



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

Distr.: General
16 December 2013
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

**Рассмотрение докладов, представляемых
государствами-участниками в соответствии
со статьей 18 Конвенции**

**Восьмой периодический доклад государств-участников,
подлежащий представлению в 2013 году**

Дания*

[1 июля 2013 года]

* Настоящий документ выпускается без официального редактирования.



Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение	5
Гренландия и Фарерские острова	5
Глава 1. Рамки деятельности по обеспечению равенства	5
Статья 1. Основа	5
Статья 2. Конституция и законодательство	6
Статья 3. Основные права человека и фундаментальные свободы.....	6
Гендерное равенство в государственном секторе	7
Статья 4. Органы, занимающиеся вопросами обеспечения равноправия, и специальные меры	8
Министр по вопросам гендерного равенства	8
Министерство по вопросам гендерного равенства	9
Совет по вопросам равного обращения	9
Датский институт по правам человека.....	9
Датский информационный центр по женской и гендерной проблематике (KVINFO)...	10
НПО.....	10
Статья 5. Приоритеты. Стереотипы в отношении роли полов и участие	10
Статья 6. Специальные вопросы. Проституция, торговля людьми и кодекс поведения	11
Проституция	11
Проект "Уход из проституции" в 2012–2015 годах	12
Комплекс мер в области психологии	12
Отсутствующие данные о проституции в разбивке по признаку пола	12
Кодекс поведения.....	13
Торговля людьми	13
Законодательство	14
Глава 2. Общественная жизнь	16
Статья 7. Политические права и участие в политической жизни	16
Женщины в политике	16
Женщины в составе комиссий, комитетов, советов и т. д. в государственных и местных органах власти	16
Женщины на руководящей работе и в составе правлений.....	16
Новое законодательство, касающееся женщин в правлениях компаний и на руководящих должностях	17
Женщины в вооруженных силах	17

Статья 8. Представленность женщин на международном уровне. Женщины-послы	18
Статья 9. Гражданство	18
Глава 3. Образование	19
Статья 10. Система образования и гендерная проблематика в целом	19
Система образования и гендерная проблематика в целом	19
Дневной уход.....	19
Начальное образование и первый этап среднего образования	20
Выбор образования, обусловленный гендерными стереотипами.....	20
Высшая ступень общего среднего образования.....	21
Профессионально-техническое образование и подготовка (ПТОП).....	21
Доступ к высшему образованию	22
Завершение высшего образования	23
Женщины в академической системе	23
Финансирование научных исследований.....	24
Статья 11. Ситуация на рынке труда	25
Доля женщин в составе рабочей силы Дании	25
Недопущение дискриминации.....	26
Гендерная сегрегация на рынке труда и различия в оплате труда	26
Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми.....	28
Неполная занятость/сокращенный рабочий день/часы работы	30
Конвенция о трудящихся-мигрантах.....	30
Женщины-предприниматели	30
Статья 12. Здравоохранение	32
ВПЧ-вакцина против рака шейки матки	32
Фертильность	32
Охрана материнства.....	32
Право на аборты.....	33
Комплекты документов по вопросам профилактики.....	33
Продолжительность жизни в 2012 году	34
Табакокурение.....	34
Охрана здоровья и профилактика заболеваний у иностранок	34
ВИЧ/СПИД.....	35
Насилие в отношении женщин	35
Полицейский фильтр против детской порнографии.....	37

Статья 13. Гендерное равенство в других областях финансовой и общественной жизни.....	38
Право на семейное пособие	38
Семейное пособие	38
Пособие на ребенка.....	38
Статья 14. Сельские женщины	38
Глава 4. Правоспособность, брак и семья	39
Статья 15. Правоспособность.....	39
Статья 16. Брак и семейные отношения	39
Среди молодых иммигрантов широко распространена социальная предопределенность поведения	39

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. Ответственность за выполнение обязательств, изложенных в статьях Конвенции, лежит на правительстве, однако оно не могло бы вести соответствующую работу без участия многих учреждений, организаций, групп и отдельных лиц, работающих в области обеспечения гендерного равенства.

Каждая глава настоящего доклада соответствует различным частям Конвенции, и, согласно обычной практике, представить свои замечания по данному докладу было предложено датским неправительственным организациям. Эти замечания содержатся в конце доклада, поскольку НПО специально попросили, чтобы их доклады прилагались к основному докладу.

Гренландия и Фарерские острова

Гренландия и Фарерские острова входят в состав Королевства Дания в качестве самоуправляющихся территорий.

Разделы настоящего доклада, относящиеся к областям ответственности Гренландии и Фарерских островов, были подготовлены гренландскими и фарерскими органами власти и содержатся в приложениях A1 и B1 соответственно.

Приложение A (A2) об устройстве самоуправления Гренландии подготовлено гренландскими и датскими органами власти.

Глава 1. Рамки деятельности по обеспечению равенства

Статья 1. Основа

Гендерное равенство является основным элементом демократии в Дании и базовым принципом датской политики. Оно основано на уважении прав человека и фундаментальных свобод во всех сферах жизни общества – в политической, экономической, социальной, культурной и гражданской.

Дания стремится обеспечить равенство между женщинами и мужчинами де-юре и де-факто. Женщины и мужчины имеют одинаковые права, обязанности и возможности во всех сферах жизни общества. Этот вытекает из датского Закона о гендерном равенстве, в статье 1 которого говорится: "Целью настоящего Закона является обеспечение гендерного равенства, включая равную интеграцию, равное влияние и равные возможности участия во всех областях жизни общества на основе равного статуса женщин и мужчин". Целью этого Закона являются также противодействие прямой и косвенной дискриминации по признаку пола и противодействие сексуальным домогательствам.

Повышенное внимание в стране к работе в области гендерного равенства отражает международные обязательства, которые Дания взяла на себя в связи с ратификацией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также других документов ООН, таких как Пекинская платформа действий.

Статья 2. Конституция и законодательство

Дания за прошедшие многие годы приняла несколько законов, направленных на расширение прав и возможностей женщин. Например, уже в 1857 году незамужним женщинам старше 25 лет были предоставлены равные права в отношении юридического совершеннолетия и наследования. В 1908 году женщинам было предоставлено право голоса на муниципальных выборах, а в 1915 году – всеобщее избирательное право. Замужние женщины в полной мере распоряжались своей заработной платой уже в 1880 году. Датские женщины обладают ничем не ограниченными сексуальными и репродуктивными правами. Контрацепция была узаконена в 1880 году. В 1966 году были выпущены противозачаточные таблетки. В 1973 году были легализованы аборты. В Дании действуют законы, запрещающие дискриминацию по гендерному признаку, а также законы, поощряющие гендерное равенство и равные возможности. В 1976 году в Дании появился закон о равной оплате труда. Первый закон о равном обращении в сфере занятости был принят в 1978 году, а законодательство о гендерном равенстве за пределами рынка труда было введено в 2000 году. Этот закон по-прежнему действует и распространяется как на органы государственной власти, так и на частные компании.

В результате можно сказать, что сегодня у нас существует официальное равенство для всех, если не считать воинскую обязанность, которая в настоящее время распространяется только на мужчин. Однако с 1973 года женщины могут поступать на военную службу.

В целях обеспечения полного официального равенства в будущем все новые законы должны проверяться с точки зрения последствий для гендерного равенства во избежание прямой или косвенной дискриминации по признаку пола.

Статья 3. Основные права человека и фундаментальные свободы

Все граждане женского и мужского пола должны иметь равные возможности для достижения своих целей в жизни, и ни гендерные, ни иные факторы не должны становиться препятствием на пути их достижения. Благодаря ряду законодательных актов обеспечены права женщин на участие в жизни общества и на свободное принятие решений в отношении своей жизни и своих сексуальных и репродуктивных прав. Однако, несмотря на значительные усилия, женщины по-прежнему сталкиваются с проблемами в жизни, включая насилие в семье, торговлю людьми, отсутствие равной оплаты труда и недостаточную представленность при принятии решений по вопросам управления. Кроме того, вследствие традиционных гендерных ролей и стереотипных ожиданий девочки, мальчики, женщины и мужчины по-прежнему склонны при принятии решений в отношении, например, образования, карьеры и домашних дел учитывать гендерный фактор, что может не позволять им в полной мере использовать свои возможности.

По этой причине правительство стремится поощрять дальнейший прогресс в вопросах гендерного равенства в целях содействия достижению фактического равенства для всех и инициировало ряд мер, таким образом достигнув, в частности, следующих результатов:

За последние 10 лет значительно уменьшилось число женщин – жертв насилия в семье, а также изменилось общественное мнение относительно насилия в семье – оно более не считается частным делом, а рассматривается как дело, имеющее общественное значение (см. статью 12). Кроме того, успешно внедрена

организационная система для поддержки и выявления жертв торговли людьми (см. статью 6).

Основные свободы предполагают также наличие равных возможностей выбора в жизни. Женщин и мужчин не должны ограничивать социальный контроль или традиционные гендерные роли и представления о том, что они могут делать. По этой причине правительство инициировало ряд мер, направленных на расширение возможностей выбора в области образования, менее зависящих от гендерного фактора, а также кампании и дискуссии, касающиеся гендерных стереотипов (см. статью 5).

Правительство в третий раз проводит так называемую "Кампанию в защиту прав", ориентированную на женщин и мужчин из числа меньшинств, поскольку признание мужчинами гендерного равенства является одной из важных предпосылок более полного обеспечения равенства женщин. Цель заключается в том, чтобы проинформировать их об их правах и возможностях в отношении работы, семьи, экономики и здоровья, и в том, что женщины и мужчины могут использовать эту информацию для противодействия барьерам на пути к гендерному равенству, с которыми они встречаются в своей жизни, включая ожидания членов своих семей в отношении ролей и ценностей. Оценка второй кампании показала, что она позволила принявшим в ней участие женщинам получить полезную информацию.

Произошло значительное изменение в разделении труда в семье между женщинами и мужчинами по признаку пола. Исследования использования времени показывают, что в 1964 году женщины ежедневно уделяли домашним делам на 4 часа больше, чем мужчины, а в 2009 году разница составила 45 минут. Это позволяет женщинам более свободно и на основе полного рабочего времени участвовать в рынке труда.

Дания принимает полноценное участие в текущих мерах по осуществлению в ЕС Пекинской платформы действий посредством принятия выводов совета, в том числе во время председательства Дании в ЕС; в 2012 году посредством выводов совета по критической области К ("Женщины и окружающая среда") и в 2002 году – по критической области D ("Насилие в отношении женщин"). В последнем случае были определены семь показателей, которые были положены в основу трех общенациональных контрольных обследований по вопросу о насилии в отношении женщин, проводимых в Дании раз в четыре года.

Правительство убеждено, что гендерного равенства невозможно достичь без участия мужчин – как в качестве партнеров в деле расширения прав и возможностей женщин, так и в качестве важных субъектов в деле ликвидации дискриминации по признаку пола со стороны мужчин. По этой причине прилагались усилия для создания мужских групп и мужских сетей, чтобы определить, каким образом мужчины могут быть включены в эту работу.

Гендерное равенство в государственном секторе

После 2000 года в статье 4 Закона о гендерном равенстве содержится формулировка, которая гласит, что "государственные органы при выполнении своих обязанностей стремятся обеспечивать равноправие мужчин и женщин и учитывать необходимость обеспечения гендерного равенства при планировании деятельности во всех сферах и управлении". Из докладов по вопросам гендерного равенства, которые государственные и местные органы власти должны два раза в год представлять министру по вопросам гендерного равенства, явствует, что органы власти добиваются результатов. В период 2009–2011 годов число женщин – руководителей

государственных учреждений (с числом сотрудников более 50 человек) увеличилось на 11 процентных пунктов (с 14 до 25 процентов), в регионах на пять процентных пунктов (с 19 до 24 процентов) и в муниципалитетах на два процентных пункта (с 23 до 25 процентов).

Что касается учета гендерных аспектов в службах/инициативах, имеющих отношение к гражданам, все министерства разработали политику обеспечения гендерного равенства в своей собственной сфере полномочий в рамках межминистерского плана действий по актуализации гендерной проблематики на 2007–2011 годы. Органы власти на государственном и особенно на местном уровне по-прежнему сталкиваются с трудностями при внедрении гендерного подхода в деятельность служб, связанных с гражданами, и правительство в начале 2013 года приступило к осуществлению новой стратегии учета гендерной проблематики в инициативах государственных органов власти. Эта стратегия содержит три подхода.

