



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de  
discriminación contra la mujer**

Distr. general  
22 de noviembre de 2010  
Español  
Original: inglés

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los  
Estados partes en virtud del artículo 18 de la  
Convención sobre la eliminación de todas las  
formas de discriminación contra la mujer**

**Octavo informe periódico de los Estados partes**

**Noruega\* \*\***

---

\* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado de los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

\*\* Los anexos pueden consultarse en los archivos de la Secretaría.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1–2	3
II. Cuestiones planteadas en las observaciones finales de 2007 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer .....	3–39	3
III. Información relacionada con los artículos de las partes I, II, III y IV de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer .....	40–134	13
Lista de anexos.....		39

## I. Introducción

1. El presente es el octavo informe periódico de Noruega a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha coordinado la elaboración del informe, en la que han participado los ministerios pertinentes. En el informe se han incluido también las observaciones del Sámediggi (el Parlamento sami). El proceso de consulta a las partes interesadas de la sociedad civil se ha realizado en varias fases. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social organizó inicialmente una reunión informativa en la que pidió a los participantes sus contribuciones y sugerencias para el informe de Noruega. Se han distribuido varios proyectos de informe con el fin de recabar observaciones al respecto. Además, se ha establecido un sitio web en la página del Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social que contiene información sobre el proceso, así como enlaces a los documentos de referencia pertinentes.

2. El informe, que, de conformidad con las nuevas directrices de las Naciones Unidas, es la respuesta a las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer tras su último examen del informe de Noruega (CEDAW/C/NOR/CO/7), se refiere a la aplicación de lo dispuesto en los artículos de las partes I a IV correspondientes al período 2007-2010. En el informe anual de 2009 de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación (SaLDO) figura información objetiva sobre la situación de las mujeres en Noruega y sobre los avances realizados en ese ámbito durante el pasado año o sobre lo que la Ombudsman considera que son retos pendientes en esa esfera. Véase el anexo 20 del informe titulado "SaLDO – An Account of Equality and Discrimination in Norway" (Balance de la situación de la igualdad y la discriminación en Noruega).

## II. Cuestiones planteadas en las observaciones finales de 2007 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

3. Cabe remitirse a los párrafos 12 a 41 de las observaciones finales del Comité (CEDAW/C/NOR/CO/7) sobre el séptimo informe periódico de Noruega, presentado en el año 2006.

### Párrafo 12

4. A raíz del examen de 2007, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha distribuido las observaciones del Comité a todos los ministerios y organismos gubernamentales pertinentes a fin de dar el oportuno seguimiento a las mismas. Se ha informado al Storting (Parlamento noruego) sobre la aplicación de la Convención por parte del Gobierno mediante las propuestas presupuestarias anuales y a través de una serie de proyectos de ley.

### Párrafos 13 y 14

5. En relación con las enmiendas realizadas a la Ley de derechos humanos, consúltese el párrafo 105 del documento básico común (HRI/CORE/NOR/2009). Desde el mes de junio de 2009, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo se ha incorporado a la Ley de derechos humanos de Noruega y prevalecerá en caso de conflicto con la legislación nacional.

**Párrafos 15 y 16**

6. El Gabinete ha iniciado recientemente (segundo trimestre de 2010) la elaboración de un Plan de Acción para la Igualdad de Género, que basará en el marco normativo de la Convención. El Gabinete pretende destacar los diversos objetivos políticos en el ámbito de la igualdad entre los géneros, así como en las políticas que se aplicarán para alcanzarlos y para definir indicadores que permitan medir los resultados. En 2006 se estableció la institución de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, cuyo cometido es hacer cumplir la Ley sobre la igualdad de género, la Ley de lucha contra la discriminación y la Ley de lucha contra la discriminación y en favor de la accesibilidad y la Ley sobre el ambiente de trabajo (cap. 13). El Gabinete considera que de esta manera se refuerza el mandato de la institución en lo tocante a la promoción de la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer. Dadas las nuevas responsabilidades de vigilancia de la aplicación de la ley a raíz de las modificaciones introducidas en la Ley de lucha contra la discriminación y la entrada en vigor de la nueva Ley de lucha contra la discriminación y en favor de la accesibilidad, se aumentaron los recursos asignados a la Ombudsman en aproximadamente 17,7 millones de coronas noruegas en 2009. En 2008 se evaluaron las nuevas funciones de promoción y de vigilancia de la aplicación de la ley y la propia Ombudsman realizó un seguimiento de los resultados de dicha evaluación. Véase también el artículo 2 c).

**Párrafos 17 y 18**

7. Las opciones educacionales y profesionales tradicionales son una de las principales causas de la existencia de diferencias sistemáticas entre las mujeres y los hombres en el mundo laboral y en otros ámbitos de la sociedad. En 2008, el Ministerio de Educación e Investigación presentó un Plan de Acción para la Igualdad en la Temprana Infancia y en la Enseñanza Primaria para el período 2008-2010. Este Plan de acción tiene por objeto garantizar que la educación preescolar, primaria y secundaria promuevan una sociedad equitativa y que la igualdad constituya la base de todas las actividades pedagógicas y de aprendizaje en las guarderías y en la escuela. El Ministerio de Educación e Investigación preparará una serie de directrices para informar a los alumnos y a los padres y tutores sobre las opciones educacionales conscientes. En 2010 se elaboraron varios informes sobre la situación de la igualdad en las escuelas y guarderías de Noruega<sup>1</sup>, en los que se aportan pruebas relativamente escasas de las actividades de desarrollo realizadas en la esfera de la igualdad entre los géneros en el marco de la labor pedagógica en las escuelas y guarderías. El Ministerio de Educación e Investigación ha empezado a elaborar estadísticas para determinar la participación de las niñas en los temas científicos. Entre las medidas aplicadas en las instituciones educativas para promover la igualdad cabe mencionar los programas de mentores, la creación de redes, conjuntos de medidas iniciales, planificación de la carrera profesional, becas de investigación y programas de desarrollo de la capacidad de gestión. Véase también, a continuación, el artículo 10 en el que se describen las medidas destinadas a prevenir la segregación por géneros en las instituciones educativas.

8. Los medios de información noruegos son independientes y gozan de total libertad editorial. Las autoridades están permanentemente en contacto con los medios y sus organizaciones en relación con los papeles que estos desempeñan y con las etiquetas atribuidas a determinados grupos sociales de Noruega y la estigmatización de la que estos

---

<sup>1</sup> Likestilling er jo ikke lenger det helt store... Likestillingsarbeid i skolen 2009-2010 (La igualdad entre los géneros ya no es la tarea pendiente... La igualdad entre los géneros en las escuelas 2009-2010, NIFU STEP junio de 2010).

Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. (¿Nuevas guarderías con costumbres del pasado? Lo que hacemos y lo que pensamos) Likestillingscenteret, 2010.

son objeto. Los actores de los medios de información han elaborado un código de ética que contiene directrices en las que se definen los límites en cuanto a los temas que estos pueden tratar (Vær Varsom Plakat). Asimismo, está prohibida la discriminación por motivos de sexo en la publicidad.

### **Párrafos 19 y 20**

9. El Gobierno de Noruega ha otorgado la máxima prioridad a esfuerzos encaminados a combatir la violencia contra la mujer. En el mes de diciembre de 2007, el Gobierno presentó su tercer Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica para el período 2008-2011. Durante el año 2010 dará comienzo la evaluación de la labor de la policía en esta esfera. Con vistas a fortalecer la base de conocimientos sobre la situación de la violencia contra la mujer, se ha encargado al Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático la elaboración de una encuesta de ámbito nacional sobre la violencia en el hogar y el abuso sexual. La encuesta se iniciará en el curso de 2010 y los resultados no se publicarán antes de 2012. Véanse los indicadores 20 a 25 en el anexo 2 relativos a las estadísticas sobre la violencia contra la mujer.

10. El 1 de enero de 2006 entró en vigor una disposición penal independiente sobre la violencia doméstica que abarca todas las formas de abuso doméstico, incluido el abuso psicológico. El 8 de junio de 2010, el Storting aprobó varias enmiendas en las sentencias que establece dicha disposición, para que exista la posibilidad de aumentar con efecto inmediato las penas aplicadas en esos casos. En el caso del abuso doméstico, la pena máxima se ha elevado de 3 a 4 años de prisión, mientras que la pena máxima por abuso doméstico grave puede ser de hasta 6 años de prisión. Se ha decidido asimismo aumentar de forma importante las penas establecidas en las sentencias aplicadas a todas las formas de abuso doméstico. En el nuevo Código Penal, que aún no ha entrado en vigor, las penas se elevarán hasta un máximo de 6 años en los casos de abuso doméstico y de 15 años en los casos de abuso doméstico grave.

11. El Gobierno también ha reforzado la obligación de prevención en virtud del artículo 139 del Código Penal. Esta disposición prevé la obligación de informar a la policía o de tratar de prevenir un acto delictivo grave si se considerara muy probable que se vaya a cometer dicho acto. Ahora también se considera delito ser cómplice en el incumplimiento de la obligación de prevención. Además, se ha ampliado la obligación de prevención, que ahora abarca una serie de delitos graves, como la violencia doméstica, así como varios tipos de delitos sexuales contra niños. Entre 2000 y 2009, 86 mujeres fueron asesinadas en Noruega por sus parejas actuales o sus ex parejas y esta cifra se ha mantenido estable durante los últimos diez años. Los asesinatos de mujeres a manos de su pareja actual o de su ex pareja representan entre un 20% y un 30% de los homicidios cometidos anualmente durante este período. Véanse en el anexo 2 los indicadores 20 sobre el número de víctimas, 21 sobre el número de casos notificados y 22 sobre el número de penas.

12. En 2009, el Ministerio de Justicia y Policía puso en marcha un proyecto de investigación con el fin de examinar una serie de casos de homicidio en los que el autor es la pareja actual o la ex pareja de la víctima. La finalidad del proyecto es facilitar la identificación de los factores de riesgo y la aplicación de medidas preventivas. Además, se adoptarán varias medidas con vistas a reforzar la protección de las personas expuestas a la violencia, entre las que cabe mencionar un proyecto de control electrónico de los autores. La policía someterá a prueba el dispositivo de seguridad SARA para la vigilancia y evaluación del riesgo de violencia por parte de la pareja. El número de alarmas de seguridad portátiles se ha incrementado de 681 en 2005 a 1.803 en 2009. En el artículo 6 figura más información sobre los esfuerzos realizados para combatir la violencia.

**Párrafos 21 y 22**

13. El Gobierno pretende contribuir a la lucha contra todas las formas de trata de personas en Noruega y en otros países. En su programa político, el Gobierno noruego subraya la importancia de reforzar la labor de la policía en este ámbito y ayudar a las víctimas a obtener la residencia en el país. En 2006, el Gobierno presentó un Plan de acción para detener la trata de personas que abarca el período 2006-2009, véase el anexo 18. El Ministerio de Justicia está haciendo un seguimiento de la labor realizada por Noruega en el ámbito de la trata de personas. Véase también el artículo 6, en el que figura más información sobre los esfuerzos realizados para combatir la trata de personas y la pregunta 12 a) y b) del quinto informe de Noruega sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

14. Noruega se esfuerza por combatir la trata de mujeres y niños que han sido explotados mediante la prostitución. La trata de personas para obligarles a realizar trabajo forzado puede ocurrir en entornos aparentemente legales, como las agencias de contratación y el trabajo por contrato o el trabajo en residencias particulares. En los últimos años ha aumentado la mendicidad organizada en Noruega, lo que despierta la sospecha de explotación. Las autoridades examinarán posibles medidas para reducir esta actividad y conocer mejor este fenómeno. La policía noruega depende de la información facilitada por las víctimas de la trata de personas y sus testimonios contra los cabecillas. Para que las víctimas puedan declarar con seguridad tiene que haber una cooperación estrecha entre la policía y los organismos y organizaciones pertinentes.

15. El 1 de enero de 2010 entró en vigor una nueva ley que dispone que las autoridades locales están obligadas a ofrecer servicios de acogida y asistencia coordinada a las víctimas de la violencia. Los refugios están abiertos a quienquiera haya sido víctima de la violencia y a los jóvenes expuestos a matrimonios forzados y trata de personas. Ello entraña el deber de las autoridades locales de asegurar que las mujeres, los hombres y los niños reciban asistencia integral y seguimiento consistente en servicios coordinados del centro de crisis. La ley tiene en cuenta dos perspectivas de género diferentes. Una consiste en promover especialmente la igualdad de las mujeres asegurando una protección particular al grupo más expuesto a la violencia doméstica. La segunda perspectiva es promover la igualdad general entre los sexos ofreciendo a los hombres y a las mujeres expuestos a la violencia doméstica la misma asistencia de emergencia. La ley dispone que las habitaciones de hombres y mujeres deben estar físicamente separadas.

16. La Dirección Nacional de Policía administra la Dependencia de coordinación nacional de la asistencia y la protección de las víctimas de la trata de personas (Proyecto KOM), que ayuda a la policía y a los servicios de apoyo a coordinar y movilizar ayuda y medidas de protección. Según las cifras obtenidas de este proyecto, los servicios de apoyo realizaron el seguimiento de unas 300 personas que presuntamente habían sido víctimas de esta forma de trata en 2009. Para garantizar apoyo y protección a las mujeres víctimas de trata, el Ministerio de Justicia ofrece anualmente una ayuda de alrededor de 2 millones de coronas noruegas al proyecto ROSA bajo los auspicios de la secretaria del movimiento de hogares de acogida. El Proyecto KOM continuará trabajando para proporcionar apoyo y protección a todas las víctimas de la trata de personas. El Proyecto KOM se encarga de elaborar materiales informativos destinados a las presuntas víctimas y a las víctimas identificadas.

17. Desde el 1 de enero de 2009, la compra de servicios sexuales por parte de adultos está tipificado como delito. Véase el artículo 202a del Código Penal. En el artículo 6 se puede encontrar más información sobre esta disposición. Véanse también los indicadores 24 y 25 en el anexo 2 en lo tocante a las estadísticas y los datos relativos a las posibles víctimas de la trata de personas y los servicios del centro de crisis. Antes de que entrara en vigor la prohibición se realizó un estudio del mercado de la prostitución de forma que

podiera repetirse transcurrido algún tiempo para poder evaluar el efecto de la ley. La importancia de este estudio del mercado de la prostitución, centrado en particular en la organización de las actividades y en las propias experiencias de las prostitutas, porque no solo sienta las bases para una evaluación posterior sino también porque propone medidas concretas para limitar los efectos perjudiciales de la penalización. Los trabajos preparatorios de la ley hacen hincapié en la vigilancia atenta del cumplimiento de la prohibición relativa a la aplicación de la ley y de su potencial para fomentar las medidas sociales entre las prostitutas. Véase el artículo 6, que contiene más información sobre los esfuerzos realizados por Noruega para combatir la violencia.

