扰所在的工作或教育环境中均产生广泛的负面影响。

政府旨在打击这一问题。因此，《性别平等法》增加了一条关于性骚扰的新规定。该规定载有对性骚扰的普遍禁止，指出性骚扰构成基于性别的歧视。该禁令应适用于社会的所有领域并应由法院强制执行。

除了对性骚扰的普遍禁止以外，还赋予雇主、组织和教育机构防止和制止性骚扰的责任。这一保护规则确定的评估标准是以责任方是否在其责任范围内尽力防止性骚扰的发生为依据。评价标准依据的不是某个案件中是否发生性骚扰。这一保护规则将由性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会执行。该项条款是对该法中与工人保护和工作环境相关的现行条例的补充。

共有的举证责任

法律现在要求雇主在所有涉及基于性别不同待遇的案件中，分担举证责任。该项规定现在的范围比《性别平等法》以前的范围略广。此外，减少了原告说明或有原因的要求。对该举证责任条款的修订主要是将目前的惯例编纂成法典；不过，这对于执行议会 1999 年通过的欧盟举证责任指令也是必要的。

关于共同承担举证责任的规定将使人们比较容易地向法律系统提出关于男女歧视的诉讼请求。

客观损害赔偿责任

根据对该法的修订，在工作场所违法案中引入了客观损害赔偿责任。这意味着证明负有损害赔偿责任的条件不再是故意或疏忽违法。经济损失也不应成为一种条件。这意味着可能由于侵犯平等待遇的权利而被判予损害赔偿金。

该条规定旨在加强雇主对男女平等待遇的监察之责，同时使它的执行更为有效。

性别平等问题上诉委员会和集体协议

性别平等问题上诉委员会的权力在集体协议方面被加以限制。这样做的背景是挪威立法中关于集体协议的有效性、解释和存在的特殊规定，因为这些案件由挪威劳资争议法院审理。为了加大举行关于集体协议是否与《性别平等法》冲突的听证会的可能性，现已给予性别平等问题上诉法院对此问题发表意见的权限，而无论此问题是否与某一具体的就业情况相关联。该委员会的意见对于劳资争议法院不具约束力，而且不得对未采取后续行动加以惩罚或提出赔偿金要求。然而，该委员会的意见可以使人们注意未给予《性别平等法》足够重视的集体协议，并可导致集体协议的合作伙伴将协议提交劳资法院，联系《性别平等法》作出评估。此种改革没有改变劳资法院“检验集体协议的有效性、解释及存在”的权限。

给予性别平等问题上诉委员会就集体协议是否与《性别平等法》冲突发表意见的一般权利的理由是，需要以更有效的方式掌握与集体协议相关的平等待遇原则。

该法的适用范围

《性别平等法》的适用范围无任何改变。这意味着宗教社团的内部事务仍然被免除在该法的适用范围之外。除此以外，《性别平等法》适合社会的所有领域（见第2条）。宗教社团的豁免是以宪法规定的宗教自由权利为依据的。宗教社团内部事务对该法的豁免只限于与宗教活动密切相关的案例。因此，在宗教社团主持下开展的其他活动，如开办学校和医院，应完全遵守《性别平等法》的各项规定。

宗教社团的豁免也适用于挪威国家教会。因为它被视为与任何其他宗教社团一样。宗教社团的豁免在何种程度上仍适用于挪威国家教会一直是最近几年辩论的题目。在修订该法的过程中也讨论了这个问题。对此没有提出修正提案的理由与以下事实相关：平等待遇的原则被纳入教会本身的规约；而且，教会在其性别平等的努力中卓有成效。在挪威国家教会中，女牧师人数稳步增加。人们预计今后几年中这一数字将继续稳步增加，因为越来越多的妇女正在接受该部的教育。

第 2c 条 与性别平等的国家机构

儿童和家庭事务部是负责挪威的性别平等问题的部门。

性别平等问题意见调查官和性别平等问题上诉委员会负责执行《性别平等法》。该法最重要的一个方面是设立一个意见调查官，作为确保遵守该法的一个具体和独立的管制机构。有一个免费受理关于性别歧视的投诉的机构，使公众更容易提出此种投诉。

自 1990 年代中期以来，意见调查官收到的投诉数目稳步增加。2001 年这一趋势仍在继续，因为意见调查官登记的案件总数为 337 件，而 2000 年为 266 件。除书面案件外，意见调查官还通过电话查询提供了广泛的法律咨询，2001 年为 525 次。这比 2000 年增多了，那时意见调查官回答了 417 次电话查询。

工作中的歧视案件仍占首位。在 2001 年，总计有 80 件案例与聘用、广告刊登的职位空缺以及同酬有关。与父母带薪产假或同居的不同方式相关的问题是其中的 48 个案例的主题。其余案件涉及各种各样的问题。

在 2001 年报告的案件中，性别平等问题意见调查官断定 34% 的案件中发生了违反该法的情况；而对 37% 的案件的结论则相反。意见调查官在 13% 的案件中发现有可质疑的情况，但未明确说明发生了违反该法的情况。其余案例未经对其事实方面进行辩论，也未经作出结论就结案了。其中大多数案件结案，是因为所涉各方在结案之前达成了某种协议。

在 2001 年的案件中，妇女提出的占 50%，男子提出的占 30%，其余由各种组织提出。它们或是代表个人提出，或是因其提出了较为普遍的问题。在某些情况下，意见调查官还独立地开展调查。

第五次报告的第 16 至 18 段说明性别平等委员会改组为**性别平等中心**。这是一个由政府出资的、有其自己的董事会的机构。该中心有 6 名雇员，其主要工作是影响挪威的整个社会，以及影响并监督挪威的所有决策。促进机会均等并将其纳入社会所有领域的主流是机会均等中心的中心工作。近两年来，该中心发表了一些文章，其中有“性别平等晴雨表”。该文逐年说明了权力与影响的五个重要领域的发展情况：国家与治理、地方政府、工商企业、研究与教育以及工作生活。

此外，挪威发展合作机构为“FOUKUS”提供资金，后者是为与发展合作及其他国际问题相关的妇女组织的工作设立的秘书处。

第 2d 条 政府当局的性别平等工作

挪威《性别平等法》自 1979 年生效以来便载有一条一般性要求，即政府当局应推动社会各领域的平等工作。在 1986-1990 年和 1991-1994 年期间，制定了在各部负责领域内促进性别平等的两个行动计划。自 1997

年以来，各届政府（劳动党和中/右翼政府）均设立了性别平等国家秘书委员会，以使性别平等问题更加为人瞩目，冲击力更大。国家秘书委员会 2002-2003 年的任务与挪威担任北欧部长会议主席和落实经修订的《性别平等法》具体有关。

经修订的《性别平等法》要强化政府当局采取主动行动的责任。政府当局在下一个时期内，将必须系统开展工作，目标是在其各自负责领域内促进平等。该法还将采取主动行动的要求扩大了，使其适用于公营部门和私营部门中的大多数企业。除政府当局外，扩大了积极促进平等的要求只适用于企业内的平等（人事政策和工资政策）。已指示各企业在年度报告中报告关于平等工作的情况。

自 2000 年以来，儿童和家庭事务部为将性别和平等观点纳入预算提案开展了一个试点项目，在 2002 年，有六、七个部参加了这项工作。该项工作是 1980 年代和 1990 年代制定的一体化战略的自然结果，但也从南非和澳大利亚等国的国际性别预算/妇女预算倡议中得到启发。该项工作由国家性别平等秘书委员会主管，儿童和家庭事务部正在动员所有各部参加。

地方和区域各级也做了一些重要的发展工作。在挪威的许多地方，郡市都开展或启动旨在制定地方/区域一体化方法的项目。实例是地方政府部门进行了改革，以兼顾两种性别，而这些性别和平等观点正在被纳入市级或市郡级规划进程。地方性别平等中心提供其专业知识，许多部都帮助筹集资金。

在 2001 年，挪威中央统计局发表了一个题为“2000 年挪威妇女与男子”的报告。该报告除其他外载有一个性别平等指数。该指数按平等程度对挪威的 435 个市进行排列。该指数的依据是：关于对日托投资的数据、市领导层中的妇女人数，年龄介于 20-29 岁之间的妇女人数、妇女的相关教育程度、她们的工作类型及其收入。人们的想法是在地方性别平等工作方面可以使用该指数。

第 2e 条

参见第 2b 条和以前各次报告。

第 2f 和 2g 条

在第 3 至 16 条项下关于各个主题的详细报告均涵盖了这两条。

第 3 条 关于性别平等和人权

国际人权公约在挪威法律中的地位

在 2002 年上半年期间，挪威政府将向议会提交一个在挪威法律中执行《儿童公约》的提案。

挪威于 1981 年 5 月 21 日毫无保留地批准了《妇女公约》，该公约于同年 9 月 3 日生效。通过批准该公约，挪威接受了国际法的约束，服从《公约》的宗旨，而且挪威法律也被推定符合《公约》的规定。1999 年 10 月 6 日，联合国大会第五十四届会议通过了《妇女公约》的一个任择议定书。该议定书规定消除对妇女歧视委员会有权接收并审议由声称一缔约国违反公约所规定的任何权利而受到伤害的该缔约国管辖下的个人或个人联名或其代表提出的来文。该议定书在某种程度上还准予委员会进行调查，以查清是否一个国家违反了《公约》规定给予保护的權利。挪威于 2002 年 3 月批准了该议定书。

将《联合国妇女公约》融入挪威法律的工作正在进行之中。这项工作需要评估如何才能最妥当地将《妇女公约》融入挪威法律。一个方法是吸纳该《公约》。这意味着该《公约》将作为挪威的法律适用。另一个方法是在现行条例中提及该《公约》，通过此种做法使其出现在挪威法律中。第三种方法可以将这两种办法相结合，从而既吸纳该公约，又在相关条例中提及。将《妇女公约》融入挪威法律的工作将在 2003 年间完成。

有移民背景的妇女往往遭受基于性别、背景和宗教的歧视。同时，部分少数人群体的传统与妇女的个人权利发生冲突；例如，由于缺少得到有酬工作的可能性，或者没有可能获得与同一少数人群体中的男子或挪威族妇女所有的同样选择机会，挪威当局正在关注这些问题。

还任命了一个委员会以就如何制定一个禁止种族歧视的法律提出建议。这个委员会的另一项任务是阐明如何在挪威法律中落实《禁止种族歧视公约》。委员会将于 2002 年 6 月 15 日之前向地方政府和区域发展部提交其调查报告。该部将与司法部、外交部、儿童和家庭事务部密切合作，负责就禁止种族歧视法向议会提出提案。该部保证在 2003 年间将此提案提交议会。

反对种族主义和歧视的一个新行动计划也在制订之中并将在 2002 年夏季期间提出。该行动计划的重点是打击种族歧视、种族暴力和骚扰活动。该行动计划的一个中心领域将是有少数民族背景的妇女。性别观点将作为主动行动的一个组成部分被纳入该计划，但将不作为一个单独的中心领域。该计划不仅适用于禁止对有移民背景的人的歧视，而且也适用于禁止对属于少数民族和萨米族的那些人的歧视。

《移民法》及其与人权和基于性别的迫害的相关规定

在现有的关于外国人的法律中，对于《妇女公约》的规定没有直接表述。然而，《移民法》第 4 条坚持应根据挪威承诺遵守的、目的是加强外国人地位的国际条例适用该法。《妇女公约》就有此种规定。

