



# **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Distr. general  
5 de julio de 2017  
Español  
Original: inglés

---

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

68º período de sesiones

23 de octubre a 17 de noviembre de 2017

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados  
partes en virtud del artículo 18 de la Convención para  
la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer**

### **Lista de cuestiones y preguntas relativas al noveno informe periódico de Noruega**

Adición

### **Respuestas de Noruega\***

[Fecha de recepción: 29 de junio de 2017]

---

*Nota:* El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.

17-11188X (S)



Se ruega reciclar



## **Pregunta 1**

1. Como se menciona en el párrafo 4 del noveno informe periódico de Noruega, la Constitución noruega se revisó en 2014 a fin de fortalecer la protección de los derechos humanos, incluido el principio de igualdad y prohibición de la discriminación.
2. La Ley de Igualdad de Género (2013) deberá promover la igualdad y proteger contra la discriminación de género. La Ley se propone, en particular, mejorar la situación de la mujer. Los encargados de hacerla cumplir son el Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, además del sistema judicial.
3. En junio de 2017, el Stortinget (Parlamento) aprobó una legislación amplia de igualdad y lucha contra la discriminación. La Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, que entrará en vigor en enero de 2018, prohíbe la discriminación por motivos de género, embarazo, licencia de maternidad/paternidad en relación con el nacimiento o la adopción, cuidado de los hijos o familiares cercanos, origen étnico, religión, creencias, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o edad, o una combinación de dichos motivos. La Ley se aplica a todos los ámbitos de la sociedad. Su propósito es promover la igualdad y prevenir la discriminación y está especialmente destinada a fortalecer la posición de las mujeres y las minorías y a reducir y prevenir los obstáculos que impiden la participación en pie de igualdad de las personas con discapacidad.
4. Se encargará de hacer cumplir esa Ley un Tribunal contra la Discriminación nuevo y reforzado (véase la respuesta a la pregunta 4).
5. La legislación, las políticas y los programas de Noruega son, y han sido siempre, predominantemente neutros en cuanto al género. Como se indica en la lista de cuestiones, el Gobierno no reconoce ninguna tendencia clara con respecto a la neutralización del género. Asimismo, en las políticas y programas de todos los ámbitos de la sociedad, sigue prestando especial atención a los retos y obstáculos a la igualdad asociados con el género.
6. Con arreglo a las Instrucciones para los estudios oficiales de las medidas del gobierno central, al analizar una cuestión deben tenerse en cuenta las consecuencias que una medida concreta podría tener para todas las partes afectadas. Como se indica en la lista de cuestiones, en las instrucciones revisadas, aprobadas en febrero de 2016, no se mencionan explícitamente las repercusiones para la igualdad y la discriminación. Sin embargo, como deben tenerse en cuenta todos los efectos positivos y negativos de cada medida, ello implica que en el análisis deben también tenerse en cuenta los efectos en la igualdad de género. Cuando las instrucciones revisadas hayan estado en vigor durante dos o tres años, se realizará una evaluación para determinar si ha mejorado la calidad de las evaluaciones de impacto.

## **Pregunta 2**

7. Como ya se ha mencionado, la Constitución de Noruega se revisó en 2014 a fin de fortalecer la protección de los derechos humanos. La modificación de la Constitución ha dado lugar a una mayor atención a las obligaciones en materia de derechos humanos en general.
8. La Convención y el noveno informe de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer están a disposición del público en el sitio web del Ministerio. En 2016, el Ministerio tradujo la Convención al sami del norte para

hacerla más accesible a la población sami. La traducción se remitió al Parlamento sami para su distribución y se ha publicado en el sitio web del Ministerio, junto con la versión en inglés y noruego.

9. El Stortinget recibe información sobre la aplicación de la Convención por el Gobierno a través de las propuestas presupuestarias anuales y de diversos proyectos de ley.

10. Los derechos humanos merecen especial atención en la educación básica y la formación de los agentes de policía. En los estudios jurídicos el derecho internacional público y la teoría de los derechos humanos son parte obligatoria de la educación.

11. Según [www.lovddata.no](http://www.lovddata.no), la Convención se menciona o aplica en dos sentencias del Tribunal Supremo, tres fallos de tribunales de apelación y dos sentencias de tribunales de distrito. El acceso a las sentencias dictadas por los tribunales de distrito es limitado, lo que impide realizar un estudio completo de las mismas.

12. Tribunal Supremo: *Rt-2013-588* – Una mujer que había sido objeto de persecución por su ex novio demandó al Estado por incumplimiento del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal Supremo dictaminó que el Estado no había cumplido su obligación en virtud del Convenio de protegerla frente a la persecución del infractor. El Tribunal Supremo se refirió indirectamente a la Convención.

13. Tribunal Supremo: *Rt-2009-1389* – Debido al embarazo, una acusada en una causa penal solicitó al tribunal que aplazara el juicio durante tres meses. La solicitud fue rechazada y la demandante mantuvo que el rechazo constituía una violación de la Ley de Igualdad de Género y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Tribunal Supremo declaró que el rechazo era razonable y no constituía una violación de la legislación nacional.

14. Tribunal de Apelación: *LB-2013-78282* – El caso hacía referencia al derecho a la pensión del cónyuge y al requisito de que un cónyuge divorciado deba tener al menos 45 años de edad cuando se divorcie para tener derecho a recibir la pensión del cónyuge. El demandante alegaba que la disposición era contraria a la Convención. El Tribunal de Apelación dictaminó que la disposición no representaba una violación de la Convención.

15. Tribunal de Apelación: *LA-2008-70679* – El caso hacía referencia al derecho de los padres adoptivos a las prestaciones por paternidad en virtud de la Ley de Seguro Nacional, y al momento en que debería considerarse que había finalizado el período de percepción de ingresos para una madre adoptiva. El Tribunal de Apelación declaró que la Ley de Seguro Nacional debía interpretarse de conformidad con la Ley de Igualdad de Género y la Convención, y falló a favor del demandante.

16. Tribunal de Apelación: *LB-2005-124843* – Debido al temor a ser agredida por su ex marido y su familia en el Irán, una mujer iraní presentó una solicitud de asilo. La solicitud fue rechazada por las autoridades de inmigración. Como argumento para solicitar un permiso de residencia, la mujer sostuvo, entre otras cosas, que el Irán no había suscrito la Convención. El Tribunal de Apelación se abstuvo de formular observaciones sobre esa afirmación y concluyó que la decisión de las autoridades de inmigración era válida.

17. Tribunal de Distrito: *TOSLO-2009-46765*: El caso hacía referencia a la pregunta acerca de la Ley de Matrimonio y la nulidad de un matrimonio forzado. La

Convención se mencionaba en los antecedentes históricos de la disposición pertinente de dicha Ley.

18. Tribunal de Distrito: *TOSLO-2015-155331*: El caso hacía referencia al rechazo por las autoridades de inmigración de una solicitud de reunificación familiar. El Tribunal determinó que la aplicación de la ley por las autoridades constituía una violación de la Convención, dado que las autoridades de inmigración habían basado su decisión en una tradición somalí al determinar la cuestión de la responsabilidad de los padres en virtud de la Ley de Inmigración. El tribunal de distrito estimó que ello era contrario a la Convención y al “orden público”.

19. Los encargados de hacer cumplir la legislación contra la discriminación son los tribunales ordinarios y el Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. El Tribunal ha mencionado la Convención en varias causas.

### **Pregunta 3**

20. Véanse los párrafos 166 a 171 del noveno informe de Noruega. Además, mencionaremos el Centro KUN de Conocimiento e Igualdad de Género, el Centro para la Igualdad y el Plan Intensivo de Lucha contra la Violencia y los Abusos.

21. El dinero transferido al mecanismo en el presupuesto nacional para 2017 asciende a:

a) 54 millones de coronas noruegas (Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación);

b) 6,4 millones de coronas noruegas (Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación);

c) 18,6 millones de coronas noruegas (Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia, para la igualdad y la lucha contra la discriminación);

d) 8,2 millones de coronas noruegas (los dos centros de igualdad);

e) 500 millones de coronas noruegas (Plan Intensivo de Lucha contra la Violencia y los Abusos).

22. El Ministerio de La infancia y la Igualdad desempeña una labor de coordinación para dar seguimiento a las responsabilidades sectoriales y lograr una política de igualdad coherente. Un grupo directivo de alto nivel para la igualdad de género constituye el foro permanente de los ministerios para las cuestiones relativas a la política gubernamental de igualdad y contra la discriminación. El Ministerio puede apoyar a otros ministerios en sus actividades relativas a la igualdad de género. Los planes de acción intersectoriales y los libros blancos son otros tantos ejemplos de las iniciativas encaminadas a coordinar y elaborar la política de igualdad. El Ministerio ayuda a adquirir conocimientos, coordina la labor de los ministerios y supervisa la presentación conjunta de informes sobre los compromisos internacionales.

23. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia (dirección que se ocupa de las actividades relacionadas con la igualdad y la lucha contra la discriminación) se encarga de la ejecución de los planes de acción y las medidas, así como del fomento de los conocimientos, la documentación y el análisis. La labor de documentación y análisis incluye la gestión de un foro sobre datos relativos a la igualdad de género y estadísticas nacionales sobre los servicios de los centros de crisis. La Dirección administra los subsidios para las organizaciones centradas en la familia y la política de igualdad, los subsidios a los centros de asistencia en casos de

incesto y violación, los subsidios o el apoyo operacional a los tres centros noruegos para la igualdad, y los subsidios para un centro de recursos dedicado a los hombres denominado Reforma.

24. Las evaluaciones de los planes de acción, políticas, programas, etc. por lo general son llevadas a cabo por comunidades académicas externas que utilizan métodos científicos, y después de una licitación pública. Las evaluaciones son a menudo objeto de seguimiento mediante los informes presentados al Storting, proyectos de investigación, planes de acción nuevos o previos, estrategias, cambios legislativos o nuevos reglamentos.

25. La nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación impone a todas las autoridades públicas la obligación de intervenir de manera activa, específica y sistemática para promover la igualdad y prevenir la discriminación. Los trabajos preparatorios de la legislación establecen que ese deber entraña la obligación de velar por que la igualdad y la lucha contra la discriminación reciban la debida atención en todos los niveles, y en todos los actos de las autoridades, y que la inclusión de una perspectiva de género en todas las políticas y programas es una condición indispensable para el cumplimiento de la obligación.

#### **Pregunta 4**

26. En junio de 2017, el Stortinget aprobó una nueva Ley del Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. La nueva Ley establece que el Ombudsman solo podrá actuar como agente activo en favor de la igualdad de oportunidades y no podrá ya tramitar las denuncias. Esta labor se transferirá a un nuevo tribunal, que estará facultado para otorgar reparación en los casos sencillos de discriminación en la vida laboral y en la remuneración. En la actualidad, ni el Tribunal ni Ombudsman gozan de esa autoridad. Las apelaciones de las decisiones del Tribunal deberán remitirse al sistema judicial.

27. El nuevo Tribunal no estará autorizado a ocuparse de los casos de acoso sexual. El Stortinget ha decidido que debe realizarse una investigación sobre los mecanismos básicos de aplicación en los casos de acoso sexual.

#### **Actividades del Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género, 2013-2016**

28. El Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género se estableció en el Instituto de Investigación Social en la primavera de 2013, con financiación del Ministerio de la Infancia y la Igualdad. La misión del Centro es realizar investigaciones y estimular las actividades de investigación sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género, con especial insistencia en la vida laboral.

#### *Segregación de género en la vida laboral*

29. Noruega tiene todavía un mercado de trabajo segregado en función del género. El Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género considera que la segregación por motivos de género es consecuencia de la forma en que ha evolucionado la igualdad de género. La entrada de las mujeres casadas y las madres en el mercado de trabajo ha coincidido con la recesión industrial, la transición a una economía de servicios posindustrial y el crecimiento del estado de bienestar, lo que ha mantenido y autorreforzado las pautas del mercado laboral. Sin embargo, la segregación de género del mercado de trabajo en Noruega ha disminuido algo a lo largo del tiempo. Hay más personas que trabajan en profesiones en que la distribución por género es igual, y cada vez hay más mujeres en profesiones que

gozan de gran consideración. Los hombres se están incorporando en cierta medida a ocupaciones dominadas por las mujeres; así ocurre especialmente en el caso de los hombres de origen inmigrante que ocupan puestos que requieren poca capacitación.

#### *Igualdad y creación de valor*

30. El Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género ha analizado qué efecto ha tenido en la creación de valor la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El aumento del empleo femenino ha tenido una repercusión importante. Si no hubiera habido crecimiento del empleo femenino desde 1972, el producto interno bruto (PIB) acumulativo de Noruega continental en los 40 años siguientes habría sido 3.300 millones de coronas noruegas inferior al nivel alcanzado realmente. Además, según análisis del Centro, si las mujeres hubieran trabajado tanto como los hombres entre 1972 y 2013, el PIB acumulativo de Noruega continental en ese período habría sido más de 2.300 millones de coronas noruegas mayor.

#### *Predominio de los hombres en el personal directivo superior*

31. Para realizar un seguimiento del equilibrio de género en las mayores empresas noruegas, el Centro ha establecido una planilla sobre el equilibrio de género en Noruega. Esta revela grandes desequilibrios de género en las 200 mayores empresas: el 80% de los ejecutivos son hombres, lo mismo que el 93% de los altos ejecutivos (directores generales). La planilla también arroja luz sobre los tipos de puestos ocupados por ejecutivos de uno y otro sexo. Las mujeres solo ocupan el 15% de los puestos con responsabilidad en materia de beneficios y pérdidas y de los puestos considerados tradicionalmente como importantes para acceder al cargo más importante (Director General). Los análisis del Centro muestran que la regulación legislativa del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas ha influido claramente en el equilibrio de género en los consejos contemplados en la legislación, pero hasta la fecha no hemos visto pruebas de un efecto secundario en los equipos superiores de gestión operacional de las empresas.

#### *Género y remuneración*

32. A fin de supervisar sistemáticamente la evolución de la brecha salarial de género, el Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género ha creado un indicador de género y remuneración que mide la desigualdad del salario por hora entre hombres y mujeres. El indicador muestra que la remuneración por hora de las mujeres es un 88% de la de los hombres. Las diferencias de remuneración están estrechamente relacionadas con las estructuras segregadas en función del género en el mercado de trabajo. Según el indicador, el 45% de la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres es atribuible a la segregación del mercado de trabajo en función del género. La mayor diferencia de remuneración se encuentra en los tramos más altos de la escala salarial. Mientras que la remuneración por hora de las mujeres en profesiones de bajos ingresos es un 6% inferior a la de los hombres en puestos equivalentes, las mujeres en la parte más alta de la escala salarial ganan un 20% menos que los hombres mejor remunerados. El Centro ha investigado también el efecto de la paternidad en las diferencias de remuneración por hora. El análisis muestra que las mujeres con hijos ganan menos que las mujeres sin hijos, mientras que en los hombres ocurre lo contrario.

#### *Trabajo y familia*

33. El Centro ha analizado la igualdad de género en la interacción entre el trabajo y la familia. Tanto las mujeres como los hombres apoyan con firmeza la cuota paterna en el programa de prestaciones de licencia de paternidad de Noruega, que se

utiliza en todos los ámbitos de la vida laboral del país, incluidos los lugares de trabajo pequeños del sector privado con predominio de hombres. Sin embargo, el período de prestaciones compartidas es aprovechado sobre todo por las madres. Madres y padres utilizan también la licencia de forma diferente. Mientras que las madres toman largos períodos de licencia sin tener en cuenta las consideraciones laborales, los padres suelen seguir trabajando y fragmentan el tiempo de licencia disponible. Los padres también tienen más probabilidades de trabajar durante un período de licencia. Los estudios sobre los progenitores que comparten la licencia de manera más equitativa que otros indican que su vida familiar posterior es también más equitativa. Los padres que tenían la responsabilidad primordial de un hijo mejoraban su capacidad de atención con el paso del tiempo.

34. Los estudios de la relación entre la movilidad sectorial y el asentamiento familiar revelan cierta forma de autoselección del sector público por parte de las mujeres durante el tiempo en que se dedican a criar y cuidar a sus hijos pequeños. En el caso de las mujeres en profesiones bien consideradas, ello puede reflejar una mayor expectativa de trato favorable a la familia en el sector público que en el sector privado.

35. El Centro ha examinado la influencia del hecho de tener hijos en las diferencias de género en la ausencia por enfermedad. En el caso de las mujeres, la ausencia del trabajo por enfermedad aumenta espectacularmente cuando quedan embarazadas y sigue siendo más alta que la de los hombres después del embarazo. En el futuro, será importante que el Centro estudie los mecanismos que explican esa tendencia.

36. Las investigaciones del Centro contribuyen a una política de igualdad basada en los conocimientos. En 2017, recibe una subvención anual de 4,1 millones de coronas noruegas

#### **Plan de Acción para la Igualdad de Género de 2015**

37. Véase el párrafo 21 del noveno informe de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que contiene observaciones sobre el resumen final del Plan de Acción de Igualdad de Género de la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia. Los párrafos siguientes del noveno informe presentan un panorama general de los objetivos logrados: 18, 41, 43, 44 y 94.

38. En cuanto a las medidas posteriores, véase el libro blanco “Igualdad de género en la práctica: igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres” (Meld. St. 7 (2015-2016), adjunto al noveno informe de Noruega. Véase también el Plan Intensivo de Lucha contra la Violencia y los Abusos.