Улучшенные оценки гендерного равенства: более систематический подход к оценке законопроектов и других инициатив, связанных с гражданами, с точки зрения гендерного равенства, а также достижение более сбалансированного в гендерном отношении состава государственных компаний/учреждений. Улучшенное методологическое руководство и распространение знаний: новый улучшенный веб-сайт (с инструментальными средствами по вопросам передовой практики и актуализации гендерной проблематики), профессиональное методологическое руководство по вопросу об оценках гендерного равенства, создание новой межминистерской сети и отслеживание передовой практики Северных стран. Улучшенный мониторинг: улучшенная и упрощенная концепция подготовки докладов по вопросам гендерного равенства, облегчающая для органов власти использование докладов в качестве инструментов для мониторинга и улучшения мер по обеспечению гендерного равенства, а также мониторинга мер органов власти по увеличению числа женщин на руководящих должностях.

Статья 4. Органы, занимающиеся вопросами обеспечения равноправия, и специальные меры

Министр по вопросам гендерного равенства

Министр по вопросам гендерного равенства координирует работу правительства в отношении обеспечения равенства между женщинами и мужчинами. За обеспечение равноправия мужчин и женщин в своих соответствующих министерствах в рамках специальных и общих инициатив отвечают главы конкретных министерств.

В задачи министра по вопросам гендерного равенства, среди прочего, входит: разработка правительственной политики гендерного равенства, уделение особого внимания специальным мерам, координация усилий правительства в области гендерного равенства и осуществление стратегии учета гендерной проблематики, осуществление национальных задач, вытекающих из членства в ЕС, организациях стран Северной Европы, ООН и в Совете Европы, осуществление международных задач, вытекающих из членства в организациях стран Северной Европы, ЕС и ООН, подготовка ежегодного доклада, перспективного плана и плана действий в области достижения гендерного равенства для представления в фолькетинге (парламенте), рассмотрение докладов о гендерном равенстве, представляемых государственными учреждениями и муниципалитетами, представление точек зрения на гендерное равенство в соответствующих комитетах, претворение в жизнь Закона о гендерном равенстве и мониторинг гендерного состава советов, комиссий и комитетов, а также

предоставление секретариатской поддержки действующим межминистерским группам и т. д.

Министерство по вопросам гендерного равенства

Министерство по вопросам гендерного равенства выполняет функции секретариата министра по вопросам гендерного равенства, обслуживающего министра при выполнении различных вышеперечисленных задач. Штат этого Департамента состоит из 16 человек. Финансирование деятельности Департамента по вопросам гендерного равенства осуществляется в рамках Закона о финансах и выделении средств. В 2012 году была ассигнована сумма в размере 14 млн. датских крон. Кроме того, Департамент по вопросам гендерного равенства распоряжается средствами, выделенными на мероприятия в рамках плана действий по борьбе с торговлей женщинами на 2011–2014 годы (85,6 млн. датских крон), средствами, выделенными на мероприятия в рамках плана действий по борьбе с насилием в интимных отношениях на 2009–2012 годы (35 млн. датских крон), а также 8 млн. датских крон, выделенными на обеспечение равенства между женщинами и мужчинами недатского этнического происхождения на период 2009–2013 годов. В последнее время были выделены еще 20 млн. датских крон на период 2010–2013 годов для поддержки местных проектов, содействующих обеспечению гендерного равенства.

Совет по вопросам равного обращения

Совет по вопросам равного обращения рассматривает жалобы на дискриминацию по признаку пола, расы, цвета кожи, религии или убеждений, политических воззрений, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности или национального, социального либо этнического происхождения. Сфера полномочий Совета определяется Законом № 387 от 27 мая 2008 года о Совете по вопросам равного обращения. Совет принимает решения на основе этого Закона. Подать жалобу в Совет по вопросам равного обращения может любой гражданин. Принимаемые Советом решения являются окончательными и обязательными для обеих сторон. В некоторых случаях Совет может принять решение, что жалобщик имеет право на компенсацию (например, в случае необоснованного увольнения). Совет по вопросам равного обращения основывает свои решения на письменной информации, полученной от лица, подавшего жалобу, ответчика (лица/органа, в отношении действий которого подана жалоба) и секретариата. Совет публикует свои решения в анонимном виде.

В состав Совета входят три судьи, осуществляющие председательство, и девять членов, имеющих юридическую степень. Члены Совета назначаются министром по делам занятости. Все члены обладают экспертными знаниями нормативно-правовых актов, касающихся рынка труда и дискриминации.

Датский институт по правам человека

Датский институт по правам человека (ДИПЧ) был недавно утвержден датским парламентом в качестве органа по обеспечению гендерного равенства. Это означает, что теперь ДИПЧ уполномочен поощрять, оценивать, контролировать и поддерживать равное обращение с женщинами и мужчинами без дискриминации по признаку пола. Любые лица, считающие, что они подверглись дискриминации по признаку пола, могут обратиться в ДИПЧ за консультацией и помощью.

Полномочия ДИПЧ заниматься вопросами равного обращения с женщинами и мужчинами установлены новым основополагающим законом – поправкой к закону о создании Датского центра международных исследований и прав человека. Закон

устанавливает, что "Датский институт по правам человека должен поощрять, оценивать и контролировать равное обращение с женщинами и мужчинами без дискриминации по признаку пола, включая оказание жертвам дискриминации помощи по обеспечению рассмотрения их жалоб, с должным учетом прав жертв, ассоциаций, организаций и других юридических лиц, инициировать независимый анализ по вопросам дискриминации и публиковать доклады и выносить рекомендации по вопросам, относящимся к дискриминации".

Датский информационный центр по женской и гендерной проблематике (KVINFO)

KVINFO является общенациональным информационно-справочным и культурным центром, который информирует широкую общественность о результатах исследований по гендерной проблематике. KVINFO распространяет знания о значении гендерных различий и стремится сделать очевидными знания, опыт и квалификацию женщин. Основой всей деятельности Центра служит его библиотека, имеющая статус научно-исследовательской библиотеки. Кроме того, KVINFO создал экспертную базу данных, в которой содержатся сведения о более чем 1100 экспертах-женщинах. Эта база данных является средством поиска в Дании женщин, обладающих высокой квалификацией, во всех научных кругах общества.

НПО

В соответствии с давней датской традицией активное участие в деятельности по обеспечению гендерного равенства принимают неправительственные организации (НПО), особенно Общество женщин Дании и Совет женщин Дании, который является зонтичной организацией, объединяющей 46 женских обществ и организаций, общее число членов которых превышает 1 млн. человек. Они следят за соблюдением прав женщин и в целом за их участием в жизни общества.

Основная задача вышеупомянутых НПО в деятельности по обеспечению гендерного равенства состоит в том, чтобы вести наблюдение за реализацией общественных инициатив и соответствующих стратегий, быть активными участниками общественной дискуссии относительно содействия гендерному равенству, а также распространять информацию о Конвенции.

НПО и специалисты часто привлекаются в качестве консультантов, когда речь идет о новых инициативах правительства, например предложениях, касающихся новых законов, планов действий и т. д. Обычно единение и сотрудничество между НПО и правительством высоко оцениваются и считаются крайне важными.

Статья 5. Приоритеты. Стереотипы в отношении роли полов и участие

Правительство уделяет первоочередное внимание ряду вопросов, включая такие, как насилие в семье, торговля людьми, социальный контроль, участие женщин в управлении, мужчины и гендерное равенство, мигрантки и мигранты, молодежь и гендерное равенство, сегрегация на рынке труда и разрыв в оплате труда (годовые планы действий, приоритеты и конкретные виды деятельности см. по адресу: <http://miliki.dk/english>).

В последние годы растущее внимание уделяется проблеме гендерно обусловленного выбора образования молодыми женщинами и мужчинами. Этот выбор неразрывно связан с еще весьма традиционным характером гендерно обусловленных ожиданий и

гендерных ролей. Правительство осознает важность отказа от этих шаблонов, предоставляющего человеку возможность делать свой собственный выбор, исходя из способностей, а не пола, с тем чтобы женщины могли в полной мере участвовать во всех сферах жизни общества.

Были начаты действия по реализации различных инициатив, и некоторые примеры проектов приводятся ниже.

В 2011 году был осуществлен проект "Больше девочек в естественных и технических науках". В результате внешней оценки был сделан вывод, что этот экспериментальный проект успешно привлекал девочек, а 78 процентов девочек ответили, что проект положительно изменил их точку зрения в отношении выбора карьеры в технических областях или естественных науках.

В 2012 году было начато осуществление десяти различных проектов, касающихся гендерного равенства в системе образования. Проекты должны способствовать предотвращению крайне высокой степени гендерной сегрегации при выборе образования и расширить знания о том, как удержать больше мальчиков в системе образования.

В рамках председательства Дании в Совете Европейского союза в 2012 года особое внимание уделялось проблеме гендерной сегрегации при выборе образования и росту отсева мальчиков из системы образования. Этот вопрос был поставлен на уровне совета с принятием вывода совета. Кроме того, эксперты из различных европейских стран собрались в Копенгагене 16 мая 2012 года на семинар, который был организован и проводился Данией в качестве председателя Совета Европейского союза. Представленный Совету ЕС документ, содержащий резюме рекомендаций, размещен по адресу: <http://miliki.dk/ligestilling/nyheder/nyhed-om-ligestilling/artikel/anbefaling-om-det-koensopdelte-uddannelsesvalg/>.

В 2011 году в рамках кампании, посвященной борьбе с гендерной сегрегацией при выборе образования, был создан веб-сайт the future is yours.dk. Этот сайт предназначен для учащихся начальной школы, которым предстоит сделать свой первый выбор в отношении своего будущего образования и профессии. На сайте используются ролевые модели и представлены молодые мужчины и женщины, которые сделали нетрадиционный выбор в отношении образования и довольны этим выбором. Веб-сайт размещен по адресу: www.fremtidenerdin.dk.

В 2011 году в рамках кампании, посвященной борьбе с гендерной сегрегацией на рынке труда, был создан веб-сайт change job.dk. На этом веб-сайте размещаются рекомендации и методические пособия для практических работников и лиц, принимающих решения, по вопросам о том, как положить конец гендерной сегрегации на рынке труда, в том числе о том, как восстанавливать на работе и набирать безработных мужчин в областях с традиционным преобладанием женщин. Веб-сайт размещен по адресу: www.skiftjob.dk.

Статья 6. Специальные вопросы. Проституция, торговля людьми и кодекс поведения

Проституция

Общее описание проблемы проституции приведено в седьмом периодическом докладе Дании.

Как отмечается в седьмом периодическом докладе, в 2005 году в рамках плана действий правительства под названием "Новая жизнь", который инициировал широкий подход к проблеме проституции, был создан Центр по проблеме проституции. В 2011 году усилия Центра по проблеме проституции получили отражение в руководстве по Закону о социальных службах, который регламентирует деятельность в рамках социальной работы в Дании. Работа по проблеме проституции по-прежнему ведется в рамках одного из следующих пяти направлений деятельности: 1) социальная поддержка и медико-санитарная помощь лицам, занимающимся проституцией, 2) формирование знаний, 3) разработка методологии социальной работы, 4) консультирование и инструктирование муниципалитетов, а также 5) обучение по месту работы специалистов, работающих с уязвимой молодежью.

Проект "Уход из проституции" в 2012–2015 годах

Проект "Уход из проституции" рассчитан на осуществление в течение четырех лет в четырех крупнейших муниципалитетах Дании. Проект представляет собой первые усилия по формированию всеобъемлющей стратегии оказания поддержки лицам, оставляющим занятие проституцией. Он основывается на имеющихся знаниях, и воздействие проекта систематически оценивается.

На муниципальном уровне целью проекта является i) поддержка лиц, желающих отказаться от занятия проституцией, в налаживании жизни без проституции и ii) поддержка особо уязвимых лиц, занимающихся проституцией, в целях улучшения их нынешней жизненной ситуации. Целевая группа должна участвовать в программе "Вмешательство в решающие моменты" (ВРМ), которая обеспечивает широкую и многодисциплинарную поддержку лиц, занимающихся проституцией, с учетом индивидуальных обстоятельств. Поддержка оказывается поэтапно, при этом внимание уделяется лечению, а также социальным мерам и мерам, связанным с трудоустройством, включая приобретение подходящего жилья, индивидуальную социальную поддержку, лечение, а также финансовую стабилизацию и консультирование по вопросам погашения задолженности и т. д.

За каждым участником закрепляется куратор, который оказывает поддержку участнику ВРМ на протяжении всего процесса.

На проект выделено 46 млн. датских крон.

Комплекс мер в области психологии

Что касается просьбы Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин относительно создания программ по оказанию помощи и программ социальной реабилитации, в 2007 году к психологу было направлено 26 женщин. В 2012 году к психологу было направлено 37 женщин, каждой из которых в общей сложности было уделено 11 часов (дополнительные сведения приведены в седьмом периодическом докладе Дании).

Отсутствующие данные о проституции в разбивке по признаку пола

Подробное описание различных видов проституции в Дании приведено в седьмом периодическом докладе Дании.

В 2011 году Национальный научно-исследовательский центр по проблемам социального обеспечения провел исследование проблемы проституции в Дании.