从各种不同的角度看，有人坚持认为，在挪威寻求避难的妇女所得到的待遇与寻求避难的男子的不同。《移民法》对准予避难的條件作出了规定，它在性别上是中立的。

挪威有寻求避难者应遵循的程序，它们会确保妇女和男子具有得到难民地位的同样可能性；除其他以外，所有成年寻求避难者均必须作为个人进行登记。这意味着与丈夫/同伴一起寻求避难的妇女要作为独立的寻求避难者登记。与丈夫一起寻求避难的妇女要单独面谈。而且，面谈者必须查明该妇女是否有其自己寻求避难的依据。所有从事此种面谈的案例工作者均要接受基本培训，除要了解案例的其他方面以外，还要了解那些表示害怕受到基于性别的迫害的妇女。曾经遇到与性别有关的迫害的妇女要由妇女来面谈。这种做法直接来自挪威移民局的内部准则。其目的是确保寻求避难者有必要的信心并且查明寻求避难的基本依据。

此外，移民局规定在此种情况下应使用一名女翻译，如果实际上完全可以这样做的话。在申请避难过程中提交的所有资料都被考虑在内。这意味着即使关于寻求避难者的资料或者对基于性别的迫害的担心被隐瞒，或只是在寻求避难过程中的较晚阶段才说出来，例如直到移民局面谈或决定以后才提交资料，它仍将会受到重视。在此类案例中，重要的是注意许多妇女很难正视受到性暴力的事实。许多妇女对此种攻击的情况守口如瓶也并非少见，因为她们认为这与评估她们寻求避难的申请毫不相关。

在评估某个人是否有受到迫害的风险时，移民当局评估有关人员是否有在今后会受到迫害的风险。一般而言，要获得避难，关键的是寻求避难者一回到本国便会有受到迫害的风险。此种评估的依据是，申请人自己对寻求避难的理由的说明，以及当局对其本国情况的了解。对于此种说明不要求有任何文件证明。

在关于北京会议后续行动的联合国大会特别会议（现被称为北京+5）期间制定的行动计划第 68 条中，确定了这一目标，即各国当局在其移民和避难政策中应包括性别方面，其中包括评估被所确认的基于性别的迫害和暴力，以作为提供避难所的依据。挪威正在实现这个目标。根据 1998 年 1 月 15 日生效的指导原则，已经宣布基于性别的迫害以及在性方面的迫害可以构成在挪威寻求避难的理由。这些指导原则阐述了在挪威获得避难的标准，使移民局能够更明确地认可因基于性别的迫害就可以给予难民地位。然而，这仍应是有条件的，即符合 1951 年《难民公约》的标准，除其他外，该标准要求，此种迫害的原因应是由于种族、宗教、国籍、为某个特殊的社会群体的成员或政见。

当某人由于性别而受到迫害时，便被称为基于性别的迫害。妇女与男子均可成为此类迫害的受害者。在性方面遭受迫害便是一例。其他例子有：切割生殖器官、焚烧新娘、毁誉、强迫婚姻、强迫卖淫、强迫绝育、强迫流产以及贩卖。议会关于在挪威寻求避难和避难政策的第 17 号（2000-2001 年）报告指出，挪威政府特别重视处于与性别相关的迫害危险之中的妇女。这点得到议会的一致支持。

联系根据《移民法》第 16 条授权进行行政管理的提案，政府向议会通报了基于性别的迫害情况。

设立了一个法律委员会，以制定新的《移民法》。该委员会的任务具体是在《移民法》中列入性别平等的目标。《移民法》在性别上是中立的，尽管如此，委员会仍将阐明是否有必要加强妇女在移民领域中的法

律地位，如有关申请避难或关于基于其他原因决定的居留问题。

国际合作

挪威外交政策的一个重要特点是在全球一级促进和保护人权。挪威还一直从双边角度，以及在多边组织内努力促进妇女的人权。

在 2000 年，挪威政府通过了一个促进人权的国家计划。该计划被称为“重在尊严：人权行动计划”（提交议会的第 21 号报告，1999-2000 年）。该计划包括在国际一级拟将作出的努力，其中包括加强妇女人权的行动和倡议。在该计划内有一个后续行动机制，并有提交年度报告的要求。从该计划显而易见的是，妇女和不准基于性和性别的歧视的原则是挪威在国内和国际上实现保护人权工作的一个具体重点。

挪威积极参加各种努力，以确保将性别化的人权观点纳入联合国大会、联合国人权委员会、联合国妇女地位委员会以及联合国的各种世界会议和特别会议通过的所有决议和决定之中。自从消除对妇女歧视委员会的上次报告以来，挪威一直参加人权委员会和妇女地位委员会的工作。

挪威继续对妇女在发展合作方面的权利给予高度重视。挪威支持努力援助合作国家履行有关妇女的人权和性别平等的承诺。与挪威开展了实质性发展合作的所有国家都签署了《消除对妇女一切形式歧视公约》。

现在挪威外交部和挪威发展合作机构正在全国实现将性别观点纳入所有发展合作工作主流的目标。1997 年的在妇女与发展合作中的性别平等战略的有效期至 2005 年。妇女的权利是该战略概述的五大重点领域之一。一个例子就是目前由挪威发展合作机构制定并得到挪威外交部支持的禁止切割女性生殖器官的一个行动计划。

第 4 条

第 4.1 条 关于促进性别平等的特别措施；纠正歧视措施

请参看在关于在选举机关的政治代表权的第 7 条、关于教育的第 10 条以及关于工作生活的第 11 条具体报告的内容。这里所叙述的是在促进事实上平等的特别措施方面的一些一般经验，特别是关于在理事会、工作小组、委员会等等中，以及私营企业的执行机构中的男女代表的规定和结果的经验。

配额制度旨在给予代表人数不足的性别以优先权利，它在性别平等工作中一向是人们热烈讨论的一种手段。挪威《性别平等法》为了妇女的利益接受了这一制度——无论是彻底的，还是适度的配额标准。1995 年对法律进行修订之后，该法也为了男子的利益适用同样的标准，但这限于护理部门和儿童教育方面的工作职

位。早些时候，在教育工作中只允许适度的而非彻底的配额制度，但是在春季对《性别平等法》重审之后，取消了这一限制。

然而，对这种行动的成果进行的研究显示，无论是在对教育岗位进行具体的重新调整时，还是同样在对工作生活中的职位的征聘和重新分配施加影响时，此种方案的成果都不大。关于教育选择的另外一点是，其成果往往是短期的，因为一些年后，代表不足的那个性别的人数往往下降。看来对于教育和工作生活最有效的是一种长期的眼光，以及对一段时间内的平等工作的最佳规划——可能的话，明确量化更平衡的性别分配的长期目标。

另一方面，在涉及分配在较大程度上被认为意味着某种形式的代表——主要不是作为教育岗位和某一工作的个人利益——的职位时，对于调控配额制度的争议较少，而且其效果更加明显。

《性别平等法》（1981年通过）的第21条规定，公共机构任命的理事会、委员会等在构成上，每种性别应至少有40%。在委员会只有两、三个成员时，应由两种性别的代表。同样的规定适用于理事会的代理成员。然而，在无法合理达到此项要求的特殊情况下可作例外处理。必须将此问题提交儿童和家庭事务部以便获得特许，在1999年和2000年，在此种委员会中妇女的比例平均为41%。然而，仍然存在着系统的差别。这取决于委员会的主题和任务，妇女领导人只占25%（2000年）。

1992年9月25日通过的《地方政府法》第36至38条对于城市或市政当局选举的委员会的男女代表也有类似的规定，而且此规定同样适用于郡一级。还没有这方面的统计数字。人们对这些法规今天在挪威的必要性达成了共识。

关于《性别平等法》的修订问题（见第26条），人们就在私营企业中的执行机构采用性别配额问题展开了讨论。在2000年上市公司的执行机构中，妇女比例为6.4%。然而，尚未对《性别平等法》提出修正案。而政府却于2002年3月7日通过了一个旨在增加妇女在企业执行机构中的人数的决议。该提案载有一条规定，要求在所有上市股份公司（“上市股份有限公司”）、国营企业、特殊立法所辖的国营公司以及上市/国营有限的执行机构中，男女成员均应至少有40%。

另一方面，该提案不包括较小型的私有股份公司。挪威政府希望这些规定不包括个人特点较强的不上市公司（一般指家庭企业）。在这些公司里，对于所有权的直接代表的需要更明确。

关于上市股份公司，政府希望通过与雇主和劳工组织的协同努力，在2005年底之前实现其目标。如果没有获得任何成果，将规定一条实行更加均衡的性别平等的条款。

第 4.2 条 保护妇女的生育作用

请参看以前各次涉及工作环境规约和有关产假的条例的报告。另请参看关于《性别平等法》的修订的第 2b 条和关于工作条件/怀孕的第 2c 条。意见调查官收到关于这个领域的许多查询。所报告的两个最常见的问题是，青年妇女投诉雇主在有吸引力的职位上喜欢雇用男性，“因为他们不会怀孕”。而且妇女们报告了在其休产假期间在工作单位保留其职位的问题。由于改组、精简和外购变得更为普遍，这些问题可能会增加。

第 5 条

第 5a 条 性别角色

关于不断变化的观念

大约在 1980 年至 1990 年之间，挪威人的性别平等观念发生巨大的变化。1990 年后，愈 90% 的绝大多数人对旨在说明人们是否支持两性平等的一般态度问题的答复是肯定的。一般说来，调查结果显示男女在工作中应得到平等待遇的问题比在家里和家务方面的平等问题，在某种程度上更为人们所认可。

在教育系统中，各级都认为性别平等很重要。然而，人们对于有强烈性色彩的营销的影响以及对娱乐业、电视和因特网的影响的忧虑日益加重。在这些领域中，国家几乎未采取措施抵制所传播的有关性别的陈旧观念的影响。人们对儿童和青少年受到的此种影响尤感忧虑。

根据远程学习的需要，在授课教育方面设立了跨学科的业余课程，例如，“需求与渴望：关于消费者知识的新观点”。此种课程的重点是消除通过广告宣传的不良思想的影响。此种方案的一个课程包括：生活方式、性别角色以及关于理想身体的各种概念。从 2000 年起，该学习方案以“消费者知识继续教育计划”为基础。

《营销法》

《营销法》第 1 条第二款对性别歧视广告作出规定。消费者意见调查官正在执行该法律。该款针对的是这样的广告，即利用一种性别的人的身体作广告，它们有冒犯或贬低妇女或男子的倾向，或以另一种方式违反两性之间价值平等的原则。

从该法看，（例如）由于使人体摆出对于产品的自然使用而言不自然的姿势，使人体成为广告的中心，将是非法利用人体。该款针对的是以会削弱人类的一般价值的方式利用人体吸引人们对营销活动的注意的广告。

除此以外，该法还将把一些不良品质赋予一种性别的广告作为目标。例如，认为妇女不切实际，而男子不细心。成为该法目标的广告尤其是那些明确谈论男女之间的关系并进而把一些令人反感的品质归于一种性别的广告。此种广告的例子是，讲男子至尊、负责家庭的经济等，而赋予妇女依赖和附属角色的广告。

对现有性别角色的描绘本身不会与该主张相冲突。但如果以向一边特别倾斜的方式或以诋毁的方式介绍性别角色的格局，便会与平等价值冲突。

情况往往是这样：从性别平等的角度看，把一个个广告合在一起看才是令人担忧的。例如，如果一段时间以来，广告表现男女在家务上较为平等的分工，这本来是可取的。但是根据第 1 条第二款进行的评价只适用于单个的宣传或广告运动。