#### **Pregunta 5**

39. En Noruega, todos los hombres y mujeres tienen igualdad de derechos a la participación y la representación en la política local. No existen normas relativas a la representación de género en las propuestas de listas para las elecciones a los consejos municipales, los consejos de condado y el Parlamento. Sin embargo, la mayoría de los partidos han introducido voluntariamente cuotas de género en su proceso de presentación de candidaturas.

40. La Ley de Administración Local contiene disposiciones que exigen una representación mínima del 40% de cada género en la junta ejecutiva municipal y en todos los órganos del consejo municipal constituidos mediante designación. Esas disposiciones tienen por objeto garantizar al menos un 40% de representación femenina en las juntas y órganos. Después de la introducción de las disposiciones sobre cuotas de género, el número de mujeres miembros de las juntas ejecutivas

municipales ha sido siempre mayor que en los consejos municipales. Desde 2007, el número de mujeres en las juntas ejecutivas municipales han sido superior al 40%. La Ley de Administración Local exige también un mínimo del 40% de cada género en las juntas de las empresas municipales en las que los municipios disponen de al menos dos tercios del capital.

41. El cumplimiento de estas disposiciones es supervisado por el Ministerio de Administración Local y Modernización mediante la recopilación de estadísticas sobre la evolución del equilibrio de género en las empresas de propiedad municipal, los consejos municipales y los alcaldes, además de otros cargos centrales. En 2014, antes de las elecciones locales y de la presentación de candidaturas de los partidos políticos, el Ministerio puso en marcha el proyecto Día de las Elecciones Locales. El objetivo era aumentar el número de mujeres miembros de los consejos municipales y de alcaldesas. El grupo destinatario eran los municipios con menos del 30% de mujeres en los consejos municipales. Suscribieron el proyecto 47 municipios. El proyecto incluía el intercambio de conocimientos sobre las causas de la baja representación de la mujer y sobre las medidas adoptadas para aumentar la proporción de mujeres en los consejos municipales. Tras las elecciones locales de 2015, el número de alcaldesas aumentó 6 puntos porcentuales, y se situó en el 28%. Las mujeres miembros de juntas ejecutivas municipales aumentaron 7 puntos porcentuales entre 2011 y 2015, alcanzando el 43%. Las mujeres miembros de los consejos municipales aumentaron 1 punto porcentual entre 2011 y 2015, llegando al 39%.

42. La Ley de Igualdad de Género permite el trato diferencial positivo si la diferencia de trato es adecuada para promover el objetivo de la Ley, cuando los efectos negativos del trato diferenciado que se da a la persona o las personas cuya situación empeora son razonablemente proporcionales teniendo en cuenta el resultado previsto, y si el trato preferencial cesará cuando se haya logrado el objetivo. Esta disposición se mantiene en la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Las disposiciones sobre medidas de acción positiva para promover la igualdad de género se incluyen también en otras leyes, reglamentos y convenios colectivos.

43. Tanto en la educación como en el trabajo se utilizan medidas especiales de carácter temporal para promover la igualdad de la mujer. Por ejemplo, el Gobierno ha adoptado medidas para fomentar opciones educativas y carreras no tradicionales y mediante una serie de medidas, como la inclusión de más niñas en los estudios ciencias naturales mediante el proyecto *Jenter og teknologi* (Las Niñas y la Tecnología). El objetivo del proyecto es aumentar el porcentaje de niñas que cursan asignaturas de ciencias en todos los niveles. Las solicitantes reciben también puntos adicionales para la admisión en determinados estudios universitarios en los que las mujeres están insuficientemente representadas. Otro ejemplo de medida especial de carácter temporal para promover la igualdad entre los géneros es la iniciativa Equilibrio de Género en Puestos Superiores y de Dirección de Investigaciones, como se señala en el párrafo 86 del noveno informe de Noruega.

44. Como se observa en dicho informe, el programa Oportunidades Laborales se creó con carácter permanente en el verano de 2013 para aumentar el empleo entre los inmigrantes de edades comprendidas entre los 18 y los 55 años que tienen pocas oportunidades de participar en el mercado laboral y no son beneficiarios de otros programas. Uno de sus principales grupos destinatarios lo conforman las madres que se quedan en casa para cuidar de sus hijos y no dependen de las prestaciones de la seguridad social. El programa ha contribuido a mejorar las oportunidades de las mujeres inmigrantes de participar en el mercado de trabajo. El 71% de las participantes del principal grupo destinatario (las mujeres que permanecen en el hogar sin prestaciones públicas complementarias) que completaron el programa en 2015 obtuvieron empleo o realizaron actividades educativas.

## Pregunta 6

45. La política gubernamental sobre los medios de comunicación consiste en apoyar y mantener un panorama de medios de comunicación pluralista, fuerte e independiente, con un sistema eficiente de autorregulación basado en normas éticas sólidas. El Ministerio de Cultura no ha adoptado medidas concretas para colaborar con los medios de comunicación o alentarles a establecer directrices específicas y normas de autorregulación para contrarrestar la cosificación de las adolescentes y las mujeres.

46. Sin embargo, hay una mayor conciencia de la vulnerabilidad de la mujer frente a la incitación al odio en forma sexualizada, la misoginia y otras modalidades de hostigamiento, intimidación y abuso, en particular en Internet, como se documenta en la investigación (ISF Rapport 2016:14). En noviembre de 2016 el Gobierno puso en marcha una estrategia dirigida a combatir la incitación al odio. En ella se esbozan las medidas y prioridades en diferentes sectores y ámbitos, incluidos los medios de comunicación.

47. Este tema será también objeto de seguimiento mediante el Plan Intensivo de Lucha contra la Violencia y los Abusos y la labor de revisión de las materias en la enseñanza primaria y secundaria.

48. Noruega ha conseguido en cierta manera combatir la invisibilidad de la violencia, lo que ha dado lugar a un marcado aumento del número de denuncias de violencia doméstica y violación en los últimos años. El número cada vez mayor de denuncias debe considerarse resultado de la intensificación en los últimos años de los esfuerzos de la policía para combatir la violencia doméstica y la violación. Según el Servicio de Investigación de Delitos, el 39% de todos los casos de violación denunciados a la policía están vinculados a la celebración de fiestas. En la mayoría de los casos, los responsables son muchachos y hombres jóvenes. Las víctimas son en su mayoría niñas o mujeres jóvenes, a menudo ebrios. El Servicio está realizando en Internet la campaña “Buen chico” (Kjernekar). El grupo destinatario son los jóvenes de 18 a 35 años de edad y el objetivo es prevenir las violaciones. En la primavera de 2017, la campaña se centra especialmente en las fiestas de graduación de los alumnos de enseñanza secundaria (russetid).

49. La página web [www.Ung.no](http://www.Ung.no) ofrece una gran cantidad de información sobre la conciencia del propio cuerpo y la sexualidad. La sensibilidad y el respeto de los límites ajenos serán fundamentales, así como la información sobre dónde buscar ayuda. #ikkegreit es una campaña centrada en la violencia y los abusos entre los jóvenes. Los principales temas de la campaña de 2017 son los abusos y los actos de violencia cometidos por los novios, las violaciones perpetradas en el contexto de fiestas y la difusión de imágenes.

50. En octubre de 2015, la policía puso en marcha una nueva campaña de prevención de la violencia doméstica, financiada por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. La campaña informativa “¿Cuánto debes tolerar?” tiene por objeto aumentar el conocimiento de la violencia en el hogar y se propone reducir las barreras entre la sociedad en general y las autoridades públicas, y alentar a que más personas expuestas a la violencia se pongan en contacto con los servicios de ayuda. Tiene un sitio web ([hvorlite.no](http://hvorlite.no)) que ofrece una lista de control de posibles señales de alerta, carteles, un vídeo y material divulgativo en varias lenguas.

51. En febrero de 2016 el Gobierno estableció un nuevo portal web sobre la violencia doméstica y la violación, destinado a las personas expuestas a ese tipo de violencia y a los servicios sanitarios y sociales. El objetivo del nuevo portal web es facilitar el acceso a la información sobre los derechos y las posibilidades de asistencia. El Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático

se encarga de elaborar y gestionar el portal, en cooperación con la Asociación de Salud Pública de Mujeres Noruegas y otras organizaciones voluntarias.

52. Las oficinas de asesoramiento para las víctimas de delitos, que cuentan con 14 centros distribuidos por todo el país, son un complemento de los servicios públicos. La administración es financiada por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Estas oficinas asesoran y prestan ayuda práctica, ofrecen información y ayudan a las víctimas a ponerse en contacto con otros servicios públicos. También informan sobre la situación de una causa penal, desde la presentación de cargos hasta el fallo del tribunal, y sobre los derechos de las víctimas, además de ayudar a preparar las solicitudes de indemnización por lesiones resultantes de un delito y los pagos a título graciable. A partir de 2017 las oficinas formarán parte de la actividad policial y se reforzarán.