В исследовании приводится, в частности, оценочное число лиц, занимающихся проституцией.

- 1633 лица занимались проституцией в массажных салонах
- 595 лиц иностранного происхождения занимались уличной проституцией
- 903 женщины занимались проституцией по вызову

Невозможно получить обоснованную оценку по всем подгруппам. Поскольку со времени последнего подсчета метод учета изменился, эти данные нельзя сравнивать с оценками предшествующих лет.

Кодекс поведения

В начале 2004 года командование Сил обороны Дании приняло кодекс поведения. Цель кодекса поведения состоит в том, чтобы дать наставление личному составу, участвующему в международных операциях, относительно того, как эти военнослужащие должны устанавливать отношения и проявлять уважение к особым правилам и обычаям в странах, в которых они размещены. Кодекс поведения действует как при исполнении личным составом служебных обязанностей, так, в частности, и в увольнении. В кодексе поведения говорится, что сексуальные отношения с проститутками не рекомендуются/запрещаются (в зависимости от законодательства в данной стране). Кроме того, личный состав информирован о том, что сексуальные отношения с проститутками способствуют установлению или сохранению условий, которые часто совершенно неприемлемы для проституток. Это не зависит от того, разрешает или запрещает законодательство данной страны сексуальные отношения с проститутками. Кроме того, запрещены частные сделки – включая сексуальные отношения, – которые заключаются в районе операции с людьми из местного общества. Обычно нарушение этого правила приводит к репатриации.

Торговля людьми

Для датского правительства торговля женщинами и девочками является проблемой первостепенной важности. Правительство придерживается комплексного подхода к проблеме торговли людьми, уделяя основное внимание профилактическим мерам в Дании и на международном уровне, выявлению и защите жертв и привлечению к ответственности и наказанию торговцев людьми.

В 2010 году была проведена внешняя оценка второго национального плана действий (2007–2010 годы). Оценка показала, что с 2007 года в общих мерах Дании в отношении торговли людьми достигнуты значительные успехи. Сформирована действенная организационная система, в рамках которой осуществлено большое количество мероприятий. В целом в ходе оценки признано, что осуществление Плана действий характеризуется общим, согласованным и целенаправленным вкладом многих субъектов, включая социальные организации и полицию, и сегодня различные субъекты знакомы с ролями и обязанностями друг друга и с признаками торговли людьми. Вместе с межведомственной рабочей группой и региональными референтными группами Центр борьбы с торговлей людьми (ЦБТЛ) способствовал действенной координации, распространению знаний и расширению прав и возможностей содействующих организаций.

На основе оценки в июне 2011 года было начато осуществление третьего национального плана действий по борьбе с торговлей людьми (2011–2014 годы).

План действий обеспечивает дальнейшее совершенствование выявления жертв, особенно в группе иностранок, занимающихся проституцией.

В рамках информационно-пропагандистской работы в трех различных частях Дании созданы приемные пункты в медицинских клиниках. Еще одной важной мерой являются руководящие правила для прокуроров, вступившие в силу в июне 2012 года и касающиеся случаев, в которых с жертв торговли людьми могут сниматься обвинения в связи с нарушениями, обусловленными тем, что данные лица являются жертвами торговли людьми, например, подделкой документов при въезде.

Проведенное в 2009 году исследование показало, что 82 процента населения знают о торговле женщинами в Дании, а 66 процентов обратились бы в полицию, если бы у них возникли подозрения относительно торговли людьми. В 2011 году была проведена кампания, рассчитанная на молодых (в возрасте 18–25 лет) покупателей сексуальных услуг и потенциальных покупателей сексуальных услуг. Кампания под названием *Ud med bagmændene* (Долой торговцев людьми) проводилась через социальные медиа, интернет и прессу.

Правительство в настоящее время проводит картирование спроса на проституцию в Дании, уделяя особое внимание торговле людьми. Картирование будет завершено весной 2013 года, и на основе полученных результатов будут начаты новые кампании с целью сокращения спроса.

В марте 2012 года максимальный срок тюремного заключения за торговлю людьми в специальном положении (раздел 262а) Уголовного кодекса Дании был увеличен с 8 до 10 лет, а определение торговли людьми было расширено с включением торговли людьми в целях совершения малозначительных преступлений.

Законодательство

Период на размышление

Как указывается в седьмом периодическом докладе Дании о ходе осуществления Конвенции, пункт 14 раздела 33 датского Закона об иностранцах предусматривает, что предполагаемым жертвам торговли людьми, у которых нет разрешения на пребывание в Дании и которые поэтому должны покинуть страну, предоставляется период продолжительностью 30 дней на восстановление и размышление. Период на размышление может быть продлен в общей сложности до 100 дней, если это целесообразно по особым причинам или если иностранец соглашается на упорядоченное возвращение и сотрудничает в ходе его планирования.

В рамках соглашения правительства с партией "Единый список" по законопроекту об ассигнованиях на 2013 год была достигнута договоренность о продлении 100-дневного периода в общей сложности до 120 дней. Целью этого продления является улучшение подготовки к возвращению жертвы в страну происхождения. 30 января 2013 года в датский парламент был внесен законопроект, который, в частности, обеспечит осуществление этого соглашения.

Специальные правила о высылке

Как правило, нелегальное пребывание в Дании приводит к высылке и запрещению на въезд на конкретный период времени. Зачастую выявляемые жертвы торговли людьми пребывают в Дании нелегально. В таких случаях раздел 26 датского Закона об иностранцах предусматривает, что необходимо уделять особое внимание тому, связаны ли обстоятельства, которые обычно приводят к высылке, с тем, что данное лицо является жертвой торговли людьми, и говорит ли этот факт против высылки.

Вид на жительство

Как указывается в седьмом периодическом докладе Дании, согласно датскому Закону об иностранцах вид на жительство не может предоставляться исключительно в силу того, что иностранец стал объектом торговли людьми. Таким образом, иностранцу, который является объектом торговли людьми и который рискует подвергнуться преследованию в своей родной стране, может быть предоставлено убежище, если на этого иностранца распространяется действие положений Конвенции о статусе беженцев (28 июля 1951 года), см. также пункт 1 раздела 7 (статус на основании конвенции) датского Закона об иностранцах, или если в случае возвращения в страну происхождения иностранцу грозит смертный приговор либо он рискует стать жертвой пыток, а также бесчеловечного или оскорбляющего достоинства обращения или наказания, см. также пункт 2 раздела 7 (статус защиты) Закона об иностранцах.

Вид на жительство по гуманитарным основаниям может предоставляться, если это оправдывается значительными гуманитарными соображениями, например, если указанное лицо страдает серьезным физическим или психическим заболеванием. Вид на жительство может также быть предоставлен, если это целесообразно в силу исключительных причин. Кроме того, иностранцам, являющимся объектом торговли людьми, может выдаваться временный вид на жительство, если пребывание указанных лиц в Дании необходимо в связи с уголовным расследованием или судебным разбирательством. Вышеупомянутый законопроект, внесенный 30 января 2013 года, также предполагает включение в Закон об иностранцах отдельного положения по этому вопросу для уточнения правил.

В отношении заключительного замечания 33 Комитета Министерство отмечает, что просьбы о предоставлении убежища в связи с надругательством или насилием по признаку пола будут анализироваться в соответствии с разделом 7 датского Закона об иностранцах, см. также выше, как и любая другая просьба о предоставлении убежища. При анализе просьбы о предоставлении убежища обязательно выясняется, подвергался ли иностранец надругательствам по признаку пола или насилию такого рода, которые вызывают необходимость в защите в соответствии с этим положением. Наличие необходимости в защите в индивидуальном случае зависит от конкретной ситуации и обстоятельств дела, и анализ просьбы о предоставлении убежища производится на конкретной и индивидуальной основе с их учетом.

Помощь в добровольном возвращении

Предполагаемым жертвам торговли людьми, которые должны покинуть Данию, поскольку они не удовлетворяют условиям получения вида на жительство или не просят о нем, предлагается упорядоченное возвращение. Это предложение призвано помочь им начать новую жизнь после возвращения в страну происхождения. Такое предложение связано с упомянутым выше продленным периодом на размышление, при этом будут учитываться действия данного лица во время его пребывания в Дании и его действия в родной стране.

С 2008 года датские органы власти сотрудничают с Международной организацией по миграции (МОМ) в оказании уязвимым мигрантам помощи при их добровольном возвращении. Дополнительная информация о соглашении с МОМ приведена в седьмом периодическом докладе Дании. В рамках этого проекта МОМ осуществляет, по возможности, мониторинг процесса реинтеграции жертвы торговли людьми. В целях анализа достоинств и недостатков программы

возвращения Министерство юстиции Дании осенью 2012 года опубликовало оценку программы. Одним из результатов этой оценки является то, что с начала 2013 года период реинтеграции, предлагаемый жертвам торговли людьми, будет продлен с трех до шести месяцев. Период реинтеграции для детей остается без изменений (до шести месяцев).

Глава 2. Общественная жизнь

Статья 7. Политические права и участие в политической жизни

Женщины в политике

В Дании женщины и мужчины имеют одни и те же политические права (дополнительную информацию о датской избирательной системе см. в седьмом периодическом докладе). После всеобщих выборов 2011 года женщины составляли примерно 39 процентов членов национального парламента (68 из 175 мест). Председателями всех трех правительственных партий являются женщины, и из 23 министров насчитывается 11 женщин (48 процентов). На выборах органов местного самоуправления в 2009 году доля женщин в муниципальных советах достигла примерно 32 процентов (по сравнению со неизменным показателем 27 процентов с середины 1980-х годов), а число женщин-мэров возросло с 8 до 12 из 98. В региональных советах после выборов 2009 года доля женщин составила 35 процентов. На выборах в Европейский парламент в 2009 году 46 процентов из выбранных 13 датчан составили женщины (по сравнению с 37,5 процента в 2004 году).

Женщины в составе комиссий, комитетов, советов и т. д. в государственных и местных органах власти

Как указывается в седьмом периодическом докладе, в разделах 8–9 Закона о гендерном равенстве предусматривается, что государственные комитеты, комиссии и аналогичные органы, созданные министром, должны состоять из равного числа женщин и мужчин. Доля женщин во вновь созданных комитетах в государственном секторе, по которым есть данные, составляла в 2009 году 44 процента, в 2010 году 39 процентов и в 2011 году 42 процента.

Как также указывается в седьмом периодическом докладе, согласно разделу 10 а) Закона о гендерном равенстве от муниципалитетов и регионов требуется выдвигать равное число женщин и мужчин в советы, правления, комитеты и т. д. Ниже представлена доля женщин (в процентах) в составе комитетов, советов и т. д. с 2007 года.

	2007 год	2009 год	2011 год
Муниципалитеты	34%	30%	34%
Регионы	28%	44%	45%

Источник: двухгодичные доклады муниципалитетов и регионов по вопросам гендерного равенства.

Женщины на руководящей работе и в составе правлений

Правительство стремится привлекать на руководящие должности больше женщин, поскольку женщины все еще в недостаточной степени представлены на высших должностях и в правлениях компаний в государственном и частном секторах. Доля женщин-руководителей в частных компаниях составляет всего 6,5 процента, а доля

женщин в составе правлений крупнейших зарегистрированных компаний несколько ниже 12 процентов. В последние 10 лет усилия по улучшению доступа женщин к руководящим должностям и в правления компаний основывались на нескольких добровольных инициативах.

Министром по вопросам гендерного равенства совместно с Конфедерацией датской промышленности была организована инициатива "Три корпуса послов за увеличение числа женщин на руководящей работе" (2007–2011 годы). В их число входили высшие руководители крупных хорошо известных датских компаний. "Хартия об увеличении числа женщин в составе руководства" (2008 год – январь 2013 года: оценки Хартии в 2010 и 2011 годах показывают, что некоторые из компаний очень серьезно подходят к вопросу разработки политики и установления целей и контрольных показателей по привлечению большего числа женщин на руководящую работу. Операция "Цепная реакция" (ОЦР) (2010 год – январь 2013 года) направлена на увеличение числа женщин в составе правлений крупнейших зарегистрированных компаний в Дании. ОЦР подписали 55 ведущих компаний. Данные за декабрь 2011 года показали, что в 34 процентах этих компаний увеличилось число женщин – членов правлений. Датский комитет по вопросам корпоративного управления представил рекомендации по корпоративному управлению в целях повышения разнообразия состава правлений, в том числе по признаку пола.