在执行该款中，重点放在以儿童和青少年为对象的、利用年轻模特制作的性感广告案。

消费者意见调查官办公室于 2001 年收到关于性别歧视广告的投诉 38 起，2000 年 37 起，1999 年 64 起，1998 年 81 起，1997 年 95 起。

第 5b 条 妇女和男子对于子女和家庭的共同责任

近几年有关家庭生活的政策侧重于父亲的作用以及为了子女的幸福加强这一作用的重要性。在这一背景下，无论是关于产假的规定，还是适用于有子女的离婚家庭的规定，都出现了一些变化，正如在第 11.2b 和第 16.1c 条下报告的情况中所看到的那样。

第 6 条 关于暴力、贩卖妇女和卖淫

在本条下报告打击对妇女的暴力和性骚扰方面的工作。

对妇女的暴力和性骚扰

根据各项调查显示，挪威妇女比男子更经常受到暴力或暴力威胁；去年妇女受到暴力的比例为 6%，而男子为 5%（1997 年“生活条件调查”）。过去 15 年的发展显示，两种性别受到暴力的人数均有某种程度的增长。特别是报告受到暴力和威胁的年轻妇女的人数有所增加。

然而，最明显的性别差异在于以下事实：在家庭中男子受到暴力的事件只有 14%；而妇女在家中受到暴力的事件比例却是 42%。而且，预计在私人领域中的此种暴力调查仍然有某种程度的报告不足。在工作中受到暴力或威胁的妇女也比男子多。看来，这可能与从事保健和护理部门工作的妇女人数居多有关。

参与援救受到暴力的妇女的组织认为，挪威缺乏对妇女受到暴力和性骚扰的程度的总体了解。

挪威有足足 50 个妇女避难所，每年都有 2500 多名妇女求助于这些避难所。近些年来，这一数字趋于稳定。在大城市的避难所中，居住者以有移民背景的妇女居多，而且该数字还在增多。造成此种情况的一个重要原因无疑是以下事实，即这些妇女在家庭以外的社会活动网较小，因此，在危机中比挪威少数民族妇女的选择更少。

1999 年报告的强奸案数字为 467 件。该数字不断上升。报告的这些案件中，只有 6% 导致法院作出有罪判决。提交检察长的报告显示，有 80% 的报告被驳回，而且这一比例还在上升。

立法

2000 年 8 月 11 日，在第 76 号法令中对刑法关于性侵犯的条款作了几点修改。除其他以外，修改涉及将过失粗暴强奸定为犯罪。这意味着一个人会由于不了解受侵害者无性交要求而受到重责，并可被认定犯有过失粗暴强奸罪。对过失粗暴强奸罪的最长刑期为 5 年，但在更为严重的案件中，可增至 8 年。

同时，强奸的概念也扩大了，以进行性交为目的的一切形式的威胁都将视为强奸。这一规定也适用于与失去知觉或由于其他原因不能抵抗，例如，由于醉倒不省人事而无法抵抗的人发生的性交行为。

此外，将故意强奸罪的最低刑期从一年增加到两年。

还将法定最重刑罚（最长至 21 年徒刑）的范围扩大了，从而包括轮奸和以特别痛苦或侮辱人的方式进行的强奸。此外，扩大了对儿童进行性攻击的最重刑罚范围，在由团伙中若干人犯下的性攻击应被视为严重案件。

对法律的修订还规定禁止向不满 18 岁的人购买性服务，而早些时候 16 岁的年龄一般是同意的年龄。仍然不能对卖淫提起诉讼。

该法加强了禁止儿童色情的规定，现在通过因特网付款浏览儿童色情材料要受到惩罚。此外，无论是谁怂恿 18 岁以下者同意为有性内容的电影或图片的商业展示拍照，都可能被起诉。这同样适用于摄影者。可被视为软色情的图片也在此禁止之列。

通过 1994 年 7 月 1 日的第 50 号制定法，已批准在《刑事诉讼法》中增加一个新的第 222a 条，该条涉及不属于对有关罪行的法定惩罚的限制令。其目的是加强暴力、威胁、骚扰等的受害者的安全。限制令意味着禁止一个人到具体说明的一个场所去，或追踪、访问或以任何其他方式与另一个人接触。通过 2001 年 3 月 2 日第 7 号制定法，对《刑事诉讼法》第 342 条作了修订。除其他以外，确定了对违反《刑事诉讼法》第 222a

条的惩罚。增加了惩罚的范围，这样违反限制令就可以逮捕并监禁。还提出了支付罚金这一替代办法，这样违法不太严重的就可以进行选择，从而确保更快作出反应。法律规定对违反限制令的企图及所有与此相关的活动进行惩罚。

2001年10月15日，司法部发出修订《刑事诉讼法》第222a条的提案，以征求意见。为了避免对有关限制令的规定的规定的应用各不相同，司法部决定使第222a条在几处更为精确。

司法部打算利用在这一提案的听证会上所作的发言和提出的意见来评估，是否应当对有关限制令案件的处理方式的条件和规定作出实质性修改。核心问题在于是否应对涉及同居伙伴共有的家的禁令作出明文规定。

长期以来，挪威当局一直关注改善犯罪受害人的状况。批准了对法律的修订，并为实现这一目标采取了其他一些主动行动。最近，有人提出关于受侵害者在挪威法律规定的刑事诉讼程序中的地位问题。现正在对此进行审议。重点是受害者在与暴力犯罪和性犯罪相关的刑事诉讼程序中的地位。若对此问题的阐述得出结论认为，有必要修改挪威的《刑事诉讼法》，则要求提出修改该项法律的具体提案。

为了保护自称的性犯罪受害人在攻击事件得到解决之前不受到诽谤的诉讼，法院被授权在等待刑事案件裁决的过程中延迟诽谤诉讼。

禁止家庭暴力的行动计划以及禁止对妇女施加暴力委员会

在2000年2月份，挪威政府发起了禁止家庭暴力的行动计划。成立了由司法和警察部担任主席的一个部门间小组，成员有儿童和家庭事务部及卫生和社会事务部的人员。该小组主要负责协调打击家庭暴力和对妇女的暴力的行动，并负责执行行动计划规定的各种活动。该计划包括一系列减少家庭暴力和改进对受害人的服务的活动。

在2001年8月，政府对这一工作进行重组，并设立了禁止对妇女施加暴力委员会。该委员会将于2003年9月提交最后报告。根据政府为该委员会确定的职权范围，该委员会的最后报告将概述与对妇女施加暴力有关的问题，提出有关法律制度、社会服务、妇女的避难所以及保健的提案。此外，委员会还要讨论关于儿童作为暴力的见证人的问题。

行动计划中所载活动有：当地政府部门与志愿组织之间更好地合作的项目、对接待工作中的暴力受害者的专业人员进行能力培养、对罪犯进行帮助和处理以防再犯、支助作暴力受害者工作的核心技能工作中心、对暴力受害者提出安全警告以及政府支持对妇女的暴力的研究。委员会将对所有这些活动采取后续活动。

打击贩卖妇女和卖淫的活动

近些年来，在挪威的公共生活中，人们主要关注的问题是在挪威北部芬马克的卖淫活动，以及此种活动是从俄罗斯一侧操纵的，还是从挪威一侧发起的。近些年来，随着挪威与俄罗斯之间的边界更为开放，挪威与俄罗斯的交往也增加了。同时，也出现了一些与此种新开放相关的问题，其中有卖淫以及继卖淫之后的犯罪活动。各地区为揭露与卖淫相关的非法活动作出了重大贡献。

为卖淫目的出租房屋、公寓或其他住房是非法的。警方在这方面的调查和侦察活动通常显示，俄罗斯人和挪威的后台支持者之间实际进行了合作，后者作为有组织犯罪，包括贩运妇女的一种掩护。挪威当局和俄罗斯当局开展了合作，已使边界检查更为全面，以防止卖淫。

在 2000 年，奥斯陆警区进行了一项试点调查，以揭示在奥斯陆贩运妇女的情况。虽然人们难以发现令人信服的证据，但该项调查表明，有贩运妇女的迹象，其贩运目的是在挪威首都卖淫。

已修订了《刑法》中关于性犯罪的条款。新的条款于 2000 年 8 月生效。所引入的一个新条款使向 16 岁至 18 岁之间的青少年购买性服务成为应受惩罚的犯罪，即使这些 16 岁以上者已超过同意的年龄。该项法律中关于性犯罪的其他条款涵盖了向不满 16 岁者购买性娱乐问题，这同以前一样是非法的。

瑞典禁止购买性服务，根据目前在瑞典取得的经验，特别探讨了买卖所谓的性服务的一般定罪问题。迄今为止，挪威政府认为制定这样一项法律还不太可能在打击卖淫或贩运人口方面产生明显的效果。

挪威工会联合会（LO）制定了一些道德准则。这些准则将适用于该组织在国外代表它的代表和雇员。根据这些准则不应发生购买性服务的情况。

各部门合作制定禁止贩运妇女的行动计划。该计划可望于 2002 年下半年完成。

《妇女公约》第 6 条可直接与谋求在挪威逗留的外国人有关。把一名妇女遣送到在那里她将被当作妓女或成为贩运人口受害者的国度将违反第 6 条。然而，迄今为止，几乎还没有涉及外国人的、其中一名妇女表示担心成为贩运人口或被迫卖淫的受害者的实际案件。

关于联合国打击跨国有组织犯罪公约的工作，制定了一项关于贩运人口、特别是妇女和儿童的议定书。挪威于 2000 年 12 月签署了该议定书。

第二部分

第 7 条 政治参与

第 7a 条 选举和选举机构

以前，参加投票的妇女少于男子。这种性别差异逐步缩小。在 1985 年的议会选举期间，男女参加选举的情况持平。在 1997 年的选举期间，妇女参加的人数多于男子。此外，在青年男女之间的人数方面出现明显的巨大差异。在 18 岁至 21 岁年龄组中，70% 的妇女参加了投票，而同龄组的男子中，投票者只占 50%。在 30 岁以上的年龄组中的参加情况基本一样。

在 1970 年代，妇女在选举政党大会中也成为一个重要的群体。

政党采用配额办法是促成此种发展的一个重要因素。这是由于采用各种配额制度而实现的。大多数政党均逐步通过了关于党内机关的构成和党在政府中的代表的规则。这些政党的主要原则是妇女和男子所占代表比例分别必须至少达到 40%。《选举法》未载有关于性别代表的任何规定。没有配额规则的政党使妇女在政党大会中所占的总比例大大减少。

本届政府联盟由保守党、基督教民主党和自由党组成。政府由 8 名妇女和 11 名男子组成，即妇女占 42.1%。在议会中的女代表人数比市政委员会中的妇女人数多。在 1977 年选举之后，议会中的女代表比例增至 24%，在 1993 年选举之后，女代表增至 39.4%；而 2001 年的选举结果是女性代表占 37%。

在 1981 年选举之前，政府部长中只有 12% 是妇女。然而，自 1986 年以来，挪威历届政府的女性代表均达到 40% 以上。

1985 年至 2001 年在政府和议会中的妇女代表（百分比）

	1985 年	1990 年	1994 年	1997 年	2001 年
政府	26	44	42	47.9	42.1
议会	34	36	39.4	36.4	33.7

在 1999 年市政府和郡政府的选举之后，在市政委员会中，女代表为 34.1%，在郡委员会中为 41.9%。该数字与 1995 年的上次选举相比，分别增加了 1.4% 和 0.7%。

尚未达到在市政委员会中女性代表占 40% 的最低目标。许多地方政府中，妇女从政的比例很低。在挪威市政委员会中，妇女当选的最高政治职务是首席顾问或市长。妇女在这些职务中只占 15%（2000 年）。在各地最近一届的地方政府选举中，开展了由公共基金资助的各种运动，以促使投票人选举妇女加入市级领导班子。

