



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

Distr. general
26 de marzo de 2007
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Séptimos informes periódicos de los Estados partes

Noruega*

* El informe periódico de Noruega fue recibido por la Secretaría el 3 de octubre de 2006.

Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/5/Add.7, que fue examinado por el Comité en su tercer período de sesiones. Para el segundo informe periódico, véase CEDAW/C/13/Add.15, que fue examinado por el Comité en su décimo período de sesiones. Para el tercer informe periódico, véase CEDAW/C/NOR/3, que fue examinado por el Comité en su 14° período de sesiones. Para el cuarto informe periódico, véase CEDAW/C/NOR/4, que fue examinado por el Comité en su 14° período de sesiones. Para el quinto informe periódico, véase CEDAW/C/NOR/5, que fue examinado por el Comité en su 28° período de sesiones. Para el sexto informe periódico, véase CEDAW/C/NOR/6, que fue examinado por el Comité en su 28° período de sesiones.



Índice

	<i>Página</i>
Introducción	4
1. PRIMERA PARTE	
LEGISLACIÓN, MECANISMO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS	
FUNDAMENTALES	5
1.1 Artículo 2	5
1.1.1 Artículo 2 <i>a</i> La igualdad de género en la legislación básica	5
1.1.2 Artículo 2 <i>b</i> La Ley sobre la Igualdad de Género	8
1.1.3 Artículo 2 <i>c</i> El mecanismo nacional para la igualdad de género	9
1.1.4 Artículo 2 <i>d</i> Esfuerzos de las autoridades públicas por promover la igualdad de género	14
1.1.5 Artículo 2 <i>e</i>	16
1.1.6 Artículo 2 <i>f</i> y 2 <i>g</i>	17
1.2 Artículo 3 Igualdad de género y derechos humanos	17
1.3 Artículo 4	25
1.3.1 Artículo 4.1 Medidas especiales para promover la igualdad de género ...	25
1.3.2 Artículo 4.2 Protección del rol reproductivo de la mujer	26
1.4 Artículo 5	27
1.4.1 Artículo 5 <i>a</i> Roles de género	27
1.4.2 Artículo 5 <i>b</i> La responsabilidad conjunta de las mujeres y los hombres por los hijos y las familias	30
1.5 Artículo 6 Violencia, trata de mujeres y prostitución	31
2. SEGUNDA PARTE	51
2.1 Artículo 7 Participación política	51
2.1.1 Artículo 7 <i>a</i> Elecciones y órganos electivos	51
2.1.2 Artículo 7 <i>b</i> Cargos públicos	55
2.1.3 Artículo 7 <i>c</i> Organizaciones no gubernamentales	55
2.2 Artículo 8 Representación a nivel internacional	56
2.3 Artículo 9 Nacionalidad	57
2.4 Artículo 10 Educación	57
2.5 Artículo 11 Vida laboral	72
2.5.1 Artículo 11.1 <i>a</i> El derecho al trabajo	72
2.5.2 Artículo 11.1 <i>b</i> Igualdad de oportunidades en la vida laboral	76
2.5.3 Artículo 11.1 <i>c</i> Educación	85
2.5.4 Artículo 11.1 <i>d</i> Igualdad de remuneración	85
2.5.5 Artículo 11.1 <i>e</i> Seguridad social y pensiones	89
2.5.6 Artículo 11.2 <i>a</i> Discriminación por motivos de estado civil y embarazo	90
2.5.7 Artículo 11.2 <i>b</i> Licencia por embarazo y parto	91
2.5.8 Artículo 11.2 <i>c</i> Guarderías, etc.	92
2.5.9 Artículo 11.2 <i>d</i> Derechos durante el embarazo	95
2.6 Artículo 12 Salud	96
2.7 Artículo 13	100
2.7.1 Artículo 13 <i>a</i> Derecho a prestaciones familiares	100
2.7.2 Artículo 13 <i>b</i> Derechos económicos	100
2.7.3 Artículo 13 <i>c</i> Derecho a participar en actividades recreativas y deportivas y en la vida cultural	100

	<i>Página</i>
2.8 Artículo 14 La mujer de las zonas rurales	102
2.9 Artículo 15 La igualdad de género en el sistema jurídico	104
2.10 Artículo 16 Eliminar la discriminación contra la mujer en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio y los asuntos familiares.....	104
2.10.1 Artículo 16 <i>b</i>	104
2.10.2 Artículo 16 <i>d</i> y <i>f</i>	109

Introducción

El presente es el séptimo informe periódico de Noruega a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por parte de Noruega. El informe abarca el período 2002-2005 y fue terminado en septiembre de 2006.

De conformidad con las directrices para la elaboración de informes periódicos, hemos tratado de que el informe sea lo más conciso posible. El informe se ajusta a la estructura de los artículos de la Convención. Nuestro objetivo ha sido describir los cambios que se han hecho después de nuestro último informe, y hemos hecho remisiones a informes anteriores toda vez que ello fue procedente. Asimismo hemos centrado la atención en dar respuesta a las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en relación con su examen de los informes periódicos quinto y sexto de Noruega, que tuvo lugar en enero de 2003.

En octubre de 2005, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad pidió a los demás ministerios que aportaran informes relacionados con sus respectivas esferas de competencia. El Ministerio también se puso en contacto con la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación a fin de pedir asistencia para elaborar el séptimo informe periódico de Noruega. La Ombudsman formuló observaciones sobre los aportes de los ministerios al informe, además de brindar información sobre su propia experiencia en esta esfera. Sobre la base de los aportes de los ministerios y la Ombudsman, se elaboró un proyecto de informe, que se difundió entre una cantidad de organizaciones de mujeres y de promoción de la igualdad de género, organizaciones de derechos humanos, las partes sociales y ministerios gubernamentales solicitando sus observaciones con carácter consultivo. El Ministerio de la Infancia y la Igualdad también invitó a todos los organismos consultivos a una reunión. El Ministerio incorporó los aportes de la ronda consultiva y de la reunión para redactar la versión definitiva del séptimo informe periódico de Noruega. El informe definitivo se distribuirá a todos los organismos consultivos.

Con arreglo a las directrices del Comité para la presentación de informes, en el informe se deben describir las medidas adoptadas por Noruega como seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. Noruega ha presentado a las Naciones Unidas tres informes sobre el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, el último de ellos en 2004. Asimismo señalamos que a partir del año 2000 el Gobierno, en cooperación con la organización coordinadora FOKUS y el anterior Centro para la Igualdad de Género, organiza anualmente una conferencia denominada Jalones (*Milestones*) para monitorear el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. FOKUS coordina a las organizaciones no gubernamentales noruegas dedicadas a la cooperación para el desarrollo que realizan actividades para la mujer y recibe apoyo financiero del Ministerio de Relaciones Exteriores. Entre los temas de la conferencia de 2004 figuraron el examen del sexto informe periódico de Noruega llevado a cabo por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en enero de 2003 y la aplicación por parte de Noruega de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Primera parte

Legislación, mecanismo para la igualdad de género y derechos fundamentales

Artículo 2

Artículo 2 a

La igualdad de género en la legislación básica

La Ley sobre la Igualdad de Género

La Ley sobre la Igualdad de Género prohíbe la discriminación por motivos de género en todas las esferas de la sociedad, salvo en lo tocante a los asuntos internos de las comunidades religiosas. La Ley permite el tratamiento diferencial positivo a fin de promover la igualdad de género, en particular con miras a promover la posición de la mujer. La Ley entró en vigor en 1979, y posteriormente fue enmendada varias veces, la última de ellas en 2005. En informes anteriores se brindó más información acerca de la Ley sobre la Igualdad de Género. La información sobre las enmiendas más recientes figura *infra*, en la sección relativa al apartado b) del artículo 2.

Incorporación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de de todas las formas de discriminación contra la mujer a la Ley sobre la Igualdad de Género

Noruega ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer sin reservas el 21 de mayo de 1981, y la entrada en vigor se produjo el 3 de septiembre del mismo año. El 6 de octubre de 1999, la Asamblea General, en su quincuagésimo cuarto período de sesiones, aprobó un protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue ratificado por Noruega el 5 de marzo de 2002.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo fueron incorporados a la Ley sobre la Igualdad de Género por la Ley de 10 de junio de 2005. La Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación tiene el cometido de fiscalizar que el derecho y la práctica administrativa de Noruega se ajusten a las obligaciones de Noruega en virtud de la Convención. Cabe poner de relieve que ello no cambia el hecho de que es el Gobierno, y no la Ombudsman, quien tiene la responsabilidad general de monitorear la implementación de las convenciones en los planos nacional e internacional, así como el deber de presentar informes.

Antes de la resolución aprobada por el Storting (el parlamento de Noruega) relativa a la incorporación de la Convención a la Ley sobre la Igualdad de Género, hubo un prolongado debate público sobre la forma adecuada de incorporar las convenciones de derechos humanos al derecho de Noruega. El punto de partida del debate fue el hecho de que los tres instrumentos generales de derechos humanos ratificados por Noruega – el Convenio Europeo de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los Protocolos de dichas convenciones – fueron incorporados al

derecho de Noruega mediante la Ley de Derechos Humanos de 1999. En 2003, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño fue incorporada por conducto de la misma ley. La fuerza especial conferida por la incorporación de la convención mediante la Ley sobre Derechos Humanos radica en que a la Ley sobre Derechos Humanos se le ha otorgado precedencia sobre el resto de la legislación de Noruega. Así pues, en caso de conflicto entre las convenciones incorporadas mediante la Ley sobre Derechos Humanos y otras partes de la legislación de Noruega, las convenciones incorporadas mediante la Ley sobre Derechos Humanos tendrán precedencia sobre las demás leyes de Noruega. Dichas convenciones contienen varios artículos que prohíben la discriminación por motivos de género. Debe mencionarse, en particular, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que afirma que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. Este artículo se ha interpretado en el sentido de que abarca a todas las esferas sujetas a reglamentación, y no sólo a las que están comprendidas dentro de la convención, lo cual significa que exige a los Estados Partes en la Convención eliminar la discriminación por motivos de género en toda la legislación. Sin embargo, el tratamiento diferencial positivo está permitido, y debe hacerse una distinción entre discriminación justa e injusta. También puede hacerse referencia al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en virtud de los cuales los Estados Partes se comprometen a hacer efectivos los derechos enunciados en dichas convenciones sin discriminación por motivos de género. En la medida en que las disposiciones legislativas de Noruega entren en conflicto con las disposiciones mencionadas u otras disposiciones de esos tres tratados, las disposiciones de la Convención tendrán necesariamente precedencia sobre las disposiciones legislativas de Noruega.

Cuando el Gobierno circuló ampliamente una propuesta de incorporación de la Convención para que se formularan observaciones generales de carácter consultivo en 2003, los organismos consultivos casi unánimemente expresaron la opinión de que la Convención tenía que ser incorporada a la Ley sobre Derechos Humanos y que se le debía otorgar la misma precedencia que a las demás convenciones principales. El Gobierno optó por proponer que se incorporara a la Ley sobre la Igualdad de Género, véase la Proposición N° 35 (2004-2005) al Odelsting. Uno de los argumentos principales fue que la Ley sobre la Igualdad de Género, con su especial objetivo de mejorar la condición de la mujer, era el lugar natural para incorporar la Convención. Tal incorporación aseguraría el mayor grado de claridad y coherencia en la legislación. El hecho de que la incorporación a la Ley sobre la Igualdad de Género no otorgaría precedencia a la Convención no fue considerado una objeción decisiva, pues se presume en todo caso que el derecho de Noruega debe estar en consonancia con las normas de derecho internacional obligatorias para Noruega. En otras palabras, se pensó que todos los que aplicaran la ley deberían en todo caso interpretar a las disposiciones legislativas de Noruega de manera armónica con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Además, al mismo tiempo se estaba haciendo una evaluación análoga con respecto a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que fue incorporada a una nueva Ley por la que se prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico, religión, etc. (la Ley de Lucha contra la Discriminación).

La elección de la ley de incorporación suscitó un importante debate público y estuvo influida por el informe definitivo del Estudio sobre el Poder y la Democracia en Noruega, que fue presentado al Gobierno en 2003. La mayoría del grupo de investigación expresó preocupación por el hecho de que se estaba restringiendo la esfera de acción del Storting – y consiguientemente del sistema de gobierno representativo de Noruega – a causa de la cantidad cada vez mayor de tratados internacionales que han sido ratificados por Noruega. La minoría sostuvo que los instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, representan una forma de redistribución del poder que desafía la dominación estructural masculina y las formas patriarcales de cultura y religión. Los derechos humanos se convierten en un instrumento, por así decirlo, para lograr una más justa distribución del poder e, implícitamente, en un medio para obtener un mayor grado de democracia. En el Informe N° 17 (2004-2005) al Storting: Poder y Democracia, el Gobierno (Bondevik II) en el poder en ese momento examinó el ordenamiento jerárquico y las normas de precedencia de las convenciones internacionales de derechos humanos. El informe llegó a la conclusión de que la norma de precedencia sólo debe aplicarse en casos muy especiales, y que se debe actuar con cautela en relación con el uso futuro de disposiciones de precedencia cuando se incorporen las convenciones internacionales.

Las distintas opiniones expresadas en el Estudio sobre el Poder y la Democracia en Noruega también tuvieron eco en el debate en el Storting sobre la incorporación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el cual una escasa mayoría integrada por los partidos entonces gobernantes (el Partido Conservador, el Partido Liberal, el Partido Demócrata Cristiano), apoyados por el Partido del Progreso, abogaron por la incorporación a la Ley sobre la Igualdad de Género remitiéndose a los fundamentos expuestos en el proyecto de ley propuesto por el Gobierno en la Proposición N° 35 (2004-2005) al Odelsting, mientras que el Partido Laborista, el Partido Socialista de Izquierda y el Partido de Centro estaban a favor de incorporar la Convención a la Ley sobre Derechos Humanos, invocando el hecho de que la incorporación a esta última daría a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer precedencia sobre las demás leyes de Noruega.

Cuando el Partido Laborista, el Partido Socialista de Izquierda y el Partido de Centro (el Gobierno Stoltenberg II) asumieron el poder en el otoño de 2005, se comprometieron en su Declaración de Gobierno a “incorporar la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer a la Ley sobre Derechos Humanos”.

Invocación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el cumplimiento de la ley en el plano nacional

Las disposiciones legislativas de Noruega y la jurisprudencia son las fuentes primarias de derecho invocadas ante los tribunales de Noruega y en relación con los organismos administrativos de Noruega. Sin embargo, en varios casos la Ombudsman de Igualdad de Género ha presentado argumentos fundados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y ha recurrido a dicha convención con frecuencia en los fundamentos de diversas opiniones. Ello se aplica, por ejemplo, a varias quejas relativas a una publicidad con este-

reotipos de género, una esfera en la cual Noruega procura fortalecer la protección jurídica en consonancia con las exigencias de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; véase la sección referente al artículo 5. En esos casos, la Ombudsman ha señalado que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer impone a los Estados Partes la obligación de adoptar todas las medidas adecuadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios relativos a los sexos que se basen en los estereotipos relativos a los roles de hombres y mujeres.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha sido invocada raras veces ante un tribunal de Noruega. En un caso de asilo ante el Tribunal de Apelaciones en marzo de 2006, una mujer fundamentó su derecho a asilo en Noruega en el argumento de que su país de origen no había firmado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 2 b

La Ley sobre la Igualdad de Género

La Ley de 9 de junio de 1978, N° 45, relativa a la igualdad de género (la Ley sobre la Igualdad de Género) fue enmendada en 2005. La razón de las enmiendas fue asegurar la satisfactoria aplicación de la Directiva 2002/73/EC del Parlamento Europeo y del Consejo (sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo), cuya finalidad es fortalecer la igualdad de género. Las enmiendas legislativas también se introdujeron con el fin de asegurar la armonización de la Ley sobre la Igualdad de Género y la Ley sobre el Ambiente de Trabajo y la Ley de prohibición de la discriminación basada en el origen étnico, la religión, etc. (Ley de Lucha contra la Discriminación). El cometido de hacer cumplir todas esas leyes se ha encomendado a un mecanismo común de fiscalización a partir del 1° de enero de 2006.

Las enmiendas a la Ley sobre la Igualdad de Género consistieron en la incorporación a la ley de una prohibición del uso de represalias contra las personas que hayan presentado una queja relacionada con una infracción a la ley, o que hayan dicho que podrían presentar una queja. La prohibición también se aplica a los testigos. También se incorporó a la Ley sobre la Igualdad de Género una disposición que prohíbe expresamente que se den instrucciones de que se someta a una persona a trato diferencial por motivos de género, o a represalias, acoso sexual o acoso por motivos de género. Dicha prohibición ya podía inferirse de la interpretación de la Ley sobre la Igualdad de Género y por consiguiente sólo fue una aclaración del derecho vigente. También se incorporó la prohibición de colaborar en las infracciones a la Ley sobre la Igualdad de Género. Se amplió la disposición relativa al acoso sexual de modo de comprender al acoso por motivos de género y aplicarse a los casos ocurridos *dentro y fuera de la vida laboral*. La disposición de protección contenida en la Ley sobre la Igualdad de Género que impone a los empleadores y a la administración de organizaciones o instituciones educacionales el deber de evitar y esforzarse por prevenir el acaecimiento de casos de acoso sexual dentro de su esfera de responsabilidad también fue ampliada de modo de comprender al acoso por motivos de género.

Además, las disposiciones relativas a la responsabilidad objetiva por pérdidas pecuniarias y la reparación también fueron ampliadas de modo de aplicarse al acoso sexual u otras formas de acoso por motivos de género *en la vida laboral*. Las disposiciones generales relativas a daños y perjuicios son aplicables *fuera de la esfera de la vida laboral*. También se dio a la Ley una redacción más específica para que quedara más claro que toda persona que haya estado sometida a trato diferencial por motivos de género en la vida laboral tiene derecho a reparación por responsabilidad objetiva. La norma relativa a la carga compartida de la prueba se amplió de modo de aplicarse también *fuera de la vida laboral* y a los casos relativos al acoso sexual u otras formas de acoso por motivos de género. La exigencia contenida en el artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género se hizo más estricta al permitir sólo en casos muy extraordinarios la presentación de solicitudes de exención de la exigencia de la Ley de que cada género esté representado por aproximadamente un 40% de los miembros designados o elegidos por las autoridades públicas para consejos, comités, juntas directivas, juntas, etc.

Artículo 2 c

El mecanismo nacional para la igualdad de género

Hasta el 1° de enero de 2006, el cometido de hacer cumplir la Ley sobre la Igualdad de Género incumbía a la Ombudsman de Igualdad de Género y a la Junta de Apelaciones para la Igualdad de Género.

En 2005, la Ombudsman de Igualdad de Género registró 430 nuevos casos. Es una clara disminución en relación con 2004 (517 casos). En el período 2001-2005, la cantidad de casos tuvo las variaciones siguientes:

Año	2001	2002	2003	2004	2005
Casos registrados	337	422	476	517	430

En 2005 la Ombudsman también examinó 113 informes de empresas sobre sus esfuerzos por promover la igualdad de género; véase el artículo 1 a de la Ley sobre la Igualdad de Género. La Ombudsman brindó asesoramiento telefónico en 492 casos en 2005, en comparación con 471 en 2004.

Los casos presentados ante la Ombudsman de Igualdad de Género corresponden a las categorías siguientes: casos individuales, casos remitidos al Ombudsman de Defensa de los Consumidores y casos presentados para observaciones de carácter consultivo. Los casos individuales comprenden quejas, solicitudes de asesoramiento y casos en que están en juego importantes principios que la Ombudsman pone en marcha por iniciativa propia. Los casos iniciados sobre la base de una queja o una solicitud de asesoramiento generalmente se originan como una queja, y culminan con una conclusión respecto de si ha tenido lugar una violación de la Ley o no.

Detalle de casos presentados por escrito en el período 2001-2005

<i>Tipo de caso/Año</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Casos individuales	270	350	390	440	350
Casos remitidos al Ombudsman de Defensa de los Consumidores	20	28	11	18	13
Casos en que se solicitan observaciones de carácter consultivo	47	44	75	59	67
Total:	337	422	476	517	430

Muchos de los casos individuales (2005) se refieren a cuestiones relativas al trato diferencial en relación con el artículo 3 (cláusula general) de la Ley sobre la Igualdad de Género, y son predominantemente casos relativos a licencia por embarazo y maternidad. Los demás casos individuales se refieren en gran medida a cuestiones relacionadas con la vida laboral, tales como cuestiones de contratación o igualdad de remuneración: avisos de vacantes (18), nombramientos (53) e igualdad de remuneración (39).

En 2005, el 18% de las quejas fueron presentadas por hombres, el 55% por mujeres y el 9% por organizaciones, mientras que la Ombudsman de Igualdad de Género puso en marcha el 18% de los casos por iniciativa propia.

Nuevo mecanismo de fiscalización

Hasta finales de 2005, el cometido de hacer cumplir la Ley sobre la Igualdad de Género incumbía a la Ombudsman de Igualdad de Género y la Junta de Apelaciones para la Igualdad de Género. A partir del 1º de enero de 2006, esta responsabilidad fue transferida a la nueva Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y al Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, que también hacen cumplir la prohibición de discriminación por otros motivos.

La Ombudsman y el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación son organismos gubernamentales centrales de carácter profesional e independiente. Atienden gratuitamente las quejas. Sus actividades y su organización se rigen por una ley aprobada por el Storting.

Además de la discriminación por motivos de género, la Ombudsman está encargada de hacer cumplir la prohibición de discriminación por motivos de religión, creencias, color de la piel, origen nacional o étnico, afiliación política, orientación sexual, discapacidad o edad. El mecanismo de fiscalización abarca a los mecanismos existentes en materia de igualdad de género – el Centro para la Igualdad de Género, la Ombudsman de Igualdad de Género y la Junta de Apelaciones para la Igualdad de Género – y algunas de las funciones del Centro de Lucha contra la Discriminación Étnica.

La razón por la cual se estableció un mecanismo común fue fortalecer los esfuerzos por prevenir la discriminación y promover la igualdad adoptando un enfoque más interdisciplinario, utilizar más eficazmente los recursos y obtener un mayor grado de incidencia y visibilidad que lo que se podía lograr con organismos tan pequeños y separados como los que hasta entonces se desempeñaban en esta esfera.

Un mecanismo combinado también es más accesible para los usuarios. Las personas que consideran ser víctimas de discriminación encontrarán beneficioso poder tratar con un solo organismo. Las ventajas son evidentes, por ejemplo, en casos de múltiple discriminación, es decir, discriminación por varios motivos. Son ejemplos de tal discriminación los casos en que se deniega a mujeres el derecho a usar tocado religioso (*hijab*) en su lugar de trabajo. Los casos de este tipo están en el límite entre la discriminación por motivos de género y la discriminación por motivos de religión, y la existencia de un mecanismo común de fiscalización ayudará a lograr que los casos individuales específicos y los desafíos estructurales se aborden de manera coherente.

Análogamente, para los empleadores y las demás personas que necesiten asesoramiento y asistencia en relación con la legislación de lucha contra la discriminación y las formas en que se puede promover activamente la diversidad y la igualdad puede ser conveniente poder tratar con un solo organismo en lugar de con varios. La Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación tiene una doble función, hacer cumplir la ley y promover proactivamente la igualdad y luchar contra la discriminación. Como encargada de hacer cumplir la ley, la Ombudsman emite dictámenes sobre quejas relativas a violaciones de las leyes y disposiciones comprendidas dentro de su esfera de actividad, y brinda asesoramiento y orientación con respecto a dicha legislación. Una persona que estime que ha sido objeto de discriminación puede presentar la cuestión a la Ombudsman, que pedirá información a ambas partes, hará una evaluación objetiva del caso y emitirá un dictamen acerca de si ha habido discriminación. El dictamen de la Ombudsman puede ser llevado ante el Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. La Ombudsman tiene competencia para adoptar decisiones administrativas obligatorias (decisiones urgentes) en los casos en que sería inconveniente esperar la decisión del Tribunal.

En varios casos, la Ombudsman ha evitado casos de discriminación por motivos de edad y de género en relación con nombramientos para empleos adoptando decisiones rápidas acompañadas de una advertencia de decisión administrativa urgente. La Ombudsman seguirá avanzando sobre la base de esas experiencias positivas y continuará desarrollando métodos eficaces de hacer cumplir las normas.

Además, la Ombudsman tiene el deber de brindar orientación en los casos de discriminación regulados por normas distintas de las que ella fiscaliza, por ejemplo, en relación con una denuncia a la policía sobre un acto delictivo motivado por racismo, casos de despido regulados en virtud de otras disposiciones del capítulo sobre la igualdad de trato de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo o en el caso de solicitudes de libre consideración de un caso. La Ombudsman también debe velar por que el derecho y la práctica administrativa de Noruega se ajusten a las obligaciones asumidas por Noruega en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Los esfuerzos proactivos de la Ombudsman deben contribuir a un mayor grado de igualdad en todas las esferas de la sociedad. La Ombudsman debe desempeñar un papel en la determinación de las premisas básicas para la formulación de políticas en esta esfera. La Ombudsman también debe proporcionar información al público en general, y brindar apoyo y orientación a organismos públicos, organizaciones privadas y voluntarias y particulares que trabajen para promover la igualdad y eliminar la discriminación. Por ejemplo las organizaciones de empleados y em-

pleadores, las escuelas y las asociaciones pueden solicitar asesoramiento y orientación a la Ombudsman. La Ombudsman también debe monitorear la naturaleza y la extensión de la discriminación, y contribuir a desarrollar los conocimientos especializados y a difundir los conocimientos relativos a la igualdad.

Las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres siguen dominando las quejas presentadas a la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, en particular las cuestiones relativas a la discriminación en el empleo basada en el embarazo. La Ombudsman también ha recibido numerosas averiguaciones relativas a la discriminación por motivos de edad, principalmente en forma de solicitudes de orientación presentadas por teléfono y correo electrónico. La Ombudsman ha recibido menos quejas que las esperadas en relación con la discriminación por motivos étnicos, pero ha puesto en marcha algunos casos por iniciativa propia, entre ellos, casos relativos a discriminación en lugares que sirven al público en general, tales como bares, restaurantes, clubes nocturnos, etc., y casos relativos a la exigencia de buen conocimiento del idioma noruego en avisos de vacantes. La Ombudsman seguirá poniendo en marcha casos por iniciativa propia con miras a establecer nuevas prácticas administrativas y aclarar cómo deben interpretarse las nuevas disposiciones de lucha contra la discriminación. La Ombudsman también intensificará sus actividades de información, con lo cual se espera que se presenten más quejas.

El Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación conoce de los dictámenes expedidos por la Ombudsman que se presenten ante él o que el propio Tribunal solicite que se presenten ante él. Las decisiones del Tribunal en un caso son obligatorias para todas las partes. El Tribunal tiene competencia para imponer una multa conminatoria a la parte que haya incurrido en discriminación hasta que cese el acto discriminatorio. El Tribunal ha asumido funciones en los casos que estaban ante la Junta de Apelaciones para la Igualdad de Género, y también conocerá de los casos relativos a los dictámenes de la Ombudsman en virtud de la Ley de Lucha contra la Discriminación, el Capítulo 13 de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo relativo a la protección contra la discriminación en la vida laboral y las disposiciones relativas a la lucha contra la discriminación de la legislación sobre vivienda.

El Tribunal tiene doce miembros, cuatro de los cuales son miembros adjuntos, y cuenta con la asistencia de una secretaría especializada.

Algunas instituciones y organizaciones voluntarias adoptaron una posición crítica ante el mecanismo común de fiscalización. Temían en parte que la atención se centrara más en algunos motivos de discriminación que en otros, y en parte que la labor aparentemente más urgente de ocuparse de quejas concretas hiciese que se diera una menor prioridad a los esfuerzos a largo plazo por promover la igualdad y luchar contra la discriminación – en particular si el organismo se viese limitado por falta de recursos. El Gobierno tiene conciencia de los desafíos y ha procurado evitar esas hipótesis, entre otras cosas dando a la Ombudsman un claro mandato de actuar proactivamente en la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación.

La Ombudsman debe tratar de promover la igualdad en todas las esferas de la sociedad. Ello entraña:

- dar a conocer y señalar a la atención las cuestiones que se opongan a la igualdad y a la igualdad de trato

- elevar el nivel de conciencia acerca de la igualdad y la igualdad de trato y promover activamente cambios de actitudes y comportamiento
- brindar información, apoyo y orientación en los esfuerzos por promover la igualdad y hacer frente a la discriminación
- brindar asesoramiento y orientación sobre la diversidad étnica en la vida laboral a los empleadores de los sectores público y privado
- impartir conocimientos y elaborar documentación en materia de igualdad, y monitorear la naturaleza y el alcance de la discriminación
- servir de lugar de reunión y centro de información para facilitar la colaboración entre los actores pertinentes

La labor de evaluación del nuevo mecanismo comenzará a finales de 2008.

Competencia de la Ombudsman y el Tribunal en relación con otros organismos administrativos, etc.

La competencia de la nueva Ombudsman y el nuevo Tribunal en relación con otros organismos administrativos es una continuación de la competencia de la Ombudsman de Igualdad de Género y la Junta de Apelaciones de Igualdad de Género que existían anteriormente. Sin embargo, a continuación se da una descripción general de la competencia de la Ombudsman y el Tribunal en relación con otros organismos administrativos, pues la competencia de dichos órganos en relación con el resto de la administración pública es un medio de asegurar que las autoridades cumplan las obligaciones de promover la igualdad y prevenir la discriminación estipuladas en el derecho de Noruega y las convenciones obligatorias para Noruega.

La Ombudsman y el Tribunal son órganos administrativos, pero la ley les garantiza la autonomía profesional que entraña que ni el Rey ni el Ministerio tengan competencia para darles instrucciones sobre sus procedimientos administrativos o sus actividades profesionales.

Por otro lado, la Ombudsman y el Tribunal no pueden dirigir órdenes jurídicamente obligatorias al Ministerio ni al Rey. Tampoco pueden la Ombudsman ni el Tribunal anular o modificar decisiones administrativas adoptadas por otros organismos administrativos, ni dar órdenes acerca de cómo debe ejercerse la competencia para adoptar una decisión administrativa o dictar reglamentos. Cabe señalar a este respecto que Noruega no tiene una tradición de tribunales administrativos.

Sin embargo, la Ley no excluye la competencia de la Ombudsman o el Tribunal de emitir dictámenes acerca de si las decisiones administrativas que hayan dictado otras autoridades son contrarias a la Ley sobre la Igualdad de Género. Tales dictámenes no serán jurídicamente obligatorios, pero normalmente se supone que las autoridades administrativas respetarán los dictámenes de la Ombudsman y el Tribunal. El Ombudsman del Storting para la Administración Pública (el Ombudsman Parlamentario) también ha actuado sobre la base de este supuesto al conocer de quejas de que determinadas decisiones administrativas constituyen una violación de la Ley sobre la Igualdad de Género.

En lo tocante a las relaciones de la Ombudsman y el Tribunal con el Storting y los tribunales, los trabajos preparatorios de la Ley se fundan en los principios generales constitucionales según los cuales un organismo administrativo no puede criticar a los órganos mencionados ni rever lo hecho por ellos. En la práctica, tanto la

Ombudsman como el Tribunal han emitido dictámenes en los que han tomado posición acerca de la cuestión de si determinadas disposiciones legislativas son contrarias a la prohibición de discriminación directa o indirecta contenida en la Ley sobre la Igualdad de Género. La última vez que la Ombudsman y el Tribunal procedieron de tal modo fue en relación con una queja relativa al trato diferencial que la Ley de Biotecnología da a la donación de óvulos y a la donación de esperma. El Tribunal no abordó la cuestión de si los hombres y las mujeres eran tratados diferentemente, pero concluyó sobre la base de los principios generales de interpretación de precedencia legislativa que la prohibición de donación de óvulos no era una violación de la Ley sobre la Igualdad de Género (caso N° 9/2006 del Tribunal).

Artículo 2 d
Esfuerzos de las autoridades públicas por promover la igualdad de género

La Ley sobre la Igualdad de Género exige que las autoridades públicas hagan esfuerzos sistemáticos y claramente enfocados por promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad. Para cumplir esta obligación de compromiso activo, Noruega ha seguido una política de integrar una perspectiva de género e igualdad en todas las esferas de política (incorporación de la perspectiva de género) en la administración gubernamental central a partir de mediados del decenio de 1980. El proceso de formulación de la estrategia de integración y asignación de responsabilidades en la materia hasta 2001 se describió en el sexto informe periódico de Noruega en relación con el artículo 2 d. A partir de 2001, los esfuerzos por integrar una perspectiva de género e igualdad en la labor relativa al presupuesto del Estado (presupuestación con perspectiva de género) se han seguido ampliando hasta abarcar a todos los ministerios. El primer Anexo sobre igualdad de género adjuntado por el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia una Proposición N° 1 al Storting fue presentado en el otoño de 2002 y contenía aportes de ocho ministerios. El trabajo fue coordinado y dirigido por el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia.

En 2005 el Gobierno que entonces estaba en funciones decidió intensificar esos esfuerzos pidiendo a cada uno de los ministerios que realizara una evaluación de la igualdad de género de sus propias esferas presupuestarias especializadas. También se pidió a los ministerios que incluyeran un informe sobre ese trabajo en sus propuestas presupuestarias. Cada ministro era libre de determinar el alcance del informe. Asimismo se rediseñó el Anexo sobre igualdad de género. Mientras que anteriormente describía la labor de evaluación de la igualdad de género que se estaba llevando a cabo en las esferas presupuestarias especializadas de los ministerios, en el Anexo de la Proposición Presupuestaria (2006-2007) se presentaron estadísticas y análisis de nivel macro que muestran la distribución de los recursos financieros entre mujeres y hombres, centrandó la atención en los ingresos, el empleo y el uso del tiempo. El informe contiene secciones especiales en las que se examinan esos temas en relación con los inmigrantes y los grupos de bajos ingresos. El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia encargó al Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega que elaborara el informe en colaboración con los ministerios más afectados. El informe, que habrá de ser presentado junto con la Proposición N° 1 (2006-2007) al Storting correspondiente al Ministerio de la Infancia y la Igualdad, reunirá datos y contendrá análisis sobre las horas de trabajo de las madres y los padres y los costos de la maternidad y la paternidad para las mujeres y los hombres (2007-2008).

El Gobierno actual ha continuado la práctica de pedir a todos los ministerios que realicen una evaluación de la igualdad de género de sus propias esferas presupuestarias. Un grupo de trabajo interministerial también ha elaborado una guía de la evaluación de la igualdad de género y la presentación de informes en las propuestas presupuestarias de los ministerios. La guía contiene un claro asesoramiento sobre la asignación de responsabilidades en materia de evaluación, planificación y organización del trabajo, la realización de análisis, el seguimiento y la presentación de informes en las propuestas presupuestarias. Una evaluación externa, que comenzará en 2006, habrá de monitorear el proceso para asegurar que de la reorganización surja un enfoque más sistemático y precisamente dirigido de la evaluación de la igualdad de género en el presupuesto del Estado. En adelante el Ministerio de la Infancia y la Igualdad continuará brindando asesoramiento y apoyo en ese proceso, entre otras cosas mediante capacitación para el uso de la guía.

En su plataforma política (la Declaración de Soria Moria), el nuevo Gobierno anunció que el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia cambiaría su nombre por el de Ministerio de la Infancia y la Igualdad a partir del 1° de enero de 2006.

Incorporación de la perspectiva de género en una visión regional

La obligación impuesta por la Ley sobre la Igualdad de Género de hacer esfuerzos sistemáticos y claramente enfocados por promover la igualdad de género se aplica a todas las autoridades públicas, independientemente de su nivel. En los últimos años, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad ha prestado apoyo al proyecto piloto de establecimiento de un centro regional de recursos sobre igualdad de género vinculado a la Universidad Feminista del Norte. Dicho proyecto continuará en 2007.

Los gobernadores de condados presentan anualmente a su órgano supervisor, el Ministerio de Administración y Reforma del Gobierno, informes sobre los cometidos asignados a sus oficinas, en cartas anuales de asignación. Uno de esos cometidos es el cumplimiento de la obligación de promover activamente la igualdad de género estipulada en la Ley sobre la Igualdad de Género. Cada uno de los ministerios examina el informe y transmite su reacción para la consideración anual del informe con la respectiva oficina del gobernador de condado. Los informes de las oficinas de los gobernadores de condados sobre los esfuerzos por hacer frente a los desafíos internos en materia de igualdad de género son por lo general buenos y brindan al ministerio una base para hacer propuestas y sugerencias concretas en relación con mejoras. En lo tocante al seguimiento por parte de las oficinas de los gobernadores de condados de su obligación de centrar activamente la atención en la igualdad de género en la labor externa, hasta 2006 sólo algunas de las oficinas habían informado sobre dicha labor, y es escasa la información específica sobre nuevos desafíos y prioridades. Aún pueden lograrse importantes mejoras a este respecto. Con miras a fortalecer esos esfuerzos, el Ministerio ha dado a la Universidad Feminista del Norte fondos para un programa de capacitación para las oficinas de los gobernadores de condados sobre el cumplimiento de su obligación de trabajar activamente por el adelanto de la igualdad de género en su función de asesores de las municipalidades. Dicha capacitación se brinda a funcionarios de los niveles de dirección y oficial ejecutivo y se lleva a cabo en las distintas oficinas. El trabajo se completará a comienzos del otoño de 2006. El Ministerio espera lograr un incremento de la actividad y una mejora en la presentación de informes en lo tocante a esta parte de la obligación de compromiso activo, y examinará detenidamente los informes para determinar si hay necesidad de nuevas medidas para fortalecer las capacidades especializadas.

La igualdad de género en la planificación municipal

En el período 2004-2005, la Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega, que es la organización de intereses especiales y empleadores del sector municipal, ejecutó un proyecto centrado en la igualdad de género en la labor de planificación municipal (*Likestilling en kommunalt planarbeid*). Los objetivos del proyecto eran incrementar la motivación y las capacidades especializadas en los esfuerzos municipales por promover la igualdad de género y echar las bases para lograr de manera sistemática y claramente enfocada el adelanto de la igualdad de género en las municipalidades.

Utilizando tres redes diferentes, diez municipalidades han iniciado 20 medidas diferentes encaminadas a promover la igualdad de género en diversas esferas de responsabilidad. Se han llevado a cabo conversaciones sobre la forma de enfocar la atención en la igualdad de género en los consejos municipales y las juntas ejecutivas municipales, se han elaborado documentos de estrategia sobre la igualdad de género a fin de servir de base para la planificación municipal, se ha llevado a cabo un proceso de planificación municipal con participación de mujeres y hombres, se han formulado planes para contratar más hombres para las guarderías, se han considerado las cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración y el uso del empleo de tiempo parcial, se evaluó una biblioteca escolar desde una perspectiva de género, y el personal de las guarderías ha examinado la forma en que se comunica con las niñas y los varones. Con esas medidas se ha obtenido un valioso conocimiento basado en la experiencia acerca de diversos métodos para promover la igualdad de género, y de los requisitos para el logro satisfactorio de los objetivos en materia de igualdad de género. Como parte del proyecto se han elaborado un sitio Web (www.likestillingsaktiviteter.no), un informe y una guía. La Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega ha encargado la realización del proyecto a la Universidad Feminista del Norte y a Fredrikkes Hage, un centro de recursos para la igualdad de género.

Artículo 2 e

La Ley sobre la Igualdad de Género prohíbe la discriminación en todas las esferas de la sociedad, incluidas la vida laboral y la de las organizaciones. Se hace una excepción respecto de los asuntos internos de las comunidades religiosas. Esa excepción está vinculada con el artículo 2 de la Constitución de Noruega, relativo al derecho al libre ejercicio de una religión. La excepción está limitada a los asuntos que están estrechamente vinculados con el efectivo ejercicio de una religión, y no puede invocarse en relación con actividades de naturaleza social o humanitaria o de carácter análogo de las comunidades religiosas.

La excepción contenida en el artículo 2 de la Ley sobre la Igualdad de Género también se aplica a la Iglesia de Noruega (la Iglesia del Estado). La cuestión de si la excepción debería aplicarse a la Iglesia del Estado ha sido objeto de constantes debates en los últimos años. El Gobierno actual (Stoltenberg II) expresó en su Declaración de Gobierno del otoño de 2005 la determinación de examinar la cuestión de la eliminación de la disposición de excepción. En tal caso, la cuestión se considerará en relación con una disposición de excepción análoga contenida en la Ley sobre el Ambiente de Trabajo, que se refiere a la contratación de personas que viven en una unión homosexual en las comunidades religiosas.

Artículo 2 f y 2 g

Estos puntos han sido considerados en los informes temáticos más detallados relacionados con los artículos 3 a 16.