Новое законодательство, касающееся женщин в правлениях компаний и на руководящих должностях

Добровольный подход повлиял на развитие событий в Дании в положительном направлении, однако все еще имеются возможности для улучшений, и в результате этого 14 декабря 2012 года в парламенте был принят правительственный законопроект об увеличении числа женщин в правлениях компаний и на руководящих должностях. Модель состоит из четырех элементов, охватывающих как компании частного сектора, так и компании государственного сектора. 1) Примерно 1100 крупнейших компаний должны установить *контрольный показатель* доли недопредставленного пола в высшем руководящем органе (совете директоров или аналогичном органе). 2) Примерно 1100 крупнейших компаний должна иметь *политику* увеличения доли в недостаточной степени представленного пола на руководящих уровнях компаний в целом. 3) Компании должны *отчитываться* о положении дел в области достижения контрольного показателя, установленного в годовом докладе, в том числе о причинах, по которым компании не выполнили поставленную цель, если это имело место. Кроме того, в годовом докладе компании должны дать разъяснения относительно политики и того, как она осуществляется и чего удалось достичь. Если компании не сделают этого, они могут быть оштрафованы. 4) Независимо от размера, государственные компании должны установить контрольные показатели и разработать политику увеличения доли женщин на руководящих должностях. Местным и региональным органам власти рекомендуется подготовить единые руководящие принципы увеличения доли женщин на руководящих должностях на региональном или местном уровне.

Женщины в вооруженных силах

С 2006 года молодые женщины в возрасте 18 лет приглашаются участвовать в Дне Вооруженных сил наряду с молодыми мужчинами того же возраста (дополнительная информация приведена в седьмом периодическом докладе). Эта инициатива оказалась успешным способом увеличения призыва женщин на военную службу. В 2007 году среди 6119 призывников насчитывалось 419 женщин, подавших

заявления о призыве, что является 100-процентным увеличением по сравнению с 2006 годом. Аналогичным образом, мы видим значительное увеличение числа женщин, подающих заявление о призыве в 2012 году, когда заявления подали 879 женщин при общем числе призывников, составившем 4901. О повышенном внимании к набору женщин в Вооруженные силы и удержанию их в Вооруженных силах говорит публикация в апреле 2011 года Политики разнообразия Министерства обороны, в которой излагается ряд инициатив по удержанию женщин в Вооруженных силах, включая информированность на руководящих уровнях, разработку планов действий и анализ возможностей различных путей продвижения по службе. Следует ожидать, что эти инициативы приведут к расширению набора женщин в Вооруженные силы и их удержанию.

Статья 8. Представленность женщин на международном уровне. Женщины-послы

Женщины имеют равные с мужчинами права и возможности представлять правительство Дании на международном уровне. В Министерстве иностранных дел насчитывается 2540 сотрудников (включая все категории сотрудников, то есть и работающих неполный день студентов-практикантов), из которых 855 человек работают в Копенгагене. Без учета персонала, нанимаемого на местах, в Министерстве иностранных дел насчитывается 1281 сотрудник. В январе 2013 года женщины составляли 49 процентов от общего числа сотрудников, нанимаемых не на местной основе. 710 сотрудников, нанимаемых не на местной основе (исключая руководящий уровень), имели ученую степень. 42 процента этих сотрудников составляли женщины.

Число женщин, назначаемых на должности высокого уровня, постоянно растет. Среди руководителей (руководитель департамента или посол) доля женщин возросла с 19 процентов в 2007 году до 24 процентов в 2013 году. В последнем раунде назначений послов и руководителей департаментов 30 процентов должностей получили женщины. Однако среди соискателей женщины составляли всего 18 процентов.

Статья 9. Гражданство

Как указывается в предыдущих докладах, датский Закон о гражданстве полностью соответствует статье 9 Конвенции. Таким образом, датские правила гражданства не содержат положений, касающихся автоматической утраты гражданства при вступлении в брак или в случае смены гражданства супругом. Кроме того, в отношении утраты гражданства Дании не проводится никаких различий между женщинами и мужчинами.

Что касается подраздела 2, ребенок приобретает гражданство Дании в случае рождения от отца-датчанина или матери-датчанки. Если в момент рождения родители не состоят в браке и если гражданином Дании является только отец, ребенок приобретает гражданство Дании только в случае рождения в Дании.

Глава 3. Образование

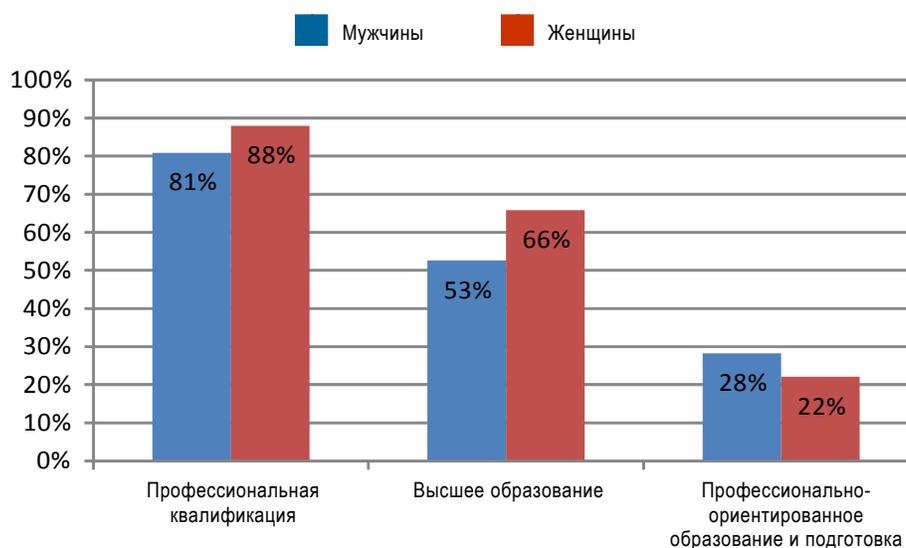
Статья 10. Система образования и гендерная проблематика в целом

Система образования и гендерная проблематика в целом

В секторе образования общей предпосылкой является всеобщее равенство, вне зависимости, в частности, от пола и этнического происхождения. Любые образовательные возможности открыты для всех граждан. В датской системе образования женщины более успешны, чем мужчины (диаграмма 1). Ожидается, что профессиональную квалификацию получают 88 процентов женщин, окончивших начальную школу в Дании в 2011 году. Среди мужчин, как ожидается, этот показатель составит 81 процент. Независимо от этнического происхождения, женщины добиваются более значительных успехов в плане получения профессиональной квалификации.

Диаграмма 1

Ожидаемый конечный уровень образования когорты учащихся 9-го класса в разбивке по полу, 2011 год



Источник: Министерство по делам детей и образования (Profilmodellen 2011).

Дневной уход

Все дети в Дании имеют равный доступ к учреждениям дневного ухода и имеют право на место в таких учреждениях с возраста 26 недель до начала обучения в школе. Родители получают от муниципалитета субсидию для оплаты пребывания детей в учреждениях дневного ухода. Гарантированный уход в течение полного дня помогает родителям маленьких детей участвовать на рынке труда и тем самым предоставляет возможность выхода на рынок труда как женщинам, так и мужчинам. В системе дневного ухода наблюдается равномерное гендерное распределение. Система дневного ухода охватывает 83,1 процента мальчиков в возрасте 0–5 лет и

82,7 процента девочек¹. Гендерное распределение основано на данных о 96 процентах детей, охваченных системой дневного ухода, пол которых известен. Системой дневного ухода охвачено меньше иммигрантов и выходцев из западных стран по сравнению с детьми – этническими датчанами в возрастной группе 0–9 лет (меньше на 14 процентных пунктов).

Все учреждения дневного ухода должны подготовить учебную программу с изложением местных целей учреждения дневного ухода в отношении обучения детей. Учебная программа должна способствовать обеспечению того, чтобы все учреждения дневного ухода уделяли внимание развитию возможностей и навыков каждого ребенка независимо, например, от его пола.

Начальное образование и первый этап среднего образования

В рамках начального образования и первого этапа среднего образования наблюдается равномерное гендерное распределение. В 2011/2012 учебном году мальчики составляли 51,3 процента учащихся, а девочки – 48,7 процента. Оценки девочек при сдаче обязательных экзаменов летом 2012 года для учащихся, оканчивающих Folkeskole (народную школу), в среднем выше оценок мальчиков (на 0,6 балла).

Цели народной школы заключаются, в частности, в ослаблении и предупреждении гендерных стереотипов. В статье о целях Закона о народной школе указывается, что преподавание и повседневная жизнь в школе должны строиться на принципах интеллектуальной свободы, равенства и демократии и что школа должна готовить учащихся к осуществлению прав и обязанностей в обществе на основе этих ценностей.

Преподавание школьных предметов по программе народной школы, в частности социальных наук, истории, а также основ медицины, сексуальности и семейной жизни, имеет целью, среди прочего, дать возможность учащимся познавать и обсуждать гендерные роли, гендерные стереотипы и равенство. Например, предоставление женщинам избирательного права является одним из 29 обязательных событий, изучаемых в рамках курса истории, на основе которого в процессе обучения гендерное равенство должно рассматриваться в более общем плане. Обязательные учебные цели как в области социальных наук, так и курса истории включают принципы равенства в целом, что должно служить отправной точкой для обсуждения равенства в конкретных контекстах, включая гендерное равенство. Применительно к основам медицины, сексуальности и семейной жизни обязательные учебные цели включают изучение воздействия гендерных стереотипов на самого учащегося и на группы и предоставление учащимся возможности понять и сформировать обоснованное мнение о факторах, которые оказывают влияние на идентичность, гендерные роли и сексуальность, включая влияние культурных норм, средств массовой информации и ровесников.

Выбор образования, обусловленный гендерными стереотипами

В Дании доля девушек и юношей, получающих высшее образование длительного цикла, одинаково велика, но тенденция такова, что показатель поступления девушек в образовательные учреждения более высок, чем у юношей. Однако выбор девушками и юношами образования в значительной степени гендерно сегрегирован

¹ Гендерное распределение основано на данных о 96 процентах детей, охваченных системой дневного ухода, пол которых известен.

(см. выше). Поэтому в 2011 году министр по вопросам гендерного равенства открыл веб-сайт fremtidenerdin.dk с целью привлечь внимание к гендерно обусловленному выбору образования, что даст возможность молодым людям при выборе образования и работы в большей степени учитывать свои способности, а не свой пол.

В план учебной подготовки советников по профессиональной ориентации входят также влияние и значение культурных ценностей, в том числе гендерных аспектов, в отношении профессиональной карьеры и ориентации при выборе образования.

В 2012 и 2013 годах правительство финансировало десять различных проектов, посвященных тому, как увеличить число мальчиков, завершающих образование, и снизить гендерную сегрегацию при выборе образования. В 2011 году правительство завершило экспериментальный проект "Больше девочек в естественных и технических науках", в рамках которого девочки из системы первого этапа среднего образования приняли участие в ярмарке профессиональной подготовки, на которой они заключали соглашения о стажировке в ведущих компаниях в технических областях или естественных науках. В результате внешней оценки этого экспериментального проекта был сделан вывод, что он успешно привлекал девочек, а 78 процентов из них ответили, что проект положительно изменил их точку зрения в отношении выбора карьеры в технических областях или естественных науках.

Высшая ступень общего среднего образования

Высшая ступень общего среднего образования в Дании состоит из четырех различных программ, подготавливающих выпускников к высшему образованию. В 2011 году общее соотношение лиц мужского и женского пола среди выпускников составило 44:56. Однако показатели соотношения мужчин и женщин весьма различны. Содержание программ STX и HF весьма широко, и соотношение мужчин и женщин среди выпускников составляет соответственно примерно 41:59 и 38:62 в то время, как по программе ННХ, имеющей коммерческую направленность, соотношение мужчин и женщин среди выпускников составляет 53:47, а по программе НТХ, имеющей техническую направленность, соотношение мужчин и женщин среди выпускников составляет 76:24.

В рамках структурных изменений в программе STX в 2004 году был создан обязательный основной курс естественных наук. Этот курс способствовал изменениям в плане знакомства девочек с естественными науками, тем самым приводя к увеличению числа девочек-выпускниц по естественнонаучным предметам. Статистические данные свидетельствовали о росте на 8 процентов числа учащихся, окончивших углубленный курс математики и физики и по меньшей мере стандартный курс химии (2007–2011 годы). Этот общий рост числа выпускников по естественным предметам происходил без потери девочек, поскольку распределение между полами находится на аналогичном уровне. Основное влияние на выбор образования женщинами, как установлено, оказывает преподаватель. Поэтому стоит цель далее укреплять основной курс естественных наук в целях создания как можно более благоприятных условий для достижения равномерного гендерного распределения в естественнонаучном образовании.

