



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

Distr. general
1 de junio de 2016
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención

**Noveno informe periódico que los Estados partes debían
presentar en 2016**

Noruega*

[Fecha de recepción: 3 de febrero de 2016]

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

* El presente documento se publica sin revisión editorial.

16-08802 (S) 070716 120716



Se ruega reciclar



I. Introducción

1. Este es el noveno informe presentado por el Estado de Noruega a las Naciones Unidas sobre la aplicación por Noruega de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha coordinado el proceso de elaboración, en el que han participado los ministerios pertinentes. El informe incluye las observaciones del Sámediggi (el Parlamento sami) y es el resultado de un proceso de consulta con las partes interesadas de la sociedad civil. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha creado una página en su sitio web que contiene información sobre el proceso y ofrece vínculos a los documentos de antecedentes pertinentes.

2. El informe, que se ajusta a las nuevas directrices de las Naciones Unidas, responde a las observaciones formuladas en 2012 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ([CEDAW/C/NOR/CO/8](#)) y se refiere a la aplicación por Noruega de los artículos de las partes I a IV durante el período comprendido entre 2011 y 2015.

II. Cuestiones planteadas en las observaciones finales formuladas en 2012 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

3. Se hace referencia a los párrafos 8 a 44 de las observaciones finales del Comité ([CEDAW/C/NOR/CO/8](#)) sobre el octavo informe periódico de Noruega, que se presentó en 2010.

Párrafos 8, 9 y 10 a)

4. Mediante un decreto de 13 de mayo de 2014, Storting (Parlamento noruego) incorporó en la Constitución de Noruega una serie de disposiciones en materia de derechos humanos. Los principios de igualdad y no discriminación se reflejaron en el artículo 98 como sigue:

Todas las personas son iguales ante la ley.

Nadie debe ser objeto de un trato diferenciado injusto o desproporcionado.

5. El Gobierno quiere asegurar que todos gocen de las mismas oportunidades y de la capacidad para elegir libremente, con independencia del género, el origen étnico, la religión, la discapacidad o la orientación sexual. Los esfuerzos por promover una sociedad inclusiva son también importantes para la igualdad de género. En el libro blanco titulado *La igualdad de género en la práctica: igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres* (Meld. St. 7 (2015–2016)), presentado al Storting (Parlamento) en el otoño de 2015, se examinan las dificultades que enfrentan las mujeres inmigrantes en Noruega y sus posibilidades de conseguir un empleo. Mediante el refuerzo del Programa sobre Oportunidades Laborales de 2016, el Gobierno busca promover el empleo entre las mujeres inmigrantes que se encuentran alejadas del mercado de trabajo.

6. El Gobierno está aplicando una política activa para aumentar la participación en el mundo laboral. Se da prioridad a las personas con discapacidad, para quienes se ha diseñado una serie amplia de medidas adaptadas a sus necesidades

particulares. En 2016, unos 58.000 puestos del programa de empleo (casi el 80%) están reservados para personas con discapacidad. Este grupo está parcialmente cubierto por la Estrategia Laboral para Personas con Discapacidad, que se puso en marcha en 2012. A través del Acuerdo sobre una Vida Laboral Inclusiva, cuyo objeto es promover la inclusión en el lugar de trabajo, las autoridades y los interlocutores sociales se han comprometido a intensificar sus esfuerzos para incluir a las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Párrafo 10 b)

7. En la actualidad, Noruega cuenta, por regla general, con una legislación neutra en cuanto al género, con excepción de los planes especialmente concebidos para las mujeres y las niñas o los hombres y los niños. Conforme a las instrucciones del Ejecutivo para la redacción de textos legislativos, en el examen de cualquier cuestión se deben tener en cuenta las posibles repercusiones de un proyecto de ley para todas las partes interesadas, incluso en lo que respecta a la igualdad y la discriminación. El informe analítico y el proyecto de ley se deben someter siempre a consulta pública.

8. En varios estudios ha quedado de manifiesto el escaso cumplimiento de las instrucciones sobre la redacción de textos legislativos. Según un estudio realizado en 2012 por la Agencia de Gestión Pública y Administración Electrónica (Difi), los ministerios no cumplen suficientemente esas instrucciones. La Oficina del Auditor General de Noruega también concluyó en el Documento 3:10 (2012–2013) que las medidas públicas a menudo no contaban con fundamentos sólidos. En la Recomendación 81 S (2013–2014), el Comité Permanente de Investigación y Asuntos Constitucionales del Storting (Parlamento) hizo hincapié en la necesidad de actuar en esa esfera. En consecuencia, en la primavera de 2014 se decidió revisar las instrucciones para la elaboración de textos legislativos y estudiar posibles medidas encaminadas a reforzar su cumplimiento. Un grupo de trabajo integrado por el Ministerio de Gobierno Local y Modernización y el Ministerio de Finanzas ha presentado un borrador de la guía y las instrucciones revisadas. Se prevé que estas últimas se aprueben en febrero de 2016 mediante real decreto. La Agencia Pública de Gestión Financiera de Noruega (DFØ) será la responsable de impartir las instrucciones para la redacción de textos legislativos y ofrecerá la capacitación pertinente. De acuerdo con el propósito de simplificar las instrucciones, en ellas no se mencionan explícitamente las repercusiones para la igualdad y la discriminación, pero este requisito se recoge en la guía adjunta.

Párrafo 10 c)

9. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social contribuye a la aplicación de políticas fundamentadas en materia de igualdad, entre otras cosas, facilitando sistemas apropiados para documentar y analizar la igualdad en distintos sectores sociales, por ejemplo mediante la labor del Centro de Investigación sobre la Igualdad de Género (CORE).

10. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia de Noruega es el órgano especializado del Gobierno para la igualdad de género y la no discriminación. La Dirección es la encargada de impulsar la mejora de los conocimientos técnicos de los organismos gubernamentales para que promuevan la igualdad de género, tanto en su calidad de autoridades públicas como de empleadores. En 2014, se pidió a la

Dirección que pusiera en marcha un sistema de documentación que ayudase a establecer una base de conocimientos sólida en materia de igualdad y de lucha contra la discriminación por razón de género, orientación sexual, expresión e identidad de género, y origen étnico. Parte de esta tarea consiste en reunir, elaborar y difundir indicadores relacionados con la igualdad, las condiciones de vida y la situación vital de mujeres, hombres, lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero y minorías étnicas. La Dirección elaboró un sistema de documentación sobre las personas con discapacidad, que ofrece una visión general de las condiciones de vida de estas personas e información sobre su situación actual. En 2015, la Dirección puso en funcionamiento un servicio a través de la web, como parte de una plataforma global para difundir conocimientos en esta esfera.

11. Según el mandato encomendado al Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, este debe supervisar que los empleadores cumplan con su deber de informar sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad y evitar la discriminación.

12. En julio de 2015, Noruega presentó su primer informe al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. El Gobierno ha mantenido reuniones de diálogo político con organizaciones para personas con discapacidad, y ha proseguido su colaboración conforme a lo previsto en acuerdos especiales de cooperación.

13. Los *Indicadores Nacionales de Integración* son una herramienta para coordinar la política de integración y se publican con carácter anual como parte de los presupuestos nacionales. En ellos se muestra la evolución a lo largo del tiempo en esferas sociales clave para los inmigrantes en Noruega: el trabajo, la educación, las condiciones de vida y la participación en la sociedad. Las estadísticas se desglosan por género a fin de reflejar las diferencias entre los hombres y mujeres inmigrantes y entre las mujeres emigrantes y las que no lo son. Estas estadísticas ayudan a las autoridades de cada sector a corregir los desequilibrios no deseados.

Párrafo 11

14. Se hace referencia a la respuesta a los párrafos 12 a) y b).

Párrafos 12 a) y b)

15. La Convención y las recomendaciones del Comité forman parte del programa de estudios jurídicos impartido en las universidades noruegas.

Párrafo 12 c)

16. Se hace referencia a la respuesta al párrafo 10 c).

17. Parte del mandato del Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación consiste en proporcionar información, apoyo y orientación a los particulares sobre las iniciativas para promover la igualdad y combatir la discriminación.

18. Una de las medidas del Plan de Acción para la Igualdad de Género de 2014, promovido por el segundo gabinete del Primer Ministro Stoltenberg, era facilitar a las mujeres inmigrantes información sobre sus derechos. Su objetivo era informar mejor a estas mujeres sobre sus derechos y deberes en relación con diversos

aspectos que atañen a la igualdad de género y a la política familiar. En 2011 y 2012, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social asignó fondos a la organización Legal Advice for Women (JURK en noruego) para que realizase una gira por el país a fin de informar a las mujeres inmigrantes sobre sus derechos y de llevar a cabo un programa de formación de formadores para llegar a un número aún mayor de destinatarias. La Dirección de Integración y Diversidad de Noruega (IMDi) ha proporcionado financiación a las iniciativas llevadas a cabo por JURK para informar a las mujeres que llegan a Noruega al amparo del plan de inmigración familiar. JURK también ha contribuido a mejorar las aptitudes de los profesores que imparten clases de noruego y orientación sobre cuestiones sociales a los adultos hablantes de lenguas minoritarias. Se ha ampliado el sitio web New in Norway, administrado por la IMDi, que ahora incluye información para los familiares de los inmigrantes, y en 2013 el Organismo de Aprendizaje Permanente de Noruega, VOX, puso en marcha el sitio web “samfunnskunnskap.no”, que ofrece un curso de orientación social de 50 horas de duración para adultos inmigrantes.

Párrafos 13 y 14 a)

19. En un documento de consulta sobre un proyecto de ley a favor de la igualdad y contra la discriminación, que el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social distribuyó el tercer trimestre de 2015 con el fin de recabar observaciones, se consideraba la posibilidad de facultar al Tribunal de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación para conocer de los casos de acoso sexual. El Ministerio solicitó la opinión de los órganos consultivos sobre esta cuestión. En los comentarios relativos al artículo 2 b), se ofrece más información sobre ese documento de consulta.

20. El Ministerio ha iniciado un amplio estudio sobre la aplicación de las normas relacionadas con la igualdad y la no discriminación. El propósito es hacer cumplir la ley más eficazmente y mejorar el desempeño de la IMDi. Para más información sobre ese estudio, véanse los comentarios relativos al artículo 2 c).

Párrafo 14 b)

21. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia de Noruega ha elaborado un resumen sobre el Plan de Acción para la Igualdad de Género de 2014, en el que se describe la aplicación por los ministerios de las medidas del plan y se evalúa el impacto conseguido. Ese plan de acción, que se había presentado en noviembre de 2011 y permaneció en vigor hasta el final de 2014, resultó útil para promover la igualdad de género en sentido amplio, pero en el resumen quedó patente que, aunque los hombres y las mujeres gocen formalmente de los mismos derechos, todavía no existe en Noruega una auténtica igualdad de género. El resumen final confirma que se precisan esfuerzos a largo plazo y con propósitos bien definidos para lograr la plena igualdad en esa esfera.

22. En 2013 se evaluó el Plan de Acción para Promover la Igualdad e Impedir la Discriminación por el Origen Étnico (2009-2012). También se llevó a cabo una evaluación final sobre el Plan de Acción titulado “Improving Quality of Life among Lesbians, Gays, Bisexuals and Trans Persons 2009-2012 (2013)”. Gracias a este plan se han mejorado los conocimientos sobre las condiciones de vida de la población LGBT y se han adoptado medidas concretas a varios niveles administrativos. El Plan de Acción sobre la población LGBT ha puesto de relieve las

cuestiones que afectan a las lesbianas, los gays, los bisexuales y las personas transgénero en la aplicación de una serie de estrategias, planes y medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión social. Todavía supone un reto la integración de las perspectivas de la población LGBT en las iniciativas para promover la igualdad. No todas las medidas del Plan de Acción están concebidas de manera que puedan llegar a todos los grupos que integran la población LGBT.

Párrafo 14 c)

23. El Ombudsman de Promoción de la Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación ofrece servicios a todos los sectores de la población noruega y se encarga de dar a conocer sus actividades.

Párrafos 15 y 16

24. En el año 2001 se designó al Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Oslo como Institución Nacional de los Derechos Humanos de Noruega. En 2011, la Universidad comunicó al Gobierno su deseo de no seguir ejerciendo como Institución Nacional, y en 2012 la Institución Nacional del Centro de Derechos Humanos fue reclasificada a la categoría B.