萨米议会(Sametinget)

萨米议会是由挪威的少数民族萨米人公开选举产生的机构。萨米议会成立于 1989 年，在男女的构成上不均衡，而且，妇女当选者历来寥寥无几。

从 1989 年至今，女性代表从 33.3% 降至 18%。为了安排有小孩的父母能够参加萨米的政治生活，萨米议会作出灵活安排。据此安排，代表可以带自己的育儿人员并可以报销这笔费用。除此以外，萨米议会未作其他确保两性代表参加的特殊安排。

1999 年 6 月 3 日，萨米议会通过了性别平等计划。此后，在 2001 年 5 月，又向议会提交了一个单独的性别平等政策报告。

萨米议会全体会议把妇女在议会中所占比例不断下降作为一个大问题提出；而与此同时，萨米议会在社会上的地位和重要性正在不断上升。针对在萨米议会中女性代表人数少和 2001 年的提名程序，选举委员会已决定在性别平等方面提出自己的研究方案，并以萨米社会中的妇女为中心，以这些选举作为特别重点。

移民和参加选举

在 1999 年的地方选举中，移民（外国公民和有外国背景的挪威公民）的集体投票参加率为 43%。移民妇女参加投票的比率比男子投票的比率高出 5%。尽管在西方移民中，妇女与男子之间参加投票的差别巨大（相差 8 个百分点），但在非西方移民中的差别却可忽略不计，而且与上述情况正相反，男子的投票参加率略高于妇女。在西方移民妇女和非西方移民妇女的参加率之间存在显著差别：前者为 62%；后者为 37%。

妇女从政的影响

研究表明，在涉及优先事项和政治价值选择时，妇女与男子在某种程度上存在分类上的差别，妇女往往代表传统的政治中的“妇女问题”，但妇女担任商务和金融政治职务的趋势也在不断增强。

《选举法》的修订

从广义上来看，当今的《市政选举法》一如其在 100 年以前的设计，极需进行修订。一个选举法委员会

审查了其条款并提出了一些修改意见。其中有一项建议是加强投票人对在所有选举中选择单个候选人的影响。人们批评该委员会未就该提案对性别平等的影响提出分析意见。研究表明，迄今，女性代表由于投票人对于选择单个候选人的直接影响而受挫。

第 7b 条 公共职务

见关于在公共部门的领导职务的第 11b 条。

第 7c 条 各种组织

工会组织

挪威工会组织的绝大多数会员是妇女。挪威总人口（16 岁至 74 岁）中有 42% 的妇女和 41% 的男子都是工会组织的会员。男子在商业和专业组织中的人数比例高于妇女。

多年以来，工会联合会以及其他同等规模的工会做了一系列的工作，以确保女性官员的比例与整个女性成员的比例相称。工会联合会 1997 年开展的一项调查显示出一种比例相称的结果。然而，该调查还显示，妇女和男子往往担任不同类型的领导职务，男子通常为工会领袖以及工厂或车间的领导人；而妇女经常担任秘书和信息员。现在，有更多的妇女担任工会联合会及其同盟的领导职务。挪威工会联合会在 2001 年有了第一位妇女领导人，而 8 个最高领导人中有 5 名妇女。妇女在联合组织中担任领导人和代理领导人职务的人数也增加了。

其他组织生活

男子和妇女在组织成员资格方面的差异相对较小。而在年龄方面的差异则较明显。尤其是在政党和妇女组织中，45 岁以上年龄组的妇女成员人数通常约为 45 岁以下年龄组妇女人数的两倍（1997 年生活条件调查）。本期关于挪威权力结构的报告对这一问题进行了审查。

第 8 条 在国际一级的代表

2000 年，在国际组织雇用的 381 名挪威人中，有 24% 是妇女。1998 年，该数字为 460 名，其中有 34% 是妇女。2000 年联合国各种组织雇用的初等专业人员总计有 70 名，其中 50 名是妇女。

外交部雇用了约 1200 人，其中的 55% 是妇女。2001 年，担任管理职务的妇女占雇员总人数的 24%，而 1998 年为 26%。该部正在积极努力增加担任管理职务的妇女人数。

挪威的 96 个外交服务点中，15 个点是由妇女担任总领事或大使。三名妇女在欧洲出任大使。

《性别平等法》第 21 段规定，每一性别最低限度的代表人数为 40%。这也适用于指派参加国际论坛的所有官方代表团。我们未获得关于事实上的男女代表的统计数字。

第 9 条 国籍

《挪威国籍法》（1950 年）并未对男子和妇女加以区别对待。缔结婚姻并不影响国籍。

如果母亲是挪威人，子女出生时自动成为挪威人。如果父亲是挪威人，而且父母已经结婚，这同样适用。1999 年进行了一项修正，使母亲是外国人，父亲是挪威人，而且父母尚未结婚的子女更容易成为挪威人。

第三部分

第 10 条 教育

所有各款在此一并讨论。

在教学和教育方面男女机会均等这一侧重点是教育的一个主要政治目标。自 1970 年代以来，在关于教育的立法中，以及在关于该部门的各种其他决议和条例中，机会均等历来是教育课程计划的一个组成部分。各级教育的所有领域都开展了机会均等工作。

性别平等工作与大力提高整个人口的教育水平一道开展。同时，在两性之间已实现了平衡。

1980 年和 1998 年妇女和男子接受的最高一级教育（百分比）

	妇女		男子	
	1980 年	1998 年	1980 年	1998 年
小学	47	26	41	21
中学	43	52	45	57
大专院校	10	22	14	23

资料来源：中央统计局。

在 1998 年底和 1999 年初，教育和研究部拟定了一份政策文件。该文件旨在指导该部在 1999-2001 年期间在教育部门开展的性别平等工作。该文件指出在若干领域中需要作出具体的努力，以提高妇女或女童的地位或实现妇女与男子平等参与。最重要的一些问题如下所述：

- 增强女童和妇女对于数学、科学和技术的兴趣（包括信息技术）；
- 对教育和职业的非传统选择；
- 在小学和中学教育中的性别平等；
- 在大专院校中的妇女；
- 查明移民妇女中的文盲程度以及进一步为这些妇女创造机会。

这些优先事项反映出，尽管多年来在教育方面的努力大大缩小了性别之间的差异，但针对性的传统主题以及职业选择的工作成果尚远不尽人意。

基础学习——小学和中学教育——6岁至19岁

前10年的教育为普及式的，选择的科目有限。在最后的3年期间，对于学习的主题和理论级别有许多选择。每个人毕业时均可完成职业培训或为升入大专院校做好入学准备。学徒协议被列入中学教育。下表显示女生在1997年、1998年和1999年参加中学基础课程的比例。结合挪威第五次报告中的一张涉及1980年至1995年的可比较表格来看，按照性别划分的传统选择具有极大的稳定性。前三个科目设置使学生可进一步学习理论，其余的可使学生获得职业教育。

按学科分类的女生在中学学习中的比例（百分比）（1997年秋、1998年、1999年和2001年春）

学科分类	1997年	1998年	1999年	2001年
总计	49.8	49.3	48.7	48.5
一般学科、经济学、管理学	55.4	54.0	52.9	52.7
音乐、舞蹈、戏剧	67.7	69.1	73.0	74.6
体育	38.6	40.5	37.1	34.5
卫生和社会研究	89.6	90.8	89.5	89.0
环境学	40.2	41.7	46.2	49.0
设计	81.5	81.3	81.8	84.7
饭店和工业	52.3	53.2	52.2	56.4
建筑	2.1	2.2	1.9	2.0
技术工程	9.7	9.7	8.7	6.3
电力	3.7	4.4	3.9	3.6
机械	5.9	6.0	5.0	4.9
化学和加工业	40.4	39.3	33.4	33.9
木材加工	26.4	21.1	20.5	19.9
媒体和传播	-	-	-	49.7
销售和服务	-	-	-	54.5

资料来源：LIN DA-intake/KUF/学习中心。

鉴于此种情况，从 1998 年至 2000 年在挪威的 4 个郡发起了“自觉教育选择”的项目。发起该项目是要发展更多的与性别无关的教育和职业选择。此外，人们希望找到一些方式以鼓励和关爱作出非传统选择的青少年。目标也是发展学校和工作生活之间的合作，以确保那些选择了非传统教育的学生能在其选择的职业中找到工作。该项目于 2000 年底结束。迄今的成果表明该项目几乎未带来什么变化。人们认为，很难影响男性的择业。这种情况导致对于在性别平等方面他们被忽略的程度展开讨论。

以下介绍影响选择非传统职业的另外三个例子。

在 1998 年至 2001 年间，该部还具体开展了“女生与信息技术”和“女生与数学”的工作。这是根据国家与国际研究（特别是第三届国际数学和科学研究）制定的。这些研究表明，女生对这些科目的兴趣不如男生大。在 1996 年至 2001 年间，召开了三个全国“妇女与数据”会议。这些信息技术会议是针对女教师的信息和经验会议。在此期间，该部还开办了项目学校（小学和中学），其主题是“女生与信息技术”和“女生与数学”。

挪威各学校的行政领导人负责确保将人人机会均等工作作为学校的一个重点工作。教育和研究部出版了一本题为“漂亮与吸引”（2001 年）的手册，作为机会均等工作的指南。这是对该部已有的广泛参考材料的一种补充，但是由于它讨论的主题事项争议相当大，对其众说纷纭，而教师和学校行政人员对其又知之甚少，所以它是十分独特的。该手册从平等的角度提供关于机会均等的资讯，有在不同的学习领域和日常科目中落实机会均等的例子。同时，该手册鼓励采取决策行动，并对如何将机会均等适用于不同的情况给出了实际例子。该手册是学校管理人员、教师、学生、学徒和学徒培训方案、师范学院的学生以及父母/法律监护人的一个工具。它可作为在小学、中学和高中各级实施性别平等工作的一个准则。

“项目数据引导员”使来自不同技术院校的学生（数据引导员）参加中学激发学习积极性的努力。在四个国家开展了该项目。至少 50% 的项目引导员是女生。这一措施专门针对女生。开始的目标群体是中学一年级的学生；以后的重点转至二年级和三年级的学生。这些学生已决定集中学习数学、物理和计算机学。数据引导员通过帮助在数学、物理和计算机学的理解和解题方面有问题的学生，力求增强学生对于选择钻研数学和物理，进而获得教育和培训机会的重要意义的理解。

尽管 20 年来政府的积极政策促使青年人在选择教育和工作时不落传统的性别俗套，但看起来绝大多数人还是一如既往地作出选择。但似乎有一种趋势是，新职业不像老职业那样具有性别特性。2000 年作为一门选修课引入的传媒教育就是一个例子，选修者男女各占大约 50%。正在为走向两种不同的劳动力市场而接受教育的男女学生也有存在这种趋向。

大专院校

在挪威，大专院校注册入学的女生总数略低于 60%（2001 年）。自 1996 年以来，综合大学女生的总比例增加幅度极小，而在国立院校中的比例约增加 4%。在艺术教育、小学教师教育、一般教育和保健以及与保健相关的科目方面，女生构成学生的绝大多数。女生在法律、牙科和医学学科略占多数。女生在渔业、技术、工程和土木工程方面仍占少数。数学学科的女生不足学生总数的 40%。该数字自 1996 年以来相对稳定。学习企业管理的女生比例从 1996 年的 33.6% 增至 2000 年的 39.3%。女生的比例在土木工程学科出现负增长，1996 年为 18.8%；而在 2000 年为 16.6%。