Профессионально-техническое образование и подготовка (ПТОП)

В Дании женщины и мужчины имеют равный доступ к профессионально-техническому образованию и подготовке (ПТОП), которые ориентированы на индивидуальные потребности учащегося, с тем чтобы обеспечить высокие показатели завершения курса обучения независимо от пола. Все учащиеся имеют

доступ к стипендиям, оплате труда в ходе стажировки, возмещению дорожных расходов и проживанию в школах-пансионах, также независимо от пола. В ходе образовательного процесса чередуется обучение в школе и работа в какой-либо компании. Профессионально-техническая подготовка отражает положение на рынке труда, поэтому некоторые курсы ПТОП привлекают больше учащихся одного пола, чем другого. Однако ни одному учащемуся половая принадлежность не мешает выбрать то или иное конкретное образование. Соотношение полов в рамках ПТОП почти равномерно. С 2008 года все колледжи ПТОП составляют годовой план действий в целях повышения показателей завершения курса обучения как среди женщин, так и среди мужчин.

Доступ к высшему образованию

Доступ к высшему образованию в Дании основывается на подготовленности кандидатов. Прием кандидатов осуществляется в соответствии с двумя квотами: квотой 1 и квотой 2. По квоте 1 прием основывается на общем среднем балле по итогам высшей ступени среднего образования. По квоте 2 кандидаты отбираются посредством оценки, основанной на отдельных соответствующих требованиях к кандидатам. Половая принадлежность не является конкретным требованием, и образовательным учреждениям не разрешается отбирать кандидатов по признаку пола.

Как показано в таблице 1, большинство лиц, зачисленных на программы высшего образования в Дании, составляют женщины.

Таблица 1

Число лиц, вновь зачисленных в высшие учебные заведения, в разбивке по полу и происхождению, 2005–2011 годы

Пол	Происхождение	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
Мужчины	Датского происхождения	22 257	21 433	22 051	21 370	24 425	28 145	29 636
	Иммигранты и их потомки	3 913	3 713	4 328	4 970	5 881	6 585	6 551
	Итого	26 685	25 619	26 850	26 907	30 990	35 671	37 883
Женщины	Датского происхождения	28 550	29 082	29 806	27 971	31 606	34 928	36 447
	Иммигранты и их потомки	4 629	4 695	5 451	5 899	7 166	7 925	7 698
	Итого	33 680	34 323	35 850	34 585	39 670	43 924	45 902
	Доля женщин	55,8%	57,3%	57,2%	56,2%	56,1%	55,2%	54,8%
Всего		60 365	59 942	62 700	61 492	70 660	79 595	83 785

Источник: Министерство науки, инноваций и высшего образования на основе данных Статистического управления Дании.

Примечание: происхождение небольшого числа студентов неизвестно. Они включены в общую сумму.

Некоторые программы высшего образования характеризуются гендерным дисбалансом. Женщины в чрезмерной степени представлены в образовательных программах по вопросам социального обеспечения, таких как программы для медицинских сестер и воспитателей детских садов. Мужчины в чрезмерной степени

представлены в области технических наук. Не существует национальной стратегии или инициатив, которые обеспечивали бы, чтобы лица, относящиеся к недостаточно представленному полу, подавали заявления для зачисления на конкретные программы. Однако образовательные учреждения могут по собственной инициативе проводить адресные информационные кампании.

Завершение высшего образования

Отсев из программ высшего образования больше среди мужчин, чем среди женщин. Инициативы институтов, направленные на увеличение числа студентов, завершающих свои программы высшего образования, предназначаются как для женщин, так и для мужчин. Женщины иного этнического происхождения, помимо датского, завершают программы высшего образования наравне с другими датчанками. Число мужчин иного этнического происхождения, помимо датского, зачисленных на программы высшего образования, меньше числа других датчан, а процент завершения образования среди мужчин иного этнического происхождения, помимо датского, также ниже, чем среди других датчан.

Таблица 2

Процент отсева из высшей школы в разбивке по полу и происхождению, 2005–2011 годы

Пол	Происхождение	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
Мужчины	Датского происхождения	20,0%	19,0%	14,0%	20,0%	20,0%	21,0%	21,0%
	Потомки иммигрантов	23,0%	23,0%	17,0%	26,0%	27,0%	27,0%	27,0%
	Иммигранты	34,0%	33,0%	29,0%	35,0%	34,0%	32,0%	32,0%
	Итого	21,0%	20,0%	15,0%	22,0%	22,0%	22,0%	22,0%
Женщины	Датского происхождения	17,0%	17,0%	17,0%	20,0%	19,0%	19,0%	19,0%
	Потомки иммигрантов	18,0%	17,0%	20,0%	24,0%	22,0%	23,0%	22,0%
	Иммигранты	27,0%	26,0%	26,0%	29,0%	28,0%	27,0%	27,0%
	Итого	18,0%	18,0%	17,0%	21,0%	20,0%	20,0%	20,0%
Всего		20,0%	19,0%	16,0%	22,0%	21,0%	21,0%	21,0%

Источник: Министерство науки, инноваций и высшего образования на основе данных Статистического управления Дании.

Студенты имеют право на государственную финансовую поддержку их дальнейшего образования, независимо от социального положения. В случае появления у студентов ребенка во время обучения или незадолго до его начала они могут получать особую финансовую поддержку. Мать может получать дополнительную поддержку в течение одного года, а отец может получать дополнительную поддержку в течение полугода.

Женщины в академической системе

Гендерное равенство по-прежнему является одной из первоочередных задач в мире датской научно-исследовательской деятельности. С этой целью бывшее Министерство науки, техники и инноваций провело в 2009 году обсуждение за круглым столом на тему "Женщины и научные исследования", в котором

участвовали датские университеты и научно-исследовательские институты. Обсуждение привело к разработке ряда конкретных инициатив и подготовке брошюры, касающейся "передовой практики", которые служат поощрением и вдохновением для других институтов. Сегодня у всех датских университетов есть аналогичные инициативы в области гендерного равенства, рассчитанные на конкретные университеты.

Таблица 3

Число профессоров, доцентов, помощников профессоров и постдокторантов в университетах Дании в 2000, 2006, 2009 и 2011 годах, в разбивке по полу и уровню должности

	2000 год			2006 год			2009 год			2011 год		
	Мужчины	Женщины	% Ж									
Профессор	941	74	7,3	1200	162	11,9	1428	262	15,5	1516	294	16,2
Доцент	2927	817	21,8	2708	907	25,1	2959	1188	28,6	3051	1218	28,5
Помощник профессора/ постдокторант	768	432	36,0	1119	738	39,7	1642	983	37,4	1783	1216	40,5
Всего	4636	1323	22,2	5027	1807	26,4	6029	2433	28,8	6350	2728	30,1

В данные за 2000 год постдокторанты не включены.

Источник: Министерство науки, инноваций и высшего образования.

Финансирование научных исследований

В 2008–2009 годах Датский совет независимых научных исследований осуществлял программу под названием "Женщины – лидеры научных исследований". Программа предназначалась для женщин, занимающих позицию на уровне не ниже доцента. После этой инициативы Совет решил объединить инициативы, ориентированные на женщин, в рамках программы Sapere Aude. Программа призвана оказывать поддержку талантливым исследователям, поощрять большее число женщин становиться лидерами научных исследований, а также готовить датских исследователей к получению европейских грантов для элитных исследователей. Осуществление программы началось в 2010 году и продолжится в 2013 году.

В марте 2013 года Датский совет независимых научных исследований организует конференцию для членов совета. Тема конференции – "Гендерные вопросы в научных исследованиях". Одним из элементов конференции является контроль осуществления инициатив совета в интересах женщин-исследователей за последнее десятилетие.

Как показано в таблице 4, процент удовлетворения заявок женщин в датских советах независимых научных исследований и стратегических исследований ниже по сравнению с заявками мужчин. Кроме того, меньшее число женщин, чем мужчин, подает в советы заявки на гранты для научных исследований. Женщины составляют менее трети соискателей. Это примерно соответствует доле женщин в научных кадрах датских университетов. Следует отметить, что в конкретных условиях конкурса заявок Совета существует лимит на возраст научного работника, имеющего ученую степень. Однако из этого периода может быть вычтена продолжительность отпуска по беременности и родам с коэффициентом 1,5. Таким образом, с учетом трудностей возвращения к научным исследованиям после рождения детей, один год отсутствия рассматривается как 1,5 года отсутствия.

Таблица 4

Процент удовлетворения заявок в разбивке по полу, 2005–2009 годы

<i>Датский совет независимых научных исследований</i>	<i>Основной соискатель</i>	<i>2005 год</i>	<i>2006 год</i>	<i>2007 год</i>	<i>2008 год</i>	<i>2009 год</i>	<i>2010 год</i>	<i>2011 год</i>
		Процент удовлетворения заявок с точки зрения их количества *	Женщины	32	32	26	24	16
	Мужчины	35	40	33	32	20	19	16
Процент удовлетворения заявок с точки зрения их суммы **	Женщины	15	17	14	12	9	11	10
	Мужчины	18	21	19	16	14	14	14
<i>Датский совет стратегических исследований</i>								
Процент удовлетворения заявок с точки зрения их количества *	Женщины	15	20	21	11	8	11	9
	Мужчины	23	21	30	20	17	13	15
Процент удовлетворения заявок с точки зрения их суммы **	Женщины	10	18	21	12	6	9	9
	Мужчины	17	17	26	20	19	15	14

* *Количество грантов, деленное на количество заявок*** *Сумма грантов, деленная на сумму заявок**Источник: Министерство науки, инноваций и высшего образования.***Статья 11. Ситуация на рынке труда****Доля женщин в составе рабочей силы Дании**

Женщины составляют 48 процентов всей рабочей силы. Показатель участия женщин в рынке труда ниже, чем у мужчин. В 2011 году показатель участия женщин составил 71,5 процента. Для сравнения, показатель участия мужчин составлял 75,7 процента. Разрыв между показателями участия женщин и мужчин постоянно сокращается. В 2011 году он составлял 4 процента, а в 2006 году – 6 процентов.

В 2011 году в составе рабочей силы, включая всех работающих и безработных, насчитывалось в общей сложности 2,76 млн. человек, работающих полный рабочий день. Женщин среди них насчитывалось 1,36 млн., что составляет 48 процентов всей рабочей силы.

Таблица 1

Показатель участия в разбивке по полу, 2001–2011 годы

<i>2001 год</i>	<i>2002 год</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>	<i>2005 год</i>	<i>2006 год</i>	<i>2007 год</i>	<i>2008 год</i>	<i>2009 год</i>	<i>2010 год</i>	<i>2011 год</i>
82,9	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8	78,9	76,5	75,7
76,0	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3	73,5	72,4	71,5
6,9	6,5	6,4	6,0	6,0	5,9	5,6	5,5	5,4	4,1	4,2

Показатель участия иммигранток и женщин, представляющих этнические меньшинства, ниже, чем среди женщин датской национальности, но он увеличивается. В 2011 году показатель участия иммигранток и женщин, представляющих этнические меньшинства, составил 50,8 процента. В системе образования женщины, независимо от их этнического происхождения, добились

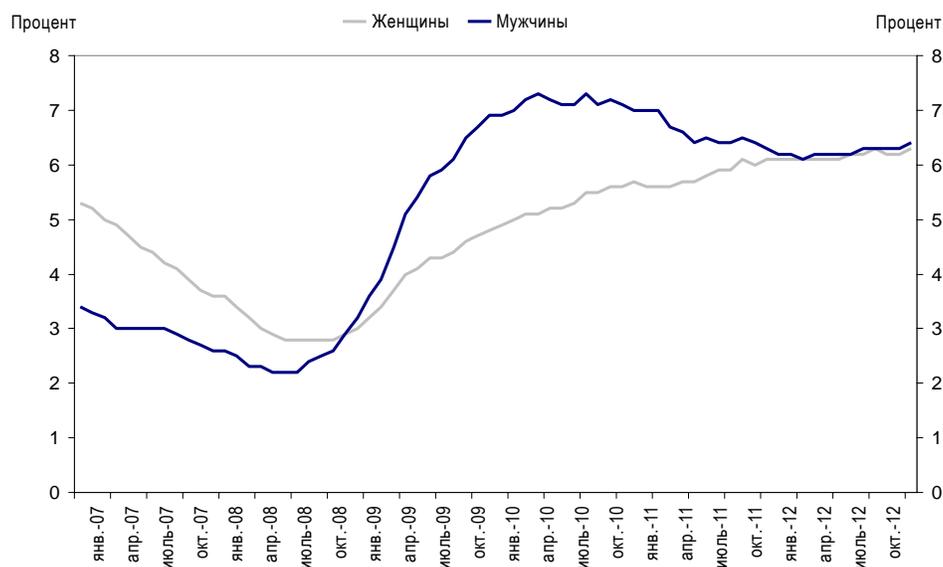
большого, чем мужчины. Женщины, представляющие этнические меньшинства, повторяют успех девочек из числа этнических датчанок.

Уровень безработицы

Во время экономического кризиса уровень безработицы среди женщин был ниже, чем среди мужчин. Однако в 2012 году наблюдалась тенденция выравнивания показателей безработицы среди мужчин и женщин.