25. En abril de 2015 el Storting aprobó la Ley relativa a la Institución de Derechos Humanos de Noruega, que entró en vigor el 1 de julio de 2015. La nueva Institución Nacional rinde cuentas al Storting y ejerce su mandato con absoluta independencia. La nueva institución cumple los criterios recogidos en los principios de las Naciones Unidas relativos al estatuto de las instituciones nacionales (Principios de París) y su función es mejorar la aplicación de los instrumentos de derechos humanos, entre otras cosas, supervisando la situación de los derechos humanos en Noruega e informando al respecto, y formulando recomendaciones para asegurar el cumplimiento por parte de Noruega de sus obligaciones en la materia.

Párrafo 17

26. El Ministerio de Gobierno Local y Modernización ha puesto en marcha el Día de las Elecciones Locales, un proyecto dirigido a los municipios que cuentan con menos del 30% de mujeres entre los miembros electos al consejo municipal en los últimos comicios locales. Los municipios que participan en este proyecto reciben información sobre los elementos que favorecen el equilibrio de género en los consejos municipales. Un total de 47 municipios se sumaron al proyecto antes de las elecciones de 2015.

27. La proporción de mujeres candidatas a los consejos municipales y de distrito ha aumentado un 1% desde las elecciones de 2011, hasta alcanzar el 43%. El porcentaje de candidatos inmigrantes ha pasado del 0,7% al 4,2% (<https://www.ssb.no/valg/statistikker/kfvalgkand>).

28. El Gobierno ha llevado a cabo una campaña denominada Día de las Elecciones Locales durante los procesos de nominación a nivel local previos a las elecciones de septiembre de 2015. El proyecto está dirigido a los consejos municipales en los que la representación de las mujeres es inferior al 30%, con el propósito de incentivar la participación femenina en la política local e incrementar la proporción de mujeres que ocupan los primeros puestos de las listas electorales de los partidos. De los 428 municipios, hay 72 que cuentan con una representación de las mujeres inferior al

30%, 47 de los cuales participaron en el proyecto. Sobre la base de los datos disponibles, se asesoró a los partidos locales acerca de las medidas más eficaces para aumentar la proporción de mujeres.

29. Según la Administración de Justicia de Noruega, los tribunales están esforzándose por contar con más mujeres en los cargos de magistrado y magistrado principal, y se ha diseñado a tal efecto una estrategia de selección. En los últimos años el objetivo de promover la designación de mujeres ha ido perdiendo importancia, a medida que el número de candidatos de uno y otro sexo se ha ido equilibrando. Un factor importante es el hecho de que los magistrados que se acercan a la edad de jubilación y abandonan la carrera judicial son en su mayoría hombres: esto ha facilitado el aumento de la proporción general de mujeres, pues el equilibrio entre los géneros en los nuevos nombramientos es mayor que en el pasado. El género es un factor que sigue siendo importante en los procesos de nombramiento para tribunales concretos. A la hora de seleccionar a un candidato, se tiene en cuenta el equilibrio tanto en ese tribunal como en el conjunto de Noruega. De conformidad con el informe anual del Comité de Supervisión de la Judicatura correspondiente a 2014, al final de ese año el 40% de los magistrados de los tribunales ordinarios de Noruega eran mujeres, y el 60% hombres, de acuerdo con el siguiente desglose:

30. Tribunal Supremo: 35% mujeres y 65% hombres; Tribunales de Apelación: 36% mujeres y 64% hombres; Tribunales de Distrito: 42% mujeres y 58% hombres.

31. Las estadísticas relativas a los distintos estamentos de la judicatura indican que el equilibrio de género en los tribunales noruegos es bastante aceptable, aunque sigue siendo relativamente alto el porcentaje de magistrados de sexo masculino en el Tribunal Supremo y en los Tribunales de Apelación. En general, se hace hincapié en contar con representantes de los grupos minoritarios en los tribunales, si bien no se han establecido medidas especiales a tal efecto.

32. El porcentaje de hombres y mujeres en las universidades y escuelas universitarias varía según el tipo de plaza. En 2013, más de la mitad de los titulares de plazas de doctor o de docente ayudante o titular eran mujeres. Sin embargo, las mujeres solo ocupaban el 43% de los puestos de profesor asociado y el 26% de los puestos de profesor titular. La situación varía mucho de una disciplina académica a otra. En 2013, más del 30% del profesorado de medicina y estudios sanitarios y de las carreras de humanidades eran mujeres, lo que contrasta con el 10%, aproximadamente, en las áreas tecnológicas. El porcentaje de mujeres profesoras se ha incrementado aproximadamente en un 1% anual desde 2004. El porcentaje de mujeres entre los nuevos nombramientos de profesores ha aumentado considerablemente desde 2008, oscilando entre un 30% y un 36%. Esto es indicativo de que el porcentaje de mujeres entre el profesorado universitario seguirá una tendencia ascendente. En el área tecnológica, por ejemplo, la proporción de nuevas profesoras se ha multiplicado por dos desde 2008.

Párrafo 18 a)

33. En el libro blanco sobre la igualdad de género se puede consultar la información disponible sobre los programas y prioridades del Gobierno en esa materia (véase el anexo 2).

Párrafo 18 b)

34. La introducción de un requisito sobre el equilibrio de género en los consejos de las sociedades anónimas y otras empresas ha demostrado ser una herramienta eficaz para aumentar el número de mujeres en esos consejos. No obstante, no se ha producido un aumento semejante en los puestos ejecutivos del sector empresarial.

35. En las sociedades privadas de responsabilidad limitada, es decir, la mayor parte de las empresas noruegas, el 18% de los miembros de los consejos de administración son mujeres. La mayoría de las sociedades privadas de responsabilidad limitada tienen pocos accionistas y la mitad de ellas (el 51%) cuentan con un consejo de administración unipersonal (2015). En el caso de las sociedades privadas de responsabilidad limitada, el 87% de esos consejos unipersonales están integrados por un hombre.

36. Existen varias razones por las que es difícil regular las sociedades privadas de responsabilidad limitada del mismo modo que las sociedades anónimas. No es factible realizar el control informatizado de una muestra de las 260.000 sociedades privadas, aproximadamente, registradas en la actualidad y el control manual basado en la información facilitada por las propias empresas puede generar incertidumbre en cuanto al espectro de empresas cubierto.

Párrafo 18 c)

37. El Ministerio de Gobierno Local y Diversidad realiza un seguimiento de la representación de las mujeres en el ámbito de la política, incluidas las que pertenecen a grupos minoritarios. Se hace referencia al capítulo III del octavo informe periódico de Noruega al CEDAW, en relación con la carta de intenciones suscrita entre la Dirección de Integración y Diversidad y las principales organizaciones no gubernamentales (ONG). Son varias las ONG que desarrollan actividades para promover la participación de las mujeres inmigrantes en la esfera local. Por otra parte, el Gobierno concedió a las ONG 49,1 millones de coronas noruegas para actividades en favor de la integración. Por ejemplo, la organización JURK, que ofrece servicios de asesoría jurídica a las mujeres, recibió financiación para informar sobre sus derechos a las mujeres que han llegado a Noruega en el marco del programa de reunificación familiar. El centro KUN para la igualdad de género elaboró un programa de mentoría cuyo objetivo es velar por que las mujeres y hombres inmigrantes tengan la posibilidad real de encontrar empleo, y creó además una red. La Norwegian Trekking Association (DNT) contrata a mujeres inmigrantes para que trabajen como voluntarias en excursiones y actividades al aire libre. En 2016, los subsidios y ayudas concedidas a las ONG para actividades de integración se han incrementado en 30 millones de coronas, con lo que ascienden este año a un total de 82,2 millones.

Párrafos 19 y 20

38. La diplomacia, la labor política y la financiación son las herramientas principales para hacer realidad las ambiciones recogidas en las resoluciones relativas a las mujeres, a la paz y a la seguridad. En su cooperación con los asociados, Noruega utiliza todos esos medios y recalca que la responsabilidad de aplicar las resoluciones en nuestros países asociados corresponde primeramente a las propias autoridades nacionales, apoyadas por el papel activo de la sociedad civil y otros interesados. Las iniciativas de Noruega para avanzar en la aplicación de las

resoluciones tienen un enfoque bidimensional y se centran tanto en las autoridades responsables de las políticas como en la sociedad civil, cuya capacidad para exigir cuentas a esas autoridades debe reforzarse.

39. Noruega apoya financieramente a las organizaciones de mujeres, de forma directa o a través de asociados noruegos, y promueve y alienta la participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en los procesos de paz y de reconstrucción después de los conflictos, especialmente en los casos en que Noruega desempeña un papel activo.

40. Se adjunta al presente documento el Tercer Plan de Acción Nacional para las Mujeres, la Paz y la Seguridad, presentado en 2015 por el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, el Ministerio de Defensa y el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social (véase el apéndice 3). Se ha hecho mayor hincapié en los resultados y se están elaborando marcos y estructuras para la presentación de informes a fin de medir mejor el desempeño en los países. La designación de cinco países prioritarios es otra vía para lograr mejores resultados.

Párrafos 21 y 22

41. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha financiado una investigación sobre la representación de las niñas y las mujeres en los medios de comunicación y en el informe resultante se tratan los temas de los anuncios retocados y la presión existente en relación con la imagen corporal. Este informe, elaborado por el Instituto Nacional de Investigación sobre el Consumo (SIFO), concluyó que muchas jóvenes están sometidas a una gran presión social para ajustarse a determinados ideales físicos. El Gobierno ha reforzado recientemente los servicios de salud y los centros sanitarios en las escuelas. Se ha documentado que las niñas utilizan estos servicios en mucha mayor medida que los niños.

42. El último trimestre del año pasado, el Gobierno empezó a trabajar sobre una estrategia contra el discurso de odio. El Gobierno tiene la intención de fortalecer su base de conocimientos en esta esfera, y por esa razón ha propuesto aumentar las asignaciones al presupuesto del Ministerio en apoyo de las iniciativas para combatir ese discurso. El Gobierno también seguirá apoyando en 2016 el Movimiento Contra el Discurso de Odio.

Párrafo 22 b)

43. A fin de dar seguimiento a las medidas del Plan de Acción para la Igualdad de Género de 2014, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social y el Ministerio de Educación e Investigación financiaron conjuntamente la realización de cuatro cortometrajes sobre igualdad de género y los papeles asignados en razón del género, para que fueran utilizados en los estudios sobre cuestiones sociales impartidos en el primer ciclo de la escuela secundaria. La finalidad era promover una mejor comprensión de la igualdad entre los géneros y de los papeles asignados a cada uno de ellos. En los últimos años, el Ministerio de Educación e Investigación ha llevado a cabo campañas nacionales de contratación para promover la participación de docentes de preescolar (GLØD) y de docentes en general (GNIST) en programas de formación, mejorar las condiciones laborales de estos profesionales y atraer más candidatos de sexo masculino. El informe final relativo al Plan de

Acción sobre la Comunidad LGBT concluyó que las guarderías precisaban contar con maestros de preescolar que tuviesen formación en diversidad de género.

Párrafo 22 c)

44. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social pidió a la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia que elaborara un resumen final del Plan de Acción para la Igualdad de Género de 2014, centrándose en la aplicación por los ministerios de las medidas previstas en el plan y realizando una evaluación de su impacto. La Dirección presentó su informe en 2015.

Párrafo 23

45. En 2014, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública puso en marcha un programa de investigación quinquenal para recabar conocimientos sobre las causas, el alcance y las consecuencias de la violencia doméstica, y sobre las iniciativas en ese ámbito de los poderes públicos y las ONG. Ese programa cuenta con un presupuesto de 50 millones de coronas noruegas. Además, se ha concedido al Norwegian Centre for Violence and Traumatic Stress Studies (NKVTS) una subvención anual de 2 millones de coronas noruegas para que investigue las consecuencias de la violencia doméstica en la salud. Por otro lado, el mismo Ministerio está financiando un proyecto de investigación de tres años de duración que examinará cada uno de los homicidios perpetrados en el seno de la pareja entre los años 1991 y 2012, y que se prevé que se concluya para 2016.

46. El Gobierno está poniendo en marcha en la actualidad un nuevo portal web sobre la violencia doméstica y la violación para las personas que estén expuestas a ese tipo de violencia y requieran servicios sanitarios y sociales. El portal web, cuya gestión correrá a cargo del NKVTS, la Norwegian Women's Public Health Association y otras organizaciones voluntarias, tiene por objeto facilitar el acceso a la información relativa a los derechos y la asistencia.