Artículo 3

Igualdad de género y derechos humanos

En el período 2002-2005, el Gobierno adoptó varios planes nacionales de acción que afectan en particular a los esfuerzos por promover los derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres. Entre dichos planes de acción figuran un plan introducido en 2003 en relación con los esfuerzos internacionales del Gobierno de lucha contra la mutilación genital femenina y un Plan de Acción de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niños en el período 2003-2005, que se ha continuado en un nuevo plan de acción para el período 2005-2008. Esos dos planes, así como los esfuerzos de lucha contra la violencia doméstica, se describen en relación con el artículo 6. La información relativa a los esfuerzos por prevenir el matrimonio forzado se consigna en relación con el artículo 16.

Situación de los esfuerzos por promover determinadas esferas de derechos humanos y su fundamento jurídico

En la primavera de 2003 el Gobierno presentó la Proposición N° 45 (2002-2003) al Odelsting sobre la incorporación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño al derecho de Noruega. En junio de 2003, el Storting votó a favor de la incorporación de dicha Convención al derecho de Noruega añadiéndola a la lista de convenciones de derechos humanos que, en virtud de la Ley sobre Derechos Humanos (Ley N° 30, de 21 de mayo de 1999), se aplican como derecho de Noruega. La enmienda legislativa entró en vigor el 1° de octubre de 2003. Al mismo tiempo, se aprobaron enmiendas a leyes tales como la Ley sobre la Infancia, la Ley sobre el Bienestar de la Infancia y la Ley sobre la Adopción, a fin de poner de relieve el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos del Niño, relativo al derecho del niño a ser escuchado. Los niños que hayan cumplido 7 años de edad y los niños menores que estén en condiciones de formarse un juicio propio deben ser informados sobre los casos que los afecten y se les debe dar la oportunidad de expresar su opinión antes de que se tome una decisión sobre dichos casos.

Las autoridades de Noruega participaron en los preparativos y en la realización del vigésimo séptimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la infancia, celebrado entre el 8 y el 10 de mayo de 2002. Los niños, los jóvenes y las organizaciones voluntarias también fueron activos participantes en ese proceso, que culminó con el libro "*Hallo, er det noen der?*" ("Hola, ¿hay alguien allí?"). Uno de los temas tratados en el libro fue el de los jóvenes sometidos a abuso sexual. Como seguimiento del período extraordinario de sesiones, se elaboró un Plan Nacional de Acción titulado Seguimiento por parte de Noruega del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la infancia, que fue enviado a las Naciones Unidas en enero de 2004. El Plan de Acción contiene diez objetivos principales, entre los que figuran el incremento de la participación y la influencia de los niños, la promoción de la inclusión de los niños y los jóvenes con discapacidades, y el fortalecimiento de los esfuerzos de cooperación para el desarrollo encaminados a promover el derecho de los niños a

la salud, a la educación y a la protección y la lucha contra la epidemia del VIH/SIDA.

En el sexto informe periódico de Noruega, se observó que las autoridades de Noruega centran especialmente la atención en las mujeres inmigrantes. A fin de luchar contra la discriminación por motivos de origen étnico o por la religión, el Storting sancionó la Ley N° 33, de 3 de junio de 2005, relativa a la prohibición de la discriminación por motivos de origen étnico, religión, etc. (la Ley de Lucha contra la Discriminación). Esta Ley se ajusta a las exigencias establecidas en la Directiva 2000/43/EC del Consejo de la Unión Europea, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico, y en la Directiva 2000/78/EF, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La Ley prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico, origen nacional, ascendencia, color de la piel, idioma, religión o creencias. Se prohíbe la discriminación directa o indirecta por los motivos mencionados. La prohibición también comprende el acoso y las instrucciones de discriminar o acosar y el uso de reacciones negativas (represalias) contra las personas que presenten quejas por discriminación. La Ley se aplica a todas las esferas de la sociedad, entre ellas, la vida laboral y el mercado de viviendas.

En consonancia con las mencionadas Directivas del Consejo de la Unión Europea, la Ley también contiene disposiciones relativas a la distribución de la carga de la prueba y las sanciones para hacer cumplir la prohibición. La distribución de la carga de la prueba significa que cuando haya información que lleve a creer que ha habido discriminación, la persona contra quien se haya presentado una queja deberá probar según la regla de la comparación de probabilidades que no se ha cometido ningún acto de discriminación en violación de la Ley. La violación de la prohibición podrá dar lugar a una demanda de reparación y compensación de las pérdidas pecuniarias.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ha sido implementada mediante su incorporación al derecho de Noruega por conducto de la Ley de Lucha contra la Discriminación, con lo cual se fortaleció su posición en el derecho de Noruega. Se espera que dicha implementación tenga un fuerte efecto demostrativo, en los planos nacional e internacional.

Junto con la Ley de Lucha contra la Discriminación, el Storting aprobó enmiendas al artículo 135 *a* del Código Penal, poniendo más claramente de relieve que son inaceptables las expresiones racistas con efectos insultantes comprendidas en el alcance de la disposición mencionada.

Este año finaliza el Plan de Acción de Lucha contra el Racismo y la Discriminación (2002-2006) establecido por el Gobierno. Entre otras cosas, el Plan de Acción constituye un seguimiento de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, que se celebró en Sudáfrica en septiembre de 2001. El Plan comprende la discriminación contra los pueblos indígenas, las minorías nacionales y las personas de origen inmigratorio. Las medidas previstas en el Plan se dirigen en particular a la vida laboral, los servicios públicos, las escuelas/la educación, la policía/el ministerio público/los tribunales, la documentación y la vigilancia, la Internet, las comunidades locales y el fortalecimiento de la protección jurídica contra la discriminación por motivos étnicos. La perspectiva de género forma parte integrante de las medidas previstas en el

Plan. Un informe de situación al 1° de junio de 2005 indica que casi todas las medidas previstas en el Plan han sido implementadas o están en marcha. Se han iniciado varias actividades encaminadas a dotar a los centros de crisis y servicios locales de asistencia social de capacidades y conocimientos especializados sobre las necesidades de las mujeres inmigrantes que son víctimas de la violencia. También se presta apoyo a los servicios preventivos para familias provenientes de minorías. En 2006 se elaborará un nuevo informe de situación y se hará una evaluación interna del Plan de Acción antes de tomar una decisión acerca de las medidas de seguimiento. (Véase también el artículo 6.)

Por lo demás, cabe remitirse al sexto informe periódico de Noruega y a la información sobre la Ley de Inmigración y la persecución por motivos de género, que sigue siendo aplicable al sistema actual.

En 2002, el Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional encargó una Universidad de Oslo que presentara un informe de investigación centrado en la perspectiva de género en los casos de asilo y otros temas. Dicho informe de investigación ha contribuido a que se centrara más la atención en los casos relativos a la persecución por motivos de género o propia de determinado género como causales de asilo. Las estadísticas indican que en la práctica actual de Noruega en materia de asilo se reconoce como refugiadas a muchas más mujeres que las que se reconocían antes.

El 14 de diciembre de 2001, el Gobierno designó un comité legislativo para elaborar un informe sobre una nueva Ley de Inmigración, así como el respectivo proyecto de ley (el Comité encargado de la Ley de Inmigración). El comité recibió el mandato de examinar si era necesario fortalecer la posición jurídica de las mujeres en la esfera de la inmigración, por ejemplo en relación con las solicitudes de asilo o de residencia en Noruega por otros motivos. El Comité encargado de la Ley de Inmigración presentó su recomendación el 19 de octubre de 2004, en un informe titulado *NOU 2004: 20 Ny utlendingslov* (Informe Oficial de Noruega 2004: 20 – Nueva Ley de Inmigración de Noruega).

El Comité examinó en particular la perspectiva de género en relación con la evaluación de la condición de refugiado, y abordó especialmente los temas de la violencia doméstica, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina. El Comité puso de relieve que hay un límite a la medida en que es posible dar una respuesta clara a cuestiones específicas en esta esfera mediante normas legislativas, pero señaló que puede haber motivos fundados para elaborar directrices nacionales más detalladas a fin de orientar a la práctica.

Los problemas relativos al matrimonio forzado y al abuso o la cínica explotación de las mujeres de países más pobres que se casan con hombres que viven en Noruega también fueron abordados en el contexto de la inmigración de familias, y el Comité propuso medidas especiales de lucha contra tales problemas.

El informe fue circulado con el fin de obtener observaciones de carácter consultivo, que debían presentarse antes del 1° de julio de 2005. El Gobierno se propone presentar al Storting un proyecto de ley basado en las propuestas del Comité encargado de la Ley de Inmigración y las opiniones de los organismos consultivos. Algunas de las propuestas, que se referían a la protección contra los matrimonios forzados y los abusos en el matrimonio, ya han sido puestas en práctica en la Ley de

Inmigración vigente. (Véanse más detalles en relación con el artículo 6, que se refiere a la violencia, y el artículo 16, que se refiere a los matrimonios forzados).

La mujer y la igualdad de género – esferas prioritarias en la política exterior y de cooperación para el desarrollo de Noruega

Los derechos humanos, entre ellos, la igualdad de género y los derechos de las mujeres, son esferas prioritarias en la política exterior y de cooperación para el desarrollo de Noruega. En la plataforma política del Gobierno (la Declaración de Soria Moria de 2005) se identifica a la mujer y la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo como uno de los cuatro pilares principales de la política de cooperación para el desarrollo, junto con el petróleo y la energía, el medio ambiente y la paz y la reconciliación. Ello está en consonancia con los compromisos asumidos por Noruega con arreglo a la Declaración de París (2005) en lo tocante al incremento de la coordinación de la asistencia para el desarrollo. Las cuestiones relativas a la mujer y la igualdad de género son una esfera en la cual Noruega tiene ventajas especiales a nivel internacional. Para finales de 2006, el Gobierno lanzará un nuevo Plan de Acción para la Mujer y la Igualdad de Género en la Cooperación para el Desarrollo, que reemplazará a la Estrategia para la Mujer y la Igualdad de Género en la Cooperación para el Desarrollo (1997-2005).

Los desafíos

En 2005 comenzó la labor de evaluación de la Estrategia para la Mujer y la Igualdad de Género en la Cooperación para el Desarrollo (1997-2005). La evaluación estuvo centrada en la cooperación bilateral para el desarrollo, que representa en total menos del 20% de toda la asistencia para el desarrollo. Los resultados de la evaluación fueron presentados en 2006. El informe demostró que la perspectiva de igualdad de género es claramente perceptible en los objetivos de política para la cooperación para el desarrollo, y que la mujer y la igualdad de género están específicamente identificadas como consideraciones transversales en los documentos de los programas y los países. Sin embargo, hay numerosos desafíos en lo tocante a la institucionalización de la igualdad de género.

La mujer y la igualdad de género se están tornando cada vez más invisibles en el ciclo de planificación, implementación, presentación de informes y evaluación de los programas. La evaluación también demostró que se dedica una insuficiente cantidad de recursos de personal a la aplicación de la estrategia y la prestación de apoyo para el adelanto de la mujer y la igualdad de género en las actividades de cooperación para el desarrollo de Noruega.

La nueva organización y el nuevo centro de atención de la asistencia para el desarrollo (nuevas modalidades de ayuda) se reflejan en el incremento del uso del apoyo presupuestario y un mayor grado de coordinación. Ello significa que se ha vuelto más difícil el seguimiento del tema en relación con los países asociados. Por consiguiente, en su diálogo con los países asociados Noruega debe hacer hincapié más eficazmente en la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Ello es aún más importante cuando se plantean cuestiones macroeconómicas. Noruega pedirá que sus asociados en la cooperación, sean ellos gobiernos, instituciones internacionales u organizaciones no gubernamentales, tomen en serio los derechos de la mujer y la igualdad de género. Los países asociados de Noruega han firmado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Noruega hará activos esfuerzos por contribuir a poner a dichos países en condicio-

nes de cumplir sus obligaciones internacionales en lo tocante a los derechos de las mujeres.

Nueva campaña

El Gobierno centrará cada vez más su atención en las medidas encaminadas a promover la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo. En esta campaña, se seguirá una estrategia a dos puntas. En primer lugar, la perspectiva de género y de igualdad de género se incorporará a todas las esferas de la cooperación para el desarrollo y la política exterior (“incorporación de la perspectiva de género”). En segundo lugar, se hará hincapié en medidas especialmente diseñadas para promover los derechos de la mujer y la igualdad de género, en particular cuando el desequilibrio entre la condición de las mujeres y la de los hombres sea tan grande que la incorporación de la perspectiva de género no tendría un efecto suficiente (medidas con destinatarias específicas). Además, Noruega apoyará activamente el principio de igual representación de las mujeres y los hombres en sus propias delegaciones y procurará fortalecer la representación de las mujeres en los foros bilaterales y multilaterales de adopción de decisiones (equidad).

Como parte de la intensificación de su concentración en la mujer y la igualdad de género, se ha tomado la decisión de establecer un proyecto trienal en materia de género e igualdad de género en la cooperación para el desarrollo en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega, que se iniciará en 2006. El Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo (NORAD), un organismo técnico del Ministerio, también establecerá un proyecto separado en esta esfera. La finalidad de esas medidas es elevar el nivel de conciencia acerca de la mujer y la igualdad de género dentro del Ministerio y en las misiones del servicio exterior de Noruega, e iniciar actividades para brindar apoyo a los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio y en las misiones del servicio exterior y fortalecer dicha incorporación. Se necesitan más capacidades especializadas, deben fortalecerse los mecanismos de presentación de informes y registro, y es preciso hacer una clara asignación de responsabilidades a nivel gerencial superior.

El grupo de proyectos del Ministerio de Relaciones Exteriores también se encargará de elaborar el nuevo Plan de Acción para la Mujer y la Igualdad de Género en la Cooperación para el Desarrollo. El Plan de Acción centrará especialmente la atención en los derechos (políticos, económicos, culturales y civiles). Comprenderá medidas específicas y decididas para lograr una integración visible y mensurable de la perspectiva de género, con claras prioridades temáticas y asignación y distribución de responsabilidades, y concentración en el desarrollo de los recursos humanos y la formación de capacidades. Tendrá indicadores específicos y mensurables para apreciar el grado de incorporación de la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo y en las actividades con destinatarios concretos para promover ese objetivo.

También se hará mayor hincapié en la mujer y la igualdad de género en la administración de las donaciones. Las nuevas cartas de asignación para el apoyo financiero multianual de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas contienen exigencias relativas a la presentación de informes sobre la mujer y la igualdad de género. Asimismo se han implantado criterios más rigurosos para la presentación de informes sobre este tema en relación con la administración de otros mecanismos de financiación.

Integración a nivel de políticas

En el período 2002-2005, el Gobierno adoptó varios planes nacionales de acción de particular importancia para los esfuerzos de promoción de los derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres. Entre ellos figuran un Plan lanzado en 2003 en relación con los esfuerzos internacionales del Gobierno de lucha contra la mutilación genital femenina y el Plan de Acción de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niños (2003-2005), que se ha prorrogado en forma de un nuevo plan de acción para el período 2005-2008.

En 2005, el Gobierno decidió elaborar un Plan Nacional de Acción para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad. Dicho plan, que fue lanzado en 2006, establece exigencias para todos los interesados pertinentes de Noruega, con lo cual contribuye a asegurar que los esfuerzos de Noruega por promover la paz y la seguridad centren más enérgicamente la atención en la dimensión de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. El Plan comprende medidas encaminadas a brindar una mejor protección a las mujeres y las niñas, fortalecer la participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones y lograr un mejor equilibrio de género en las delegaciones de Noruega y en los equipos que participan en las operaciones internacionales de paz.

La perspectiva de igualdad de género y la concentración en los derechos de las mujeres también se han incorporado sistemáticamente a diversos planes de acción y estrategias. En el Plan de Acción de Lucha contra la Pobreza por medio de la Agricultura, se dedicó un capítulo especial al rol de las mujeres en el desarrollo agrícola y a la importancia de salvaguardar los derechos de las mujeres, en particular el derecho a ser propietarias de inmuebles. Noruega también fue una de las promotoras de la Comisión de Alto Nivel de las Naciones Unidas para el Empoderamiento Jurídico de los Pobres, a la cual se ha asignado el cometido de examinar cómo se puede reducir la pobreza mediante una mejor protección jurídica y brindar oportunidades económicas para todos los ciudadanos (programa de formalización). La Comisión debe dedicar particular atención al empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el sector económico.

Trabajo en pro de los derechos humanos

Noruega ha procurado elaborar normas en varios foros internacionales, tales como la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y asegurar que se apliquen efectivamente. Se ha hecho hincapié en cuestiones tales como la igualdad de género, la no discriminación y la violencia contra la mujer en discursos exclusivamente dedicados a los derechos de las mujeres. Los derechos y oportunidades de las mujeres también han sido un tema recurrente cuando se han planteado otras cuestiones, tales como los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y culturales y el derecho a la educación. La cuestión de la igualdad de género también ha sido planteada por el Ministerio de Relaciones Exteriores en contextos bilaterales, tales como los diálogos sobre derechos humanos con China y Vietnam. En su calidad de ministerio encargado de coordinar las actividades en materia de igualdad de género, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad participa en numerosas actividades de cooperación bilateral a fin de promover intercambios de experiencias pertinentes para las políticas de igualdad de género.

Derechos económicos

En 2005, Noruega, el Reino Unido y el Banco Mundial tomaron conjuntamente la iniciativa de organizar en Washington una conferencia de alto nivel que estuvo centrada en el tercero de los objetivos de desarrollo del Milenio (autonomía de la mujer) y los derechos económicos. En la conferencia, el Banco Mundial, después de haber sido presionado acerca de sus esfuerzos en favor de las mujeres, decidió elaborar un plan de acción en materia de iniciativas económicas para mujeres en un plazo de cien días. Noruega también se propone complementar este plan de acción aportando recursos. El nuevo plan de acción de Noruega en materia de género e igualdad de género en la cooperación para el desarrollo también estará centrado en los derechos económicos, en particular el derecho a poseer y heredar tierras y otros bienes, y vinculará este aspecto con los derechos profesionales.

Noruega presta un apoyo sustancial para el Fondo Fiduciario para la Incorporación de la Cuestión de Género del Banco Mundial y los bancos regionales, y continuará prestándolo. Además, Noruega trabaja en estrecho contacto con la Organización Internacional del Trabajo en la promoción de los derechos profesionales, también desde una perspectiva de género, y en el futuro prestará más apoyo al Fondo Asociativo para la Igualdad de Género de la OIT.

Salud y derechos reproductivos

Es particularmente importante asegurar una perspectiva de género en los esfuerzos de lucha contra la difusión del VIH/SIDA. Un porcentaje cada vez mayor de las personas infectadas son mujeres, a las que se debe dar la oportunidad de influir en su propia situación de vida de modo que puedan protegerse a sí mismas. Desde 2002, Noruega ha apoyado una iniciativa encaminada a desarrollar productos (microbicidas) que brindan protección contra la infección con el VIH y que pueden ser por las propias mujeres. Noruega también ha apoyado la Iniciativa internacional en pro de una vacuna contra el SIDA. Se asigna una elevada prioridad a la Alianza Mundial para el Fomento de la Vacunación y la Inmunización (GAVI) con miras a reducir la mortalidad infantil.

La política de Noruega sobre el derecho de las mujeres a un aborto seguro y autodeterminado sigue incambiada. En su plataforma política, el Gobierno se comprometió a trabajar a nivel internacional para despenalizar el aborto. Por consiguiente, Noruega apoyará el fondo internacional para el aborto seguro establecido por la Federación Internacional de Planificación de la Familia. La finalidad del fondo consiste en prestar apoyo a programas que han perdido su financiación como resultado de las políticas antiabortivas de otros países.

Aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad

En el Ministerio de Relaciones Exteriores se ha establecido un grupo especial de proyectos con el fin de coordinar la aplicación del plan de acción relativo a la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. También participa en ese proceso un grupo interministerial conjunto y un órgano cooperativo de amplia base integrado por representantes de organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación.

La aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a la participación de las mujeres en los procesos de paz y

reconstrucción es un importante aspecto del apoyo de Noruega a la paz y la reconciliación en diversas zonas de conflicto. Noruega trabaja por intermedio de instituciones multilaterales para promover la participación de las mujeres en los procesos de paz y desarrollo, así como en diversos procesos de paz en los que Noruega tiene el rol de facilitadora.

En el Sudán meridional, más del 60% de los habitantes son mujeres, pero pocas mujeres tienen la oportunidad de participar en las negociaciones de paz en dicho país. Por conducto de varias medidas específicas, Noruega ha procurado asegurar que se incluya a las mujeres sudanesas en los importantes procesos que se están llevando a cabo en la fase de reconstrucción en que se encuentra actualmente el país. Por ejemplo, Noruega y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) organizaron conjuntamente un simposio de mujeres antes de la Conferencia de Donantes de Oslo sobre el Sudán en abril de 2005. Asistieron al simposio mujeres del Sudán septentrional y del Sudán meridional, que llegaron a un acuerdo sobre un memorando conjunto en el que se establecían prioridades para los procesos de paz y reconciliación. El memorando fue presentado posteriormente en la Conferencia de Donantes.

Noruega también ha apoyado el proyecto del UNIFEM “Promover la participación de las mujeres y la igualdad de género en la reconstrucción posterior al conflicto y la consolidación de la paz en el Sudán meridional”, en el que se utilizan fondos para la organización y el seguimiento de conferencias regionales y nacionales de mujeres en el Sudán. Como parte de su cooperación con el UNIFEM, Noruega ha aportado financiación para permitir que 20 mujeres de Darfur viajaran a Abuja para participar en las negociaciones de paz en diciembre de 2005.

Asimismo, Noruega ha procurado contribuir a incrementar la capacidad de los organismos del sistema de las Naciones Unidas para promover una perspectiva de género en las zonas de conflicto. Sobre la base de la financiación proporcionada por Noruega, el ACNUR estableció un puesto especial de asesor especial sobre cuestiones de género y adelanto de la mujer y destacó para dicho puesto a una mujer noruega. Noruega también está financiando un puesto de experto subalterno en la dependencia de cuestiones de género del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DOMP) de las Naciones Unidas. En relación con las negociaciones sobre el establecimiento de la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas, Noruega, con el apoyo de los países del Grupo de los 77, logró que se incluyera un párrafo relativo a mujeres expertas en la Oficina, con una clara referencia a la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. Éste es un importante avance hacia la incorporación de referencias análogas en las resoluciones relativas a futuras operaciones integradas de mantenimiento de la paz.

Inversiones internacionales: Directrices Éticas para el Fondo de Pensiones del Gobierno – Global

Las Directrices Éticas para el Fondo de Pensiones del Gobierno – Global se basan en la premisa de que las empresas en las que invierta el fondo deben respetar los derechos humanos y el medio ambiente. Las directrices prescriben dos instrumentos para asegurar que se observe esa premisa: el *ejercicio de derechos de propiedad* y la *exclusión* de empresas del universo de inversiones del fondo.

Por “*ejercicio de derechos de propiedad*” se entiende tratar de influir en el comportamiento siendo un activo accionista en las empresas en que haya invertido

el fondo. El Norges Bank tiene el cometido de ejercer los derechos de propiedad. Para la gestión de los derechos de propiedad se han elaborado directrices en consonancia con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. No es de esperar que los resultados de esos esfuerzos sean rápidos, ni necesariamente mensurables.

La *exclusión* de empresas es un instrumento cuyo fin es evitar que el fondo contribuya a que se produzcan graves violaciones de normas éticas u omisiones. Las directrices e instrumentos abarcan una amplia gama de cuestiones, entre ellas, *los derechos de las mujeres y los niños*. Es responsabilidad del Ministerio de Finanzas disponer la exclusión de empresas del universo de inversiones del fondo. El Ministerio toma esas decisiones sobre la base de las recomendaciones del Consejo de Ética para el Fondo de Pensiones del Gobierno – Global, que evalúa cada caso para determinar si una inversión es contraria a las Directrices Éticas. El Consejo debe recomendar la exclusión si hay un riesgo inaceptable de que el fondo esté contribuyendo a una violación de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

Hasta la fecha se ha excluido a una empresa del Fondo de Pensiones del Gobierno – Global sobre la base de la evaluación de que había un riesgo inaceptable de que el Fondo estuviera contribuyendo a una violación de derechos humanos y derechos de los trabajadores en caso de seguir teniendo inversiones en la empresa. La discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo fue uno de los muchos elementos que se incluyeron en la evaluación.

Artículo 4

Artículo 4.1

Medidas especiales para promover la igualdad de género

Corresponde remitirse al artículo 7 para la información relativa a la representación política, al artículo 10 en relación con la educación y al artículo 11 en relación con la vida laboral.

Con arreglo al artículo 1 de la Ley sobre la Igualdad de Género, las autoridades públicas deben hacer esfuerzos sistemáticos y claramente enfocados por promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad. Sobre la base de esa disposición, se ha adoptado a la incorporación de la perspectiva de género como estrategia para la igualdad de género. Dicha estrategia fue descrita en detalle en informes anteriores, y la labor actualmente en curso de incorporación de la perspectiva de género en los trabajos relacionados con el presupuesto del Estado se ha descrito en relación con el artículo 2 *d*.

El artículo 3 de la Ley sobre la Igualdad de Género también autoriza el trato diferencial de uno de los sexos, si ello puede ayudar a promover la igualdad de género. Sin embargo, rara vez se utiliza el trato diferencial de hombres o mujeres. En la vida laboral, la norma es principalmente una forma moderada de tratamiento diferencial positivo. Si todas las demás condiciones son iguales, se podrá dar preferencia al sexo menos representado. En el sector de la educación, ha habido casos esporádicos de un trato diferencial más radical, por ejemplo, otorgando a las niñas puntos adicionales cuando solicitan el ingreso a esferas de estudio en las que están muy subrepresentadas.

El artículo 3 *a* ha sido interpretado a la luz de la cláusula relativa a los objetivos, que dispone que el objetivo principal de la Ley es mejorar la condición de la

mujer. En 1998, sin embargo, se adoptó una reglamentación de la Ley que prevé formas moderadas de tratamiento diferencial positivo a favor de los hombres en una serie limitada de ocupaciones y puestos en las guarderías, las escuelas primarias y secundarias superiores y los servicios de bienestar infantil. La finalidad era fomentar un mayor grado de presencia de hombres en la vida cotidiana de los niños y el cuidado de los niños. El artículo 3 *a* ha sido aplicado en la forma más radical en la educación superior y la investigación. En 2002, sin embargo, el Tribunal de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) falló en contra de Noruega por violación de la directiva de la Unión Europea de 1976 sobre la igualdad de trato. El Tribunal determinó que la limitación de la cantidad de lugares para mujeres en el nivel académico superior era una violación de las normas de la Unión Europea. El caso había sido considerado por la Ombudsman de Igualdad de Género y la Junta de Apelaciones de Igualdad de Género, y se había determinado que la medida no era contraria al principio de igualdad de trato establecido en la Ley, porque evidentemente contribuiría a promover la igualdad de género en una esfera en que las mujeres estaban muy subrepresentadas.

El Consejo de Investigaciones de Noruega realizó, por encargo del Ministerio de Educación e Investigación, un estudio titulado *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* (“Mujeres en la Investigación – de las Cuotas a la Integración”). En 2004, sobre la base de las comprobaciones del estudio, el Ministerio puso en marcha actividades encaminadas a establecer el Comité Gubernamental para la Integración de las Mujeres en la Investigación. El Comité tiene el mandato de promover la integración de la igualdad de género en el sector de universidades y colegios durante un período trienal. El Comité ha llevado a cabo un estudio sobre medidas a adoptar en dicho sector y organizó una importante conferencia para intercambiar experiencias y centrar mejor la atención en la representación de género en el mundo académico.

Artículo 4.2

Protección del rol reproductivo de la mujer

Cabe hacer referencia a los informes anteriores y al artículo 2 *c* para la descripción del trabajo de la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación en lo tocante a la discriminación por motivos de embarazo. Ésta es una esfera en la cual constantemente se denuncian casos de discriminación.

Las mujeres embarazadas están bien protegidas con arreglo a la legislación de Noruega. La Ley sobre el Ambiente de Trabajo, la Ley sobre el Sistema Nacional de Seguridad Social y la Ley sobre la Igualdad de Género se suman para salvaguardar los derechos de este grupo. Con arreglo a la Ley sobre el Ambiente de Trabajo, los empleadores tienen el deber de adaptar el trabajo a las necesidades de las mujeres embarazadas, y las empleadas están protegidas contra el despido y tienen amplios derechos a licencia en el trabajo. La Ley sobre el Sistema Nacional de Seguridad Social da a las mujeres derecho a una compensación pecuniaria en forma de prestación por enfermedad, prestación por embarazo y prestación por maternidad mientras estén ausentes del trabajo durante la licencia por embarazo o maternidad. La Ley sobre la Igualdad de Género prohíbe el trato diferencial por motivos de embarazo, lactancia y uso de los derechos de licencia que están reservados a uno de los sexos. La prohibición contra la discriminación por motivos de embarazo fue reforzada mediante una enmienda legislativa en 2002 y ahora también se aplica a los padres que usan la cuota paterna de la licencia por maternidad o paternidad.

El hecho de que las mujeres embarazadas sufran de todos modos de discriminación no es principalmente consecuencia de la falta de derechos, sino de ocasionales incumplimientos de las normas legislativas. La Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación (anteriormente la Ombudsman de Igualdad de Género) recibe una cantidad cada vez mayor de quejas relativas a tales asuntos. En 2004 la Ombudsman recibió 113 quejas de esta índole, y 95 casos en 2005. En su plataforma política (la Declaración de Soria Moria), el Gobierno se comprometió a incrementar la protección para las mujeres embarazadas. Para poder apreciar la adecuación y la eficacia de las medidas, es necesario tener un mejor conocimiento del grado y la naturaleza de la discriminación contra las mujeres embarazadas y contra los padres y las madres durante la licencia por maternidad o paternidad y después de ella. El Ministerio de la Infancia y la Igualdad examinará esos desafíos con las partes sociales a fin de detectar las medidas adecuadas.

Artículo 5

Artículo 5 a

Roles de género

En el marco del proyecto TENK (PENSAR), se ha diseñado un programa interactivo de enseñanza con miras a combatir las percepciones estereotipadas de los roles de hombres y mujeres que han sido creadas por distintos tipos de publicidad y comercialización. El programa, que se utiliza en la educación para consumidores en las escuelas, da a los escolares una mejor comprensión de la influencia de los medios de comunicación y la publicidad. También se ha elaborado un programa de debate sobre temas tales como la presentación sexualizada de las niñas y los varones en los medios de comunicación para utilizarlo en las reuniones de padres y maestros. El objetivo es fortalecer la capacidad de los niños para hacer frente a las presiones en materia de compras, moda y consumo.

En la Proposición N° 35 (2004-2005) al Odelsting, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad anunció su intención de rever la Ley de Comercialización con miras a incluir la prohibición de la publicidad con estereotipos de género. El artículo 1 de la Ley de Comercialización también comprende a la comercialización con estereotipos de género, pero el punto debe ser aclarado en la redacción de la ley. El artículo 1 de la Ley de Comercialización es un estándar jurídico, cosa que significa que la disposición es flexible y puede reflejar los cambios en la sociedad. Sin embargo, el Ministerio desea evaluar el contenido de la disposición y su ubicación en la Ley. El Ministerio está en vías de designar un grupo de trabajo para examinar esas cuestiones, entre ellas, la cuestión de determinar si la competencia para fiscalizar el cumplimiento de la disposición debería transferirse del Ombudsman de Defensa de los Consumidores a la nueva Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación.

Se presume que la sexualización del espacio público tiene incidencia en las actitudes de los varones y las niñas respecto de la comprensión de su propio sexo. El acceso a la pornografía por nuevos medios ha cambiado dramáticamente en los últimos años, pero hay escaso conocimiento del efecto en la comprensión de la igualdad de género, el género y la sexualidad por parte de los jóvenes. En los dos últimos años, los países nórdicos han participado en un proyecto conjunto de investigación bajo los auspicios del Consejo de Ministros Nórdicos encaminado a incrementar el conocimiento en esta esfera. El proyecto terminará en junio de 2006.

El reclutamiento de jóvenes para la educación y los empleos en el sector municipal es una importante tarea. Por medio del sitio Web www.mittvalg.net, la Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega (KS) centra la atención en la municipalidad como futuro lugar de trabajo para los jóvenes. Se entrevista a jóvenes que desempeñan diversos puestos municipales a fin de ilustrar la diversidad de empleos y oportunidades dentro de distintas opciones ocupacionales. Es importante demostrar que hay varones que disfrutan trabajando con niños y con personas de edad en empleos relacionados con el cuidado de otros, así como niñas en ocupaciones en las que predominan los hombres, y encontrar buenos ejemplos entre los empleados municipales.

Los hombres, los roles de género y la igualdad de género

Para que los esfuerzos por promover la igualdad de género tengan éxito, es esencial producir cambios entre los hombres. *Se debe centrar la atención en el comportamiento y las actitudes de los hombres.* Tenemos tendencia a percibir a los hombres y a las actitudes y el comportamiento de los hombres como norma y punto de referencia para la actividad humana, tanto en nuestras propias sociedades como en otras. Ello es lamentable, porque nos olvidamos de problematizar a los hombres y los roles de los hombres en la interacción humana. Es imposible producir un cambio radical en la jerarquía de género y las relaciones de género sin plantear cuestiones acerca de las acciones, las actitudes y posiciones de las mujeres y hombres.

El profesor Michael Kimmel, un conocido investigador estadounidense en cuestiones relacionadas con el género y los hombres, dijo, en la conferencia denominada Jalones (*Milestones*) celebrada en Oslo en 2005 para monitorear el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, que *las actitudes y el comportamiento de los hombres son el más fundamental de los obstáculos para la liberación de la mujer y la igualdad de género.* Asimismo señaló cuatro normas básicas de la masculinidad, traducidas libremente en la forma siguiente:

1. polarización y disociación de la mujer y la femineidad
2. la riqueza, el poder y el status son las medidas de la masculinidad
3. por “seguro y confiable” se entiende “inflexible e inquebrantable”
4. la temeridad y el comportamiento de riesgo son señales de masculinidad

El último punto es importante para comprender la violencia de los hombres contra las mujeres. Las investigaciones sobre la violación y el abuso de las mujeres indican que los hombres recurren a la violencia cuando sienten que están perdiendo el poder y la estima a que consideran tener derecho como hombres. Kimmel señala que esos hombres parecen creer que tienen derecho al cuerpo de una mujer para satisfacción sexual, tanto si el acceso se da voluntariamente, a cambio de un pago, como si se obtiene por la fuerza.

Es particularmente importante considerar determinados aspectos de algunos comportamientos y actitudes de los hombres en los esfuerzos de lucha contra la violencia doméstica, la violación y otros abusos sexuales, y la trata de seres humanos a través de las fronteras nacionales para fines de explotación sexual. Se brinda más información sobre las medidas pertinentes en relación con el artículo 6.

Kimmel también se refiere a los estudios antropológicos comparativos de las sociedades sobre la base del grado de prevalencia de la violación. Los principales indicadores de una baja frecuencia de violación parecen ser los siguientes:

1. el derecho de las mujeres casadas a ser propietarias de bienes a su propio nombre, como medida de la independencia financiera de las mujeres
2. la participación de los padres en el cuidado de sus propios hijos, como medida del valor que la sociedad asigna al rol de padres y madres/cuidadores y al trabajo de las mujeres.

Para producir cambios en los hombres, el punto de partida debe estar en los puntos de vista, los deseos, los sueños, los problemas y los conflictos de los hombres. Los hombres tienen un importante rol que desempeñar en el proceso de cambio de los roles de género tradicionales. Será necesario aplicar medidas específicamente dirigidas a los hombres. Es importante evitar colocar a los hombres y las mujeres en categorías. Sin embargo, los hombres y las mujeres tienen frecuentemente diferentes vidas e intereses diferentes. Al mismo tiempo, también hay significativas diferencias de un hombre a otro. También los hombres son objeto de discriminación.

Los hombres pueden ser ganadores en una sociedad masculina – o bien pueden ser perdedores. Frecuentemente son ambas cosas al mismo tiempo; ganan status y dinero dando mayor prioridad a su carrera que a su familia. Al mismo tiempo, pierden la oportunidad de crear y estrechar buenas relaciones con sus hijos. O bien luchan por hacer frente al hecho de que no han logrado alcanzar sus objetivos en la vida laboral, con todas las consecuencias que ese fracaso tiene para la identidad masculina en nuestra sociedad. Los hombres tienen una mayor tasa de mortalidad relacionada con el estilo de vida que las mujeres, consultan al médico con menor frecuencia y encabezan todas las estadísticas sobre violencia y delito. Los varones rinden menos que las niñas en todas las asignaturas escolares, salvo ejercicios físicos, y la cantidad de hombres que obtienen una educación superior es mucho menor que la de mujeres.

Esta dualidad presenta un importante potencial en el proceso de lo que se denomina la masculinidad hegemónica: El tipo masculino que domina y define culturalmente cómo debe ser un hombre en nuestra sociedad. Es preciso idear medidas que se adapten a las diferentes situaciones y los intereses diferentes de los hombres.

El Gobierno aporta financiación para el Centro de Recursos para los Hombres (REFORM), el primero de su especie en Noruega. Uno de los principales objetivos es el desarrollo de una masculinidad positiva y el conocimiento de los roles de género masculinos, y el Centro es una importante fuente de información e influye en el debate público. REFORM también ha elaborado una propuesta de prevención de la violencia.

El cambio más grande operado en relación con los hombres en los últimos años se refiere a su rol de padres. La cuota paterna de la licencia por maternidad o paternidad es utilizada por aproximadamente el 90% del total de padres, y muchos hombres desearían tener un período más largo que el que se les ha asignado (seis semanas al 1° de julio de 2006). La fijación de la prestación por paternidad sobre la base de los ingresos que ellos mismos ganan ha sido una importante parte de esta reforma. El hecho de que los hombres estén asumiendo la responsabilidad de relacionarse con los niños pequeños y de establecer una estrecha relación con ellos es un

cambio sumamente importante en la relación padre-hijo y puede incidir en la forma en que los hombres consideren el cuidado, la intimidad y las relaciones.

Precisamente, es probable que sea ésta la esfera en que resulte más fácil producir un cambio, porque gradualmente los hombres están percibiendo con mayor claridad lo que se estaban perdiendo por mantenerse fieles al rol masculino tradicional. Es necesario seguir aplicando medidas que contribuyan a incrementar la participación de los hombres en relación con los niños, en las esferas privada y pública. Esto es importante en sí mismo, pero también produce cambios en otros ámbitos, como la vida laboral.

La actual concentración en el rol masculino es en parte resultado del trabajo hecho por el movimiento femenino. Por consiguiente, es importante prestar apoyo para la formación de redes entre investigadores, organizaciones voluntarias y otros actores que trabajan con hombres en una perspectiva de igualdad de género.

Como hace muy poco que los hombres comenzaron a participar en el debate sobre la igualdad de género, se sabe poco acerca de los hombres, de lo que piensan y desean y de los tipos de conflictos a los que se enfrentan. Gran parte de la investigación sobre la igualdad de género ha estado centrada en las mujeres y se ha basado en el punto de vista de las mujeres y la manera femenina de ver las cosas. Hasta la fecha, la mayor parte de las investigaciones sobre los hombres se ha basado en las perspectivas masculinas y los dominios de los hombres, pero no ha tomado como punto de partida a los hombres como *género*. Se necesita contar con un mayor conocimiento acerca del rol de padre, de la cultura de la vida laboral masculina, de la situación de los hombres después del divorcio, la violencia masculina, la importancia de que los hombres estén ausentes cuando sus hijos están creciendo y la socialización de los varones. Necesitamos saber más acerca de los niños y los hombres en una perspectiva de género, en particular acerca del desarrollo de la masculinidad y las culturas masculinas.

El Gobierno dará prioridad a los esfuerzos relativos a los roles de los hombres y presentará al Storting un informe sobre los hombres y los roles de los hombres.

Artículo 5 b

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

En los últimos años la política sobre la familia ha estado centrada en particular en el rol de los *padres*, y en la necesidad de fortalecer su rol en aras del interés superior de los niños. La parte obligatoria de la parte de licencia por maternidad o paternidad correspondiente al padre en relación con el nacimiento (“la cuota paterna”) es de seis semanas. Además, a partir de 1° de enero de 2005 el padre tiene derecho a una prestación por paternidad durante la cuota de licencia por maternidad o paternidad correspondiente al padre sobre la base de su propia situación en materia de empleo (y su compensación de ingresos ya no se reduce si la madre trabajaba a tiempo parcial antes del parto). Asimismo cabe remitirse a los artículos 5 a, 11, 2 b y 16.