Диаграмма 1

Уровень безработицы в процентах в разбивке по полу, январь 2007 года – октябрь 2012 года



Недопущение дискриминации

- С 2000 года гендерная дискриминация запрещена во всех сферах.
- На рынке труда гендерная дискриминация запрещена с 1978 года.
- Как прямая, так и косвенная дискриминация запрещена. Особенно строгий запрет касается дискриминации в период беременности и отпуска по беременности и родам.
- Преследование и сексуальное домогательство считаются дискриминацией по признаку пола.

Осуществление на практике принципа недопущения дискриминации обеспечивается в рамках системы мер для разрешения трудовых споров и выполнения решений обычных гражданских судов и постановлений Совета по вопросам гендерного равенства. Большинство рассматриваемых в связи с этим дел связаны со случаями увольнения в период отпуска по беременности и родам, сексуальных домогательств и вопросами равной платы за равноценный труд.

Гендерная сегрегация на рынке труда и различия в оплате труда

Главной причиной различий в уровнях оплаты труда женщин и мужчин считается гендерная сегрегация на рынке труда. Поэтому две данные проблемы в области гендерного равенства рассматриваются вместе.

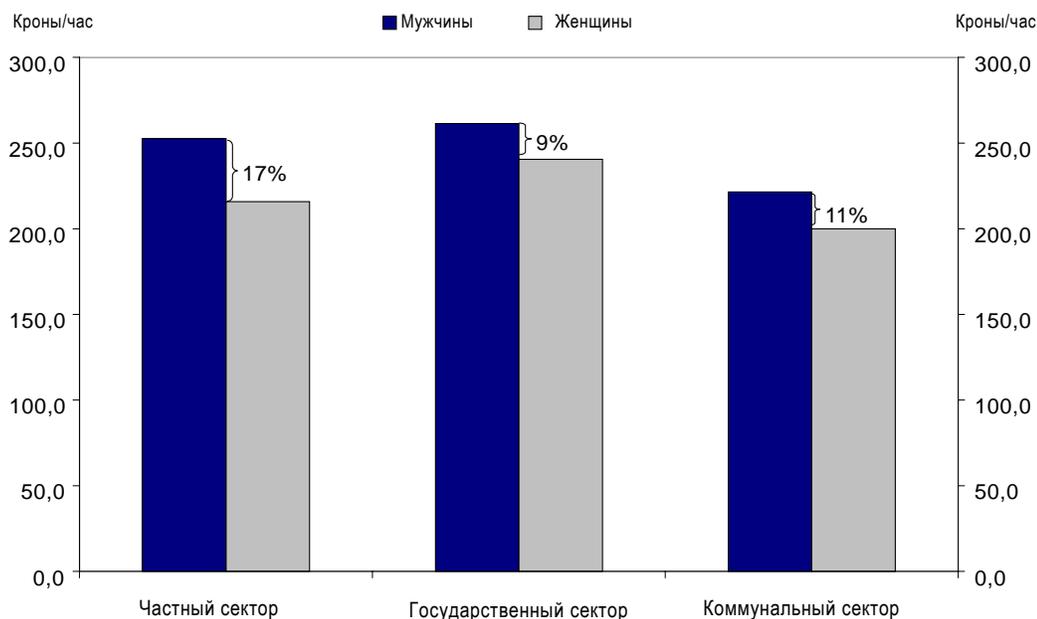
- В государственном секторе занято чуть более половины всех работающих женщин и около 21 процента работающих мужчин. В частном секторе занято гораздо больше мужчин. В местных органах власти работает в три с лишним раза больше женщин, чем мужчин. Для сравнения, в государственном секторе занято чуть больше мужчин, чем женщин.
- В среднем мужчины зарабатывают больше, чем женщины. Чистая разница в оплате труда отражает, помимо прочего, особенности предприятий, где они трудятся, различия в выполняемой ими работе, а также различия в личных качествах, таких как уровень образования и профессиональный опыт. В настоящее время дискриминация не является существенной проблемой.

Как складывается оплата труда женщин и мужчин

В 2011 году часовая оплата (исключая надбавку за трудные условия работы) составляла 252,4 датской кроны для мужчин, занятых в частном секторе, против примерно 215,5 датской кроны для женщин (см. также диаграмму 2). Это означает, что разница в оплате труда составляет 17 процентов.

Диаграмма 2

Разница в уровнях оплаты труда (зарботок за час работы, исключая надбавку за трудные условия труда) работающих в местных органах власти, государственном и частном секторах в разбивке по полу, 2011 год



Источник: Статистическое управление Дании, www.statistikbanken.dk.

В ноябре 2008 года Датский национальный центр социальных исследований опубликовал пересмотренный вариант доклада о разнице в уровнях оплаты труда мужчин и женщин, впервые обнародованный в 2004 году.

В докладе 2008 года дается анализ разницы в уровнях оплаты труда мужчин и женщин за период 1996–2006 годов. В первом докладе, изданном в 2001 году, был сделан вывод, что, в зависимости от применяемого метода расчета, уровень оплаты

труда мужчин превышал уровень оплаты труда женщин на 12–19 процентов. В докладе за 2008 год указывается, что за 10 лет этот разрыв не изменился. Весной 2013 года Датский национальный центр социальных исследований обновляет анализ. Результат ожидается в сентябре 2013 года.

Конкретные инициативы в отношении гендерной сегрегации на рынке труда и равной оплаты труда

Со времени представления седьмого доклада в рамках правительственной стратегии по обеспечению гендерного равенства были предприняты следующие конкретные инициативы.

Правительство принимает комплексные меры по обеспечению равной оплаты труда и в отношении гендерной сегрегации на рынке труда, которые осуществляются на основе диалога с компаниями и социальными партнерами и свидетельствуют о признании необходимости способствовать равенству в оплате труда в процессе производственной деятельности и при заключении коллективных соглашений.

Закон о равном вознаграждении обеспечивает защиту от дискриминации, а случаи такой дискриминации рассматривают суды общего права, Совет по вопросам равного обращения и промышленный арбитраж. Со времени представления седьмого доклада суды общего права рассмотрели три дела, а Совет по вопросам равного обращения – шесть дел.

Поскольку социальные партнеры сознают свою важнейшую роль в данной области, в обществе обсуждается вопрос о том, как следует изменить позиции компаний и работников, с тем чтобы большее число женщин занимали высокооплачиваемые должности, где доминируют мужчины. Такой подход дает возможность для одновременного решения вопросов, связанных с равной оплатой труда, гендерной сегрегацией на рынке труда и совмещением производственных и семейных обязанностей.

Такое обсуждение происходит, в частности, на семинарах по вопросам равной оплаты труда, организуемых Министерством по делам занятости, на которых ученые и специалисты обсуждают различные темы, касающиеся гендерного равенства. Примерами таких тем являются: влияние гендерной сегрегации на рынке труда на различия в оплате труда женщин и мужчин; значение получения отпуска по беременности и родам для условий оплаты труда женщины; и корпоративная статистика в отношении оплаты труда в разбивке по полу.

По состоянию на 1 января 2007 года все крупные предприятия должны представлять статистические данные об оплате труда в разбивке по полу. Это означает, что впервые многие предприятия должны работать, соблюдая условие равной оплаты труда. Сотрудничество в вопросе равной оплаты становится для предприятий главным приоритетом. Поэтому представлять статистические данные об оплате труда в разбивке по полу должны предприятия, которые уже накопили опыт совместных консультационных комитетов. Это требование является обязательным только для крупных предприятий. Необходимо пересмотреть законодательство, с тем чтобы охватить больше компаний и повысить информированность работников о положении в области оплаты труда женщин и мужчин в их компании.

Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми

- В среднем в 2010 году женщины получали пособия в связи с отпуском по беременности и родам в течение 276 дней, в то время как мужчины получали

пособия в связи с отпуском по уходу за ребенком в среднем в течение 26 дней. Отпуск мужчин по уходу за ребенком составляет 9 процентов от общего количества дней, предоставляемых в рамках всего такого отпуска.

- В некоторых случаях пособия соответствующему лицу в связи с родами выплачиваются работодателем. В этих случаях работодателю оплачиваются эти пособия.

В 2002 году порядок предоставления отпусков по беременности, родам и уходу за детьми был изменен в целях улучшения условий предоставления родителям отпусков в связи с рождением детей. Об этом порядке говорилось в шестом и седьмом докладах. С 2002 года порядок не изменялся, однако правительство рассматривает возможность целевого выделения некоторых из пособий во время отпуска по уходу за ребенком, чтобы обеспечить право получения своих пособий обоими родителями во время отпуска по уходу за ребенком. В 2013 году денежную компенсацию составляют пособия, выплачиваемые в полном объеме в течение 12 месяцев, в размере 208 тыс. датских крон в год. Кроме того, значительное и все большее число работодателей выплачивают пособие во время отпуска в связи с рождением ребенка за большую часть отпускного периода.

Использование матерями и отцами отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком и отцовского отпуска

В 2006 году пособия в связи с рождением ребенка получили всего 148 073 человека, из них женщины составляли 68,1 процента. В среднем в течение 2006 года женщины получали пособия по беременности и родам за 27,2 недели, в то время как мужчины в среднем получали пособия по уходу за ребенком за 3,7 недели, см. также таблицу 1.

Таблица 2

Общая продолжительность отпуска с выплатой пособий в связи с рождением ребенка в днях, 2004–2010 годы

	2004 год	2006 год	2008 год	2009 год	2010 год
Отпуск отца	18	22	26	26	26
Отпуск матери	272	275	276	277	276

Источник: Статистическое управление Дании.

При расчете отпускного периода на одного ребенка в год его рождения и последующий год выяснилось, что в 2010 году доля отпуска отцов составляла 9 процентов, а доля отпуска матерей – 91 процент, см. также таблицу 2. Ожидается, что отцы во все большей степени будут использовать отцовский отпуск, поскольку оплата в течение отцовского отпуска для обоих родителей становится все более распространенной.

В 2006 году была введена государственная уравнивающая программа по выплате компенсации в связи с рождением ребенка. Делать взносы в эту программу должны все работодатели, даже если они не производят выплаты во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за детьми и у них нет работников, которые должны брать отпуск в связи с рождением ребенка. Цель этой программы – обеспечить, чтобы расходы по зарплате в период отпуска несли не только те

отрасли, в которых преобладают женщины. В 2013 году действие уравнивающей программы распространяется на самостоятельно занятых лиц.

Неполная занятость/сокращенный рабочий день/часы работы

- В 2011 году среди лиц, работавших менее 37 часов в неделю, число женщин превышало число мужчин. В противоположность этому, среди лиц, работавших 37 часов и более, число мужчин превышало число женщин.
- В 2011 году средняя рабочая неделя для женщин составляла 32,1 часа, в то время как мужчины в среднем работали 37,7 часа в неделю.

Конвенция о трудящихся-мигрантах

Конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей Данией не ратифицирована. По оценкам, численность лиц, живущих и работающих за пределами стран своего происхождения, увеличилась с 1975 года. Дания не ратифицировала конвенцию, принятую Организацией Объединенных Наций в 1990 году, вследствие неопределенности воздействия на регулирование социальной защиты.

Женщины-предприниматели

После того как в 2011 году датское правительство приступило к выполнению своих обязанностей, оно уделяет большое внимание поощрению предпринимательства. Было осуществлено более 50 различных инициатив путем реализации пяти планов действий. Эти инициативы направлены на улучшение условий для предпринимательства в Дании. Данные инициативы касаются всех, поскольку благоприятные условия приносят пользу каждому. Установление задач в области предпринимательства для конкретных целевых групп не является политическим приоритетом. Поэтому в Дании нет государственных программ поощрения или поддержки женщин-предпринимателей.

На последнем этапе реализации программы Европейского социального фонда (2000–2006 годы) значительное количество датских проектов, поддержанных Фондом, было предназначено для женщин. Опыт, полученный в ходе осуществления этих проектов, обобщен и будет использован при реализации будущих инициатив и программ. В программный период 2007–2011 годов приоритет был отдан проектам с большим упором на равные возможности.

В Дании женщины составляют примерно 25 процентов предпринимателей. Эта доля незначительно уменьшилась с 2001 по 2004 год. В нижеследующей таблице представлены сведения обо всех новых предприятиях, включая компании, индивидуальное предпринимательство и партнерства.

	<i>2001 год</i>	<i>2002 год</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>
Мужчины	74,6	74,7	75,4	75,9
Женщины	25,4	25,3	24,6	24,1
Всего	100	100	100	100

Для сравнения Дании с другими странами можно использовать Глобальный мониторинг в области предпринимательства (ГМП). Как видно из обзора ГМП, в 2006 году в начальную стадию предпринимательской деятельности было вовлечено 3,30 процента датчанок, в то время как соответствующие цифры для Швеции составляли 2,43 процента, Норвегии – 5,87 процента, Соединенного Королевства –

3,61 процента и Нидерландов – 3,60 процента. Доля Дании немного ниже средней для 19 европейских стран, которые участвовали в анализе с использованием ГМП.