47. El 15 de octubre de 2015, la policía puso en marcha una nueva campaña contra la violencia doméstica. La campaña informativa "*Hvor lite skal du finne deg i?*" ("¿Hasta dónde debes aguantar?") pretende fomentar el conocimiento sobre la violencia doméstica y sobre la asistencia que la policía puede prestar, a fin de que las víctimas de esa violencia busquen ayuda y escapen de su situación. Esta campaña, financiada por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, busca reducir las barreras entre la sociedad en general y las autoridades públicas, y alentar a que más personas expuestas a la violencia se pongan en contacto con los servicios de ayuda. La campaña tiene un sitio web (hvorlite.no) que ofrece una lista de control de posibles señales de alerta, carteles, un vídeo y material divulgativo en varias lenguas.

48. A pesar de que muchos municipios ya han elaborado planes de acción municipales o intermunicipales, la mayoría de ellos no cuenta con un plan de esa naturaleza. Los Centros Regionales para la Violencia, el Estrés Traumático y la Prevención del Suicidio (RVTS) tienen la misión de ayudar a los municipios a elaborar los planes. Además, se ha creado una guía en línea para facilitar esa labor. La tarea del NKVTS es elaborar, mantener y difundir conocimientos y competencias que puedan ayudar a prevenir la violencia doméstica y el estrés traumático, y reducir las consecuencias sociales y relacionadas con la salud. El centro recibe financiación del Ministerio de Salud y Asistencia, el Ministerio de la Infancia, la

Igualdad y la Inclusión Social, y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. En 2015, la subvención básica ascendió a 42,4 millones de coronas suecas, mientras que en 2016 la cifra es de 40,6 millones. El NKVTS también recibe financiación para proyectos como la investigación sobre la mutilación genital femenina, las minorías expuestas a la violencia doméstica, y la gestión de los casos de violencia y abuso en el marco de la Ley de la Infancia, así como para dos proyectos cuyo objeto es estudiar posibles programas de tratamiento para los perpetradores de la violencia. Los informes relativos a estos proyectos se presentaron en 2015.

49. Para más información sobre los centros de crisis, véase el párrafo 24 d).

Párrafo 24 a)

50. En relación con el párrafo 24, se hace referencia al informe de 2014 sobre la marcha de los trabajos. A la elaboración de un libro blanco sobre la violencia doméstica le siguió una plan de acción en relación con el mismo tema, “Et liv uten vold” (“Una vida sin violencia”), para el período comprendido entre 2014 y 2017. El plan comprende 45 medidas que contemplan la prevención, los conocimientos y capacidades, la asistencia y el tratamiento, los procedimientos penales, y la cooperación y coordinación. El Gobierno está dando seguimiento al plan de acción y definiendo y elaborando medidas concretas.

51. Las personas que son objeto de violencia doméstica o reciben amenazas de sufrirla tienen derecho a asistencia y protección y a una respuesta eficaz por parte de la policía y del sistema judicial. La violencia doméstica es punible del mismo modo que si ocurriera en cualquier otro contexto o escenario. La confianza de las víctimas y de la sociedad en general en la policía, los servicios fiscales y los tribunales dependerá en gran medida del modo en que estos gestionen los casos de violencia doméstica. Una reacción rápida por parte de la policía y del sistema judicial tiene un efecto preventivo considerable.

52. En los últimos años se han intensificado considerablemente los esfuerzos por combatir la violencia doméstica, y la policía cuenta ahora con nuevos medios para salvaguardar y proteger a las personas más vulnerables. Una medida importante ha sido la creación en todos los distritos de policía de Noruega de la figura del coordinador de los casos de violencia familiar, cuya misión es supervisar la actuación general de la policía de cada distrito en esa esfera. También se ha creado en los distritos de policía la figura del coordinador de los casos de abuso sexual. En algunos distritos las dos funciones recaen en la misma persona, mientras que otros cuentan con equipos especializados que realizan investigaciones sobre violencia doméstica o se encargan de casos de abuso sexual en varios distritos. También se han creado equipos especializados para investigar casos concretos. En los casos más graves se puede obtener asistencia del Servicio Nacional de Investigación Criminal (KRIPOS).

53. Otras iniciativas son el portal KO:DE para el intercambio de conocimientos especializados y la inclusión del tema de la violencia doméstica en los cursos básicos de capacitación de la policía.

54. La policía tiene a su disposición una serie de recursos para proteger a las personas que son víctimas de la violencia doméstica, como las alarmas móviles de violencia, las órdenes de alejamiento o la ocultación del domicilio. Desde 2013 la

policía cuenta con otros medios adicionales, por ejemplo, la orden de alejamiento puede reforzarse mediante el control electrónico (alarma inversa).

55. La herramienta SARA (*Spousal assault risk assessment guide*) está siendo introducida en la actualidad en todos los distritos de policía de Noruega. Esta herramienta ayuda a estructurar la labor de valoración de los riesgos por la policía, a través de una lista de control de 15 factores de riesgo de violencia en la pareja. SARA ayuda a prevenir esta clase de violencia y vela por la aplicación de medidas de seguridad y control en caso necesario. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública ha concedido financiación al Centro de Crisis de Vestfold para que elabore y ponga a prueba una herramienta parecida, “SARA para la infancia”, que permita evaluar el riesgo de que los niños se hallen expuestos a una violencia recurrente. Se espera que esta herramienta sea también de utilidad para la policía.

56. Las víctimas de la violencia doméstica tienen derecho a recibir una asistencia que cubra todas las necesidades y todos los aspectos del caso. Esta ayuda ha de hacerse extensiva a los hijos de las víctimas y a los perpetradores de la violencia. En la primavera de 2015, el distrito urbano de Stovner, en Oslo, puso en marcha un proyecto de colaboración en virtud del cual la policía y los servicios de salud y asistencia ofrecen sus servicios a las personas que han sufrido violencia en las mismas instalaciones. Los resultados de este proyecto se evaluarán como parte del programa de investigación sobre la violencia doméstica del Instituto Noruego de Investigación Social (NOVA).

57. En 2014, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública puso en marcha un nuevo plan de financiación de medidas para prevenir y combatir la violencia doméstica. Los fondos ascendieron a un total de 11,6 millones de coronas noruegas en 2016, y se distribuyeron atendiendo a las solicitudes de las ONG y otras organizaciones sin fines de lucro, agentes privados y centros de crisis. En 2015 se financiaron con cargo a este plan un total de 31 iniciativas distintas. El Ministerio también ha creado un foro para reforzar la cooperación entre las autoridades nacionales y las ONG.

58. El Ministerio ha destinado fondos a un “paquete preventivo” especial que contribuya a reforzar las medidas para luchar contra la violencia doméstica a largo y a corto plazo. En 2014 se asignaron fondos para una campaña contra la violencia doméstica dirigida a los jóvenes, en la que se utilizó como soporte el sitio web de la Oficina de la Infancia, la Juventud y la Familia (ung.no). A través de este “paquete” también se asignaron fondos para adaptar el International Child Development Programme (ICDP), un programa de orientación parental, a los centros de crisis (2014) y a los centros de acogida para solicitantes de asilo (2015).

Párrafo 24 b)

59. La legislación penal debe tipificar todos los casos de actividad sexual no consentida. La ley y los mecanismos para asegurar su aplicación han de proporcionar una protección genuina y eficaz contra esos actos. La disposición vigente por la que se penaliza la violación, que distingue los distintos casos de actividad sexual no consentida, es aplicable tanto al que practica una actividad sexual recurriendo a la violencia o la amenaza como al que lo hace valiéndose del estado de inconsciencia o de la incapacidad de la víctima para resistirse por cualquier otro motivo. Con arreglo a esta disposición, el uso de la fuerza no es un requisito indispensable para que se aprecie falta de consentimiento.

60. La Comisión de Derechos, nombrada por el Rey en otoño de 2015, previa consulta con el Consejo de Estado, estudiará y valorará los cambios que sean necesarios para velar por el respeto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. El Comité deberá entregar su informe en junio de 2016.

Párrafo 24 c)

61. Compete al juez profesional que conozca de la causa plantear las cuestiones pertinentes en relación con el caso de que se trate y explicar el procedimiento judicial a los jueces legos. Así pues, estos no reciben ninguna formación específica referente a la violencia contra las mujeres. No obstante, la sociedad presta cada vez más atención a este tipo de violencia, razón por la cual se ha elaborado una estrategia nacional de prevención.

Párrafo 24 d)

62. Las personas con discapacidad son especialmente vulnerables al maltrato, pero los casos que se comunican y denuncian a la policía son pocos. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia ha preparado nuevas directrices y creado un sitio web para proteger a las personas con discapacidad frente a los malos tratos (vernmotovergrep.no) que recibe alrededor de 900 visitas al mes.

63. Las subvenciones destinadas a los centros de crisis se incrementaron en 3 millones de coronas en 2016. Cabe hacer referencia a la información relativa a la Ley sobre los Centros de Crisis comunicada en el octavo informe periódico de Noruega (véanse los párrafos 21 y 22 y el párrafo 15) y al informe de marzo de 2014 sobre la marcha de los trabajos (párrafo 24 d)). La Dirección encargó a NOVA, instituto noruego de investigación social, que evaluara la aplicación en los municipios de la Ley sobre los Centros de Crisis¹. La evaluación muestra que los usuarios de dichos centros están satisfechos con la ayuda recibida y que los servicios han mejorado. La mayoría de los centros ya cuenta con personal especializado en asistencia infantil y la mayor parte de los empleados ha recibido enseñanza superior, lo que demuestra que ha aumentado la profesionalidad en los centros.

64. La evaluación pone de manifiesto que existen deficiencias en la manera en que los municipios atienden las necesidades de los hombres expuestos a la violencia y los niños que los acompañan, lo que también se aplica a los servicios prestados a las personas que tienen problemas graves de salud mental o de uso indebido de sustancias adictivas y las personas con discapacidad. Ha aumentado ligeramente el número de centros de crisis adaptados a las personas con discapacidad física, pero todavía son muchos los que no han adoptado los estándares del diseño para todos. Por su parte, los municipios tampoco han logrado coordinar plenamente la asistencia.

65. En febrero de 2015, la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia presentó una guía relativa a la Ley sobre los Centros de Crisis que se está

¹ Bakketeig, Elisiv, Elisabeth Gording Stang, Christian Madsen, Ingrid Smette y Kari Stefansen (2014): *Krisesentertilbudet i kommunene – Evaluering av kommunenes implementering av krisesenterloven* (Servicios de los centros municipales de crisis: evaluación de la aplicación en los municipios de la Ley sobre los Centros de Crisis). Informe núm. 19/14. NOVA, Universidad de Oslo y Akershus.

distribuyendo ampliamente y abarca temas como la adaptación de los servicios a las necesidades específicas de las mujeres y los hombres, las personas con discapacidad y las personas de minorías étnicas. La Dirección ha asignado a los Centros Regionales de Prevención de la Violencia, el Estrés Traumático y el Suicidio la tarea de organizar programas nacionales y regionales de capacitación diseñados especialmente para los empleados de los centros de crisis.

66. En 2015 el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social encargó a la Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia que preparara un proyecto de reglamento sobre la protección física de las instalaciones. La Dirección también está examinando los servicios que se prestan a los niños en los centros de crisis, incluido su derecho a recibir asistencia de otras dependencias. El encargado de vigilar la aplicación en los municipios de la Ley sobre los Centros de Crisis es el gobernador del condado, función que evaluará detenidamente el Ministerio.

67. Noruega firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) el 7 de julio de 2011. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública está preparando una propuesta que presentará al Storting para modificar la legislación a fin de cumplir el artículo 34 del Convenio, relativo al acoso, el artículo 36, relativo a la violencia sexual, y el artículo 37, relativo al matrimonio forzado.