Se han fortalecido los esfuerzos preventivos por mantener buenas relaciones de familia a fin de contribuir a reducir la cantidad de divorcios y rupturas familiares. Cuando las parejas, casadas o no, tienen su primer hijo, se les imparte un curso gratuito sobre familia y relaciones sexuales. Desde el 1° de enero de 2006, los padres y madres que viven en concubinato comparten la potestad parental. Desde el 1° de

enero de 2007 los concubinos que tienen hijos provenientes de su relación deberán asistir a sesiones obligatorias de mediación si su relación se rompe.

La información sobre las guarderías se proporciona en relación con los artículos 11 y 2 c.

Artículo 6

Violencia, trata de mujeres y prostitución

Violencia doméstica

Estrategias empleadas en los esfuerzos de prevención de la violencia doméstica contra las mujeres

Hay consenso político en Noruega acerca de que la violencia contra la mujer no es un asunto privado, y que las autoridades públicas son responsables de prevenir y contribuir a evitar este tipo de violencia. Los esfuerzos de las autoridades públicas se basan en su reconocimiento de esa responsabilidad. En los últimos años, las autoridades de Noruega han aplicado una gran cantidad de medidas de lucha contra la violencia doméstica. Esos esfuerzos se han canalizado esencialmente mediante dos planes de acción del Gobierno: el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia contra la Mujer (2000-2003) y el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica (2004-2007).

La implementación del Plan de Acción de Lucha contra la Violencia contra la Mujer produjo resultados, pero también puso de relieve puntos débiles, así como la necesidad de intensificar los esfuerzos, en particular respecto de los niños que presencian actos de violencia y de los infractores de actos de violencia.

En diciembre de 2003, el Comité sobre la Violencia contra la Mujer, que era un comité independiente, presentó su informe (NOU 2003: 31 *Retten til et liv uten vold* (Informe Oficial de Noruega 2003:31, titulado “El Derecho a una Vida sin Violencia”). En el informe se proponen varias medidas para mejorar la situación de las mujeres y los niños que son víctimas de violencia doméstica, por ejemplo, fortaleciendo los programas de tratamiento para los infractores y mejorando los servicios para los niños que presencian actos de violencia, así como incorporando una nueva disposición penal que tipifique la violencia doméstica contra mujeres. Esas medidas se están implementando en el Plan de Acción para 2004-2007.

En junio de 2004 se lanzó el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica para asegurar la continuidad de los esfuerzos en esta esfera. El Plan comprende 30 medidas específicas que pueden agruparse en las cuatro categorías principales siguientes:

- Esfuerzos por mejorar el nivel de colaboración y conocimiento de los servicios de apoyo
- Esfuerzos por incrementar el nivel de conciencia sobre la violencia doméstica y por evitarla cambiando las actitudes
- Esfuerzos por asegurar que las víctimas de la violencia doméstica reciban ayuda, protección y asistencia adecuados
- Esfuerzos por quebrar la espiral de violencia fortaleciendo los programas de tratamiento para los infractores

A fin de alentar a una mayor cantidad de víctimas de la violencia a que se pongan en contacto los servicios de apoyo, se aplicarán medidas con miras a incrementar la apertura y fortalecer las actitudes de condena de esa violencia tanto en los servicios de apoyo como entre la población en general. Las encuestas sobre la violencia llevadas a cabo por el Ministerio de Justicia en 2003 y 2005 son un ejemplo de medidas adoptadas para incrementar el nivel de conciencia de los servicios de apoyo acerca de la violencia.

En su plataforma política (la Declaración de Soria Moria), el Gobierno anunció que se proponía intensificar los esfuerzos de lucha contra la violencia contra las mujeres y los niños.

Organización de los esfuerzos oficiales de lucha contra la violencia doméstica

El Ministerio de Justicia es responsable de coordinar los esfuerzos gubernamentales de lucha contra la violencia doméstica. Sin embargo, en esta esfera hay varias cuestiones que no pueden resolverse utilizando solamente instrumentos de política criminal. A fin de luchar eficazmente contra la violencia, se necesita una estrecha cooperación con otras autoridades claves con responsabilidad en materia de cuestiones sociales, de salud y de política de género. Para satisfacer la necesidad de coordinación a nivel central, se ha establecido un grupo de trabajo interministerial *permanente* integrado por representantes del Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales, el Ministerio de Trabajo e Integración Social, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad y el Ministerio de Justicia. Este grupo de trabajo fue resultado del trabajo sobre el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia contra la Mujer (2000-2003), y contribuye a asegurar que las enseñanzas obtenidas gracias a las medidas ya implementadas incidan en las actividades de formulación de políticas en curso. Uno de los objetivos principales del grupo de trabajo es examinar las consecuencias de las medidas aplicadas.

Efecto de las medidas aplicadas

No se ha llevado a cabo una evaluación global de las medidas de lucha contra la violencia doméstica aplicadas en Noruega. Por consiguiente, es difícil hacer una reseña detallada de la incidencia de dichas medidas. Sin embargo, se han llevado a cabo varias evaluaciones más limitadas, entre ellas, una evaluación del programa del coordinador de violencia doméstica de la policía y de la implementación de alarmas móviles de violencia.

Se espera que el establecimiento del Centro de Recursos Especiales para Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático (NKVTS) contribuya a incrementar en los próximos años los conocimientos generales y las capacidades profesionales especializadas en esta esfera. La reorganización en curso del sector de la salud también llevará, a largo plazo, a un incremento de las capacidades especializadas y las actividades del sector de la salud en lo tocante a violencia doméstica.

Encuesta sobre la violencia en las parejas

Los resultados de la primera encuesta a nivel nacional acerca del alcance de la violencia en las parejas fueron presentados en mayo de 2005. La encuesta, que fue realizada por el Instituto de Investigaciones Urbanas y Regionales de Noruega, demostró que en Noruega está muy difundido el uso de la fuerza física y la violencia en las parejas. Más de una de cada cuatro mujeres y más de uno de cada cuatro hombres de más de 15 años de edad declaró que su cónyuge o concubino había usado

fuerza física o había amenazado con recurrir a la violencia por lo menos en una ocasión. Más del 5% de las mujeres y los hombres declararon que su pareja lo había hecho en los últimos doce meses.

La encuesta sobre la violencia llevada a cabo por el Ministerio de Justicia en el verano de 2005 demostró que, en el curso de una semana de la encuesta, la policía y los servicios de apoyo registraron aproximadamente 1.000 averiguaciones sobre mujeres que habían sufrido violencia doméstica. En la misma semana, según las averiguaciones registradas, aproximadamente 2.000 niños fueron afectados por violencias y amenazas de una persona con la que estaban estrechamente relacionados. Casi todos los niños afectados eran menores de 15 años de edad, y muchos de ellos eran de edad preescolar. La encuesta indica que los infractores eran en mayoritariamente hombres. En el 85% de las averiguaciones, el autor era un hombre. En más del 60% de las averiguaciones, había habido violencia física. Se habían hecho amenazas en aproximadamente el 40% de los casos, y en cerca del 60% de las averiguaciones registradas se habían producido otras formas de abuso físico.

La cantidad de *denuncias formales* de violencia doméstica se ha incrementado, pasando de 3.890 casos denunciados en 2003 a 4.348 casos en 2005. No hay razones para creer que ello se debe a un incremento de la violencia, sino que más bien es probablemente una indicación de que es mayor la cantidad de víctimas que acuden a la policía y que hay un mayor grado de apertura acerca de este problema y que ser víctima de violencia en la pareja es actualmente menos tabú que hace algunos años.

Centros de crisis y centros de recursos para las víctimas de violación

Hay 50 centros de crisis. La cantidad de esos centros ha permanecido relativamente estable desde mediados del decenio de 1980. Hay centros de crisis en todos los condados, y la cantidad de los centros de cada condado varía de uno a ocho. El tamaño, la organización y la propiedad de los centros varían de un centro a otro. Seis centros de crisis son administrados por las municipalidades, y los otros 44 se administran privadamente. Algunos centros de crisis son también centros para víctimas de incesto. Los centros brindan asesoramiento, apoyo y consejos para las personas que han sufrido maltrato, violencia o abuso en su hogar. También ofrecen refugio temporal para las víctimas y sus hijos. El Gobierno está considerando la posibilidad de promulgar un marco legislativo para los centros de crisis.

Además de los centros de crisis hay dos centros de recursos DIXI para las víctimas de violación, que brindan asistencia a las víctimas de la violación y sus familiares.

En agosto de 2003, el Colegio de la Universidad de Oslo publicó un informe titulado *Ideologi eller profesjonstenkning? En statusrapport om krisesentrene* (“¿Ideología o profesionalismo? Un informe de situación sobre los centros de crisis”). El informe presenta un panorama de la financiación, la estructura orgánica, los programas, las condiciones de trabajo de los empleados, la colaboración con otros servicios de apoyo y el desarrollo a largo plazo de los centros de crisis. El estudio fue financiado por el Ministerio de la Infancia y la Igualdad.

El Plan de Acción del Gobierno de Lucha contra la Violencia Doméstica comprende medidas para mejorar el nivel de colaboración y las capacidades especializadas en los servicios de apoyo, y para prevenir la violencia doméstica y prestar asistencia a las víctimas de dicha violencia. En consonancia con esos objetivos, la Secretaría de los Centros de Crisis de Noruega y la Confederación Noruega de Sindi-

catos publicaron un folleto de información titulado *Vi bryr oss på arbeidsplassen* (“Nos preocupamos por nuestros empleados”). El folleto tiene la finalidad de dar a los empleadores mejores instrumentos para prestar atención y apoyo a las mujeres que son víctimas de violencia y darles asesoramiento. El objetivo es asegurar que se disponga de personal asesor como parte integrante de las rutinas de control interno en todos los lugares de trabajo.

La colaboración interinstitucional que tiene una base formal en los planes municipales y una clara división de responsabilidades son esenciales para la prestación de una ayuda eficaz a las mujeres con discapacidades. En 2006 la Red para Mujeres con Discapacidades en Noruega publicó un informe sobre los servicios municipales para mujeres con discapacidades que son sometidas a violencia (*Hvilket tilbud gir kommunene til voldsutsatte kvinner med funksjonshemming?*). El informe se basa en una encuesta por entrevistas llevada a cabo en 2005 en municipalidades seleccionadas. Una de las conclusiones a que se llegó en el informe es que “parece haber una falta de conocimiento en los servicios municipales de apoyo acerca de importantes aspectos de las condiciones de vida de las mujeres con discapacidades y de la violencia doméstica como fenómeno”. El informe también señala que los servicios prestados por el centro de crisis y por la municipalidad deben considerarse conjuntamente, y que la ayuda más importante para las mujeres que son víctimas de violencia es brindada por conducto de los centros de crisis y de su colaboración con las municipalidades locales.

La Dirección de la Infancia, la Juventud y los Asuntos de Familia de Noruega, que administra el plan de subsidios para los centros de crisis, ha comenzado a trabajar en un estudio de la accesibilidad de los centros de crisis en Noruega, en particular del grado en que los servicios están adaptados a las necesidades de las mujeres con discapacidades. Ésta es una de las medidas previstas en el Plan de Acción del Gobierno de Lucha contra la Violencia Doméstica (2004-2007). En 2003, estaban adaptados para las mujeres con discapacidades 14 de los 50 centros de crisis.

Merced a un cambio del plan de subsidios implantado a partir de 2005, que comprende el incremento de la financiación del Gobierno central, la situación financiera de los centros de crisis se ha vuelto más previsible. Al mismo tiempo, son más los centros que están utilizando el plan de préstamos del Banco Estatal de Vivienda de Noruega para mejora y construcción de viviendas con el fin de ajustarse a los estándares de diseño para la accesibilidad universal. El efecto acumulativo de dichas medidas presumiblemente ayudará a asegurar que una mayor cantidad de centros de crisis de Noruega estén adaptados a las necesidades de las mujeres con discapacidades en los próximos años.

En el otoño de 2006 la Dirección de la Infancia, la Juventud y los Asuntos de Familia de Noruega presentarán un informe que contenga un estudio de las mujeres que no fueron atendidas en los centros de crisis. En el otoño de 2005, todos los centros de crisis de Noruega participaron en un proyecto trimestral encaminado a registrar a las mujeres que por distintas razones no pudieron ser albergadas en un centro de crisis, y tuvieron que ser remitidas a otros servicios de apoyo. Sobre la base de ese informe, se elaborarán medidas para satisfacer las necesidades de este grupo particularmente vulnerable de mujeres.

Enmiendas legislativas

El 20 de diciembre de 2005, el Storting adoptó una disposición penal relativa al abuso doméstico (artículo 219 del Código Penal). La disposición entró en vigor el 1° de enero de 2006. La enmienda legislativa moderniza y amplía el anterior artículo 219 relativo a la violencia doméstica, que estaba anticuado, era difícil de entender y contenía algunas condiciones complicadas. En la nueva disposición, lo que constituye el aspecto criminal del acto es el hecho de que el autor haya sometido a un pariente próximo durante largo tiempo al terror y el abuso. La disposición penal fortalecerá la condición jurídica de las mujeres, pues las mujeres son las principales víctimas de la violencia proveniente de la pareja íntima.

Normas relativas a prohibición de contacto, etc.: El artículo 222 a de la Ley de Procedimiento Penal, relativo a la prohibición de visitas, fue enmendado por la Ley N° 67, de 30 de agosto de 2002 a fin de prever que se imponga a una persona la prohibición de quedarse en su propio hogar. La finalidad de esta disposición es prevenir la violencia contra la mujer y mejorar la situación de las víctimas de la violencia. La disposición será particularmente pertinente cuando la persona que se trata de proteger comparte el mismo hogar con la persona a la que se dirige la prohibición de visitas. La prohibición de que una persona visite su propio hogar puede imponerse independientemente de quién sea el propietario de la residencia.

El 1° de enero de 2006 entró en vigor un nuevo texto, más comprensivo, de la prohibición de contacto contenida en el artículo 33 del Código Penal. La disposición tiene en particular la finalidad de proteger a la persona agraviada en los casos relativos a abuso de las mujeres y violencia doméstica. La nueva disposición penal hace posible imponer la prohibición de otras formas de comportamiento amenazante o molesto que anteriormente no estaban previstas.

La Ley de enmiendas a la Ley sobre la Policía, en virtud de la cual las personas que estén expuestas a amenazas podrán dar una nueva identidad (identidad ficticia) entró en vigor el 1° de enero de 2004. Las personas que estén en peligro de ser víctimas de un grave acto delictivo dirigido contra su vida, su salud o su libertad podrán ahora obtener una nueva identidad (número de identidad personal). Sólo se otorgará una identidad ficticia si otras medidas de protección demuestran ser insuficientes.

La Fuerza de Policía

La Fuerza de Policía tiene asignado un rol sumamente importante en los esfuerzos gubernamentales de lucha contra la violencia contra la mujer. En 2002, se estableció un sistema de coordinadores de violencia doméstica en cada uno de los 27 distritos policiales de Noruega. El rol de los coordinadores es asegurar que la policía demuestre comprensión y perspicacia en sus encuentros con las víctimas y sus familiares. Para dar mayor seguridad de que la policía asigne suficiente prioridad a los casos relativos a la violencia contra la mujer, en 2002 se impartieron a la policía instrucciones en las que se detalla cómo tratar los casos de violencia doméstica. Las instrucciones comprenden una gama de medidas prácticas para proteger a las personas expuestas a violencia y amenazas. La Dirección de Policía elaboró un manual para el tratamiento de los casos de violencia doméstica por parte de la policía, que se distribuyó a todos los distritos policiales en junio de 2002.

Evaluación de las medidas: El sistema de coordinadores de violencia doméstica fue evaluado en 2004. La evaluación brindó una descripción informativa del es-

tado del sistema después de dos años de funcionamiento. Sin embargo, los resultados indicaron que hay un considerable potencial para nuevos desarrollos. El grado de prioridad asignado a la violencia doméstica variaba significativamente de un distrito policial a otro, aparentemente independientemente de la prevalencia geográfica de los casos de este tipo. Además, no se cumplió en todos los distritos el pedido de la Dirección de Policía de que sólo en circunstancias excepcionales se asignaran otros cometidos a los coordinadores de violencia doméstica. La Dirección ha elaborado una estrategia para seguir desarrollando el sistema de coordinadores de violencia doméstica con miras a eliminar las diferencias entre distritos.

El 1° de enero de 2004 la policía inició un sistema nacional de alarmas móviles de violencia. Las alarmas móviles de violencia, que se utilizan en combinación con otras medidas, tienen la finalidad de dar a las personas amenazadas de violencia un mayor grado de libertad de circulación y ayudar a prevenir la violencia y las amenazas. El sistema de alarma se basa en dos sistemas de determinación de la posición geográfica (el Sistema Mundial de Determinación de la Posición (GPS) y el Sistema Global de Comunicaciones Móviles (GSM)) para asegurar que la policía pueda localizar a la persona amenazada con la mayor exactitud posible. Cuando se dispara la alarma, la persona de que se trata puede comunicarse directamente con el centro de operaciones de la policía. Para asegurar que el sistema se utilice eficazmente en todos los distritos policiales, la Dirección de Policía elaboró directrices especiales para el suministro de las alarmas móviles de violencia. También se han elaborado un folleto especial de información y un manual de instrucciones para la víctima de amenazas. En enero de 2006 estaban en funcionamiento aproximadamente 1.500 alarmas en total.

Proyecto piloto de “alarma inversa” para delincuentes violentos. El Ministerio de Justicia ha establecido un grupo de trabajo encargado de elaborar un informe sobre la implementación de un proyecto piloto de utilización de un monitoreo electrónico de exclusión en el caso de las personas que hayan violado una prohibición de visitas. Se ha pedido al grupo de trabajo que presente propuestas sobre el tipo de monitoreo electrónico que debería utilizarse en el proyecto y que estudie la necesidad de soluciones para organizar el monitoreo electrónico y formule propuestas al respecto. El grupo de trabajo aprovechará la experiencia obtenida por Suecia, el Reino Unido, los Estados Unidos de América y España, países que han ensayado o están ensayando el uso del monitoreo electrónico de las personas que hayan violado una prohibición de visitas. Se prevé que el informe quede terminado en el otoño de 2006, y el proyecto piloto se iniciará en enero de 2007.

El sistema de oficinas de asesoramiento para las víctimas de delitos se estableció en 1996. Las oficinas brindan asesoramiento y consejo a las víctimas de actos delictivos. Hasta mayo de 2005 se habían abierto en total diez oficinas de asesoramiento en Noruega. Además de esas oficinas, se inició en Trondheim un proyecto piloto trienal (2004-2006) de centro de apoyo para las personas agraviadas. El personal del proyecto, que está ubicado en la jefatura de policía de Trondheim, brinda apoyo a las víctimas y a sus familiares. En este proyecto se asigna una importancia decisiva al logro de una estrecha colaboración con los servicios municipales de apoyo.

La prestación de testimonio en un proceso penal es frecuentemente una experiencia muy traumática para las víctimas de delitos, en particular las víctimas de delitos sexuales. Para mejorar la situación de las víctimas de delitos, el Ministerio de

Justicia encargó un informe sobre la situación de la persona agraviada en un proceso penal (Anne Robberstad, *Kontradiksjon og verdighet 2002* (“El derecho a ser oído y la dignidad”, 2002)). Las propuestas formuladas en dicho informe fueron objeto de seguimiento por un grupo de trabajo establecido para considerar varios aspectos prácticos relacionados con el proceso penal que podrían reducir la incidencia negativa en las personas agraviadas. En septiembre de 2005, el grupo de trabajo presentó su informe, en el cual propuso incrementar la capacitación de los participantes en el enjuiciamiento penal respecto de las reacciones generales de las víctimas, elaborar un sistema para brindar apoyo a los testigos y mejorar la protección de los testigos. Actualmente el Ministerio de Justicia está implementando las medidas propuestas.

Con miras a seguir mejorando la situación de las personas agraviadas y los familiares supervivientes, un comité de designación pública presentó en mayo de 2006 un informe en que se proponían medidas para mejorar la posición de esas personas en el proceso penal (NOU 2006: *Fornærmede i straffeprosessen – ny perspektiv, nye rettigheter* (Informe Oficial de Noruega 2006: “Las personas agraviadas en el proceso penal – nueva perspectiva, nuevos derechos”). El comité propone que:

- en los casos penales graves se dé a las personas agraviadas y a los familiares supervivientes información sustancialmente mejor en calidad y cantidad a lo largo de todo el caso. El comité propone que la policía suministre información sobre el desarrollo y la marcha de la investigación. También se debe informar a la persona agraviada y a sus familiares supervivientes de todas las decisiones adoptadas en relación con el enjuiciamiento, de todas las audiencias y de todas las apelaciones que se presenten.
- se amplíe el derecho a ser informados de la liberación, etc. de los reclusos que están cumpliendo una condena.
- la policía nombre a una persona como contacto para las personas agraviadas y los familiares supervivientes, y que a éstos se les dé una oportunidad de reunirse con el fiscal.
- en los casos penales graves se permita a la persona agraviada y los familiares supervivientes asistir a todas las audiencias que se celebren en el caso, incluso las que celebren a puerta cerrada.
- en los casos penales graves la persona agraviada y sus familiares supervivientes tengan derecho a expresar su opinión y puedan refutar la información tanto durante la investigación del caso como cuando el caso es presentado ante el tribunal. El comité también propone que durante la audiencia principal las personas agraviadas tengan derecho a interrogar al acusado y a los testigos, y el mismo derecho que el acusado a formular una réplica final.
- se reconozca el derecho a tener abogado defensor a más personas agraviadas y familiares supervivientes y que se aclaren y amplíen las funciones del abogado.

Asistencia jurídica gratuita y derecho a indemnización

Las víctimas de la violencia tienen derecho a asistencia jurídica para presentar pretensiones jurídicas civiles en conjunción con un proceso penal, con arreglo al capítulo 29 de la Ley de Procedimiento Penal, o en virtud de la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita.

Con arreglo a la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita, el Ministerio de Justicia ha establecido un plan especial de asistencia jurídica para las víctimas de la violencia en general (mujeres y hombres) en relación con la iniciación de acciones judiciales de daños y perjuicios contra el autor. En los casos de este tipo, las víctimas de la violencia tienen derecho a asistencia jurídica gratuita sin necesidad de prueba de ingresos. Si se incoa un proceso penal contra el infractor, sin embargo, la asistencia jurídica gratuita en relación con una pretensión de daños y perjuicios está condicionada a que la pretensión se formule dentro de la causa penal contra el autor, pero no es necesario que el tribunal falle sobre todos los aspectos del caso.

Según la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita, las víctimas de la violencia también tienen derecho a asistencia jurídica gratuita para demandar al Estado reclamando una indemnización por lesiones personales causadas por un acto delictivo (indemnización para las víctimas de delitos violentos). En tales casos, sin embargo, deben cumplirse determinados requisitos financieros para tener derecho a asistencia (ingresos y bienes por debajo de determinado nivel), y la víctima debe pagar una parte de los costos.

Esfuerzos por prevenir la violencia contra la mujer dirigidos especialmente a ciertos grupos

Los hombres como autores de actos de violencia

En el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica se hace hincapié en que también es preciso concentrar esfuerzos en la persona que comete el acto violento.

El castigo por sí solo no es la solución correcta para los hombres violentos, aunque es importante que la sociedad también imponga penas a fin de poner de relieve que un acto de violencia es una violación de la ley y un abuso de derecho. Hay instituciones públicas y privadas que ofrecen tratamiento para los hombres que cometen actos de violencia doméstica. Sin embargo, los servicios están desigualmente distribuidos desde el punto de vista geográfico y los programas de tratamiento no han sido evaluados satisfactoriamente. Con las medidas comprendidas en el Plan de Acción, se elaborarán programas de tratamiento para los autores de actos de violencia, se ofrecerán en todo el país. Además, a los hombres reclusos que tengan un problema de violencia se les brindará tratamiento por parte de los servicios ordinarios de salud, así como de diversos programas administrados por los Servicios Correccionales con el fin de modificar su comportamiento. Algunos ejemplos de tales programas son la terapia colectiva sobre la base del modelo de Alternativa a la Violencia, grupos de gestión del estrés y grupos de gestión de la agresividad.

Uno de las enseñanzas obtenidas es que los hombres no se sienten poderosos cuando recurren a la violencia – se sienten impotentes. Otro aspecto es su negación de responsabilidad – fue su pareja quien la inició y quien tiene la culpa. Es esencial que esos hombres aprendan a asumir la responsabilidad por sus acciones, y que se formen una diferente percepción de la mujer. Y es importante que los hombres mismos, merced a diversas medidas de elevación del nivel de conciencia, aprendan a condenar el uso de la violencia por parte de otros hombres.

Como forma de prevenir la violencia y ayudar a los hombres *antes* de que lleguen a la etapa en que recurren a la violencia, el Gobierno aporta financiación para el Centro de Recursos para los Hombres (REFORM). REFORM ha elaborado pro-

puestas de formas de prevenir el uso de la violencia. Para más información, véase la sección relativa al artículo 5 a.

Niños víctimas de la violencia y niños que presencian actos de violencia doméstica

Varios ministerios participan en los esfuerzos por prevenir la violencia contra los niños, incluida la situación de los niños que presencian actos de violencia doméstica. Ese trabajo es coordinado por el Ministerio de la Infancia y la Igualdad.

Uno de las medidas es un proyecto denominado *Barn som lever med vold i familien* (“Los niños que viven con la violencia doméstica”) (2004-2006), que es administrado conjuntamente por la organización Alternativa a la Violencia en Oslo y Telemark y el Centro para la Psicología de las Crisis en Bergen. Los destinatarios del proyecto son los niños que están expuestos a la violencia, sea como testigos de la violencia doméstica o como víctimas de abuso o violencia física. El proyecto tiene tres componentes principales:

1. *Servicios clínicos.* Mediante el proyecto, se brindan servicios clínicos para niños por parte de Alternativa a la Violencia en Oslo y Alternativa a la Violencia en Telemark y del Centro para la Psicología de las Crisis en Bergen.
2. *Incremento de la base de conocimientos difundiendo información y proporcionando orientación* a los servicios de asesoramiento a la familia, los servicios de bienestar infantil y los centros de crisis. También se difunde información a los servicios psiquiátricos para niños y jóvenes, a la policía, a la judicatura, etc. Se han diseñado materiales para ser utilizados en entrevistas con padres y niños en los centros de crisis. Se están elaborando materiales didácticos para profesionales y se está trabajando con niños que viven con la violencia doméstica. Se ha otorgado financiación complementaria para el proyecto de elaboración de material de información y manuales para el público en general, el personal de las clínicas de salud pública, los maestros y el personal de las guarderías.
3. *Investigación:* El proyecto ha obtenido aprobación para un proyecto de investigación denominado *Barn som lever med vold i familien. Hva har barna i disse familiene opplevd og har det påført dem skader?* (“Los niños que viven con la violencia doméstica. ¿Qué han experimentado los niños en esas familias, y qué les ha causado daño?”) El objetivo principal de esta investigación es lograr un mayor grado de conocimiento de los niños víctimas de la violencia en Noruega a fin de mejorar su calidad de vida y sus oportunidades para el futuro.

Se han elaborado directrices especiales para los empleados del sector público a fin de fortalecer los esfuerzos por ayudar a los niños víctimas de la violencia, en particular:

- Una guía para proporcionar información y colaboración cuando los niños estén expuestos a la violencia doméstica, Q-1088 B
- Una circular relativa al servicio de bienestar infantil y a su deber de confidencialidad, el derecho a la información y el deber de revelar la información, Q-24/2005

- Los jóvenes que venden o comercializan sexo – una guía profesional para los servicios de apoyo, Q-1100 (Asimismo cabe remitirse al artículo 6, punto 3).

(Todos estos materiales existen únicamente en noruego.)

Los grupos destinatarios de esas directrices son el servicio de bienestar infantil, el personal judicial, los servicios sociales, los servicios de salud, las guarderías y las escuelas. También se publicará una guía sobre el rol del servicio de bienestar infantil en caso de que haya sospechas de abuso en relación con las visitas parentales.

Se han adoptado enmiendas a la Ley sobre la Infancia, etc. para proteger a los niños contra el abuso; véase la Proposición N° 11 (2005-2006) al Odelsting. Con arreglo a dichas enmiendas, en los casos sobre tenencia de los hijos debe tenerse presente la necesidad de asegurar que el niño no se vea sometido a abusos, incluso haciéndolo presenciar actos de violencia, y no se otorgan derechos de visita si su otorgamiento no contempla el interés superior del niño. Otra enmienda impuso a las autoridades públicas la obligación de designar un supervisor en casos especiales en que la supervisión es una condición para las visitas parentales. Además, en virtud de estas enmiendas, los programas de identidad ficticia y dirección confidencial también pueden servir para proteger a las víctimas de amenazas que tienen hijos. También se ha adoptado la resolución de enmendar la Ley para disponer que el padre o la madre que sea acusado, enjuiciado o condenado por haber causado la muerte del otro progenitor no tenga automáticamente la potestad parental respecto de sus hijos.

En 2005 el Ministerio de la Infancia y la Igualdad organizó en Oslo y Bergen cursos para jueces, expertos y abogados sobre los efectos nocivos de la violencia y el abuso y sobre el tratamiento de los casos de tenencia de los hijos cuando haya sospechas de violencia y abuso.

También se han aprobado enmiendas a la Ley sobre el Bienestar de la Infancia que imponen a los centros privados de crisis el deber legal de revelar información al servicio de bienestar infantil en las situaciones en que pueda haber riesgo de que el niño vuelva a vivir con un padre violento. Ese deber está en consonancia con el de otras organizaciones y organismos privados que efectivamente desempeñan funciones para el sector público.

Utilizando fondos recaudados mediante sus propios esfuerzos, junto con financiación aportada por la Dirección de la Infancia, la Juventud y los Asuntos de Familia y el Ministerio de Justicia, la Secretaría de los Centros de Crisis ha elaborado una guía destinada a incrementar las capacidades especializadas de los prestadores de asistencia que ayudan a las mujeres víctimas de la violencia y a sus hijos que viven en centros de crisis en Noruega o hacen uso de ellos. Entre otras cosas, la guía describe a las mujeres víctimas de la violencia y a sus hijos en una perspectiva de crisis, y las formas en que el prestador de asistencia puede contribuir a fortalecer la confianza e infundir a las mujeres la fuerza necesaria para ser agentes activas en sus propias vidas. Con la ayuda de métodos eficaces, la guía describe cómo se pueden utilizar las conversaciones como instrumento para determinar la existencia de amenazas y el grado y las consecuencias de la violencia, y cómo las víctimas pueden hacer uso de las diversas medidas. Vivimos en una sociedad multicultural y la guía centra la atención en la importancia de los conocimientos especializados sobre las mujeres víctimas de la violencia y los niños provenientes de minorías y sobre la forma de prestar apoyo a las víctimas después de su estada en el centro de crisis.

Trabajo con mujeres reclusas que han sido víctimas de la violencia

Una gran cantidad de mujeres reclusas han estado sometidas a abuso por personas estrechamente relacionada con ellas. Además de los servicios prestados por los servicios ordinarios de salud, se han elaborado bajo los auspicios de los Servicios Correccionales medidas especiales, tales como programas cognitivos, para ayudar a las reclusas a superar esas experiencias.

En el otoño de 2004, la Región Oriental de los Servicios Correccionales y la Secretaría de los Centros de Crisis celebraron un acuerdo para iniciar un programa de conversación dirigido a mujeres reclusas víctimas de la violencia. El objeto del programa era ayudar a las mujeres reclusas a salir del rol de víctimas, y a impedir que los hombres usaran violencia contra las mujeres. La mejora de la capacitación de los funcionarios carcelarios también era un componente del proyecto. Se ha dado a las mujeres la oportunidad de participar en grupos ordinarios o a mantener entrevistas individuales en el centro de crisis, también mientras están cumpliendo su condena. Las experiencias obtenidas con el proyecto han sido sumamente buenas. Las mujeres relatan que les resultó doloroso hablar acerca de la violencia y de sus experiencias personales, pero que su salud mental ha mejorado y que el proceso por el que pasaron durante el proyecto ha sido un medio importante para prepararse para una vida sin violencia después de salir de la prisión.

Personas que carecen de permiso de residencia permanente en Noruega

Una enmienda legislativa adoptada el 6 enero de 2006 incorporó disposiciones que prescriben que se podrá denegar una solicitud de establecimiento de una familia y de otorgamiento de una visa si es previsible que el o la solicitante o sus hijos de otro matrimonio sean sometidos a abuso o grave explotación. A este respecto, también se promulgaron disposiciones relativas al derecho a verificar la conducta y el carácter de la persona de referencia en casos relativos al asentamiento de la familia y a las visas. La finalidad es evitar el abuso o la cínica explotación de mujeres provenientes de países más pobres que se casan con hombres que viven en Noruega. Las disposiciones relativas a la verificación de la conducta y el carácter de la persona de referencia aún no han entrado en vigor.

El Reglamento de Inmigración contiene una disposición especial dirigida a las mujeres y los niños víctimas de abuso. Con arreglo a dicha disposición, a las mujeres y los niños víctimas de abuso a quienes se haya otorgado un permiso de residencia con el fin de lograr la reunificación de la familia se les renovará el permiso de residencia por otros motivos si son víctimas de abuso. La finalidad de la disposición es asegurar que la víctima de abuso no se vea forzada a permanecer en esa situación a fin de mantener el permiso para residir en Noruega. Según surge de las estadísticas de la Dirección de Inmigración correspondientes a 2004, de un total de 89 solicitudes de permiso de residencia por esos motivos, 58 fueron otorgadas y 31 fueron denegadas. En el informe NOU 2004: 20 *Ny utlendingslov* (Informe Oficial de Noruega 2004: 20, “Una nueva Ley de Inmigración”) se propone que la disposición pase a ser neutral desde el punto de vista del género.

Violación

La violación plantea un desafío especial para el sistema jurídico y los servicios de salud. Tanto la frecuencia de las denuncias de violación como la cantidad de casos de violación denunciados que culminan con una condena son bajas. Además, las encuestas han demostrado que hay importantes diferencias de calidad, contenido y

organización entre los distintos servicios de salud para las víctimas de violación. Con arreglo a las medidas previstas en el Plan de Acción, los servicios para las víctimas de violación serán mejorados fortaleciendo los servicios de salud en los niveles local y regional. En todos los condados se establecerá por lo menos un centro intermunicipal de recepción para las víctimas de la violencia y las víctimas de violación.

El Gobierno actual dijo en la página 70 de su plataforma política (la Declaración de Soria Moria) que se propone designar un comité público de amplia base para que informe sobre la situación de las mujeres que han sufrido violación u otros tipos de violencia sexual. El comité, que será designado en agosto de 2006, determinará los factores que contribuyen a que no se denuncie la violación, propondrá medidas y estrategias para incrementar la tasa de denuncia de los casos de violación, evaluará la forma en que puedan aplicarse estrategias de resolución alternativa de conflictos en los casos de violación y evaluará la situación de las víctimas de violación, de sexo femenino y masculino, que tengan diversas discapacidades, pertenezcan a minorías o, en particular, tengan experiencia de prostitución.

El Gobierno dijo que también procurará elevar el nivel de las sanciones para los casos de violación, homicidio, violencia grave y delitos sexuales.

El Director General del Ministerio Público está llevando a cabo actualmente un estudio de las sentencias legalmente ejecutables en casos de violación que culminaron con absoluciones en el período comprendido entre 2003 y el final del primer semestre de 2005. Se ha designado un grupo de trabajo para examinar la calidad del trabajo de investigación y enjuiciamiento y evaluar los datos estadísticos existentes; el comité presentará su informe en septiembre de 2006.

Abuso sexual y físico de los niños

Las autoridades públicas, las organizaciones voluntarias, los investigadores y los expertos han puesto de relieve la necesidad de fortalecer los servicios para los niños y los jóvenes sometidos a abuso sexual o físico. Por ello, en mayo de 2005 el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia y otros ministerios y direcciones presentaron 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)). Las medidas previstas en el Plan están dirigidas a los niños y jóvenes de 0 a 18 años de edad. El Plan contiene 22 medidas encaminadas a prevenir y denunciar públicamente el abuso, brindar asistencia y tratamiento, llevar a cabo investigaciones y mejorar la capacitación. Los ministerios hacen hincapié en que las actividades de lucha contra el abuso sexual y físico deben coordinarse con medidas dirigidas a los niños que presencian actos de violencia doméstica; véase el Plan de Acción de Lucha contra la Violencia Doméstica. Con arreglo al plan, deberá iniciarse una importante encuesta nacional sobre la difusión del abuso sexual y físico contra los niños. La encuesta también centrará la atención en las causas y las consecuencias del abuso. (Asimismo cabe remitirse a la sección titulada “Violencia doméstica”.)

Los centros para casos de incesto brindan principalmente apoyo en horario diurno para personas adultas que hayan sufrido abuso sexual, y para los familiares de los niños y jóvenes víctimas. Sin embargo, varios centros para casos de incesto también tienen programas para los niños y los jóvenes. El objetivo de estos centros es brindar asesoramiento, apoyo y asistencia a sus usuarios, sobre la base del princi-

pio de ayuda para la autoayuda. Muchos centros también realizan una labor preventiva y brindan información y orientación a otros organismos que trabajan en esta esfera. En 2006, los centros para casos de incesto, como los centros de crisis, están financiados completamente por las autoridades públicas; el 20% de su financiación proviene de las municipalidades o de hospitales administrados por el Gobierno, y el 80% restante directamente del Estado.

En los esfuerzos del Ministerio por lograr que el uso de la Internet por los niños y los jóvenes sea más seguro se asigna una elevada prioridad a la protección de los niños contra el abuso sexual. Se difunde información sobre el comportamiento de riesgo y el uso seguro de la Internet entre los niños y los jóvenes, los maestros y otras personas en aplicación de un plan de acción relativo a los niños, los jóvenes y la Internet y los Hechos e Instrumentos para la Concienciación sobre la Seguridad. Se enseña a los niños cómo evitar dar a conocer sus datos personales en la Internet y cómo tratar a las personas a quienes conocen en las salas de charla. Esto es importante a fin de impedir que los pedófilos puedan seguir la pista de los niños y asegurar que los niños no se enfrenten a posibles pedófilos en la vida real. El proyecto está financiado en parte por la Unión Europea y se basa en la cooperación con Suecia, Dinamarca, Islandia e Irlanda.

Esfuerzos de lucha contra la trata de seres humanos

Introducción

El Ministerio de Justicia es responsable de coordinar los esfuerzos gubernamentales de lucha contra la trata de seres humanos. Este trabajo ha sido organizado en torno a dos planes de acción del Gobierno: el Plan de Acción de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niños (2003-2005), lanzado en febrero de 2003, y el Plan de Acción de Lucha contra la Trata de Seres Humanos (2005-2008), lanzado en junio de 2005. En el otoño de 2006, el Gobierno Stoltenberg II presentará varias medidas de lucha contra la trata de seres humanos. Para satisfacer la necesidad de coordinación centralizada, se ha establecido un grupo de trabajo interministerial integrado por representantes de cinco ministerios. El grupo de trabajo tiene el cometido de asegurar la implementación de las medidas de lucha contra la trata de seres humanos e informará dos veces por año a un comité estatal a nivel de secretaría.

Los esfuerzos de lucha contra la trata de seres humanos están centrados en cinco objetivos principales:

1. Prevenir la trata de seres humanos limitando la captación y la demanda
2. Mejorar los programas que brindan asistencia y protección a las víctimas de la trata de seres humanos
3. Intensificar los esfuerzos por denunciar públicamente y enjuiciar a los tratantes de seres humanos
4. Incrementar los conocimientos y la colaboración intersectorial a nivel nacional
5. Fortalecer la colaboración y los marcos internacionales

Enmiendas legislativas y jurisprudencia

En 2003, se incluyó en el artículo 224 del Código Penal una disposición penal especial que prohíbe la trata de seres humanos, concordante con la definición esta-

blecida en el artículo 3 del Protocolo de Palermo. Mientras que el Protocolo sólo comprende a los grupos delictivos que participan en la trata de seres humanos, el artículo 224, en su párrafo primero, también comprende a la persona que realiza efectivamente la explotación. La pena máxima es de 10 años. También se adoptaron disposiciones que prescriben penas más severas para los casos de participación en actividades criminales organizadas (artículo 60 *a* del Código Penal) y de reincidencia (artículo 61 del Código Penal), que también serán aplicables a los casos de trata de seres humanos. Ambas disposiciones fueron adoptadas por la Ley de 4 Julio de 2003 N° 78.