Существует ряд различных причин более низкой численности женщин-предпринимателей. Одна из них – то, что большая часть датских женщин предпочитает получать образование, которое позволяет трудоустроиться в государственном секторе, где возможности для предпринимательства ограничены. Дания не проводит специальную политику поощрения женщин-предпринимателей. Женщины могут в такой же степени, как и мужчины, пользоваться возможностями, предоставляемыми общими мерами поощрения предпринимательства, хотя датское правительство уделяет определенное внимание поощрению женщин-предпринимателей, поскольку это обеспечивает потенциал для роста. Так, датское правительство финансирует инициативу "Женщины могут", которая содержит примеры того, как женщины создают успешные предприятия.

В последние годы каждый четвертый предприниматель является женщиной. После 2007 года доля женщин-предпринимателей составляет примерно 28 процентов. Таким образом, Дания находится на том же уровне, что и Норвегия и Швеция. Отправной точкой является то, что женщины поощряют открывать свое дело, но с использованием тех же возможностей и инициатив, которыми пользуются другие предприниматели; таким образом, нам не приходится иметь дело с двумя параллельными системами.

Для использования потенциала женщин-предпринимателей и в целях поощрения появления новых женщин-предпринимателей Датское управление по делам предпринимательства предприняло инициативу "Женщины могут". Эта инициатива опирается на деятельность в рамках региональных центров роста и осуществляется в сотрудничестве с рядом субъектов, действующих в этой области.

В число датских инициатив входят:

- Публикация "Женщины могут", в которой приведены примеры предприятий, созданных женщинами.
- Веб-сайт virksomhedskvinder.dk, содержащий предложения для женщин-предпринимателей, статистику с разбивкой по признаку пола, ролевые модели, примеры из практики и сведения о мероприятиях.
- Региональные курсы по вопросам развития для женщин-предпринимателей в целях разъяснения потенциала роста и укрепления их развития.
- Мероприятия с ролевыми моделями.
- Меры, ориентированные на молодых учащихся и направленные на развитие инноваций и предпринимательства.
- Ежегодные обновления статистических данных с разбивкой по признаку пола.

Статистические данные свидетельствуют, что в некоторых аспектах показатели женщин и мужчин отличаются друг от друга:

- Женщины-предприниматели проходят более продолжительный курс обучения и имеют менее значительный предпринимательский опыт, чем мужчины, когда открывают свое дело.
- В отраслях с низким потенциалом роста новые предприятия чаще создают женщины, чем мужчины.

- Женщины часто сменяют отрасль деятельности, когда открывают дело. В силу этого у них нет опыта в соответствующей отрасли, что снижает потенциал роста и вероятность выживания предприятия.
- Каждая десятая женщина-предприниматель является родителем-одиночкой по сравнению всего с 2 процентами среди мужчин.
- Доля лиц, не имевших работы в год, предшествующий созданию предприятия, выше среди женщин-предпринимателей, чем среди мужчин.
- В государственном секторе работает больше женщин, чем мужчин. Подавляющее большинство предпринимателей – независимо от пола – приходят из частного сектора. Немногие решаются покинуть государственный сектор и заняться предпринимательской деятельностью.

Статья 12. Здравоохранение

В Дании женщины и мужчины имеют равный доступ к услугам в области здравоохранения. Правительство постоянно проводит оценку приоритетных задач здравоохранения с учетом гендерного фактора, а также профилактических программ, касающихся охраны здоровья, особенно здоровья женщин; например, в 2007 году началось осуществление национальной программы обследований женщин в возрасте 50–69 лет с целью выявления рака молочной железы.

ВПЧ-вакцина против рака шейки матки

С 1 января 2009 года в рамках программы детской иммунизации всем девочкам в возрасте 12–14 лет бесплатно предлагается ВПЧ-вакцина против рака шейки матки. Кроме того, проводятся – также бесплатно – "наверстывающие" программы для девочек и молодых женщин, родившихся после 1984 года.

Фертильность

Показатель женской фертильности увеличился с 1,4 ребенка на одну женщину в середине 1980-х годов до 1,9 в 2006 году. В то же время средний возраст рожениц увеличился с 27,7 года в 1985 году до 30,2 года в 2005 году и 30,9 года в 2011 году. Средний возраст первородящих составлял 28,9 года в 2005 году и 29,1 года в 2011 году. Доля матерей в возрасте 35 лет и старше составила 20,3 процента в 2009 году, 20,8 процента в 2010 году и 21,4 процента в 2011 году. Число живорождений снизилось примерно с 65 тыс. в 2008 году до 59 тыс. в 2011 году. В 2010 году было проведено примерно 30 тыс. процедур искусственного оплодотворения (путем как инсеминации, так и экстракорпорального оплодотворения), которые привели к 4200 родам и рождению 4700 детей. В результате примерно 8 процентов живорождений произошло за счет использования вспомогательных репродуктивных технологий.

Охрана материнства

В 2009 году были опубликованы новые Национальные руководящие правила охраны материнства, которые были обновлены в 2012 году. Руководящие правила положены в основу услуг, предлагаемых беременным женщинам и членам их семей датской государственной системой здравоохранения, включая вопросы, связанные с санитарно-гигиенической пропагандой, профилактикой и лечением в связи с беременностью, родами и послеродовым уходом. Датская система охраны

материнства носит дифференцированный характер. Так, уязвимым беременным женщинам и членам их семей доступны специальные услуги.

Право на аборт

С 1973 года женщины в Дании имеют право на легальное искусственное прерывание беременности. Согласно закону о здравоохранении, женщины имеют право на искусственное прерывание беременности до конца 12-й недели беременности. Число абортов в Дании снижается с 1989 года: с 16,5 аборта на 1000 женщин в 1989 году до 12,2 аборта на 1000 женщин в 2006 году. В 2007–2010 годах число случаев искусственного прерывания беременности было постоянным на уровне примерно 16 тыс. в год. 96 процентов из них производились в рамках 12-недельного срока. В 2010 году число случаев искусственного прерывания беременности составило 13 абортов на 1000 женщин в возрасте 15–49 лет. Кроме того, число женщин в возрасте до 20 лет, искусственно прерывающих беременность, уменьшается: с 17,7 случая искусственного прерывания беременности на 1000 женщин в 2008 году до 15 на 1000 женщин в 2010 году. Среди женщин в возрасте 20–24 лет – группы с максимальным показателем искусственных абортов – происходит незначительный рост, и в 2010 году было произведено 25,6 аборта на 1000 женщин. В 1999–2003 годах осуществлялся план действий по уменьшению числа искусственных абортов. На реализацию этого плана было выделено 20 млн. датских крон. Осуществление этого плана действий было продолжено в 2004–2007 годах, когда на продолжение текущей деятельности было выделено 14 млн. датских крон. Эта деятельность была направлена на информирование широкой общественности и выявление уязвимых групп, например молодежи и иммигрантов из западных стран.

В качестве последующих действий в рамках вышеупомянутого плана было выделено 19,2 млн. датских крон (в 2008–2011 годах) на поддержку инициатив по уменьшению числа случаев искусственного прерывания беременности и инфекций, передаваемых половым путем. С 2011 года выделяется финансирование для продолжения деятельности, ориентированной на молодежь и этнические меньшинства. Кроме того, выделяется финансирование для улучшения консультирования женщин, обращающихся к врачу по поводу искусственного прерывания беременности. В 2011 году были разработаны "комплекты документов по вопросам профилактики" (см. ниже), в том числе комплект по вопросам сексуального здоровья, содержащий рекомендации в отношении инициатив по улучшению просвещения детей и молодых людей по вопросам сексуального здоровья, а также рекомендации в отношении инициатив, ориентированных на взрослых, пожилых и инвалидов. Планируется финансирование на 2011–2015 годы.

Комплекты документов по вопросам профилактики

В рамках правительственной программы на 2012 год датское правительство установит национальные цели в области состояния здоровья. Эти цели будут служить системой отсчета для всех участников, включая службы здравоохранения, социальные службы и службы трудоустройства, службы охраны окружающей среды и руководство школ в муниципалитетах. Цель заключается в том, чтобы муниципалитеты сосредоточили усилия на вопросах здоровья при проведении любой политики во всех службах и секторах. Национальные цели будут касаться основных определяющих факторов и факторов риска: табака, злоупотребления алкоголем, малоподвижного образа жизни, ожирения и психического здоровья. Основное внимание будет уделяться неравенству в области охраны здоровья, в

котором важными определяющими факторами являются плохие социальные условия и низкий уровень образования. В рекомендациях подробно описывается, какие меры санитарно-гигиенической пропаганды и профилактические меры должны осуществить муниципалитеты в ближайшие 10 лет. Комплекты документов по вопросам профилактики сосредоточены на том, как муниципалитеты могут обеспечить, чтобы, например, подростки, группы этнических меньшинств и уязвимые группы получали необходимые консультации, информацию и лечение.

Продолжительность жизни в 2012 году

В 2011 году продолжительность жизни датских женщин составляла 81,6 года, и женщины в 2011 году жили в среднем на 4,3 года дольше, чем мужчины (77,3 года). В 2000 году разница в продолжительности жизни женщин и мужчин составила 4,7 года. С 2000 по 2011 год продолжительность жизни женщин возросла на 2,4 года (с 79,2 до 81,6 года), а мужчин – на 2,8 года (с 74,5 до 77,3 года).

Табаккурение

Число ежедневно курящих лиц в Дании уменьшается: с 43 процентов в 1990 году до 17 процентов в 2012 году (в возрасте старше 15 лет). Периодические курильщики, как сообщается, составляют 5 процентов. Число курильщиков среди мужчин и женщин одинаково. Доля заядлых курильщиков (15 и более сигарет в день) также снижается как среди мужчин, так и среди женщин. В 2012 году доля заядлых курильщиков составляла 7 процентов среди женщин и 9 процентов среди мужчин. Стандартизованная по возрасту смертность от рака легкого медленно снижается среди мужчин, а после устойчивого роста, наблюдавшегося в течение последних 30 лет среди женщин, в 2011 году мы видим небольшое снижение. Смертность от хронической обструктивной болезни легких увеличивается среди обоих полов.

Охрана здоровья и профилактика заболеваний у иностранок

В последние годы профилактика болезней и санитарно-гигиеническая пропаганда, ориентированные на этнические меньшинства, входили в число высокоприоритетных задач во многих муниципалитетах, особенно в больших городах. Был осуществлен ряд инициатив. Несколько инициатив были ориентированы непосредственно на женщин, включая инициативы, касающиеся репродуктивного здоровья и здоровья семьи в целом. Во многих муниципалитетах проведена подготовка инструкторов из числа членов общин различного этнического происхождения с целью создания сетей санитарно-гигиенической пропаганды среди женщин, живущих в социально неблагополучных общинах, посредством обеспечения, например, физической активности и занятий по вопросам ухода за детьми и питания.

Что касается дородового наблюдения, несколько больниц с высокой долей представителей этнических меньшинств, проживающих на закрепленных за ними участках, проводят специальные групповые консультации для женщин, не говорящих на датском языке, или консультации с акушерками, специально подготовленными для работы с женщинами из числа этнических меньшинств. Национальное управление по здравоохранению и лекарственным средствам приступило к осуществлению в масштабе всей страны экспериментального проекта по обеспечению охвата дородовым наблюдением социально незащищенных женщин, в том числе из числа этнических меньшинств. В 2011 году Красный Крест и другие партнеры открыли первую бесплатную медицинскую клинику без предварительной записи для не имеющих документов мигрантов. Персонал

клиники – врачи, медицинские сестры, акушерки и т. д. – полностью состоит из добровольцев.

ВИЧ/СПИД

Каждый гражданин в Дании имеет равный доступ к знаниям, информации, лечению и уходу, в том числе в области ВИЧ и СПИДа. В 1990–2011 годах ВИЧ был диагностирован у 1688 женщин в Дании (27 процентов общего числа случаев); две трети из них были датского происхождения и родились за границей. Большинство ВИЧ-позитивных иммигрантов, живущих в Дании, были инфицированы в странах своего происхождения. В 2011 году у 74 женщин был вновь зарегистрирован ВИЧ, а у 19 женщин – СПИД. В целях улучшения помощи группам этнических меньшинств датская НПО "Фонд борьбы со СПИДом" руководит этническим секретариатом под названием "Кроссовер", который финансируется государством и работает над укреплением этнического равенства в области ВИЧ/СПИДа, других ИППП и нежелательных беременностей. "Кроссовер" предлагает консультации по вопросам, например, ВИЧ/СПИДа, по телефону или при личной встрече в любом месте, согласованном с консультантом. Проект "Кроссовер" участвует в партнерствах с ассоциациями и организациями этнических меньшинств. "Кроссовер" поддерживает партнерские организации в плане как профессиональных аспектов здравоохранения, так и финансовой помощи, а партнерские организации вносят вклад в виде знаний по конкретным культурным и лингвистическим вопросам, относящимся к проекту. В числе проектов был, например, проект "Информация о репродуктивном здоровье для сомалийцев в районе Копенгагена".