Párrafo 25

68. Desde 2012 ha aumentado la explotación de mujeres y niñas en los hogares, en particular en el sistema de niñeras internas (*au pair*). Los casos de presunta explotación de niñeras internas suelen estar relacionados con el trabajo forzoso. El número de denuncias de ese tipo de casos aumentado. El sistema es controvertido, en parte porque se afirma que las familias noruegas se aprovechan del sistema para conseguir empleadas domésticas mal remuneradas, sobre todo procedentes de Filipinas. Por ello, en enero de 2013 se abrió el Centro de Niñeras Internas – En Igualdad de Condiciones, lugar en el que tanto ellas como las familias anfitrionas pueden informarse y recibir asesoramiento y cuyo principal objetivo es aumentar la protección jurídica de las niñeras internas. Según el centro, solo el 20% llegan a Noruega por medio de una agencia de niñeras internas, que las entrevista a ellas y a las familias anfitrionas y comprueba los antecedentes de ambas, lo que quiere decir que el 80% han firmado contratos privados en respuesta a anuncios publicados en Internet.

Párrafo 26 a)

69. La Unidad Coordinadora de la Policía para las Víctimas de la Trata, cuya tarea es analizar información sobre el alcance y las características de la trata de personas en Noruega, publica un informe anual en que se describe la situación de la trata de personas en el país. El informe de 2014, publicado en julio de 2015, confirma que las autoridades y organizaciones se enfrentan a una gran variedad de problemas y propone diversas medidas. El Gobierno tiene previsto presentar un nuevo plan de acción para luchar contra la trata de personas.

Párrafo 26 b)

70. En el cuadro que figura a continuación se muestra el número de posibles nuevas víctimas de la trata de personas detectadas por las autoridades u organizaciones en los últimos años.

<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
127 víctimas	134	136	124	157

71. En 2014 se estaba haciendo un seguimiento de un total de 324 personas (252 mujeres, 15 de las cuales eran menores de 18 años, y 72 hombres) por ser víctimas de la trata de personas; la mayoría de esos casos habían sido detectados antes de 2014. De las mujeres, 212 habían sido explotadas con fines de prostitución y 14 en el sistema de niñas internas.

72. Noruega ha ratificado el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, que asegura la vigilancia sistemática y la evaluación periódica de la manera en que Noruega cumple las obligaciones dimanantes de él. El Grupo de Expertos del Consejo de Europa en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (GRETA) publicó en la primavera de 2013 su primer informe sobre Noruega, en el que figuran varias recomendaciones para intensificar los esfuerzos de lucha contra la trata.

Párrafo 26 c)

73. Noruega contribuye a reducir las disparidades sociales y económicas en Europa mediante los Mecanismos Financieros del Espacio Económico Europeo (EEE), que además ayudan a estrechar los contactos y la cooperación entre Noruega y los 16 países beneficiarios. La financiación proporcionada mediante los Mecanismos Financieros ascendió a alrededor de 1.800 millones de euros en el período 2009-2014, de los cuales Noruega aportó en torno al 97%.

74. La lucha contra la violencia doméstica y por razón de género y la promoción de la igualdad de género son prioridades importantes para los Mecanismos. En el período de financiación 2009-2014 se reservaron 53 millones de euros para distintas medidas en pro de la igualdad de género y contra la violencia por razón de género. Además, la igualdad de género es una de las tres cuestiones intersectoriales que se deben tener en cuenta en todas las actividades financiadas por los Mecanismos Financieros del EEE y Noruega.

75. La Unión Europea y los Estados del EEE y la Asociación Europea de Libre Comercio concluyeron la negociación de un nuevo acuerdo en julio de 2015. Una vez se firme, se dispondrá de 2.800 millones de euros para el período 2014-2021. Este programa será una continuación de los Mecanismos Financieros del EEE y Noruega para 2009-2014 con algunas modificaciones, y en él se seguirán apoyando la lucha contra la violencia doméstica y la promoción de la igualdad de género.

76. La cooperación en el marco de los Mecanismos Financieros del EEE centrada en la esfera programática de la violencia doméstica y la igualdad de género se mantiene mediante la participación en proyectos específicos y alianzas programáticas.

Párrafo 26 d)

77. A las personas víctimas de la trata se les concede un permiso de residencia temporal por seis meses y reciben asistencia independientemente de que denuncien a los traficantes. Esa asistencia se presta en el municipio en el que estén viviendo las víctimas. Además, el Gobierno central presta apoyo a proyectos especializados en atención a las víctimas de la trata de personas.

78. De conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño, todos los menores de 18 años tienen derecho a recibir los mismos servicios sanitarios que el resto de los ciudadanos noruegos, incluso cuando no residan legalmente en el país. Ello implica que tienen derecho a recibir la asistencia que necesiten de los servicios sanitarios municipales y de especialistas, según lo dispuesto en el artículo 24 de la Convención, en que se reconoce “el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud”.

79. Por su parte, los mayores de 18 años que no residen legalmente en el país tienen un derecho limitado a recibir la atención sanitaria que necesiten en el municipio, principalmente en caso de urgencia, cuando la atención no se pueda aplazar. La atención sanitaria que se preste debe ser adecuada. De conformidad con la Convención, las embarazadas tienen derecho a recibir atención sanitaria prenatal y posnatal.

80. El Banco Estatal Noruego de la Vivienda ofrece una serie de medidas a las que los municipios pueden recurrir para ayudar a las personas que se encuentran en una situación desfavorecida en el mercado de la vivienda. Estas medidas se dirigen en muchos casos a quienes han sido víctimas de la trata de personas y otros refugiados y les permiten solicitar, por ejemplo, viviendas municipales de alquiler, subvenciones de vivienda para crear un hogar, préstamos para sufragar gastos iniciales o subsidios de vivienda.

Párrafo 26 e)

81. Cinco años después de que entrara en vigor la Ley que Prohíbe la Contratación de Servicios Sexuales, el Gobierno pidió que se hiciera una evaluación independiente de su repercusión. Como se indicó en el informe publicado en agosto de 2014, la contratación de servicios sexuales se tipificó como delito en 2009. La Ley se aprobó principalmente para prevenir y reducir la trata de personas en Noruega y con ella se pretende lo siguiente: 1) cambiar la actitud de la población, 2) reducir el mercado sexual limitando la oferta y la demanda, y 3) evitar la entrada en la prostitución de hombres y mujeres y reducir así su posible explotación sexual. La Ley también tiene como finalidad proteger a quienes se dedican a la prostitución y ayudarles a salir de ella. Una de las principales conclusiones de la evaluación fue que la Ley había reducido la demanda de servicios sexuales, por lo que había contribuido a reducir el alcance de la prostitución en Noruega. La aplicación de esta Ley, en combinación con otras contra la trata y el proxenetismo, hace que Noruega sea un país menos atractivo para la trata relacionada con la prostitución de lo que lo sería si no se hubiera aprobado la Ley. Además, las condiciones económicas para la prostitución en el país han empeorado desde que se aprobó la Ley. En la evaluación no se constató que la

violencia contra las prostitutas hubiera aumentado desde que se prohibió la contratación de servicios sexuales².

Párrafo 27

82. En el libro blanco *La igualdad de género en la práctica: igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres* (Meld. St. 7 (2015-2016)) se hace referencia a los estudios de 2010 y 2014 sobre la igualdad de género en las guarderías, uno de cuyos temas era la contratación de hombres. En 2014, en torno a un tercio del personal de dirección de guarderías respondió que habían tomado medidas para contratar a hombres. Los investigadores que realizaron el estudio de 2010 llegaron a la conclusión de que las guarderías que promovían activamente la igualdad de género lograban contratar a más hombres. El Ministerio de Educación e Investigación desea que se contrate a más hombres para realizar labores pedagógicas en las guarderías. Por ello, los gobernadores de los condados reciben financiación para las redes regionales de contratación local y para celebrar foros profesionales, actividades en las que se hace hincapié en la contratación de hombres.

83. En cuanto al porcentaje de mujeres existente en el mundo académico, véase el último párrafo del apartado relativo al párrafo 17.

Párrafo 28

84. En 2012-2013 la Dirección de Educación y Capacitación de Noruega llevó a cabo un proyecto para evaluar de qué manera podrían las universidades incorporar plenamente la igualdad de género y las perspectivas multiculturales en los cursos de posgrado y educación permanente para consejeros de escuelas primarias y secundarias. Un informe sobre el proyecto apunta a la necesidad de centrar más la atención en medidas que promuevan la igualdad de género y las perspectivas multiculturales.

85. Las instituciones educativas tienen la obligación de disponer de planes de acción que favorezcan la igualdad de género. El Ministerio de Educación e Investigación ha creado el Comité de Equilibrio de Género y Diversidad en la Investigación, que trabaja activamente para promover la igualdad en el sector universitario. El Ministerio ha determinado que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos superiores es un indicador de la gestión del sector de la educación superior. Además, hace un seguimiento de la evolución mediante el sistema de gestión y señala casos de resultados insatisfactorios a la atención de las instituciones y del Consejo de Investigación de Noruega en las reuniones de gobernanza.

Consejo de Investigación de Noruega: Equilibrio de Género en Puestos Superiores y de Dirección de Investigaciones

86. A fin de aumentar el número de profesoras (puestos de categoría A) en el país, el Consejo de Investigación de Noruega puso en marcha en 2013 una nueva iniciativa, Equilibrio de Género en Puestos Superiores y de Dirección de Investigaciones, que tiene como fin promover el equilibrio de género entre los investigadores de nivel superior de Noruega aplicando nuevas medidas innovadoras relativas a los conocimientos y al aprendizaje. Los proyectos ejecutados en el marco de esta iniciativa suelen incluir medidas como actividades de desarrollo del

² Vista Analyse, 2014.

liderazgo, talleres para investigadoras que ocupan puestos de categoría B, actividades de capacitación en materia de comunicaciones y medios de comunicación para aumentar la autoestima de las investigadoras, que tradicionalmente son modestas, la creación de grupos interinstitucionales de establecimiento de contactos, la creación de programas de mentores, la evaluación externa de los currículos y la planificación de los proyectos de investigación, la concesión de becas para que los beneficiarios se puedan dedicar a la investigación a tiempo completo, la provisión de fondos para invitar a investigadores de renombre internacional a talleres con un número reducido de participantes de la iniciativa, etc.

Comité Noruego de Equilibrio de Género y Diversidad en la Investigación

A continuación se expone el objetivo del Comité:

87. El Comité respaldará las medidas que promuevan la integración de actividades en pro del equilibrio de género y la diversidad en universidades e institutos de investigación y formulará recomendaciones al respecto, y ayudará así a incrementar la diversidad entre el personal docente e investigador. En el período 2014-2017, su principal tarea es afrontar cuestiones de género y origen étnico e integrar perspectivas de diversidad, incluidas las de género, en la investigación. Los agentes e instituciones del sector de la educación superior y la investigación, así como los ministerios y el Consejo de Investigación de Noruega, pueden solicitar la asistencia y el asesoramiento del Comité. Las tareas de este están vinculadas principalmente con las esferas de responsabilidad del Ministerio de Educación e Investigación y deben integrar perspectivas internacionales. Entre las actividades más fructíferas y eficaces del Comité se cuentan sus visitas periódicas a instituciones de educación superior e institutos de investigación y su asistencia a reuniones de alto nivel para estudiar medidas de equilibrio de género y difundir buenas prácticas.

88. Las mujeres pueden hacer el servicio militar desde 1976 pero su participación ha sido baja. No obstante, desde mediados de la década de 2000 el porcentaje ha ido aumentando progresivamente. A partir del 1 de enero de 2015 el servicio militar es universal, obligatorio tanto para los hombres como para las mujeres, así que Noruega eliminó un obstáculo considerable a esta opción educativa y ocupacional tan poco tradicional para las mujeres. A fin de reforzar la competencia de las Fuerzas Armadas de Noruega, se han hecho grandes esfuerzos por reclutar y retener a más mujeres soldados, suboficiales y oficiales. Por ejemplo, se han investigado y evaluado los procesos de reclutamiento y los criterios de selección, se han llevado a cabo actividades de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, se ha creado conciencia sobre las cuestiones de género entre los oficiales de nivel superior, se han evaluado las oportunidades de carrera y se han puesto en práctica políticas familiares para ofrecer unas condiciones óptimas que atraigan a las mujeres a las Fuerzas Armadas. Todo ello ha aumentado los conocimientos y creado conciencia dentro de la organización. Se prevé que con el paso del tiempo la universalización del servicio militar fomente la incorporación de más mujeres a la profesión militar. Las Fuerzas Armadas también trabajan con determinación para incluir las cuestiones de la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género en su capacitación y sus actividades.