53. Para mejorar la situación de las víctimas de violación, en 2018 el Gobierno pondrá en marcha un plan de acción para prevenir y combatir las violaciones. En él se hará hincapié en las medidas preventivas y para contribuir a que las víctimas sean tratadas de forma más adecuada y coordinada por los organismos oficiales.

54. El Gobierno no tiene ninguna documentación sobre las conexiones entre la pornografía y la violencia sexual.

## **Pregunta 7**

55. El registro de la violencia contra la mujer es competencia de varios agentes. Las estadísticas de la policía se publican cada año e incluyen todas las formas de violencia denunciadas. Cada año, la Oficina de Estadística de Noruega presenta estadísticas basadas en los datos facilitados por la policía, incluidas todas las formas de violencia denunciadas ante ella. Las estadísticas sobre las condiciones de vida contienen también datos sobre la violencia. Cada año se publica un informe con estadísticas de 48 centros de crisis (refugios) de Noruega. El informe contiene información valiosa sobre las víctimas y sus hijos, la violencia sufrida y los servicios ofrecidos por los centros de crisis. Se registran y presentan a la Dirección de Integración y Diversidad los datos sobre la violencia relacionada con el honor y los matrimonios forzados y la mutilación genital femenina. En 2013 se llevó a cabo un estudio sobre el alcance de la violencia (incluida la violencia en el hogar) y en febrero de 2014 se presentó un informe sobre las conclusiones preparado por el Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático. Cada cinco años se realizará un estudio semejante a petición del Gobierno de Noruega y se elaborarán estudios adicionales basados en los datos proporcionados por la encuesta de 2013 sobre determinados grupos, como las personas de origen inmigrante, las personas LGBT y personas con discapacidad. Los datos de la encuesta servirán también de base para nuevas investigaciones sobre la violencia doméstica y sexual. No podemos facilitar estadísticas sobre los apartados a, b, c y d de la pregunta 7.

## **Pregunta 8**

### **Violencia doméstica**

56. En 2016 se denunciaron a la policía 3.450 casos de violencia doméstica, un 35% más que en 2012. Es probable que el aumento del número de casos denunciados se deba al mayor esfuerzo realizado en los últimos años por la policía en la lucha contra la violencia doméstica más que a un mayor nivel de violencia contra la mujer. Las cifras sobre la violencia presentadas en la encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega sobre las condiciones de vida y en las

estadísticas de los centros de crisis se han mantenido relativamente estables en los últimos años.

### **Causas y consecuencias de la violencia doméstica**

57. En 2014 el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública puso en marcha un programa quinquenal de investigación sobre la violencia doméstica, para el que se han asignado 50 millones de coronas noruegas. La investigación será realizada por el Centro Noruego de Investigación Social (NOVA) de Oslo, la Universidad de Ciencias Aplicadas de Akershus y el Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático.

58. Las causas, el alcance y las consecuencias de la violencia doméstica figuran entre los temas de los programas de investigación. Hasta la fecha, se han publicado tres informes.

59. El primero es un estudio sobre la exposición de los jóvenes a la violencia física a manos de los padres, la violencia entre los padres (los niños como testigos de la violencia) y la violencia sexual (UngVold 2015, realizado por NOVA) El propósito general del estudio es describir las tendencias relacionadas con esos tres tipos de violencia. No se conocen las tendencias en el contexto noruego. El estudio enriquece los conocimientos en ese ámbito, ya que compara los resultados del estudio de 2015 con los de una encuesta realizada en 2007 por NOVA (Ungvold 2007). En ambos, los encuestados tenían 18 o 19 años de edad y se tomaron muestras de la misma manera de las escuelas de enseñanza secundaria superior.

60. El segundo estudio se refiere a la violencia contra personas de edad. El proyecto plantea cuatro cuestiones principales de investigación que permiten determinar hasta qué punto se incluyen en los planes de acción municipales las personas de edad (65 o más años) víctimas de abusos, cómo se presentan, qué tipo de ayuda y asistencia se recomienda y de qué forma ayudan esos planes a los profesionales en la prestación de servicios a las personas de edad víctimas de abusos. La última pregunta hace referencia a los puntos fuertes y débiles de los planes ya establecidos.

61. El tercer estudio se titula “Niños en situación de crisis” y se centra en la cooperación entre la policía y los Servicios de Emergencia de Protección de la Infancia cuando los niños se ven expuestos a violencia y a abusos graves. Los dos organismos cooperan a fin de apoyar y ayudar a los niños durante y después de esas situaciones. El informe contiene dos subproyectos. En el primero se aborda la cooperación entre los organismos en situaciones agudas. El alcance de la cooperación se examina en entrevistas con funcionarios de dichos Servicios y el personal operativo de la policía.

62. El subproyecto 2 se centra en la asignación de las funciones y responsabilidades de los organismos cuando el asunto es objeto de deliberación e investigación judicial, al mismo tiempo que los niños en cuestión deben recibir asistencia social.

### **Homicidio perpetrado por la pareja**

63. En el último decenio, el homicidio perpetrado por la pareja representó entre el 20% y el 30% del total de homicidios en Noruega. De las 27 víctimas de homicidio en 2016, 7 fueron asesinadas por su pareja o ex pareja.

64. Se ha iniciado un proyecto de investigación de tres años para examinar todos los casos de esa forma de homicidio entre 1991 y 2012, a fin de identificar los factores de riesgo y elaborar estrategias de prevención más eficaces. El informe se presentó en diciembre de 2015. En él se observa que había habido situaciones

previas de violencia dentro de la pareja en 7 de cada 10 homicidios perpetrados por la pareja. En 5 de cada 10, se habían producido más de 5 episodios anteriores de violencia en la pareja. En la mayoría de los casos la policía y los servicios de atención sanitaria y apoyo habían observado factores de riesgo válidos. Durante el período comprendido entre 1990 y 2014 hubo 867 homicidios en Noruega. De ellos, 206 (24%) se clasificaron como homicidios dentro de la pareja. Eran especialmente vulnerables a estos los grupos marginados, sea como autores o como víctimas.

### **Informe sami**

65. Los conocimientos sobre la violencia en las diferentes regiones geográficas o los diferentes grupos minoritarios de Noruega son generalmente limitados, y lo mismo ocurre con respecto a las comunidades sami.

66. En marzo de 2017, se presentó un informe sobre las medidas contra la violencia doméstica y el abuso sexual en las comunidades sami. El informe es resultado de un proyecto de investigación de un año de duración emprendido por iniciativa del Parlamento sami, junto con el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. El Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático recibió el encargo de llevar a cabo el proyecto.

67. El antecedente del proyecto son investigaciones anteriores según las cuales muchas víctimas encuentran distintos tipos de obstáculos que les impiden pedir ayuda o denunciar los actos de violencia. Las investigaciones también indican que las personas maltratadas pertenecientes a minorías étnicas pueden encontrar problemas especiales en sus relaciones con los servicios de apoyo. Los estudios de la interacción de los usuarios samis con los servicios sociales y de salud revelan la existencia de problemas culturales y barreras lingüísticas. En el estudio se investiga cómo expresaron esos problemas los afectados por la violencia en el hogar.

68. La investigación examina diferentes experiencias de prestación de servicios a las mujeres samis afectadas por la violencia, con inclusión de los servicios destinados a la prevención y la asistencia a las víctimas. Contiene también una reflexión sobre la importancia de que las víctimas puedan comunicarse en su lengua indígena cuando hablan con funcionarios públicos. Revela que el idioma es un instrumento no solo para la comunicación sino también para fomentar la confianza. Examina la manera en que los proveedores de servicios pueden mostrar sensibilidad hacia la cultura y la experiencia indígena. La tradición de que las mujeres samis “son fuertes” puede representar un obstáculo para la denuncia de los abusos. La preocupación por la colectividad —la familia o la comunidad— podría considerarse más importante que la preocupación por la persona. Esta es la primera investigación de este tipo realizada en Noruega, centrada únicamente en la violencia contra las mujeres samis.

### **Incitación al odio**

69. En noviembre de 2016 el Gobierno puso en marcha una estrategia dirigida a combatir la incitación al odio. La estrategia se aplica desde 2016 hasta 2020. Su objetivo es prevenir la incitación al odio por motivos de origen étnico y religión, discapacidad, género y orientación sexual.

70. El Instituto de Investigación Social preparó, en nombre de la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia, tres resúmenes sobre los conocimientos acerca de la incitación al odio. Los resultados de la labor estuvieron disponibles en el otoño de 2016 y constituyen una base importante para la supervisión gubernamental de la estrategia. En general, los informes indican que son relativamente pequeñas las diferencias de género en cuanto a la medida en que los hombres y las mujeres se ven afectados por la incitación al odio, pero que hay diferencias en los tipos de acoso en

línea a que se ven expuestas las mujeres. La incitación al odio contra las mujeres es de carácter más sexual y está relacionada con su género y su apariencia.