在进入高等院校时，对于在其所选择领域的学生或专业人员中明显代表不足的申请人可给予额外学分。到 2002 年 1 月 1 日，女申请人在进入农业研究、海洋学科时，以及在进入土木工程学和某些计算机学课程时将获得额外学分。

大学

当今，虽然妇女在大专院校学生总数中占较大的比例，而且，虽然在许多教育领域中她们占大多数，但在 2000 年，在大专院校的博士学位的总人数中，妇女只占 35%。在 1996 年，妇女占 34%，而在 1992 年，占 21%。大多数女博士学位可在医学和人文服务领域产生，而在技术领域则寥寥无几。1993 年至 2000 年间，大多数领域中的女博士生人数均有所增加。农业科学和兽医学的女博士生人数却从 1993 年的 46% 降至 2000 年的 38%。技术领域下降了 1%，从 1993 年的 15% 降至 2000 年的 14%。为了增加女博士生的人数，各大学每录取一名女博士生，可得 3 万挪威克朗，而每录取一名男博士生，可得到 2 万挪威克朗。

对理科学习名额进行在性别上更为平等的分配这一努力落后于计划。因此，已指示教育机构制定关于性别平等的行动计划。这些行动计划必须说明两性分配的目标以及实现所制定的目标的努力。

为了改进最高职位的征聘工作，在大专院校设立了博士后职位。妇女的比例从 1994 年的 34% 增至 1996 年的 45%。在 1996 年至 2000 年期间，妇女在博士后职位中所占的比例一直很稳定。

鼓励各机构在为领导职位和尖端科学职位招聘时，努力实现更均衡的性别平衡。大专院校的立法允许在填补教育和研究职位时宣布，该职位只能由代表不足的那一性别的人担任。政府为了改进招聘妇女担任理科高级职务的工作，于 2001 年设立了指定由妇女担任的 40 个新的博士后职位和 20 个新的教授职位。为了进一步提高女教授的低比例，2002 年国家预算拨款设立另外 10 个指定由妇女担任的教授职位。

在这个问题上，挪威在 2000 年 8 月受到欧洲自由贸易联盟的监察机构（欧洲综合经济核算体系）的传唤。它指控该项专用拨款与平等待遇方针相违背，因此与挪威对于 EØS-协定的责任相冲突。在 2002 年 3 月，欧洲综合经济核算体系决定将此案提交欧洲自由贸易联盟法院。挪威认为，这一行动与 EØS-协定并不冲突。

研究部门

挪威教育与研究部负责研究部门，包括负责这个部门中的性别平等。在最近几年中，该部对于研究和发
展部门中的性别平等工作给予了日益高度重视。通过《大学法》，每年向政府机构转递来文和议会报告，一
直在对性别平等工作施加更多的压力。

从总体上来说，女研究员在许多学科领域、在高级职位以及在各学科的领导职位中仍然代表不足。1999
年 6 月，挪威政府向议会提交了关于研究与发展的白皮书。该报告于 2000 年 2 月诉诸辩论。性别平等问题是
议程上的六个项目之一。议会强调，强化在研究部门的男女机会均等工作是十分重要的。把海洋研究、信
息与通讯技术、医学和保健以及环境与能源研究作为优先领域。在发展这四个主要研究领域期间，强调将性
别平等作为一个影响发展的因素。

上述白皮书中具体说明的一个挑战涉及研究部门内的平等信息库。已委托全国研究委员会起草一个报
告，于 2002 年春提交给该部。

1998 年，研究委员会提出了一个研究与发展部门的性别平等行动计划（1999-2003 年）。该计划初稿已
提交政府，作为对政府 1999 年白皮书工作的贡献。

该研究委员会打算通过行动计划，把性别平等工作列为优先事项，并使该部门的所有人员都敏感地认识
这一问题。此外，它将力求使所有相关人员的努力重点突出、系统化并便于管理。已将对整个研究与发
展部门的性别平等政策至关重要的问题提了出来；并已向政策研究部门和研究机构提出各种建议。该计划对于全
国研究委员会各个司在各自负责领域内作出性别平等努力，规定了更加具体的指导原则。

从 1999 年以来，该委员会把财务重点放在博士后奖学金上。这被视为征聘更多的妇女担任大学高级职
务的一个重要手段。自然科学司和技术司已开始实施具体项目，以招收女生参加这些研究领域。1998 年开始
实施一个招收女生学习信息技术学的项目，并于 1999 年扩大了该项目。

有两个全国性别平等研究网：综合大学的“机会均等顾问网”和“大专院校的平等网”。前一个网络建
立于 1994 年，由四所综合大学和全国研究委员会的机会均等官员组成。第二个网络于 1998 年在该部门的年
度会议上成立。该网络有一个选举产生的工作委员会。它接纳在研究与发
展领域中从事性别平等工作或是对性别平等工作感兴趣的所有人士。这两个网络积极促进这个部门的性别平等。年度会议成为网络成员会面的
场所。

多年来，人们采取了各种措施促进教育与研究方面的性别平等。教育与研究部采取了一些措施。各大学
在这方面也很活跃。在 1980 年代末，挪威大学委员会呼吁四所综合大学通过性别平等行动计划。在过去的
十年间，大专院校部门采取各种措施以执行行动计划。

这些措施中几乎没有几个被评估。它们往往是小规模的具体措施，有些正在实行中。因此，人们难以评估它们对于大学和研究部门的性别平等的贡献。

在 2000 年春，由教育与研究部指定的一个小组提交了一份报告，其中载有制定研究活动和研究质量指标的建议。这些指标旨在作为挪威社会科学数据局提供的与学生相关的资料的补充。性别作为一种变量被列入若干这类指标。

成人教育和移民妇女

移居挪威的人们免费接受挪威语授课。事实证明，很难使妇女，特别是那些担负着照料家人责任的妇女去参加并至少完成挪威语的辅导课程。多年来，该部要求地方当局采取措施，以确保那些负有照料家人之责的人们能参加语言学习班。但仍存在一些困难。一种可能性是通过提供儿童保育来为其上课提供便利，可以在学校或当地幼儿园提供此种服务。从本报告第 11.2c 条可以明显看出，在挪威，日托很昂贵而且在某些情况下也是一种稀有商品。这个问题已被提到政府的议事日程上，因为性别平等问题和具体的努力正在讨论之中。

第 11 条 工作生活

第 11.1a 条 工作的权利

1998/1999 年妇女在工作生活中的重要数字（百分比）：

	妇女	男子
在 16-74 岁人口中劳动力所占百分比	69.0	78.0
在劳动力中失业者所占百分比	2.4	2.7
每周平均工作时间	30.3	38.3
在劳动力中从事全职工作者所占百分比		
25-29 岁	64.0	90.0
40-45 岁	57.0	95.0
就业不足、非全日制就业但希望工作时间长的人占全体非全日制工作人员的百分比	13.0	15.0
在从业人员中公共部门的雇员所占百分比	45.0	19.0

资料来源：《2000 年挪威妇女与男子》。

上表说明在挪威，妇女与男子相比，在从业方面有一些重要特点。如数字所示，就业者的比例很高（也是相对于我们习惯与之比较的国家而言），而且还在不断升高。尤其是在 1990 年代，有小孩子的母亲加入劳动大军的人数出现显著的增加。此种增加在该十年结束时有些停滞，但现在完全可能再度增加。

尽管挪威妇女从事相对大量的非全日制工作，而劳动力市场在很大程度上仍然是以性别区分：特别是几乎半数的从业妇女在公共部门就职。失业妇女的比例略低于男子的比例。近些年来这种现象有些变化，但与欧洲其他国家相比，挪威的失业率相当低。

那些有酬工作者的相当大比例是雇员。在挪威，经营独立企业的人比欧洲其他国家少。如今，缺乏所需要的劳动力去迎接未来的挑战和老龄问题都不是挪威的重要议程。

挪威贸易与工业部关注的是，必须把让妇女加入贸易和商业生活作为一个目标，以确保挪威的企业生活能够克服其今后的挑战。这个重点分为两部分：首先，必须更加积极努力改进在挪威商业社会聘用妇女担任行政职务的工作；第二，必须做出安排以使能够自己开办企业的妇女人数比现在更多。

挪威贸易与工业部面向商业的种种手段在很大程度上，是通过挪威商业和区域发展基金（SND）传送的。该基金是在商务和区域政策领域负责提供资金和实施活动的各个主管部门的核心机构。作为主要目标，它致力于增强中小型企业的创新技能及提高其能力水平。

该部正在努力确保挪威商业和区域发展基金（SND）将其重点放在支持面向妇女企业方面，并将性别观点纳入该基金的所有活动。第 36 号政府报告[2000-2001 年]第 5.3.2 段明确指出：“在为全国妇女建立网络和开展提高技能的活动方面，挪威商业和区域发展基金可以发挥重要的作用。为了有效促使妇女更多地参与商业生活和企业发展，该基金必须将性别观点纳入其所有活动之中”。

移民与就业

有非西方移民背景的妇女比有同样背景的男子参加工作生活的比例低；而且，还比挪威本民族妇女更易于失业。在 2000 年，54.7%的男性移民注册就业；而女移民只有 47.1%。对于非西方移民来说，这种数字为男性约 50%；女性为 40%。其余人口的这种数字是男性 63.3%；女性 58.9%。作为雇员注册的人口不包括那些参加独立工商企业的人。因此，人口中的就业人数将比那些作为有工作的人注册的人数多。

需要更多了解有移民背景的妇女参加劳动力市场的障碍。因此，将启动一个研究项目以解决这个问题。

第 11.1b 条 工作生活中的机会均等

当人们讨论妇女在工作生活中的机会均等时，特别把重点放在妇女和领导方面。在挪威，很大一部分妇

女从事非全日制工作。

非全日制雇员

在报告所涉期间，由于修订了《工作环境法》，非全日制雇员在工作场所的共同决策权得到加强。在超过一定规模的公司就职的雇员有派代表参加该公司的执行机构的法定权利。现在，在确定雇员的代表权以及投票权时，将非全日制雇员计算在内，而且，他们有作为代表的资格。

无论是从法律上还是从合同上来看，非全日制雇员与全日制雇员原则上受到同等待遇。挪威现正在批准劳工组织关于非全日制工作的公约。

就业人员总数的约四分之一从事非全日制工作。非全日制工作并未按专业或性别平等分配。男子中的10%是非全日制工人；而妇女的相应数字是43%。在所有职业和专业中从事非全日制工作的妇女较多。非全日制工作在公共部门和私营服务业最广泛；而在工业部门最不广泛。在工业中，从事非全日制工作者只占10%，但就在这10%中，妇女又占了90%。

研究表明，非全日制雇员与全日制工作雇员的职业发展机会不同。而且，由于企业的改产，他们更经常失业。非全日制雇员经常有工作时间安排问题，如需晚上工作，以及在星期六和星期天工作。非全日制就业往往还与低工资挂钩。与老年妇女相比，年轻妇女从事非全日制工作者较少。

值得注意的是，有许多非全日制雇员希望做更多的工作。据统计，1998年就业不足者的人数为7.7万，其中四分之三是妇女。自那时以来，就业不足者的人数有所下降，但下降的首先是男子的人数。绝大部分的就业不足正是在护理部门、宾馆和饭店服务部门以及文书和保洁工作部门等妇女居多的工作群体中。

妇女从事非全日制工作，除其他原因外，是为了既能从事有酬工作，又可以承担对家务和家庭的主要责任。工会严重关切的是，全日制工作应该是一种权利，而非全日制工作只应是那些希望从事这种工作的人的一种选择。