#### **Párrafos 23 y 24**

18. Véase el artículo 7 en lo que respecta a las mujeres que desempeñan cargos públicos y los indicadores 59 a 65 en el anexo 2, en los que se ofrecen estadísticas sobre el número y el porcentaje de mujeres y hombres en varias oficinas políticas. Véase el anexo 6, en el que se incluye un resumen de las publicaciones estadísticas de la Oficina de Estadísticas de Noruega relativas a los inmigrantes residentes en Noruega durante el período 2008-2010. El Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional ha puesto en marcha el proyecto denominado *Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken* (Fomento de la participación de las mujeres en la política local) para el período 2007-2010, que tiene por objeto aumentar la representación de las mujeres en la política local. El Ministerio contribuye con 20 millones de coronas noruegas a varias iniciativas municipales para la adopción de medidas destinadas a aumentar el número de mujeres que forman parte de los consejos municipales. Entre las medidas encaminadas a animar a las mujeres a desempeñar un papel de liderazgo en la política local, cabe mencionar las redes de mujeres, los programas de mentores y una mayor publicidad en los medios de información locales sobre las mujeres que participan en la política local. Otras medidas importantes para mejorar en el futuro el equilibrio entre los géneros son alentar a los grupos de los partidos políticos a reclutar más mujeres en las listas de su partido e incluir a más mujeres en la cabecera de las listas.

19. El Plan de Acción para la Igualdad de Género para el período 2009-2013 demuestra que el *Sámediggi* (Parlamento sami) otorga una gran prioridad a la labor en este ámbito. El *Sámediggi* ha trabajado activamente con las personas encargadas de elaborar las listas de los partidos para promover la igualdad entre los géneros y ha decidido que a cada género corresponda al menos un 40% de los candidatos propuestos en cada una de las listas. En los dos últimos períodos se ha registrado una distribución todavía más equitativa entre los representantes elegidos.

20. Véase el indicador 61 en el anexo 2, en el que figura el porcentaje de mujeres jueces. Se ha preparado una estrategia para promover la contratación de mujeres jueces y administradoras judiciales en los tribunales. El Director General del Ministerio Público se esfuerza por contratar a más mujeres en el ministerio público y el Comité de Nombres Judiciales ha preparado una serie de directrices sobre la distribución de ambos géneros en los tribunales. La introducción de cuotas moderadas para cada género es una medida que tiene por objeto lograr un mayor equilibrio entre los géneros en los tribunales. Asimismo, se han adoptado varias medidas para aumentar la proporción de mujeres en las instituciones académicas. En el artículo 10 se puede encontrar más información sobre esta disposición. Véase también el indicador 3 en el anexo 2.

21. El Gobierno ha introducido cuotas para lograr un equilibrio entre los géneros del 40% en las empresas de propiedad totalmente estatal (desde 2004) y en las sociedades limitadas de propiedad privada (desde 2006) y en las sociedades limitadas en las cuales los municipios y las autoridades de los condados poseen al menos dos tercios de las acciones (desde 2010). Las cifras correspondientes a 2009 indican que la mayoría de las empresas

cumplen los requisitos relativos al equilibrio entre los géneros. Véase el artículo 4.1 sobre la representación de las mujeres en la sala de juntas.

22. En 2008, el Gobierno presentó un Plan de acción para aumentar la iniciativa empresarial entre las mujeres con el fin de reforzar la posición y la participación de las mujeres en la industria. Además, el Ministerio de Comercio e Industria presta apoyo a la organización Jóvenes Emprendedores de Noruega, que promueve la capacidad empresarial en la educación y ha creado el programa denominado Jenter og ledelse [Las jóvenes y la gestión] destinado a desarrollar la capacidad de gestión de las mujeres jóvenes. Esta iniciativa ha tenido resultados positivos y los informes reflejan que el porcentaje de mujeres en puestos de gestión y en los consejos representa aproximadamente un 50% en las empresas creadas por los miembros de Jóvenes Emprendedores de Noruega.

23. Es preciso mejorar el acceso de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas al mercado de trabajo y su participación en el mismo. Uno de los objetivos prioritarios del Gobierno es promover la igualdad económica de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. La integración rápida y satisfactoria de las mujeres inmigrantes a su llegada a Noruega reviste una gran importancia para lograr de verdad la igualdad de dichas mujeres. La independencia económica, el conocimiento de la sociedad noruega, el dominio del idioma y el acceso a una red social son requisitos importantes para la participación de las mujeres inmigrantes en la sociedad. Véase el anexo 14, Plan de Acción de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación Étnica (2009-2011).

#### **Párrafos 25 y 26**

24. Eliminar las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres es uno de los principales objetivos de la política del Gobierno en materia de ingresos. El Gobierno tiene previsto presentar un Libro Blanco sobre la igualdad de remuneración con una estrategia a largo plazo para cumplir el objetivo fijado en este ámbito. En el Libro Blanco, el Gobierno tomará como punto de partida el informe de la Comisión de Igualdad de Pago, el Informe Oficial de Noruega de 2008:6, titulado *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn* (El género y la remuneración: datos, análisis y mediciones sobre la igualdad de remuneración) y la consulta pública que siguió al informe. El empleo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Durante el período 2007-2009, se ha registrado una ligera reducción del porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Corresponde al Gobierno hacer posible que los padres y madres puedan combinar las responsabilidades familiares y laborales y corresponde a la persona decidir si desea trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial. El derecho de los progenitores con hijos menores de 12 años a trabajar a tiempo parcial contribuye asimismo a la alta participación en la fuerza de trabajo que se registra en Noruega. Muchas mujeres deciden trabajar el 80% o el 90% del horario laboral durante períodos prolongados de su vida laboral. La opción de trabajar a tiempo parcial también permite a más personas mayores participar en la fuerza de trabajo.

25. En los últimos años se ha reducido la proporción de personas que se ven obligadas a trabajar a jornada parcial (subempleadas). En 2009, había 60.000 personas subempleadas. En el caso de las mujeres, esta cifra representaba un 3,9% de las personas empleadas y, en el caso de los hombres, el 1,1%. La proporción de personas desempleadas es mayor en los sectores de la limpieza, la salud y los servicios sociales y el comercio minorista. La Ley sobre el ambiente de trabajo se modificó en 2006 y ahora incluye una disposición en el artículo 14-3 por la que se otorga a los empleados a jornada parcial el derecho a ampliar su horario de trabajo y este derecho prevalece sobre el que tiene el empleador a crear un nuevo puesto en la empresa. El objetivo de este derecho preferencial es ayudar a los empleados a jornada parcial que lo deseen a ampliar su horario de trabajo. En 2009, las enmiendas introducidas en la Ley sobre el ambiente de trabajo permitieron que los sistemas de rotación de los sectores dominados por mujeres fueran más comparables con las modalidades de

trabajo por turnos que existen en los sectores industriales por lo que respecta al horario de trabajo. Véase el artículo 11.1 c), que contiene más información sobre dichas enmiendas. Además, el programa político (Soria Moria II) del Gobierno de Noruega refleja su intención de reforzar las medidas destinadas a reducir el número de personas subempleadas. Véanse asimismo los indicadores 37, 38, 44 y 45 en el anexo 2.

26. El mercado de trabajo en Noruega se basa parcialmente en el género. Casi el 60% de todas las mujeres que participan en la fuerza de trabajo están empleadas en los sectores de los servicios sociales, los comercios minoristas o la educación. En los años 2008 y 2009 se ha reducido la proporción de mujeres que trabajan en los sectores de los servicios sociales y los comercios minoristas. Los hombres están mejor distribuidos entre los diversos sectores. Véase la información que figura bajo el epígrafe "Párrafos 17 y 18" y también el artículo 10, donde se describen las medidas adoptadas para prevenir la segregación por géneros en la educación y en la vida laboral.

27. En general, la proporción de mujeres inmigrantes empleadas es más baja que la del resto de las mujeres de la sociedad. En 2009, el porcentaje de mujeres inmigrantes que estaban empleadas ascendía al 57%, frente a un 68% en el resto de la población femenina. Entre las mujeres procedentes de algunos países de origen se registra una tasa de empleo especialmente baja, en particular entre las mujeres de Somalia, el Pakistán, el Afganistán y el Iraq, entre las cuales solo están empleadas entre un 22% y un 33% de las mujeres. Es preciso mejorar el acceso de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas al mercado de trabajo y su participación en el mismo. Uno de los objetivos prioritarios del Gobierno es promover la igualdad económica de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. En relación con las medidas adoptadas para incrementar la tasa de empleo, cabe remitirse a los párrafos 153 a 165 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD/C/NOR/19-20).

#### **Párrafos 27 y 28**

28. Cabe remitirse al párrafo 42 del documento básico común, en el que se incluyen estadísticas sobre la incidencia del VIH/SIDA, y los indicadores 18 y 19 en el anexo 2, en los que se facilitan cifras sobre la incidencia del VIH/SIDA desglosadas por género, edad media, lugar y vía de infección. En junio de 2009, el Gobierno presentó la estrategia nacional denominada Aksept og Mestring (Aceptar y afrontar) (2009-2014) para hacer frente al VIH/SIDA, que aborda los objetivos y las medidas centrados en las mujeres. En 2009, la Dirección General de Educación y Capacitación de Noruega preparó nuevo material didáctico para su utilización por el personal docente en las clases de educación sexual en las escuelas de educación primaria y secundaria de primer ciclo, que también se refiere a la autonomía y competencia de las mujeres en lo tocante a la sexualidad.

#### **Párrafos 29 y 30**

29. En el marco del programa político del Gobierno, proseguirán y se redoblarán los esfuerzos para combatir los matrimonios forzados y la mutilación genital femenina. En el marco del Plan de Acción contra los Matrimonios Forzados (2008-2011) (véase el anexo 16) y el Plan de Acción contra la Mutilación Genital Femenina (2008-2011) (véase el anexo 15), se ha puesto en marcha un estudio para investigar posibles procedimientos para el registro sistemático de los casos de matrimonio forzado y de mutilación genital femenina. En la elaboración de este estudio se hará hincapié en la protección de la privacidad. Uno de los objetivos es buscar la manera de que este estudio constituya la base para elaborar estadísticas nacionales. Algunas de las tareas del mandato son la difusión de los conocimientos, la elaboración de nuevos materiales informativos, el desarrollo de competencias y la realización de estudios de investigación y desarrollo. Actualmente se está realizando un estudio de las necesidades en materia de competencias del personal que se

ocupa de las cuestiones relacionadas con la mutilación genital femenina. Está previsto que el estudio se haya ultimado para 2011.

#### **Párrafos 31 y 32**

30. En el caso de las uniones de hecho, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a la propiedad que la pareja haya adquirido conjuntamente. Todas las normas relativas a la división de la propiedad son imparciales en cuanto al género. La Ley sobre copropiedad y la Ley núm. 45 de 4 de julio de 1991 relativa al derecho a compartir la residencia y los enseres domésticos cuando se rompe la comunidad de bienes revisten una gran importancia cuando cesa la cohabitación. Del artículo 3 de la Ley relativa al derecho a compartir la residencia y los enseres domésticos cuando deja de existir una comunidad de bienes se desprende que, cuando exista una justificación fundamentada, una de las partes podrá adquirir derechos a compartir la residencia y su contenido aunque la propiedad o el derecho pertenezcan a la otra parte. Si una de las partes ha tenido una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar y la otra parte ha tenido libertad para tener un empleo remunerado o ampliar el existente, también se desprende de la jurisprudencia que la parte que se encuentre en esa situación tendrá derecho a una compensación basada en los principios de enriquecimiento y restitución. En el Informe Oficial de Noruega de 2007:16, titulado *Ny skiftelovgivning* (Nueva legislación testamentaria), se proponen varias enmiendas con el fin de garantizar que las partes reciban la orientación y asistencia necesarias a la hora de dividir la propiedad de las parejas que cohabitan. El Ministerio de Justicia está examinando actualmente las propuestas del informe.

31. Con arreglo a la legislación vigente, la paternidad puede determinarse sobre la base del reconocimiento unilateral de un hombre, si éste cohabita con la madre del hijo o la hija. No existen estadísticas sobre el número de casos de paternidad determinada de esta forma, pero la experiencia indica que son muy pocos los casos existentes. Un comité designado por el Gobierno de Noruega en 2008 presentó un informe en 2009 en el que proponía la revocación del mencionado procedimiento para determinar la paternidad. El Comité señala que la mejor manera de proteger la estabilidad y la seguridad del niño o la niña es que los progenitores lleguen a un acuerdo sobre la paternidad y propone que, cuando no pueda alcanzarse tal acuerdo, la cuestión deberá dirimirse mediante el fallo de un tribunal. El informe se ha distribuido con el fin de recabar observaciones al respecto y ahora está siendo examinado por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social.

#### **Párrafos 33 y 34**

32. Conforme a la legislación de Noruega, la edad mínima para contraer matrimonio es de 18 años, si bien, de conformidad con una disposición de exención, las autoridades pueden autorizar, si hay motivos muy bien fundados, el matrimonio de un menor de entre 16 y 18 años. Esta disposición se limitó en 2007 entre las medidas adoptadas para prevenir el matrimonio precoz y el matrimonio forzado y ahora se conceden anualmente escasas autorizaciones de este tipo. Durante el período 2007-2009 se concedieron cinco por término medio cada año.

#### **Párrafos 35 y 36**

33. En relación con las estadísticas generales, véase el anexo 1 del documento básico común, Noruega, 2009. Para mejorar la presentación de informes estadísticos al Comité, el Gobierno ha preparado un anexo por separado, el anexo 2, en el que figuran estadísticas y cifras del período 2007-2009, que resultan pertinentes a la hora de evaluar la aplicación de los derechos contemplados en la Convención y de la plataforma de Acción de Beijing. También hemos adjuntado las últimas publicaciones estadísticas de la Oficina de

Estadísticas de Noruega: anexo 3, Las mujeres y los hombres en Noruega, 2010, y el anexo 4, El Centro por la Igualdad de Género (nivel municipal), 2010. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el informe de 2009 de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación (SaLDO), contiene información sobre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad en los ámbitos de la educación, el mercado de trabajo, la política, la gestión y la vivienda. Véase el anexo 20 del informe: Balance de la situación de la igualdad y la discriminación en Noruega, y los indicadores 31 y 42 en el anexo 2, en los que se pueden encontrar estadísticas sobre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad en el mercado de trabajo. También existen dos informes recientes (2007 y 2008) sobre la situación del desarrollo social de las personas con discapacidad<sup>2</sup>, los cuales ofrecen una perspectiva de la situación de este grupo en algunas esferas de la sociedad, aunque en estos informes no se incluyen cifras desglosadas por género. Con respecto a los datos estadísticos sobre los sami y las minorías nacionales, cabe remitirse al anexo 5, Estadísticas relativas a los sami, 2010, y al párrafo 254 del documento básico común (2009), a los párrafos 48 a 50 de los informes 17° y 18° de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación y al párrafo 6 de los informes 19° y 20° de Noruega al mismo Comité. Según el Sámediggi (Parlamento sami), los datos sobre las mujeres sami y la igualdad entre los géneros son escasos. Sí existen datos estadísticos desglosados por la ascendencia de los inmigrantes y por los países de origen. Véanse los informes 19° y 20° de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación y el anexo 6, en el que se incluye una lista de las publicaciones estadísticas de la Oficina de Estadísticas de Noruega sobre la situación de los inmigrantes en este país (2008-2010). En algunas esferas, las estadísticas individuales no se publican a veces para proteger la privacidad, mientras que otros las cifras disponibles no cumplen los requisitos estadísticos. En Noruega no se conoce suficientemente la situación en algunas esferas, por lo que el Gobierno está redoblando sus esfuerzos para obtener nuevas estadísticas y disponer de una base de conocimientos con vistas a la elaboración del noveno informe al Comité en algunas de dichas esferas. Es el caso, por ejemplo, de las estadísticas y los conocimientos sobre el desarrollo social de los grupos marginados, como las personas con discapacidad, y los avances realizados y los resultados obtenidos en ámbitos como la violencia de género. Noruega realiza continuos esfuerzos para preparar una base de conocimientos en las esferas abarcadas por la Convención elaborando nuevas estadísticas y estudios y evaluando las medidas actualmente vigentes.