71. En 2015 los ministros nórdicos de igualdad aprobaron una iniciativa especial contra la incitación al odio en el Consejo Nórdico de Ministros. Los ministros nórdicos han optado por dar prioridad a tres medidas, todas ellas incluidas en la estrategia del Gobierno de Noruega contra las expresiones de odio. Esas medidas harán especial hincapié en las mujeres y las niñas.

72. El Instituto Nórdico de Estudios sobre la Mujer e Investigaciones sobre Cuestiones de Género ha terminado un estudio del ordenamiento jurídico de los países nórdicos sobre la incitación al odio, las amenazas y delitos en línea por motivos de género. El principal resultado será que el Instituto proponga posibles medidas en el ámbito jurídico y político.

73. Noruega se encargará de la elaboración de material informativo sobre la incitación al odio adecuado para los niños y los jóvenes (de 10 a 18 años). En él se analizará cómo pueden los jóvenes combatir ese peligro y qué estrategias pueden utilizar cuando se presente. El material se adaptará a los niños y los jóvenes en los cinco países nórdicos, y estarán disponibles en los cinco idiomas principales.

74. El Gobierno de Noruega ha organizado una conferencia internacional sobre la incitación al odio, que tendrá lugar el 21 de junio de 2017. Expertos y científicos internacionales, la sociedad civil, los medios de comunicación y representantes gubernamentales intercambiarán conocimientos y experiencias. En la conferencia se presentarán el estudio nórdico sobre el ordenamiento jurídico y los materiales informativos para los niños y los jóvenes.

75. Debido a que la estrategia tiene solo unos meses de vigencia, es demasiado pronto para informar cabalmente sobre sus efectos. La estrategia se examinará anualmente. Las descripciones de los hechos y las iniciativas se actualizarán a medida que se disponga de nuevos conocimientos.

## **Pregunta 9**

76. Se ha nombrado un coordinador a tiempo completo sobre la violencia en la familia en todos los distritos de policía. El coordinador debe ayudar a garantizar que la policía atienda a las víctimas de violencia y sus familiares y amigos con comprensión, conocimientos y perspicacia, desde el punto de vista profesional y humano. Como parte del proceso de reforma en curso en la policía noruega, todos los distritos policiales de Noruega establecerán equipos independientes que se ocuparán de la violencia y los abusos sexuales en las relaciones íntimas.

77. En mayo de 2009 el Ministerio de Justicia de Noruega propuso una enmienda legal que autoriza el uso de la vigilancia electrónica en los casos de prohibición de contacto o visita. La medida está en consonancia con la idea de que el agresor debe asumir la responsabilidad de sus actos y que es él — y no la víctima— quien debe soportar las consecuencias, en cuanto que su libertad de circulación está restringida. El proyecto se completó en febrero de 2013 y la primera sentencia se dictó en octubre de 2014. Hasta mayo de 2017 se han dictado ocho sentencias. El Gobierno estudiará la posibilidad de seguir desarrollando la vigilancia electrónica para cubrir una orden de alejamiento impuesta por el derecho procesal penal.

78. En todos los distritos policiales se ha impartido capacitación sobre el uso de la herramienta SARA:SV (Evaluación del riesgo de agresión conyugal: versión abreviada). Desde el 1 de enero de 2017 se han introducido cambios en la presentación de informes de los distritos de policía sobre el uso de SARA. Cada distrito policial debe informar sobre el número de casos de violencia en la pareja, el

número de evaluaciones de los riesgos realizadas con SARA y el número de casos de alto riesgo. A través de esos informes, la Dirección de Policía podrá seguir de cerca la evolución en el uso de la herramienta de evaluación de riesgos.

79. En el marco del proceso de reforma en curso en la policía de Noruega, en mayo de 2016 se llevó a cabo un plan de acción para fortalecer la investigación y el enjuiciamiento en la policía y en las autoridades fiscales. Mediante la aplicación de las medidas, se reforzará la calidad de las investigaciones y el enjuiciamiento en todos los casos, incluidos los casos de abuso sexual.

80. La Escuela Superior de Policía de Noruega es la institución central encargada de la educación y capacitación en la policía de Noruega. Anteriormente, los alumnos del último curso de licenciatura podían elegir una materia especializada (una de las 10 asignaturas optativas) sobre agresión sexual. Alrededor del 15% de los alumnos elegían esa materia, y aproximadamente el 85% optaba por otros temas. Desde el otoño de 2016, la investigación de la violencia y el abuso sexual ya no es una asignatura optativa, sino una de las cinco esferas penales que tienen prioridad en el plan de investigación para todos los alumnos.

81. En su propuesta al Parlamento de Noruega, el Gobierno ha propuesto enmiendas a la Ley de Servicios Municipales de Salud y Atención, la Ley de Salud Pública (Ley de Servicios de Salud Especializados) y la Ley de Servicios de Atención Odontológica con el fin de aclarar la responsabilidad de la prevención, la detección y la eliminación de la violencia y la agresión sexual. El Storting se propone finalizar el proceso en junio de 2017.

### **Pregunta 10**

82. Tanto la Ley de Igualdad de Género como la Ley sobre el Entorno de Trabajo imponen a los empleadores la obligación de prevenir el acoso sexual y de introducir procedimientos de notificación en caso necesario. El Reglamento de la Ley de Igualdad de Género relativo al acoso sexual se mantiene en la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación.

83. La obligación del empleador de prevenir e impedir el acoso es supervisada por el Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. El Ombudsman informa y ofrece orientación jurídica a los empleadores sobre su obligación de prevenir y proteger contra el acoso sexual. En los últimos años el Ombudsman ha prestado especial atención al acoso sexual. En 2016, ofreció una serie de siete conferencias sobre este tema para 3.000 soldados del ejército noruego. La cooperación con el ejército continuará en 2017. El Ombudsman ha organizado también conferencias periódicas para los empleadores y los empleados en la policía y el cuerpo de bomberos. El Ombudsman y la Inspección de Trabajo han concertado un acuerdo de colaboración para ofrecer orientación a los empleadores del sector de la hostelería y la restauración sobre la manera de prevenir el acoso sexual.

84. Como se menciona en la respuesta a la pregunta 4, el Stortinget ha decidido que debe llevarse a cabo una investigación sobre el bajo nivel de aplicación de la ley en los casos de acoso sexual.

### **Pregunta 11**

85. En 2017, el Gobierno presentó el plan “Derecho a decidir acerca de la propia vida: Plan de Acción para combatir el control social negativo, el matrimonio forzado

y la mutilación Genital femenina (2017-2020)”. El Plan contiene 28 medidas que abarcan cinco esferas de acción prioritarias:

- a) Fortalecimiento de la protección jurídica de las personas vulnerables;
- b) Intensificación de la asistencia a las personas que rompen el contacto con su familia y su red;
- c) Cambio de actitudes y prácticas en las comunidades;
- d) Fomento de los conocimientos en los servicios de apoyo;
- e) Fortalecimiento de la investigación e incremento del intercambio de conocimientos. El Plan de Acción proporciona información actualizada sobre las medidas adoptadas en relación con la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado con el de identificar casos, proteger a las víctimas y prevenir esas prácticas, así como sobre los esfuerzos para garantizar la sanción efectiva de los autores.

### **Pregunta 12**

86. La aplicación de las medidas del plan de acción sobre la trata de personas es supervisada mediante la presentación de informes anuales de los ministerios competentes al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

87. La aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos es supervisada por el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (GRETA). En el informe sobre la segunda ronda de evaluación, publicado en junio de 2017, el GRETA considera que Noruega debería encargar una evaluación independiente de la aplicación del Plan de Acción, una vez finalizado, como base para la elaboración del próximo plan de acción. Se examinará esa posibilidad.

88. Cada Ministerio debe utilizar fondos de su presupuesto para aplicar las medidas del Plan de Acción. Este no prevé nueva financiación para las medidas contra la trata.

89. Noruega no ha elaborado aún un mecanismo nacional de remisión para la identificación de las víctimas. A principios de 2017 se decidió establecer un proyecto para crear ese mecanismo y resolver los problemas que se plantean en relación con los cambios de la situación en materia de residencia de las víctimas. El proyecto se puso en marcha en mayo de 2016.

### **Pregunta 13**

90. La Dirección de Inmigración es el organismo central que coordina la administración de la inmigración en Noruega. Entre sus obligaciones se incluye el mandato de tramitar las solicitudes sobre un período de reflexión y los permisos de residencia y asilo presentadas por las víctimas de la trata de personas. El Servicio Nacional de la Policía de Inmigración se encarga de registrar y establecer la identidad de los solicitantes de asilo que llegan a Noruega, así como de organizar el retorno forzado de los migrantes irregulares. El Servicio forma parte de la administración de la inmigración y coopera estrechamente con otros organismos, en particular la Dirección de Inmigración y la Junta de Apelaciones de Inmigración. Los funcionarios del Servicio reciben capacitación para identificar a las posibles víctimas de la trata de personas en todas las etapas. Los procedimientos existentes describen la manera de buscar indicadores de la trata durante la fase de registro y de informar a otros organismos sobre una posible víctima.