Párrafo 29

89. En promedio, los inmigrantes participan menos en el mercado de trabajo que el resto de la población. En su conjunto, las mujeres inmigrantes tenían en 2014 una tasa media de desempleo nueve puntos porcentuales inferior a la tasa correspondiente a las mujeres del resto de la población³, mientras que en el caso de los hombres inmigrantes la diferencia era de cuatro puntos.

90. Los inmigrantes de Noruega varían mucho en cuanto a las razones por las que inmigran y las capacidades que poseen. Algunos inmigran por motivos laborales, otros en calidad de refugiados y otros para reunirse con su familia. En general, la existencia de empleo es un motivo importante para los inmigrantes del EEE, entre los que la tasa de empleo es mayor que entre los procedentes de Asia y África. Muchos inmigrantes de estos dos continentes llegan a Noruega como refugiados y para reunirse con su familia, así que deben adaptar sus capacidades al mercado de trabajo noruego para conseguir empleo.

91. La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres se ha reducido desde 2009: las mujeres empleadas a tiempo completo ganan en promedio el 88,4% del salario de los hombres, mientras que en 2009 esta cifra era del 86,7% (véase el gráfico 33). Si se incluye a los empleados a tiempo parcial, las disparidades salariales aumentan ligeramente. Uno de los factores que explican estas disparidades es que los hombres y las mujeres trabajan en diferentes sectores, industrias y puestos. La oferta y la demanda de diversos tipos de trabajo también influye en el salario. Una vez aplicados los ajustes necesarios para tener en cuenta las calificaciones, el sector, la industria y la ocupación, la brecha salarial se sitúa justo por debajo del 7,5%, según un informe de 2014 elaborado por NOVA.

Párrafos 30 a) y b)

92. Se hace referencia a la respuesta contenida en el informe de Noruega de marzo de 2014 sobre la marcha de los trabajos.

93. La prestación parental se concede si se ha participado en la fuerza de trabajo en los meses precedentes al comienzo de la licencia parental. Tanto las mujeres como los hombres pueden adquirir el derecho a recibir la prestación parental. En los casos en que solo el padre tenga derecho a dicha prestación, este la podrá recibir únicamente si la madre está empleada o se dedica a estudiar o a otra actividad similar. Las mujeres que no tienen derecho a recibir la prestación parental reciben una suma fija tras dar a luz, que ha aumentado en un 25% en los últimos dos años.

94. La Dirección de la Infancia, la Juventud y la Familia ha preparado una guía para facilitar el diálogo de los empleadores con las empleadas que estén embarazadas o con los empleados que vayan a tomar una licencia parental o que ya la estén disfrutando. La guía tiene por objetivo promover el diálogo fructífero y crear una mayor conciencia sobre los derechos y obligaciones relacionados con el embarazo y la licencia parental, así como ayudar a que las mujeres y los hombres no se vean discriminados y a que la percepción estereotipada de los papeles de las mujeres y los hombres relativos al cuidado de los niños no distorsione el diálogo sobre el ejercicio de la licencia parental o las ambiciones profesionales de cada uno.

³ Estadísticas de empleo, Instituto Nacional de Estadística de Noruega.

95. El Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación ha llevado a cabo una campaña en 2015 destinada a prevenir la discriminación de las embarazadas y de quienes estén disfrutando de la licencia parental. En relación con ello, el Ombudsman ha elaborado unas orientaciones y listas de verificación para los empleadores, así como información para las personas que consideran que están siendo discriminadas.

Párrafo 30 c)

96. Se hace referencia al informe de Noruega de marzo de 2014 sobre la marcha de los trabajos. Se han hecho modificaciones en la Ley sobre el Entorno de Trabajo que entraron en vigor el 1 de julio de 2015. Esas enmiendas tienen que ver con el horario de trabajo y facilitan la búsqueda de soluciones a nivel local, lo que ofrece a los empleados y empleadores una mayor flexibilidad y puede contribuir al aumento de los puestos sujetos a rotación, lo que a su vez disminuiría el número de puestos a tiempo parcial de horario reducido.

97. En 2011 se impuso la obligación de que las empresas sanitarias redujeran un 20% el número de puestos a tiempo parcial en los hospitales y se ha trabajado sistemáticamente para cumplirla: todas las empresas sanitarias regionales han reducido el número de empleados a tiempo parcial en torno a un 20%.

Párrafo 30 d)

98. Se hace referencia a la respuesta contenida en el informe sobre la marcha de los trabajos que Noruega presentó al CEDAW el 23 de marzo de 2014.

99. En Noruega las negociaciones salariales incumben solamente a las partes implicadas y el Gobierno central no interviene en ellas. No obstante, es objetivo del Gobierno velar por que se lleven a cabo lo más eficazmente posible. El Comité Técnico Noruego para el Cálculo de Acuerdos Salariales publica un informe anual sobre varios aspectos de la economía noruega, como el crecimiento de los salarios, para su uso en las negociaciones. También contiene estadísticas salariales desglosadas por género.

100. El Instituto Nacional de Estadística de Noruega puso en marcha en 2016 el proyecto Diálogo Electrónico con el Empleador que, haciendo uso de los datos notificados en lugar de encuestas por muestreo, permitirá elaborar mejores estadísticas salariales que en la actualidad y generar diversas estadísticas según las necesidades de los usuarios.

Párrafo 30 e)

101. Se hace referencia a la respuesta contenida en el informe de Noruega de marzo de 2014 sobre la marcha de los trabajos.

102. Como se señaló anteriormente, se ha puesto en marcha un proyecto de investigación por conducto del Consejo de Investigación de Noruega para evaluar los efectos de la reforma de las pensiones, incluida su repercusión en la igualdad de género. Esta evaluación proseguirá hasta 2018.

Párrafo 30 f)

103. El programa Oportunidades Laborales se creó con carácter permanente en el verano de 2013 para aumentar el empleo entre los inmigrantes de edades comprendidas entre los 18 y los 55 años, que tienen pocas oportunidades de participar en el mercado laboral y no son beneficiarios de otros programas. Uno de sus principales grupos destinatarios lo conforman las madres que se quedan en casa para cuidar de sus hijos y no dependen de las prestaciones de la seguridad social. El 60% de quienes concluyeron el programa en 2013 encontraron trabajo o comenzaron a estudiar inmediatamente.

104. Como parte de la estrategia gubernamental Niños que Viven en la Pobreza, destinada a luchar contra la pobreza infantil en 2015-2017, en 2016 se destinaron 10 millones de coronas más al programa Oportunidades Laborales. Uno de los principales grupos destinatarios del programa ampliado son los familiares que se reúnen con nacionales noruegos o nórdicos. Su objetivo es fomentar la participación en la vida laboral, sobre todo de las mujeres de familias de ingresos bajos.

Párrafo 30 g)

105. El marco regulatorio de las adquisiciones públicas de Noruega está basado en las directivas de la UE y su finalidad es velar por que los recursos de la sociedad se utilicen eficazmente en esas operaciones. Contiene normas de procedimiento diseñadas para alcanzar ese objetivo y permite utilizar las licitaciones públicas como instrumento estratégico para lograr otros objetivos sociales. Está previsto que en 2016 entre en vigor una nueva serie de normas que ampliarán y destacarán ese ámbito de acción. Corresponde a la parte contratante determinar qué consideraciones se tendrán en cuenta en cada licitación y de qué modo, por lo que los factores pertinentes que conviene resaltar variarán de una licitación a otra. La igualdad de género está regulada en la legislación general y los órganos de supervisión habituales hacen su seguimiento tanto si la empresa es proveedora del sector público como si no lo es. Por tanto, Noruega no considera apropiado incluir una disposición específica sobre la igualdad de género en la Ley de Adquisiciones Públicas.

Párrafo 31

106. El Parlamento sami y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública están financiando un proyecto para entender mejor la violencia doméstica en las comunidades sami. El propósito del proyecto es definir los factores que influyen en la incidencia y la comisión de actos de violencia doméstica en esas comunidades y determinar cómo repercute la exposición a ese tipo de violencia en la población sami y cuál es la mejor manera de adaptar las medidas preventivas y la asistencia. El Centro Noruego de Estudios sobre la Violencia y el Estrés Traumático recibió el encargo de llevar a cabo el proyecto en una carta de 2014.

107. Las investigaciones publicadas recientemente indican que el 49% de las mujeres sami encuestadas habían estado expuestas a la violencia. En comparación, solo el 29,6% de las mujeres noruegas que participaron en el estudio habían sido víctimas de la violencia. Según este estudio, las mujeres sami sufren una mayor incidencia de todos los tipos de violencia (psicológica, física o sexual) que el resto de la población. El número de mujeres sami que sufren violencia sexual durante su infancia también es mayor que el resto de la población, con un 17% frente al 11%.

En la mayoría de los casos el autor denunciado es un conocido de la víctima, pero el estudio no proporciona información sobre quién fue el autor de los actos de abuso sexual o violencia contra las participantes.

108. La lucha contra la violencia exige centrar la atención y los esfuerzos en varias esferas e incluye tanto la prevención como el tratamiento.

109. El Parlamento sami es el principal responsable de configurar la política de los servicios sanitarios para la población sami y es quien más contribuciones hace a las autoridades noruegas para diseñar servicios equitativos. En el proceso de adaptación de los servicios, el Parlamento sami coordina la acción en pro de la población sami ante las autoridades centrales. Independientemente de su género, los pacientes sami tienen derechos que están garantizados por la legislación nacional y las convenciones internacionales. La sección 3-5 de la Ley Sami confiere a los habitantes de las zonas administrativas sami el derecho a utilizar su propio idioma para proteger sus intereses al dirigirse a las instituciones locales y regionales de salud pública y a que se les atienda en él si lo desean.

110. La evaluación del Plan de Acción para Combatir la Mutilación Genital Femenina (2008-2011) indica que sus medidas contribuyen a centrar más la atención en el suministro de información específica sobre la salud, la atención sanitaria preventiva y la provisión de la asistencia sanitaria necesaria en relación con la mutilación genital femenina.

111. El Plan de Acción Contra el Matrimonio Forzado, la Mutilación Genital Femenina y las Restricciones Graves a la Libertad de los Jóvenes (2013-2016) toma el relevo de planes de acción anteriores correspondientes al año 2012 y al período 2008-2011. Está coordinado por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social y una de sus medidas es el estudio de cómo hacer llegar a los grupos pertinentes información eficaz y acertada para prevenir la mutilación genital femenina.

112. NOVA está llevando a cabo una evaluación del Plan de Acción. En el primer informe parcial se definen los problemas estructurales que existen en la manera en que las empresas públicas han conjugado el principal objetivo del Plan de Acción, a saber, mejorar la colaboración y la coordinación, con la labor general de prevenir y mitigar la violencia y el maltrato⁴.

113. En el segundo informe parcial del proceso de evaluación se analiza detenidamente la labor de lucha contra la mutilación genital femenina. En la evaluación quedó patente que los conocimientos y la preparación en los servicios sanitarios y sociales han aumentado en comparación con estudios anteriores y se concluye que los esfuerzos dirigidos directamente al grupo objetivo son limitados. Además, se recomienda ampliar el número de beneficiarios de la financiación, prestar especial atención a la mutilación genital femenina para mantener la intensidad actual de los esfuerzos y diseñar más medidas locales.

114. La Dirección de Integración y Diversidad gestiona el programa de subvenciones destinadas a la labor de prevención y creación de conciencia que realizan las organizaciones voluntarias para combatir el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina y las restricciones graves a la libertad de los jóvenes.

⁴ Bredal y Lidén (2015).

115. El Centro Noruego de Investigación sobre la Salud de las Minorías ha comenzado un proyecto de investigación sobre la incidencia de la mutilación genital femenina comunicada por las propias víctimas y la actitud de las jóvenes somalíes que viven en Oslo con respecto a su prevención. Está previsto que el proyecto concluya en 2017.

Párrafo 32 a)

116. En lo que respecta a la salud de las minorías, tanto el idioma como los aspectos culturales de la comunicación pueden obstaculizar el acceso efectivo a los servicios sanitarios.

117. Las autoridades municipales y sanitarias tienen la obligación de ofrecer a todas las personas los servicios sanitarios apropiados. Si para ello se requieren servicios de interpretación, deberán contratar dichos servicios.

118. Los hospitales estatales y los municipios han recibido instrucciones para contratar a intérpretes profesionales. Además, la Dirección de Sanidad ha preparado una guía para el personal sanitario, y los hospitales han recibido instrucciones sobre cómo poner en práctica medidas para que el idioma y la cultura no impidan que los pacientes reciban la ayuda necesaria.