### **Párrafo 37**

34. Véase el anexo 2 en el que se incluyen estadísticas correspondientes al período 2007-2009 y el anexo 7 relativo al informe sobre el seguimiento a nivel nacional de la Plataforma de Acción de Beijing que Noruega presentó a la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE) el 30 de marzo de 2009 y el anexo 8, Seguimiento de Beijing + 15 en relación con la cooperación de Noruega al desarrollo (2010). Véase el anexo 10, Aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, y el anexo 11 relativo al informe nacional sobre la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer, presentado por Noruega con vistas al examen ministerial anual del Consejo Económico y Social en mayo de 2010.

---

<sup>2</sup> Statusrapport 07 — Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne [Informe de situación 07: Desarrollo social de las personas con discapacidad], Centro Nacional de Documentación sobre la Discapacidad, 2007.

Statusrapport 08 — Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne [Informe de situación 08: Desarrollo social de las personas con discapacidad], Centro Nacional de Documentación sobre la Discapacidad, 2008.

**Párrafo 38**

35. El logro a nivel nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Noruega se refleja de manera implícita en la información que figura más adelante sobre los diversos artículos de la Convención. Para más información sobre el seguimiento por parte de Noruega de los Objetivos del Milenio a nivel internacional, véase el anexo 9.

**Párrafo 39**

36. El Gobierno noruego consideró la posibilidad de ratificar en 2002 la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, pero decidió no hacerlo en aquel momento. La justificación para no ratificar la Convención fue que se consideró que la redacción relativa a una serie de puntos era tan vaga e imprecisa que resultaría difícil aclarar las consecuencias que podría tener la ratificación de la Convención por parte de Noruega. A Noruega le preocupa que la Convención pueda socavar las obligaciones existentes en el marco del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La duplicación de los derechos, con algunas variaciones, podría resultar desafortunada, dado que podría producir ambigüedad. En 2006, el Gobierno se planteó de nuevo la posibilidad de ratificar la Convención y encargó un informe sobre este tema que debería servir de base para aclarar la posición noruega. En 2007, poco tiempo después de que se ultimara el informe, Noruega decidió no ratificar la Convención. El país ya ha ratificado todos los instrumentos básicos de derechos humanos y los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos de los trabajadores, los cuales se aplican asimismo a los ciudadanos de otros países que residen en el país. Noruega participa activamente en las Naciones Unidas y en diversos foros internacionales en cuyos programas se incluyen los derechos de los migrantes, por ejemplo, el Foro Mundial sobre la Migración y el Desarrollo. Noruega otorga una gran prioridad a los esfuerzos encaminados a mejorar las normas laborales, que también son cruciales en el contexto de los derechos de los migrantes.

**Párrafo 40**

37. En el cuarto trimestre de 2007, se celebraron tres conferencias regionales sobre la Convención y el último examen en virtud de la Convención y sobre la Carta Europea para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer en la Vida Local. La Carta ha sido suscrita por 37 municipios y autoridades de los condados y, con ello, los presidentes de los consejos municipales se han comprometido a que sus municipios cooperen con las partes signatarias de la comunidad local en la promoción de la igualdad entre los géneros. Además, tuvo lugar una conferencia nórdica sobre la igualdad de los sami con el lema *Makt og avmakt i et kjønnsperspektiv* (Poder e impotencia desde una perspectiva de género).

38. En el marco de los preparativos nacionales para la participación de Noruega en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cada año se celebra una conferencia entre las autoridades del Gobierno central y las organizaciones que representan a la sociedad civil en las Naciones Unidas y que se ocupan de las cuestiones relacionadas con la mujer y la igualdad entre los géneros. Las organizaciones que representan a la sociedad civil participan asimismo en los preparativos de otras reuniones internacionales sobre las cuestiones relativas a la mujer, por ejemplo, la participación de Noruega en el Consejo Económico y Social de 2010 y las reuniones anuales de la Tercera Comisión de la Asamblea General. El Gobierno también ha solicitado información a los interlocutores sociales y a las organizaciones que representan a la sociedad civil con vistas a la preparación del octavo informe de Noruega al Comité y, además, ha ofrecido su apoyo para la preparación de un informe paralelo al octavo informe del Gobierno al Comité. Al objeto de mejorar la transparencia, se ha establecido un sitio web oficial en el que se pueden

consultar todos los documentos básicos pertinentes de cara a la preparación por parte del Gobierno del informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En el cuarto trimestre de 2010, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social prevé conmemorar de manera independiente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer coincidiendo con Beijing + 15 y con el centenario del Día Internacional de la Mujer. En 2010, el Ministerio de Relaciones Exteriores organizará una conmemoración independiente para celebrar el décimo aniversario de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.

#### **Párrafo 41**

39. En el presente documento Noruega presenta su octavo informe periódico sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### **III. Información relacionada con los artículos de las partes I, II, III y IV de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

#### **Artículo 2 a)**

##### **Legislación básica**

40. Cabe remitirse a la sección 1.1.1 del séptimo informe de Noruega al Comité (CEDAW/C/NOR/7). Véanse los párrafos 104 y 105 del documento básico común en los que figura más información sobre el Comité de Derechos Humanos del Storting y la respuesta de Noruega a las observaciones 13 y 14 sobre la condición jurídica de la Convención en la legislación noruega.

#### **Artículo 2 b)**

##### **Legislación sobre la lucha contra la discriminación**

41. Cabe remitirse a la sección 1.1.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. La Ley de lucha contra la discriminación y la creación, en 2006, de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación han constituido dos hitos importantes en este ámbito. Para obtener más información, véase el documento básico común, concretamente sus párrafos 140 a 146 y 217 a 227 en relación con la Ombudsman y el Tribunal, y los párrafos 184 a 216 sobre la protección jurídica contra la discriminación a nivel nacional.

42. En 2007, el Gobierno designó una comisión legislativa que se encargaría de estudiar posibles vías para reforzar el marco jurídico en el ámbito de la discriminación. La comisión presentó su propuesta al Gabinete en el Informe Oficial de Noruega de 2009: 14, titulado *Et helhetlig diskrimineringsvern* (Protección jurídica integral contra la discriminación) (véase el anexo 21). La propuesta presentada en el informe comprende un proyecto de ley de gran alcance que prohíbe la discriminación en todas las esferas de la sociedad por motivos de género, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual y edad. El informe se distribuyó en 2009 con el fin de recabar observaciones al respecto y ahora está siendo examinado por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social. En diciembre de 2008, el Instituto de Derecho Público de la Universidad de Oslo presentó su informe relativo a la evaluación del artículo 21 de la Ley sobre la igualdad de género, en la que se establece el principio del equilibrio entre los géneros en comités, juntas, consejos, etc.

designados o elegidos por órganos públicos. Entre las propuestas que figuran en el informe cabe mencionar la aplicación de dicho principio a la hora de designar delegaciones para visitar países extranjeros, aplicar reglamentos más estrictos a las exenciones y establecer sanciones más eficaces al incumplimiento del principio del equilibrio entre los géneros. El informe se distribuyó en 2009 con el fin de recabar observaciones al respecto y las propuestas están siendo examinadas por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social.

43. Otro hito importante en la lucha contra la discriminación es la Ley de lucha contra la discriminación y en favor de la accesibilidad, que entró en vigor el 1 de enero de 2009 y que tiene por objeto promover la igualdad y garantizar la igualdad de oportunidades para todos y los derechos a la participación social para todas las personas y eliminar la discriminación por motivos de discapacidad. La ley se aplica a todos los ámbitos de la sociedad excepto a la vida familiar y las relaciones personales.

44. Desde el 1 de enero de 2009, la ley obliga a las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores a redoblar los esfuerzos para eliminar la desigualdad por motivos de género, discapacidad, origen étnico y religión, y a informar de las medidas adoptadas en este sentido. Desde 2003, dicha obligación se ha aplicado al mismo grupo en relación con el género. En su calidad de empleador del Gobierno central, el Ministerio de Administración Pública, Reforma y Asuntos Eclesiásticos es responsable de velar por que los organismos gubernamentales realicen esfuerzos concretos y sistemáticos para promover la igualdad y prevenir la discriminación en sus actividades. Véanse también los párrafos 205 y 251 del anexo 1 del documento básico común.

45. En 2010, la Ley sobre la igualdad de género y la Ley sobre el ambiente de trabajo se modificaron para prevenir la discriminación por motivos de género u orientación sexual en los nombramientos realizados por las comunidades religiosas. Las enmiendas entraron en vigor en abril de 2010. También se modificaron la Ley sobre el ambiente de trabajo, la Ley sobre la igualdad de género, la Ley del Ombud contra la discriminación y la Ley de lucha contra la discriminación y en favor de la accesibilidad. Ahora está prohibido por ley preguntar a una mujer por su embarazo durante el proceso de contratación. Las enmiendas entraron en vigor en abril de 2010.

## **Artículo 2 c)**

### **El mecanismo nacional para la igualdad de género**

46. A nivel ministerial, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social está encargado de estimular y coordinar los esfuerzos para promover la igualdad entre los géneros y combatir la discriminación por motivos de género, religión, capacidad funcional, orientación sexual y edad, y es responsable en particular de la coordinación y la puesta en marcha de iniciativas. A tenor con el principio de la responsabilidad sectorial, todos los ministerios de los que dependen los organismos responsables de promover la igualdad entre los géneros y prevenir la discriminación tienen sus propias esferas de actuación. De conformidad con el artículo 1a de la Ley sobre la igualdad de género, los organismos públicos adoptarán medidas activas, concretas y sistemáticas para promover la igualdad en este ámbito en todas las esferas sociales y publicarán informes anuales sobre la incorporación de este aspecto al desarrollo de sus actividades. De acuerdo con las instrucciones relativas a los estudios oficiales y los informes, a la hora de preparar los informes públicos, se evaluarán, si procede, las consecuencias de toda propuesta destinada a promover la igualdad entre los géneros. Del documento presupuestario básico se desprende que, en los casos que se consideren pertinentes y oportunos, los ministerios incorporarán las perspectivas de género y de igualdad entre los géneros en la propuesta presupuestaria del ministerio en cuestión. En el informe titulado På sporet av kjønnspektivet (Por el buen

camino hacia la perspectiva de género)<sup>3</sup> se incluyó un análisis de las consecuencias de la labor presupuestaria de los ministerios durante el período 2006-2009. El informe concluye que se observa una mayor claridad en la expresión de la perspectiva de género en las propuestas presupuestarias de la mayoría de los ministerios y que estos han realizado importantes avances en lo tocante a la documentación de las diferencias de género mediante estadísticas desglosadas por género y a la sensibilización con respecto a dichas diferencias. Algunos ministerios no se han fijado todavía objetivos específicos ni han adoptado medidas para promover la igualdad entre los géneros.

47. En los esfuerzos por promover la igualdad entre los géneros también se tiene en cuenta la situación de los hombres y mujeres sami. En el presupuesto para 2010 se destinarán fondos para promover la igualdad en este ámbito y para luchar contra la discriminación en las regiones sami; dichos fondos se utilizarán para la creación de un puesto en el centro Gáldu (Centro de documentación sobre los derechos de los pueblos indígenas). Véase también la referencia a las medidas adoptadas para promover la igualdad entre los géneros entre los sami en el párrafo 248 de los informes 19º y 20º al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

48. En 2009, para promover la igualdad entre los géneros, se creó un Grupo de alto nivel de altos funcionarios, integrado por representantes de todos los ministerios y coordinado por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social, entre cuyas tareas cabe mencionar la distribución de ambos géneros en la gestión, la preparación de presupuestos con una perspectiva de género y el fomento de la vida laboral favorable a la familia. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social también administra la ayuda a las organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan en la esfera de la igualdad entre los géneros y, además, en 2007, se hizo cargo de la financiación básica de los centros regionales de promoción de la igualdad y la diversidad. En agosto de 2010, se presentó una evaluación del proyecto piloto para los centros regionales de promoción de la igualdad y la diversidad, cuyos resultados examinará el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social. Véase el artículo 5 II A 6, párrafo 241, de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, donde figura más información sobre los centros regionales de promoción de la igualdad y la diversidad.

49. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social es responsable del seguimiento de las dos direcciones siguientes, ambas importantes para la gestión de las políticas en materia de género: 1) la Dirección para los Niños, los Jóvenes y los Asuntos de la Familia, creada en 2004, y las cinco oficinas regionales que constituyen el Bufetat (Organismo responsable de este ámbito) y que están encargadas de proporcionar ayuda integrada y servicios de atención a los niños, los jóvenes y las familias; 2) La Dirección de Integración y Diversidad, establecida el 1 de enero de 2006, se encarga de acoger a los refugiados y presta apoyo a los municipios en la aplicación de la Ley relativa a un programa de introducción para inmigrantes recién llegados y de enseñanza del noruego (Ley de introducción).

50. La institución de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, establecida en 2006, es un órgano gubernamental independiente que se encarga de promover la igualdad y combatir la discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, capacidad funcional, orientación sexual y edad. La Ombudsman está encargada de velar por que se cumpla la prohibición de la discriminación, ofrece orientación y promueve la igualdad y la diversidad. El Tribunal noruego de la Igualdad

---

<sup>3</sup> På sporet av kjønnspektivet. Integrering av et kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet (En el buen camino hacia la perspectiva de género. Integración de una perspectiva de igualdad entre los géneros en la labor presupuestaria). Informe DIFI 2009: 1. Organismo noruego de Gestión Pública y Administración Electrónica (DIFI).

examina las apelaciones presentadas contra las sentencias de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Cabe remitirse a los párrafos 217 a 227 del documento básico común sobre la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y sobre el Tribunal de la Igualdad y a la sección 1.1.3 del séptimo informe de Noruega al Comité, y también a la referencia a la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación que figura en las respuestas a las observaciones 15 y 16 en el presente documento.

51. El Consejo Estatal de Noruega para la Discapacidad ofrece asesoramiento a las instituciones y organismos públicos, en particular a los ministerios y a la administración pública en general, y asesora a las autoridades públicas en la formulación y aplicación de las políticas concernientes a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

52. La Comisión de Contacto entre Inmigrantes y Autoridades, designada por primera vez en 1984, es un órgano consultivo que nombra el Gobierno de Noruega cada cuatro años. La Comisión tiene dos funciones: 1) asesorar al Gobierno en los asuntos que afectan a los inmigrantes y 2) facilitar el diálogo entre los inmigrantes y las autoridades.