Como el artículo 224 del Código Penal es relativamente nuevo, la jurisprudencia relacionada con dicha disposición es limitada. En una sentencia dictada recientemente por el Tribunal de Apelación de Frostating (LF-2005-71379), sin embargo, los dos acusados fueron condenados por violar esa disposición penal. La sentencia fue apelada ante la Suprema Corte tanto por las personas condenadas como por el fiscal. La Suprema Corte confirmó las penas de cinco años y tres años, respectivamente.

Antes de la entrada en vigor de esta disposición penal, se aplicaban a los casos de esta naturaleza otras disposiciones penales, tales como el artículo 202 del Código Penal (relativo al proxenetismo). Por ejemplo, puede hacerse referencia a la sentencia que figura en la página 331 de los Informes de la Suprema Corte de Noruega para 2004 (que contiene resúmenes de las sentencias de la Suprema Corte), en la que cual se determinó que eran punibles las personas que administraban un camping en el que había mucha actividad de prostitución. También hay un caso pertinente del Tribunal de Distrito de Oslo de 15 febrero de 2005, en que se aplicó el anterior artículo 224 del Código Penal. La disposición se aplicaba a toda persona que mediante fuerza, amenazas u otra conducta incorrecta colocase a otra persona completamente bajo su propio poder o el de otra persona con la intención de transportarla a un país extranjero para fines indecentes. La sentencia fue apelada, y recientemente el Tribunal de Apelación de Borgarting dictó una sentencia (LB-2005-58617), con arreglo a la cual dos de las personas acusadas fueron condenadas por violar el artículo 224. Actualmente también se están investigando varios casos en virtud del artículo 224 del Código Penal.

Desarrollo y aplicación de normas internacionales

Noruega ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo adicional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, también denominado Protocolo de Palermo. En mayo de 2005, Noruega firmó el Convenio del Consejo de Europa para la Acción contra la Trata de Seres Humanos, y ahora está en vías de ratificarlo.

Las autoridades de Noruega impulsan los esfuerzos de fortalecimiento y coordinación de las normas internacionales y de lucha contra la trata de seres humanos, en el marco de la cooperación nórdica y nórdico-báltica, la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), las Naciones Unidas, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), el Consejo de Europa, el Consejo de Barents y el Consejo de Estados del Mar Báltico. Mediante el apoyo a proyectos y la transferencia de conocimientos, Noruega ayuda a los países de origen a aplicar las disposiciones y recomendaciones establecidas en tratados internacionales. Las autoridades de Noruega centran particularmente la atención en los niños víctimas de la

trata de seres humanos, entre otras cosas mediante la cooperación sobre las políticas de la infancia en el Consejo de Estados del Mar Báltico.

El Ministerio de Defensa y las Fuerzas de Defensa en general participan intensamente en los esfuerzos en curso de la OTAN y las Naciones Unidas encaminados a evitar que el personal militar participe en operaciones internacionales de contribución a la trata de mujeres y niños, por ejemplo comprando servicios sexuales. Actualmente el Ministerio está proyectando enmiendas legislativas encaminadas a asignar a las Fuerzas de Defensa la competencia necesaria para tomar medidas disciplinarias contra tales infractores.

Cooperación policial bilateral y multilateral

Noruega participa en varios foros internacionales de cooperación policial y judicial en los que hay una fuerte concentración en la lucha contra la trata de seres humanos, y contribuye a dichos foros. Ello también se aplica a la OSCE, la Oficina Europea de Policía (Europol), Eurojust, el Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental, y, muy importantemente, Interpol, dentro de la cual la Dirección de Policía ha encabezado el Grupo de Trabajo sobre la Trata de Mujeres con fines de Explotación Sexual. Noruega trabaja en estrecha cooperación con la policía de los países nórdicos, los Estados del Mar Báltico y la región de Barents. El proyecto policial conjunto en la región de Barents estuvo centrado especialmente en la compra de sexo de menores y la trata de niños.

Apoyo a las medidas encaminadas a reducir la captación en los países de origen

Mediante varios planes del Gobierno – el Plan de Acción de Lucha contra la trata de seres humanos, la Estrategia del Gobierno para la mujer y la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo (1997-2005) y el Plan de Acción del Gobierno de Lucha contra la Pobreza en el Sur hasta el Año 2015 – Noruega presta apoyo a proyectos ejecutados por organizaciones noruegas e internacionales para mejorar la condición de las mujeres y los niños en los países de origen y de tal modo contribuir a reducir la captación para la trata de seres humanos. Por conducto de campañas de información y educacionales y programas de empleo y rehabilitación se brindan nuevas oportunidades para las mujeres y los niños. En la cooperación para el desarrollo, se hace hincapié en fortalecer los derechos de las mujeres y los niños, en particular en lo tocante a los grupos vulnerables. Las misiones del servicio exterior de Noruega identifican proyectos y medidas en cooperación con autoridades y organizaciones nacionales, y en respuesta a las iniciativas de los países receptores, Noruega apoyará los esfuerzos de lucha contra la trata de seres humanos en los nuevos Países miembros de la Unión Europea.

Condiciones para un período de reflexión y residencia temporal en Noruega

Se podrá otorgar a las víctimas de la trata de seres humanos que no sean residentes legales en Noruega un período de reflexión de por lo menos 45 días. Ello significa que se podrán suspender las órdenes de rechazo y expulsión que se hayan dictado. El umbral para el otorgamiento de un período de reflexión es intencionalmente bajo. Es suficiente que *se presuma* que la persona de que se trata es víctima de la trata de seres humanos y que esté dispuesta a aceptar ayuda e información. Este período de reflexión da a la persona la oportunidad de considerar su situación y decidir si presenta una denuncia a la policía. Durante ese período se debe dar a la persona información y ayuda, así como asistencia para denunciar a los tratantes de seres humanos ante la policía. El período podrá ser prorrogado. Después del período

de reflexión, se podrá otorgar un permiso temporal de trabajo y residencia en determinadas condiciones. Por regla general, la persona debe haber dejado de tener contacto con los tratantes. Además, deben estar en marcha una investigación del caso o preparativos para incoar un procedimiento judicial, o ambas cosas.

La posibilidad de otorgar a las víctimas un período de reflexión y temporal durante el cual permanezcan en Noruega ha sido utilizada con escasa frecuencia. Actualmente el Ministerio de Trabajo e Integración Social está redactando un conjunto de instrucciones encaminadas a aclarar las condiciones del período de reflexión y el programa de asistencia y protección durante el período, y ampliar la duración del período. Este trabajo se está llevando a cabo en estrecha cooperación con las demás autoridades pertinentes.

Las víctimas de la trata de seres humanos que corren el riesgo de ser perseguidas en caso de ser devueltas a sus países de origen podrán, en determinadas condiciones, recibir asilo o protección por motivos análogos a los que se aplican a los refugiados. En relación con los trabajos con miras a una nueva Ley de Inmigración, se proyecta dejar en claro que se podrá otorgar asilo a las víctimas de la trata de seres humanos siempre que se cumplan las demás condiciones para el asilo.

Métodos interdisciplinarios para detectar a las víctimas de la trata de seres humanos

La responsabilidad primordial de detectar a las víctimas de la trata de seres humanos incumbe a las autoridades policiales y de inmigración, pero las instituciones, las organizaciones y los individuos también pueden entrar en contacto con dichas víctimas. La Dirección de Policía ha elaborado una lista de medidas para los servicios de primera línea en la que se indica lo que la policía debe buscar, junto con un manual de investigación de la trata de seres humanos. Está en marcha la elaboración de un folleto de orientación con información sobre los organismos y organizaciones a los cuales es posible dirigirse para obtener asistencia y protección para las posibles víctimas. La guía también comprenderá una lista intersectorial de indicadores para detectar a las víctimas de la trata de seres humanos. Se elaborarán una lista especial de indicadores y una guía para la detección y el seguimiento de los niños.

Actividades de extensión para prostitutas

Un importante objetivo es asegurar que las posibles víctimas de la trata de seres humanos reciban información exacta y fidedigna. Mediante la colaboración con las organizaciones y los servicios públicos que prestan servicios de extensión para prostitutas, las posibles víctimas de la trata de seres humanos podrán obtener información y asistencia para ponerse en contacto con otros servicios de apoyo. Las autoridades proporcionan financiación para actividades de extensión para prostitutas en virtud de distintas secciones del presupuesto del Estado, por ejemplo, por conducto del plan nacional de mejora de la salud sexual.

El Ministerio de Justicia y la policía también han prestado apoyo para el establecimiento de una línea de ayuda durante las 24 horas del día administrada por la Secretaría de los Centros de Crisis. En 2005 la línea de ayuda recibió llamadas de aproximadamente 70 mujeres y menores que eran posibles víctimas de la trata de seres humanos.

El acceso de las víctimas de la trata de seres humanos a los servicios sociales y de salud

Las autoridades aclararán los derechos de las víctimas de la trata de seres humanos a los servicios sociales y de salud en relación con su condición en materia de residencia y su acceso a dichos servicios. En 2004, se puso en marcha un proyecto para ensayar un modelo de cómo pueden los servicios sociales brindar la ayuda y el seguimiento necesarios para las mujeres y los niños que son víctimas de la trata de seres humanos. Los servicios de seguimiento son prestados por una determinada oficina de asistencia social en Oslo, que asistió a 11 mujeres en 2005. Este proyecto está ayudando a determinar las necesidades de las víctimas de la trata de seres humanos en materia de salud y asistencia social.

Vivienda segura para mujeres víctimas de la trata de seres humanos

El Ministerio de Justicia proporciona financiación para proyectos de la Secretaría de los Centros de Crisis, que ha iniciado un proyecto destinado a proporcionar vivienda segura y programas de reasentamiento para mujeres víctimas de la trata de seres humanos. Uno de los objetivos del proyecto, que se denomina ROSA, consiste en asistir a las autoridades y a otros actores a encontrar viviendas seguras que se adapten a las necesidades de los distintos usuarios. Se han establecido nueve casas de seguridad que también se encargan de hacer el seguimiento de las víctimas durante la fase de reasentamiento. En 2005, 18 mujeres aceptaron el ofrecimiento de vivienda segura con arreglo al proyecto ROSA. Dicho proyecto también está encargado de un servicio telefónico de información durante las 24 horas del día que brinda ayuda y asesoramiento a las víctimas de la trata de seres humanos y las demás personas que entran en contacto con la víctima.

Vivienda segura para niños víctimas de la trata de seres humanos

Las necesidades de los niños en materia de vivienda segura y seguimiento son satisfechas mediante los esfuerzos conjuntos de los servicios locales de bienestar infantil y la Dirección de la Infancia, la Juventud y los Asuntos de Familia, y otros órganos pertinentes. Se está en vías de redactar una circular en la que se detallarán la función y las competencias del servicio de bienestar infantil en el seguimiento de los menores víctimas de la trata de seres humanos. En la circular también se describirán las competencias de otros servicios de apoyo para víctimas menores de edad. Las autoridades también están en vías de organizar conferencias regionales para incrementar la capacitación del personal de los servicios de apoyo que entre en contacto con menores víctimas de la trata de seres humanos. El Estado reembolsa los gastos municipales para medidas de bienestar infantil destinadas a los menores de edad víctimas de la trata de seres humanos.

Protección de los testigos

La Dirección de Policía ha elaborado directrices nacionales para la protección de los testigos. Con arreglo a dichas directrices, la policía y el ministerio público deben considerar las posibilidades de amenazas y represalias. También se ha establecido un programa de protección de los testigos.

Asistencia jurídica

Las víctimas de la trata de seres humanos también tienen derecho a asistencia jurídica con arreglo al sistema de asesoramiento jurídico para las personas agravia-

das o a la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita. Ello significa que los costos de la asistencia jurídica serán sufragados en todo o en parte por el Estado.

En la actualidad, las víctimas de la trata de seres humanos podrán obtener asesoramiento jurídico en calidad de personas agraviadas si hay razones para creer que como resultado del acto delictivo sufrirán un daño considerable en el cuerpo o la salud; véase la segunda oración del párrafo primero del artículo 107 *a* de la Ley de Procedimiento Penal, o en caso de violación de una de las disposiciones aplicables al procedimiento penal comprendidas en el sistema de asesoramiento jurídico para las personas agraviadas, por ejemplo, el artículo 192 relativo a la violación. El derecho a asesoramiento jurídico para las personas agraviadas se aplica desde el momento en que se denuncia el delito a la policía.

El sistema de asesoramiento jurídico para la persona agraviada está complementado por el programa de asistencia jurídica gratuita. Con arreglo a este programa, las víctimas de la trata de seres humanos tienen derecho a asistencia gratuita de un abogado aunque el delito no sea denunciado a la policía. Con arreglo al párrafo segundo del artículo 6 de la Ley sobre Asistencia Jurídica, el Ministerio de Justicia ha establecido un servicio especial de asistencia jurídica para prestar asistencia a las víctimas de abuso doméstico en la denuncia del delito a la policía, las entrevistas policiales, etc. Dicho servicio comprende la asistencia de abogado para personas tales como las prostitutas que han estado sometidas a abuso, amenazas o coerción por parte de clientes o proxenetas.

Dependencia de coordinación nacional de la asistencia y la protección

Se establecerá un proyecto piloto intersectorial con la finalidad de asegurar que dentro de los servicios públicos y no gubernamentales o voluntarios existentes se pongan en marcha los servicios pertinentes de prestación de asistencia y protección para las víctimas de la trata de seres humanos. Este tipo de asistencia y protección es esencial para que las víctimas se manifiesten y declaren como testigos contra los organizadores de la trata de seres humanos. Mediante el proyecto también se elaborarán nuevos instrumentos y sistemas para cumplir las obligaciones nacionales e internacionales de Noruega en lo tocante a la prestación de asistencia y protección para las víctimas de la trata de seres humanos. Se deberá designar un director para ese proyecto, que será financiado por cuatro ministerios.

Colaboración entre las autoridades y las organizaciones

Se han establecido varios foros conjuntos para asegurar la colaboración entre el Ministerio, los organismos subordinados y las organizaciones que participan en los esfuerzos relativos a la trata de seres humanos y la coordinación de sus respectivas actividades. Se ha formado una red nacional de contactos a la que se recurre cuando las víctimas de la trata de seres humanos no reciben suficiente ayuda de los servicios público de apoyo existentes. La red funciona desde abril de 2004 y ha tomado medidas cuando ello fue necesario en casos individuales.

Por iniciativa de las autoridades, se ha establecido en Oslo un foro conjunto intersectorial para la prestación de asistencia y protección. El "Piloto Oslo" comprende representantes de la policía, las autoridades sociales, los servicios sociales y de salud, los servicios de bienestar infantil y las organizaciones pertinentes. El foro se reúne cada seis meses y ha contribuido al incremento de la capacitación sobre la trata de seres humanos y al fortalecimiento de la colaboración entre las autoridades y organizaciones. Otras ciudades están en vías de establecer redes de cooperación

análogas. También se ha establecido un foro urbano sobre la prostitución y la trata de seres humanos, con participantes de las seis ciudades más grandes de Noruega. La finalidad de este foro es permitir que representantes de los organismos municipales, la policía y las organizaciones pertinentes de las diversas ciudades intercambien información sobre las enseñanzas obtenidas y las soluciones eficaces relacionadas con sus esfuerzos de lucha contra la prostitución y la trata de seres humanos. La conferencia urbana se organiza cada seis meses.

Adquirir un mayor grado de conocimiento y comprensión de la trata de seres humanos

Las autoridades han prestado apoyo para varios proyectos de investigación encaminados a actualizar el conocimiento y la comprensión de la trata de seres humanos y los desarrollos nacionales e internacionales en esta esfera. Mediante el establecimiento de foros intersectorial, tales como el Piloto Oslo, los organismos y organizaciones que participan en el trabajo relativo a la trata de seres humanos han adquirido conocimientos y capacidades especializadas en esta esfera. Actualmente se están planificando e iniciando varios programas encaminados a perfeccionar las capacidades especializadas. La Dirección de inmigración ha organizado la primera de un total de cinco conferencias regionales para promover la cooperación intersectorial en la lucha contra la trata de seres humanos con particular concentración en los servicios de recepción. El Ministerio de Trabajo e Integración Social encargó a la fundación de investigaciones FAFO y al Colegio Universitario Sør-Trøndelag que elaboraran módulos de enseñanza sobre la trata de seres humanos en general y la trata de niños en particular.

La Dirección de Policía y el Distrito Policial de Oslo han organizado seminarios para mejorar el conocimiento de la trata de seres humanos por parte de la policía, y la Dirección y el Director del Ministerio Público organizarán conjuntamente una serie de seminarios para perfeccionar la capacitación especializada de la policía y el ministerio público. La trata de seres humanos también se incorporará al plan de estudio de la Academia de Policía. Se han elaborado tarjetas especiales para agentes de policía en las que se detallan las medidas aplicables, y la Dirección de Policía ha elaborado un manual de investigación de los casos de trata de seres humanos. También se han iniciado esfuerzos por aplicar medidas encaminadas a incrementar las capacidades especializadas de los tribunales en materia de trata de seres humanos.

Campaña de información para reducir la captación y la demanda

Se está lanzando una campaña trienal de información con miras a reducir la demanda de servicios sexuales. La campaña tiene la finalidad de incrementar el conocimiento del público en general acerca de este fenómeno, y elevar el nivel de conciencia acerca de la relación entre la demanda de servicios sexuales y la trata de mujeres y niños. La campaña se dirige a los hombres jóvenes, potenciales compradores y clientes de los servicios de prostitutas, concentrando la atención en la responsabilidad de los hombres de abstenerse de procurar servicios sexuales.

Se ha comenzado a trabajar en el proceso comprensivo de identificación del grupo destinatario para poder entablar un diálogo directo con él. Entre los grupos particularmente pertinentes figuran los estudiantes adolescentes, los soldados, los turistas y los hombres de negocios. Se proyecta aplicar medidas especialmente diseñadas con miras a comunicarse directamente con los grupos destinatarios en lugares

y situaciones propicias para un comportamiento indeseable, ya sea en la escuela, en el trabajo o durante las vacaciones.

El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia ha encargado al Centro de Recursos para los Hombres REFORM que cree y administre el sitio Web www.sexhandel.no. Dicho sitio contiene información y hechos sobre la prostitución y la trata de seres humanos, y un foro de debates. El Centro REFORM también está encargado de operar un servicio de teléfono y asesoramiento en línea.

Otro medio importante de reducir la captación y la demanda consiste en establecer “directrices éticas”. En el Informe N° 28 sobre Política de Personal, se decidió implantar directrices éticas para los funcionarios públicos prohibiendo la compra y la aceptación de servicios sexuales. Posteriormente esa iniciativa se ha difundido, y otras organizaciones y grandes empleadores han establecido normas análogas.

Antes de ser desplegado en operaciones internacionales, el personal de Noruega debe recibir instrucción sobre los desafíos que se pueden plantear en situaciones concretas a las que se enfrentarán en el país de que se trate y deben ser equipados para hacer frente a dichos desafíos. El Ministerio de Defensa y el Ministerio de Justicia serán responsables de asegurar que ese personal reciba la capacitación necesaria. La instrucción debe comprender una Introducción al Código de Conducta de las Naciones Unidas para el Comportamiento Personal y a las Directrices de la OTAN sobre la lucha contra la trata de seres humanos por las fuerzas militares y el personal civil desplegados en operaciones dirigidas por la OTAN. Todo el personal de Noruega también debe tener capacitación en derecho internacional, en particular en derecho humanitario y derecho internacional de los derechos humanos, incluidas las normas relativas a la violencia sexual y la trata de seres humanos.

Segunda parte

Artículo 7 Participación política

Artículo 7 a Elecciones y órganos electivos

Los hombres y las mujeres tienen evidentemente un igual derecho a participar en las funciones democráticas básicas. Por consiguiente, desde el punto de vista de los derechos y la equidad, es importante hacer hincapié en un razonable equilibrio de género tanto en la participación electoral como en los cargos electivos. Desde la perspectiva del poder y la democracia, la consideración por los derechos humanos es naturalmente el argumento decisivo en favor de la igualdad de participación.

Sin embargo, una equilibrada representación de género en los órganos electivos también es importante desde el punto de vista del talento y los recursos. La democracia resulta claramente fortalecida cuando los representantes políticos son seleccionados teniendo en cuenta a toda la población. También es posible argumentar que las mujeres y los hombres pueden tener diferentes experiencias, necesidades e intereses, y que la igualdad de participación de las mujeres es necesaria para asegurar que esa diversidad se refleje en los procesos políticos de adopción de decisiones.

Actualmente, el órgano político en el que hay una mayor proporción de mujeres es el Gobierno. La actual coalición de gobierno está integrada por el Partido Laborista, el Partido Socialista de Izquierda y el Partido de Centro. El Gobierno tiene 19 ministros que integran el gabinete, de los cuales nueve son mujeres y diez son hombres. Contando a los secretarios de Estado y los asesores políticos, cada sexo está representado por un 50%. El primer ministro es un hombre.

Después de la elección de 2005, el 38% de los miembros del Storting son mujeres. Ello representó un leve incremento respecto de la elección anterior, cuando el 36,4% de los representantes elegidos eran mujeres. En el mayor partido en el Storting, el Partido Laborista, el 52% de los representantes son mujeres. El Partido del Progreso tiene la menor cantidad de mujeres representantes en el Storting, un 16%, pero el líder del partido es ahora una mujer. Casi no ha habido ningún incremento de la proporción de mujeres en la asamblea nacional desde mediados del decenio de 1980, cuando la tercera parte de los miembros del Storting eran mujeres.

Después de las elecciones de consejos municipales y consejos de condado celebradas en 2003, el 35,8% de los miembros de consejos municipales eran mujeres, en comparación con el 42,6% de los miembros de consejos de condado. Esas cifras representan un incremento de 1,7 y 0,7 puntos porcentuales, respectivamente, en comparación con la elección anterior, celebrada en 1999. Son mujeres 73 de los 434 alcaldes de Noruega, lo cual equivale aproximadamente al 17%. La composición de género de los comités municipales está regulada por la Ley de Gobiernos Locales, que prescribe que cada sexo debe tener una representación mínima del 40% de los miembros. La proporción de mujeres en las juntas ejecutivas municipales es actualmente del 37,9%, cifra considerablemente superior a la de los consejos municipales en el período anterior. El 43% de los miembros de comités municipales permanentes son mujeres, en comparación con el 44% en el período anterior. La proporción de mujeres en los comités de condado ha descendido levemente, del 41 al 37,9%. Sin

embargo, la proporción de mujeres en los comités permanentes de condado aumentó del 44% al 46% en el período actual.

En una tesis doctoral de 2005 sobre la equidad de género y los sistemas de cuotas en la política local (Ingrid Gulvik) se examinan los procesos relacionados con la elaboración y la aplicación de las normas sobre cuotas de la Ley de Gobiernos Locales. La tesis indica que existe oposición a medidas concretas tales como los sistemas de cuotas de género, que los partidos locales no ponen a mujeres en los primeros lugares y que es poco lo que se hace por eliminar los obstáculos prácticos que hacen que a las mujeres les resulte difícil combinar la participación política con las obligaciones familiares. El género se percibe como algo que tiene poca importancia para la representación política, y no más importancia que, por ejemplo, la ocupación o la edad. Resulta que la disparidad en la actividad política local se percibe como una consecuencia de “la condición natural de la mujer”, es decir, de que las mujeres tengan bebés. Los hombres son percibidos como individuos independientes y objetivos, mientras que las mujeres son percibidas como subjetivas y determinadas por el género. En los 15 últimos años ha habido una tendencia al estancamiento, y al mismo tiempo hay tendencias que apuntan en el sentido de un incremento de la proporción de mujeres en la política. Pero la tendencia no es lineal; hay diferencias entre las municipalidades, entre los partidos, entre los distintos niveles dentro de una misma municipalidad y entre los diversos niveles políticos. La tesis doctoral indica que en casi uno de cada tres comités política no se cumple el requisito establecido en la Ley de Gobiernos Locales de que cada sexo debe estar representado por lo menos por un 40% de los miembros de los comités políticos. El estudio determina que las enmiendas legislativas no son suficientes para cambiar las estructuras de poder de género establecidas, sino que deben combinarse con una gama de condiciones e instrumentos para asegurar la participación en pie de igualdad.

Proporción de mujeres en el Gabinete y el Storting en 2003 y 2005.

(En porcentajes)

	2003	2005
Gabinete	42%	47%
Storting	37%	38%

El género parece ser una línea divisoria cada vez más importante en la política de Noruega. Las líneas de conflicto solían reflejar en mayor grado la división entre la ciudad y el campo y entre los distintos grupos ocupacionales. Hay una mayoría de votantes de sexo femenino en el Partido Socialista de Izquierda, el Partido Liberal y la Alianza Electoral Roja, mientras que los hombres son mayoría entre los votantes del Partido del Progreso, el Partido Conservador y el Partido Laborista. Hoy es menor que en el decenio de 1980 la cantidad de mujeres y hombres que son miembros de partidos políticos. Es mayor el descenso de la cantidad de miembros de sexo masculino. Además, entre quienes ejercen su derecho a votar son ahora más las mujeres que los hombres.

El proceso de nominación – un importante desafío

A pesar de que la política es en muchas formas una esfera en la cual la igualdad de género ha logrado considerables avances, las mujeres siguen estando clara-

mente subrepresentadas en casi todas las esferas, tanto en la política local como a nivel nacional.

Un problema constante radica en que las mujeres están subrepresentadas en la parte superior de las listas de candidatos de los partidos políticos para elecciones del Storting, las elecciones de los gobiernos locales y las elecciones para el Parlamento Saami. La encuesta realizada por la *Kampanjen para flere kvinner i kommunestyrene* (La Campaña por Más Mujeres en los Consejos Municipales) antes de las elecciones locales de 2003 demostró que el 77% de las listas estaban encabezadas por hombres. Según la encuesta, también había más listas con hombres en primero y segundo lugar (27%) que listas con mujeres en primer lugar (23%). Aun cuando las mujeres están logrando gradualmente una tasa generalmente representativa de participación en las listas de los partidos, la distribución sesgada por género de la ubicación en las listas plantea un importante desafío a los esfuerzos por asegurar una igual participación de los géneros en los órganos electivos. Por consiguiente, el proceso de nominación es un cuello de botella en el proceso electoral. El logro de un equilibrio de género en la parte superior de las listas electorales es esencial para lograr un equilibrio de género en los órganos electivos. La posición de los candidatos en las listas electorales tiene gran importancia en las elecciones, en particular en los distritos pequeños y en los partidos pequeños.

El sistema de corrección de las listas plantea un desafío especial en los esfuerzos por alcanzar un mejor equilibrio de género en la política local. La posibilidad de que los votantes influyan en la elección de los candidatos (acumulando nombres y anteriormente también tachando los nombres de candidatos en las listas electorales) es una práctica generalmente desventajosa para las mujeres. En todas las elecciones locales celebradas a partir de 1970, la proporción de mujeres se ha reducido entre un 5% y un 10% como resultado de las correcciones de las listas (Hellevik y Bjørklund 1995). Sin embargo, hay algunas excepciones, tanto geográficas como según los distintos partidos. La experiencia en materia de política local es importante cuando se reclutan candidatos para miembros del Storting, y consiguientemente los desequilibrios en el nivel de la política local también inciden en el equilibrio de género en la asamblea nacional.

Esfuerzos en el sector municipal por incrementar la proporción de mujeres

La Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega (KS) y los partidos políticos han iniciado conjuntamente el proyecto *Hvordan øke kvinneandelen i kommunesektorens maktposisjoner?* (“¿Cómo lograremos incrementar la proporción de mujeres en posiciones de poder en el sector municipal?”). El objetivo del proyecto es incrementar el porcentaje de mujeres en posiciones influyentes en el sector municipal por lo menos a un 40% en el curso de 2011, y determinar qué criterios de éxito son decisivos para lograr ese objetivo. El proyecto también documentará la distribución actual de género en las posiciones municipales de poder, tales como alcaldes, presidentes de grupos, presidentes de consejos, etc. El proyecto debe llevarse a cabo en estrecha cooperación con los partidos políticos a nivel nacional y local, porque se necesita un cambio en los procedimientos partidarios como requisito previo para que haya más mujeres ocupando posiciones de poder. Se organizarán conferencias de diálogo para centrar mejor la atención en los procesos de nominación. Sobre la base de la experiencia obtenida en esas conferencias, se elaborarán una guía y un folleto con sugerencias e ideas para promover a una mayor cantidad

de mujeres a posiciones de poder en la política local. Hay planes para establecer un sitio Web y un blog especiales para el proyecto.

El Parlamento Saami

El Parlamento Saami se estableció en 1989 y es el órgano electivo del pueblo saami. Antes de la elección de un nuevo Parlamento Saami en 2005, el Parlamento Saami entonces en funciones lanzó una campaña para incrementar la proporción de jóvenes y mujeres en las listas de candidatos para el Parlamento Saami y por esa vía incrementar la proporción de mujeres en el Parlamento Saami. La campaña se dirigía a hacer que quienes presentaran las listas fueran responsables del incremento de la representación de las mujeres en el Parlamento Saami en la elección, contribuir a motivar a las mujeres para ocupar el primer lugar en las listas de candidatos y promover la creación de redes de mujeres. El Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional contribuyó a la financiación de la campaña. Esos esfuerzos tuvieron muy buenos resultados y la proporción de mujeres aumentó del 18% en 2001 al 51% en 2005. El Parlamento Saami tiene ahora también por primera vez a una mujer como presidente. Además, el Parlamento Saami ofrece planes flexibles de cuidado de los hijos para facilitar que las madres y los padres de hijos pequeños sean miembros del parlamento. Los representantes del Parlamento Saami pueden traer a sus hijos y a quienes los cuidan y tienen derecho a que se les reembolsen los gastos de cuidado de los hijos. En febrero de 2006, el Consejo del Parlamento Saami presentó su cuarto informe sobre la política de igualdad de género a la Asamblea Plenaria del Parlamento Saami.

Los inmigrantes y la participación electoral

A comienzos de 2006, había 387.000 personas de origen inmigratorio en Noruega, lo cual equivale al 8,3% de la población. La población de origen inmigratorio aumentó un 6,0% en 2005. En comparación, la población total de Noruega aumentó un 0,73% el último año. El 6,1% de la población de Noruega es de origen inmigratorio no occidental, mientras que las personas de origen inmigratorio occidental representan el 2,2%. Cinco años atrás, a comienzos de 2001, la población de origen inmigratorio representaba el 6,6% de la población de Noruega; el 2,1% era de origen occidental y el 4,5% de origen no occidental. Las personas de origen inmigratorio viven en todas las municipalidades de Noruega, y constituyen más del 10% de la población de 14 de las municipalidades. Oslo, la capital de Noruega, tiene la mayor proporción de personas de origen inmigratorio, el 23%.

En las elecciones locales de 2003, la tasa total de participación electoral de los inmigrantes (nacionales de países extranjeros y nacionales de Noruega de origen extranjero) fue del 41%. Ello representa una disminución de 2 puntos porcentuales respecto de las elecciones locales de 1999. La disminución puede deberse en gran medida a que la proporción de jóvenes en la población de origen inmigratorio es cada vez mayor.

Entre los nacionales de Noruega de origen inmigratorio, no hay diferencias entre hombres y mujeres en lo tocante a la participación electoral. En elecciones anteriores, la participación electoral de las mujeres de este grupo había sido levemente superior a la de los hombres. La principal diferencia en la participación electoral en este grupo no depende del sexo, sino de si se trata de personas de origen occidental o no occidental.

Entre los nacionales de países extranjeros, el 35% de las mujeres votó en las elecciones, en comparación con el 33% de los hombres. En elecciones anteriores, la tasa de participación de las mujeres había sido sustancialmente mayor que la de los hombres. Ahora esa diferencia se ha reducido. También en la categoría de nacionales de países extranjeros con derecho a voto la tasa de participación de las personas de origen occidental es significativamente mayor que la de las personas de origen no occidental. Las diferencias de género dentro de cada uno de esos grupos son marginales, pero son mayores en la categoría de nacionales de países extranjeros de origen no occidental, en la cual el 26% de las mujeres vota en las elecciones, en comparación con el 23% de los hombres.

Artículo 7 b **Cargos públicos**

Cabe remitirse al artículo 11 *b* relativo a los cargos de dirección en el sector público.

Artículo 7 c **Organizaciones no gubernamentales**

Las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo del Estado de bienestar y en los esfuerzos por el fortalecimiento de los derechos democráticos y la promoción de la igualdad de género. Las autoridades consideran que el contacto y la colaboración con esas organizaciones es un factor importante. Uno de los comentarios formulados en las consultas sobre el informe fue que las autoridades deberían hacer un mayor uso de las capacidades especializadas de estas organizaciones en la contratación de participantes en comités, delegaciones y grupos de expertos.

A partir del año 2000 el Gobierno, en cooperación con la organización coordinadora FOKUS y el anterior Centro para la Igualdad de Género, organiza anualmente una conferencia denominada Jalones (*Milestones*) para monitorear el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. FOKUS coordina a las organizaciones no gubernamentales noruegas dedicadas a la cooperación para el desarrollo que realizan actividades para la mujer y recibe apoyo financiero del Ministerio de Relaciones Exteriores. Entre los temas de la conferencia de 2004 figuraron el examen del sexto informe periódico de Noruega llevado a cabo por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en enero de 2003 y la aplicación por parte de Noruega de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Es relativamente escasa la diferencia entre las cantidades totales de miembros masculinos y femeninos de las organizaciones. Aproximadamente el 50% de cada uno de los sexos tiene actividad en una organización o asociación. Esa actividad se incrementa claramente con la edad. El 18% de las mujeres actuaban en organizaciones sindicales o profesionales, en comparación con el 17% de los hombres. El 2% de las mujeres declararon que participaban en organizaciones femeninas en 2004, una disminución del 50 % desde 1997. La cantidad de mujeres de 45 y más años de edad que tienen actividad es sustancialmente mayor. El 2% de las mujeres actuaban en un partido político en 2004, en comparación con el 3% en 2001.

La Dirección de la Infancia, la Juventud y los Asuntos de Familia de Noruega (BUFDIR) asigna la financiación gubernamental para apoyo operacional y activida-

des a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en la esfera de asuntos de familia e igualdad de género. En 2005, se destinaron fondos para subsidios de viaje a 20 organizaciones para que pudieran asistir a la reunión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en marzo de 2005. A partir de 2005, se incluyó al trabajo relacionado con la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en las directrices como posible criterio de financiación.

Numerosas organizaciones grandes han dado al trabajo en pro de la igualdad de género el carácter de cuestión central en su propia organización, y varias de ellas han mencionado sus esfuerzos en esta esfera en sus comentarios consultivos. Las esferas en las cuales se centró particularmente la atención fueron los esfuerzos por mejorar el equilibrio de género en los procesos de adopción de decisiones y la lucha contra la violencia contra la mujer.

La Asociación de Autoridades Locales de Noruega (KS) trabaja en pro del adelanto de la igualdad de género en los planos nacional e internacional, por ejemplo promoviendo el incremento de la igualdad de género en la planificación local y regional, así como un mayor equilibrio de género en los procesos de adopción de decisiones.

La mayor organización de empleados de Noruega, la Confederación Noruega de Sindicatos (LO), ha incorporado una perspectiva de género en todos sus procedimientos administrativos. En su convención de 2005, por ejemplo, la LO adoptó un nuevo artículo en sus estatutos para asegurar, en la medida de lo posible, un mayor equilibrio de género en todos sus consejos, juntas y comités: “Artículo 11. Igualdad de género: En relación con las elecciones y los nombramientos en la Confederación Noruega de Sindicatos, cada sexo deberá estar representado por lo menos por el 40% de los miembros cuando ello sea posible.” Como varias organizaciones humanitarias, la LO también ha implantado directrices éticas en las que se prohíbe la compra de servicios sexuales durante los viajes u otras asignaciones relacionadas con el trabajo. Además, la LO ha promovido la ratificación por parte de Noruega del Convenio Internacional del Trabajo 183, relativo a la protección de la maternidad.

Artículo 8

Representación a nivel internacional

En 2006, hay 431 noruegos trabajando para organizaciones internacionales, y 172 de ellos son mujeres. De los 225 funcionarios noruegos en las Naciones Unidas, 94 son mujeres; de los 166 funcionarios noruegos en organizaciones europeas, incluidas la OSCE y la OTAN, 63 son mujeres; y de los más de 40 empleados de los bancos de desarrollo*, la OCDE, etc., por lo menos 15 son mujeres. Había 35 mujeres entre los 45 jóvenes expertos que fueron contratados para desempeñar funciones en diversos organismos del sistema de las Naciones Unidas en 2005.

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. No se dispone de estadísticas sobre el porcentaje efectivo de representación de cada género.

El Ministerio de Relaciones Exteriores tiene aproximadamente 1.430 empleados, de los cuales el 52% son mujeres. Del total de empleados de cargos superiores en 2005, el 29% eran mujeres. Este porcentaje ha mejorado levemente a partir de

2001. El Ministerio se propone incrementar sus esfuerzos por asegurar que haya más mujeres en puestos superiores y ha lanzado un Plan de Acción para la Igualdad de Género en el Servicio Exterior (2002-2006).

Noruega tiene 100 misiones del servicio exterior, y en 15 de ellas hay una mujer como jefe de misión, en calidad de Cónsul General o Embajadora. Tres mujeres ejercen embajadas en Europa.

Artículo 9

Nacionalidad

Noruega tiene una nueva Ley sobre la Nacionalidad Noruega (N° 51, de 10 de junio de 2005). Está previsto que dicha Ley entre en vigor en el otoño de 2006.

La nueva Ley es neutral en materia de género y en muchos aspectos es una continuación de la legislación actual. Una de las diferencias más importantes respecto de la Ley actual es que una persona tiene derecho a la nacionalidad noruega si se reúnen todas las condiciones. Por consiguiente, se da menor importancia a la evaluación administrativa. Todas las condiciones requeridas para la nacionalidad están estipuladas en la Ley, que está complementada por reglamentaciones, mientras que la Ley actual en gran medida contiene una legislación marco.

Los niños podrán obtener la nacionalidad noruega mediante solicitud después de haber cumplido 12 años de edad aún cuando sus padres no tengan la nacionalidad noruega o no la adquieran al mismo tiempo. El padre y la madre son tratados igualmente con respecto a la transmisión automática de la nacionalidad al hijo en el momento del nacimiento.

La nueva Ley está basada en el principio de la nacionalidad única. Este principio se hará cumplir más eficazmente que con arreglo a la Ley actual, entre otras cosas porque los nuevos nacionales de Noruega que no cumplan la condición de quedar despojados de toda otra nacionalidad después del otorgamiento de la nacionalidad noruega están expuestos a que se les revoque su nacionalidad noruega. Una de las condiciones para lograr la nacionalidad noruega mediante solicitud es que la persona haya completado un curso de instrucción en el idioma noruego.

Las personas a las que se otorgue la nacionalidad noruega serán invitadas a una ceremonia para nuevos ciudadanos noruegos que tendrá lugar después de que se les otorgue la nacionalidad noruega. La asistencia a dicha ceremonia es facultativa, pero las personas que opten por asistir deberán prestar un juramento de lealtad.

Artículo 10

Educación

El futuro de Noruega radica en ser una nación basada en el conocimiento y Noruega está preocupada por promover la igualdad en la educación. Desde el 1° de enero de 2006, las guarderías, las escuelas, etc., dependerán de un mismo Ministerio, el Ministerio de Educación e Investigación. Esto significa que en Noruega se considera a las guarderías como parte del proceso de aprendizaje. El conocimiento es poder, y es importante utilizar todos los recursos humanos, es decir, los recursos de las mujeres y de los hombres. La diversidad es un importante factor para la creatividad y el crecimiento. Sin embargo, las mujeres y los hombres de Noruega tienden a elegir trayectorias tradicionales en materia educacional y de carrera. La distri-

bución por géneros es más equilibrada en la educación secundaria superior, pero va descendiendo a medida que se asciende en el nivel de educación. Los hombres predominan en las disciplinas técnicas y científicas, y las mujeres constituyen la mayoría en la enseñanza normal, la educación y las disciplinas sociales y de salud. Los roles de género existentes en el sistema educacional se reflejan en gran medida en el mercado de trabajo, que también está segregado por género.

Como resultado de sus opciones educacionales, la mayoría de las mujeres terminan desempeñando empleos peor remunerados que los de los hombres. En cuanto a las opciones de carreras no tradicionales, es mayor la cantidad de mujeres que optan por carreras no tradicionales que la de hombres, porque las mujeres tienen más que ganar financieramente. Es probable que los hombres sigan siendo minoría en ocupaciones en las que hay necesidad de lograr una distribución más equitativa de mujeres y hombres, tales como la enfermería, la enseñanza y la enseñanza preescolar. Hasta que las profesiones en que predominan las mujeres sean remuneradas al mismo nivel que las profesiones en que predominan los hombres será difícil producir cambios en el mercado de trabajo segregado por géneros. El objetivo de una distribución de género más igualitaria plantea un desafío para las partes sociales en las negociaciones salariales.