91. La identificación de las presuntas víctimas de la trata de personas durante el procedimiento de asilo o protección subsidiaria se puede conseguir mediante la información suministrada por la propia persona o cuando un asistente social o un funcionario de otro organismo (por ejemplo, del centro de recepción o de la policía o un trabajador sanitario) detecta indicios de trata. En cuanto a los organismos encargados de la inmigración, la obligación de identificar a posibles víctimas de la trata entre los solicitantes de asilo incluye la obligación de facilitarles información sobre sus derechos, ayudarles a ponerse en contacto con los organismos competentes o planes de apoyo y considerar si debe presentarse información a un centro de recepción, a los servicios de bienestar infantil, a la policía o a otros organismos.

92. El Servicio Nacional de la Policía de Inmigración se encarga de ejecutar los retornos forzados de los migrantes irregulares o solicitantes de asilo cuya solicitud no ha sido aceptada. Antes de cada retorno, el Servicio realiza un proceso de recopilación de información, en particular con el fin de identificar a posibles víctimas de la trata. Si se encuentra información nueva, el Servicio la transmite a la policía y/o a la Dirección de Inmigración. La nueva información sobre la posibilidad de que una persona sea víctima de la trata no significa necesariamente que se suspenda el proceso de retorno, sino que la persona no será devuelta antes de que la Dirección, que toma las decisiones definitivas acerca de los retornos, haya examinado esa información.

93. Desde 2013 Noruega ha participado en dos investigaciones sobre causas de la trata de personas realizadas por equipo conjuntos; una de ellas, iniciada en julio de 2016 entre Noruega y Rumania, era acerca de una niña rumana explotada con fines de prostitución en Noruega; la otra, entre Noruega y Lituania, comenzó en enero de 2017 y versaba sobre los niños explotados para obligarles a cometer actos delictivos (hurtos) en Noruega.

94. Las autoridades noruegas participan periódicamente en la planificación y realización de actividades de capacitación en materia de lucha contra la trata, como seminarios de capacitación ofrecidos por grupos de expertos del Consejo de Estados del Mar Báltico sobre la trata y los niños en situación de riesgo.

95. El Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega sigue respaldando medidas internacionales contra la delincuencia organizada, incluida la trata de personas, en particular en colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y en forma bilateral, mediante proyectos financiados con donaciones noruegas. Por ejemplo, en el marco del Área 30 del Programa de Donaciones de Noruega, “Acuerdo de Cooperación de Schengen y lucha contra la delincuencia transfronteriza y organizada, en particular la trata y los grupos de delincuentes itinerantes”, se llevó a cabo un proyecto de fortalecimiento de la cooperación policial entre Rumania y Noruega para combatir a los grupos de delincuentes itinerantes y la trata de personas. Gracias a ese proyecto, se ha fomentado la cooperación entre la policía de Noruega y Rumanía mediante visitas de estudio y la adscripción de agentes de policía rumanos al grupo especializado de lucha contra la trata del distrito de policía de Oslo. Noruega ha respaldado también proyectos de lucha contra la trata en Rumanía y Polonia mediante donaciones noruegas.

96. Continúa la preparación de un libro blanco sobre cuestiones relacionadas con la prostitución. Por ello el Storting no ha iniciado todavía un debate sobre los problemas asociados con la prostitución.

## Pregunta 14

97. En cuanto a la cuestión de la persistente segregación de género en la enseñanza secundaria superior, véase la respuesta anterior en el noveno informe de Noruega (párrs. 233 y 234). El Stortinget ha solicitado al Gobierno que determine el diseño y la introducción de puntos adicionales para los niños y niñas que cursan materias profesionales en la enseñanza secundaria superior en las que haya, por ejemplo, un 80% o más del sexo contrario. El Ministerio de Educación seguirá ocupándose de esta cuestión.

98. En cuanto a la infrarrepresentación de las mujeres entre los profesores universitarios, véase la respuesta que figura en el noveno informe de Noruega (párrs. 32 y 84 a 87).

99. El Stortinget ha tratado recientemente de nivelar las diferencias entre los sexos en la admisión a estudios en los que hay una gran preponderancia de mujeres y ha solicitado al Gobierno que conceda beneficios a los hombres que emprendan esos estudios, por ejemplo, los de psicología, enfermería y relacionados con la salud. La intención es atraer a más hombres hacia esas profesiones.

100. La Ley de Igualdad de Género ha limitado hasta ahora las posibilidades de tratamiento preferencial de los hombres. La nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación hace posible cierto grado de trato preferencial para los hombres con el fin de nivelar las diferencias en las profesiones típicas de la mujer, por ejemplo, concediendo puntos adicionales a los hombres que solicitan ser admitidos en estudios relacionados con la salud, de la misma manera que se han otorgado puntos adicionales a las mujeres que han solicitado realizar estudios técnicos.

## Pregunta 15

101. La Ley de Igualdad de Género establece que las mujeres y los hombres que realizan la misma actividad deben tener la misma remuneración por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Los salarios se determinarán de la misma manera en el caso de las mujeres y los hombres, independientemente de su género. La Ley dispone también que un trabajador que esté disfrutando o haya disfrutado de una licencia parental tiene derecho a presentar reclamaciones salariales y, en las negociaciones sobre la remuneración, a ser evaluado de la misma manera que otros trabajadores de la empresa. La Ley dispone también que un empleado que sospeche que es objeto de discriminación salarial puede exigir al empleador que proporcione información por escrito sobre los niveles salariales y sobre los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados comparables. Esta obligación promueve una mayor transparencia salarial en el lugar de trabajo, que es importante para la eficacia de la protección contra la discriminación. Esta disposición se mantiene en la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación.

102. El Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación tiene el mandato de ofrecer orientación en las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y a la obligación del empleador de promover la igualdad en el lugar de trabajo. Asimismo, brinda orientación jurídica e imparte conferencias a los empleadores y empleados y a los interlocutores sociales.

103. En Noruega, los interlocutores sociales son responsables de la aplicación de las negociaciones salariales. La excepción es el empleador en relación con los empleados del gobierno central, en cuyo caso el Gobierno solo tiene solo una función de legislador y facilitador. Los acuerdos salariales se resuelven mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y empleados, a nivel tanto central como local.

104. El Comité Técnico de Noruega para el Cálculo de Acuerdos Salariales prepara cada año documentación sobre la evolución de los salarios de mujeres y hombres (véase, por ejemplo, NOU 2017: 10). Los esfuerzos para reducir las diferencias salariales son objeto de seguimiento mediante convenios salariales entre las organizaciones de empleados y empleadores.

105. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se examinaron recientemente en el Consejo de Política Laboral y de Pensiones, órgano de alto nivel para los interlocutores sociales y el Gobierno. Se ha establecido también un Grupo de Trabajo sobre la Igualdad de Género y la Igualdad de Remuneración, en el que participan el Gobierno y las principales organizaciones de los interlocutores sociales

106. El Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género ha realizado investigaciones sobre la desigualdad salarial por razón de género y elaborado un indicador de género y remuneración (véase la respuesta a la pregunta 4).

107. No tenemos cifras exactas que revelen con precisión las diferencias de género en cuanto a la remuneración por trabajo de igual valor. Solo disponemos de cifras sobre los salarios medios en distintas esferas. En 2016, el salario medio de las mujeres con trabajo a tiempo completo era el 87,6% del de los hombres, lo que representa una reducción con respecto al 86,9% de 2015. Si se incluye a los empleados a tiempo parcial (convertidos en equivalentes a tiempo completo), el salario de las mujeres en porcentaje del de los hombres fue el 86,1% en 2016 (frente al 85,3% en 2015). Las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a la participación ocupacional, tipo de educación, experiencia laboral, horas de trabajo y competencia son todavía factores importantes que explican las diferencias salariales. Las investigaciones del Instituto de Investigación Social indican que, si se tienen en cuenta la duración de la enseñanza, la experiencia profesional, las horas de trabajo, el sector, la industria y la ocupación, la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres se redujo a tan solo alrededor del 7,5%.

108. En cuanto a las medidas adoptadas para hacer frente a la persistente segregación ocupacional de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo y para promover las oportunidades de desarrollo profesionales de las mujeres y su acceso a una gama más amplia de empleos, véanse nuestras respuestas a las preguntas 4 y 5.

## **Pregunta 16**

109. De conformidad con la Ley de Igualdad de Género, todos los empleadores deberán realizar esfuerzos activos, concretos y sistemáticos para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación en sus empresas. La Ley especifica que la obligación de actividad debe abarcar cuestiones como la contratación, la remuneración y las condiciones de trabajo, los ascensos, las oportunidades de desarrollo y la protección contra el acoso. Esta obligación se mantiene en la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Además, la nueva disposición especifica que la obligación debe también abarcar las posibilidades de combinar el trabajo con la vida familiar. Asimismo, a los empleadores que tienen habitualmente más de 50 empleados se les impone una obligación más concreta, que se describe como un método de trabajo en cuatro etapas.