### **Artículo 2 d)**

#### **La labor de las autoridades públicas en favor de la igualdad entre los géneros**

53. Cabe remitirse a los párrafos 232 a 233 del documento básico común sobre la labor de las autoridades públicas para promover la igualdad entre los géneros y a la sección 1.1.4 del séptimo informe de Noruega al Comité. Durante el año 2010, el Gobierno ha iniciado diferentes procesos con el objetivo de sentar las bases para la elaboración en el futuro de una política de igualdad moderna, integral y basada en los conocimientos. En primer lugar, en febrero de 2010, el Gobierno creó un Panel de la Mujer que se encargará de ofrecer información, aumentar la sensibilización y elaborar un programa de temas relacionados con los retos de la política en el ámbito de la igualdad entre los géneros. Está previsto que el Panel presente su informe de septiembre de 2010. En segundo lugar, en el mismo mes, el Gobierno designó un comité público encargado de examinar la política noruega de igualdad con respecto al curso de la vida, el origen étnico y la clase social. El Comité dispone de dos años para presentar su informe definitivo. En tercer lugar, en abril de 2010, el Gobierno estableció un Comité de Inclusión Social para examinar las posibilidades y los retos inherentes a una Noruega multicultural y proponer principios en el ámbito de la inclusión social y la integración. Entre otras cosas, el Comité de Inclusión Social debatirá, evaluará y propondrá medidas relacionadas con las estrategias destinadas a aumentar la baja participación en la fuerza de trabajo de las mujeres de origen inmigrante en determinados grupos sociales. Además, en junio de 2009, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social nombró una comisión encargada de coordinar el centenario del sufragio universal en Noruega en 2013.

54. En 2008, la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación realizó controles en un total de 64 municipios, tras los cuales se aprobaron sin observaciones los informes de solo 16 municipios de los 64.

55. Véase la referencia al proyecto de investigación sobre igualdad de género y prácticas familiares en las familias inmigrantes en el artículo 5 II A 6, párrafos 242 y 243, de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, y la referencia a la igualdad de género por lo que respecta a las niñas y mujeres de las comunidades de inmigrantes en el artículo 5 II A 6, párrafo 240, del mismo informe. Véanse los párrafos 66 y 67 de dichos informes, en los que figura más información sobre el

Plan de Acción para la Integración e Inclusión de la Población Inmigrante. En el párrafo 62 del mismo informe se mencionan 17 objetivos de inclusión en el presupuesto.

**Artículo 2 e)**  
**Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas**

56. Cabe remitirse a la sección 1.1.5 del séptimo informe de Noruega al Comité.

**Artículo 2 f)**  
**Medida para derogar leyes y prácticas discriminatorias y**

**Artículo 2 g)**  
**Medidas para derogar las disposiciones discriminatorias que figuran en el Código Penal**

57. Cabe remitirse a la información incluida en los artículos 3 a 16.

**Artículo 3**  
**Igualdad de género y derechos humanos**

58. En el cuarto informe de 2008 de Noruega al Comité de los Derechos del Niño se describe la situación de los niños y las niñas. En Noruega, la proporción de niños y niñas que viven en familias de bajos ingresos es baja si se considera en el contexto internacional<sup>4</sup>, pero la proporción de niños que viven en familias que se encuentran en una situación de bajos ingresos persistente ha aumentado durante el período 2000-2007. Uno de los motivos de que hubiera más niños en grupos de bajos ingresos en la década de 2000 es el incremento de niños inmigrantes con problemas económicos. Véase también el indicador 1 en el anexo 2 referente a la situación permanente de bajos ingresos de las mujeres y los hombres. Los resultados de las investigaciones demuestran que los niños de familias pobres tienen menos probabilidades de tener amigos y de participar en actividades recreativas organizadas que los niños que viven en familias con una economía más saneada y estable. No obstante, aparentemente, el país de origen constituye una variable de referencia todavía más importante que la economía familiar a la hora de determinar la participación en las actividades recreativas<sup>5</sup>. El Gobierno desea que todos los niños y jóvenes puedan participar y desarrollarse en sociedad cualquiera que sea la situación económica y social de sus progenitores y, a tal fin, promueve programas de vacaciones y ocio para niños cuyas familias tengan problemas económicos.

59. El Gobierno también considera necesario que más grupos tengan mayor acceso a la información sobre sus derechos, por ejemplo, las mujeres inmigrantes, las personas con discapacidad, los niños y los ancianos, dado que facilitar a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas información sobre sus derechos es importante para lograr la integración y

<sup>4</sup> Según un nuevo estudio de la OCDE (2008), el 12,4% de todos los niños menores de 18 años residentes en países de la OCDE tenía bajos ingresos a mediados del decenio de 2000. En Noruega, esta proporción era del 4,6%. A los efectos del presente informe, se considera que el límite de bajos ingresos es el 50% de los ingresos medios.

<sup>5</sup> Tone Fløtten (ed.): *Barnefattigdom* [La pobreza infantil], Gyldendal Akademisk (2009).

la igualdad entre los géneros. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social está examinando la manera de redoblar estos esfuerzos para facilitar más información, y precisamente en este contexto ya se han adoptado varias medidas. Todos los organismos gubernamentales deben realizar encuestas entre los usuarios para conocer sus necesidades de información. El Ministerio de Justicia está preparando material informativo dirigido a determinados grupos de población con el fin de mejorar su capacidad para presentar denuncias basadas en las disposiciones contra la discriminación del Código Penal. La ampliación de la formación sobre la legislación antidiscriminatoria y los derechos laborales impartida por las organizaciones de empleadores y empleados ha dado lugar a una serie de actividades y obligaciones informativas. La Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación también ofrece información sobre la protección contra la discriminación en los diversos ámbitos.

60. En 2008, la Encuesta sobre las Condiciones de Vida, de la Oficina de Estadísticas de Noruega, incluía por primera vez temas sobre la orientación y la identidad sexuales. Una de las escasas conclusiones ciertas es que los gays, las lesbianas y las personas bisexuales presentan con mayor frecuencia síntomas de peor salud mental que las personas heterosexuales. Además, existen indicios de que los gays, las lesbianas y las personas bisexuales tienen peores condiciones de vida en otros ámbitos, si bien aquí los resultados son inciertos. Véase el anexo 19 en el que figura información sobre el Plan de acción del Gobierno de Noruega para mejorar la calidad de vida de lesbianas, gays y personas bisexuales y transexuales para el período 2009-2012.

61. Cabe remitirse a la sección 1.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. La seguridad de las mujeres en los centros de acogida. En 2009, la Dirección de Inmigración recibió 30 millones de coronas noruegas destinados a la adopción de medidas para adaptar los centros de acogida para mujeres solteras y personas con discapacidad.

62. En los trabajos preparatorios de la nueva Ley de inmigración se ha prestado atención a la necesidad de incorporar una perspectiva de género en las evaluaciones de la legislación sobre los refugiados. La nueva Ley de inmigración, que entró en vigor el 1 de enero de 2010, establece claramente en su artículo 29 que la persecución podrá adoptar la forma de actos de naturaleza [...] relacionada específicamente con el género. Se trata de la codificación de prácticas anteriores. En octubre de 2008, el Ministerio publicó una serie de directrices relativas a las cuestiones de género que se plantean en la evaluación de los refugiados y en las que también se abordan otras cuestiones que pueden resultar pertinentes con respecto a las lesbianas, los gays y las personas bisexuales y transexuales.

#### **Artículo 4.1**

##### **Medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros**

63. Cabe remitirse a la sección 1.3.1 del séptimo informe de Noruega al Comité. En relación con la representación de las mujeres en las juntas, las normas sobre el equilibrio entre los géneros en las juntas de todas las empresas de propiedad totalmente estatal entraron en vigor el 1 de enero de 2004, con un período de transición de dos años. Las normas sobre el equilibrio entre los géneros en las juntas de las sociedades anónimas de propiedad privada entraron en vigor el 1 de enero de 2006 y exigen que exista una representación de al menos un 40% y un 60% de cada género en las juntas de las sociedades anónimas de participación abierta. Estas normas no se aplican a las sociedades anónimas de propiedad privada. En 1993 había un 3% de mujeres en las juntas de estas sociedades y en 2003, esa proporción se había elevado al 7% y en 2009 superaba el 40%. Por tanto, todas las sociedades anónimas de participación abierta cumplen los requisitos estipulados por la ley. La disolución forzada de la empresa es la sanción que puede aplicarse si la composición de la junta no cumple dichos requisitos. A partir del 1 de enero de 2008 se

deniega el registro a las sociedades anónimas de participación abierta que no cumplan los requisitos legislativos. La exigencia de un equilibrio del 40% y 60% entre los géneros en las juntas se aplica también a las empresas de propiedad exclusivamente estatal. Desde el 1 de enero de 2010, el requisito relativo al 40% de mujeres en las juntas también se aplica a las sociedades limitadas en las que los municipios y las autoridades de los condados poseen conjuntamente al menos dos tercios de las acciones. En el caso de las empresas fundadas e inscritas en el Registro de Sociedad Comerciales antes del 1 de enero de 2010, se prevé un período de transición de dos años hasta el 1 de enero de 2012. Véase también el indicador 64 en el anexo 2, que indica la proporción de mujeres que ocupan los cargos de presidentas, vicepresidentas y consejeras en virtud del requisito relativo al equilibrio entre los géneros.

## **Artículo 4.2**

### **Protección del rol reproductivo de la mujer**

64. Cabe remitirse a la sección 1.3.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. Las cifras más recientes demuestran que el 79% de las mujeres noruegas de entre 25 y 66 años participan en la fuerza de trabajo casi en pie de igualdad con los hombres. Al mismo tiempo, la tasa de natalidad en Noruega es alta (1,98) comparada con la de la Unión Europea (1,53) y la de otros países industrializados. Unos planes saneados de bienestar social sumados a una fuerte protección contra la discriminación, incluida la mayor protección contra la discriminación ofrecida a las mujeres embarazadas, permiten a las mujeres combinar la vida familiar y laboral. No obstante, los resultados de las investigaciones<sup>6</sup> indican que las mujeres noruegas, después de dar a luz a sus hijos, se encuentran en situación de desventaja con respecto a los hombres en relación con la remuneración y el desarrollo profesional. Véase la referencia a la igualdad de remuneración en el artículo 11.1 d).

## **Artículo 5 a)**

### **Funciones asociadas al género**

65. Cabe remitirse a la sección 1.4.1 del séptimo informe de Noruega al Comité y también a las respuestas a las observaciones 17 y 18 y al artículo 10 relativo a la labor sobre los roles de género. La labor encaminada a modificar las funciones estereotipadas de hombres y mujeres, incluidos los roles y las actitudes de género tradicionales que propician la desigualdad, es uno de los ámbitos prioritarios de la política del Gobierno en materia de igualdad entre los géneros. En 2008, el Gobierno de Noruega presentó al Storting un Libro Blanco por separado, el Informe núm. 8 (2008-2009), titulado *Om menn, mansroller og likestilling* (Sobre los hombres, los roles de los hombres y la igualdad entre los géneros). El objetivo es animar a los hombres a desempeñar un papel más activo en el proyecto de igualdad entre los géneros, hacer que se vuelquen más en la familia y menos en el trabajo y ofrecer un mayor potencial para una vida mejor reforzando el contacto con sus hijos y contribuyendo a que se rompan menos relaciones de pareja.

<sup>6</sup> Hardoy and Schøne: 2007. Wage Gap between Women and Men: The Importance of having Children in Explaining the Gender Gap, The Institute for Social Research (ISF), Oslo, 2007.

Egeland et al: 2008, Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Sigtune Halrøno, Selma T. Lyng, Helge Svare: Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon (Experiencia y consecuencias del embarazo y el disfrute de la licencia por maternidad o paternidad), Work Research Institute (WRI), 2008.

## **Artículo 5 b)**

### **La responsabilidad conjunta de las mujeres y los hombres por los hijos y las familias**

66. Cabe remitirse a la sección 1.4.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. La igualdad de responsabilidades parentales es uno de los objetivos de la política noruega en materia de igualdad entre los géneros y, por tanto, se han adoptado medidas para fortalecer el rol de los padres como cuidadores responsables y activos de sus hijos durante todo el proceso educativo. La parte de la licencia correspondiente al padre se aplica en aquellos casos en los que ambos progenitores tienen derecho a la prestación por maternidad o paternidad. A partir del 1 de julio de 2010, para que el padre tenga derecho a la licencia remunerada por paternidad ya no es necesario que la madre tenga que haber estado empleada con una jornada laboral de al menos un 50% durante el período acreditable. Con efecto a partir del 1 de julio de 2009, la parte de la licencia correspondiente al padre se ha ampliado a 10 semanas de un período total de licencia total de 46 (100% del salario) o de 56 semanas (80% del salario). Hasta el momento, la compensación del padre se ha incrementado en relación con la ampliación de la cuota paterna. Aproximadamente uno de cada cinco padres con derecho a la licencia por paternidad excede la cuota paterna. En el cuarto trimestre de 2009, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social presentó un documento consultivo que contenía posibles enmiendas a la Ley sobre el ambiente de trabajo en lo tocante al derecho de los padres a remuneración durante la licencia tras el nacimiento o la adopción de un hijo y durante el tiempo que dure la ausencia de las madres lactantes, gracias a lo cual un mayor número de empleados recibirán una remuneración durante el tiempo que dure la ausencia de las madres lactantes o la licencia por paternidad del padre. Ambas propuestas están justificadas por el deseo de una mayor igualdad de derechos parentales. Según las normas actualmente en vigor, no existe el derecho a percibir beneficio alguno por lo que respecta a la licencia por maternidad o paternidad ni con el tiempo que dura la ausencia de las madres lactantes. El derecho a remuneración depende del acuerdo que se alcance con el empleador. Actualmente se está examinando la propuesta.

67. En 2007, el Gobierno creó un Comité encargado de examinar la Ley de la infancia con una perspectiva en la que el rol de ambos padres reviste la misma importancia para el niño. En marzo de 2010, el Storting aprobó una serie de enmiendas a la Ley de la infancia como, por ejemplo, la obligación de notificación entre los padres en el caso de un cambio de residencia dentro del territorio de Noruega, la ampliación de la definición del derecho normal de acceso y el otorgamiento a los tribunales de un derecho limitado a ordenar la residencia dividida en el caso de los hijos cuyos padres vivan separados. Las enmiendas entraron en vigor el 1 de julio de 2010. A partir del 1 de septiembre de 2010, se aplica una cuota de diez semanas de licencia por paternidad a los padres que participan en el programa de introducción para los refugiados.

## **Artículo 6**

### **Violencia, trata de mujeres y prostitución**

68. Véase la sección 1.5 del séptimo informe de Noruega al Comité. En el ámbito de la cooperación a los niveles local, regional y nacional, uno de los principales objetivos en el marco del plan de acción titulado *handlingsplanen mot vold i nære relasjoner (2008-2011) "Vendepunkt"* (Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica: Un punto de inflexión (2008-2011)) (véase el anexo 17), ha sido crear una base sólida para prestar apoyo a las personas que son víctimas de la violencia doméstica. A nivel nacional, el Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático aglutina y refuerza las

competencias en los ámbitos de la violencia, la violencia en la familia y el abuso sexual, la salud de los refugiados y la migración forzada, el control del estrés y las situaciones de tensión colectiva. En colaboración con la organización Alternativa a la Violencia, el Centro está ejecutando un proyecto de investigación de cuatro años de duración para elaborar nuevos métodos de tratamiento en la organización y hacer un seguimiento de los efectos del tratamiento en la prevención de la violencia. A nivel regional, los centros regionales de información especializada sobre la violencia, el estrés postraumático y la prevención del suicidio en cada una de las regiones sanitarias ofrecen orientación a los municipios y establecen marcos de cooperación para prestar servicios de apoyo (por ejemplo, con la policía, los hogares infantiles, los servicios de bienestar del niño, las clínicas que prestan atención a las víctimas de violación o los centros de crisis). A nivel municipal estos servicios se rigen por la legislación relativa a la dotación de centros de crisis municipales (Ley sobre los centros de crisis), que entró en vigor el 1 de enero de 2010, en virtud de la cual los municipios tienen la obligación de establecer centros de crisis para mujeres, hombres y niños. Consúltense la respuesta a las observaciones del Comité en los párrafos 21 y 22 anteriores. Todos los años se recopilan estadísticas sobre las personas con discapacidad que buscan ayuda en los centros de crisis y se registra la accesibilidad de dichas personas a los centros. Consúltense las respuestas a las observaciones 19, 20, 21 y 22.