妇女与领导

在私营部门（那些是挪威雇主联合会（NHO）成员的企业）中，大约每12个一把手中只有1名是妇女。在考察企业中白领的职位时，约每4名雇员中有1名是妇女。在“其他领导人”职务类别（即在行政首长职务下设的一层领导职务）中，妇女的人数比担任行政首长职务的妇女多一些。但这里的妇女比例也很小，每10个领导人中只有1个是妇女。招聘的职位是该级领导以下的职位。在这些职位上经常可能得到内部提升。另一方面，没有自动提升之事，但是可将其视为展现有前途的领导形象的一种方式。在2000年，在这些职

位中，每 5 个雇员就有 1 个是妇女。因此，提高妇女在私营企业领导人中所占比例的可能性是有的，但要达到妇女与男子的比例接近，还任重道远。

性别平等中心的 2001 年平等指标显示，近些年来，妇女在商务生活中担任领导职务和被任命为董事会成员的比例有所增加。增加最多的是那些招聘职位，达 3.3%；其次为低级经理人员，达 2.4%。如果以同样的速度继续发展下去，到 2009 年，担任招聘职位的妇女可与男子一样多；而到 2014 年，担任低级经理的男子与妇女的人数相等。至于董事会成员和行政首长，发展情况不容那么乐观。

妇女（所占百分比）	2000 年	2001 年
NHO 部门中的首长	6	7
NHO 部门的招聘职位	20	23
所有企业低层管理部门	16	18
上市公司的执行成员	6	6
所有企业的行政领导人员	10	11

资料来源：性别平等中心 2001 年职位指标。

贸易与工业部出资对挪威 250 家最大企业如何在领导和管理方面利用妇女的才干进行跟踪调查。结果表明，其中的 63 家企业在其领导班子和管理部门中均没有妇女。60 家公司的领导层和领导班子中有 1 名以上的妇女。在 1998-2001 年间，又给“重在妇女”方案划拨了近 3000 万挪威克朗。该方案的优先领域是使妇女走上领导岗位以及作为女企业家。除其他以外，在“重在妇女”方案下启动了一个领导候选人项目。该项目与挪威商学院合作，开设了一个旨在提高学员的行政和管理工作能力的课程。应提及的另一个项目是“灯塔之光项目”。该项目旨在为女企业家和公司领导人建立具有良好作用的样板。公营部门在这方面也很重要，如《公约》第 7b 条所规定的那样。开展国家的日常工作的正是各部和各个政府服务机构。要管理大量的资源，作出重要的决定。这些决定对人们产生直接和间接的影响。在这些组织的行政最高层任职的绝大多数人是男子。在各部的秘书长和局长中，以及在外郡市政府部门的最高层领导人中，约每 5 个最高层领导人中只有 1 名是妇女。然而，妇女在低级领导人中的比例较大。

1999 年	总计	妇女	男子	妇女所占百分比
部级秘书长/局长	115	19	96	17
其他部级领导	700	258	442	37
外郡市政府部门的最高层领导人	867	150	717	17
其余的领导人	9 177	2 371	6 806	26

资料来源：AAD（摘自挪威统计局的报告：《2000 年挪威妇女与男子》）。

公营部门数年来一直致力于解决妇女与领导的问题。现在（2001 年 1 月 1 日），担任领导职务的妇女接近 29%，而几年前确立的目标为 30%。同时，我们可以看出，妇女在最高领导人中的比例仍然大大低于 20%。

第 11.1c 条 教育

这个问题主要在第 10 条中讨论。

教育假

在 2001 年，由于对《工人保护和工作环境法》的一项修正案，雇员获得了休教育假的权利，教育假尤其要按在企业就业的时间计算。在这方面，产假和照顾家人假也是按服务期年限计算的。几乎没有受过正式教育的雇员受到特别关注。挪威工会联合会正在努力达到这样一种境地，即有可能为教育假提供资金，这也是为了没有积蓄的雇员。

第 11.1d 条 平等付酬

发展特点

平均而言，妇女的小时工资是男子的 80%。劳动市场中所有妇女与男子的未作扣除的工资总额的差距也是这么多。此种工资总差距在很长的一段时间内比较稳定。

妇女通过接受更高层次的教育和加强与劳动力市场的联系，提高了其任职资格，但在这样一个时期，妇女与男子之间的工资总额差距却一直很稳定。对这种明显的矛盾情况的解释是按性别划分的劳动市场，特别是这一事实，即妇女在公营部门就职的人数不断增多，而这一部门工资的增加，就部分而言，比私营部门少。此外，对于以妇女为主的工作群体而言，在一些情况下提升和晋升的可能性看起来也较小。

在 1990 年代，在同一公司工作并且都是从事长期全日制工作的雇员的妇女和男子之间的工资水平差距

一直很小。但到该 10 年末期，在一些行业中缩小差距的工作出现停滞和倒退。妇女与男子之间工资差距的大小因行业不同而各异。在保险部门和服务部门的企业中，妇女与男子之间的工资差额比较大。零售部门文职人员的情况也是这样。

妇女的平均工资与在同一部门从业的男子相比较（全日制工作）（百分比计）：

	1999 年	2000 年
整个工业*	86.9	88.0
国家部门	89.0	89.1
学校教育	93.9	94.0
各市	88.0	87.6
- 管理客户	75.0	75.4
- 企业管理	90.5	90.8
零售业	79.3	80.6
饭店和餐馆	92.9	93.0
商业银行和储蓄银行	76.7	76.7

*工人以及 NHO 以外的职能部门。

资料来源：技术计算委员会。

该表显示，在 1999-2000 年期间不同部门的小时工资的变化。自从对工资统计进行了改革以来，还未得到工业工人的有关数字。按照中央统计局（挪威统计局）定义的“整个工业”来说，在 1999 年至 2000 年间，妇女的平均工资水平与男子的差距不断缩小，妇女的平均工资已从 86.9% 增加到 88%。

研究表明，在经济部门的同一企业或机构担任同类职务、从事全日制工作的妇女和男子之间的差异较小并不断缩小。在私营部门的此种差异看来比公营部门的大。

消除工资差异的手段

需要不断改善关于在劳动力市场中各级妇女与男子之间的工资差异的统计情况。当局与工作生活中的合作伙伴协作，为不断增加关于工资差距的资料、改进对工资差距的一般观察做出贡献。这项工作正在进行中。雇主组织和雇员组织与挪威统计局正在全力指导关于工资结算的技术计算委员会的报告。这些报告在工

资谈判中作为一个共同参考。

通过参加国家项目和国际项目，我们旨在更多地了解按性别划分的劳动力市场与男女之间工资差异的关系。除其他以外，这在挪威牵头的关于平等付酬的欧盟项目“争取缩小男女工资差距”中，是一个重要主题。该项目还打算通过国际对比，把重点放在广泛宣传关于两性分离与相对工资级别之间关系的知识。

为了建立地方关于性别平等和平等付酬的指导架构，按照在工作生活中的各方之间签订的核心协议开展的工作逐步取得进展。但在工作生活的不同部分，关注的程度与对这一指导的管理之间存在着极大的差异。对工资平等工作的最有力和最具体的指导可在国营就业者中看到。

对《关于性别平等的框架协议》（挪威工会联合会/挪威雇主联合会）的一项评估的结论说，地方采取的后续行动并非是各方所期待的。各公司的反馈不均衡。该评估的一个结论是，必须根据可预期的环境变化得出更精确的分析。而且看来很明确的是，中央各党派（完全不是在部门一级）必须切实负起责任，加强关于性别平等和平等付酬的工作，将其作为在工作生活中各方合作的一个重要领域（FAFO2001年12月报告）。

在2001年秋，对挪威工会联合会和挪威雇主联合会之间达成的主要协议进行了重新谈判，并就此提出了关于性别平等的新协议。该协议载有各种主张，如性别平等和工作生活多样化、将性别平等工作纳入公司的各个领域、使性别平等工作从公司最高领导层做起，以及规划和分析性别平等在企业中的情况的各种可能性。该协议还指出在工作和家庭生活之间的联系以及父亲更多地利用其可得的假期的重要性。

挪威雇主联合会和挪威工会联合会均多次发起关于平等付酬的机制和方式的调查与研究项目并为其提供资金。

工作评价作为实现平等付酬的一种手段

尽管开展了上文提及的活动，但在平等付酬方面的发展仍然十分缓慢。联系对《性别平等法》的修订，儿童和家庭事务部启动了一个大型的试验项目。该项目的目标是制定和测试在性别上中立的工作评价方法。性别平等问题调查官在执行《性别平等法》关于同工同酬的第5条的过程中也要使用该方法。人们把重点放在研制一个易于理解和使用、可以用于工作生活的所有部门的简单电子数据基系统。

该方法将以选定的公营部门和私营部门企业的实际试验为基础来制定。该项目从2002年开始，为期三年。总计有15个企业签署了参加这个项目的协议；将开展一个性别中性的工作评价，以作为在付酬和人事政策范围内的一种联系。如果此种试验显示从事同等价值工作的男女之间存在付酬差异的话，将对此进行分析并将为平等付酬制定当地的行动计划。

第 11.1e 退休金问题

挪威向消除对妇女歧视委员会提交的第五次定期报告评述了挪威国家社会保障制度以及领取退休金的权利。

然而，当今天把退休金问题提到性别平等议程上时，这是由于以下情况造成的：即必须对私营雇主的退休金条例也适用以前只适用于公共部门退休金的税务优惠条件。因此有必要对这些规章进行调整。从 2001 财政年度开始，这也适用于关于在基于集体缴款的退休金制度中收入扣减的规则。

在基于业绩（服务年限）的制度中，存在对妇女与男子不同的保险金收取率，以确保两种性别获得大致同等数额的年度福利金。根据这些规定取得的年度退休金一般由人们工资的一个确定百分比组成，而在这里，退休金与性别无关。在基于缴款的制度中，企业一般根据退休金规章的规定来决定将支付薪资/工资的多大一部分。为妇女支付的缴款（保险费缴款）多于男子，这样可为向两种性别支付同样的年度老龄退休金打下基础。然而，对男女年度退休金的数量无论怎样调整，都不可能比这样做更为接近。因此，在基于缴款的制度中，重点是向基金付款。因此，与性别有关的平等待遇、比例和不偏不倚问题由于基于缴款的退休金制度的法律规定而获得一个新的层面。

2000 年 12 月 8 日任命了一个官方委员会，以审查用于决定人寿保险的保险费的方法。该审查旨在说明成员的性别在多大程度上确实或可以影响与工作生活相关的退休金制度的交纳款或支出款，其中包括此种付款的数量多少。

该委员会于 2001 年 8 月 31 日完成其工作。委员会在调查结论中建议，基于缴款的制度的规章应作修订，加入一条规定，要求企业为妇女缴纳比男子多的款项，这样，就计算而言，年度退休金便与参加者的性别无关了。这些调查结果将送交于 2001 年 10 月 10 日举行的听证会。该听证会揭示，以性别平等的角度来看，该提议具有争议。

第 11.2a 条 基于婚姻状况和怀孕的歧视

在以前各次报告中对各种条例作了说明。请参看本报告第 4.2 条。

第 11.2b 条

自上次报告以来，对有关条例作了两项改进。第一，负有照顾子女之责的雇员有权休假，以在儿童生病时提供基本的监护。此种休假的权利可至子女的 12 岁生日。第二，此种权利在下述情况中得到强化：有残疾或患慢性病子女的父母有权享受此种休假，直至子女的 18 岁生日（2001 年对《工作环境法》的修订）。