110. El Ombudsman tiene el mandato de orientar a los empleadores acerca de la obligación de actividad.

111. De conformidad con la Ley de Igualdad de Género, la prohibición de la discriminación en la vida laboral es estricta. Esta obligación no aparece en el texto de la Ley, pero se recoge claramente en los trabajos preparatorios y en la práctica.

En el texto de la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación se establece una prohibición de la desigualdad de trato en materia de empleo que es más estricta que en otras esferas de la sociedad.

112. La Ley de Igualdad de Género aclara que la discriminación por motivos de embarazo y licencia de paternidad debe considerarse como discriminación por motivo de género. La Ley no especifica que la prohibición de la discriminación basada en el embarazo y la licencia de paternidad sea estricta.

113. La nueva Ley establece que la desigualdad de trato por motivos de embarazo, parto, lactancia y licencia en relación con los motivos mencionados y la licencia parental reservada específicamente para la madre y el padre, respectivamente, solo es permisible si la desigualdad de trato es necesaria para proteger a la madre, al feto o al hijo, o por otras razones obvias. Además, la desigualdad de trato debe ser proporcional. En la contratación o la rescisión de un contrato no se permite nunca la desigualdad por motivos de embarazo, parto, lactancia o licencia. La Ley establece claramente que lo mismo ocurre con la prolongación del empleo temporal. La nueva Ley también especifica que los empleadores y las escuelas e instituciones educativas, dentro de lo razonable, deberán hacer los ajustes individuales necesarios para las trabajadoras y estudiantes embarazadas. Lo mismo que la Ley de Igualdad de Género, la nueva Ley contiene también una disposición sobre los derechos de los trabajadores, en relación con la licencia parental, en la que se afirma que un trabajador que esté disfrutando o haya disfrutado de una licencia parental tiene derecho a regresar al mismo puesto, o uno equivalente, a beneficiarse de las mejoras de las condiciones trabajo y a presentar reclamaciones salariales.

114. Hoy, los padres tienen un derecho individual a *percibir* prestaciones parentales (véase el párrafo 93 del noveno informe de Noruega al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). Sin embargo, en algunas situaciones, el derecho del padre a *recibir* prestaciones parentales depende de la situación de la madre. Por ejemplo, cuando solo el padre se ha ganado el derecho a la licencia de paternidad, el padre solo puede recibir la prestación parental si la madre participa en alguna actividad fuera del hogar o está demasiado enferma para ocuparse del hijo. El Gobierno aún debe llegar a una conclusión sobre el derecho individual de los padres a recibir prestaciones parentales.

115. Las estadísticas nacionales de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de la Oficina de Estadística de Noruega, encuesta trimestral sobre la evolución de la situación en materia de empleo y desempleo y la relación de los diferentes grupos de población con el mercado de trabajo, muestran que las mujeres con discapacidad suelen tener menor relación con el mercado de trabajo que los hombres con discapacidad. Alrededor del 60% de las mujeres con discapacidad que participan en la vida laboral tienen puestos a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres con discapacidad la proporción es de aproximadamente el 25%. Asimismo, según investigaciones llevadas a cabo por NTNU Samfunnsforskning (NTNU Investigación Social), las madres de niños con discapacidad suelen trabajar a tiempo parcial con mayor frecuencia que otras madres y con mucha mayor frecuencia que los padres en la misma situación.

116. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha iniciado investigaciones sobre la evolución del empleo temporal y otras formas de trabajo atípicas. Se han iniciado varios estudios para determinar cuál es la repercusión del trabajo atípico y hasta qué punto el empleo temporal conduce a una posición más permanente en el mercado de trabajo. Esos estudios describirán también las diferencias en relación con el género y la edad. Los estudios se concluirán en 2018.

117. En lo que respecta al riesgo de exclusión de los adultos del mercado de trabajo tenemos diferentes medios para determinarlo. Uno de ellos, el más importante, es la

utilización de medidas relativas al mercado laboral, la formación profesional, la práctica laboral o los subsidios salariales (o una combinación de varias de ellas). La evaluación de la capacidad laboral individual determina si se ofrece o no a una persona la oportunidad de participar en el mercado de trabajo y de qué forma.

118. Algunos grupos tienen prioridad para acogerse a medidas relativas al mercado laboral. Esos grupos son las personas con discapacidad, los jóvenes, los beneficiarios a largo plazo de la asistencia social y los inmigrantes procedentes de países no pertenecientes a la Asociación Económica Europea. Hay también dos planes principales que están directamente orientados a los inmigrantes recién llegados: el programa de introducción para los refugiados y un programa de enseñanza del idioma noruego.

119. La Ley de Introducción establece el marco a través del cual los inmigrantes con antecedentes de refugiados pueden recibir la capacitación necesaria para el trabajo o educación. Todos los refugiados deben participar en un programa de introducción personalizado con medidas de cualificación y enseñanza del noruego. El Gobierno contribuirá a un programa más orientado al trabajo, con actividades de formación más tempranas, a fin de que los refugiados puedan ingresar en el mercado de trabajo lo antes posible. El Gobierno intensificará la cooperación con los empleadores públicos y privados para conseguir que un mayor número de inmigrantes encuentre empleo. Las aptitudes y cualificaciones adquiridas previamente por los inmigrantes se aprovecharán en el mercado de trabajo de Noruega. El Gobierno simplificará los planes actuales y agilizará la convalidación de las aptitudes y cualificaciones que aportan los inmigrantes. Véase también la respuesta a la pregunta 5 acerca del Programa sobre Oportunidades Laborales.

## **Pregunta 17**

### **Las mujeres samis en el sistema público de salud**

120. El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales tiene gran interés en garantizar la igualdad de acceso a los servicios de asistencia y de salud para toda la población, incluido los samis.

121. El Organismo Regional de Salud de Noruega Septentrional ofrecerá en 2018 servicios especializados de atención sanitaria adaptados a la población sami en un centro de salud sami en el municipio de Karasjok, donde estará también ubicado el Centro Nacional de Salud Mental Sami.

122. Se ha realizado también una encuesta de población en los tres condados más septentrionales entre 2012 y 2014. La participación de la población sami es elevada. La encuesta, que se está analizando ahora, arrojará información valiosa sobre la salud de la población sami.

### **Estrategia de Salud Juvenil – Ungdomshelsestrategien**

123. El Gobierno de Noruega inició una Estrategia de Salud Juvenil en junio de 2016. El objetivo general de la Estrategia es que los adolescentes y los adultos jóvenes gocen de las mejores condiciones para disfrutar de una vida satisfactoria y experimenten lo que significa la supervivencia física, mental y social. Ha contribuido también a la Estrategia el Centro Nacional de Salud Mental Sami. El objetivo de esta es ofrecer servicios interdisciplinarios más amplios. La Estrategia abarca el grupo de edad de 13 a 25 años y propone la manera de garantizar la disponibilidad, la capacidad y un servicio bien coordinado para los jóvenes, incluidos los servicios de salud en línea.

## **Estrategia de Salud Sexual – Strategi para seksuell helse**

124. La estrategia general de salud sexual hace hincapié en la necesidad de adaptar los esfuerzos y las medidas para garantizar una buena salud sexual y proteger los derechos sexuales con el fin de atender las necesidades de cada persona, independientemente del origen étnico, la cultura, el género o la sexualidad. Los esfuerzos para prevenir las enfermedades de transmisión sexual o los embarazos no deseados deben abordarse con medidas adaptadas a las necesidades de cada persona o subgrupo. La Estrategia subraya la necesidad de adaptar toda la información con independencia de las preferencias culturales o lingüísticas, a fin de garantizar la igualdad de acceso a los servicios de salud y atención.

### **Pregunta 18**

125. Un objetivo clave de la política salarial de la ordenación ambiental es contribuir a la igualdad de género. El Ministerio de Clima y Medio Ambiente considera que el proceso de contratación es un instrumento importante para velar por la igualdad en cuanto al número de hombres y mujeres en los diferentes puestos.

126. Cuando un órgano público nombra o selecciona comités, delegaciones, etc., la Ley de Igualdad de Género exige que estén representados ambos géneros. Por ejemplo, si un comité, delegación, etc. tiene nueve miembros, la Ley exige que cada género esté representado por al menos cuatro miembros. Si el comité, la delegación etc. tiene más miembros, cada género deberá estar representado al menos por el 40% de los miembros. Esta disposición se mantiene en la nueva Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación.