69. De 2007 a 2009 se ha registrado un notable aumento del número de casos de violencia doméstica denunciados (véase el artículo 219 del Código Penal). En 2007, se denunciaron 948 casos, en 2008, 1.457 y en 2009, 2.144, lo que representa un incremento del 55% entre 2007 y 2009, que, en opinión de las autoridades noruegas, es fruto de los esfuerzos realizados por la policía en los últimos años para combatir la violencia doméstica. A este respecto cabe mencionar el hecho de que las cifras sobre la violencia recabadas por la Oficina de Estadísticas de Noruega en su encuesta sobre las condiciones de vida y las estadísticas sobre los centros de crisis han permanecido relativamente estables en los últimos años.

70. En relación con el abuso sexual, el número de violaciones denunciadas en virtud de los párrafos primero y segundo del artículo 192 del Código Penal, aumentó un 23% entre 2005 y 2009. En 2009 se denunciaron 945 casos. El aumento del número de casos denunciados puede indicar que se ha cometido un mayor número de violaciones, pero también puede reflejar una mayor tendencia a denunciar estos delitos, y de ahí que se haya registrado una reducción de las cifras ocultas. Gracias a la atención que la policía ha prestado a la violencia doméstica en los últimos años, a los servicios de apoyo y a los medios de información, este delito se considera cada vez menos un tabú y, por ende, las víctimas se muestran menos reacias a pedir ayuda, y la tendencia al aumento de los casos denunciados podría interpretarse dentro de ese contexto. Los equipos y los sistemas de coordinadores de violencia doméstica creados en los distritos policiales y la ampliación del sistema de representantes jurídicos de las víctimas probablemente han contribuido también al incremento de las denuncias.

71. Con respecto a la protección, el número de mujeres y niños que han pasado al menos una noche en un centro de crisis ha sido relativamente estable en los últimos años. En 2008, 3.250 mujeres y niños pasaron más de una noche en un centro de crisis. Véanse las observaciones 21 y 22. Se prevé la adopción de nuevas medidas para mejorar la protección de las personas expuestas a la violencia y cabe mencionar un proyecto para el control electrónico de los autores de actos de violencia puesto en marcha en 2010, gracias al cual el autor del delito, que lleva conectado un transmisor, no puede desplazarse a determinadas zonas. En el marco de la labor preventiva y la identificación de los factores de riesgo de violencia, se van a poner en marcha dos proyectos piloto para someter a prueba el instrumento de evaluación del riesgo SARA-PV (Guía para la evaluación del riesgo de asalto por el cónyuge – Versión para la policía) y también se están preparando otros

proyectos piloto cuyo inicio está previsto para 2011. El número de alarmas de seguridad portátiles se ha incrementado de 681 en 2005 a 1.803 en 2009 y, para el segundo trimestre de 2010, está previsto disponer de alarmas nuevas y mejoradas con una mayor sensibilidad de GPS.

72. El Gobierno se encuentra inmerso en un proceso de creación de instalaciones de atención para los autores de actos de violencia a nivel nacional, en el que la fundación Alternativa a la Violencia desempeña un papel fundamental y el Gobierno tiene previsto crear otras cuatro instalaciones de este tipo.

73. Por lo que respecta a las medidas dirigidas a determinados grupos para prevenir la violencia contra las mujeres que no tienen permiso de residencia en Noruega, a partir de 2006 la Ley de inmigración permite que los miembros de la policía que se encargan de los casos de establecimiento de una familia o de concesión de un visado faciliten información sobre la conducta de la persona de referencia a las autoridades de inmigración, si existe la posibilidad de que la persona solicitante o un hijo de la misma fruto de una relación anterior puedan ser víctimas de malos tratos o abusos por parte de la persona de referencia. Lo que se pretende con esta medida es prevenir el abuso y la explotación de las mujeres procedentes de países pobres que contraen matrimonio con hombres residentes en Noruega. La enmienda entró en vigor el 1 de enero de 2010. Ahora a las presuntas víctimas de trata de personas se les puede conceder un período de reflexión o un permiso de residencia (protección). Las mujeres reciben la ayuda necesaria para su subsistencia, asistencia para obtener asistencia jurídica y para ponerse en contacto con la policía y los servicios sociales y de salud. Muchas personas también son asesoradas sobre posibles actividades y cualificaciones profesionales.

74. Con el fin de mejorar la asistencia a los niños víctimas de abusos, el Gobierno ha creado en todo el territorio de Noruega hogares infantiles en los que se ofrece asistencia integral, atención y tratamiento a los niños que han sido víctimas de abuso sexual o violencia o que han presenciado actos de violencia o de abuso doméstico. En el artículo 43 de la Ley de la infancia se establece claramente que se denegará el acceso si este es contrario al interés superior del niño, y el tribunal podrá emitir una orden de supervisión como condición para autorizar el acceso. Esta disposición se aplica en particular a las cuestiones relacionadas con la violencia y el abuso.

75. Véase la sección 1.5 del séptimo informe de Noruega al Comité, en la que figura información sobre el proyecto denominado Barn som lever med vold i familien (Los niños que viven con la violencia doméstica) (2004-2006), que se amplió hasta finales de 2009. El Centro para la Psicología de las Crisis ha elaborado y sometido a prueba un sistema para detectar y denunciar en la escuela la violencia contra los niños. Se ha preparado material de orientación destinado a los centros de crisis y adaptado a las necesidades infantiles. En junio de 2009, se estableció un teléfono nacional de alerta para niños y jóvenes con el fin de localizar a los niños expuestos a la violencia, el abuso o el abandono. Se reforzará la capacitación del profesorado y de los profesores de preescolar en los temas relacionados con la violencia y el abandono. También se ha elaborado, en colaboración con las guarderías y los servicios de bienestar del niño, una guía para ayudar a los empleados de las guarderías a detectar los casos de niños que pudieran ser objeto de violencia, o abandono.

76. Véase la sección 1.5 del séptimo informe de Noruega al Comité sobre el plan denominado Strategi mot seksuelle og fysiske overgrep mot barn (2005-2009) (Plan Estratégico de Lucha contra el Abuso Sexual y Físico de los Niños (2005-2009)). En el resumen se hace hincapié en la necesidad de coordinar las medidas destinadas a combatir el abuso sexual y físico con las medidas dirigidas a los niños que presencian actos de violencia doméstica. Con respecto a la elaboración de modelos, por parte del Consejo de Europa, para prevenir la violencia y el abuso en este ámbito, se ha preparado un informe sobre políticas nacionales y locales del Gobierno de Noruega para prevenir la violencia

contra los niños (Nova, 2008). Véase la sección 1.5 del informe de Noruega al Comité sobre el plan de medidas denominado Barn, unge og Internet (Los niños, los jóvenes y la Internet) y Hechos e Instrumentos para la Concienciación sobre la Seguridad, destinados a hacer un uso seguro de la Internet entre los niños y los jóvenes. En los párrafos 3 y 4 del capítulo VIII C del cuarto informe de Noruega al Comité de los Derechos del Niño se describen otras de las medidas adoptadas en relación con los niños expuestos a la violencia y el abuso, al abuso sexual y a la trata de personas.

77. En relación con la mejora de la capacidad de los servicios de apoyo y la policía, desde 2002 la policía cuenta con coordinadores de violencia doméstica y, desde 2008, todos los distritos policiales (27) deben contar al menos con un empleado dedicado exclusivamente a esa función. En los distritos policiales más grandes se van a establecer equipos encargados especialmente de la violencia doméstica y el abuso sexual. Los coordinadores y los equipos serán responsables de garantizar respeto, conocimiento y comprensión hacia las víctimas de la violencia doméstica en las reuniones con la policía.

78. En lo tocante a la información sobre el comercio sexual, entre los años 2007 y 2010, el Gobierno ha llevado a cabo una campaña informativa de tres años de duración dirigida a la población en general y a las personas que compren o puedan comprar servicios sexuales, con el objetivo de reducir la demanda de los mismos. En relación con la penalización de la compra de dichos servicios, véase el texto relativo a la enmienda estatutaria en las observaciones finales 21 y 22. Desde el 1 de enero de 2009 está prohibida la compra de servicios sexuales o de un acto sexual a un adulto. Esta disposición se aplica a la obtención de servicios sexuales a cambio de un pago, a la obtención de dichos servicios si dicho pago ha sido acordado por otra persona o ha obligado a la prostituta a realizar actos que puedan considerarse servicios sexuales a cambio de un pago. Las penas aplicables pueden ser una multa o una pena de prisión de seis meses como máximo o una pena más severa por un período máximo de un año si el acto sexual se lleva a cabo de una manera especialmente ofensiva, o bien puede no imponerse pena alguna conforme a otras disposiciones. En virtud de la misma ley y de conformidad con el artículo 203 del Código Penal, la máxima pena por la compra de servicios sexuales o de un acto sexual a menores de 18 años se castigará con una pena de prisión máxima de dos a tres años. Véase la respuesta a las preguntas 12 a) y b) en el quinto informe de Noruega sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

79. Por lo que respecta a la amplia oferta de alojamiento, Noruega ofrece alojamiento seguro en situaciones de emergencia a las posibles víctimas de la trata de personas en los centros de crisis del país mediante una unidad especial de adquisiciones y coordinación con sede en Oslo (ROSA). En 2009, en el marco de la cooperación entre el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social y otros ministerios y direcciones, se puso en marcha una oferta especial de alojamiento acompañada de un seguimiento amplio y estrecho para las mujeres que se encuentran en una situación vital especialmente difícil, por ejemplo, las mujeres embarazadas y las madres primerizas.

80. En relación con los derechos de las víctimas, se ha preparado un folleto en nueve idiomas y en braille sobre los derechos de las mujeres que son víctimas de la violencia doméstica o de la trata de personas, y la asistencia de la que disponen. En 2010, el Ministerio de Justicia ha preparado un folleto informativo dirigido a las víctimas de la delincuencia. Gracias a las enmiendas introducidas en la Ley de procedimiento penal, que entraron en vigor el 1 de julio de 2008, se han fortalecido los derechos de las víctimas en el procedimiento penal, en particular de las víctimas de abuso sexual. Ha aumentado el número de víctimas que han contado con la asistencia gratuita de un abogado durante las investigaciones policiales y los juicios. Con la obligación impuesta a la policía y al ministerio público de informar a las víctimas durante la instrucción del caso se refuerza el derecho de las víctimas a la información. Durante el juicio, se otorga a las víctimas las

mismas garantías procesales que se otorgan al acusado, por ejemplo el derecho a examinar a los testigos que comparecen ante el tribunal y el derecho a realizar observaciones sobre las pruebas presentadas ante el tribunal.

81. El Comité sobre Violaciones designado por el Ministerio de Justicia presentó su informe el 24 de enero de 2008. Entre las medidas de seguimiento, por parte del Gobierno, del informe del Comité, cabe mencionar el establecimiento de una unidad constituida por investigadores especiales de la Oficina Nacional de Investigación Penal, la mejora de la capacidad de la policía y del ministerio público y la publicación a nivel nacional de un guión gráfico en formato electrónico destinado a la investigación de los casos de violación. En el Nuevo Código Penal, que aún no ha entrado en vigor, la pena mínima aplicada al delito de violación ha aumentado de dos a tres años y el Gobierno también se propone aumentar la severidad de las sentencias.

82. En junio de 2009, el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social distribuyó el proyecto de enmiendas a la Ley de introducción y su reglamento, con el fin de recabar observaciones al respecto. Una de las propuestas es otorgar el derecho e imponer la obligación de participar en el programa de introducción a aquellas personas que hayan obtenido el permiso de residencia en Noruega tras un divorcio por abuso doméstico, por la existencia de problemas para regresar al país de origen debido al divorcio o porque el matrimonio se haya considerado nulo por motivos de fuerza. La propuesta se está examinando actualmente.

### **Artículo 7 a) Elecciones y órganos electivos**

83. Actualmente el Gabinete (desde 2005) está compuesto por un 50% de mujeres y un 50% de hombres. En el Parlamento, el 40% de los representantes son mujeres y en el Sámediggi (Parlamento sami), el 46% son mujeres. Véase el anexo 12, Plan de acción para la igualdad en el Sámediggi (2009-2013). En los condados hay un 45% de mujeres en los cargos electivos y en los municipios el 38% de los puestos electivos son mujeres. Véase el indicador 61 en el anexo 2, en el que figuran estadísticas sobre la participación de las mujeres en los órganos políticos, y la sección 2.1.1 del séptimo informe de Noruega al Comité. En relación con la representación de la población descendiente de inmigrantes en los consejos municipales, los resultados de una encuesta realizada por la Oficina de Estadísticas de Noruega demuestran que de los 62.500 candidatos elegibles a los consejos municipales de Noruega en 2007, cerca de 1.800 eran descendientes de inmigrantes, lo que representa un 2,8% del total. De estos candidatos, 1.026 procedían de países no occidentales, de los cuales la mitad eran mujeres, una mayor proporción de mujeres que entre los candidatos en general. En 2007, un total de 223 candidatos descendientes de inmigrantes fueron elegidos para los consejos municipales, de los cuales 140 proceden de países no occidentales, lo que representa un incremento de 48 representantes con respecto de las elecciones de 2003. La representación de las mujeres fue alta (46%), más elevada que el número de mujeres elegidas entre todos los candidatos (37%).

### **Artículo 7 b) Cargos públicos**

84. Cabe remitirse a la sección 2.1.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. Con respecto a la contratación de mujeres en puestos gerenciales superiores y como funcionarias ejecutivas principales en los municipios, la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales ha puesto en marcha un proyecto para aumentar el porcentaje de mujeres que desempeñan estos cargos. Durante el período 2002-2006, la proporción de mujeres se

incrementó del 12% al 18%, mientras que la proporción de funcionarias ejecutivas principales de nueva contratación en los municipios se incrementó del 23% al 36% durante el período 2003-2007. La Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales se ha fijado el objetivo de igualar el número de mujeres y hombres funcionarios ejecutivos principales en los municipios para 2015. Esta Asociación ha realizado dos encuestas en los últimos años cuyos resultados demuestran que solo entre esos altos cargos municipales sigue habiendo un predominio excesivo de hombres. En total, las mujeres ocupan el 45% de los altos cargos municipales y el 61% de todos los cargos directivos que dependen de los funcionarios ejecutivos principales en los municipios.