生育和收养补助金方案对于父母既工作又照料幼小孩子能力具有重大意义。近些年来，该方案经历了一系列的改革和改进。这些是在不断增强父母之间的平等方面取得的发展。

如挪威第五次报告第 132 段所述，以前，父亲享受生育和领养福利金的权利要取决于母亲已经获得领取此种福利金的权利。2000 年 7 月 1 日，对该规定进行了修订。现在，关于接管照料婴儿的问题，父亲可以凭自己的资格享有领取生育和领养福利金的权利，而与母亲生产前的工作活动无关。这一修订对于在分担照料子女的家务方面实现更大平等的工作具有重要的意义。然而，对父亲领取生育或领养补助金的权利有一个条件限制，即必须预先存在此种照料的需要。必须是在生产后，母亲或照料婴儿的她已返回工作岗位、正在接受官方承认的教育，或由于患病或工伤而完全依赖他人帮助照顾子女。

挪威第五次报告第 131 段介绍了“父母配额”。在全部假期中，有 4 周是父亲的。给父亲的强制假期是为了鼓励他们更积极地参与照顾子女的工作。采用这一新规则是因为，虽然自 1977 年以来，父亲有机会分享其余的分配时间，但在实行父母配额之前，几乎没有父亲（2%左右）实际获得任何假期。虽然现在 80% 的可以享受父亲配额假的父亲确实有 4 周在家看孩子，但只有 6%—7%（在 2000 年一年中）的父亲享有较长的假期。如果将假期延长，出于性别平等的考虑，极可能将多出的时间留给父亲。

儿童和家庭事务部正在修订父母福利金方案，其中包括领养福利金方案、母亲补助金方案以及计时方案。修订的目的是为了简化这些方案。

这些提议将于 2002 年秋提出。如果这些提议得到执行，那么父母福利金方案将为父母改进和简化。该法律应更容易理解，同时，父母应更有可能有选择自由。

此外，计划改进母亲补助金方案。如果在职妇女的工作环境对胎儿的安康构成威胁，并因此在怀孕时必须离开该工作岗位，而雇主又不能在公司其他地方为其安排合适的工作，那么该妇女可享受母亲补贴。母亲补助金的算法与父母福利金的算法相同。拟提出母亲补助金还应包括自谋职业的母亲。

第 11.2c 条 幼儿园/日托

日托或幼儿园方案是使父母将家庭义务与工作责任相结合的最重要的因素。而且，挪威极其重视这一事实，即日托中心最符合儿童利益。在过去的 20 年间，日托中心的数目稳步增加。然而，尚未实现全面满足所有家庭需求的目标。在挪威，对于家庭有偿日托的需求量很小，而且在不断减少。

1998 年，有 187 869 名儿童入日托。因而百分比的幅度是 61% 以上的 1—5 岁（挪威的上学年龄为 6 岁）儿童。到 2000 年底，新增 7 231 个幼儿园名额，百分比幅度为 62%。对 3—5 岁年龄组而言，幅度为 78%。

有理由相信，鉴于父母付得起日托的费用，大多数有此种愿望的父母可为其 3 岁以上的子女找到幼儿园。然而，对于 3 岁以下的儿童来说，在许多城市都要排队等候。

绝大多数儿童（64%）都有全日制位置，即每周在托时间为 33 小时或更多，但也有提供非全日制和短时日托服务的。大约 40% 的日托由私营日托中心提供。

日托中心由国家、市政府和父母提供资金。1999 年，父母的付款约占总费用的 37%；而国家和市政府的付款只占 56%。几年以来，父母一直在支付此种费用不断增加的部分。全天入托每月的费用介于 2000 至 4000 挪威克朗。公办日托中心的价格往往根据收入而分等级。

形成了一种广泛的政治共识，即必须扩大日托设施，以覆盖所有需要将子女日托的家庭。就减少父母支付的比例也达成了同样广泛的政治共识。然而，各政党之间就如何实现这些目标存在某种不同意见。挪威政府打算把全面覆盖所有需将其子女送入日托者作为优先事项；其次，为所有日托中心——无论是私营的，还是市政府开办的——平等筹资而努力；第三，把降价作为优先事项。该战略需经议会批准。预计将在 2002 年夏季期间，以及在晚些时候对 2003 年预算的辩论期间，在议会就与日托设施相关的问题开展辩论。

挪威政府全面满足对日托需求的目标旨在实现对 1—5 岁儿童 70% 的覆盖率。然而，在执行该计划期间，可得性的增强和价格的下降可能使需求增加。挪威由于缺少日托设施已受到经合发组织的批评。

现金福利金方案

挪威第五次报告第 134 至 137 段阐明了现金福利金方案。采用此方案引起了关于性别平等的相当激烈的政治辩论，但启动对该方案及其影响的全面评估并非因为这场辩论。该评估结果在 2001 年春的议会报告中述明。

在 1998 年采用现金福利金方案之前进行了各种调查，以弄清有 5 岁以下子女的父母如何安排其日常生活。在 1999 年春也进行了相应的调查。结果显示，除其他以外，与 1998 年相比，在 1999 年，有享有现金福利金年龄的幼小子女的母亲所干的家务比例几乎没有变化。然而，有小孩的从事非全日制工作的母亲的人数有所增加。因此，有小孩而从事非全日制工作的母亲多于有小孩而从事全日制工作的母亲。在 1998 年至 1999 年间，平均而言，母亲每周的工作时间减少 1.5 小时。对于父亲在家庭以外的工作时间的变化没有记载。

要查明该方案是否会对在家庭的家务劳动分工方面以及在工作岗位上实现性别平等的目标产生负面影响，尚为时过早。人们将继续对这种改革采取后续行动，加强对其影响的深入研究。

第 12 条 健康

关于妇女健康的报告

1999 年 1 月发表了关于挪威妇女健康状况的报告。该报告坚持认为，首先，挪威妇女的健康良好，而且许多妇女享有保持良好健康的各种优越条件。挪威提供设备完善的保健中心、良好的助产服务以及儿童保育的良好条件。然而，人们缺乏关于特殊的妇科疾病和关于健康与生活条件之间的联系的知识。同时，人们发现，在保健决策和在保健与福利服务范围内的实践方面，还有许多重要的知识尚未付诸使用或未受到重视。

该报告载有关于 50 多个性质和内容各异的倡议的提议。特别委员会尤其重视下述建议：建立各种结构和例行规则以确保将性别观点纳入技能发展、决策过程以及实际工作。其主导思想是，在一段时间内，此种战略和倡议必然将有助于为妇女的，而且也会有助于男子的健康与福利。

那时的卫生和社会事务部拟订了一份计划，作为妇女健康报告的一个后续行动。该战略计划有一个五年议程，从 2001 年至 2005 年。

该部的后续行动的主要重点是创造尽可能好的条件，确保妇女和男子在健康与福利系统范围内得到同样的待遇。它的工作重点是增进健康、预防疾病；治疗和康复活动按照个人的期望和生活状况调整。为了将妇女的观点和性别观点纳入计划与实践，有必要加强基本的知识并制定掌握现有知识的方法。难题是要使性别观点可以为人理解、贴切并可用。

该报告进一步强调，暴力和害怕暴力是影响妇女健康的重大障碍。

关于研究问题，有人提议制定一条限制条款，要求将两种性别列入研究合同。如果不能对将一种性别的人们排除在外提出令人信服的理由，任何地区的诊所或基础医学项目要得到公营部门的支助，必须按此规定办。该计划还载有其自己的从性别角度确保高质量的治疗方法的倡议。

关于公共卫生工作的议会报告计划由卫生和社会事务部于 2002 年期间提出，根据有关该报告的提案，将对该报告关于“挪威妇女的健康”的公共卫生部分采取后续行动。重点将放在生育保健、怀孕和流产、计划生育、卫生和生活方式，包括营养。

残疾妇女

挪威政府的第二个残疾人行动计划（1994—1997 年）包括一个关于残疾妇女的研究项目：“普通妇女，不寻常的挑战”。政府制定的第三个残疾人行动计划（1998—2002 年）是该研究项目的后续行动。为此项工作编制和散发的资料文件也讨论对暴力受害者的援助和支助服务问题。

挪威国家残疾人理事会对残疾妇女给予特别优先重视。

切割女性生殖器官

1995 年，议会通过了一项关于禁止切割女性生殖器官的法令，自那时起这种做法就被禁止了。尽管如此，人们还是通过传媒了解到关于生活在挪威的女孩被切割女性生殖器官的故事。

在 2000 年 12 月，挪威政府提出了禁止切割女性生殖器官的行动计划。该行动计划有四个主要目标。第一是防止生活在挪威的女孩遭到生殖器官切割；第二，向那些生殖器官已经被切割的女孩和妇女提供更好的帮助和支助；第三，就此问题与非政府组织和个人建立合作关系；第四，为国际上结束切割女性生殖器官的做法做出贡献。

该行动计划于 2001 年开始执行。行动计划中的绝大部分措施通过一个被称为“OK”（OK 是挪威语知识和关爱一词的缩略语）的项目执行。其目标是，通过与不同的目标群体和个人专家的密切合作，制定关于法律、权利的资料，提供关于到哪里寻求指导和咨询以及在结婚或生育之前到哪里获得医疗帮助的信息。该项目的最重要的部分是想方设法改变那些仍然实行女性生殖器官切割的少数民族群体的观念。

5 月，挪威政府提出了 2002 年打击切割女性生殖器官活动的战略。该战略旨在补充行动计划中的措施并使其进一步具体化。该行动计划和 2002 年战略说明了政府十分重视打击切割女性生殖器官活动。

从国际上来说，政府将继续侧重于在妇女的人权已被提到议事日程之上的多边背景下解决这一问题。此外，挪威将加强与那些致力于打击切割女性生殖器官活动的非洲政府的双边合作。挪威政府还将努力与有关国家中致力于打击切割女性生殖器官活动的非政府组织建立合作关系。通过挪威设在相关国家的大使馆，向那些被带出挪威回到原籍国接受切割的妇女提供帮助和指导。

第 13a 条 享受家庭福利金的权利

请参看挪威以前的各次报告。

第 13b 条 取得银行贷款、抵押和其他形式的金融信贷的权利

请参见挪威以前的各次报告。

第 13c 条 参加娱乐活动、各种形式的体育和文化生活的权利

儿童和家庭事务部向地方一级和中央一级的儿童和青年自愿组织提供赠款。这些赠款由 1997 年 7 月 1

日关于向儿童和青年自愿组织提供赠款的条例所管辖，并由业务赠款和项目支助组成。大多数赠款以不附带条件的业务赠款方式提供。为了取得获得赠款的资格，这些组织必须有一个民主机构，以确保所有 15 岁以上的成员均有被选举担任该组织的负责职务的平等权利。在这方面，儿童和家庭事务部在处理上诉的过程中，驳回了一些组织要求支助的申请，因为在这些组织中，妇女不能被选入其理事机构。关于 2001 年的项目支助，儿童和家庭事务部通知这些组织，促进男生和女生平等权利的全国项目将给予优先重视。

儿童和家庭事务部通过赠款方案——“对大城市社区的青年投资”来支持挪威十大城镇的措施和项目。该方案的目标旨在改善 12 岁至 25 岁青少年的生活状况。该部还对强调男生和女生平等和机会均等的支助性措施和项目给予高度优先重视。