Aun cuando las mujeres noruegas hacen opciones tradicionales en lo tocante a su educación y sus carreras, Noruega tiene de todos modos una muy elevada proporción de mujeres con importantes calificaciones educacionales. La penetración de las mujeres en la educación superior podría describirse como una revolución silenciosa, un incremento gradual que ha modificado totalmente la representación de género en la educación superior a lo largo de un período de 30 años.

Más del 21% de las mujeres noruegas tiene una educación universitaria o de colegio, en comparación con el 16% de los hombres noruegos. Sin embargo, aún hay más hombres con una educación universitaria larga (más de cuatro años). En el grupo de edades de 25 a 39 años, más del 40% de las mujeres noruegas tienen una educación universitaria o de colegio, en comparación con el 18% en el grupo de edades de 60 a 66 años. La diferencia entre los distintos grupos de edades es mucho menos marcada en el caso de hombres. En el grupo de edades de menos de 50 años, es mayor la proporción de mujeres con educación superior que la de hombres, mientras que en el grupo de edades de más de 50 años ocurre lo contrario.

Nivel más elevado de educación de mujeres y hombres de 16 años de edad o más, 1990 y 2004.

(En porcentajes)

<i>Nivel educacional</i>	<i>1990</i>		<i>2004</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Escuela primaria	36,3	30,1	21,4	17,6
Escuela secundaria	49,7	53,0	53,9	59,3
Universidad/colegio de 4 años	12,7	11,7	21,2	15,9
Universidad/colegio de más de 4 años	1,3	5,2	3,6	7,2

La elección de línea de estudios en la escuela secundaria superior

Las opciones educacionales y ocupacionales se forman a lo largo del proceso educacional. Sin embargo, la elección de línea de estudios en un curso básico en la escuela secundaria superior es la primera gran opción educacional formal que hace un joven o una joven después de diez años de educación primaria y secundaria inferior. Esta opción tiene gran incidencia en la posterior trayectoria educacional de los alumnos, aun cuando también hay posibilidades de acceder a la educación superior sobre la base de un curso básico de una línea de formación vocacional.

La distribución de los estudiantes de primer año entre las distintas líneas de estudio no refleja sólo los deseos de los jóvenes. También puede verse afectada por la capacidad existente en las diversas líneas en todo el país. Sin embargo, las cifras dan un panorama bastante exacto de las opciones de línea de estudios hechas por los jóvenes y las jóvenes de Noruega en la educación secundaria superior. Hay diferencias de género en lo tocante a la distribución de los estudiantes entre las diversas líneas en el primer año de la escuela secundaria superior. En algunas líneas de estudio, tales como Salud y Estudios Sociales y Diseño, las jóvenes son mayoría. En otras líneas de estudio, tales como Construcción y estudios de Electricidad y Mecánica hay una mayoría de varones. La distribución de género en las diversas líneas de estudio ha sido relativamente estable en los últimos años. Desde finales del decenio de 1990 hasta 2004, los únicos cambios significativos en la distribución de género han tenido lugar en líneas de estudio con muy pocas plazas, tales como Estudios Ambientales y Química y Procesamiento. La distribución de género para las nuevas disciplinas de Medios y Comunicación y Ventas y Servicios, que fueron incorporadas en el año 2000, es en términos generales más igualitaria que en las otras líneas de estudio.

No se han realizado encuestas comprensivas de las razones de las opciones tradicionales en materia de educación en Noruega en los últimos años. El Instituto de Estudios en Innovación, Investigación y Educación de Noruega realizó encuestas de ese tipo a comienzos del decenio de 1980 y en el decenio de 1990. Hay razones para creer que muchas de las comprobaciones de esas encuestas no han tenido cambios significativos.

¿Por qué hacen las jóvenes las opciones que hacen en la educación secundaria superior? Algunas de las comprobaciones de la encuesta llevada a cabo en 1995 eran las siguientes:

- *Para tener posibilidades de trabajar en el lugar en que viven.* El 16% de las jóvenes matriculadas en el curso de estudio general dieron esta razón, en comparación con el 34% de los varones matriculados en los cursos vocacionales.
- *Para satisfacer su interés en determinadas asignaturas.* Las jóvenes destacan este punto con más frecuencia que los varones.
- *Para tener un empleo en que puedan utilizar sus capacidades.*
- *Para tener un empleo que las ponga en contacto con otras personas.* Consideraban que esto era importante 3 de cada 10 de los varones, en comparación con 6 de cada 10 de las jóvenes.
- *Posibilidad de tener mayores ingresos.* Esto era considerado importante por 6 de cada 10 varones matriculados en el curso de estudio general y por sólo

3 de cada 10 de las jóvenes matriculadas en los cursos vocacionales. En esta esfera, hubo un cambio en las preferencias de los jóvenes entre 1980 y 1991. Sólo 2 de cada 10 alumnos matriculados en el curso de estudio general dijeron que un alto nivel de ingresos era importante en 1980, en comparación con 4 de cada 10 tanto en 1991 como en 1995.

- *Para tener un empleo que pueda combinarse con el cuidado de los niños.* Esto era importante para 3 de cada 10 varones matriculados tanto en el curso general como en los cursos vocacionales de estudio, para 4 de cada 10 de las jóvenes matriculadas en el curso de estudio general, y para 5 de cada 10 de las jóvenes matriculadas en los cursos vocacionales.
- *Para poder ayudar a otras personas.* Esto era importante para 5 de cada 10 de las jóvenes matriculadas en los cursos vocacionales y 4 de cada 10 de las jóvenes matriculadas en el curso de estudio general, pero sólo para 2 de cada 10 varones matriculados tanto en el curso general como en los cursos vocacionales de estudio s.

La encuesta indica que las jóvenes procuran satisfacer sus intereses en disciplinas determinadas. Es probable que también dediquen más tiempo y energía al trabajo escolar. Será necesario centrar continuamente la atención en las opciones de carrera de los jóvenes y alentarlos a que amplíen sus intereses educacionales.

Cuadro. Porcentaje de estudiantes de sexo femenino matriculadas en cursos básicos en la escuela secundaria superior, 1998-2004, por línea de estudios

<i>Línea de estudios</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>
Porcentaje de estudiantes de sexo femenino, total	49,3	48,5	48,0	47,9
General, Economía y Administración	54,0	52,1	51,5	53,2
Música, Danza, Teatro	69,1	75,7	73,8	70,8
Deportes	40,5	37,5	42,1	41,9
Salud y Estudios Sociales	90,8	88,5	88,8	87,1
Estudios Ambientales	41,7	46,5	54,1	54,7
Diseño	81,3	82,8	84,8	84,8
Hotelería e Industria*	53,2	54,5	56,5	53,7
Construcción	2,2	2,1	1,6	1,8
Construcción Técnica	9,7	6,8	6,9	5,8
Electricidad	4,4	3,8	5,1	3,6
Mecánica	6,0	4,3	5,4	5,6
Química y Procesamiento	39,3	35,1	31,2	30,8
Industria de la Madera	21,1	17,7	13,8	15,6
Medios y Comunicación		57,1	57,4	53,2
Ventas y Servicios		55,1	59,2	55,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega

Rendimiento de los alumnos

Uno de los factores que han afectado el debate educacional en Noruega desde la iniciación del nuevo milenio es el constante incremento de la concentración en el rendimiento de los alumnos. *Aun cuando los alumnos y los estudiantes noruegos hacen opciones educacionales tradicionales, las mujeres obtienen mejores puntajes que los varones en la escuela.* Los datos provenientes de las principales encuestas y estadísticas internacionales en que figuran las calificaciones finales de los alumnos noruegos en la escuela secundaria superior no sólo indican que las mujeres tienen resultados superiores en lo tocante a calificaciones, sino también que obtienen mejores calificaciones que los varones. Ello ha generado en Noruega un debate acerca de si los varones son ahora perdedores y si las escuelas noruegas se adaptan mejor al desarrollo de las aptitudes cognitivas femeninas.

PISA

El Programa Internacional de seguimiento de los conocimientos de los estudiantes (PISA) es un estudio internacional realizado bajo los auspicios de la OCDE que mide los conocimientos y aptitudes de los alumnos en lectura, matemática y ciencias al término del ciclo de enseñanza obligatoria. La encuesta de PISA de 2003 demostró que los jóvenes noruegos de 15 años de edad tenían puntajes más bajos en ciencias, matemática y lectura que en la anterior encuesta, del año 2000. Hay pequeñas diferencias de género entre los alumnos noruegos tanto en ciencias como en matemática. En lectura, las diferencias de género se han vuelto aún más notorias en favor de las mujeres. Ello se debe en gran medida a que los varones noruegos tuvieron un rendimiento inferior al que habían tenido en PISA 2000.

Diferencias de género en lectura

En lectura, las diferencias de género favorecen claramente a las mujeres, y los varones noruegos tuvieron en PISA 2003 un rendimiento inferior al que habían tenido en PISA 2000. En la figura 1 se muestra la diferencia porcentual entre los varones y las mujeres en los resultados de lectura en los tres tipos de lectura investigados en PISA. Los resultados positivos indican mejores puntajes para las mujeres. En lo tocante a encontrar información, las diferencias de género son leves, especialmente en Dinamarca y Suecia. Las diferencias son mayores con respecto a las esferas que requieren comprensión e interpretación, salvo en Dinamarca. Sin embargo, en todos los países nórdicos las mujeres tenían mucho mejores aptitudes de reflexión y evaluación que los varones. Las mujeres tuvieron en PISA un rendimiento significativamente mejor que los varones en lectura cuando el texto era continuo, pero también tuvieron puntajes algo mejores que los varones en las esferas en que el texto no era continuo.

Diferencias de género en ciencias y matemática

En la encuesta PISA 2003, los jóvenes noruegos de 15 años tuvieron en ciencias, matemática y lectura puntajes inferiores a los de la anterior encuesta, del año 2000. Hay pequeñas diferencias de género entre los alumnos noruegos tanto en ciencias como en matemática. En todos los países nórdicos, los varones tuvieron mejores puntajes que las mujeres en matemática. La excepción es Islandia, donde las mujeres tuvieron puntajes muy superiores a los de los varones. En Dinamarca hubo diferencias de género relativamente significativas en favor de los varones.

Diferencias de género en interés, motivación y autopercepción respecto de lectura y matemática

PISA 2000, que estuvo centrada en mucho mayor grado en la lectura, demostró que las mujeres están motivadas para leer y que leen más que los varones. Sin embargo, los varones leen más diarios, correos electrónicos, páginas de Internet e historietas que las mujeres. Los varones noruegos tienen un grado de interés en matemática considerablemente mayor que las mujeres. Los varones están motivados por la competencia y por los aspectos instrumentales de la asignatura. Las mujeres están motivadas para aprender mediante la cooperación. Las mujeres tienen una opinión de sus aptitudes matemáticas muy inferior a la de los varones, según PISA. Los investigadores encontraron que la buena autopercepción de los varones aumenta con la edad en la escuela primaria y la secundaria inferior. Análisis llevados a cabo por el Instituto de Estudios en Innovación, Investigación y Educación de Noruega indican que las mujeres tienen que obtener una calificación aproximadamente medio punto superior a la de los varones antes de creer que son buenas en matemática.

TIMSS

El Tercer Estudio Internacional de Matemáticas y Ciencias (TIMSS) es una encuesta internacional realizada bajo los auspicios de la Asociación Internacional de Evaluación del Rendimiento Escolar. Noruega participó en el TIMSS en 1995 y 2003. El objetivo principal de la encuesta es determinar cuáles son los factores más aptos para promover el aprendizaje en matemática y ciencias. En 2003 se encontró que las mujeres en cuarto grado tienen la actitud más positiva frente a las ciencias, mientras que en el octavo grado la actitud más positiva es la de los varones. Hay pequeñas diferencias de género en lo tocante al rendimiento, pero hay una variación significativa en lo tocante a las diferencias de género entre las distintas asignaturas, especialmente en el octavo grado.

Calificaciones

Las autoridades de Noruega han publicado las calificaciones finales de los alumnos noruegos en las escuelas secundarias inferiores y secundarias superiores a partir de 2002. Comprenden las calificaciones de los exámenes y las calificaciones asignadas al trabajo en clase. Las estadísticas de las escuelas secundarias inferiores correspondientes a 2004 indican que hay claras diferencias entre las calificaciones de las mujeres y las de los varones. Ello se aplica tanto a los exámenes finales como a las calificaciones asignadas al trabajo en clase. El análisis hecho por la Dirección de Educación acerca de la educación primaria, secundaria inferior y secundaria superior en Noruega en 2004 indica que la educación impartida por los padres y la situación familiar explican la mayor parte de las diferencias entre las calificaciones de los alumnos.

Las diferencias de género no son tan grandes, pero son constantes. En las escuelas secundarias inferiores, las mujeres obtienen calificaciones más altas que los varones en todas las asignaturas, salvo educación física. Los alumnos inmigrantes obtienen calificaciones algo más bajas que los alumnos de origen étnico noruego. En 2004, las mujeres obtuvieron promedios finales de calificaciones más elevados que los varones en seis de cada siete asignaturas. Sólo en el examen final de matemática obtuvieron las mujeres y los varones los mismos resultados. Las mujeres obtuvieron mejor calificaciones por el trabajo de clase que los varones en todas las asignaturas, salvo educación física.

Estrategias para fortalecer la perspectiva de género en la educación primaria, secundaria inferior y secundaria superior

El Ministerio de Educación e Investigación editó un folleto titulado *Kjekk og pen* (“Apuesto y atractiva”, 2001). El folleto proporciona información sobre la igualdad de género y da ejemplos de cómo puede ponerse en práctica la perspectiva de género en distintas asignaturas y esferas. En el folleto también se insta a las escuelas a aplicar medidas apropiadas. Se propone ser una guía para la incorporación de la perspectiva de género en las escuelas primarias y secundarias inferiores.

Los directores de todas las escuelas de Noruega son responsables de asegurar que se asigne una elevada prioridad al trabajo sobre la igualdad de género.

En los últimos años se han editado varios otros folletos y guías:

- La anterior Junta de Educación de Noruega (actualmente Dirección de Educación) y el anterior Centro para la Igualdad de Género (actualmente la Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación) editaron en conjunto un folleto titulado *Ungdom, cine og kjønn. Håndbok para lærere om likestilling* (“Juventud, Cine y Sexo. Manual para maestros sobre la igualdad de género”), adaptado para el nivel medio*, el nivel secundario inferior y las escuelas secundarias superiores. Este material, que está centrado especialmente en los roles de género y el debate conexo, fue lanzado en agosto de 2003 junto con una guía del maestro. El objetivo de este material es dar a los alumnos mayor conciencia acerca de las pautas de roles, proporcionar a los maestros instrumentos educativos prácticos para tal fin, y complementar algunos temas seleccionados del folleto *Kjekk og Pen*.
- A pedido del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales y en cooperación con el Ministerio de Educación, Investigación y Asuntos Eclesiásticos, en 2001 la Junta de Educación de Noruega editó el libro *Samliv og seksualitet. Ressursbok para lærere* (“Pareja y Sexualidad. Un libro de recursos para los maestros”). El objetivo era mejorar la competencia de los maestros de las escuelas secundarias inferiores y el personal de la salud para impartir a los jóvenes enseñanza acerca de la pareja, la sexualidad y los métodos anticonceptivos.
- Como seguimiento del proyecto *Opciones educativas conscientes*, que terminó en el año 2000, la Junta de Educación de Noruega elaboró una guía sobre asesoramiento educacional y vocacional para consejeros de las escuelas secundarias inferiores y superiores. La finalidad del proyecto era alentar a los jóvenes a hacer opciones educacionales menos tradicionales.

Como medida para fortalecer la perspectiva de género, el Ministerio de Educación e Investigación pidió a la Dirección de Educación que elaborara una estrategia para mejorar el equilibrio de género en la educación sobre la base de los conocimientos actuales y la investigación de las razones de las opciones de los varones y las mujeres en materia educacional y de carrera. La estrategia también será considerada en conjunción con otros importantes objetivos en materia de política de educación, tales como la captación para las asignaturas científicas y la contratación de hombres para trabajar en las guarderías, la enseñanza, etc. La estrategia será completada en el curso de 2006 y comprenderá varias medidas prácticas.

El Ministerio de Educación e Investigación también ha lanzado un programa encaminado a promover la matemática y las ciencias, titulado *Realfag naturligvis – strategi para styrking av realfagene i 2002-2007* (“Matemática y ciencias con naturalidad – estrategia para fortalecer la matemática y las asignaturas científicas en el período 2002-2007”). La estrategia está actualmente en curso de revisión y se concentrará más intensamente en la captación de mujeres para esas asignaturas. Participan en ese proceso varios centros nacionales, entre los que figuran el Centro de Matemática – el centro nacional para la matemática en la educación – y “Renate” – el centro nacional de contacto con el comercio y la industria – respecto de la contratación para la matemática y las ciencias. Los centros prestan especial atención a los esfuerzos por incrementar el interés de las niñas y las mujeres en esas asignaturas. Uno de los cometidos de los centros es tratar de incrementar la cantidad de mujeres que solicitan ingresar en estudios y carreras de matemática, ciencias y tecnología.

Contratación de hombres para las guarderías y las escuelas

El sistema educacional tiene la obligación de brindar un servicio diversificado. Tanto los varones como las mujeres necesitan estar en contacto con personas adultas de ambos sexos a lo largo de su infancia. Las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega indican que 7 de cada 10 maestros de Noruega son mujeres. Por consiguiente, hay un gran déficit de maestros de sexo masculino. Sin embargo, hay más hombres en los niveles más elevados del sistema educacional.

Contratar más hombres fue uno de los elementos de la campaña sobre el magisterio llevada a cabo por el Ministerio de Educación e Investigación en 2002. El Ministerio también publicó en 2003 un informe del seminario especial sobre la igualdad de género en la educación y la investigación. Sobre la base de dicho seminario, se estableció el sitio Web www.menniskolen.no, y se elaboró un informe sobre la ausencia de hombres en las escuelas y los niños con problemas.

El Ministerio de la Infancia y la Igualdad también elaboró un Plan de Acción para la Igualdad de Género en las Guarderías (2004-2007). La finalidad del Plan de Acción es lograr que el 20% de los empleados de las guarderías de Noruega sean hombres. Las estadísticas indican que la proporción de hombres sólo se ha incrementado del 7% al 8% en los últimos años (de 2002 a 2004). Sin embargo, está aumentando la cantidad de hombres aceptados en la enseñanza normal para preescolares. En 2004, el 13% de los estudiantes aceptados eran hombres. Sin embargo, las cifras indican que sólo la mitad de los hombres que inician la enseñanza normal para preescolares terminan el curso. Los investigadores creen que las razones principales de ese hecho son la falta de aceptación y orgullo profesional.

La presencia de hombres como indicador de calidad en las guarderías

Las diez municipalidades más grandes de Noruega, que comprenden la Red ASSS de las Redes de Eficiencia, representan aproximadamente la tercera parte de la población de Noruega. En junio de 2006, dichas municipalidades adoptaron cinco indicadores generales para la calidad municipal. Uno de los indicadores es “la proporción de hombres empleados en actividades básicas en las guarderías, en todas las guarderías municipales y privadas”. Con arreglo al plan, las municipalidades informarán sobre este tema desde 2007 en adelante. Los datos se obtendrán de los informes municipales anuales y de KOSTRA. Esto es un seguimiento del Plan de Acción para la igualdad de género del Ministerio de la Infancia y la Igualdad y se basa en el

hecho de que las municipalidades creen que la diversidad y el género son importantes para la calidad de las guarderías.

Universidades y colegios

En 2004, algo menos del 60% de los estudiantes matriculados en las universidades y colegios de Noruega eran mujeres. Esa situación no ha variado respecto del informe anterior. El sistema educacional de Noruega está segregado por género, pues hay claras diferencias entre los sexos en su elección de disciplinas. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los estudios relacionados con la atención y la educación, mientras que los hombres son mayoría en las disciplinas tecnológicas. El desequilibrio de género llega al máximo grado en las disciplinas de salud. Por ejemplo, el 89% de los estudiantes matriculados en enfermería son mujeres (2004). De las disciplinas relacionadas con la salud, los estudios médicos son los menos segregados, con un 40% de estudiantes de sexo masculino. En 2004 hubo una leve tendencia al incremento de la cantidad de hombres aceptados para cursar estudios en materia de salud en relación con 2002. La proporción de hombres también se incrementó levemente en la enseñanza normal general y para preescolares, aunque las mujeres siguen representando una importante mayoría de los estudiantes. Por otro lado, los hombres representan una mayoría sustancial de los estudiantes de disciplinas tecnológicas. La proporción de mujeres matriculadas para cursos de ingeniería descendió del 17% en 2002 al 15% en 2005.

Estrategia del Gobierno para alentar las opciones educacionales no tradicionales

Cuando se evalúe a los estudiantes para la educación superior, se podrán otorgar puntos adicionales para los solicitantes del género que esté claramente menos representado. Al 1° de enero de 2005 se otorgan puntos adicionales a las solicitantes de sexo femenino para determinados estudios de ingeniería e informática, y para los estudios en colegios agrícolas y marítimos. Análogamente, a los hombres se les otorgan puntos adicionales si solicitan ingresar en estudios de enfermería animal y veterinaria. El Ministerio de Educación e Investigación también puede establecer cuotas especiales para determinados cursos en circunstancias especiales. A la fecha de hoy, se han establecido cuotas para las solicitantes de sexo femenino en dos programas determinados de maestría en disciplinas de ingeniería.

Proporción de mujeres en puestos académicos

En 1992, las mujeres representaban sólo el 21% del total de doctorados. En 1996 esa cifra se elevó al 34%, y en el año 2000 al 35% del total de doctorados. En 2002 la proporción de mujeres tuvo un aumento significativo, llegando al 40%, y ha permanecido estable en ese nivel a partir de entonces. Ahora existe un razonable equilibrio de género al nivel de doctorado en ciencias sociales, disciplinas artísticas, agronomía/medicina veterinaria y medicina. Ha habido una tendencia positiva en matemática/ciencias y tecnología, aunque todavía quedan aspectos que mejorar en las disciplinas tecnológicas.

En el período 1995-2004, la proporción de mujeres que obtuvieron doctorados en ciencias sociales aumentó del 29% al 49%, en matemática/ciencias del 27% al 34%, en tecnología del 21% al 24%, en medicina del 38% al 41% y en agronomía/medicina veterinaria del 44% al 62%. En el mismo período, la proporción de mujeres que obtuvieron doctorados en disciplinas artísticas se redujo un 1%, pasando del 39% al 38%.

En 2004 las mujeres sólo representaban el 16% de los nombramientos para puestos de profesores (los puestos académicos más elevados). Ese porcentaje se incrementó del 13% en 2001 al 15% en 2002. Entre 2003 y 2004 el porcentaje de mujeres profesoras no tuvo variaciones.

Estrategia del Gobierno para incrementar la proporción de mujeres en los puestos académicos superiores

El mejoramiento de la distribución de género en los puestos académicos superiores está avanzando más lentamente que lo que sería deseable. Por consiguiente, las universidades y colegios estatales deben elaborar planes de acción para la igualdad de género, con metas en materia de distribución de género y medidas para alcanzar esas metas. Una reforma de la educación superior, conocida como la Reforma de la Calidad, ha dado a las principales instituciones educacionales más responsabilidad en materia de planificación estratégica y resultados y la ha especificado más claramente. De tal modo, son las propias instituciones quienes formulan diversas medidas para lograr la igualdad de género sobre la base de sus propias disciplinas, necesidades y directrices generales. El Ministerio de Educación e Investigación supervisa los avances mediante los informes que presentan las instituciones en relación con el presupuesto y en reuniones de gestión con las instituciones interesadas. En las cartas de asignación a las universidades y colegios, la cláusula relativa a los objetos estipula que dichas instituciones, por conducto de medidas relativas a la admisión de estudiantes y de sus políticas de personal, deben tratar de lograr que su vida laboral sea menos segregada por géneros.

A fin de lograr una distribución más equitativa de mujeres y hombres, se han reservado determinados puestos de profesor para mujeres. En 2001 y 2002, la financiación presupuestaria de 30 nuevos puestos de profesor estuvo reservada para mujeres. En una sentencia dictada el 24 enero de 2003, el Tribunal de la AELC determinó que esa disposición constituía una contravención del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Por consiguiente, la práctica de reserva ha cesado.

A fin de mejorar la contratación en los puestos académicos superiores, se han establecido puestos postdoctorales en las universidades y colegios. El porcentaje de mujeres en puestos postdoctorales se incrementó del 34% en 1994 al 45% en 1996. En 2003 tuvo un nuevo incremento, llegando al 49%, pero en 2004 descendió hasta el nivel de 1996, del 45%.

Investigación

En Noruega la investigación se enfrenta actualmente a dos desafíos principales en lo tocante a la igualdad de género. En primer lugar, las mujeres están menos representadas en los puestos académicos de todos los niveles y esa subrepresentación aumenta a medida que se va subiendo en la jerarquía. El segundo desafío radica en la distribución de género sesgada en determinadas disciplinas y sectores. En 2003 sólo era de sexo femenino el 6% del personal académico permanente en las disciplinas tecnológicas. En comparación, en las disciplinas artísticas el 36% de los puestos del personal permanente estaban ocupados por mujeres. La distribución es algo más igualitaria en los puestos de contratación. La distribución de género entre los investigadores del sector privado es menos igualitaria que en otros sectores.

El equilibrio de género varía no sólo según los diferentes sectores, sino también según las distintas disciplinas. En la primavera de 2005, en relación con el debate sobre el Informe de investigación *Vilje til forskning* ("La voluntad de investi-

gar”), el Storting aprobó por unanimidad una resolución encaminada a asegurar condiciones especialmente buenas en las esferas de la energía y el medio ambiente, la investigación marítima y la alimentación y la salud. Esas esferas son sumamente importantes para el comercio y la industria de Noruega. El objetivo es lograr que Noruega desarrolle capacidades especializadas particulares en esas esferas. El Storting también adoptó una resolución encaminada a centrar la atención en las esferas tecnológicas de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones), los nuevos materiales, la nanotecnología y la biotecnología. Muchos de los investigadores que trabajarán para lograr esos objetivos provendrán de los cuerpos docentes de matemática, ciencias y tecnología. Como ya se ha señalado, la proporción de mujeres es especialmente baja en dichas esferas. En 2003, el 13% de los investigadores en matemática y ciencias en las universidades de Noruega eran mujeres. El 6% de los empleados en las disciplinas tecnológicas eran mujeres. El porcentaje de mujeres profesoras en esas disciplinas es aún menor.

A fin de asegurar que la intensificación de la concentración en determinadas esferas temáticas no determine un empeoramiento del equilibrio de género en la investigación, deberán hacerse esfuerzos especiales por contratar mujeres en matemática, ciencias y tecnología y asegurar que se designe a mujeres en puestos más elevados.

Además de centrar la atención en particular en el fortalecimiento de la investigación en el comercio y la industria y en las disciplinas científicas, en la política de investigación de Noruega se está haciendo un hincapié cada vez mayor en la internacionalización y la gestión de la investigación. También en esas esferas, Noruega se enfrenta a desafíos en materia de igualdad de género.

La demanda de cooperación entre grupos más grandes de investigadores intensifica la necesidad de una gestión profesional, y la experiencia en materia de gestión será más importante para las carreras de los investigadores. Por consiguiente, la contratación de mujeres para gestión de la investigación será un desafío especial en los meses y años venideros.

Ninguno de los centros de excelencia en la investigación está encabezado actualmente por una mujer. A fin de rectificar esa situación, el Consejo de Investigaciones de Noruega ha expresado la ambición de lograr la igualdad de género en relación con el anuncio de la financiación de nuevos centros de excelencia en la investigación para 2006. Los solicitantes deberán incorporar consideraciones relacionadas con la igualdad de género en la planificación de nuevos centros y cuantificar sus metas en materia de igualdad de género. Además, el Consejo de Investigaciones destinará parte de las asignaciones anuales de los centros a medidas en materia de igualdad de género. Un ejemplo de medidas de esa naturaleza es la designación de mujeres para** puestos de profesor II o el estímulo para que se presenten mujeres para ocupar tales puestos.

El Comité de Medidas de Integración – Las mujeres en la investigación

A fin de intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad de género en las instituciones de educación superior, en enero de 2004 el Gobierno estableció (para un período inicial de tres años) un comité encargado de promover la incorporación de la perspectiva de género en las universidades y colegios. El cometido del comité es apoyar medidas y formular recomendaciones que contribuyan a lograr una mayor integración de actividades en pro de la igualdad de género en este sector.

Tales recomendaciones serán útiles para las universidades y los colegios, el Consejo de Investigaciones de Noruega y el Ministerio.

En 2004 y 2005, el Comité de Medidas de Integración – Las mujeres en la investigación asignó prioridad a las tareas de reunir información, formar redes e instar a los medios de comunicación a que centraran la atención en la igualdad de género en la investigación y el ambiente académico. Se considera que esto es fundamental para las ulteriores actividades en 2006. Durante el período en que ha estado en funcionamiento, el Comité ha mantenido reuniones con los dirigentes políticos y administrativos del Ministerio de Educación e Investigación, los dirigentes de las universidades del país y los asesores en materia de igualdad de género de las universidades. El comité también ha mantenido contactos con todas las demás instituciones estatales y privadas de educación superior, el Consejo Nacional para la Calidad en la Educación, el Consejo de Investigaciones de Noruega y otros actores pertinentes. El comité ha organizado seminarios y conferencias sobre este tema y también ha brindado apoyo financiero para otorgar subvenciones para estudios de maestría en las disciplinas pertinentes.

El Comité también elaboró el informe titulado *Status og planer para likestilling i universitets- og høyskolesektoren – 2004* (“Situación y planes en materia de igualdad de género en el sector de universidades y colegios – 2004”). El informe está basado en la información proporcionada por todas las instituciones estatales y privadas de educación superior acerca de su situación actual en materia de incorporación de la perspectiva de género y sus planes para promoverla. El material contenido en el informe consiste en una autopresentación de informes, y, por consiguiente, no constituye un examen sistemático o profundo de la situación en este sector. Las instituciones adoptaron tres criterios para la incorporación de la perspectiva de género:

- Examen de la igualdad de género en los planes estratégicos
- Planes de acción para la igualdad de género – comprensión de la cuestión y medidas
- Informes presentados por las instituciones al Comité hasta 2004 – situación y estrategia

Con respecto a la igualdad de género en la planificación estratégica, el material ilustra sobre variaciones significativas. Si distinguimos entre universidades, colegios científicos y colegios estatales, los colegios estatales aparecen en la peor situación. Sólo una pequeña minoría de ellos menciona a la igualdad de género en sus planes estratégicos. Cuando se menciona a la igualdad de género, es sólo como parte de las estrategias de política de personal y por consiguiente dista de formar parte integrante de la planificación estratégica global. En suma, el sector de las universidades parece ser el que ha logrado más progresos en la integración de la igualdad de género en los documentos de planificación estratégica.

Una gran mayoría de las instituciones tienen en vigor un plan de acción para la igualdad de género. Sin embargo, la implementación de los planes depende, entre otras cosas, de la forma en que se entienda y defina la igualdad, del lugar en que estén ubicadas las medidas para la incorporación de la perspectiva de género y de la amplitud con que se definan y la relevancia que efectivamente tengan las medidas. También son importantes a este respecto las cuestiones relativas a las cifras fijadas como metas, a los planes de contratación local, a su propio presupuesto para la igualdad de género, a los incentivos financieros y a otros tipos de instrumentos. Con

frecuencia existe una tendencia a que no existan los tipos de medidas indicados. A pesar de una clara definición de metas para el incremento de la igualdad de género, muchas instituciones carecen de una voluntad igualmente clara de aplicar las medidas y las medidas carecen de amplitud. Es cierto que el informe también indica que muchas instituciones están en vías de incorporar a su programa medidas más concretas y con destinatarios precisos, tales como calificaciones para estipendios o exención de colegiatura para las mujeres que ingresen.

Como ya se indicó, son sumamente variables los planes para la incorporación de la perspectiva de género, incluidas las medidas especiales para reclutar mujeres para becas o puestos postdoctorales. En suma, de los informes del sector de las universidades surge un perfil bastante más integrado y proactivo en la esfera de la igualdad de género que el resto del sector. Sin embargo, aun entre las distintas universidades hay variaciones significativas.

En otras palabras, el sector en su conjunto parece estar muy lejos de haber elaborado estrategias que reconozcan que la incorporación de la perspectiva de género y el consiguiente mejor equilibrio de género contribuyen a lograr los objetivos estratégicos globales de las instituciones. Sin embargo, como hemos indicado anteriormente, en el informe hay claras señales que indican que este tipo de pensamiento se está difundiendo.

Asimismo cabe remitirse a la Ley sobre la Igualdad de Género, que dispone que los hombres pueden recibir un tratamiento especial en las solicitudes de estudios que estén específicamente orientados hacia la enseñanza o el cuidado de los niños, y en los cuales los hombres estén menos representados en el curso de estudio de que se trate. El Ministerio de la Infancia y la Igualdad también ha elaborado un Plan de Acción para la igualdad de género en las guarderías 2004-2007, cuyo objetivo es lograr que el 20% de los empleados de las guarderías de Noruega sean hombres. Éstas son importantes medidas que forman parte de los esfuerzos por reducir la segregación de género en el mercado de trabajo.

Estudios de la mujer e investigaciones de género

En Noruega se están llevando a cabo una gran cantidad de investigaciones sobre las cuestiones relacionadas con las mujeres y las cuestiones de género. El Centro de Estudios de la Mujer e Investigaciones de Género es la entidad más grande en materia de investigaciones sobre la mujer en Noruega. El Centro es interdisciplinario y depende directamente de la Junta Académica de la Universidad en Oslo (UiO). Se estableció inicialmente en 1986 y posteriormente fue establecido con carácter permanente en 1997. El Centro se financia mediante una asignación básica de la UiO y fondos externos para proyectos. Su mandato es iniciar, fomentar y realizar estudios sobre la mujer e investigaciones de género, brindar información en esta esfera, y cooperar con instituciones de investigación análogas, en los planos nacional e internacional. Se propone ser un lugar de reunión para los investigadores que trabajan sobre las cuestiones de la mujer y las cuestiones de género y para los estudiantes que trabajan sobre la mujer y la perspectiva de género en sus respectivas esferas temáticas. El Centro está ubicado en el mismo lugar que el Instituto Nórdico de Estudios de la Mujer e Investigaciones de Género.

Puede obtenerse documentación sobre los estudios de la mujer y las investigaciones de género en Noruega en el sitio Web KILDEN del Centro de Información y Documentación para los Estudios de la Mujer y las Investigaciones de Género

KILDEN (<http://kilden.forskningsradet.no/>) y la publicación *Tidsskrift para kjønnsforskning* (“Revista de Investigaciones de género”).

Programa de introducción y de instrucción en el idioma noruego y la vida cívica para inmigrantes adultos llegados recientemente

Noruega cree que es importante que los inmigrantes se integren en la sociedad noruega. A este respecto, en junio de 2003 el Storting adoptó la Ley relativa al Programa de introducción para inmigrantes llegados recientemente, por la cual se implantó un plan especial encaminado a capacitar a los inmigrantes llegados recientemente y a los miembros de su familia reunificada para participar en la vida laboral y social. A partir del 1° de septiembre de 2003, las municipalidades que lo desearan podían poner en práctica esa Ley con carácter voluntario, y a partir del 1° de septiembre de 2004 la Ley entró en vigor para todas las municipalidades del país. El programa de introducción comprende una instrucción de tiempo completo adaptada individualmente durante un período de hasta dos años, según los antecedentes y las capacidades de cada persona. La Ley comprende a todos los refugiados llegados recientemente que tengan entre 18 y 55 años de edad y necesiten una capacitación básica. La finalidad es mejorar las posibilidades de los inmigrantes llegados recientemente para participar en la vida laboral y social, y para mejorar su independencia financiera. La participación en el programa da a la persona derecho a un subsidio introductorio fijo, calculado individualmente, y toda ausencia no autorizada del programa determinará una deducción del subsidio. Como mínimo, el programa debe comprender la instrucción en el idioma noruego y la vida cívica y medidas para preparar a las personas para participar en la vida laboral.

La Ley se aplica a mujeres y hombres, pero en los trabajos preparatorios se señaló que la Ley tenía especialmente la finalidad de permitir que las mujeres participaran en la vida laboral. La inclusión de la norma relativa al cálculo individual del subsidio también tiene la finalidad de promover su independencia financiera. El subsidio se paga a cada persona individualmente, y no a un cónyuge (por lo común el hombre), como ocurre con las prestaciones de la asistencia social en Noruega. Se destaca la importancia del principio de adaptación individual, especialmente para asegurar que las mujeres puedan seguir participando en el programa si están embarazadas o cuidando a sus hijos.

En cooperación con Logro Juvenil – Empresa Joven Noruega, la Confederación del Comercio y la Industria de Noruega (NHO) ha elaborado el concepto de “Compañía Introducción” para uso en el programa municipal de introducción. En la práctica, varias mujeres inmigrantes han tenido la oportunidad de probar sus aptitudes como gerente general dentro de este programa. El Centro de Educación de Adultos (SEVO) de Trondheim también ha ensayado “La Compañía Alfa”*. Ésta ha resultado especialmente útil para las mujeres inmigrantes que carecen de antecedentes educacionales.

Las aptitudes lingüísticas son un requisito previo importante para participar en la vida social de la nación. Consiguientemente, desde el 1° de septiembre de 2005, los inmigrantes llegados recientemente tienen por ley el derecho y el deber de participar en la instrucción en el idioma noruego y para la vida cívica. Una importante razón para dar a este curso carácter obligatorio fue asegurar que las mujeres inmigrantes recibieran capacitación en el idioma noruego. Es obligatorio asistir a 300 horas de instrucción, de las cuales 250 horas corresponden a la capacitación en el

idioma noruego y 50 horas a la instrucción para la vida cívica. Aparte de esta instrucción obligatoria, quienes la necesiten podrán recibir hasta 2.700 horas de capacitación lingüística. Los inmigrantes deben haber cumplido 300 horas de instrucción o estar en condiciones de probar que tienen aptitudes lingüísticas adecuadas antes de que se le otorgue un permiso de residencia permanente o la nacionalidad noruega.

Este nuevo plan se aplica a las personas a las que se ha otorgado asilo, residencia por motivos humanitarios o protección colectiva, y a los miembros de su familia reunificada. Las 300 horas de instrucción obligatoria deben cumplirse dentro de los tres años de estada en Noruega y toda la instrucción debe cumplirse dentro de los cinco primeros años. Se podrán conceder excepciones respecto de esos plazos si se puede probar que la persona se ha visto impedida de asistir por razones ajenas a su voluntad o ha tenido obligaciones especialmente gravosas en relación con el cuidado de otras personas.

En los trabajos preparatorios se hizo hincapié en que las medidas dirigidas a mejorar la situación de los inmigrantes en general debían ser igualmente accesibles para hombres y mujeres. El derecho y/o deber de instrucción en el idioma noruego y la vida cívica se aplica a cada individuo, independientemente del género. La Ley exige que se formulen planes individuales, con la finalidad de lograr soluciones flexibles que se adapten a las necesidades individuales.

Escuelas independientes

El artículo 2-3 de la Ley sobre las Escuelas Independientes dispone que las actividades de dichas escuelas deben llevarse a cabo de conformidad con planes de estudio aprobados por el Ministerio. Si una escuela desea tener un plan de estudio diferente del plan de estudio oficial, de todos modos debe asegurar que los alumnos reciban una educación igualmente buena. Todos los planes de estudio que se aparten del plan de estudio oficial, independientemente de si la escuela tiene una finalidad religiosa o ética o de otra índole, son evaluados sobre la base del requisito de una educación igualmente buena. A este respecto, las autoridades examinan en particular la forma en que se tratan las cuestiones relativas a la igualdad de género. Cabe remitirse al artículo 1-1, segunda oración, *d*), que dispone que la enseñanza impartida en las escuelas independientes debe tener la finalidad de *preparar al alumno para una vida responsable en una sociedad libre con un espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad entre los sexos y amistad entre todos los pueblos, los grupos étnicos, nacionales y religiosos y las personas pertenecientes a grupos indígenas.*

Las juntas de gobernadores de las escuelas independientes tienen el deber de asegurar que la escuela funcione de conformidad con el derecho de Noruega, incluida la Ley sobre la Igualdad de Género; véase el artículo 5-2 de la Ley sobre las Escuelas Independientes. Con arreglo al artículo 7-2 de la Ley sobre las Escuelas Independientes, el Ministerio es responsable de la inspección de las escuelas. Si se descubre una situación que contravenga la Ley sobre las Escuelas Independientes, el reglamento conexo con la Ley sobre las Escuelas Independientes o las condiciones para la aprobación, el Ministerio podrá ordenar otras sanciones más estrictas y/o dictar una decisión administrativa que las imponga.