85. En colaboración con los partidos políticos, la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales ha puesto en marcha un proyecto de investigación y desarrollo denominado "Mujeres en los cargos políticos de poder: algo que se da por supuesto" (Eastern Norway Research Foundation, 2009), con el fin de aumentar hasta un 40% como mínimo el porcentaje de mujeres en los consejos municipales después de las elecciones municipales de 2011. En el marco de este proyecto ya se han publicado tres folletos orientativos. Los resultados del proyecto demuestran que la proporción de mujeres se ha incrementado en todos los ámbitos desde las elecciones de 2003 hasta las de 2007. Véase también el artículo 11. En términos generales, el nivel de empleo de las mujeres y los hombres migrantes en el gobierno central y local es inferior al del conjunto de la población. Entre los inmigrantes empleados en 2009, un 28% de mujeres y un 8% de hombres trabajaban en el sector municipal frente a un 33% de mujeres y un 12% de hombres en el conjunto de la población.

86. En relación con la industria cinematográfica, el Gobierno se propone que, a finales de 2010, las mujeres ocupen al menos un 40% de los puestos clave en el sector cinematográfico de Noruega. Este objetivo se ha alcanzado en los documentales y casi se ha alcanzado en el caso de los cortometrajes. Por lo que respecta a los largometrajes, las cifras siguen siendo demasiado bajas, y el Ministerio de Cultura y el Instituto Cinematográfico Noruego examinarán las medidas que deberían adoptarse para cambiar esta tendencia.

### **Artículo 7 c) Las organizaciones no gubernamentales**

87. Cabe remitirse a la sección 2.1.3 del séptimo informe de Noruega al Comité. Se conceden anualmente subsidios para el funcionamiento de las organizaciones que trabajan en las cuestiones relacionadas con la familia y la igualdad y para la adopción de medidas en este ámbito de políticas. Los temas que se consideran más prioritarios en los proyectos son las medidas en los siguientes ámbitos: la situación de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, los roles de los hombres, la interacción entre las mujeres y los hombres en la labor a favor de la igualdad entre los géneros, la aplicación de los planes de acción fruto de las Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas sobre la Mujer y otros planes y programas internacionales.

88. La asociación masculina Dievddut, con sede en Kautokeino, trabaja en proyectos de concienciación entre los hombres sami. Las dos organizaciones de mujeres sami, Sáráhkka y Sámi NissonForum (Red de mujeres sami) llevan tiempo trabajando para promover la igualdad entre los géneros y otras cuestiones pertinentes relacionadas con la situación de las mujeres en la comunidad sami.

89. En el año 2009, la Dirección de Integración y Diversidad suscribió una serie de acuerdos de cooperación vinculantes con seis grandes ONG, la Asociación de ONG de Noruega, Norwegian People's Aid, la Cruz Roja noruega, Save the Children de Noruega, la Asociación para la Salud Pública de las Mujeres Noruegas y la Federación Noruega de

Fútbol con vistas a desarrollar y promover actividades para las mujeres y las niñas de la comunidad local y a reclutar en las ONG más miembros y funcionarios electos pertenecientes a minorías étnicas.

### **Artículo 8** **Representación a nivel internacional**

90. Cabe remitirse a la sección 2.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. De los 32 expertos auxiliares noruegos que fueron contratados para desempeñar diversos puestos en varios organismos de las Naciones Unidas en 2009, 24 fueron mujeres. El artículo 21 de la Ley sobre la igualdad de género exige que la representación de cada género sea por lo menos del 40% en todos los comités, juntas, consejos, etc. oficiales, y esta norma también se aplica a las designaciones de delegaciones oficiales a foros internacionales. Con la estrategia para la igualdad entre los géneros (2007-2011) se pretende lograr un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres en el Servicio Exterior. La estrategia se complementa con planes de acción anuales. Se otorga la máxima prioridad a determinados ámbitos como la contratación, el desarrollo de aptitudes y conocimientos especializados y el equilibrio entre los géneros, y en particular la organización pretende lograr el equilibrio entre los géneros en los puestos de alto nivel, donde las mujeres están insuficientemente representadas.

### **Artículo 9 1) y 2)** **Igualdad de derechos a la nacionalidad**

91. Cabe remitirse a la sección 2.3 del séptimo informe de Noruega al Comité. Los párrafos 137 y 138 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, el párrafo 2.3 del artículo 9 del séptimo informe de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el párrafo 107 del informe nacional de Noruega para el examen periódico universal.

### **Artículo 10 a) a h)** **Igualdad de derechos en la esfera de la educación**

92. Cabe remitirse a la sección 2.4 del séptimo informe de Noruega al Comité. Véase también la referencia al Plan de Acción para la Igualdad en la Temprana Infancia y en la Enseñanza Primaria para el período 2008-2010, que figura en el epígrafe relativo a las observaciones 17 and 18, así como los indicadores 2 y 13 del anexo 2, relativos a las estadísticas sobre la participación de las mujeres en la educación.

93. En relación con las opciones segregadas por género en el sistema educativo, hay más niños que niñas en los programas de estudios técnicos, mientras que las niñas son mayoría en las disciplinas de diseño y artesanía, de estudios de asistencia social y de salud y música, danza y teatro. En la educación superior, durante los últimos 30 años se ha registrado una tendencia muy marcada entre las mujeres a la elección de programas de estudios en los que históricamente han predominado los hombres, como la medicina, la economía y la gestión, y hasta cierto punto los programas de ciencias y tecnología, mientras que en las modalidades de las opciones educativas elegidas por los hombres se han observado pocos cambios. Véanse las observaciones 25 y 26. En el contexto de la nivelación, las opciones tradicionales basadas en el género constituyen uno de los mayores retos en el ámbito de la política educativa. Un ejemplo de las medidas adoptadas para modificar los estereotipos basados en el género a la hora de elegir una opción es la iniciativa ENT3R, en la que los

estudiantes de disciplinas científicas actúan como mentores y ejemplos a imitar para los alumnos más jóvenes. El proyecto está dirigido a las niñas y a los niños pero tiene por objeto atraer a más niñas. Este programa, ejecutado por el Ministerio de Educación e Investigación, pretende continuar el éxito obtenido con las iniciativas SEIRE, puesta en marcha por la Universidad de Ciencia y Tecnología de Noruega, y TENK, de la Universidad de Oslo. También se ha ejecutado un proyecto de dos años sobre las niñas y las disciplinas científicas, entre cuyos temas cabe señalar el efecto de varios programas de mentores, la "imagen" masculina y femenina de las diversas disciplinas y la difusión de medidas consideradas eficaces.

94. El Ministerio de Educación e Investigación ha preparado un folleto sobre la igualdad entre los géneros en la labor pedagógica en las guarderías, en el que se proponen propuestas de métodos y estrategias para promover la igualdad entre los géneros en el trabajo diario que se realiza en las guarderías. Los esfuerzos para combatir el acoso sexual y el acoso en general contribuyen en gran medida a crear un entorno de aprendizaje acertado y equitativo. La Dirección de Educación y Formación de Noruega ha preparado una nueva guía, titulada *Undervisning om seksualitet. Et ressurshefte for lærere i grunnskolingen* (Educación sexual. Un folleto informativo para los profesores de educación primaria y secundaria). Este folleto informativo tiene por objeto mejorar la educación sexual en las escuelas primarias y secundarias de primer ciclo. En 2010, además de la publicación del folleto informativo para los profesores, se prepararán folletos para los alumnos y los padres.

95. Las mujeres están mejor representadas en la educación superior tanto en el conjunto de la población como entre los inmigrantes y los noruegos de padres inmigrantes. Las diferencias entre las mujeres y los hombres son mayores en el grupo de edades de 19 a 24 años. En 2007, solo un 21% de las mujeres inmigrantes y un 16% de los hombres inmigrantes pertenecientes a dicho grupo de edades estaban estudiando. El promedio entre los inmigrantes pertenecientes al grupo de edades de 19 a 24 años que recibía educación en 2007 era aproximadamente de un 18% con respecto al casi 30% en el resto de la población. No obstante, las mujeres nacidas en Noruega de padres inmigrantes registraron la representación más alta en la educación superior en 2007 (40%)<sup>7</sup>. Las cifras obtenidas del programa de introducción para los refugiados reflejan diferencias considerables en la proporción de mujeres y hombres que tienen un empleo o están estudiando una vez finalizado el programa. En 2009, con objeto de ofrecer a las mujeres inmigrantes la oportunidad de participar en la vida laboral, se destinaron 12,6 millones de coronas noruegas a 11 proyectos para ofrecer una nueva oportunidad a las mujeres que permanecen en casa. En el período 2005-2007, el 42% de las mujeres que tomaron parte en dichos proyectos encontraron después un empleo u oportunidades educativas, pero en 2008, esta cifra descendió al 41%<sup>8</sup>. Para obtener más información sobre la enseñanza del idioma noruego y los estudios sociales para inmigrantes, cabe referirse al párrafo 266 del documento básico común de Noruega, al párrafo 98 del informe de Noruega al Consejo de Derechos Humanos con miras al examen periódico universal (2009) y a los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

96. Medidas para prevenir el abandono escolar y de la fuerza de trabajo. La Dirección de Trabajo y Bienestar financió dos medidas en 2008 y 2009/2010, respectivamente. Una de ellas tenía por objeto prevenir el abandono escolar y hacer un seguimiento de los jóvenes después de que abandonan la escuela secundaria de ciclo superior (NAV Ung 16-24 (NAV Jóvenes 16-24)) y la otra, en cooperación con la industria, tenía por objeto buscar empleo a los inmigrantes con educación superior (Mangfoldsløft (Promoción de la diversidad de la fuerza de trabajo)).

<sup>7</sup> Daugstad, Gunnlaug (2008): *Innvandring og innvandrere 2008* (La inmigración y los inmigrantes 2008) SSB SA 103.

<sup>8</sup> (Informe IMDi 4-2008).

97. En la educación superior y en el sector de la investigación, en 2008, el 61% de los estudiantes eran mujeres. Aunque existen diferencias claras entre los programas de estudios que eligen las mujeres y los hombres, últimamente se ha observado un mayor número de mujeres interesadas en los programas de matemáticas, ciencias y tecnología. Las cifras recientes demuestran que ahora un 31% de los estudiantes matriculados en estos programas son mujeres, lo que representa un incremento del 2,3% desde 2005. Asimismo, ha aumentado el porcentaje de mujeres matriculadas en los programas de doctorado, y en 2008, este porcentaje era del 45%. En los programas de medicina y salud y en los programas de artes las mujeres son mayoría, mientras que el porcentaje de mujeres matriculadas en los programas tecnológicos es solo del 21%. Las instituciones educativas son responsables de incorporar la perspectiva de género en el material didáctico y en la enseñanza.

98. En relación con la educación superior en la población sami, las industrias tradicionales siguen gozando de un gran prestigio en la comunidad sami y muchos hombres trabajan en las industrias primarias. Solo una pequeña proporción de hombres sami dentro de la provincia de Finnmark están matriculados en la educación superior, en comparación con las mujeres. En los municipios de Karasjok y Kautokeino, aproximadamente un 30% de las mujeres han finalizado la educación superior (2006), lo que representa uno de los porcentajes más altos del país.

99. La Ley sobre universidades y centros de enseñanza superior dispone que todos los colegios y universidades deben desarrollar planes a favor de la igualdad entre los géneros. Estos planes deben establecer metas concretas y deben asignarse recursos para alcanzarlas. El Libro Blanco, el Informe núm. 30 (2008-2009) dirigido al Storting y titulado Klima for forskning (El clima para promover la investigación), anuncia un programa de incentivos para premiar a las universidades y los colegios que incrementen la proporción de mujeres que desempeñan puestos académicos superiores en los ámbitos de las matemáticas, ciencias y tecnología durante este año. Además, se examinarán medidas en el plano de la formación que protejan y desarrollen la competencia de las mujeres en esferas en las que predominan los hombres para que puedan desempeñar puestos de categoría superior.

100. En Noruega, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los puestos académicos, en particular en los niveles superiores. En 2007, el 18% de los profesores eran mujeres. En las disciplinas científicas, la proporción de mujeres docentes era del 10% y en las disciplinas tecnológicas de solo un 6%. En los institutos de investigación también son escasas las mujeres que ocupan puestos superiores. Véase el indicador 3, que muestra la proporción de las mujeres y los hombres en diferentes puestos y diferentes niveles del mundo académico. La responsabilidad de adoptar medidas para reforzar la igualdad entre los géneros, y especialmente para reforzar las carreras académicas de las mujeres recae en las universidades y los colegios. Las instituciones académicas tienen instrucciones para desarrollar planes de acción a favor de la igualdad entre los géneros. Estos planes deben establecer metas concretas y deben asignarse recursos para alcanzarlas. A día de hoy no existe un conocimiento sistematizado del efecto de las medidas, aunque varias instituciones educativas informan de experiencias positivas. Los asesores sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros en las universidades han creado una red denominada LUN-nettverket con el objetivo de promover la igualdad entre los géneros en las universidades de Noruega. El Consejo de Investigaciones de Noruega también ha participado en la promoción de la igualdad entre los géneros en el ámbito de la investigación y ha redoblado los esfuerzos para aumentar la proporción de mujeres en los centros de excelencia. Estos esfuerzos propiciaron un notable incremento en la proporción de mujeres en los niveles doctorales y posdoctorales, mientras que entre el personal docente e investigador, el incremento fue más moderado. En 2004 se estableció el Comité de Medidas de Integración – Las mujeres en la investigación, y en el segundo trimestre de 2010 se designó un nuevo comité denominado Comité para el

Equilibrio de Género en la Investigación. Este Comité se encargará de promover la igualdad entre los géneros en las universidades y colegios y colaborará con las instituciones educativas y con el Consejo de Investigaciones de Noruega. Recientemente se ha ampliado su mandato, que ahora abarca también a los institutos de investigación.

**Artículo 11.1 a)  
El derecho al trabajo**

101. Cabe remitirse a la sección 2.5.1 del séptimo informe de Noruega al Comité. Véanse los indicadores 31 a 45 y 59 a 65 en el anexo 2, relativos a la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Véanse también los párrafos 234, 235, 237 y 240 del artículo 5 II A 6, sobre las mujeres pertenecientes a minorías étnicas en los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Con respecto a la cooperación con los interlocutores sociales, en el cuarto trimestre de 2008, el Gobierno estableció un marco de cooperación con las ocho federaciones principales de los dos lados de la industria, con miras a examinar los objetivos y las medidas que deben adoptarse para promover la igualdad entre los géneros y prevenir la discriminación por motivos étnicos en la vida laboral. El grupo de trabajo conjunto ha preparado una serie de propuestas de cooperación durante el período de planificación (2009-2012), que el Consejo de Vida Laboral y Política de Pensiones ratificó en febrero de 2009.

**Artículo 11.1 b)  
El derecho a las mismas oportunidades de empleo**

102. Cabe remitirse a la sección 2.5.2 del séptimo informe de Noruega al Comité y también a la información sobre las observaciones 25 y 26. El empleo a jornada parcial es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Entre 2007 y 2009, la proporción de mujeres que trabajaban a jornada parcial descendió de un 42,5% a un 41,3%. Ahora las mujeres trabajan más a jornada completa que antes. Las jóvenes nacidas en Noruega y descendientes de padres inmigrantes participan en la fuerza de trabajo más que sus madres, pero sus niveles de empleo siguen siendo algo más bajos que los de las mujeres que no descienden de inmigrantes. Véase la respuesta a las observaciones finales del Comité en los párrafos 25 y 26 y los párrafos 186 a 189 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en los que figura más información sobre el desarrollo en los distritos urbanos de Groruddalen y Søndre Nordstrand, de Oslo.