第 14 条 农村地区的妇女

不足 4%的劳动力在初级部门就业，大部分是在农业部门，有时是在农林结合部门，但也有从事渔业、水产养殖以及驯鹿的，这是拉普人的传统贸易。在这些行业中，只有水产养殖业不断增长。然而，由于这些生产对于有关地区的重要性，以及由于人口稀少，保持这些生产的政策在挪威的政治议程上具有重要地位。农业部门在很大程度上以家庭占有为基础，家庭占有又往往基于夫妇双方一方或双方有额外收入。

农业

农业的绝大部分收入来自国家生产补贴，它们的多少和构成由每年的农业协议来决定。各种补贴按“占有财产”计算。享受补贴的权利与组织结构无关，而且对于一个人的企业、各种公司以及股份持有者，也可以给予受益人补贴。这些财产的业主是男多女少。根据关于新条例的提案，潜在的受益人定义将改变根据所有权而定的做法，而更多地注重于资本投资和所涉及的工作。从性别平等角度来看，拟议的修改具有积极意义。

1997 年，与农业人力劳动年数相关的实际收入分配情况（第 19 号白皮书——挪威的农业与粮食生产）是妇女比男子少。在农业和蔬菜农业等中，妇女的收入占 23%，但妇女在人力劳动年中却占 25%。

现在，完全私有法在性别上是中立的。根据完全私有法，1965 年以后出生的男孩和女孩享有平等的继承权。而在 1965 年以前出生的男孩将有优先权。新农民的中间年龄为 38 岁（1998 年）。农业历来以男子为主；而且，男子在新农场主中仍占绝大多数。大多数的财产在家庭内部转给一个拥有完全私有产权的人。自 1970 年代以来，在挪威所有地区，由于拥有完全私有产权而接管农场的妇女比例均提高了。在 1990—1994 年间，妇女在新的财产业主总人数中占 17%；而在 1995—1999 年间，她们的份额增至 22%。

最近，任命了一个审议完全私有法的委员会。除其他以外，该委员会应审议当今的法律对农业部门中的妇女所产生的影响。

国家农村发展基金为在各地地区兴办新企业提供补贴，妇女成为约 50%的这种补贴的受益人。

若干年来，根据每年关于预算分配的白皮书，政府一直致力于增加妇女在历来以男性为主的林业部门中的份额。已采取若干措施鼓励妇女提高其在林业部门中的地位。

渔业和水产养殖业

渔业和水产养殖业是挪威的一个重要的出口产业。该产业目前增长迅速，预期将来会成为挪威经济中的一个更重要的支柱产业。因此，考虑到挪威妇女今后的职业发展机会，在渔业增强性别平等和重视妇女便成为一个核心问题。

作为在渔业范围内为妇女提供尽可能好的职业发展机会战略的一个部分，渔业部自 1991 年妇女渔业理事会成立以来，就为其提供资金。该理事会负责处理渔业内的妇女问题。新成立（2001 年 1 月 1 日成立）的渔业管辖中心将进一步采取针对妇女的特殊措施，开展促进渔业中性别平等的广泛活动，该管辖中心也由渔业部提供资金。

在 2001 年，研究所完成了一项关于从事水产养殖业妇女的作用的研究。该产业可追溯到 1970 年代，自那时以来一直快速发展。该报告显示，在 1990 年代，妇女对该产业的参与有下降趋势。在 2001 年，妇女在该产业的就业者中约只占 13%；而且妇女在经理人员（日常领导人）中只占 2%。

因此，公共当局采取针对妇女的特殊措施，为建立企业、网络以及改善妇女在该产业董事会和委员会中的代表情况提供征聘支助。在那些寻求接受水产养殖教育者中，女性所占比例迅速提高（2001 年）是个积极的发展。

驯鹿饲养

从全国看，驯鹿饲养是个小产业。然而，在拉普人居住的农村地区，从就业的经济效益，以及从文化的角度来看，它都具有重大的意义。驯鹿饲养一直被视为，也被接受为与拉普人相关的一个产业。因此，驯鹿饲养是拉普人文化物质生活的一个重要组成部分。

该产业由 1978 年的《驯鹿饲养法》和《驯鹿饲养协定》管理。妇女历来在驯鹿饲养方面处于强有力的地位。妇女一向是家庭的核心人物，负责安排家庭的饲养工作、经济、子女的教育和抚养、织布以及日用物品以及与普通家务相关的工作。

然而，妇女的地位逐步被削弱。此种变化的一个原因是从自然经济转向货币经济。除此以外，妇女地位的削弱还与 1978 年的法案及其使用的“占有财产”概念相关。在 1978 年以前，驯鹿属于家庭。按照新法，此种所有权开始与某个人相联系，通常与家庭中的男子相联系。

1996 年对《驯鹿饲养法》进行了修订。农业部认为需要加强妇女在驯鹿饲养方面的地位，除其他外，其办法是使夫妇双方获得财产管理人的平等地位。这样做的缘由是 1978 年的法案中使用模棱两可的“占有财产”一词的结果是使妇女受到歧视。关于一个负责的经理的规定只导致 10% 的妇女担任这个职务。这与妇女在驯鹿饲养人中历来处于强有力的地位的情况不符。经作此种改进之后，现在夫妇双方可对自己拥有的东西分担平等的权利和责任。此外，对拥有的财产平等共享的领导权并不依夫妇的所有权的份额而定。

即使在 1996 年修订该法之后，有更多好的妇女成为占有财产的主人，但占有财产的管理者仍以丈夫居多。在每年对《驯鹿饲养协定》（2002—2001 年）进行磋商期间，驯鹿饲养政策中应增加关爱妇女和家庭的具体政策这一点得到确认。结果，在驯鹿饲养办公厅设立了负责妇女和家庭事项的新职务。这种新政策的一个主要目标是提高妇女和家庭在驯鹿饲养业中的地位。

第 15 条 在法院系统中的性别平等

请参看以前的各次报告。这里提及对提高妇女地位很重要的两个要素。

在司法部门中的妇女

即使在今天，挪威社会的这个部门仍主要以男子为主。不仅警察部门如此，法院和检察系统也是如此。在雇员中实现较好的性别平衡将会改进整个部门，这部分是为了作为罪犯或受害人而与法院系统接触的妇女。

2001 年，妇女在警察和农村警察部队/行政司法部门的任职比例为 12.5%，而同年在警察学院的女生比例为 32%。招聘条件男女相同。进入警察部门的身体要求经过修改适合于妇女。未采取任何特别措施来招聘更多妇女。

2001 年，女法官的比例为 27%。这与 10 年前学法律的女生比例高达 50% 形成了鲜明的对照。

这些年来，人们努力开展工作，确保在司法系统的各部门内执行与关于性别平等的《主协议》第 21 条相应的各种协议。还为性别平等制定了行动计划。另一方面，根据为该部门雇员提供更好的工作环境的目标，警察和法院机构为男女客户提供良好的服务也很重要。

国家对受害者的补偿

2001年7月，议会通过了关于国家对应受惩罚行为造成的伤害提供补偿的一项新法案。然而，早在1976年，就确定了国家补偿安排。这项新法规同以前的条例一样，未对两性加以区别对待。得到补偿的大多数人是男子，而妇女往往获得更多的补偿。在2000年间，补偿总数的60%给予了妇女。

第16条 废止在关于婚姻和家庭关系的所有事项中对妇女的歧视

请参看以前的各次报告。本报告论述自上次报告以来发生的变化。

第16.1.b条 择偶权

强迫婚姻

1998年12月，上届挪威政府提出了挪威禁止强迫婚姻的行动计划。该行动计划有两个主要目标：防止青年人遭到强迫婚姻；对遭到和已经遭受强迫婚姻的青年人提供更多的帮助和支助。

该计划中最重要的措施是宣传、建立一条热线以及与非政府组织合作。

挪威政府编制了关于强迫婚姻的各种宣传材料。其对象是各种目标群体，诸如已经遭到或可能受到此种问题困扰的青年人，有少数民族背景的父母以及公营部门和私营部门中的雇员。这种资料形式多样，其中有小册子，在杂志上发表的文章，音像及传单。所有这一切均是与其议程上有此题目的目标群体和非政府组织密切合作完成的。

通过拟订行动计划的工作，问题变得明朗起来：许多人不知道万一他们遇到这个问题，应向哪里寻求帮助、咨询和指导。因此，在2000年4月，儿童和家庭事务部通过挪威红十字会，组织了一个关于强迫婚姻专题的咨询服务。该热线主要有两个目标群体：那些遭到强迫婚姻者和那些需要了解青年人可向哪里寻求进一步帮助的机构。将在该热线活动3年之后对其进行评估（2003年）。

早在开展行动计划的工作之前，一些非政府组织和少数民族群体便参与了打击强迫婚姻的行动。与整个社会相比，少数民族群体更有可能促使其成员转变观念。这就是为什么挪威政府在这个问题上强调以对话的方式与非政府组织和少数民族群体达成密切合作，以解决强迫婚姻问题。

该行动计划于2001年12月到期。

在2002年4月，新政府提出关于如何继续打击强迫婚姻的战略。这是一个有30项措施的方案，将在2002

年内实施。将主要努力增加公共服务部门对强迫婚姻的管理权限，使它们能以适当的方式帮助这些女青年。政府还将强化对青年人和有少数民族背景的目标群体的宣传工作。继续开展工作最重要，因为改变观念需要时间。这意味着政府将继续以分配财政资源的方式，向非政府组织和少数民族群体提供支助。政府还将检查立法，看看修改立法是否会有助于防止强迫婚姻。

要制止强迫婚姻的做法，西方国家只是把这个问题列入议事日程是不够的。主要的挑战是动员移民和难民的原籍国政府。没有它们的合作，只要人们移民或不得不逃离其本国，强迫年轻人结婚的活动便不会终止。支持和鼓励这些国家的非政府组织打击强迫婚姻的工作也很重要。

第 16.1c 平等权利——离婚

对《婚姻法》第 61 和第 81 条的修订

对《婚姻法》的修订将抵消经历长期婚姻后离婚的夫妇之间不合理的经济不平衡。在两次报告之间的这段时间，该项修订已获批准。

1998 年 6 月，议会开始修正《婚姻法》关于在分居或离婚时财产分割上的异常例外情况的第 61 条和关于在分居或离婚时婚姻持续时间因素的第 81 条。这些修订于 1998 年 7 月 1 日开始生效。

对法规的这些修订意味着，第一次可以确定对一名伴侣的补偿，同时不将对方的累积养老金和保障权利纳入共同财产的分割，使其能单独保有这些权利，这样这对夫妇所享受的权利未被缩减。此外，经过长期的婚姻之后，现在确定夫妇的未来缴款一般无时间限制。

第 16.1d 条

儿童抚养费

挪威的第五次报告提及正在审查《儿童法》中有关抚养费的条款。新条款现已通过，但尚未生效。《儿童法》规定了负责执行儿童抚养费条款的机构。根据计划，新制度将在 2003 年秋生效。

这些新条款以现有制度以外的原则为依据。这一新模式也称为费用模式。它的出发点是，为对子女进行良好的抚养需要多少费用。实际费用的计算根据国家消费者研究所制定的消费者支出标准预算而定。此外，将为住房和育儿费用增加一笔标准款额。

在最后确定抚养费总额之后，这笔费用将由父母分摊。将按父母双方的收入确定其应摊款额。那些和子

女生活在一起的父母亲应通过支付子女的日常实际养育费，来缴纳其份额。另一方父母则以每月支付抚养费的方式来缴纳。不与子女生活在一起的父母在与子女共处时所花费用，经协商后可从抚养费中减去。这是鼓励离开的父母即使在分开住的情况下也与其子女共度时光。