El Ministerio de Educación e Investigación ha iniciado un proceso comprensivo con miras a introducir enmiendas amplias y coherentes en la Ley sobre las Escuelas Independientes a fin de armonizarla con la política del Gobierno. El Ministerio ha informado al Storting que, como resultado del desarrollo de las escuelas de

Noruega en los 10 o 15 últimos años y los cambios generales de la sociedad, es necesario investigar minuciosamente qué es lo que se podrá considerar como alternativa educacional y sobre qué base se podrán establecer escuelas religiosas. En el otoño de 2006 se circularán, con el fin de obtener observaciones de carácter consultivo, propuestas de enmiendas a la Ley sobre las Escuelas Independientes, que se presentarán al Storting en la primavera de 2007.

Artículo 11 **Vida laboral**

Artículo 11.1 a **El derecho al trabajo**

Información general sobre el mercado de trabajo, incluyendo estadísticas

Cifras fundamentales relacionadas con las mujeres en la vida laboral, 2005

(En porcentajes)

<i>Empleo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Fuerza de trabajo - % de la población de 16 a 74 años de edad	69,0	76,0
Desempleados - % de la fuerza de trabajo	4,4	4,8
Promedio de horas semanales trabajadas	31,0	38,1
Trabajo a tiempo completo - % de la fuerza de trabajo	57,0 (2004)	87,0 (2004)
Trabajadores a tiempo parcial subempleados, % del total de trabajadores a tiempo parcial	73,5 (2004)	26,5 (2004)
Empleados del sector público	47,0	18,0

Para poder lograr una plena igualdad entre mujeres y hombres, es esencial que las mujeres participen en la vida laboral. Desde mediados del decenio de 1970 hasta el momento actual, la proporción de mujeres económicamente activas se ha incrementado marcadamente. Las mujeres representan actualmente el 47% de la fuerza de trabajo de Noruega. En 2005, el 69% de las mujeres y el 76% de los hombres de entre 16 y 74 años de edad eran económicamente activos. Desde el decenio de 1980 hasta el momento actual, ha habido un incremento especialmente significativo del empleo entre las mujeres del grupo de edades de 25 a 40 años.

A pesar de la semejanza en las cifras del empleo para mujeres y hombres, sigue habiendo grandes diferencias en lo tocante a las horas trabajadas, la remuneración, los sectores y las pensiones. Sigue habiendo muchas más mujeres que hombres en empleos de tiempo parcial. Sin embargo, actualmente hay menos mujeres y más hombres que trabajan a tiempo parcial que diez años atrás. En 1990, el 48% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial (en comparación con el 9% de los hombres) y actualmente la cifra es del 42% (en comparación con el 12% de los hombres). Las mujeres con más de un hijo de menos de 16 años de edad tienen el mayor grado de probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Para los hombres, el trabajo a tiempo parcial es más común como complemento de los estudios o hacia el final de su vida laboral.

En 2005 la tasa de desempleo era de 4,8% para los hombres y 4,4% para las mujeres.

Si bien ha habido un incremento de la cantidad de mujeres y hombres con mayores calificaciones educacional, la mayoría de las mujeres y los hombres hacen op-

ciones tradicionales en materia de carrera y el mercado de trabajo de Noruega es uno de los más segregados por géneros de Europa. Hay más o menos un equilibrio de género en algunas ocupaciones, tales como la distribución postal o la comercialización y la publicidad. En la medida en que se producen cambios, hay una tendencia a que las mujeres ingresen en profesiones en que predominan los hombres, y no a la inversa.

Un porcentaje significativo de mujeres económicamente activas trabajan en el sector público. El 69% de los empleados del sector público son mujeres, en comparación con el 37% de los empleados del sector privado. En el sector estatal, la proporción de mujeres se ha incrementado levemente, pasando del 43% en 2000 al 45% en 2004. Algunos organismos estatales (por ejemplo, las Fuerzas de Defensa; véase *infra*) se enfrentan a desafíos en sus esfuerzos por lograr una buena distribución de género.

Una gran mayoría de las empresas establecidas recientemente son empresas unipersonales, y las mujeres representan la tercera parte del total de nuevas empresas en 2005. Por otro lado, las mujeres sólo representaban la cuarta parte de las empresas unipersonales existentes. Las mujeres empresarias se encuentran particularmente en los servicios sociales y de salud, la educación y otros servicios sociales y personales.

Innovación Noruega se propone lograr que por lo menos el 25% del total de subsidios a empresas (financiados por todos los ministerios) se asignen para el establecimiento de empresas o proyectos orientados hacia la mujer. En 2003, el 15% del total de asignaciones (préstamos, garantías y subsidios) se destinaron a proyectos orientados hacia la mujer. En 2004 y 2005 las cifras eran 18% y 19% respectivamente. En 2005, el 24% de los subsidios para innovación se asignaron a proyectos orientados hacia la mujer.

Innovación Noruega también tiene un proyecto especial titulado *Kvinner i fokus* (“La mujer en el candelero”) que comprende programas tales como Candidatas para las Juntas, Mentores de Liderazgo, Faro, Empresa Académica y Mujeres Innovadoras. En 2004 Innovación Noruega también encabezó la implementación de un proyecto de la Unión Europea encaminado a investigar la trayectoria de las mujeres hacia la propiedad. En la carta de asignación para 2006 dirigida a Innovación Noruega por el Ministerio de Comercio e Industria, se destinaban 10 millones de coronas noruegas para un nuevo programa encaminado a la innovación y la capacidad empresarial entre las mujeres. El Ministerio también pidió a Innovación Noruega que revisara sus planes actuales a fin de determinar si era posible mejorar la forma en que promovía la innovación y la capacidad empresarial entre las mujeres. El Ministerio se propone completar un Plan de Acción para Más Empresarias Mujeres para finales de 2006.

Las mujeres son un grupo importante en los esfuerzos gubernamentales por revertir el éxodo de la población de las regiones alejadas. Las mujeres son uno de los grupos destinatarios prioritarios para el Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional dentro de la categoría de programa 13.50: Política regional y distrital. Las mujeres también representan un recurso importante en relación con la creación de empleos. El Ministerio desea alentar a las mujeres a crear sus propios empleos. Por consiguiente, ha iniciado una campaña especial centrada en los “jardines de empresas”, que son centros de promoción de la creación de nuevas empresas. Se han asignado 9 millones de coronas noruegas en un trienio (2006-2008) para el apoyo a las

mujeres empresarias en los jardines de empresas. Este proyecto se dirige en particular a las mujeres de las industrias de servicios. Los fondos se canalizan por conducto de la Corporación de Desarrollo Industrial de Noruega (SIVA), en estrecha cooperación con Innovación Noruega. La proporción de mujeres en los jardines de empresas es actualmente del 38%.

Los inmigrantes y la vida laboral

Las mujeres inmigrantes son menos económicamente activas en Noruega que los hombres inmigrantes.

Actividad económica de los inmigrantes y la población total por género, cuarto trimestre de 2004

(En porcentajes)

	<i>Población total</i>	<i>Inmigrantes</i>	<i>Europa Occidental</i>	<i>América del Sur y Central</i>	<i>Asia</i>	<i>África</i>
Mujeres	66	52	61	54	44	36
Hombres	73	61	73	64	56	46

El cuadro indica que la tasa de empleo para los hombres inmigrantes era del 61% y para las mujeres inmigrantes del 52%. Para la población en su conjunto la tasa de empleo era del 73% para los hombres y del 66% para las mujeres. Las estadísticas también indican que la actividad económica y las diferencias de género en materia de actividad económica varían según el país de origen. Entre los inmigrantes provenientes de Europa occidental, el 73% de los hombres estaban empleados, en comparación con el 61% de las mujeres. Entre los inmigrantes provenientes de América Central y del Sur, las cifras correspondientes eran 64% para los hombres y 54% para las mujeres. Entre los inmigrantes provenientes de Asia las cifras eran 56% para los hombres y 44% para las mujeres. Entre los inmigrantes provenientes de África las cifras correspondientes eran 46% para los hombres y 36% para las mujeres.

Desempleo entre los inmigrantes y la población en su conjunto (tercer trimestre de 2005)

(En porcentajes)

	<i>Total de Noruega</i>	<i>Población de inmigrantes</i>	<i>Europa Occidental</i>	<i>América Central y del Sur</i>	<i>Asia</i>	<i>África</i>
Todos	3.7	9.9				
Mujeres	3.8	9.9			14,0	17,0
Hombres	3.6	9.8				

El desempleo registrado entre los inmigrantes descendió un punto porcentual, pasando del 9,4% en el cuarto trimestre de 2004 al 8,4% en el cuarto trimestre de 2005. En el resto de la población, el desempleo disminuyó del 3,1% al 2,6%. 14.200 inmigrantes estaban registrados como desempleados, lo cual significa que una de cada cinco personas desempleadas era un inmigrante. Para los hombres inmigrantes, el desempleo disminuyó hasta 1,4 puntos porcentuales del cuarto trimestre de 2004

al cuarto trimestre de 2005. Para las mujeres la disminución fue de sólo 0,4 puntos porcentuales. Esta tendencia casi ha eliminado la diferencia de las tasas de desempleo de los hombres inmigrantes y las mujeres inmigrantes (8,4% en comparación con 8,3%). Los hombres inmigrantes han tenido tradicionalmente una tasa de desempleo registrado significativamente mayor que las mujeres. Para el resto de la población, la tasa de desempleo de los hombres era del 2,7% y la de las mujeres 2,6%. También en este caso, la disminución en el caso de los hombres era algo mayor, de 0,6 puntos porcentuales en comparación con 0,3 puntos porcentuales.

En 2004, el Ministerio de Trabajo e Integración Social (anteriormente el Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional) inició un proyecto piloto para obtener un panorama del conocimiento existente en Noruega acerca de las barreras que se oponen a la calificación y el empleo, especialmente con respecto a las mujeres inmigrantes de origen no occidental. En el otoño de 2004 se terminó un informe, elaborado principalmente sobre la base de los estudios disponibles. El informe menciona que hay pocas investigaciones centradas expresamente en la relación de las mujeres inmigrantes con el sistema de calificación o la vida laboral, y que es necesario contar con más información en esta esfera. El informe recomienda que la perspectiva de las futuras investigaciones se oriente en mayor grado hacia la igualdad financiera de las mujeres y los factores que determinan que tengan una posición inferior en la vida laboral. El informe fortalece el supuesto de que las mujeres inmigrantes se enfrentan a obstáculos especiales en la vida laboral.

Los inmigrantes de segunda generación son un grupo de población joven y actualmente muchos de ellos están asistiendo a instituciones educacionales y no han entrado aún en el mercado de trabajo. Las cifras del empleo de finales del cuarto trimestre de 2004 indican que estaban empleados aproximadamente el 66% de los inmigrantes de segunda generación en el grupo de edades de 20 a 24 años, en comparación con el 50% de los inmigrantes de primera generación. En la población no inmigrante, la tasa de empleo en este grupo de edades era del 71,6%. Un aspecto de la situación de los inmigrantes de segunda generación de origen no occidental en materia de empleo es el gran porcentaje de mujeres jóvenes que están empleadas. Contribuyen a elevar la tasa de empleo entre los inmigrantes de segunda generación en comparación con los inmigrantes de primera generación. Una comprobación inesperada es que en el grupo de edades de 20 a 24 años los inmigrantes de segunda generación de origen no occidental es mayor la tasa de empleo para las mujeres (67%) que para los hombres (65%). Entre los inmigrantes de primera generación la tasa de empleo era un 8% mayor para los hombres (46% en comparación con 54%), mientras que la tasa de empleo para los no inmigrantes era más o menos la misma para ambos sexos (aproximadamente el 71,5%).

En 2004 el Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional prestó apoyo para el proyecto “Diez Mujeres Internacionales de Primera Fila”, que continuó en 2005. El objetivo del proyecto es elevar el nivel de conciencia acerca de la competencia y las aptitudes de las mujeres inmigrantes, especialmente las provenientes de países no occidentales, y promover el reconocimiento de su competencia y sus aptitudes en la vida laboral de Noruega. Se procura alcanzar ese objetivo encontrando buenos ejemplos de mujeres que han tenido éxito en la vida laboral y describiendo sus estrategias para superar los obstáculos. Ello puede dar a otras mujeres una comprensión de sus experiencias e inspirarles ideas para hallar buenas estrategias. Los medios de comunicación han demostrado interés en el proyecto y han contribuido a elevar el nivel de conciencia acerca de las candidatas.

Artículo 11.1 b **Igualdad de oportunidades en la vida laboral**

El mercado de trabajo es un escenario importante para los esfuerzos por promover la igualdad de género y en general para mejorar la condición de la mujer. La legislación de Noruega sobre el ambiente de trabajo contiene estrictas exigencias en relación con el ambiente de trabajo y garantiza que los trabajadores de sexo femenino y masculino tengan derechos adecuados en relación con el embarazo, el parto y el cuidado.

Enmiendas y medidas legislativas

Se han incorporado a la Ley sobre el Ambiente de Trabajo varias normas nuevas que pueden contribuir a fortalecer la condición de la mujer en el mercado de trabajo. Uno de los objetivos es reducir el subempleo entre los trabajadores a tiempo parcial. Para la mayoría de las personas, el subempleo es un fenómeno de duración relativamente breve. Sin embargo, el 15% siguen estando subempleados después de nueve meses o más. Como medio de reducir el subempleo, ahora los trabajadores a tiempo parcial tienen por ley el derecho a incrementar su horario de trabajo antes de que los empleadores contraten nuevo personal. El nuevo Servicio de Trabajo y Asistencia (NAV), que es responsable de los organismos oficiales de empleo, tiene también la obligación de asistir a las personas parcialmente desempleadas en pie de igualdad con las que están completamente desempleadas. Los trabajadores a tiempo parcial que deseen trabajar más y se registren ante el NAV como parcialmente desempleados tienen acceso a los servicios del NAV. Los que tienen derecho a prestaciones diarias de desempleo las perciben.

La Ley sobre el Ambiente de Trabajo también comprende un nuevo capítulo sobre la igualdad de trato en la vida laboral. La principal disposición de este capítulo es una prohibición contra la discriminación por motivos de género, etc. La Ley contiene una remisión especial a la Ley sobre la Igualdad de Género, que contribuirá a aclarar que las disposiciones sobre lucha contra la discriminación contenidas en la Ley sobre la Igualdad de Género también están comprendidas en el alcance de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo. Otra disposición nueva de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo es el derecho a un horario de trabajo flexible, siempre que ello pueda lograrse sin una significativa desventaja para la empresa de que se trate. Por “horario de trabajo flexible” se entiende que el empleado puede, dentro de ciertos límites, decidir por sí cuando ha de trabajar. Ello permitirá tener un mayor grado de flexibilidad en la vida cotidiana y será especialmente importante para los padres y madres que tengan hijos u otras personas a las que deban cuidar.

La Ley sobre el Ambiente de Trabajo dispone que los empleados que trabajan por turnos o sistemas de rotación análogos tienen derecho a un menor horario semanal de trabajo. Varias personas han sostenido que el método de comparar los horarios de trabajo de los sistemas de rotación y el trabajo por turnos tiene resultados inconvenientes para los empleados que trabajan en un sistema de rotación. Estos últimos se dan en la mayoría de los casos en las profesiones en que típicamente predominan las mujeres, tales como enfermería. El Gobierno tomó la iniciativa de establecer un grupo de trabajo integrado por representantes de las partes sociales, al que se le ha dado el mandato de convenir en una definición de los criterios que han de exigirse para que un sistema tripartito de rotación sea comparable con un sistema de

turnos continuos. El grupo de trabajo se propone concluir su labor en el verano de 2006.

Trabajo no deseado a tiempo parcial

El trabajo no deseado a tiempo parcial se relaciona con los empleados que tienen empleos pero quieren trabajar más horas y no tienen la oportunidad de hacerlo, por distintas razones. El trabajo no deseado a tiempo parcial equivale al subempleo o el desempleo a tiempo parcial de grupos de trabajadores. Dichos grupos están especialmente vinculados con el comercio minorista, pero el problema también se aplica a las mujeres en el sector social y de la salud y a algunas mujeres en el sector educacional y la división técnica del sector municipal. En el sector social y de la salud, esto representa una fuerza de trabajo de reserva, pero la cifra es menor que lo que anteriormente se suponía. Algunos casos de trabajo no deseado a tiempo parcial tienen lugar en determinadas esferas que tienen períodos de alta densidad de mano de obra en el curso del día o de la semana, tales como los servicios de guardería para escolares.

La Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega (KS) está haciendo activos esfuerzos por dar más trabajo a los empleados a tiempo parcial. Ello es importante, tanto para reducir el trabajo no deseado a tiempo parcial como para satisfacer la necesidad cada vez mayor de mano de obra. Es frecuente que las mujeres que trabajan en sistemas de rotación opten por trabajar a tiempo parcial a fin de evitar los horarios de trabajo inconvenientes. Muchas municipalidades han establecido horarios de trabajo flexibles, frecuentemente denominados “rotaciones deseadas”, en los que el empleado participa en el establecimiento de la rotación, con lo cual se asegura que el tiempo de ocio y el tiempo de trabajo se adapten mejor a las necesidades de los empleados.

Las partes sociales han estado cooperando en un Proyecto de investigación y desarrollo (2004-2005) encaminado a reducir el trabajo no deseado a tiempo parcial. El proyecto está financiado por las partes interesadas, y han participado 16 municipalidades. Las municipalidades que fueron seleccionadas para participar en el proyecto fueron motivadas especialmente o ya estaban participando en los esfuerzos por reducir el trabajo no deseado a tiempo parcial, o ambas cosas. Sobre la base de este proyecto, se editó un manual titulado *Tenke, ville, gjøre – virkemidler for uønsket deltid* (“Pensarlo, desearlo, hacerlo – instrumentos para reducir el trabajo no deseado a tiempo parcial”). En el manual se ponen de relieve las posibilidades de nuevas formas de pensamiento y procesos correctos que han demostrado que contribuyen a reducir el trabajo no deseado a tiempo parcial en las municipalidades pilotos.

Mujeres con discapacidades funcionales

El género es una entre otras importantes variables que afectan las vidas cotidianas de las personas con discapacidades funcionales. En Noruega y los países nórdicos, es infrecuente que se integre la perspectiva de género en la investigación sobre la discapacidad. Frecuentemente se hace referencia a las personas discapacitadas como grupo y hay pocas distinciones entre mujeres y hombres, niñas y niños.

Si bien las mujeres y los hombres con discapacidades funcionales tienen mucho en común, en numerosos casos las mujeres se enfrentan a una doble discriminación. A veces tienen un peor punto de partida que los hombres en situaciones análogas. La exclusión social a que están expuestas las mujeres con discapacidades fun-

cionales no puede explicarse sólo sobre la base de su discapacidad; también debe tenerse en cuenta la perspectiva de género.

Las personas con discapacidades funcionales tienen menos educación que el resto de la población. Las diferencias son más marcadas en el nivel de colegio y universidad. Mientras que la escuela secundaria superior es el nivel más alto de educación para el 40,7% de las personas con discapacidades funcionales, la cifra correspondiente para las personas sin discapacidades es el 43,1%. Colegio/universidad es el nivel más alto de educación para el 38,5% de las personas con discapacidades funcionales y el 46,3% de las personas sin discapacidades. El nivel de educación de las mujeres con discapacidades funcionales es levemente superior al de los hombres.

Las personas con discapacidades ocupacionales constituyen un grupo especial como destinatario de las políticas del mercado de trabajo. Ello significa que se asigna prioridad a las personas con discapacidades funcionales en las iniciativas relacionadas con el mercado de trabajo y que se presta especial atención al seguimiento de dichas personas. Se formulan planes de seguimiento individuales, que abarcan la contratación, la capacitación para el trabajo y el fortalecimiento de la competencia. Las medidas son iguales para las mujeres y para los hombres. Asimismo, se ha dado a la nueva Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación el cometido de hacer cumplir las disposiciones sobre la lucha contra la discriminación contenidas en la Ley sobre el Ambiente de Trabajo. Esas disposiciones prohíben la discriminación en el mercado de trabajo fundadas en criterios tales como el género y el origen étnico, así como por motivos de discapacidad. Las autoridades tienen grandes expectativas acerca del nuevo mecanismo de lucha contra la discriminación, que tiene la finalidad de asegurar un enfoque amplio e integrado de la discriminación y tiene el potencial de abordar todos los tipos de discriminación, incluidos los casos complejos de discriminación múltiple.

La iniciativa Vida Laboral Inclusiva exige que la administración y los empleados trabajen juntos para organizar el ambiente de trabajo de modo que los lugares de trabajo promuevan la buena salud. Un buen seguimiento de las personas que están de licencia por enfermedad y las personas con capacidades disminuidas habrá de reducir las ausencias por enfermedad y de prevenir la exclusión de la vida laboral por problemas de salud. Como parte de este esfuerzo, en 2002 se inició un proyecto de investigación y desarrollo para averiguar si las políticas de los empleadores funcionan en la práctica, y se han establecido varias redes para promover la cooperación entre las municipalidades, tales como las Redes de Mejora de la Eficiencia y el programa *Flink Med Folk* (“Bueno con la Gente”).

La Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo correspondiente al segundo trimestre de 2005 indica que el 47% de los hombres noruegos con discapacidades funcionales están empleados, en comparación con el 42% de las mujeres. De los que estaban empleados, la proporción de trabajo a tiempo parcial era significativamente mayor entre las personas con discapacidades funcionales que entre los empleados en su conjunto (42% en comparación con 26%). Las mujeres empleadas con discapacidades funcionales constituían, con gran diferencia, la mayor proporción de personas que trabajan a tiempo parcial: un 60%, en comparación con el 43% para todas las mujeres empleadas. Para los hombres, las cifras correspondientes eran el 23% y el 12%.

Las cifras que se incluyen a continuación provienen de la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega.

ga e indican la cantidad de empleados de los distintos sectores que declaran tener una o varias discapacidades funcionales.

Proporción de empleados con discapacidades funcionales

(En porcentajes)

<i>Industria</i>	<i>Porcentaje de empleados con discapacidades funcionales</i>
Agricultura, silvicultura, pesca	15,0
Servicios sociales y de salud	11,1
Educación	9,9
Suministro de energía y agua	9,0
Transporte, comunicaciones	8,9
Edificación y construcción	8,9
Comercio minorista, hoteles, restaurantes	8,6
Administración Pública y defensa	8,3
Servicios comerciales	6,8
Servicios financieros	6,7
Producción de petróleo y gas	6,0
Total	9,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega, Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo.

En el sector municipal, el 75% de los empleados son mujeres. La edad media de los empleados en el sector municipal es de 44,7 años, y la edad media de jubilación es de 57,5 años (KLP - caja municipal de pensiones) y 58,2 años (SPK – caja estatal de pensiones). Por consiguiente, hay una amplia mayoría de mujeres de edad en el sector municipal, muchas de las cuales trabajan en un sistema de rotación y tienen empleos que son física y mentalmente exigentes. Habida cuenta de ello, es importante prevenir las ausencias por enfermedad y exclusión.

El 64% del total de personas con discapacidades funcionales recibió una o más prestaciones a consecuencia de sus discapacidades funcionales en el segundo trimestre de 2005. El 41% de los empleados con discapacidades funcionales eran receptores de prestaciones. De ellos, el 58% eran receptores de pensiones por incapacidad, en comparación con el 69% del total de receptores de pensiones por incapacidad. Es mayor la cantidad de mujeres que reciben prestaciones que la cantidad de hombres. Del total de personas discapacitadas, el 69% de las mujeres y el 59% de los hombres eran receptores de prestaciones, es decir, una diferencia de 10 puntos porcentuales. Entre las personas discapacitadas empleadas, el 49% de las mujeres eran receptoras de prestaciones, en comparación con el 33% de los hombres, una diferencia de 16 puntos porcentuales.

En febrero de 2006 la Dirección de Salud y Asuntos Sociales organizó un seminario de un día sobre las discapacidades funcionales y el género. Hay una gran necesidad de desarrollar las capacidades especializadas e incrementar las actividades de investigación en esta esfera.

Las mujeres en puestos gerenciales

Si bien las mujeres representan ahora el 47% de la fuerza de trabajo, siguen estando claramente en minoría en los puestos gerenciales. En 2004, el 29% del total de gerentes eran mujeres, un incremento en relación con el 26% en 2001.

El sector privado

En el sector privado en su conjunto, en 2005 eran mujeres el 22% de las personas que ocupaban puestos gerenciales superiores. Es una disminución del 1% en relación con el año anterior. La proporción de mujeres en puestos gerenciales de nivel medio es del 27%, la misma que en los dos años anteriores. Hay diferencias relativamente grandes entre las distintas industrias en lo tocante a la distribución de los puestos de gerente entre mujeres y hombres. Una importante proporción de mujeres que ocupan puestos gerenciales se encuentran en el sector de hoteles y restaurantes y el comercio minorista. También hay muchas mujeres que ocupan puestos gerenciales en los servicios sociales y privados. Las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega también indican una tendencia a que las mujeres que ocupan puestos gerenciales estén concentradas en las empresas más pequeñas con las menores cantidades de empleados y las menores cifras de negocios.

Porcentaje de mujeres que ocupan puestos gerenciales en el sector privado (2004-2005)

(En porcentajes)

Mujeres	2004	2005
Puestos gerenciales superiores del sector privado	23	22
Puestos gerenciales medios del sector privado	27	27
Miembros de juntas de directores de sociedades anónimas de participación abierta		17
Presidencias ejecutivas, todas las empresas	16	17
Presidencias de juntas de todas las empresas	12	14

La Confederación del Comercio y la Industria de Noruega (NHO) está haciendo hincapié en la diversidad y en asegurar que haya más mujeres en puestos superiores. La NHO está dedicando un considerable volumen de recursos a asegurar que se designe a una mayor cantidad de mujeres en puestos gerenciales y en las juntas de directores de empresas privadas a fin de hacer que el comercio y la industria resulten más atractivos para las mujeres y de detectar y eliminar las barreras que impiden que las mujeres asuman una mayor responsabilidad directiva. Esas medidas y actividades están reunidas dentro del proyecto general *Female Future* (Futuro Femenino), que se lanzó en 2003. Para más información, véase el sitio Web www.nho.no/ff.

Futuro Femenino es un programa de desarrollo y una red para mujeres de talento. Las mujeres de talento son seleccionadas por el personal directivo superior de sus propias empresas. El objetivo del proyecto es lograr la participación del personal directivo de las empresas, cambiar las actitudes y motivar a los presidentes ejecutivos para que sean la fuerza propulsora de los esfuerzos por asegurar que haya más mujeres en puestos gerenciales y en las juntas de directores de sus propias empresas. Las empresas asumen un compromiso vinculante mediante una carta de intención y fijan sus propias metas para mujeres dentro de las mismas empresas. La mayoría de las empresas se fija la meta de tener por lo menos una nueva mujer en un puesto di-

rectivo y en la junta de directores dentro de dos años. La NHO está comprometida a apoyar a las empresas en esos esfuerzos, así como a administrar el programa Futuro Femenino.

Se insta a las empresas que participen en Futuro Femenino a movilizar a las mujeres de talento dentro de las mismas empresas y a detectar a las mujeres que consideren que tienen potencial para ser buenas líderes, que tengan las condiciones adecuadas para integrar las juntas y que tengan ambiciones. Las mujeres seleccionadas participan en un programa de desarrollo adaptado a sus propias necesidades. El programa promueve la competencia para trabajar en las juntas de directores y el desarrollo de la capacidad directiva, las propias mujeres de talento determinan su alcance y si desean obtener una calificación formal en puestos gerenciales y trabajar en las juntas. También se les brinda capacitación en materia de narración, capacitación para actuar ante los medios de comunicación, formación de redes, desarrollo personal, finanzas, etc.

Las mujeres que participan en Futuro Femenino son presentadas en forma destacada en los medios de comunicación y se brinda a las empresas información acerca de ellas. También son invitadas a integrarse a redes establecidas, asistir a conferencias pertinentes, etc. Se les imparte capacitación en materia de formación de redes profesionales y son incluidas en la base de datos de candidatos a integrar las juntas de directores que lleva la NHO y puede consultarse en la Internet.

Desde 2003, han participado en el programa Futuro Femenino 480 mujeres, que son potenciales candidatas para puestos en las juntas. Se han formulado proyectos especiales dirigidos a sociedades anónimas de participación abierta y se han llevado a cabo proyectos regionales. Una evaluación indica que el 36% de las participantes en el proyecto nacional han recibido ofertas de puestos en las juntas durante el programa o después de él. En el caso de los proyectos regionales, más del 50% de las participantes han recibido ofertas de puestos en las juntas. Un efecto secundario positivo es que las empresas pequeñas han designado mujeres en sus juntas de directores a fin de profesionalizar su propio trabajo.

La NHO está ampliando el programa Futuro Femenino y lanzando proyectos regionales en diez condados, a partir del otoño de 2006. Esos proyectos tienen directores regionales de proyectos, así como sus propios comités directivos. El presupuesto total destinado a esta actividad es de 16 millones de coronas noruegas durante dos años. El programa está financiado por las autoridades de los condados e Innovación Noruega, así como por la NHO.

El sector público

Con respecto al sector público, diversos gobiernos han considerado insatisfactoria la proporción demasiado baja de mujeres en puestos de conducción en el sector estatal. Habida cuenta de que en 1997 había sólo un 22% de mujeres en puestos de conducción, se puso en marcha un proyecto cuatrienal, denominado *Kvinner, kvalitet og kompetanse i staten* ("Mujeres, calidad y competencia en el sector estatal"). El objetivo era incrementar la proporción de mujeres en puestos de conducción en el sector estatal al 30% para fines de 2001. Cuando el proyecto terminó, la proporción de mujeres en puestos gerenciales en el sector estatal era de casi un 28%. En 2002 el Gobierno adoptó una resolución encaminada a incrementar la meta en materia de puestos gerenciales en el sector estatal al 40% para ambos sexos para el 1° de julio de 2006. A finales de 2004, el 35% de los 9.000 gerentes del sector estatal eran mu-

jeros. La distribución de género en los puestos directivos superiores es menos satisfactoria. A finales de 2004, sólo el 23% de los 300 puestos gerenciales superiores del sector estatal estaban ocupados por mujeres. Por consiguiente, en los últimos años los esfuerzos se han centrado especialmente en el incremento de la proporción de mujeres en esos puestos fundamentales.

<i>Grupo de personal directivo</i>	2002	2004	2005
Todo el personal directivo del sector estatal	28	34	35
Puestos gerenciales superiores	21	23	23

Se han aplicado diversas medidas centralizadas para incrementar la proporción de mujeres en puestos gerenciales. A partir de 1999, Statskonsult está encabezando un programa de mentores para mujeres que ocupan puestos gerenciales en el sector estatal. Una encuesta indica que el programa de mentores incrementó la motivación de las participantes para tratar de seguir una futura carrera en puestos gerenciales. Además, se han establecido una red y un lugar de reunión para las mujeres que ocupan puestos gerenciales de nivel medio en los ministerios. También se han establecido nuevos procedimientos para seleccionar a las personas que ocuparán los puestos gerenciales superiores. En relación con cada designación para puestos gerenciales superiores, en la medida de lo posible, deberán presentarse por lo menos tres candidatos finales, de los cuales por lo menos uno tiene que ser mujer. Si se utilizan consultores externos en el proceso de selección, el contrato deberá estipular que los consultores deben presentar candidatos finales de ambos sexos. En 2004 se inició un proyecto bienal de prueba con el fin de promover la movilidad entre el personal directivo de la administración estatal. Se hace especial hincapié en asegurar que en dicho proyecto participen mujeres.

En la primavera de 2005 se hizo una encuesta entre 1.000 gerentes del sector estatal acerca de su motivación para procurar una futura carrera en puestos gerenciales en el sector estatal y de su experiencia en la presentación de solicitudes para ocupar puestos de conducción. Las conclusiones de esta encuesta demostraron que las mujeres desean ocupar puestos gerenciales superiores en el mismo grado que los hombres. El 40% de las mujeres y el 43% de los hombres dijeron que desearían ser ocupar cargos directivos superiores en el sector estatal, en la actualidad o más adelante.

Las mujeres trabajan tan intensamente como los hombres y tienen la misma confianza en sí mismas. Entre quienes dijeron que no deseaban ocupar puestos gerenciales superiores, la misma proporción de hombres y de mujeres dijeron que ello era por consideración a su familia. La encuesta demostró que a más de las dos terceras partes de los gerentes se les ha instado una o más veces a presentar solicitudes para puestos, y que se insta a las mujeres con la misma frecuencia que a los hombres a presentarse para puestos de nivel más elevado. Sin embargo, la encuesta indicó una importante diferencia entre las pautas de las carreras de las mujeres y las de los hombres. Las mujeres *se presentan para puestos gerenciales con menos frecuencia que los hombres si no se les insta a hacerlo*. El 32% de las mujeres nunca se han presentado para un puesto sin que se les haya instado a hacerlo, en comparación con el 24% de los hombres. *Además, los hombres se presentan para más puestos en total que sus colegas mujeres*. El 63% de los hombres, en comparación con el 52% de las

mujeres, dijeron que se habían presentado para más de tres puestos gerenciales en el curso de su carrera.

La falta de mujeres en puestos gerenciales se ha explicado frecuentemente por factores asociados con las mujeres mismas, por ejemplo, que hay menos mujeres que hombres que deseen ser gerentes, que son menos ambiciosas, que tienen menos confianza en sí mismas, trabajan menos y tienen un mayor grado de dificultad para combinar el trabajo con las obligaciones familiares. Los resultados de la encuesta indican que esto no se aplica a los hombres y las mujeres que ocupan puestos gerenciales en el sector estatal. La semejanza entre las prioridades de los hombres y las mujeres que ocupan puestos gerenciales es llamativa. La encuesta también indica que los empleadores no discriminan contra las mujeres en relación con los nombramientos para puestos gerenciales.

Sobre la base de las comprobaciones de esta encuesta, el Ministerio ha iniciado un proyecto con arreglo al cual a las mujeres que ocupen cargos directivos de nivel medio y deseen presentarse para puestos gerenciales de mayor nivel se les brinda preparación y asesoramiento sobre la carrera. El proceso de preparación abarca un período máximo de 11 meses. Actualmente participan en el proyecto 20 mujeres que son directoras de departamento en diversos ministerios.

El sector de defensa

Con arreglo al artículo 3 de la Ley sobre el Servicio Militar Obligatorio, los hombres noruegos deben prestar servicio militar obligatorio. Las mujeres no están obligadas a hacerlo. El sector de defensa es un sector en que predominan los hombres y el Ministerio de Defensa y las fuerzas de defensa tienen la intención de promover la contratación de una mayor cantidad de mujeres en las fuerzas armadas y el Ministerio de Defensa, en puestos de carácter general y especialmente en puestos de conducción. También tienen la intención de retener al personal de sexo femenino que han contratado y asegurar que tenga igualdad de oportunidades para el desarrollo de la carrera. En el caso de los empleados militares de las fuerzas de defensa (y el Ministerio de Defensa), el objetivo inicial es llegar a un 7% de mujeres. Para contribuir a ello se han aplicado muchas medidas, entre ellas, el establecimiento de una capacitación básica voluntaria para mujeres y medidas encaminadas a mejorar la planificación de la carrera (lo cual es vitalmente importante para permitir que el personal combine la carrera con la familia). La proporción de mujeres en las fuerzas armadas era del 5,05% en 2004. En el Ministerio de Defensa, el 29% de los funcionarios eran mujeres. La desigual distribución de género en el Ministerio es también notoria en el nivel superior, en el cual la proporción de mujeres es del 13%, dos puntos porcentuales menos que en 2002 y 2003.

Las directrices de política de personal centran la atención en la igualdad de género. El Ministerio convoca a mujeres para entrevistarlas en relación con nuevos nombramientos. En el período 2003-2004, el 43% de los candidatos entrevistados fueron mujeres, y cuatro de cada siete nombramientos en puestos nuevos fueron mujeres. Las cifras para el período 2004-2005 indican que el 70% de los entrevistados fueron mujeres, y cinco de cada seis nuevos candidatos designados por el Ministerio de Defensa fueron mujeres.

Mayor cantidad de funcionarios ejecutivos principales de sexo femenino en las autoridades municipales

Sólo el 12% de los puestos de funcionario ejecutivo principal eran mujeres en 2003. Mediante el proyecto de investigación y desarrollo *Gjennomslag – kvinner i kommunal toppledelse* (“Gran paso adelante – mujeres en puestos superiores en las municipalidades”), llevado a cabo bajo los auspicios de la Asociación de Autoridades Locales y Regionales de Noruega (KS), se han hecho esfuerzos por incrementar la proporción de mujeres en puestos municipales superiores. En 2005 la proporción de mujeres se había incrementado hasta llegar al 14%. El objetivo de ese proyecto era movilizar nuevas candidatas de sexo femenino para puestos superiores, así como promover un nuevo conocimiento y un mayor nivel de conciencia sobre el tema del género y los puestos gerenciales superiores en el sector municipal. El proyecto estaba basado en el objetivo fundamental de fortalecer el desarrollo de la buena gestión en el sector municipal utilizando la experiencia y los recursos de ambos sexos.

Las mujeres en las juntas de directores

En los últimos años se ha hecho gran hincapié en el incremento de la cantidad de mujeres en las juntas de directores. En diciembre de 2003 el Storting aprobó la propuesta contenida en la Proposición N° 97 (2002-2003) dirigida al Odelsting, de que se establecieran normas para las sociedades anónimas de participación abierta con propietarios privados exigiendo que en las juntas de directores hubiese una representación mínima de aproximadamente el 40% de cada sexo. Las normas relativas a la representación de género en las juntas de las sociedades anónimas de participación abierta entraron en vigor el 1° de enero de 2006. Las sociedades anónimas de participación abierta registradas antes de esa fecha tendrían dos años para ajustarse al requisito en materia de representación de género. Las nuevas sociedades anónimas de participación abierta deberán ajustarse al requisito en materia de representación de género para que se admita su inscripción.

Las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega indican que, al 1° de enero de 2006, el 19% de los miembros de juntas de sociedades anónimas de participación abierta (incluidos los suplentes) eran mujeres. Las estadísticas indican que las empresas más grandes, es decir, las que tienen más de 100 empleados, tienen el mayor porcentaje de mujeres. Las estadísticas de Lindorff Decision indican que la cantidad de las mujeres en las juntas de sociedades anónimas de participación abierta se incrementó significativamente en la primavera de 2005.

A fin de facilitar la designación de mujeres en las juntas de directores, varios ministerios han participado en el desarrollo de *Kvinnebasen*, una base de datos en la que pueden registrar su interés las mujeres que deseen ser integrantes de juntas. Hasta agosto de 2006, se habían registrado 4.200 mujeres en la base de datos, que está ayudando a centrar la atención en la competencia de las mujeres: el 63% de las mujeres que se registraron tienen experiencia en juntas y el 80% tienen experiencia en puestos gerenciales. También han establecido bases de datos la Confederación del Comercio y la Industria de Noruega (NHO), Innovación Noruega y la Asociación de Abogados de Noruega. El Ministerio de Comercio e Industria también ha trabajado en estrecho contacto con la NHO en sus esfuerzos por señalar a la atención a las mujeres candidatas a integrantes de juntas mediante el proyecto Futuro Femenino, y se ha prestado asistencia para la formación y la implementación del *Styrefaglig møteplass* (lugar de reunión para candidatas a integrantes de juntas y líderes empresariales). En la cooperación con la Escuela de Gestión de Noruega, Innovación Noruega

ha puesto en práctica el programa *Styrekandidater* (candidatos a integrar las juntas de directores) para mejorar la competencia y elevar el nivel de conciencia acerca de los candidatos de sexo masculino y femenino. El Ministerio de Comercio e Industria también ha financiado las encuestas anuales para monitorear el desarrollo de la representación de las mujeres en las juntas de sociedades anónimas de participación abierta.

El Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega también produce estadísticas sobre la cantidad de las mujeres en las juntas de directores de empresas que son total o parcialmente de propiedad estatal. En septiembre de 2005 la proporción de mujeres entre los miembros de juntas de empresas totalmente de propiedad estatal elegidos por los accionistas era del 47,2%, mientras que en las empresas parcialmente de propiedad estatal era del 38,8%.

Artículo 11.1 c **Educación**

Esto figura principalmente en relación con el artículo 10.