119. En algunos hospitales el personal sanitario tiene la obligación de asistir a clases de idioma y cultura sami. Algunos municipios han preparado un diccionario sencillo para los servicios sanitarios que ha resultado ser útil para ayudar a los usuarios de más edad que solamente hablan sami.

120. La Dirección de Sanidad pondrá en práctica medidas para aumentar los conocimientos lingüísticos y culturales del personal sanitario. Varios centros sami que están ubicados en distritos en que la población sami es reducida desempeñan un papel importante en la transmisión de conocimientos sobre la cultura y la lengua sami a la mayoría de la población y especialmente al personal sanitario. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha creado un comité oficial que ha preparado un informe sobre la interpretación en los servicios públicos y ha propuesto varias medidas. El Gobierno dará seguimiento al informe durante la legislatura actual.

Párrafos 32 b) y c)

121. En la plataforma política del Gobierno, las iniciativas de lucha contra la mutilación genital femenina se describen como una prioridad. La estrategia del Gobierno en el período 2014-2017 para intensificar la labor internacional de erradicación de la mutilación genital femenina redobla el apoyo a las organizaciones internacionales y de la sociedad civil que se dedican a ese fin y refuerza el vínculo entre las iniciativas noruegas y las internacionales. Algunas comunidades de la diáspora en Noruega proceden de países en que la prevalencia de la mutilación genital femenina es de las mayores del mundo.

Párrafos 33 y 34

122. La Ley contra la Discriminación por Razón de Orientación Sexual, por la que se prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, entró en vigor el 1 de enero de 2014 y tiene como objeto promover la igualdad independientemente de la orientación sexual, la identidad de

género y la expresión de género. En ella, igualdad implica igualdad de condición, igualdad de oportunidades y derechos, e igualdad de acceso y vivienda. Se aplica a todos los sectores de la sociedad excepto a la vida familiar y a otras relaciones puramente personales.

123. En 2013-2014 se hizo un estudio de las condiciones de vida de lesbianas, gays y bisexuales en Noruega. El anterior estudio de gran envergadura se había llevado a cabo en 1999. Además, la Universidad de Bergen hizo un estudio de la actitud hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans financiado por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social. Según el estudio de las condiciones de vida, existen grandes diferencias entre los grupos: en general, las lesbianas son las que están en mejor situación, y en algunos aspectos mejor que las mujeres heterosexuales. Las personas bisexuales se enfrentan a más dificultades: su situación es peor en cuanto a la apertura en el lugar de trabajo, la salud mental, el riesgo de suicidio, la soledad y la satisfacción con la vida. Por otro lado, según investigaciones realizadas más recientemente, las lesbianas y las mujeres bisexuales también deben hacer frente a problemas de salud adicionales.

124. En 2016 el Gobierno presentará un nuevo plan de acción concerniente al colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y trans para encarar los retos que pusieron de manifiesto los estudios sobre las condiciones de vida. Este nuevo plan se centrará inicialmente en tres esferas prioritarias, a saber: la seguridad en los barrios y espacios públicos, la igualdad en los servicios públicos y la mejora de la calidad de vida de los grupos particularmente vulnerables.

125. En junio el Ministerio de Sanidad y Asistencia distribuyó un proyecto de ley sobre el proceso de cambio legal de género que, por ejemplo, eliminará el requisito actual de someterse a tratamiento médico, incluida la esterilización. El Ministerio propone que toda persona de al menos 16 años pueda cambiar de género si así lo desea sin necesidad de pasar un período de reflexión. Según la propuesta, las personas de edades comprendidas entre los 7 y los 16 años podrán solicitar el cambio conjuntamente con la persona o personas que ostenten la responsabilidad parental. Si los padres del niño comparten la responsabilidad parental y uno de ellos no desea solicitar el cambio, lo más razonable será esperar hasta que el niño tenga 16 años antes de hacer el cambio.

126. El Ministerio también propone que en el caso de los menores de 7 años, el género solo se pueda cambiar si el desarrollo somático del género es congénitamente incierto. En este caso los padres pueden solicitar el cambio en nombre del niño, cuyo cuadro clínico debe estar documentado por personal sanitario. Las solicitudes de cambio legal de género deben presentarse a la oficina tributaria, cuyas decisiones pueden recurrirse ante el Gobernador del Condado de Oslo y Akershus.

127. El Ministerio también ha pedido opiniones sobre las recomendaciones para fortalecer los servicios sanitarios formuladas en un informe que le presentó un grupo de expertos a comienzos de abril de 2015.

128. El Ministerio de Sanidad y Asistencia está haciendo un seguimiento de ambas consultas.

Párrafo 35

129. La participación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral es inferior a la de las mujeres en general (el 43,5% de las mujeres de 15 a 64 años de edad) pero, a diferencia de los hombres con discapacidad, su tasa de participación ha aumentado desde 2009. Aquí también se hace referencia al debate en relación con el artículo 11 e) de la Convención.

130. El Gobierno ha adoptado varias medidas de formación profesional para ayudar a más inmigrantes a encontrar empleo. Los hombres y las mujeres que residen legalmente en Noruega y se ponen en contacto con la Administración Noruega de Trabajo y Bienestar (NAV) tienen derecho, al igual que el resto, a que la NAV realice una evaluación de sus necesidades o capacidad de trabajo. El tipo de medida que se ofrece depende, en parte, del tipo de asistencia que la persona necesita para entrar en el mercado laboral. A los inmigrantes desempleados de países que no pertenecen al EEE se les da prioridad en la asignación de puestos en los programas del mercado de trabajo. Las mujeres inmigrantes participan en esos programas en mayor medida que los hombres inmigrantes y también en mayor medida que las mujeres nacidas en Noruega. Las evaluaciones revelan que los inmigrantes tienen más probabilidades de encontrar empleo si participan en un plan de subsidio salarial de tiempo limitado o en un curso de capacitación sobre el mercado de trabajo (AMO). Muchas de las medidas incluyen la enseñanza del idioma noruego orientada hacia el trabajo.

131. Las personas a quienes se les ha concedido un permiso de residencia como cónyuge o pareja de hecho de una persona residente en Noruega, como regla general, deben regresar a su país de origen si la cohabitación cesa antes de que al ciudadano extranjero se le haya concedido un permiso de residencia permanente en Noruega. Sin embargo, si hay motivos para creer que el cónyuge o la pareja de hecho (o los hijos, si los hubiere) ha sido objeto de abuso durante la cohabitación, debe concederse de manera independiente el permiso para que siga residiendo en el país, previa solicitud. Por lo general, el umbral para la obtención de un permiso de residencia es bajo en esos casos y no existe ningún requisito en cuanto a la duración del matrimonio o la cohabitación. Tampoco existe ningún requisito respecto de una relación causal entre el abuso y el cese de la cohabitación, y no importa cuál de las partes haya roto la relación.

132. En la primavera de 2015 se distribuyó para consulta una propuesta con miras a aumentar de 3 a 5 años el requisito del tiempo de residencia para la concesión de un permiso de residencia permanente. El Ministerio solicitó información específicamente sobre las consecuencias de aumentar el requisito de residencia para las víctimas de abuso en su relación de cohabitación. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública ha recibido numerosas observaciones y sugerencias, por ejemplo, solicitudes de más información relacionada con los derechos y de un examen de la manera en que se aplica la disposición del Reglamento de Inmigración respecto del abuso. Actualmente el Ministerio está dando seguimiento al documento de consulta.

Párrafo 36 a)

133. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha encomendado a la Dirección Noruega de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia la creación de un foro sobre la discriminación étnica. Los participantes en el foro son las direcciones que se ocupan de aspectos sociales clave, como el empleo, la salud,

la educación, la integración y la policía, el Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación, y el Ministerio de Gobierno Local y Modernización. El objetivo principal del foro es intercambiar experiencias y conocimientos relativos a las iniciativas encaminadas a promover la igualdad y eliminar la discriminación en los diversos sectores y esferas de servicios. El propósito es aumentar los conocimientos y mejorar las iniciativas para hacer frente a los desafíos. El foro, que celebró su primera reunión en 2015, examinará la discriminación étnica conjuntamente con los demás tipos de discriminación.

Párrafo 36 b)

134. El Gobierno elaborará una política nueva y amplia para los adultos que corren el riesgo de ser excluidos del mercado de trabajo, o que ya lo hayan sido. Esta política se presentará en 2016 en un libro blanco sobre la exclusión del mercado de trabajo y la educación de adultos. El objetivo del Gobierno es ayudar a las personas a desarrollar competencias y adquirir conocimientos básicos que pueden servir de base para llevar una vida laboral estable y a largo plazo. Los adultos que corren el riesgo de ser excluidos del mercado de trabajo, o que ya lo hayan sido, constituyen un grupo complejo de hombres y mujeres. El grupo destinatario está integrado por jóvenes adultos que no están empleados ni reciben enseñanza secundaria, así como personas cuyos conocimientos básicos, educación o dominio del idioma noruego son demasiado escasos para entrar en el mercado de trabajo. Los inmigrantes cuyas cualificaciones no son reconocidas en Noruega también forman parte del grupo destinatario.

135. Se está ejecutando el plan de acción del Gobierno para hacer un mejor uso de las competencias profesionales de los inmigrantes en el mercado de trabajo, titulado “Necesitamos las competencias profesionales de los inmigrantes”⁵. Una de las medidas consiste en un plan de subsidios para iniciar y financiar programas de mentores y pasantes en las empresas dirigidos a los inmigrantes. El propósito del plan es alentar a más empresas a iniciar y sistematizar esos programas. Otro plan de subsidios que se ha introducido tiene como propósito reforzar y crear servicios de asesoramiento regionales y locales para promover la iniciativa empresarial. La meta es lograr que los servicios sean más pertinentes para la situación y las necesidades de los inmigrantes.

136. El Organismo Noruego de Control de Calidad en la Educación (NOKUT) está autorizado para tomar decisiones sobre el reconocimiento general de los solicitantes que tienen títulos extranjeros de educación superior. Sobre la base de la experiencia adquirida en un proyecto experimental, se ha establecido un procedimiento de reconocimiento para las personas que carecen de documentación verificable (UVD)⁶.

137. En vista del aumento del número de personas que solicitan asilo, el Gobierno ha añadido una partida suplementaria al presupuesto nacional de 2016 para introducir cambios en la política de integración. El Gobierno tiene previsto presentar un libro blanco sobre la política de integración en la primavera de 2016. También tiene previsto compilar una sinopsis de los conocimientos especializados

⁵ Se puede consultar un resumen en inglés del plan en:
<http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/documents/Reports-and-plans/Plans/2013/summary-of-the-action-plan-2013-2016-we-.html?id=735937>.

⁶ <http://www.nokut.no/en/Foreign-education/Other-recognition-systems/Recognition-Procedure-for-Persons-without-Verifiable-Documentation/>.

de los refugiados, de modo que puedan recibir ayuda personalizada para encontrar trabajo en su esfera de competencia.

138. Todas las personas que residen en Noruega tienen igualdad de acceso a los servicios de salud, independientemente de su género u origen étnico. Las mujeres tienen derecho a atención prenatal y servicios de comadrona, independientemente de su condición de residencia. Se han creado grupos especiales para las mujeres que forman parte de minorías bajo los auspicios de varias instituciones de atención médica en Noruega. También se han organizado seminarios de nutrición para las mujeres inmigrantes y se han publicado folletos sobre salud mental en múltiples idiomas.

139. El Ministerio de Salud y Asistencia ha preparado una estrategia de salud de los inmigrantes para 2013-2017, que describe diversos problemas de salud que afrontan algunos grupos de inmigrantes. Las medidas adoptadas hasta la fecha incluyen el fortalecimiento de los servicios de salud prestados en dispensarios y escuelas del sector público, el aumento de la financiación para el Centro Noruego de Investigación sobre la Salud de las Minorías (NAKMI) y el fortalecimiento de la labor de la Asociación Noruega de la Diabetes dirigida a los inmigrantes. Además, la Dirección de Sanidad está examinando diversas medidas de información para evitar el aplazamiento de las pruebas y el diagnóstico tardío del cáncer de mama entre las inmigrantes.