**Artículo 11.1 c)  
El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento**

103. Cabe remitirse a la sección 2.5.3 del séptimo informe de Noruega al Comité y a la respuesta a las observaciones 25 y 26. Con respecto a la práctica del trabajo por turnos y del sistema de rotación en el mundo laboral en Noruega, en el cuarto trimestre de 2007, el Gobierno designó un Comité que se ocuparía de este ámbito, el cual presentó su informe al Ministro de Trabajo e Inclusión Social en octubre de 2008. Tomando como base la propuesta del Comité, el Gobierno presentó una propuesta de reglamentación de la jornada laboral de los trabajadores que trabajan por turnos y en sistemas de rotación, que fue aprobada por el Storting y entró en vigor el 1 de enero de 2010. La propuesta contempla

una reducción progresiva de la jornada laboral en función del número de horas de trabajo inconvenientes. Según las estimaciones, más de 30.000 empleados tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral obligatoria. La mayoría de ellos trabajan en profesiones en las que predominan las mujeres, en particular, enfermería y auxiliar de enfermería, aunque esta es una condición para la aplicación práctica de esta enmienda estatutaria. Esto se ha aplicado ya a los grupos más numerosos de empleados afectados por la enmienda.

#### **Artículo 11.1 d)**

#### **El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor**

104. Cabe remitirse a la sección 2.5.4 del séptimo informe de Noruega al Comité. Véase la información que figura en las respuestas a las observaciones 25 y 26 y los indicadores 33 a 36 en el anexo 2, en los que se proporcionan estadísticas sobre la remuneración de las mujeres. En 2008, se incluyó una nueva disposición en el convenio colectivo básico, en la que se establece que los empleados que se acojan a la licencia por maternidad o paternidad o a cualquier otra licencia remunerada deben tener la oportunidad de incrementar su salario mediante negociaciones locales. Dicha disposición establece también que la política local de remuneración debe elaborarse de forma que las mujeres y los hombres reciban el mismo trato por lo que respecta a la remuneración y al ascenso. Para lograr este objetivo, los municipios, las autoridades de los condados o las empresas deben adoptar medidas en materia de política de remuneración. Sin perjuicio de las disposiciones del convenio colectivo básico, las partes locales están obligadas a negociar anualmente la igualdad de remuneración sobre la base de estadísticas relativas al aumento salarial, desglosadas, entre otras cosas, por género. La Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales presta apoyo a los municipios en la obtención de los datos de remuneración para sus propios empleados. En el caso de los empleados públicos que desempeñan puestos cubiertos por el convenio colectivo básico, se designó un comité conjunto encargado de examinar el sistema de remuneración y las cuestiones relativas a la igualdad en este ámbito en los años 2008 y 2009. Durante la negociación del convenio colectivo básico para el período 2008-2010, las partes de la administración pública otorgaron la máxima prioridad a los retos que plantea la igualdad en la composición de los salarios en el convenio colectivo correspondiente al sector en cuestión. Este acuerdo se alcanzó en paralelo con el informe de la Comisión de Igualdad de Remuneración, Informe Oficial de Noruega de 2008:6, titulado *Kjønn og lønn* (Género y remuneración). Además, se incluirán en las negociaciones a los empleados que disfruten de una licencia remunerada y se negociará su remuneración. Otro elemento nuevo del convenio colectivo básico para los años 2008 y 2009 es que las empresas gozarán de independencia para corregir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres. En los casos en los que las diferencias salariales no puedan explicarse en relación con otros factores distintos del género, el empleador, tras consultar a las autoridades elegidas, corregirá los salarios.

105. El convenio colectivo básico para la administración pública para el período 2010-2012 refleja un perfil general en lo tocante a las mujeres y la igualdad de remuneración, y lo mismo se aplica al sector municipal, que se rige por un convenio colectivo independiente. Ello implica, entre otras cosas, que debe otorgarse a las mujeres una mayor proporción de participación en las negociaciones locales de lo que se desprende de la distribución del número de empleados de plena dedicación entre las mujeres y los hombres. Se hará especial hincapié en la evaluación de la relación entre los hombres y las mujeres en la atribución de categorías sobre la base de las aptitudes profesionales, las tareas y las responsabilidades.

106. En la negociación colectiva de los salarios en 2010 para los sectores público y privado, se acordó un aumento salarial para los trabajadores que percibían una remuneración baja, que representó un mayor incremento para las mujeres que para los hombres. En las industrias competitivas y otras industrias del sector privado, se aplicó en las distintas empresas un incremento general a los salarios bajos e iguales con el objetivo de reducir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres. También se alcanzó un acuerdo relativo a una declaración conjunta sobre la igualdad entre los géneros. En el caso de los empleados públicos, se otorgó prioridad a los puestos ocupados sobre todo por mujeres, y especialmente a los puestos que requieren educación superior y en los que predominan las mujeres.

**Artículo 11.1 e)**  
**El derecho a la seguridad social**

107. Cabe remitirse a la sección 2.5.5 del séptimo informe de Noruega al Comité y a los párrafos 46 a 59 del documento básico común, en los que figura más información sobre los programas abarcados por la Ley sobre el Sistema Nacional de Seguridad Social. A partir del 1 de enero de 2007, entre las prestaciones por embarazo se incluye el derecho a unas vacaciones remuneradas de la misma forma que a un subsidio por enfermedad.

**Artículo 11.1 f)**  
**El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo**

108. Tanto la Ley sobre el ambiente de trabajo como la Ley sobre la igualdad entre los géneros contienen disposiciones que prohíben el acoso sexual. De conformidad con la Ley sobre la igualdad entre los géneros, el empleador es responsable de prevenir esta forma de acoso y evitar que se produzca en el lugar de trabajo. Todo empleado que haya sido víctima de acoso sexual podrá exigir indemnización y compensación, tanto si la responsabilidad recae sobre el empleador o no. Los tribunales de justicia deben velar por que se cumpla la prohibición de esta forma de acoso. Hasta el momento han sido muy pocos los juicios en los que las víctimas han alegado acoso sexual. En una encuesta realizada por la Oficina de Estadísticas de Noruega en 2009, el 3% de todas las personas empleadas afirmaron haber sido objeto de acoso en forma de atención sexual no deseada, comentarios y actos similares, y esta proporción ha permanecido relativamente estable durante los años en los que se ha realizado la encuesta. Las mujeres están más expuestas que los hombres, en particular las jóvenes, entre las cuales un 12% afirma haber sido objeto de atención sexual no deseada, comentarios y actos similares al menos dos veces al mes, el mismo porcentaje que en 2006. Las enfermeras en particular están expuestas a amenazas y violencia, y dos de cada diez afirmaron en 2009 haber sido objeto de violencia en los últimos 12 meses. Las personas que trabajan en los sectores de las ventas y los servicios están especialmente expuestas, y una de cada diez afirma haber sido objeto de violencia en los últimos 12 meses.

**Artículo 11.2 a)**  
**Prohibir el despido por motivos de embarazo o licencia por embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil**

109. Véase la sección 2.5.6 del séptimo informe de Noruega al Comité y el artículo 2 b).

**Artículo 11.2 b)**  
**Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables**

110. Cabe remitirse a la sección 2.5.7 del séptimo informe de Noruega al Comité. Durante el período 2005-2009, la tasa de natalidad se incrementó del 1,83% al 1,98%. Según las cifras facilitadas por la encuesta de población activa, en 2009, el 79% de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 66 años estaban empleadas. La licencia de maternidad es una condición para que las mujeres puedan participar en la fuerza de trabajo en pie de igualdad con los hombres. A partir del 1 de julio de 2008 se introdujo el derecho a la prestación por maternidad con el 100% de la base de ingresos, limitado al importe básico del Sistema Nacional de Seguridad Social para las personas que trabajan por cuenta propia multiplicado por seis. Anteriormente, el derecho a la prestación por maternidad estaba limitado al 65% de la base de ingresos de las personas que trabajan por cuenta propia.

111. La licencia por maternidad o paternidad y el resto de las prestaciones en ese ámbito también contribuyen a una distribución más equitativa de las tareas domésticas y familiares entre las mujeres y los hombres. En 2009, el Gobierno amplió la licencia remunerada por maternidad de 44 a 46 semanas con el 100% del salario y de 54 a 56 semanas con el 80% del salario. En el caso de los padres que adoptan un niño, la licencia remunerada por maternidad se amplió de 41 a 43 semanas con el 100% del salario y de 51 a 53 semanas con el 80% del salario. En estas semanas está incluida la cuota paterna de diez semanas. Véase el artículo 5 b) relativo a las medidas para promover la igualdad en la procreación. En 2008, Work Research Institute (Instituto de Investigación del Trabajo) publicó un informe (Informe núm. 2 de 2008) sobre las experiencias del embarazo y sus consecuencias y sobre la aplicación de la licencia por maternidad o paternidad en el mercado de trabajo de Noruega, en el que se examinan los motivos por los que las madres se abstienen de asumir mayores compromisos.

**Artículo 11.2 c)**  
**Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo**

112. Cabe remitirse a la sección 2.5.8 del séptimo informe de Noruega al Comité. Las guarderías son importantes para que los padres y las madres puedan compaginar las obligaciones familiares con la participación en la vida laboral. En 2003, se alcanzó un amplio acuerdo político sobre las condiciones marco para el sector preescolar y en los últimos años se ha creado un gran número de guarderías. En 2009 se introdujo el derecho estatutario a una plaza en un jardín de infancia a todos los niños de 1 a 5 años. Entre 2007 y 2009, el número de niños que asisten a un jardín de infancia se incrementó en 20.359 y la cobertura a finales de 2009 era del 88,5%. Para el grupo de edades de 3 a 5 años, la cobertura era del 96,2%. Está aumentando la proporción de niños de 1 a 5 años que son hablantes de idiomas minoritarios y asisten a un jardín de infancia, que fue del 70,6% en 2009. En 2004, Noruega estableció un límite máximo para los pagos que deben hacer los padres y las madres. Desde el 1 de enero de 2010, el precio máximo es de 2.330 coronas noruegas por mes. Las familias con más de un hijo en un jardín de infancia municipal tienen derecho a un descuento por hermano o hermana. La municipalidad también debe tener planes de descuento para las familias con menor capacidad de pago y son los propios municipios lo que tienen que buscar soluciones eficaces para poder ofrecer este tipo de reducción. Una serie de municipios ha decidido aplicar una forma de pago en función de los

ingresos, pero la mayoría de los municipios ofrece plazas libres u otros tipos de reducciones. Véanse también las estadísticas sobre los niños en los jardines de infancia en los indicadores 47 y 48 en el anexo 2.

113. Se ha implantado un programa piloto en el que se ofrecen de 17 a 20 horas gratuitas semanales en los jardines de infancia a todos los niños de 4 y 5 años de distritos urbanos de Oslo y Drammen con una elevada proporción de personas descendientes de inmigrantes. En septiembre de 2009, un 91% (4.400) de niños de 4 y 5 años se habían beneficiado de este sistema. En 2010, habrá programas pilotos de horas gratuitas para los niños de 3 años. Véanse también los párrafos 66 y 67 y 186 a 189 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

### **Artículo 11.2 d) Derechos durante el embarazo**

114. Cabe remitirse a la sección 2.5.9 del séptimo informe de Noruega al Comité.

### **Artículo 11 3) Evaluación de la legislación**

115. En relación con la legislación de Noruega en materia de protección de las mujeres embarazadas y lactantes, el Instituto Nacional de Salud en el Trabajo (STAMI) está realizando una investigación sobre el ambiente de trabajo y los problemas de salud relacionados con el trabajo. El STAMI participa en 60 proyectos aproximadamente cada año y tiene experiencia en varias esferas, entre las que cabe señalar la medicina, la fisiología, la química, la biología y la psicología.

### **Artículo 12 La salud**

116. Cabe remitirse a la sección 2.6 del séptimo informe de Noruega al Comité. El objetivo principal del servicio noruego de salud es que los usuarios y pacientes reciban unas prestaciones equivalentes independientemente de su situación económica o social, su edad, su género y su origen étnico. El Gobierno de Noruega es responsable de ofrecer los servicios sociales y de salud necesarios a la totalidad de la población. Los servicios de asistencia y de atención de la salud se prestan principalmente a nivel local y permiten a los usuarios vivir de manera independiente y participar en la comunidad según sus propias capacidades. Aunque la mayoría de la población goza de buena salud y de buenas condiciones de vida, las diferencias sociales, por ejemplo, las diferencias de salud en función de los niveles de educación, situación laboral e ingresos de la población, constituyen un motivo de preocupación. La esperanza de vida en Noruega está entre las más altas del mundo y sigue aumentando. La esperanza de vida para los hombres era de 71 años en 1970 y superior a los 78,2 años en 2007 y en el caso de las mujeres ha aumentado de algo más de 77 años a 82,7 años durante el mismo período. Uno de los principales objetivos del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales es la salud de las mujeres, ámbito al que otorga una gran prioridad.

117. La Estrategia para la Salud de las Mujeres (2003-2013) presta especial atención a la perspectiva de género en el sector de la salud y los servicios sociales, en la investigación, en la formulación de políticas, en la prevención de enfermedades y en los servicios. La investigación de la salud de la mujer se ha considerado un objetivo estratégico bajo los auspicios del Instituto de Investigaciones de Noruega y en 2010 se han invertido con este

fin más de 7 millones de coronas noruegas. La investigación sobre la salud de la mujer abarca un amplio abanico de temas, desde la salud mental hasta los trastornos musculoesqueléticos, el cáncer, la violencia contra la mujer y la salud reproductiva. La perspectiva de género se ha incluido en los nuevos programas del Consejo de Investigaciones. Entre los temas prioritarios mencionados en la carta de orientación dirigida a las empresas sanitarias regionales cabe señalar las perspectivas de género y la elevación del nivel de concienciación acerca de las diferencias entre los géneros en la investigación clínica.

118. En un informe reciente, las personas de origen sami encuestadas afirmaron que sus condiciones de salud eran inferiores a las de la mayoría de la población noruega. Las condiciones menos satisfactorias fueron las notificadas por las mujeres sami que vivían fuera de la región definida como sami (que goza de un mayor nivel de integración y asimilación (p 0,05)), y las mujeres presentaban condiciones de salud más desfavorables que los hombres. Las desigualdades variaban con la edad y eran más obvias en las personas mayores de 55 años. Entre los grupos étnicos, las personas encuestadas que tenían un alto nivel de educación y de ingresos familiares gozaban de mejor salud que el resto<sup>9</sup>. En enero de 2007, se lanzó el Plan de Acción sobre la Nutrición (2007-2011), fruto de la cooperación entre 12 ministerios, con el fin de promover una dieta más saludable. Los principales objetivos del Plan de Acción son modificar la dieta de acuerdo con las recomendaciones de las autoridades sanitarias y reducir las desigualdades sociales en el ámbito de la salud. Algunas de las medidas propuestas en el Plan van dirigidas a los lactantes y a los niños pequeños; también las mujeres embarazadas y lactantes son grupos destinatarios importantes. En Noruega la dieta de las mujeres suele ser en general mejor que la de los hombres. No obstante, también se tiene en cuenta la perspectiva de género cuando se planifican las actividades.