Artículo 11.1 d **Igualdad de remuneración**

Como término medio, la remuneración mensual de las mujeres en 2005 era equivalente al 84,5% de la de los hombres (incluidos los empleados de tiempo parcial). La principal razón de las significativas diferencias de remuneración entre los sexos es que las mujeres y los hombres trabajan en diferentes partes del mercado de trabajo y tienen diferentes ocupaciones. El mercado de trabajo de Noruega está sumamente segregado en lo tocante a género. Los sectores y ocupaciones en que predominan los hombres tienen niveles de remuneración más elevados que los sectores y ocupaciones en que predominan las mujeres. Esto puede relacionarse, en cierta medida, con el hecho de que los sistemas de negociación y el poder de negociación varían de una ocupación a otra y de un sector a otro. Entre otras cosas, el modelo de negociación de Noruega está basado en la premisa de que el crecimiento salarial debe adaptarse al sector competitivo. El *frontfagsmodell* (modelo de ocupación de vanguardia) ha contribuido al logro de un buen crecimiento económico y una baja tasa de desempleo, pero también puede explicar por qué algunos grupos tienen un mayor poder de negociación que otros. Hay otros factores subyacentes que también pueden contribuir a explicar la diferencia. Una parte de la brecha de remuneraciones se debe a que las mujeres y los hombres tienen diferente acceso a los puestos, y que frecuentemente las mujeres están empleadas en puestos de menor remuneración que los hombres. También pueden ocurrir casos de remuneración diferente para un mismo tipo de trabajo. Como término medio, la diferencia de remuneración por motivos de género es de aproximadamente un 16% por hora. Las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres resultan intensificadas por el hecho de que un mayor número de hombres que de mujeres reciben diversas formas de complementos y gratificaciones. En lo tocante a la remuneración contractual o la remuneración básica por sí sola, la remuneración de las mujeres equivalía al 85,9% de la de los hombres. Computando los complementos y gratificaciones irregulares, el porcentaje baja al 84,7%, y si también se computa la remuneración por horas extras, el porcentaje baja aún más, al 82,8%.

La diferencia relativa de remuneración entre las mujeres y los hombres en el sector privado es mayor en las ocupaciones que tienen los niveles de remuneración más elevados, es decir, los puestos gerenciales, las profesiones que requieren una formación académica y las profesiones que requieren ser graduado de un colegio. En los puestos gerenciales, como término medio, los ingresos mensuales de las mujeres sólo equivalen al 81% de los de los hombres. Una de las razones para ello puede radicar en que los gerentes de sexo masculino ocupan lugares más elevados en la jerarquía, es decir, tienen puestos gerenciales de nivel superior a los de las mujeres. También hay diferencias significativas de una industria a otra en el sector de administración, y las finanzas son un ejemplo de una rama de actividad en la que hay diferencias relativamente grandes en la remuneración mensual de los gerentes mujeres y hombres, tanto en términos monetarios como de porcentajes. La diferencia entre la remuneración de los hombres y las mujeres se incrementa con la edad. En parte ello se debe a la brecha generacional en las opciones educacionales y de carrera de los hombres y las mujeres.

Una comparación con el resto de Europa, utilizando las cifras de 2003, indica que las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en Noruega son aproximadamente iguales al promedio de los 15 Estados miembros de la Unión Europea antes de la expansión de 2004. Si se incluye a los nuevos Estados miembros, la diferencia de remuneración en la Unión Europea es aproximadamente un punto porcentual menor que en Noruega. En comparación con los vecinos de Noruega, la situación en Suecia y Noruega es aproximadamente la misma, mientras que la diferencia entre mujeres y hombres es aproximadamente dos puntos porcentuales mayor en Dinamarca que en Noruega.

Puede encontrarse información acerca de la situación financiera de las mujeres y los hombres en el informe del Comité Técnico de Estudios sobre los Acuerdos en materia de Ingresos. Dicho comité está integrado por representantes de las partes sociales y tiene el cometido de elaborar material de antecedentes para uso en las negociaciones salariales. Ese material también comprende una actualización anual de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Las diferencias salariales se presentan en relación con las principales esferas de convenios colectivos, las ramas de actividad, la edad y la educación. Los resultados de la investigación sobre esta cuestión también se presentan en el informe.

La principales puntos del informe indican que en el período 1998-2005, en todas las *esferas de negociación*, se hizo más igualitaria la remuneración de las mujeres y los hombres, salvo para los ejecutivos de las industrias en las empresas afiliadas a la NHO y los empleados de los hospitales administrados por el Gobierno central.

El informe también revela la brecha de remuneraciones por *ramas de actividad*. En lo tocante a ramas de actividad, la tendencia de 2004 a 2005 indica que se hizo más igualitaria la remuneración de las mujeres y de los hombres para los empleados de los hospitales administrados por el Gobierno central, la edificación y la construcción, los servicios comerciales, la educación y el Gobierno central. El comercio minorista, los hoteles y restaurantes, la intermediación financiera y las municipalidades, las diferencias de remuneración se incrementaron.

Remuneración media de las mujeres en comparación con la de los hombres en un mismo sector (tiempo completo)

(En porcentajes)

<i>Sector</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Todas las ramas de actividad	86,6	90,8
Sector estatal	90,3	97
Educación	96,4	91,9
Sector municipal	92,3	95,9
- servicios a clientes	95,6	94,8
- administración	94,2	84,2
Comercio minorista	85,1	89,1
Hoteles y restaurantes	89,9	71,9
Intermediación financiera	73,3	

En las empresas con más de 25 empleados/personal remunerado, aproximadamente el 13% de quienes ocupaban puestos directivos superiores eran mujeres en 2005, y como término medio ganaban aproximadamente el 66% de la remuneración de los hombres que ocupaban puestos directivos superiores.

Hay mayores diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en el sector privado que en el sector público. Los niveles generales de remuneración son mayores en el sector privado que en el sector público. En el sector público, las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres eran menos marcadas en el sector municipal que en el sector estatal. En el sector municipal hay una gran proporción de empleadas de sexo femenino, y también hay una gran cantidad de trabajo a tiempo parcial.

El apéndice sobre igualdad del Presupuesto del Estado para 2006, titulado “Distribución de los recursos financieros entre mujeres y hombres –ingresos, empleo y uso del tiempo”, también proporciona información sobre la situación financiera de las mujeres y los hombres. El informe arroja luz sobre la distribución de los recursos financieros entre mujeres y hombres durante un período más largo teniendo en cuenta el tiempo que dedican al trabajo remunerado y no remunerado. El informe detalla en líneas generales los distintos tipos de ingresos de los hombres y las mujeres. Los datos revelan una tendencia relativamente clara hacia un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres en lo tocante a su uso del tiempo, al empleo y a los ingresos durante los últimos 20 o 30 años.

Medidas encaminadas a reducir las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres

Noruega tiene una larga tradición de buena cooperación entre las partes sociales y las autoridades, que sirve de base para un mercado de trabajo que funciona bien. La puesta en práctica de los resultados de las negociaciones salariales incumbe a las partes sociales. Hasta la fecha, ha correspondido a las partes sociales encontrar soluciones que reduzcan las diferencias de género en la remuneración. La cuestión de la igualdad de género se aborda regularmente en relación con las negociaciones salariales y se incluye en los informes anuales del Comité Técnico de Estudios sobre

los Acuerdos en materia de Ingresos sobre la base de los datos correspondientes a la remuneración anual o mensual. Si bien las partes sociales tienen la responsabilidad principal en materia de negociaciones salariales, es necesario considerar y evaluar otras medidas.

El artículo 5 de la Ley sobre la Igualdad de Género exige que los empleadores paguen a las mujeres y a los hombres la misma remuneración independientemente del género. El derecho a la igualdad de remuneración para un trabajo igual o un trabajo de igual valor se aplica a todas las empresas, pero independientemente de si el trabajo se realiza en distintas esferas ocupacionales o de si la remuneración está regulada por distintos convenios colectivos.

La plataforma política del Gobierno dispone que en la primavera de 2006 se establecerá una Comisión de Igualdad de Remuneración como elemento de una política de mercado de trabajo que comprenda el hincapié en la igualdad de género, la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades de desarrollo y el acceso a los programas de desarrollo de los recursos humanos.

La Comisión de Igualdad de Remuneración, que estará integrada por expertos, brindará información sobre las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, detectará las esferas en que se carece de información, examinará las causas de las diferencias de remuneración y considerará las medidas que puedan contribuir a erradicar las diferencias de remuneración. La Comisión también considerará la cuestión del trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial como una dimensión de la desigualdad de remuneración. La Comisión de Igualdad de Remuneración basará su trabajo en la meta de política de igualdad de género de asegurar que las mujeres y los hombres reciban la misma remuneración independientemente del género.

El Ministerio de la Infancia y la Igualdad también ha financiado un proyecto trienal, que ya se ha completado, encaminado a investigar la evaluación de puestos como medio de lograr la igualdad de remuneración. La finalidad era llevar a cabo un proyecto piloto que comprendiera una evaluación de puestos en el lugar de trabajo para averiguar si podría funcionar como instrumento para lograr la igualdad de remuneración. El proyecto fue ejecutado por la empresa consultora Hartmark Consulting, que elaboró un instrumento denominado FAKIS para medir el valor y el contenido de un puesto de manera neutral desde el punto de vista del género. ECON Analyse evaluó el proyecto y tuvo la responsabilidad principal en relación con el informe definitivo.

El proyecto piloto se basó en las experiencias de 15 empresas de los sectores público y privado. Demostró que la evaluación de puestos puede ser un instrumento eficaz para detectar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, tanto dentro de una misma empresa como entre empresas de distintos sectores. Demostró que el nivel del puesto desempeñaba un importante papel en las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, porque hay menos mujeres que hombres en los puestos de alto valor. Si bien los resultados indican que había pocas diferencias sistemáticas de remuneración entre mujeres y hombres en empleos de igual valor, había variaciones significativas en cuanto a la remuneración de determinados puestos en 14 de las 15 empresas.

En relación con el proyecto piloto, se permitió a la anterior Ombudsman de Igualdad de Género que utilizara el instrumento con miras a hacer cumplir la disposición sobre igualdad de remuneración de la Ley sobre la Igualdad de Género. La

nueva Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación también utiliza este instrumento. Las autoridades municipales sólo utilizan el instrumento de evaluación de puestos FAKIS en forma limitada.

Los instrumentos de evaluación de puestos son sólo una entre muchas medidas para la promoción de la igualdad de remuneración. La disposición sobre igualdad de remuneración de la Ley sobre la Igualdad de Género fue fortalecida en 2002, y fue como resultado de ello que se inició el proyecto que se ha descrito. También se ha ampliado la obligación de iniciar actividades encaminadas a promover la igualdad de género y presentar informes al respecto, y actualmente las empresas deben presentar informes sobre la situación real en materia de igualdad de género, incluida la igualdad de género en lo tocante a la remuneración. Hay exigencias expresas respecto de la actividad. “Actividad” significa que los empleadores no sólo deben evitar la discriminación, sino que también tienen la obligación de iniciar medidas encaminadas a promover la igualdad de género. El empleador debe detectar y combatir las diferencias de género indeseables que existan en el lugar de trabajo.

Artículo 11.1 e **Seguridad social y pensiones**

El quinto informe periódico de Noruega contiene una descripción del Sistema Nacional de Seguridad Social de Noruega y de las pensiones que se pagan con arreglo a dicho sistema. El Sistema Nacional de Seguridad Social, que comprende a toda la población, proporciona una pensión mínima para todos y una pensión complementaria sobre la base de los ingresos provenientes del empleo. Tiene un perfil de distribución que, en cierta medida, empareja las diferencias de ingresos. El Sistema Nacional de Seguridad Social se estableció en 1967 y se paga una pensión complementaria completa después de 40 años de trabajo. Ello significa que el plan no estará completamente desplegado hasta 2007.

En 2001 se estableció una Comisión de Pensiones para considerar cambios fundamentales en el plan de pensiones. Una de las razones para ello radicaba en que las previsiones daban lugar a cierto grado de preocupación acerca de la sostenibilidad financiera del Sistema Nacional de Seguridad Social en una perspectiva de 30 a 50 años. Otra razón era que el Sistema Nacional de Seguridad Social ha dado lugar a un perfil de distribución más plano que el que se había propuesto establecer y que la cantidad cada vez mayor de planes de pensiones individuales y planes de pensiones complementarias relacionados con el trabajo hacía necesaria una revisión general del sistema.

La Comisión presentó en 2004 su informe, que generó un amplio debate acerca del empleo y la distribución de los recursos financieros entre las generaciones. Uno de los temas principales de ese debate fue la igualdad de género, con particular concentración en las diferencias entre las pensiones de los hombres y las mujeres. En 2005 los mayores partidos políticos del Storting llegaron a un acuerdo sobre algunas importantes directrices para hacer avanzar el trabajo sobre el cambio del sistema de pensiones, que entraría en vigor en 2010. Su acuerdo está basado en el principio de que el nuevo sistema de pensiones debe recompensar la actividad económica más que el sistema actual. El trabajo en el hogar y el cuidado de los hijos pequeños debe estar bastante mejor recompensado que con arreglo al sistema actual. Por lo demás, es importante señalar que en lo tocante a la mayoría de los demás temas de

gran importancia para la igualdad de género, aún quedan por resolver muchas cuestiones.

Desde 2007 es obligatorio que los empleadores establezcan planes de pensiones complementarias para sus empleados. Dichos planes están sujetos a cierto grado de reglamentación legal. Como se indicó en el sexto informe periódico, desde hace mucho tiempo la neutralidad en materia de género de las prestaciones o las contribuciones, o de unas y otras, ha sido un tema analizado en relación con dichos planes. El 31 de marzo de 2006, el Ministerio de Finanzas presentó una propuesta encaminada a permitir que se empleara un cálculo de las contribuciones neutral en cuanto al género y a la edad para definir las prestaciones de los planes de pensiones del sector privado. Esta propuesta está basada en el sistema de cálculo de las contribuciones que ya está permitido para los planes de pensiones municipales. La propuesta lleva a calcular un promedio de contribuciones que abarque varios planes de pensiones. Las normas propuestas permitirán que quienes suministren las pensiones y las empresas, respectivamente, decidan si harán uso de la posibilidad de emplear este tipo de cálculo de las contribuciones.

Artículo 11.2 a

Discriminación por motivos de estado civil y embarazo

Las normas han sido explicadas en los informes anteriores. Cabe remitirse a la parte del presente informe relativa al artículo 4.2.

La Ley sobre el Ambiente de Trabajo impone la prohibición de despedir a una empleada por motivos de embarazo, o despedir a una empleada que esté gozando de licencia en el primer año posterior al nacimiento o la adopción de un hijo. También los padres o madres que estén gozando de licencia durante más de un año están protegidos contra el despido, aunque menos enérgicamente. El numeral 1 del párrafo segundo del artículo 3 de la Ley sobre la Igualdad de Género también protege expresamente a una mujer prohibiendo que por motivos de embarazo o nacimiento se le asigne un empleo peor que el que habría tenido de no ser por esas circunstancias. En los dos últimos años, la anterior Ombudsman de Igualdad de Género advirtió un claro incremento de la cantidad de casos de mujeres que se sienten víctimas de discriminación por estar embarazadas. En 2003, la Ombudsman consideró 74 casos de este tipo. Un año después, la cantidad de casos había aumentado a 113. Hay mucha discriminación contra las mujeres en relación con el embarazo, y en las entrevista de empleo se pregunta a muchas mujeres si están embarazadas o piensan quedar embarazadas en los próximos años. La Ley sobre la Igualdad de Género es interpretada actualmente en el sentido de que normalmente no es legítimo preguntar si una empleada está embarazada o piensa tener un hijo en el futuro próximo.

El objetivo de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo es asegurar un ambiente de trabajo plenamente adecuado para los empleados, y el empleador tiene el deber de adaptar el trabajo de una mujer embarazada o reubicarla si ella no puede continuar en su empleo normal por razones de salud. Lo mismo se aplica a las mujeres embarazadas sanas que realicen un trabajo que puede poner en riesgo el desarrollo del feto. Con arreglo a la Ley sobre el Ambiente de Trabajo, se ha dictado un reglamento general relativo a las lesiones reproductivas y el ambiente de trabajo (1995). El reglamento está formulado de manera tal que todos los factores del ambiente de trabajo que puedan plantear un riesgo para la salud del feto constituyen fundamentos para la reubicación. Con arreglo a la Ley sobre el Ambiente de Trabajo, también hay re-

glamentos relativos al trabajo con radiaciones ionizantes, citostáticos y gases narcóticos. También hay reglamentos especiales para las mujeres que trabajan en el mar, en el aire o en la industria del petróleo.

Artículo 11.2 b

Licencia por embarazo y parto

En 2001, nacieron en Noruega 56.951 niños y la tasa de fecundidad fue de 1,83. En 2005 la tasa de fecundidad fue de 1,84. El 75% de las mujeres con hijos de uno a dos años de edad estaban empleadas y el 41% de ellas estaban trabajando a tiempo parcial. El derecho a licencia y el derecho a licencia remunerada (en relación con el nacimiento y la adopción) son fundamentales para dar a los padres y madres la posibilidad de combinar el trabajo con el cuidado de los hijos pequeños.

Con arreglo a la Ley sobre el Ambiente de Trabajo, el padre y la madre tienen el mismo derecho a licencia hasta por un año en relación con el nacimiento o la adopción. Cada uno de ellos también tiene derecho a otro año de licencia por cada nacimiento hasta que el hijo cumpla tres años de edad. Desde el 1° de julio de 2005 el período durante el cual se reciben prestaciones por maternidad o paternidad es de 43 semanas con una compensación del 100% de los ingresos o 53 semanas con una compensación del 80% de los ingresos. El período de pago de las prestaciones por maternidad o paternidad se inicia tres semanas antes del parto. El período de pago de las prestaciones por adopción es de 40 y 50 semanas, respectivamente. Se otorgan prestaciones por maternidad/paternidad o adopción para los ingresos de hasta 6 veces la cuantía básica (G) (364.000 coronas noruegas en 2005). Para tener derecho a prestaciones por maternidad/paternidad o adopción, la persona debe haber estado empleada durante por lo menos seis de los diez últimos meses anteriores a la iniciación del período de prestaciones. Las mujeres que no tengan derecho a prestaciones por maternidad o adopción tienen derecho al pago de una cantidad fija. Aproximadamente el 78% de las mujeres que tienen hijos tienen derecho a prestaciones por maternidad (2004). Del período de prestaciones, las tres semanas anteriores al parto y las primeras seis semanas posteriores al parto están reservadas para la madre por razones de salud. Cinco semanas del período de prestaciones están reservadas para el padre (“cuota paterna”). Esta cuota se ha aumentado a 6 semanas a partir del 1° de julio de 2006. Esas semanas normalmente se pierden si el padre no hace uso de ellas. Con sujeción a ciertas condiciones, ambos progenitores pueden repartirse las semanas restantes.

En los últimos años ha habido muchos cambios y mejoras en las prestaciones por maternidad/paternidad en caso de adopción en el sentido de un mayor grado de igualdad entre la madre y el padre. La cuota paterna, que se implantó en 1993, ha demostrado ser un medio sumamente eficaz para incrementar el uso de las prestaciones por paternidad por parte de los padres. En 2004 casi el 90% de los padres que tenían derecho a la cuota paterna la utilizaron. Después del sexto informe periódico de Noruega, la cuota paterna se incrementó de cuatro a cinco semanas, a partir del 1° de julio de 2005, y se ha aprobado una resolución con arreglo a la cual la cuota paterna se incrementará en una semana más, hasta llegar a seis semanas, a partir del 1° de julio de 2006. Esta ampliación se llevará a cabo prolongando el período total de prestaciones, que será de 54/44 semanas a partir del 1° de julio de 2006. En 2005, los derechos del padre con arreglo a la cuota paterna se vieron fortalecidos, porque la compensación de los ingresos del padre ya no se reduce en caso de que la madre trabaje a tiempo parcial (50-75%) antes del parto. Anteriormente, en tales casos al

padre se le pagaba en proporción a la fracción de un empleo de tiempo completo que representara el trabajo de la madre.

Después del informe anterior, se ha incrementado la proporción de padres que toman licencia por un tiempo mayor que la cuota paterna. La proporción fue de entre el 16% y el 17% en 2004, en comparación con el 6,7% en 2000. Sigue siendo un importante objetivo incrementar el uso de la cuota por parte de los padres, y los planes de prestaciones por maternidad/paternidad y adopción tienen un gran potencial para mejorar en el sentido de reglamentaciones más igualitarias para los padres y las madres.

En 2005 se presentó una propuesta para simplificar las normas relativas a las prestaciones en relación con el embarazo, el nacimiento y la adopción. El objetivo es lograr una simplificación y un mayor grado de flexibilidad. La propuesta comprende una mejora de la situación para los padres y madres que deseen combinar prestaciones parciales por maternidad o paternidad con el trabajo a tiempo parcial, reducir las posibilidades de la exención del uso de la cuota paterna e introducir normas más flexibles para el uso de la cuota paterna. La propuesta también sugiere que se cambie el nombre de la prestación por la prestación por maternidad o paternidad o la prestación por adopción, que pasarían a denominarse prestación parental, entre otras cosas para poner de relieve que la finalidad del plan es abarcar tanto a las madres como a los padres. Esas propuestas ya han sido aprobadas y entrarán en vigor el 1° de enero de 2007.

El Ministerio de la Infancia y la Igualdad está trabajando con varios otros ministerios para fortalecer los derechos de las personas que trabajan por cuenta propia de modo que ese grupo tenga los mismos derechos que los empleados. Actualmente, las personas que trabajan por cuenta propia tienen derecho a una compensación del 65% de los ingresos y deben tener un seguro adicional para lograr una cobertura del 100%. El objetivo es que las personas que trabajan por cuenta propia tengan derecho a una compensación del 100% de los ingresos, independientemente de si tienen un seguro adicional. El fortalecimiento de los derechos de las personas que trabajan por cuenta propia mejorará las oportunidades para que las mujeres y los hombres que trabajan por cuenta propia combinen sus actividades empresariales con las responsabilidades en materia de cuidado.

Artículo 11.2 c **Guarderías, etc.**

Guarderías

El cuidado durante todo el día es un importante instrumento en los esfuerzos por incrementar la igualdad entre las mujeres y los hombres. Las guarderías u otros servicios educacionales pertinentes para los niños son un elemento necesario para que los padres y las madres puedan combinar el cuidado de los hijos y el trabajo después de la finalización de su período de licencia. Los arreglos en materia de horarios de trabajo flexibles o reducidos y la posibilidad de quedarse en casa con licencia remunerada si un hijo está enfermo también son vitalmente importantes para los padres y madres que trabajan y tienen hijos pequeños.

Las guarderías son importantes para que los padres y las madres puedan combinar las obligaciones familiares con la participación en la vida laboral. En Noruega, las guarderías son instituciones educacionales para beneficio de los niños y son una

parte importante del proceso de aprendizaje. El sector de las guarderías se ha ampliado significativamente en los últimos 25 años, pero Noruega aún no ha logrado satisfacer las demandas de las familias. En Noruega Sólo hay un mercado pequeño y en vías de disminución para el cuidado remunerado de los niños en el hogar.

En 2002, en las guarderías había lugares para 198.262 niños. La cobertura nacional de guarderías era del 66% en grupo de edades de 1 a 5 años (los niños comienzan la escuela a los 6 años de edad en Noruega). De 2002 a 2004, la cantidad de niños en las guarderías tuvo un incremento de 14.680 y a finales de 2004 la tasa de cobertura era del 72%. Para el grupo de edades de 3 a 5 años la tasa de cobertura era del 88%. Hay razones para creer que hay guarderías para la mayoría de los padres y madres que deseen un lugar para un niño de más de 3 años de edad. Para los niños menores de 3 años, sin embargo, hay listas de espera en muchas partes del país. Aproximadamente el 65% de los niños que asisten a guarderías tienen un lugar de tiempo completo (41 horas o más por semana), pero también hay servicios de corto tiempo y de tiempo parcial. A finales de 2004, el 52% de las guarderías de Noruega eran de propiedad privada. El porcentaje de guarderías privadas se ha incrementado significativamente en los últimos años.

Las guarderías están financiadas por el Gobierno central, las autoridades municipales y los padres y madres. En 2004 Noruega estableció un límite máximo para los pagos que deban hacer los padres y las madres. Desde el 1° de enero de 2005, el precio máximo es de 2.250 coronas noruegas por mes. Las familias con más de un hijo en una guardería 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. En 2004, los pagos hechos por los padres y madres sufragaron el 20% de los costos de las guarderías municipales y el 31% de los costos de las guarderías privadas.

En 2003 hubo un acuerdo de amplia base política sobre el futuro marco de condiciones para el sector de las guarderías. Los objetivos principales del acuerdo fueron disminuir los pagos que deban hacer los padres y las madres y promover el desarrollo del sector. El objetivo del Gobierno es lograr una cobertura completa mediante guarderías, una elevada calidad y un precio bajo. Cuando se haya logrado la cobertura total, el Gobierno consagrará legalmente el derecho a un lugar en una guardería.

Los gastos de los padres y madres para el cuidado de los hijos menores de 12 años les dan derecho a una deducción tributaria (la deducción parental). Por consiguiente, las sumas que pagan los padres y madres se reducen al disminuir el impuesto. En 2005, el derecho a deducción se incrementó para los padres y madres con más de dos hijos. Los padres y madres solos con ingresos inferiores a cierto límite también tienen derecho a un subsidio para el cuidado de los hijos. Ello significa que las autoridades sufragan una proporción (el 66%) de los pagos parentales hasta cierto límite. Este arreglo es sumamente importante para los padres y madres solos.

Horarios de trabajo flexibles y beneficios para cuidado

La Ley sobre el Ambiente de Trabajo da derecho a la madre y al padre a tener horarios de trabajo reducidos y a estar exentos de trabajar horas extras. La nueva Ley sobre el Ambiente de Trabajo también introduce el derecho a horarios de trabajo flexibles.

El derecho a licencia remunerada cuando los niños estén enfermos o sean discapacitados es sumamente importante para los padres y madres que trabajan. Los empleados que cuidan hijos menores de 12 años tienen derecho a *beneficios para cuidado* diez días por año si se enferma un hijo o la persona que cuida a los hijos. Los empleados que cuidan a más de dos hijos, son padres o madres solos o tienen hijos enfermos crónicos o discapacitados tienen otros derechos adicionales. Los derechos para los padres y madres con más de un hijo enfermo crónico o discapacitado se ampliaron aún más a partir del 1° de julio de 2005. Los beneficios para cuidado son pagados por el empleador. El sistema nacional de seguridad social sufraga los beneficios que se extiendan durante más de diez días.

El sistema nacional de seguridad social otorga *beneficios de enfermería* para las personas que cuidan a un hijo menor de 12 años que está o ha estado internado en una institución de salud cuando la necesidad de servicios de enfermería supera los siete días. Si el hijo es enfermo crónico o discapacitado, este derecho se aplica hasta que el hijo llegue a los 19 años de edad. También se brindan beneficios de enfermería desde el primer día cuando un hijo menor de 18 años tiene una enfermedad que hace correr peligro de vida u otra enfermedad sumamente grave. Si el hijo es discapacitado mental y tiene una enfermedad que hace correr peligro de vida u otra enfermedad grave, se brindan beneficios para enfermería independientemente de la edad. Se podrá otorgar beneficios para enfermería al padre y a la madre al mismo tiempo si el hijo sufre de una enfermedad sumamente grave. Desde el 1° de enero de 2006 se podrán obtener los servicios de enfermeros graduados desde el primer día.

Prestaciones en efectivo

Las prestaciones en efectivo son alternativas y complementarias de las guarderías. Se otorgan prestaciones en efectivo para los niños que no utilizan o sólo utilizan parcialmente un lugar en una guardería dentro de una institución que recibe un subsidio oficial de funcionamiento. La prestación se otorga a partir del mes siguiente a la fecha en que el niño cumple un año y hasta el mes anterior a la fecha en que cumple tres años.

Desde que se implantaron las prestaciones en efectivo, en 1998, se han llevado a cabo diversos proyectos encaminados a investigar las consecuencias de este plan, incluidas las consecuencias para la igualdad de género.

Como se explicó en el sexto informe periódico de Noruega, se han llevado a cabo estudios acerca de la forma en que los padres y madres con hijos en edad preescolar organizan sus vidas cotidianas. Estudios anteriores demostraron que a corto plazo (hasta 1999), sólo hubo una pequeña reducción en el empleo de las madres. El informe *Kontantstøttens langsiktige effekter på mødres og fedres arbeidstilbud* (“Los efectos a largo plazo de las prestaciones en efectivo en el empleo de las madres y de los padres”, Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega, 2005) indica que a plazo más largo (hasta 2002) prestaciones en efectivo han tenido una incidencia bastante significativa en el empleo de las madres. Tanto la probabilidad de trabajar como la probabilidad de estar empleada, siempre que la madre hubiese estado anteriormente activa en el mercado de trabajo, disminuyeron claramente de 1998 a 2002. Para las madres en su conjunto, hubo una disminución media de $3\frac{3}{4}$ horas en los horarios de trabajo semanales de 1998 a 2002. La probabilidad de que las madres comenzaran a trabajar en los tres primeros años siguientes al nacimiento disminuyó después de la implantación de las prestaciones en efectivo. El empleo de los padres también parece haber sido afectado a plazo más largo. Los padres redujeron su hora-

rio de trabajo en 1,2 horas por semana. Esta reducción se ha llevado a cabo en gran medida mediante una disminución de los horarios de trabajo de los empleados, pero los padres también parecen estar tomando más licencias que antes.

Por consiguiente, la reducción de los horarios de trabajo es claramente mayor en el caso de las madres que en el de los padres. Esto puede tener consecuencias negativas para la igualdad de género y contribuye al mantenimiento de una pauta tradicional en los roles de género.

El Gobierno opina que es esencial asegurar una cobertura completa mediante guarderías. Cuando se haya logrado la cobertura completa, no antes de 2008, el plan de prestaciones en efectivo será modificado. El Gobierno mantendrá un plan limitado de prestaciones en efectivo para el resto del período.

Durante la ronda consultiva, se expresó el deseo de tener información acerca de los receptores de prestaciones en efectivo. Las estadísticas en esta esfera son limitadas, y la información de esta naturaleza no brindará un panorama completo acerca de quién efectivamente *opta por* las prestaciones en efectivo hasta que no se haya logrado la cobertura completa mediante guarderías.

Por otro lado, podemos considerar la tendencia existente antes de la implantación de las prestaciones en efectivo, por ejemplo en lo tocante a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Cabe remitirse al sexto informe periódico de Noruega y a la explicación que antecede.

También puede ser interesante considerar a los receptores de prestaciones en efectivo en los distintos grupos. En agosto de 2006, el Instituto Nacional de Estadísticas de Noruega publicó un informe sobre el uso de las prestaciones en efectivo por los padres y madres de niños de origen inmigratorio no occidental. El informe indica que la proporción de utilización de las prestaciones en efectivo es mayor entre los niños de origen no occidental que en la población en su conjunto: al 1° de septiembre de 2004, las cifras eran de 78% y 62%, respectivamente. Para todos los niños de 1 y 2 años, hubo una disminución en el uso de prestaciones en efectivo en el período 1999-2004. Sin embargo, para los niños de origen no occidental hubo un leve incremento en la utilización de las prestaciones en efectivo en el mismo período. Por consiguiente, el mejoramiento de la cobertura del cuidado de los niños no parece haber influido en el uso de las prestaciones en efectivo en este grupo.

Las prestaciones en efectivo son pagadas a las mujeres en aproximadamente el 95% de los casos.

Artículo 11.2 d **Derechos durante el embarazo**

La mujer embarazada que deba dejar de trabajar por razones de salud podrá tener derecho a subsidio por enfermedad o a prestaciones por embarazo. La mujer embarazada que esté total o parcialmente incapacitada para trabajar por enfermedad podrá tener derecho a subsidio por enfermedad en virtud de la Ley sobre el Sistema Nacional de Seguridad Social. El empleador paga el subsidio por enfermedad durante los primeros 16 días (el período del empleador). Sin embargo, en 2002 se dictó una norma que da a los empleadores derecho a obtener de las autoridades del Sistema Nacional de Seguridad Social el reembolso del subsidio por enfermedad pagado durante el período del empleador. La finalidad de esa norma es contrarrestar los

problemas cada vez mayores que se plantean a las mujeres embarazadas en el mercado de trabajo a causa del riesgo de ausencias por enfermedad.

La mujer embarazada sana que deba dejar de trabajar cuando exista riesgo para el desarrollo del feto tiene derecho a prestaciones por embarazo. La condición es que se le ordene que deje de trabajar y que sea imposible la adaptación del empleo o la reubicación. Cabe remitirse a lo dicho en relación con el artículo 11.1 *f*. En 2004, 1.593 mujeres recibieron prestaciones por embarazo. Como puede verse en el sexto informe periódico de Noruega, anteriormente el derecho a prestaciones por embarazo estaba reservado a las mujeres empleadas. En 2003 ese derecho se otorgó también a las mujeres que trabajan por cuenta propia y a las trabajadoras independientes. Se están haciendo esfuerzos por fortalecer los derechos de las mujeres que trabajan por cuenta propia reconociéndoles una cobertura del 100% de las prestaciones por embarazo, independientemente de si tienen o no un seguro adicional. Cabe remitirse a las observaciones expuestas en el presente informe en relación con el artículo 11.2 *b*. En 2005 se presentó un proyecto de ley sobre el derecho a vacaciones remuneradas sobre la base de prestaciones por embarazo. La falta de derecho a vacaciones remuneradas determina una pérdida financiera para las receptoras de prestaciones por embarazo, en comparación con las mujeres embarazadas que están trabajando o recibiendo prestaciones por enfermedad.

Artículo 12

Salud

La esperanza de vida en Noruega es de 82 años para las mujeres y 77,1 años para los hombres. Las mujeres reciben pensiones por incapacidad con mayor frecuencia que los hombres. En 2004, había 310.900 personas con pensiones por incapacidad: 178.700 mujeres y 132.229 hombres. Ha habido un marcado aumento de la cantidad de mujeres con pensiones por incapacidad, y esto debe verse en conjunción con el fuerte aumento de la actividad económica de las mujeres durante este período.

El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales ha asignado a la salud de las mujeres el carácter de esfera prioritaria. En el Informe N° 16 al Storting (2002-2003): *Receta para una Noruega más saludable. Política de salud pública* se presentó una Estrategia para la Salud de las Mujeres. La Estrategia para la Salud de las Mujeres está basada en gran medida en el Informe Oficial de Noruega 1999:13 sobre *La salud de las mujeres en Noruega* (descrito en las páginas 44 y 45 del sexto informe periódico de Noruega). Con arreglo a dicha estrategia, la perspectiva de género debe tener prioridad en el sector social y de la salud, en la investigación, la formulación de políticas, la prevención y los servicios. La Estrategia para la Salud de las Mujeres abarca un período de diez años (2003-2013). La razón por la cual se elaboró una Estrategia especial para la Salud de las Mujeres es el deseo de tratar a las mujeres en una forma más equitativa que antes. En el Informe Oficial de Noruega 1999:13 se reveló una falta general de conocimientos sobre los aspectos género y de perspectiva de género en los servicios de salud. Mediante una perspectiva de género respecto del tratamiento médico, las estrategias de prevención y los servicios se arrojará luz sobre las desigualdades no deseables entre mujeres y hombres.

Hasta la fecha, en la Estrategia para la Salud de las Mujeres no se han determinado ni aplicado medidas específicas para las mujeres con discapacidades funcionales. Las personas con discapacidades funcionales reciben los mismos servicios de

salud y tienen el mismo derecho a asistencia en el sector de la salud, independientemente del género. Con arreglo al Programa de Asistencia, el Consejo de Investigaciones de Noruega está administrando una asignación de 50 millones de coronas noruegas durante un período de cinco años para investigaciones sobre la discapacidad y los factores que reducen la funcionalidad. El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales ha pedido al Consejo de Investigaciones que vele por que en su investigación se tenga en cuenta la perspectiva de género.

Iniciativas

El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales ha iniciado varias medidas de seguimiento de la Estrategia para la Salud de las Mujeres.

Se ha pedido a los hospitales administrados por el Gobierno central que centren la atención en asegurar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en el desarrollo de los servicios de salud y que dediquen conocimientos y recursos adecuados para hacer frente a los desafíos especiales relacionados con la salud de las mujeres y de los hombres. El Ministerio ha instado a los hospitales administrados por el Gobierno central y al Consejo de Investigaciones de Noruega a que centren la atención en la perspectiva de género y en la elevación del nivel de conciencia acerca de las diferencias de género en la investigación clínica y esas cuestiones se han incorporado a los nuevos planes programáticos del Consejo.

En 2005 se presentó el Programa de Acción para la prevención y el tratamiento de las fracturas osteoporóticas, y se elaborarán directrices al respecto. Los hospitales regionales administrados por el Gobierno central y la Dirección de Servicios Sociales y de Salud han examinado la organización de una encuesta y el tratamiento del cáncer de mama en Noruega. En relación con el seguimiento del plan ordinario de medicina general, se ha pedido a la Autoridad del Sistema Nacional de Seguridad Social que incluya variables de género en sus estadísticas y, con arreglo a las directrices para la evaluación basada en la investigación, el Consejo de Investigaciones de Noruega debe incorporar una perspectiva de género en el análisis del plan ordinario de medicina general en todos los aspectos en que sea posible.

El Centro de Investigaciones sobre la Salud de las Minorías de Noruega (NAKMI) del Hospital de la Universidad de Ullevål está trabajando en cuestiones relacionadas con la comunicación multidisciplinaria y transdisciplinaria y transcultural. Uno de los importantes cometidos del Centro NAKMI consiste en fortalecer la capacitación y la orientación para el personal de la salud a fin de ponerlo en condiciones de prestar mejores servicios de salud para las mujeres de las minorías étnicas. En 2004 se estableció, también en el Hospital de la Universidad de Ullevål, el Centro de Recursos Especiales para Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático de Noruega (NKVTS). Entre sus cometidos figura el trabajo encaminado a prevenir la violencia y el abuso sexual de las mujeres, así como a asegurar que las mujeres que hayan sido víctimas de abuso reciban una buena asistencia.

El Ministerio se propone centrar la atención en el desarrollo del conocimiento relativo a la incidencia, los factores de riesgo, el progreso y el tratamiento del síndrome de fibromialgia. Se centra la atención en la perspectiva de género en el seguimiento de los planes de acción y los planes estratégicos, tales como el Plan estratégico para la prevención del VIH y las enfermedades de transmisión sexual (2002), el Plan de Acción para la prevención del embarazo no deseado y el aborto (2004-2008), el Plan de Acción para la actividad física (2005-2009) y el Plan de Acción de

Lucha contra la Violencia Doméstica (2004-2007). Varios de esos planes fueron elaborados en colaboración entre varios ministerios. Se ha puesto en práctica un Plan estratégico de lucha contra los trastornos de la alimentación, que será revisado en 2005 con miras a continuarlo e incorporar nuevas medidas. Una de las esferas prioritarias consiste en el desarrollo del conocimiento acerca de los trastornos de la alimentación y el tratamiento de dichos trastornos. El Gobierno ha asignado 10 millones de coronas noruegas para un nuevo Centro de Salud de la Mujer.

A partir del 1° de enero de 2002, las mujeres del grupo de edades de 16 a 19 años tienen acceso gratuito a anticonceptivos hormonales. En el mismo año, las enfermeras y parteras fueron autorizadas a recetar anticonceptivos para este grupo de edades como medio de prevenir los embarazos no deseados y el aborto de las adolescentes. En el Reglamento de actividades municipales de promoción de la salud y labor preventiva en las clínicas de salud y en el servicio escolar de salud (2003) y la guía del reglamento (2004) se emplea una perspectiva de la salud de las mujeres, especialmente en lo tocante a los servicios para las mujeres embarazadas. La Dirección de Servicios Sociales y de Salud también emitió directrices para la atención del embarazo en 2005.

En marzo de 2005 la Junta de Salud de Noruega emitió un informe sobre los servicios municipales de salud para los solicitantes de asilo llegados recientemente, los refugiados y las personas provenientes de países con elevada incidencia de la tuberculosis que se reunifican con sus familias en Noruega. El informe revela que en muchas municipalidades no existe la supervisión de los inmigrantes llegados recientemente que es necesaria para hacer su seguimiento en las esferas que se han investigado. Este aspecto será abordado en la circular anual dirigida a las municipalidades. El informe no dice nada acerca de las diferencias de género, salvo que la mayoría de los solicitantes de asilo o refugiados son de sexo masculino. En el informe no se examina el acceso a los servicios de salud desde una perspectiva de género. El establecimiento del Centro de Investigaciones sobre la Salud de las Minorías de Noruega (NAKMI) en el Hospital de la Universidad de Ullevål surgió de una iniciativa del Ministerio. El objetivo es asegurar un tratamiento médico igualitario para toda la población. El trabajo del Centro NAKMI está concentrado en las cuestiones multidisciplinarias y transdisciplinarias y la comunicación transcultural.