### **Pregunta 19**

127. En 2011 hubo 9.053 solicitantes de asilo, el 33% de los cuales eran mujeres; en 2012, 9.785 (33% de mujeres); en 2013, 11.983 (30% de mujeres); en 2014, 11.480 (25% de mujeres); en 2015, 31.150 (23% de mujeres); y en 2016, 3.460 (38% de mujeres) En general, las mujeres tienen una mayor tasa de aceptación que los hombres. En 2016 se aceptaron el 59% de las solicitudes tramitadas presentadas por mujeres, y el 52% de las presentadas por hombres.

128. Según el registro manual de 2012-2016 de la Dirección de Inmigración en el que constan los casos en que se ha invocado el temor a la persecución por motivo de género como justificación del asilo, recibieron protección en Noruega un total de 733 solicitantes obtuvieron protección en Noruega y 44 recibieron un permiso de residencia por motivos humanitarios. En el mismo período, fueron rechazadas 377 solicitudes. Los registros manuales pueden ser inexactos y cabe suponer que el número de casos de esta categoría es más elevado.

129. Como se señala en el párrafo 141 del informe nacional, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública el 29 de junio de 2012 aclaró y actualizó las directrices para la tramitación de las solicitudes de asilo relacionadas con la persecución por motivos de género (Circular G-08/2012). En las directrices se realiza un examen exhaustivo y sistemático de los factores incluidos en las evaluaciones en las que pueden tener importancia las cuestiones de género. Las directrices incluyen tanto las condiciones de procedimiento como la evaluación del asilo y la de la residencia por motivos humanitarios. Las directrices aclaran que muchos tipos de abusos que suelen sufrir las mujeres y las niñas pueden ser reconocidos como persecución. Además, el Ministerio ha publicado directrices para la tramitación de los casos de inmigración relacionadas con la mutilación genital femenina (GI-03/2012). La Dirección de Inmigración y la Junta de Apelaciones sobre Cuestiones de

Inmigración han publicado también sus propias directrices sobre algunas cuestiones delicadas relacionadas con el género.

130. Los solicitantes de asilo tienen derecho a asistencia jurídica gratuita si se rechaza su solicitud de asilo. Según el Reglamento de Inmigración de Noruega, la Dirección de Inmigración debe aclarar si el solicitante, con arreglo a la solicitud de asilo o su situación vital, tiene necesidades especiales durante el período de entrevistas. Debe preguntarse a las mujeres si desean que el entrevistador y el intérprete sea una mujer. La Dirección de Inmigración ha publicado directrices sobre la realización de entrevistas a solicitantes de asilo, en las que se ofrecen facilidades a los solicitantes con necesidades especiales, incluida la evaluación de la necesidad de obtener la información necesaria sobre los temas pertinentes, como la trata de personas, la persecución por motivos de género, la tortura, la mutilación genital, el matrimonio forzado y la violencia familiar. Las mujeres solicitantes de asilo no acompañadas pueden alojarse en instalaciones del centro de recepción separadas del resto.

131. Habida cuenta del elevado número de llegadas por motivos de asilo en el otoño de 2015, el Gobierno presentó propuestas para endurecer diversas medidas restrictivas de la política de asilo e inmigración. Como se señala en el párrafo 132 del informe nacional, en la primavera de 2015 se distribuyó para su consulta la propuesta de elevar de tres a cinco años el período de residencia necesario para obtener el permiso de residencia permanente. La propuesta no fue aprobada por el Stortinget.

132. En junio de 2016, el Stortinget aprobó dos enmiendas de la Ley de Inmigración de Noruega relativas a la inmigración familiar. Las solicitudes de reunificación familiar pueden ser rechazadas cuando el patrocinador ha obtenido protección en Noruega, pero no un permiso de residencia permanente, y la familia puede mantener su vida familiar en un país seguro en el que sus vínculos generales sean más fuertes que en Noruega. Con el fin de luchar contra los matrimonios forzados, en los casos de asentamiento familiar ambos cónyuges/partes deben tener al menos 24 años de edad. Las exenciones son posibles si la relación es obviamente voluntaria. En relación con esas enmiendas, una mayoría parlamentaria solicitó la aprobación de un plazo más breve para la presentación de la solicitud de reunificación familiar a fin de eximir a los refugiados del requisito de subsistencia y reducir este.

133. El número total de permisos de inmigración familiar por primera vez fue de aproximadamente 12.000 entre 2011 y 2015, con un aumento aproximado de hasta unos 15.000 en 2016. Alrededor de dos tercios de los permisos se conceden a mujeres.

## **Pregunta 20**

134. La promoción de los derechos de las personas con discapacidad es una tarea prioritaria para el Gobierno (véase [CRPD/C/NOR/1](#)).

135. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia se encarga de recopilar, sistematizar y desarrollar los conocimientos acerca de las condiciones de vida y las circunstancias vitales de las personas con discapacidad. Una vez sistematizados, esos conocimientos se desglosarán por género en la medida de lo posible. Esto significa que las disparidades entre los géneros —incluidas las relativas a las personas con discapacidad— pueden ser objeto de seguimiento y análisis. Las encuestas por muestreo revelan que las mujeres con discapacidad, en el sentido habitual del término, son aproximadamente un 5% más numerosas que los hombres con discapacidad.

136. En 2016, la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia inició un estudio documental acerca de la integración del género en la investigación sobre las cuestiones relativas a la discapacidad en ámbitos como la salud, el trabajo, la familia y la educación. Según ese estudio, son pocas las investigaciones sobre la interrelación entre género y discapacidad.

137. La salvaguardia de los adultos vulnerables es prioritaria para el Gobierno. Se está elaborando TryggEst, versión noruega del modelo británico SOVA (protección de los adultos con cierto nivel de vulnerabilidad), con el fin de proteger a los adultos vulnerables de los abusos, la violencia y el maltrato. Adultos vulnerables son las personas que reciben o deben recibir apoyo público o privado y que no pueden protegerse o tienen problemas para ello. Pueden ser personas con problemas físicos, psicológicos o intelectuales. TryggEst se aplicará inicialmente a título experimental en varios organismos locales. Se ha encomendado a la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia la tarea de elaborar y experimentar TryggEst. Véase también el párrafo 62 del informe de Noruega.

138. Con arreglo al informe sobre la igualdad de condiciones de hombres y mujeres que se encuentran bajo la responsabilidad del servicio penitenciario, se ha elaborado una estrategia para las mujeres en prisión preventiva o que cumplen condena. La estrategia tiene cuatro objetivos intermedios:

- a) Las mujeres reclusas estarán separadas de los presos;
- b) Se prestará más atención a las mujeres que están cumpliendo una condena;
- c) El contenido de la pena de prisión se adaptará mejor a las mujeres;
- d) Se incrementarán el conocimiento y la competencia sobre las reclusas.

Ya se han iniciado algunas medidas, como las iniciativas para mejorar las posibilidades de tratamiento de las mujeres consumidoras de narcóticos.

139. En cuanto al informe temático del Ombudsman Parlamentario “Mujeres reclusas”, uno de los objetivos del Gobierno es mejorar la situación de las reclusas. El Gobierno ha iniciado diversos procesos con este fin y se han establecido ya en las cárceles 38 plazas especialmente adaptadas a las reclusas.

140. Después de la presentación del informe del Ombudsman Parlamentario sobre la mujer, de 15 de diciembre de 2016, se han eliminado las plazas para mujeres de la prisión de Drammen, que actualmente es solo para reclusos varones. El objetivo era corregir la situación de encarcelamiento conjunto de hombres y mujeres criticada por el Ombudsman. A su vez, un pabellón separado de la prisión de Kongsvinger se ha transformado en un departamento de mujeres.

141. Al planificar y establecer nuevos centros, se dará prioridad a la necesidad de lugares especialmente adaptados para las mujeres.

## **Pregunta 21**

142. Actualmente no existen planes para enmendar la Ley de Seguro Nacional de Noruega con el fin de remunerar a las mujeres que han permanecido en el hogar para cuidar a la familia. Ya hay disposiciones vigentes, que garantizan a las personas (hombres o mujeres) que han prestado atención no remunerada a niños menores de 6 años, o a personas enfermas, con discapacidad o de edad avanzada, una pensión anual igual a la que habrían obtenido si hubieran tenido un empleo remunerado con un salario 4,5 veces superior a la cuantía básica del Plan de Seguro Nacional (al 1 de mayo de 2017, 421.353 coronas noruegas).

143. El Plan de Seguro Nacional de Noruega protege a todos los residentes legales en el país. Dado que todos los residentes, independientemente del género, la edad o la actividad profesional, están incluidos en el Plan, el estado civil tiene menos importancia. En cuanto a la pensión de los familiares supervivientes, las parejas de hecho tienen los mismos derechos que las parejas casadas, siempre que tengan o hayan tenido hijos en común o hayan estado casadas anteriormente. Además, debido a la elevada tasa de participación femenina en la fuerza laboral en Noruega, las mujeres tienen un mayor grado de independencia financiera que en muchos otros países, y por lo tanto no dependen tanto de la pensión de los familiares supervivientes.

---