119. En el párrafo 2.6 del artículo 12 del séptimo informe de Noruega al Comité, en los párrafos 52 a 60 del sexto informe de Noruega a la Comisión de Derechos Humanos y en los párrafos 101 y 102 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial figura más información sobre los esfuerzos realizados por el Gobierno para combatir la mutilación genital femenina y sobre el Plan de Acción contra la Mutilación Genital Femenina 2008-2011. En la Circular I-5/2009 sobre la prevención de la mutilación genital femenina se proporciona información sobre los exámenes genitales que ofrece el servicio municipal de salud a las niñas y las mujeres procedentes de países en los que, según los datos facilitados por la Organización Mundial de la Salud, la incidencia de la mutilación genital femenina afecta como mínimo a un 30% de ellas. Se realiza una entrevista y un examen genital a las mujeres procedentes de estos países cuando ha transcurrido un año desde su llegada a Noruega y a las niñas de la misma procedencia y a aquellas nacidas en Noruega cuyos padres proceden de estos países al inicio del período de escolarización (5 ó 6 años de edad), en el quinto curso de la escuela primaria y en la escuela secundaria de primer ciclo. La prestación del servicio a las niñas en edad escolar se realizó con carácter experimental en algunos municipios en 2009 y está previsto que se aplique en todos los municipios a finales de 2010.

---

<sup>9</sup> Hansen K.L., Melhus M., Lund E., 2010: Origen étnico, autoevaluación de la salud, discriminación y condición socioeconómica: Estudio de las poblaciones sami y no sami de Noruega. Centro de Investigaciones de la Salud de la Población Sami, Departamento de Medicina Comunitaria, Facultad de Medicina, Universidad de Tromsø, 2010.

### **Artículo 13 a) El derecho a prestaciones familiares**

120. Cabe remitirse al sexto informe de Noruega al Comité y a los informes anteriores al Comité. La Ley sobre el Sistema Nacional de Seguridad Social, que regula el derecho a las prestaciones del sistema nacional de seguridad social por jubilación, enfermedad, discapacidad y nacimiento o adopción de hijos, otorga en términos generales los mismos derechos a las mujeres y a los hombres. Los progenitores tienen derecho a una licencia de 46 semanas remunerada al 100% por el nacimiento de un hijo (43 semanas en caso de adopción). No obstante, por motivos de salud, nueve de esas semanas se reservan a la madre (no se aplica en el caso de los padres adoptivos), 10 semanas al padre y el período restante puede dividirse entre los progenitores a su elección.

### **Artículo 13 b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero**

121. Cabe remitirse a los informes anteriores al Comité.

### **Artículo 13 c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural**

122. Véase la sección 2.7.3 del séptimo informe de Noruega al Comité. En enero de 2010, la proporción de mujeres presidentas en el sector de la cultura era del 50%, mientras que en 2005 era del 38%. De los 410 miembros de las juntas a principio de 2010, un 55% eran mujeres y un 45% hombres.

123. Los subsidios a los artistas y los programas con ingresos garantizados ofrecen a los artistas la oportunidad de desarrollar activamente sus carreras artísticas y de contribuir a una comunidad diversa y creativa. Entre 2006 y 2010 el porcentaje de mujeres que recibieron subvenciones e ingresos garantizados fue mayor que el de hombres. Las cifras provisionales para 2010 demuestran que las mujeres representan aproximadamente un 52% de los receptores de los nuevos subsidios e ingresos garantizados. Véanse también las cifras correspondientes a las mujeres y a la media en el indicador 71 en el anexo 2.

124. El programa de subsidios para las organizaciones de voluntariado que se ocupan de los niños y los jóvenes se describen en el séptimo informe de Noruega al Comité. Para tener derecho a las ayudas, las organizaciones deberán ser de ámbito nacional y contar con una estructura democrática. En los años 2005 y 2006, un comité público examinó la ayuda oficial a las organizaciones de voluntariado que se ocupan de los niños y los jóvenes y, sobre esa base, se elaboraron nuevos reglamentos que entraron en vigor en noviembre de 2007 y tienen por objeto la plena participación de los niños y los jóvenes de todos los grupos sociales.

### **Artículo 14 La mujer de las zonas rurales**

125. Cabe remitirse a la sección 2.8 del séptimo informe de Noruega al Comité. La Administración para el Pastoreo de Renos promueve la igualdad entre los géneros en el contexto de la labor de desarrollo a nivel nacional, regional y local de dicha Administración

y sus órganos rectores. En el marco del Acuerdo sobre el Pastoreo de Renos, se asigna 1 millón de coronas noruegas anuales a medidas centradas en la mujer. Al igual que otros instrumentos legislativos, la Ley sobre el pastoreo de renos es neutral con respecto al género, es decir, no establece ninguna distinción formal entre mujeres y hombres. El Siidaandel (unidad de pastoreo de renos, normalmente un grupo familiar o un propietario individual) constituye la base de casi todos los derechos y las obligaciones por los que se rige este sector. Una mujer que posee su propio Siidaandel tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que un hombre, aunque son pocas las mujeres propietarias. Según los datos de 2008 sobre el sector del pastoreo de renos, 75 (13%) de un total de 553 Siidaandels son propiedad de mujeres y las cifras correspondientes a los Siidaandels indican que durante años se ha registrado una clara distribución por género.

126. Se han adoptado las siguientes medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en los distritos rurales, de manera que la mujer pueda participar en el desarrollo regional y beneficiarse del mismo, y también participar en la elaboración y aplicación de planes de desarrollo en todas las fases.

127. En 2008, el Gobierno presentó el Plan de Acción para Promover la Iniciativa Empresarial de las Mujeres. Véase el anexo 13, en el que figura un resumen del mismo. El principal objetivo del Plan es mejorar las condiciones marco de las mujeres como empresarias, crear una cultura empresarial más sólida entre las mujeres y adoptar las medidas necesarias para que la proporción de mujeres entre los nuevos empresarios sea de al menos un 40% para 2013. El objetivo es que las mujeres gestionen el 40% de la financiación de la industria para 2013. Los informes de 2008 demuestran que se ha incrementado la proporción de mujeres que han recibido ayuda de Innovación Noruega. Innovación Noruega, el Consejo de Investigaciones de Noruega y la Corporación de Desarrollo Industrial de Noruega (SIVA) participan en el Plan de Acción para Promover la Iniciativa Empresarial de las Mujeres en su etapa inicial.

128. En relación con los avances realizados en el sector agrícola, el porcentaje de mujeres agricultoras se ha elevado del 7,3% en 1979 al 14,3% en 2009. El porcentaje de mujeres en el ámbito de la agricultura orgánica es del 16%. La prioridad otorgada por el Gobierno a las nuevas industrias agrícolas ha propiciado la creación de nuevos puestos de trabajo para las mujeres. Las mujeres constituyen un 60% de los empleados en las 800 granjas que prestan servicios ecológicos a los sectores de la salud, la educación y los servicios sociales. Una de cada tres propiedades forestales se explota mediante una combinación de silvicultura y agricultura. Uno de cada cuatro propietarios de bosques es una mujer y aproximadamente un 15% o un 16% de los propietarios de bosques que obtienen ingresos positivos de la silvicultura son mujeres. Ahora, las mujeres del sector agrícola estudian durante más tiempo y obtienen más ingresos de empleos ajenos a la granja que los hombres. En la agricultura sami, el 25% de las participaciones son propiedad de mujeres.

129. La industria depende de la innovación y de la utilización de una variedad de recursos. Una de las metas de la política agrícola es que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades para dedicarse a la actividad económica en la agricultura y las ramas conexas. En la Estrategia para la Igualdad entre los Géneros en el Sector Agrícola de 2007, los representantes del sector y del Ministerio de Agricultura y Alimentación han elaborado una estrategia conjunta para promover la participación femenina en el sector agrícola, y se han fijado el objetivo de lograr una participación del 40% en la agricultura y en las empresas conexas. Las medidas previstas en la estrategia exigen la participación de varios actores del sector, desde los órganos de las autoridades públicas hasta los agricultores individuales y los sindicatos de agricultores. Los principales objetivos de esta estrategia son los siguientes: 1) aumentar el número de mujeres propietarias y el número de establecimientos; 2) aumentar el número de mujeres que participan en la agricultura y en empresas conexas; y 3) reforzar la influencia y el poder de las mujeres en el sector agrícola.

Desde el 1 de julio de 2008, de conformidad con la Ley de cooperativas, debe haber un equilibrio entre los géneros del 40% en las cooperativas. De conformidad con la ley, las empresas disponen de un período de transición de cinco años, si bien las cifras de 2009 indican que muchas empresas cumplen ya el requisito del equilibrio entre los géneros. Con efectividad a partir del 1 de julio de 2009, se han introducido nuevas normas en la Ley sobre los derechos alodiales por las que se garantiza la plena igualdad entre las mujeres y los hombres en relación con los derechos alodiales. Así pues, las parejas y los cónyuges también recibirán ahora el mismo trato.

130. De los importes que Innovación Noruega asigna al desarrollo rural, aproximadamente un 40% de los subsidios y un 37% de los préstamos con intereses subvencionados se destinaron a las mujeres en 2008, mientras que las cifras correspondientes fueron del 29% y del 22%, respectivamente en 2005.

131. La industria de la pesca y la acuicultura es una de las mayores industrias de exportación de Noruega y se prevé que haya de desempeñar un papel aún más importante en la economía de Noruega en los años próximos. Es importante que esta industria redoble los esfuerzos para aumentar la proporción de mujeres con el fin de beneficiarse de sus conocimientos y experiencia. La proporción de mujeres que trabajan en la industria de la pesca y la acuicultura varía considerablemente desde alrededor del 40% en la industria de elaboración de productos piscícolas hasta cerca del 2% de las personas cuya principal ocupación es la pesca. Aproximadamente el 17% de los empleados en la industria de acuicultura son mujeres. El Ministerio de Pesca y Asuntos Costeros ha financiado un proyecto de tres años de duración denominado Sett Sjøbein (Mantén el equilibrio a bordo) que tiene por objeto reforzar la contratación en el sector marítimo. En colaboración con las asociaciones comerciales, las autoridades han preparado un plan de acción para incrementar la proporción de mujeres en el sector marítimo. Este plan de acción abarca todas las partes de los sectores de la pesca y la acuicultura y propone medidas para incrementar la proporción de mujeres que trabajan en la industria en general, en las juntas ejecutivas, en los consejos y en los comités y en las juntas de la Organización Comercial de los Pescadores de Noruega.

## **Artículo 15**

### **La igualdad entre los géneros en el sistema jurídico**

132. Cabe remitirse a los artículos 1 a 16 y a los informes anteriores al Comité.

## **Artículo 16**

### **Eliminar la discriminación contra la mujer en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio y los asuntos familiares**

133. Cabe remitirse a las secciones 2.10.1 y 2.10.2 del séptimo informe de Noruega al Comité. En 2008, se introdujo una enmienda en la Ley sobre el matrimonio que dispone que las lesbianas y los gays tengan derecho a contraer matrimonio en los mismos términos que los heterosexuales. Además, se introdujo una enmienda en la Ley relativa a la aplicación de la biotecnología en la medicina, que dispone que las lesbianas que cohabiten y las que estén casadas tienen derecho a ser candidatas a la reproducción asistida en los mismos términos que las parejas homosexuales. En virtud de la Ley de la infancia, la pareja o esposa de la madre biológica tendrá estatuto de comadre si ha dado su consentimiento a la fecundación, esta se ha producido en una institución sanitaria aprobada en Noruega o el extranjero y se conoce la identidad del donante de esperma.

134. En relación con la inmigración familiar, el miembro de la familia que resida en Noruega (la persona de referencia) debe tener unos ingresos asegurados equivalentes como mínimo a la categoría 8 de la escala salarial oficial (217.600 coronas noruegas a 1 de mayo de 2009). De conformidad con las nuevas normas, la persona de referencia debe documentar unos ingresos mínimos durante el año anterior y para el año siguiente. Este y otros requisitos que se han endurecido en la legislación en materia de inmigración en relación con los medios de subsistencia seguros tienen por objeto prevenir los matrimonios forzados y, al mismo tiempo, promover la integración. En el párrafo 2.10.1 del artículo 16 del séptimo informe de Noruega al Comité, en los párrafos 227 a 233 del sexto informe de Noruega a la Comisión de Derechos Humanos y en los párrafos 103, 143 y 144 de los informes 19º y 20º de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial figura más información sobre los esfuerzos realizados por el Gobierno para combatir los matrimonios forzados y sobre el Plan de Acción contra los Matrimonios Forzados para el período 2008-2011. Véase también el Protocolo de Familia, que es un acuerdo bilateral entre Noruega y el Pakistán que entró en vigor en 2006, en el párrafo 2.10.1 del artículo 16 b) del séptimo informe de Noruega al presente Comité. El acuerdo define el marco para el establecimiento de un órgano consultivo encargado de examinar las cuestiones relacionadas con la familia, incluidos los matrimonios forzados. Véanse también los párrafos 196 a 199 de los informes séptimo y octavo de Noruega al Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Racial y los párrafos 143 y 144 de los informes 19º y 20º de Noruega al mismo Comité.

## Lista de anexos

1. Documento básico común, Noruega (HRI/CORE/NOR/2009)
2. Estadísticas para el octavo informe de Noruega al CEDAW (2010)
3. Las mujeres y los hombres en Noruega, Oficina de Estadísticas de Noruega (2010)
4. El Centro por la Igualdad de Género (nivel municipal), Oficina de Estadísticas de Noruega (2009)
5. Estadísticas relativas a los sami, Oficina de Estadísticas de Noruega (2010)
6. Lista de publicaciones estadísticas de la Oficina de Estadísticas de Noruega sobre los inmigrantes en Noruega (2008-2010)
7. Informe de Noruega a la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE) sobre el seguimiento de Beijing + 15 (2009)
8. Seguimiento por parte de Noruega de Beijing + 15 en relación con la cooperación de Noruega para el desarrollo (2010)
9. Los vínculos entre la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2010)
10. La aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad (2010)
11. Informe nacional de Noruega sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el examen ministerial anual del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2010)
12. Plan de Acción para la igualdad en el Sámediggi (Parlamento sami) (2009-2013)
13. Resumen del Plan de acción para Promover la Iniciativa Empresarial de las Mujeres (2008-2013)
14. Plan de Acción de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación Étnica (2009-2012)
15. Plan de Acción contra la Mutilación Genital Femenina (2008-2011)
16. Plan de Acción contra los Matrimonio Forzados (2008-2011)
17. Plan de Acción para Combatir la Violencia Doméstica: Un punto de inflexión (2008-2011)
18. Plan de Acción para Detener la Trata de Personas (2006-2009)
19. Mejora de la calidad de vida de las lesbianas, los gays y las personas bisexuales y transexuales (2009-2010)
20. SaLDO – Balance de la situación de la igualdad y la discriminación en Noruega
21. Informe Oficial de Noruega 2009: 14 – Protección jurídica integral contra la discriminación  
La Ley de prohibición de la discriminación por motivos de origen étnico, religión, etc. (Ley contra la discriminación)