Párrafo 36 c)

140. En nombre del Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social, el Instituto Nacional de Estadística de Noruega publica estadísticas que indican si los antiguos participantes en el programa de introducción se han incorporado al mercado de trabajo o están estudiando o no hacen ninguna de estas dos cosas. Las estadísticas revelan grandes diferencias en los resultados respecto de las mujeres y los hombres. Entre las personas que habían completado el programa en 2012, el 70% de los hombres estaban empleados o estudiaban en noviembre de 2013, frente al 52% de las mujeres. El Gobierno ha empezado una evaluación de la Ley de Introducción, que incluirá propuestas y recomendaciones para fortalecer y seguir mejorando los programas. Dadas las grandes diferencias entre los hombres y las mujeres en la transición al trabajo o a la educación, las recomendaciones tendrán en cuenta las diferencias entre los géneros, cuando proceda.

Párrafo 36 d)

141. La persecución por razón de género, incluida la de las lesbianas y las personas transgénero, es un factor pertinente cuando se trata de decisiones en casos de asilo en la práctica noruega, conforme a lo previsto expresamente en la sección 29, segundo párrafo f) de la Ley de Inmigración, que dispone que la persecución puede adoptar la forma de “actos relacionados específicamente con el género o la infancia”. Esta disposición jurídica codificó la práctica anterior y entró en vigor el 1 de enero de 2010. En los últimos años, la tramitación por las autoridades de inmigración de las solicitudes de asilo de personas LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales) ha sido objeto de atención especial. El 29 de junio de 2012, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública aclaró y actualizó las directrices para la tramitación de las solicitudes de asilo relacionadas con la persecución por razón de género (véase la Circular G-08/2012 – Directrices sobre

persecución por motivos de género). La violación, la esterilización o el aborto forzados, la mutilación genital femenina, la quema de novias y los asesinatos por honor pueden constituir persecución, de conformidad con las directrices.

142. El 29 de marzo de 2012, el Tribunal Supremo emitió un fallo que introducía un procedimiento jurídico para tramitar las solicitudes de asilo presentadas por personas LGBTI. El método es compatible con la interpretación establecida en un fallo del Tribunal Supremo del Reino Unido el 7 de julio de 2010 en la causa *HJ (Irán) y HT (Camerún) c. Secretario de Estado del Ministerio del Interior (UKSC 31)*. El 29 de junio de 2012, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública de Noruega dio instrucciones a la Dirección de Inmigración (UDI) para que aplicara ese método de interpretación (véase la Circular GI-07/2012). Actualmente, la Junta de Apelaciones de Inmigración (UNE), que se ocupa de las apelaciones contra las denegaciones de asilo formuladas por la UDI, también aplica dicho método.

143. En 2014, el Gobierno inició un estudio de la práctica en los casos de asilo basada en la afiliación religiosa o el grupo social (orientación sexual), y una comparación de la práctica con las recomendaciones del ACNUR y la Directiva sobre Requisitos Mínimos de la Unión Europea. El estudio, que concluyó en 2015, revela que la práctica noruega cumple en gran medida las directrices del ACNUR y los fallos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Las recomendaciones derivadas del estudio incluyen aclarar las prácticas y mejorar la tramitación de los casos.

144. Los residentes de los centros de acogida de solicitantes de asilo participan en programas de información en los que se aborda una gran variedad de temas. La orientación sexual y la condición de las personas LGBTI figuran entre las cuestiones incluidas en los programas de información para adultos y en un programa especial para niños y jóvenes.

Párrafo 37

145. Actualmente no se prevé ninguna actividad para resolver la cuestión de la pensión compartida tras el divorcio.

Párrafo 38

146. Actualmente no se está llevando a cabo ninguna labor sobre la cuestión de la propiedad comunitaria.

Párrafo 39

147. La Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, es un documento de referencia políticamente vinculante para las iniciativas de Noruega de igualdad entre los géneros que también se citó en el libro blanco sobre la igualdad entre los géneros presentado en el otoño de 2015 por el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social. Noruega se ha comprometido a presentar informes cada cinco años, y la última vez que presentó a las Naciones Unidas un informe sobre la situación fue en la primavera de 2014.

Párrafo 40

148. La igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer son una prioridad importante en la política de desarrollo de Noruega. La perspectiva de género debe integrarse en todas las iniciativas, incluidas las actividades de apoyo a los países en desarrollo en su intento de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Se manifiesta a nivel de proyectos y de programas, en los que la igualdad se incorpora como tema intersectorial. Noruega también ha asumido el objetivo de proporcionar asistencia para el desarrollo basada en los derechos. Esta prioridad se pone de relieve en *Opportunities for All: Human Rights in Norway's Foreign Policy and Development Cooperation* (Meld. St. 10 (2014–2015)) (Oportunidades para todos: los derechos humanos en la política extranjera y en la cooperación para el desarrollo de Noruega), libro blanco del Ministerio de Relaciones Exteriores en el que todos los capítulos reflejan los derechos de la mujer y que incluye un capítulo dedicado íntegramente a la igualdad y los derechos de la mujer. Se está preparando una guía especial para establecer la cooperación para el desarrollo basada en los derechos. La dimensión de los derechos también se integrará sistemáticamente en el Reglamento del Plan de Subsidios.

149. Un plan de acción noruego separado relativo a los derechos y el desarrollo de la mujer, que abarca el período 2013-2015, tiene el siguiente lema: “Igualdad de derechos – igualdad de oportunidades”. La Convención ocupa un lugar central en el plan y las recomendaciones del Comité se consideran una buena base para las iniciativas de igualdad entre los géneros a nivel nacional. El plan abarca tanto la política de desarrollo como la política exterior.

150. En su calidad de copresidenta del Grupo de Impulsores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del Secretario General, la Primera Ministra Erna Solberg ha solicitado el reconocimiento mundial de la importancia de la igualdad entre los géneros en la consecución de los ODM, con especial hincapié en el derecho de las niñas a la educación (ODM segundo y tercero). En los últimos años, Noruega ha aumentado sustancialmente el apoyo financiero para la educación de las niñas. También es uno de los principales donantes de ONU-Mujeres y tiene una partida presupuestaria específica para la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer (330 millones de coronas). El derecho de la mujer a la salud, especialmente la salud materna (quinto ODM), es otra prioridad importante de Noruega, tanto política como financiera, que hace hincapié en el acceso a los servicios de control de la natalidad, la atención de maternidad sin riesgo, el aborto sin riesgo y legal, y la educación sexual. Noruega también ha respaldado medidas dirigidas a los hombres y los dirigentes religiosos para mejorar la comprensión de la igualdad y fomentar el apoyo a esta.

151. La asistencia que Noruega ha prestado a lo largo de los años en materia de igualdad entre los géneros fue objeto recientemente de una evaluación independiente. El informe de evaluación se presentó en 2015. Se están haciendo preparativos para aplicar sus recomendaciones a fin de utilizar de forma más estratégica los recursos, incluida la determinación de las esferas en las que Noruega tiene ventajas comparativas y su apoyo puede desempeñar una función catalizadora, sobre la base de la experiencia adquirida en proyectos piloto de las embajadas, e incorporar la igualdad entre los géneros de manera más eficaz en las principales esferas prioritarias de la asistencia para el desarrollo prestada por Noruega. También se están examinando métodos para fortalecer la capacidad y los conocimientos

especializados administrativos en la cooperación para el desarrollo en relación con los objetivos en materia de género, el seguimiento de proyectos y la presentación de informes sobre los resultados.

152. Noruega ha trabajado arduamente para asegurar que la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer se incorporen en el marco sucesor de los ODM, a saber, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Párrafo 41

153. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social tradujo las conclusiones del Comité en 2012 y las publicó en el sitio web del Ministerio poco después de recibirlas. Las conclusiones se distribuyeron entre todos los ministerios y otras partes interesadas competentes. Se invitó a las organizaciones de la sociedad civil a asistir a una reunión sobre las actividades de seguimiento.

Párrafo 42

154. Noruega ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2013 y presentó su primer informe en 2015. En 2002 decidió no ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. No obstante, ha ratificado todos los instrumentos clave de derechos humanos y los convenios fundamentales de la OIT sobre los derechos de los trabajadores. Estos se aplican también a los ciudadanos extranjeros residentes en Noruega. Noruega concede alta prioridad a las iniciativas encaminadas a mejorar las normas laborales, que son esenciales en el contexto de los derechos de los migrantes. Noruega ha firmado la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas. Las disposiciones vigentes del Código Penal abarcan la desaparición forzada, conforme a la definición que figura en el artículo 2 de la Convención. Sin embargo, Noruega está considerando la posibilidad de que se apruebe, antes de ratificar la Convención, una disposición jurídica separada que tipifique como delito la desaparición forzada. También se examinarán algunas otras cuestiones antes de la posible ratificación de la Convención. Una de las prioridades nacionales en materia de derechos humanos es trabajar con miras a ratificar y aplicar la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.

155. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Párrafo 43

156. Se hace referencia al informe de Noruega sobre los progresos realizados, de marzo de 2014, en particular a las respuestas relativas a los párrafos 24 y 30.

Párrafo 44

157. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social está coordinando actividades para preparar el Noveno Informe Periódico de Noruega al CEDAW. Todos los ministerios y sus organismos subordinados están contribuyendo a este

informe. Se considera importante contar con un proceso transparente en el que participen los agentes de la sociedad civil. Se ha creado una página web en el sitio web del Gobierno que contiene información sobre la preparación del informe. Se han asignado fondos para la elaboración de un informe paralelo al informe estatal en 2016. Este informe se publicará en noruego y en inglés.

III. Información relativa a los artículos de las partes I, II, III y IV de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 2 a)

158. Se hace referencia al Informe Básico Común (2013), párrafos 99 a 105. Véanse también las respuestas en relación con el párrafo 10 sobre las enmiendas a la Constitución. Desde junio de 2009, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo se han incorporado en la Ley de Derechos Humanos de Noruega y se les ha dado precedencia cuando entran en conflicto con la legislación nacional.

Artículo 2 b)

159. En lo relativo a información sobre la Ley de Igualdad entre los Géneros, se hace referencia al Documento Básico Común, párrafos 179 a 181. En 2013, el Storting aprobó cuatro nuevas leyes sobre la igualdad y contra la discriminación, que entraron en vigor el 1 de enero de 2014.

Derechos de licencia parental

160. En diciembre de 2012, el Storting enmendó la Ley de Igualdad entre los Géneros para aclarar los derechos de los empleados respecto de la licencia parental. La enmienda entró en vigor en enero de 2013. Esta especifica que un trabajador que esté disfrutando o haya disfrutado de una licencia parental tiene derecho a lo siguiente:

- Regresar al mismo puesto, o a un puesto equivalente;
- Beneficiarse de las mejoras de las condiciones de trabajo a las que el trabajador de otro modo hubiera tenido derecho durante la ausencia; y
- Presentar reclamaciones salariales y, en las negociaciones de remuneración, ser evaluado de la misma manera que otros trabajadores de la empresa.

161. Esta disposición estableció como requisito legal lo que ya podía inferirse de la prohibición de la discriminación por razón de género formulada en la Ley de Igualdad entre los Géneros. La razón para aclarar las cuestiones mediante una disposición separada fue hacer más eficaz la protección contra la discriminación, de modo que no se debilitara la posición de los empleados, ni disminuyera su progresión salarial o se modificaran sus condiciones de trabajo como consecuencia de haber disfrutado de una licencia parental.

Obligación de revelar información salarial

162. En la Ley de Igualdad entre los Géneros de 2013, se introdujo una norma en virtud de la cual un empleado que sospeche que es objeto de discriminación salarial puede exigir al empleador que proporcione información por escrito sobre los niveles salariales y sobre los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados comparables. Se añadieron disposiciones similares a las demás leyes relativas a la discriminación. El Ministerio afirmó que, a su juicio, la obligación de revelar información salarial sería un instrumento que tendría un gran efecto positivo en el logro de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres. El propósito de introducir la obligación de revelar información salarial era promover una mayor transparencia salarial en el lugar de trabajo. La transparencia relativa a la remuneración es importante para la eficacia de la protección contra la discriminación.

163. El Gobierno desea reforzar la igualdad entre los géneros y mejorar la protección contra la discriminación para todos y, por lo tanto, tiene la intención de proponer una ley amplia de igualdad y contra la discriminación. En octubre de 2015 se distribuyó ampliamente un nuevo proyecto de ley de igualdad y contra la discriminación para que se formularan comentarios, y el plazo de respuesta se fijó para enero de 2016. En ese proyecto de ley se propone sustituir las cuatro leyes vigentes sobre la igualdad entre los géneros y contra la discriminación (la Ley de Igualdad entre los Géneros, la Ley contra la Discriminación, la Ley contra la Discriminación y para la Accesibilidad, y la Ley contra la Discriminación por Motivos de Orientación Sexual) por una nueva ley consolidada para fortalecer la protección contra la discriminación.