Пункты осмотра в Копенгагене, Оденсе и Орхусе предлагают анонимное и бесплатное тестирование на ВИЧ и консультации в течение часа для всех лиц иного этнического происхождения, помимо датского, силами специально подготовленных лиц того же этнического происхождения. Консультации могут проводиться на датском и английском языках или на турецком языке в Копенгагене и на французском языке в Оденсе.

Насилие в отношении женщин

В Дании насилие в отношении женщин является нарушением Уголовного кодекса Дании, а правительство рассматривает насилие в отношении женщин как одну из серьезных проблем в области гендерного равенства. Дания создала национальную систему поддержки, которая обеспечивает всем женщинам, являющимся жертвами насилия или угроз насилием, приют, психологическую, социальную и судебную помощь, лечение и поддержку на рынке труда. Социальная и медицинская помощь в случаях насилия в семье определяется законом; в частности, предоставляются места в приютах для женщин. Для находящихся в приютах женщин с детьми законом предусмотрена специальная система поддержки, касающаяся реабилитации, школ и безопасных условий для детей, жилья, работы и т. д. Кроме того, судебная система принимает необходимые меры для наказания преступников и поддержки жертв. В последние годы частные организации, которые занимаются консультированием мужчин, эпизодически прибегающих к насилию в интимных отношениях, финансируются государством.

Помимо этих постоянных служб, после 2002 года осуществлены три национальных плана действий по борьбе с насилием в отношении женщин в интимных отношениях. В целом, планы действий ориентированы на поддержку жертв, воздействие на преступников, подготовку специалистов и сбор и распространение

знаний. Внешняя оценка планов действий показывает, что они дают положительный эффект. Жертвы становятся более осведомленными о своих правах и различных возможностях получения поддержки и консультаций. Аналогичным образом, специалисты и правонарушители стали более осведомленными о возможностях терапии агрессивного поведения, и в результате такую помощь получают больше правонарушителей. Различные инициативы в рамках планов действий способствуют повышению осведомленности по вопросам насилия в семье. Эти знания в определенной степени распространяются среди соответствующих органов власти и специалистов. Организационная система с участием межведомственной координационной рабочей группы рассматривается органами власти и НПО как важная и успешная.

Кроме того, оценка показывает, что широкие усилия в рамках планов действий помогли положить конец замалчиванию насилия в семье и способствовали уменьшению числа женщин – жертв насилия в семье.

Насилие в отношении женщин (в возрасте 16–74 лет)

	<i>Насилие в целом</i>	<i>Насилие в интимных отношениях</i>
2000 год	64 000	42 000 (2,5%)
2005 год	70 000	33 000 (1,7%)
2010 год	83 000	29 000 (1,4%)

Насилие на свиданиях в отношении женщин (в возрасте 16–24 года)

	<i>Насилие на свиданиях в отношении женщин</i>
2007 год	13 000 (4,7%)
2011 год	9 500 (3,2%)

Планы действий осуществляются межведомственной рабочей группой, возглавляемой Министерством по вопросам гендерного равенства и по делам церкви.

Внешняя оценка плана действий также показала, что жертвы стали более осведомленными о своих правах и предлагаемых поддержке/консультациях; специалисты и правонарушители стали более осведомленными о возможностях терапии (агрессивного поведения) и в результате этого такую помощь получают больше преступников; инициативы в рамках планов действий способствуют повышению осведомленности по вопросам насилия в семье. Эти знания в определенной степени распространяются среди соответствующих органов власти и специалистов, а организационная система с участием межведомственной координационной рабочей группы рассматривается органами власти и НПО как важная и успешная.

Примеры из текущего плана действий, касающиеся усилий по искоренению насилия в семье:

- Значительные усилия по созданию потенциала, направленные на различные группы персонала в муниципалитетах, можно назвать весьма успешными. До 31 июля 2013 года для всех 98 муниципалитетов Дании предлагаются однодневные курсы по различным темам, имеющим отношение к насилию

в семье. По состоянию на 01 декабря 2012 года на курсы записался 61 муниципалитет, проведены 44 курса и в общей сложности в курсах приняли участие 3018 муниципальных специалистов.

- Помимо курсов для муниципальных специалистов, разработано электронное руководство, содержащее необходимую информацию о насилии в семье. См.: <http://www.servicestyrelsen.dk/udsatte/vold-i-familien>. Здесь основное внимание уделяется информации о том, как распознавать признаки насилия и действовать при получении сведений или подозрениях о насилии в семье, с которой они сталкиваются в ходе своей работы.
- С июня 2011 года по март 2013 года проводилась кампания "Предъявить красную карточку насилию в отношении женщин". Кампания разработана Министерством по вопросам гендерного равенства совместно с Национальной футбольной ассоциацией и игроками национальных сборных по футболу и по гандболу. Кампанию поддерживают местные футбольные клубы. У кампании есть страница в сети Facebook, на которой посетители могут поддержать идею о том, что насилие в отношении женщин неприемлемо. Кампания 2011 года получила примерно 850 "лайков" в сети Facebook, а кампания 2012 года до настоящего времени получила 5800 таких отметок.
- Выделяются средства на интерактивную конференцию (чат) и горячую телефонную линию для молодых людей, подвергающихся насилию со стороны подруги или друга. В связи с этим подготовлены добровольцы для работы на горячей линии. Оценка показывает, что девушки более склонны пользоваться горячей линией, чем юноши, и что с насилием на свиданиях сталкиваются подростки начиная с 13 лет.
- С использованием финансирования, предоставленного министром по вопросам гендерного равенства, ЛОКК (Национальная организация по вопросам приютов для женщин в Дании) разработала приложение для смартфонов по вопросам насилия на свиданиях для девушек и юношей в возрасте 13–24 лет. Цель приложения – информировать о насилии на свиданиях и предотвращать его. Приложение пользуется огромным успехом. За первые три месяца осуществления проекта приложение было скачано 4644 раза (в три раза больше, чем ожидалось в течение целого года) и было совершено более 4000 переходов по заметным баннерам по теме насилия на свиданиях на веб-сайтах для молодежи. Наконец, короткометражные фильмы о насилии на свиданиях, размещенные на YouTube, были просмотрены 34 534 раза (первоначально ставилась цель 800 просмотров).

Полицейский фильтр против детской порнографии

С 2004 года интернет-провайдеры в Дании, организация "Спасти детей" и национальная полиция очень тесно сотрудничают в деле использования так называемого "фильтра на пути распространения материалов, связанных с сексуальным насилием в отношении детей". По состоянию на настоящее время датскими интернет-провайдерами блокируется доступ примерно к 3200 нелегальных веб-сайтов. Фильтр позволяет блокировать веб-сайты с нелегальным содержанием, размещенные за пределами Дании. Датская полиция регулярно обменивается с другими правоохранительными органами всего мира информацией о нелегальных веб-сайтах, а также предоставляет сведения для списка "худших ресурсов", который ведет Интерпол.

Статья 13. Гендерное равенство в других областях финансовой и общественной жизни

Право на семейное пособие

Как отмечается в седьмом периодическом докладе Дании, в законодательстве Дании не содержится никакого официального определения семейной политики, однако данное выражение обычно употребляется, когда речь идет о мерах по оказанию помощи семьям с детьми. В настоящее время датская семейная политика охватывает гораздо более широкий спектр вопросов, чем ранее, помогая тем самым не только решать проблемы, связанные с поддержанием дохода семей, но и все активнее принимать меры с целью предупреждения и реабилитации.

Семейное пособие

Семейное пособие включает не облагаемую налогом финансовую помощь лицам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, которые должны проживать в Дании. В отношении государств – членов ЕС и ряда других стран действуют особые правила. Ребенок не должен получить поддержку из государственных фондов, например, в таких случаях, когда государственные органы отдают ребенка на попечение. По меньшей мере одно из лиц, осуществляющих опеку над ребенком, должно быть дееспособным и полностью платить соответствующие налоги в Дании, а для получения пособия в полном объеме получатель должен иметь двухлетний стаж проживания или работы в Дании в течение десятилетнего периода, предшествующего выплате очередного пособия (более короткий срок дает право на уменьшенное семейное пособие).

Пособие на ребенка

Подробные разъяснения в отношении пособия на ребенка в Дании приводятся в седьмом периодическом докладе Дании.

Как и в случае семейного пособия (см. выше), для получения пособия в полном объеме получатель должен иметь двухлетний стаж проживания или работы в Дании в течение десятилетнего периода, предшествующего выплате очередного пособия (более короткий срок дает право на уменьшенное семейное пособие).

Статья 14. Сельские женщины

Большинство женщин, проживающих в сельских районах Дании, имеют работу в секторах, не связанных с сельским хозяйством. Стиль их жизни почти ничем не отличается от стиля жизни женщин, проживающих в городских районах. В целом женщин, проживающих в сельских районах, нельзя рассматривать ни как уязвимую группу, ни как группу, которая с высокой степенью вероятности может подвергнуться насилию и дискриминации.

Условия жизни семей в сельских районах Дании в целом сходны с условиями жизни в городских районах. Женщины в сельских районах обладают теми же правами, что и все другие граждане Дании: доступом к бесплатному школьному и всеобщему образованию, бесплатному медицинскому обслуживанию, бесплатным социальным услугам и т. д.

Таким образом, что касается всех вопросов, затрагиваемых в статье 14 (подпункты a–h), можно сделать вывод, что женщины, проживающие в сельских районах, пользуются теми же правами и возможностями, что и другие граждане

Дании. Поэтому нет никакой необходимости принимать особые меры для ликвидации дискриминации.

Глава 4. Правоспособность, брак и семья

Статья 15. Правоспособность

Мужчины и женщины равны перед законом и имеют равные права на владение собственностью. Мужчины и женщины обладают одинаковым правом на доступ к судебной системе и на равное обращение в судебных органах.

Статья 16. Брак и семейные отношения

Со времени представления седьмого периодического доклада о ходе осуществления Конвенции Дания активизировала усилия по борьбе с принудительными браками и другими видами насилия под предлогом защиты чести. Усилия включают просветительскую работу и обеспечение прав женщин из числа меньшинств в отношении гендерного равенства.

Дания, в частности, приступила к осуществлению четырехлетней программы для работников передовой линии, касающейся действий в условиях конфликтов, связанных с защитой чести. В число других инициатив входит создание i) приюта для молодых пар, стремящихся избежать принудительного брака или других видов насилия под предлогом защиты чести, ii) профессионального штата посредников, iii) группы молодых ролевых моделей, происходящих из этнических меньшинств, для консультирования по вопросам чести, брака и т. д., iv) действующих проектов наставничества и кампании по формированию психологических установок и v) национальной консультационной группы для муниципалитетов.

Среди молодых иммигрантов широко распространена социальная предопределенность поведения²

Соответственно, в июле 2012 года министр по социальным вопросам и интеграции объявил о национальной стратегии борьбы с конфликтами, связанными с защитой чести. Стратегия состоит из более чем 30 инициатив и направлена на обеспечение уменьшения числа молодых людей, сталкивающихся с конфликтами, связанными с защитой чести, и на улучшение понимания молодыми людьми своих основных прав. Насчитывается семь основных областей: сотрудничество между муниципалитетами и НПО, обучение специалистов, особые усилия по борьбе с "поездками в целях перевоспитания", поддержка молодежи, изменение психологических установок, информационная кампания и международное сотрудничество³.

В исследовании, проведенном Датским национальным центром социальных исследований в 2011 году, был сделан вывод, что среди некоторых групп меньшинств широко распространены не имеющие обязательной юридической силы религиозные браки. Некоторым женщинам из числа меньшинств трудно обрести свое законное право на расторжение религиозного брака, хотя он основан на не имеющем обязательной юридической силы брачном контракте. Поэтому датское

² Подробные сведения см. в исследовании "Ung i 2011 – Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser", Als Research 2011" по адресу www.sm.dk/data/Dokumentertilnyheder/2011/Ung%20i%202011_rapport.pdf.

³ См. также: <http://www.sm.dk/Publikationer/Sider/VisPublikation.aspx?Publication=704>.

правительство в 2012 году разработало план действий с целью предотвращения применения силы и репрессий в отношении не имеющих обязательной юридической силы религиозных браков. Цель заключается в предотвращении принудительных религиозных браков между взрослыми, а также несовершеннолетними и в поддержке женщин в обретении ими своих равных прав для расторжения религиозных браков.