En el otoño de 2006 el Gobierno presentará al Storting un informe, cuyo tema principal serán las formas futuras de cuidado y asistencia para las personas de edad, las personas con discapacidades funcionales y otras personas que necesitan asistencia. Los servicios sociales y de salud municipal se enfrentan a graves problemas en relación con la creciente cantidad de personas de edad, y también se enfrentan a un fuerte crecimiento de la cantidad de grupos de usuarios más jóvenes. El informe tiene la finalidad de formular estrategias a largo plazo para hacer frente a los futuros desafíos en el sector del cuidado.

La mayoría de los receptores de los servicios de cuidado son mujeres. Por consiguiente, los problemas de salud de los ancianos deben considerarse y examinarse desde la perspectiva de las mujeres. Será sumamente importante la erradicación de las desigualdades sociales y las medidas para mejorar la vida cotidiana de las mujeres de edad. Esto plantea un desafío especial para los médicos y los servicios de salud especializados.

Mutilación genital femenina

Se ha incorporado a la Ley sobre prohibición de la mutilación genital femenina una nueva disposición con arreglo a la cual los grupos profesionales y los empleados de determinadas empresas tienen el deber de prevenir la mutilación genital. Esta disposición entró en vigor el 1º de septiembre de 2004. La finalidad de la disposición es asegurar una mejor protección para las niñas que puedan ser víctimas de mutilación genital.

El deber de prevenir la mutilación genital se aplica a los trabajadores y los empleados de las guarderías, los servicios de bienestar infantil, los servicios sociales y de salud, las escuelas, los servicios de guarderías para escolares, las comunidades religiosas y los jefes y líderes de comunidades religiosas. Dichas personas tienen contacto con las niñas en su trabajo o en el ejercicio de sus profesiones y sus lugares de trabajo tienen responsabilidades especiales en relación con los niños y los padres y madres.

El Gobierno también aprobó enmiendas a la Ley N° 4, de 15 de diciembre de 1995, relativa a la prohibición de la mutilación genital; véase el apartado h) del párrafo 3 del artículo 12 del Código Penal. La mutilación genital es un delito penal, también cuando tiene lugar en el extranjero, si la practica un nacional de Noruega o una persona residente en Noruega. Si los grupos profesionales mencionados no hacen lo necesario para impedir que una niña sufra mutilación genital, siempre que hayan tenido conocimiento de que ello podía ocurrir, la pena será de prisión por un término máximo de un año.

El Plan de Acción Renovados Esfuerzos de Lucha contra la Mutilación Genital 2002 se aplicó desde 2002 hasta finales de 2004. El Gobierno organizó las actividades dentro de 33 medidas, entre otras cosas mediante un proyecto especial denominado "OK – Cuidados y conocimientos para la lucha contra la circuncisión femenina". Una de las prioridades consistía en elaborar métodos e instrumentos para llegar a los grupos afectados y para mejorar la competencia de los organismos oficiales. El proyecto OK produjo información para las jóvenes que corran riesgo de sufrir mutilación genital y para las mujeres que ya hayan sido mutiladas, así como material informativo general de carácter preventivo para los grupos minoritarios cuya cultura comprenda esta tradición. Se han hecho esfuerzos por transmitir información por diversos conductos, tales como el cine y el teatro y folletos, poesías y canciones.

A fin de intensificar la lucha contra la mutilación genital y el seguimiento de la Resolución del Storting N° 385 (2004-2005), se han iniciado trabajos de estudio de las consecuencias de la introducción de la observación clínica de los órganos genitales de todos los niños en relación con los exámenes médicos, e investigación del posible alcance de tales exámenes, así como la consideración de si deberían ser obligatorios.

El Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional también está coordinando, en cooperación con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales, un proyecto por el cual, a partir de diciembre de 2004, en conexión con las entrevistas relacionadas con el asilo, se informa a los solicitantes de asilo que el matrimonio forzado y la mutilación genital están prohibidos en Noruega. Los solicitantes de asilo deben firmar un documento en el que conste que han recibido y comprendido esa información. En 2006 esta medida se aplicará también en el caso de los refugiados en vías de reasentamiento y a los miembros de familias re-

unificadas provenientes de los países pertinentes en carácter de proyecto piloto en tres distritos policiales centrales. El Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional ha elaborado el mandato para un grupo de trabajo que informará sobre el proyecto piloto. El grupo de trabajo, que está encabezado por la Dirección de Inmigración/Dirección de Integración y Diversidad, presentará un informe sobre la implementación práctica del proyecto a más tardar el 15 febrero de 2006.

Puede consultarse un banco de información en el sitio Web del proyecto, www.okprosjekt.no, en tres idiomas. El proyecto OK terminó el 31 de diciembre de 2004. Posteriormente, la experiencia obtenida mediante el proyecto fue transferida al Centro de Investigaciones sobre la Salud de las Minorías de Noruega (NAKMI), que es una dependencia estatal establecida por el anterior Ministerio de Salud y ubicada en el Hospital de la Universidad de Ullevål. La finalidad de esto es reunir la experiencia y el conocimiento obtenidos mediante el proyecto OK en un lugar para que siga siendo accesible y se actualice y desarrolle. Además de ello, cada uno de los ministerios es responsable de la lucha contra la mutilación genital dentro de su propia esfera de responsabilidad. El Ministerio de la Infancia y la Igualdad es responsable de la acción y la coordinación a nivel nacional.

Artículo 13

Artículo 13 a

Derecho a prestaciones familiares

Cabe remitirse a los anteriores informes de Noruega.

Artículo 13 b

Derechos económicos

Cabe remitirse a los anteriores informes de Noruega.

Artículo 13 c

Derecho a participar en actividades recreativas y deportivas y en la vida cultural

El tema del sexo y los medios de comunicación es una importante cuestión en materia de igualdad política, porque los medios de comunicación ejercen una considerable influencia en nuestra comprensión del sexo. El tema del sexo y los medios también tiene que ver con las posibilidades de influencia social de las mujeres y de los hombres. En lo tocante a la representación, la dominación masculina es particularmente marcada en los puestos de conducción de los medios de comunicación. La cantidad de mujeres editoras y comentaristas se ha incrementado en los últimos años, pero de todos modos las bajas proporciones de mujeres son un problema desde una perspectiva de igualdad de género. En la primavera de 2005, el 18% de los miembros de la Asociación de Editores de Noruega eran mujeres, y entre las personas que tenían el título de Editor en Jefe, el 17% eran mujeres y el 83% hombres. Las encuestas nacionales indican que hay diferencias sistemáticas en el uso de las mujeres y los hombres como fuentes en los medios de comunicación. Una encuesta demostró que en una semana de 2004, las tres cuartas partes de las personas a que se referían las informaciones y que aparecían fotografiadas en dos de los diarios más grandes de Noruega eran hombres, mientras que sólo aproximadamente una cuarta parte eran mujeres.

Contar con una prensa independiente es un importante principio de la política de Noruega sobre los medios de comunicación. Por consiguiente, las autoridades no influyen en el contenido de los medios en Noruega. El Ministerio concuerda en que los medios de comunicación desempeñan un papel central en la formación de opiniones y que es importante que los propios medios de comunicación reflexionen sobre la responsabilidad que ello entraña.

En los últimos meses y años, ha habido un interés cada vez mayor en las cuestiones relativas a la calidad de género en el sector del cine. Ello se debe especialmente a una encuesta denominada *Tallenes tale* (“Las cifras hablan por sí mismas”) relativa a la representación de las mujeres en posiciones claves en el sector del cine. La encuesta se llevó a cabo a iniciativa del sector mismo y reveló disparidades de género en los roles principales (directores, guionistas y productores) y la distribución de financiación. El Ministerio de Cultura y Asuntos Eclesiásticos elaborará un informe sobre los filmes que se presentará al Storting en el invierno de 2007. Uno de los temas que se abordará en este informe es la igualdad de género en el sector del cine. Antes de ese informe, Norsk Cineutvikling organizará un seminario en el cual personas del sector del cine podrán examinar diversas medidas y se podrá arrojar luz sobre el rol del Gobierno los esfuerzos en pro de la igualdad de género.

El aspecto de la igualdad de género está mencionado específicamente en la Carta de Asignación al Fondo de Noruega para el Cine, y el Ministerio de Cultura y Asuntos Eclesiásticos se propone presentar metas más específicas para los esfuerzos del Fondo de Noruega para el Cine por mejorar la igualdad de género e incrementar la cantidad de mujeres en la industria cinematográfica. A fin de incrementar la proporción de mujeres en puestos de conducción en la producción cinematográfica de Noruega y alentar a las mujeres a ocupar tales puestos, el Fondo de Noruega para el Cine ha establecido una asignación especial para el desarrollo para los filmes en que se prioriza a las mujeres. Se han asignado 2 millones de coronas noruegas en 2006 para este proyecto, denominado Signatur K. Existe la intención de asignar una cuantía análoga el año próximo. Según las condiciones para poder solicitar financiación con cargo a esta asignación, por lo menos dos de los puestos principales deben estar ocupados por mujeres, y preferiblemente uno de los papeles principales debería ser femenino.

El Ministerio de Cultura y Asuntos Eclesiásticos ha fijado la meta de promover la igualdad de género en la esfera cultural. A fin de facilitar ese esfuerzo, el Ministerio ha tomado la iniciativa de investigar la dimensión de género en las actividades de las instituciones culturales, así como la distribución de las donaciones y otros planes de apoyo.

Los artistas que trabajan por cuenta propia no tienen necesariamente el mismo derecho que otras personas económicamente activas a prestaciones sociales y planes de asistencia, tales como las prestaciones por maternidad o paternidad y las prestaciones de adopción. Hay razones para creer que esto puede crear dificultades especiales para las mujeres artistas. En el Informe sobre los Artistas que se proyecta elaborar se analizará más detenidamente la forma en que funcionan la seguridad social y los planes de asistencia para los artistas independientes o que trabajan por cuenta propia y cuáles son las medidas necesarias en esta esfera.

El 8 de marzo de 2006, Día de la Mujer, el Ministerio organizó un seminario para el cual se invitó a mujeres importantes de todas las partes del mundo artístico a participar en debates con el Ministro de Cultura sobre la igualdad de género y las

posibles medidas en la esfera cultural. Hay planes para realizar un seminario análogo en 2007. Como seguimiento de ello, el Ministerio está estudiando la posibilidad de adoptar medidas para fortalecer la igualdad de género en la esfera cultural, tales como la capacitación de mujeres para ocupar puestos gerenciales en la vida cultural.

Uno de los objetivos de la política del Gobierno en materia de deportes es lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de participar en las actividades deportivas. Cuando se asignan los subsidios estatales, se pide especialmente al Comité Olímpico de Noruega y a la Federación de Deportes (NIF) que den prioridad a los recursos necesarios para promover la igualdad de género en el deporte. Entre otras cosas, es preciso tener en cuenta los deseos y las necesidades de las mujeres en relación con la construcción y el desarrollo de instalaciones deportivas. La federación está trabajando activamente en este aspecto y ha iniciado proyectos específicos que centran la atención en oportunidades y los logros de las mujeres en los principales deportes y en los puestos gerenciales. Las estadísticas de los miembros de la NIF para 2005 indican que el deporte es el mayor movimiento popular en Noruega, con más de 2 millones de miembros. Las mujeres representan aproximadamente el 40% de ellos. Esto indica que el deporte es una esfera en la cual las mujeres están bien representadas.

Se presta asistencia a las organizaciones de niños y jóvenes en virtud del Reglamento de 16 de diciembre de 2002 sobre las donaciones para las organizaciones voluntarias de niños y jóvenes, con enmiendas de 24 de junio de 2005. Cuando ha recibido quejas, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad ha denegado las solicitudes de apoyo para organizaciones en las que las mujeres no son elegibles para los órganos rectores.

Artículo 14

La mujer de las zonas rurales

La agricultura

En 2000 se formuló un plan de acción especial para incrementar la proporción de mujeres líderes en el Ministerio de Agricultura y Alimentación y la administración agrícola. Entre otras cosas, el Ministerio ha establecido un programa especial de mentores para el Ministerio y los organismos dependientes de él. Esos esfuerzos han producido resultados, y al 31 de diciembre de 2004 la proporción de mujeres en puestos de conducción del Ministerio era del 44%, en comparación con el 22% en el año 2000. También se ha incrementado la cantidad de mujeres que ocupan puestos gerenciales en los organismos dependientes, del 23% en el año 2000 al 35% en 2004.

La meta del Gobierno es que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades para dedicarse a la actividad económica en la agricultura y las ramas anexas. Para que sea posible seguir progresando en el desarrollo empresarial, la gestión de los recursos y el asentamiento en las zonas rurales, es necesario asegurar la amplitud en materia de competencia, aptitudes y recursos humanos. La política en materia de agricultura y alimentación debe promover la igualdad de género en este sector en consonancia con la igualdad política general.

La Ley alodial trata a los hombres y las mujeres igualmente, pero esto no se aplica a las personas nacidas o adoptadas antes de 1965. Se encomendó a un comité designado en 2001 considerar el efecto de la Ley alodial en la situación de las muje-

res en la agricultura. En un informe publicado en 2003, el comité concluyó que los derechos alodiales desempeñaban un importante papel en el incremento de la proporción de mujeres en la agricultura y recomendó que se estableciera la plena igualdad entre los sexos.

En 2006 el Ministerio de Agricultura y Alimentación estableció un grupo de trabajo para considerar la igualdad de género en la industria y en relación con la agricultura. El grupo de trabajo considerará los objetivos en materia de igualdad en la agricultura y en relación con ella, presentará propuestas concretas de estrategias para fortalecer la igualdad, e identificará los indicadores pertinentes para medir el progreso de la igualdad en la agricultura y en relación con ella. Se prevé que la labor del grupo de trabajo concluya en 2007.

En el período 2003-2005, el 35% de las personas que adquirieron propiedades agrícolas eran mujeres. Sigue habiendo más propietarios de sexo masculino de propiedades agrícolas, pero la proporción de mujeres que adquieren propiedades agrícolas se ha incrementado en comparación con períodos anteriores. Las mujeres representan aproximadamente el 25% de los empleados en el sector agrícola. En relación con las nuevas medidas para la industria, la proporción de mujeres es en general mucho mayor. Por ejemplo, las mujeres representan aproximadamente las dos terceras partes del programa ambiental *Innpå tunet*. En las juntas de las cooperativas agrícolas, la proporción de mujeres ha aumentado del 16% al 25% en los dos últimos años como resultado de políticas encaminadas a llegar a una meta del 40%. En 2004, los programas de creación de valor en materia de alimentación y renos fueron evaluados desde la perspectiva de igualdad de género. Las conclusiones de la evaluación fueron positivas para esos programas, y una de las conclusiones fue que, para lograr buenos resultados, es necesario mencionar especialmente a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los mandatos y reglamentos. El Ministerio de Agricultura y Alimentación está encargándose del seguimiento de las recomendaciones de la evaluación.

Pastoreo de renos

El Ministerio de Agricultura y Alimentación ha establecido instrumentos financieros para fortalecer el rol de las mujeres y la familia en el pastoreo de renos. Asimismo, el Ministerio ha intensificado los esfuerzos por renovar la política de igualdad de género en el pastoreo de renos. Como parte de esos esfuerzos, en 2004 el Ministerio estableció un grupo de trabajo cuyo mandato comprendía la detección y la investigación de los obstáculos más importantes para la participación de las mujeres en el pastoreo de renos, y la proposición de medidas a corto y a largo plazo. Igual que en otros sectores, el informe indicó que las mujeres no son en modo alguno un grupo homogéneo. Por consiguiente, es preciso adoptar medidas que se adapten a las diversas necesidades del grupo destinatario. Las medidas son de amplio alcance y el informe propone que se dirijan a la industria en sí mismo, al Ministerio y a la administración.

En los meses y años próximos se dará prioridad al seguimiento de este informe. Se trabajará en relación con medidas encaminadas a influir en las actitudes, medidas atinentes a la Ley sobre el Pastoreo de Renos y medidas vinculadas con los instrumentos financieros previstos en el Acuerdo sobre el Pastoreo de Renos. Actualmente se está revisando la Ley sobre el Pastoreo de Renos. A este respecto, también se ha centrado la atención en la perspectiva de igualdad de género. En relación con el Acuerdo sobre el Pastoreo de Renos para 2005-2006, las partes convinieron

en pagar un mayor subsidio operativo a las dependencias operacionales que tengan como único propietario a una mujer. Además, las partes señalaron que se dará especial prioridad a la igualdad de género en las próximas negociaciones relativas al Acuerdo sobre el Pastoreo de Renos.

La industria de la pesca y la acuicultura

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. La proporción de mujeres que trabajan en la industria de la pesca y la acuicultura es generalmente baja. Sólo el 2,2% de las personas cuya principal ocupación es la pesca son mujeres, y aproximadamente el 10% de los empleados en la industria de la acuicultura son mujeres.

Es importante que las industrias de la pesca y la acuicultura hagan un esfuerzo consciente por incrementar la proporción de mujeres para poder beneficiarse de los conocimientos y las capacidades especializadas que las mujeres representan. Necesitamos una mejor comprensión de los factores que afectan a la cantidad de las mujeres que desean seguir una carrera en la industria de la pesca y la acuicultura, y la industria debe hacer esfuerzos conscientes por eliminar las barreras que se oponen a la participación de las mujeres. En el verano de 2005 se estableció un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Pesca y Asuntos Costeros, el Ministerio de la Infancia y la Igualdad y las organizaciones de la industria para formular un plan de acción encaminado a incrementar la proporción de mujeres en el sector marino. El plan de acción abarcará todas las esferas de la industria de la pesca y la acuicultura y comprenderá propuestas para incrementar la proporción de mujeres en la industria en general, en las juntas de gobierno, consejos y comités, así como en las juntas de las cooperativas de pesca.

La industria del petróleo y la energía

El Ministerio de Petróleo y Energía ha iniciado un proyecto encaminado a investigar la representación y la influencia de las mujeres y los hombres en la industria del petróleo y la energía. Los trabajos comenzaron a finales de 2005.

Artículo 15

La igualdad de género en el sistema jurídico

Cabe remitirse a los anteriores informes de Noruega.

Artículo 16

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

Artículo 16 b

Noruega ha aplicado numerosas medidas de lucha contra los matrimonios forzados. En 1998 el Gobierno presentó un Plan de Acción trienal de lucha contra los matrimonios forzados, que contenía 40 medidas que abarcaban numerosas esferas, tales como información, diálogo y colaboración, crisis, capacitación y desarrollo de los recursos humanos, enmiendas legislativas, investigación y documentación. En 2002 el Gobierno presentó 30 nuevas medidas de lucha contra los matrimonios for-

zados. Esta vez estaban concentradas en los temas de la asistencia de crisis para los jóvenes, la elevación del nivel de conciencia, el perfeccionamiento de la competencia y las reglamentaciones. Hacia mediados de 2004 se había logrado mucho. El tema del matrimonio forzado es objeto de examen, la competencia de la administración y los servicios de apoyo ha mejorado significativamente, y hay buenos servicios de asistencia para los jóvenes. Algunas de las principales organizaciones no gubernamentales han desempeñado un activo papel en esos esfuerzos.

Enmiendas legislativas

Ha sido necesario promulgar varias enmiendas legislativas a fin de luchar contra los matrimonios forzados. En 2003, se añadió al artículo 222 del Código Penal un nuevo párrafo segundo, que establece la prohibición de forzar a una persona a contraer matrimonio. La pena para los casos de matrimonio forzado es de prisión hasta un máximo de seis años, y la misma pena se aplica a los cómplices. Debe señalarse que el matrimonio forzado era un delito penal con arreglo al derecho de Noruega antes de la adopción del segundo párrafo del artículo 222 del Código Penal, en calidad de coerción ordinaria en virtud del *primer* párrafo del artículo 222. También se han enmendado las normas sobre la acción penal que figuran en dicho artículo 222 del Código Penal, así como en el artículo 227 (relativo a las amenazas), determinando que la acción pública sea incondicional en tales casos. En 2005 se condenó a un padre y un hermano por contravención del segundo párrafo del artículo 222, por haber forzado a su hija y hermana, respectivamente, a contraer a matrimonio. El Tribunal de Apelación fijó la pena de prisión para el padre en un año y nueve meses y para el hermano en un año y cinco meses. El caso fue apelado ante la Suprema Corte, que incrementó las penas a dos años y seis meses para el padre y dos años para el hermano. Asimismo se ha introducido una enmienda en el artículo 220 del Código Penal, tipificando como delito penal el hecho de contraer matrimonio con una persona menor de 16 años. La pena para la contravención del artículo 220 del Código Penal es de prisión por un máximo de cuatro años. Con arreglo al artículo 1° de la Ley sobre el Matrimonio, N° 47, de 1° de julio 1991, uno de los requisitos para contraer matrimonio es que la persona de que se trata haya cumplido 18 años de edad. Sin embargo, el gobernador de condado puede otorgar una dispensa de esa edad mínima por motivos extraordinarios.

Una nueva disposición contenida en el artículo 30 *a* de la Ley sobre la Infancia aclara que los padres y madres u otras personas no pueden celebrar un acuerdo matrimonial válido en nombre de un niño. La Ley sobre el Matrimonio también ha sido enmendada. Desde el 1° de marzo de 2004 el gobernador de condado tiene competencia para entablar una acción a fin de que se determine si un matrimonio es válido o no. Esta disposición puede utilizarse, entre otras cosas, para entablar una acción cuando existe la posibilidad de que se haya contraído un matrimonio forzado. Ese derecho de acción hará posible ayudar a uno de los contrayentes, o a ambos, si les resulta demasiado difícil entablar una acción por sí mismos. La responsabilidad de verificar si se han cumplido los requisitos para el matrimonio se ha transferido a un órgano público, el Registro Civil, a fin de asegurar una consideración más completa e igualitaria de estos casos.

Si no se ha presentado un certificado válido de verificación emanado del Registro Civil, el matrimonio no será válido. Una nueva disposición contenida en el artículo 1 *a* de la Ley sobre el Matrimonio estipula que uno de los requisitos para contraer matrimonio es que éste sea voluntario. Esta enmienda legislativa tiene la fina-

lidad de contribuir a aclarar la actual situación jurídica con arreglo a la Ley sobre el Matrimonio y las obligaciones asumidas por Noruega en virtud del artículo 16 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ello se ha aclarado también en el artículo 7 de la Ley sobre el Matrimonio, en el que una nueva disposición prescribe, entre otras cosas, que los contrayentes deben declarar que el matrimonio se celebra por su propia y libre voluntad. Una enmienda a la Ley de Inmigración de 6 enero de 2006 estipula que se podrá denegar un permiso de residencia si la persona de referencia, después de ser interrogada, no consiente en que se otorgue un permiso al o a la solicitante, o si es probable que un matrimonio se haya celebrado contra la voluntad de uno de los contrayentes. La finalidad de esto es evitar que un matrimonio que haya sido celebrado contra la voluntad de uno de los contrayentes sirva de fundamento para un permiso de residencia. Por la misma razón, se adoptó una importante norma según la cual no se puede otorgar un permiso de trabajo o un permiso de residencia a una persona que haya contraído matrimonio en el extranjero con una persona que es residente en Noruega antes de que el cónyuge haya regresado a Noruega y haya sido entrevistado por las autoridades de inmigración. La finalidad especial de esta disposición es impedir que se coaccione a una persona para que contraiga matrimonio contra su voluntad durante unas vacaciones u otro tipo de visitas al extranjero. La disposición relativa a la entrevista aún no ha entrado en vigor.

Las normas del Reglamento de Inmigración relativas al requisito de subsistencia en lo tocante a la reunificación de la familia con un cónyuge o pareja fueron enmendadas en noviembre de 2003. Al 1° de mayo de 2005, el requisito de subsistencia es de 178.100 coronas noruegas cuando uno de las partes es menor de 23 años. Quien debe cumplir el requisito de subsistencia es la persona residente en Noruega. Además, en tales casos ya no será posible presentar la garantía de un tercero para cumplir el requisito de subsistencia. Esas enmiendas no se aplican a la reunificación de la familia con personas a las que se haya otorgado asilo, o a los refugiados en vías de reasentamiento a los que se haya otorgado un permiso de trabajo o un permiso de residencia en virtud del párrafo cuarto del artículo 22 de la Ley de Inmigración, siempre que las partes estuvieran casadas antes de que la persona principal hubiese entrado en el reino. Las enmiendas tampoco afectan a la reunificación de la familia con personas bajo protección colectiva; véase el párrafo quinto del artículo 25. Seguirá siendo posible otorgar una dispensa del requisito de subsistencia por motivos humanitarios especialmente fuertes; véase el párrafo tercero del artículo 25.

Asistencia jurídica gratuita

Las víctimas del matrimonio forzado podrán tener derecho a asistencia jurídica en virtud del arreglo *bistandsadvokat*, conforme al cual se proporciona un abogado a la persona agraviada, o en virtud de la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita. Con arreglo al artículo 107 *a* de la Ley de Procedimiento Penal, una víctima de matrimonio forzado tiene derecho a abogado para la persona agraviada desde el momento en que el caso es denunciado a la policía. Si el caso no es denunciado, la persona de que se trate no tendrá derecho a abogado para la persona agraviada en virtud de la Ley de Procedimiento Penal. Por consiguiente, el sistema de abogado para la persona agraviada está complementado por el sistema de asistencia jurídica gratuita. Puede ser difícil denunciar al padre o a la madre o a otro pariente próximo por contravención de las disposiciones del Código Penal relativas al matrimonio forzado. El individuo también puede tener una necesidad especial de asistencia práctica y jurídica a fin de evadirse de una situación de matrimonio forzado. Por consiguiente, con

arreglo al párrafo segundo del artículo 6 de la Ley sobre Asistencia Jurídica Gratuita, se ha establecido un servicio especial de asistencia jurídica para las personas que sean víctimas de un matrimonio forzado. Una persona víctima de un matrimonio forzado tiene derecho a asistencia jurídica gratuita sin verificación de ingresos y sin tener que pagar una parte de los costos.

Como parte del plan de acción *Renovados Esfuerzos de Lucha contra los Matrimonios Forzados*, y como seguimiento de la Proposición N° 103 (2002-2003) al Odelsting relativa a enmiendas a la Ley N° 47, de 4 de julio de 1991, relativa al matrimonio (la Ley sobre el Matrimonio), y después de celebrar consultas, el 30 de junio de 2006 se presentaron al Storting propuestas de enmiendas a la Ley sobre el Matrimonio y la Ley de Procedimiento Penal (Proposición N° 100 (2005-2006) al Odelsting relativa a enmiendas a la Ley sobre el Matrimonio y a la Ley de Procedimiento Penal (Medidas para prevenir el matrimonio forzado, etc.))

Con arreglo al derecho de Noruega, los contrayentes deben, por regla general, tener por lo menos 18 años de edad para contraer matrimonio, y ambos contrayentes deben estar presentes en la ceremonia de matrimonio. En la Proposición al Odelsting, se propone que los matrimonios celebrados en el extranjero, en los que uno de los contrayentes, o ambos, sean menores de 18 años, o que se hayan celebrado por poder, no podrán ser reconocidos en Noruega si por lo menos uno de los contrayentes es nacional de Noruega o un residente permanente de Noruega. La finalidad de esa norma es prevenir el matrimonio en la niñez, reducir el riesgo de matrimonios forzados e impedir que se eluda la aplicación de las normas. También se propone fijar en 16 años de edad el límite mínimo absoluto para que el gobernador de condado pueda otorgar una dispensa del requisito de 18 años de edad en virtud de la Ley sobre el Matrimonio. A fin de subsanar graves consecuencias negativas derivadas de la falta de reconocimiento del matrimonio, se propone que puede haber un subsiguiente reconocimiento del matrimonio si hay motivos muy fundados, tales como factores que estén fuera del control de los contrayentes o motivos humanitarios muy fundados.

Una persona que sea víctima del matrimonio forzado puede actualmente obtener que el matrimonio sea declarado inválido por un tribunal. Para algunas personas, empero, podrá ser más conveniente disolver el matrimonio por divorcio. Por consiguiente, se propone que uno de los contrayentes (o ambos) que haya(n) sido víctima(s) de un matrimonio forzado tenga(n) la posibilidad de obtener un divorcio directo si tal es su deseo. De esa forma se evitará la tensión de un largo período de separación. También se propone enmendar la Ley de Procedimiento Penal a fin de ampliar las posibilidades de iniciar una acción civil en una causa penal.

Con arreglo a las normas no legislativas de derecho internacional privado aplicadas en Noruega, un matrimonio celebrado en el extranjero podrá ser reconocido siempre que haya sido legalmente celebrado en virtud del derecho del país en que se contrajo el matrimonio. A fin de lograr un mayor grado de coherencia normativa y hacer que las normas sean más fácilmente comprensibles, se propone que esta importante norma del derecho de Noruega también se incorpore a la Ley sobre el Matrimonio.

Acuerdo con el Pakistán

Uno de los problemas que se plantean en los casos de matrimonios forzados radica en que los conflictos suelen afectar a otros países. Para resolver esos casos, es

frecuente que las autoridades de Noruega dependan de la cooperación y la asistencia de las autoridades de otros Estados. Un objetivo que se busca es establecer contactos con las autoridades de los países en los que pueda haberse celebrado un matrimonio forzado a fin de lograr una rápida y eficaz tramitación de los casos concretos. El 1° de mayo de 2006 entró en vigor el acuerdo bilateral entre Noruega y el Pakistán. Según dicho acuerdo, se establecerá un comité consultivo integrado por representantes de las autoridades de Noruega y el Pakistán. El comité, entre otras cosas, contribuirá a asegurar que los hombres y las mujeres sólo tengan derecho a contraer matrimonio cuando otorguen su libre y pleno consentimiento. El Ministerio se encargará activamente del seguimiento de este acuerdo y tomara la iniciativa de organizar reuniones periódicas.

Estudios – encuestas y registro

Se ha encomendado al Centro de Estudios de la Mujer e Investigaciones de Género de la Universidad de Oslo que haga una encuesta de los casos de matrimonio forzado de los que se hayan ocupado los servicios de apoyo. Los resultados de esta encuesta estarán disponibles el 31 de diciembre de 2006 y serán utilizados para formular una buena política preventiva en esta esfera.

El matrimonio de primos en las comunidades de inmigrantes puede estar vinculado con matrimonios forzados y tener consecuencias para la salud. El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales, el Ministerio de Trabajo e Integración Social y el Ministerio de la Infancia y la Igualdad han pedido al Instituto de Salud Pública de Noruega que haga un estudio de la incidencia del matrimonio entre primos e informe sobre las consecuencias para salud de tales matrimonios. Los resultados iniciales de este estudio estarán disponibles el 1° de diciembre de 2006. Después de que se publiquen los resultados, el Ministerio, en cooperación con los otros ministerios, considerará si hay necesidad de medidas en esta esfera.

Otras medidas

En el otoño de 2004 se estableció un equipo de expertos en lucha contra los matrimonios forzados. El equipo está integrado por expertos de la Cruz Roja Noruega, la policía, la Dirección de Inmigración y la Dirección Noruega de la Infancia, la Juventud y Asuntos de Familia. Además del núcleo permanente de expertos, se prevé la participación de otras personas u organismos competentes en los casos en que sea necesario. El equipo presta asistencia en casos concretos y asesoramiento y orientación en relación con el trabajo general de los servicios de primera línea.

También se han establecido varias medidas de información y servicios de asistencia. La línea telefónica directa sobre matrimonios forzados abarca a todo el país y es operada por el Centro Internacional de la Cruz Roja de Oslo (ORKIS). El principal centro de atención está en los casos individuales y se brinda periódicamente información al servicio de bienestar infantil, los centros de recepción de solicitantes de asilo, las enfermeras de las clínicas y las escuelas, la policía, etc. La organización Autoayuda para Inmigrantes y Refugiados también recibe apoyo para asistir en casos individuales a los jóvenes que crean estar en peligro de ser forzados a contraer matrimonio. La organización trabaja en estrecho contacto con los servicios públicos de apoyo y, merced a su trabajo, ha ayudado a mejorar la competencia en este sector. El arreglo para suministrar alojamiento de emergencia por conducto del Banco Estatal de Vivienda de Noruega también ha aliviado la situación porque permite que los jóvenes se muden rápidamente a una vivienda segura cuando surja la necesidad de

hacerlo. También se ha asignado prioridad a la capacitación de los empleados públicos en los servicios de apoyo de las principales ciudades para ocuparse de los casos de matrimonio forzado. El Gobierno también ha asignado fondos para investigar el acaecimiento de casos de matrimonio forzado en Noruega.

Si bien se han aplicado numerosas medidas, aún queda mucho por hacer. Indudablemente, el mayor desafío radica en lograr un cambio de las actitudes de la generación de los padres y las madres. Hay también una gran necesidad de seguir proporcionando información sobre las normas y los derechos a los inmigrantes llegados recientemente.

Artículo 16 d y f

Paternidad:

Desde el 1° de abril de 2003 ha pasado a ser más fácil iniciar una acción para cambiar anteriores decisiones en materia de paternidad. Todas las partes interesadas pueden iniciar un procedimiento judicial para aclarar quién es el padre biológico de un niño. También se han dejado sin efecto las condiciones y los plazos para iniciar una acción encaminada a cambiar las decisiones en materia de paternidad. Además, ahora es posible reabrir anteriores casos de paternidad cuando la decisión se hubiese adoptado sin un análisis de ADN.

Las enmiendas de las normas relativas al reconocimiento de paternidad entraron en vigor el 1° de enero de 2006. Con arreglo a las nuevas normas, los padres que viven en concubinato ya no necesitan la aprobación de la madre para reconocer la paternidad de sus hijos comunes. En los casos en que la madre crea que un hombre distinto de su concubino es el padre del niño, las autoridades públicas deben desempeñar un papel activo en la determinación de la correcta paternidad del niño.

Pensión alimenticia para los hijos

En el sexto informe periódico de Noruega, se mencionó que el Storting había aprobado en junio de 2001 nuevas normas sobre pensión alimenticia para los hijos cuya entrada en vigor estaba prevista para el otoño de 2003. Las nuevas normas entraron en vigor el 1° de octubre de 2003.

La reforma es amplia y afecta a más de 400.000 niños, madres y padres. Durante el debate se prometió que la reforma sería evaluada continuamente, y el Ministerio está preparando un informe para el Storting sobre la experiencia obtenida hasta la fecha, que se completará en 2006. Las nuevas normas tratan a los padres y las madres igualitariamente. La pensión alimenticia para los hijos es en principio un asunto de derecho privado. Sin embargo, casi el 90% de las pensiones alimenticias para los hijos eran fijadas por las autoridades públicas antes de la reforma. Uno de los objetivos de las nuevas normas era lograr que una mayor cantidad de padres y madres concertaran acuerdos privados sobre la pensión alimenticia para los hijos. Se ha logrado éxito a ese respecto hasta la fecha, y se sigue trabajando con miras a persuadir a más personas a que concierten acuerdos privados.

Con arreglo a las nuevas normas, las pensiones alimenticias para los hijos deben reducirse de conformidad con un acuerdo escrito sobre los derechos de visita. Esto ha resultado difícil. Las nuevas normas sobre pensiones alimenticias para los hijos han suscitado diversos problemas sobre los derechos de visita – lo cual se apli-

ca tanto a quienes perciben las pensiones como a quienes las pagan. En la evaluación se considerará la medida en que se haya logrado la finalidad de los cambios.

Nuevas normas procesales

En junio de 2003 se aprobaron nuevas normas para los procedimientos judiciales en los casos relativos a la potestad parental, al lugar en que los hijos vivirán permanentemente y a los derechos de visita, que entraron en vigor el 1° de abril de 2004. El cambio más importante operado por las disposiciones de la Ley sobre la Infancia relativas a guarda, etc., es que la consideración primordial será el interés superior del niño, tanto en lo tocante al procedimiento como a la propia decisión. Esas enmiendas legislativas también tienen la finalidad de acelerar el trámite y reducir el nivel de los conflictos. Además, los abogados y los jueces tienen el deber legal de considerar la posibilidad de un arreglo entre las partes y facilitarlo activamente. El juez podrá, en una etapa temprana del caso, recurrir a personas capacitadas para tratar con los niños de manera más concentrada a fin de contribuir a la resolución mediante acuerdo. En casos excepcionales, el tribunal podrá designar a un abogado (u otro representante) para el niño, con lo cual se fortalecerán los derechos del niño en los casos más difíciles. Se ha simplificado el método para abordar los casos relativos a guarda, etc., de modo que resulta más fácil iniciar un caso sin abogado (emplazamiento simplificado) y es posible dictar sentencia sin una audiencia principal. Con arreglo a estas enmiendas, la edad mínima para que se ejerza el derecho del niño a ser escuchado se ha reducido de los 12 años de edad a los 7 años de edad.

Potestad parental conjunta para los padres y madres que viven en concubinato

El 8 de junio de 2005 el Storting aprobó enmiendas a la Ley sobre la Infancia relativas a la potestad parental conjunta para los padres y madres que viven en concubinato. Dichas enmiendas entraron en vigor el 1° de enero de 2006. Dan automáticamente a los padres y madres que viven en concubinato la potestad parental conjunta para los hijos que tengan en común. Los padres y madres que viven en concubinato se definen como los padres y madres que se registraron en una misma dirección en el Registro Civil o que envíen al Registro Civil una declaración de que son concubinos. Las enmiendas legislativas se aplican a los niños nacidos después del 1° de enero de 2006. Los padres y madres que viven en concubinato que hayan tenido hijos antes de esa fecha y no hayan convenido anteriormente en la potestad parental conjunta no tendrán automáticamente la potestad parental conjunta en virtud de esta enmienda. Sin embargo, podrán enviar al Registro Civil una declaración de que son concubinos en virtud de la nueva norma y se les otorgará la potestad parental conjunta respecto de los hijos nacidos antes de 1° de enero de 2006.

Los padres y madres que no vivan juntos podrán convenir en tener la potestad parental conjunta y notificar ese acuerdo al Registro Civil. Esto también se aplica a los padres y madres que no tengan la potestad parental conjunta en virtud de las normas anteriores.

Los padres y madres que hayan registrado la misma dirección en el Registro Civil cuando la paternidad se determine automáticamente tendrán la potestad parental conjunta respecto de los niños nacidos después del 1° de enero de 2006. Los padres y madres que se consideren concubinos pero que no hayan registrado la misma dirección en el Registro Civil (o no estén seguros acerca de si lo son o no) podrán declarar que son concubinos en el formulario de reconocimiento de paternidad.

También pueden enviar al Registro Civil una declaración de que son concubinos en fecha posterior.

No ha habido cambios en las normas relativas a los padres y madres que no viven juntos. Cuando vivan separados, sólo la madre tendrá la potestad parental. El padre y la madre podrán convenir en tener la potestad parental conjunta. El acuerdo podrá consignarse en el formulario de reconocimiento de paternidad. Si el padre y la madre desean convenir en la potestad parental conjunta en una fecha posterior, podrán notificarlo al Registro Civil por escrito.

Los padres y madres que hayan tenido hijos sin vivir juntos pero que posteriormente vivan juntos no tendrán automáticamente la potestad parental conjunta como resultado de su notificación de cambio de dirección. Deberán notificar al Registro Civil que desean tener la potestad parental conjunta, o deberán presentar una declaración especial de que son concubinos. El padre podrá tener la potestad parental exclusiva si vive con el hijo. En ese caso, el padre y la madre deben enviar al Registro Civil el acuerdo que celebren al respecto.

Medidas para lesbianas y homosexuales

El Gobierno fortalecerá los derechos de las lesbianas y los homosexuales, contribuirá a que las lesbianas y los homosexuales vivan abiertamente, y luchará activamente contra la discriminación.

El Ministerio de la Infancia y la Igualdad ha comenzado a trabajar en la elaboración de una Ley común sobre el Matrimonio para heterosexuales y homosexuales. Sin embargo, los miembros del Gobierno no están de acuerdo sobre esta cuestión y el Partido de Centro tiene una posición independiente a este respecto.

La Asociación Nacional para la Liberación de las Lesbianas y los Gays de Noruega (LLH) recibe un sustancial subsidio de funcionamiento, entre otras cosas a fin de mejorar la capacidad de la organización para prestar apoyo a las asociaciones locales y cumplir la función de órgano fiscalizador que cumple la organización. A fin de alentar una amplia gama de esfuerzos por promover los derechos de las lesbianas y los homosexuales, se ha asignado financiación para medidas y proyectos. Se suministra un subsidio de funcionamiento para *Blikk*, la única publicación para lesbianas y homosexuales existente en el país.