164. A juicio del Gobierno, una ley integral podría brindar una protección más clara y más coherente contra la discriminación, independientemente de los motivos de la discriminación y del contexto social, y por consiguiente sería un instrumento más eficaz. La legislación consolidada también simplificará la forma en que se aplican los reglamentos, hará que la ley sea más comprensible y abrirá el camino hacia una mayor coherencia en la aplicación de la ley y la práctica judicial. Esencialmente, el nivel de protección será igual independientemente de los motivos de la discriminación. No obstante, la ley tendrá en cuenta las características especiales de ciertos tipos de discriminación. La protección contra la discriminación por motivos de embarazo y el reglamento sobre el diseño universal y la adaptación individual para las personas con discapacidad son ejemplos que vienen al caso.

165. Es importante que la redacción de la ley transmita claramente la rigurosidad de la protección contra la discriminación. Por lo tanto, se propone que el texto afirme claramente que la protección es especialmente estricta en la vida laboral y con respecto al embarazo y la licencia parental. También se propone una disposición que especifique la prohibición de la discriminación que se base en una combinación de factores (discriminación compuesta).

Artículo 2 c)

166. La administración pública de Noruega está organizada de modo que cada ministerio sectorial es responsable de los servicios y las políticas que afectan a toda la población. Las autoridades de diferentes sectores y diferentes niveles del gobierno son responsables de las políticas de igualdad entre los géneros dentro de sus esferas de autoridad. Este principio de autoridad sectorial asigna la

responsabilidad en el nivel donde se aplican los instrumentos de políticas. También facilita la integración de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en todos los aspectos de la administración. Cada autoridad deberá vigilar la situación en su esfera de responsabilidad y presentar un informe sobre las consecuencias para los hombres y las mujeres.

167. Una estrategia clave del enfoque del Gobierno respecto de la igualdad entre los géneros es incorporar la perspectiva de género en todas las actividades de toma de decisiones, ya sea a nivel central, regional o local.

168. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social desempeña una función coordinadora para dar seguimiento a las responsabilidades sectoriales y asegurar una política de igualdad coherente. Un grupo directivo de alto nivel para la igualdad entre los géneros constituye el foro permanente de los ministerios para las cuestiones relativas a la política gubernamental de igualdad y contra la discriminación. En caso necesario, el Ministerio puede apoyar a otros ministerios en sus actividades relativas a la igualdad entre los géneros. Los planes de acción intersectoriales y los libros blancos son ejemplos de las iniciativas encaminadas a coordinar y perfeccionar la política de igualdad. El Ministerio ayuda a adquirir conocimientos, coordina la labor de los ministerios y supervisa la presentación conjunta de informes sobre los compromisos internacionales.

169. El Ministerio financia un puesto de coordinador para las estadísticas relacionadas con asuntos de género en el Instituto Nacional de Estadística de Noruega. Asimismo, ha contribuido a la creación de un Centro Nacional de Investigación sobre la Igualdad entre los Géneros (CORE). El CORE, que se estableció en el instituto de investigación social NOVA y colabora oficialmente con investigadores de la Universidad de Oslo, llevará a cabo investigaciones sobre la educación y el mercado de trabajo, la vida familiar y laboral, y la internacionalización, la opinión pública y la política. El Ministerio ha proporcionado al centro 4 millones de coronas anuales durante tres años, desde 2013 hasta 2015, y tiene previsto prorrogar el contrato por un año, hasta 2016.

Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia de Noruega

170. La Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia es la entidad gubernamental que se ocupa de las actividades relativas a la igualdad y la lucha contra la discriminación. La Dirección está encargada de ejecutar la política vigente y dar seguimiento a los planes de acción y medidas del Gobierno, así como de desarrollar los conocimientos, la documentación y el análisis. La labor de documentación y análisis incluye la gestión de un foro sobre datos relativos a la igualdad entre los géneros y estadísticas nacionales sobre los servicios de los centros de crisis. Como órgano administrativo, la Dirección administra los subsidios para las organizaciones centradas en la familia y la política de igualdad, los subsidios para los centros de asistencia en casos de incesto y violación, los subsidios o el apoyo operacional a los tres centros noruegos para la igualdad, y los subsidios para un centro de recursos dedicado a los hombres denominado Reforma.

Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y Tribunal de Igualdad y Lucha contra la Discriminación

171. Los tribunales ordinarios y el Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de Igualdad y Lucha contra la

Discriminación aplican la legislación contra la discriminación. Véase el Octavo Informe Periódico de Noruega, párrafo 50, y el más reciente Documento Básico Común, capítulo III A 6.

172. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ha iniciado un estudio importante sobre el mecanismo de aplicación de la ley en asuntos relativos a la igualdad y la discriminación. El propósito es fortalecer la aplicación de la ley y ejercer control sobre las responsabilidades de la Dirección. En el estudio también se examina la posibilidad de ampliar el Tribunal de Igualdad y Lucha contra la Discriminación y de concederle autoridad para imponer indemnizaciones por daños no pecuniarios. El bufete PricewaterhouseCoopers está llevando a cabo el estudio, que debe presentarse a más tardar el 1 de marzo de 2016.

Artículo 2 d)

173. En noviembre de 2011, el segundo gabinete del Primer Ministro Stoltenberg publicó su plan de acción sobre la igualdad entre los géneros, titulado Igualdad 2014. El plan de acción se completó en 2014 y se preparó un resumen del plan, junto con un informe sobre los objetivos y los indicadores incluidos en él.

174. En 2010, el segundo gabinete del Primer Ministro Stoltenberg nombró una comisión cuyos miembros estudiarían las políticas noruegas de igualdad entre los géneros teniendo en cuenta su edad, origen étnico y clase social. En 2011, la comisión presentó su primer informe, titulado *Official Norwegian Report 2011: 18 Structure for Equality* (Informe Oficial de Noruega de 2011: 18 - Estructura para la igualdad). El informe analiza el sistema que el Gobierno utiliza para promover la igualdad entre los géneros, e incluye un conjunto de recomendaciones sobre la forma de mejorar ese sistema. En 2012, la comisión presentó su segundo y último informe, titulado *Official Norwegian Report 2012: 15 Policy for Equality* (Informe oficial de Noruega de 2012: 15 Política de igualdad). El informe documenta exhaustivamente los desafíos que afronta Noruega respecto de la igualdad entre los géneros, en particular las diferencias sistemáticas entre los hombres y las mujeres en relación con la economía, el empleo y la educación, incluida la forma en que los hombres y las mujeres afrontan la cuestión de la violencia. La comisión formuló varias recomendaciones para responder a esos desafíos a nivel nacional.

175. En junio de 2013, el segundo gabinete del Primer Ministro Stoltenberg presentó un libro blanco sobre la igualdad entre los géneros (Meld. St. 44 (2012–2013)). Ese libro blanco se retiró cuando un nuevo gobierno asumió el poder en el otoño de 2013. El 9 de octubre de 2015, el Gobierno presentó el libro blanco titulado *Gender Equality in Practice: Equal Opportunities for Women and Men* (La igualdad entre los géneros en la práctica: igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres) (Meld. St. 7 (2015–2016)). Véase el anexo 2.

Artículo 2 e)

176. La Ley de Igualdad entre los Géneros de 1978 contenía una excepción especial a la prohibición contra la discriminación, que abarcaba a las comunidades religiosas. En la Ley de Igualdad entre los Géneros de 2013 se rescindió la norma especial relativa a las comunidades religiosas. El trato diferenciado que se da a los hombres y las mujeres en las comunidades religiosas ahora debe evaluarse de conformidad con la disposición general relativa al trato diferenciado legal. Con arreglo a esa disposición, el trato diferenciado no viola la prohibición contra la

discriminación cuando el trato en cuestión tiene un objetivo justo y es necesario para lograr el propósito, y cuando los efectos negativos del trato diferenciado que se da a la persona o las personas cuya situación empeora son razonablemente proporcionales teniendo en cuenta el resultado previsto. La legislación enmendada no representa cambio alguno en el derecho de las comunidades religiosas a participar en el trato diferenciado legal.

Artículo 2 f) y artículo 2 g)

177. Véase la información presentada más adelante en relación con los artículos 3 a 16.

Artículo 3

178. El 21 de mayo de 2015, el Gobierno aprobó una declaración de principios básicos y objetivos amplios respecto de su colaboración con el sector de las ONG.

179. Como parte de la estrategia de 2015-2017 del Gobierno para combatir la pobreza infantil, se han empezado a adoptar medidas para ayudar a mejorar las condiciones de vida de los niños y los jóvenes que viven en la pobreza. El propósito de la estrategia es doble y da prioridad a la intensificación de las actividades preventivas para impedir que la pobreza se transmita de padres a hijos. La estrategia contiene varias medidas encaminadas a mitigar las consecuencias negativas que sufren los niños y jóvenes que crecen en la pobreza. Las medidas se reflejan en las siguientes siete esferas prioritarias de la estrategia:

- La prevención mediante el fortalecimiento de las familias en situación de riesgo;
- La culminación de los programas educativos (en los jardines de infancia y escuelas);
- La participación y la inclusión (en actividades recreativas, culturales y deportivas);
- Una buena atención médica para todos los niños y jóvenes;
- El acceso al empleo para los jóvenes y los padres;
- Investigaciones y estadísticas;
- Intercambio de responsabilidades y experiencias (entre los sectores estatal, municipal y de las ONG).

180. En una encuesta amplia sobre las condiciones de vida realizada por Uni Health (2013) se observó que la tolerancia hacia las personas LGBT había aumentado con el tiempo. Sin embargo, en comparación con la población en general, un mayor porcentaje de miembros de la comunidad LGBT tienen problemas de salud mental, que limitan sus actividades sociales y su vida laboral, y un mayor riesgo de suicidio. Los jóvenes LGB, especialmente las mujeres y los inmigrantes LGB, reciben puntuaciones más negativas en varias variables.

181. Se hace referencia al párrafo 133 del Octavo Informe Periódico de Noruega presentado al Comité. El número de matrimonios entre personas del mismo sexo se ha mantenido relativamente estable desde que se aprobó en 2009 una nueva Ley de Matrimonio universal. En 2014, el número de matrimonios entre personas del mismo sexo fue 269. Las mujeres representan aproximadamente el 60% de los

matrimonios de ese tipo. Se ha registrado un aumento notable en el número de parejas —especialmente parejas lesbianas— con hijos en común. Tradicionalmente, el riesgo de rompimiento de las relaciones de las parejas del mismo sexo ha sido mayor que el de las parejas heterosexuales. Esto se aplica también a las parejas con hijos en común. En 2014, 78 parejas casadas del mismo sexo se separaron y 50 parejas casadas del mismo sexo se divorciaron. Además, hubo 26 separaciones y 35 divorcios entre las parejas que habían conservado su condición de compañeros registrados en el momento de la transición a la nueva Ley de Matrimonio.

182. Las mujeres constituyen un grupo prioritario en las políticas regionales y de distrito. Uno de los objetivos es que las mujeres reciban al menos el 40% de los fondos directos destinados a empresas que distribuye el Ministerio de Gobierno Local y Modernización.

Artículo 4.1

183. Actualmente, cada género debe ocupar por lo menos el 40% de los puestos en los consejos de administración de las sociedades anónimas noruegas (ASA). La Ley de Sociedades Anónimas del país ha sido útil para garantizar la participación de las mujeres en partes clave de la empresa y la industria noruegas, y ha incidido directamente en el porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de este tipo de sociedades. En 1993, el porcentaje de representación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades anónimas era del 3%. Hoy en día la proporción supera el 40%⁷.

184. En el otoño de 2015, el porcentaje de mujeres consejeras elegidas por los propietarios o los accionistas en las sociedades participadas públicamente era del 47%.

185. En la mayoría de las empresas es un hombre el que ocupa el cargo de presidente del consejo de administración. Una encuesta de las 247 sociedades más importantes de Noruega (en cuanto a ingresos) reveló que 9 de cada 10 presidentes de los consejos de administración son hombres⁸. Durante algunos años, el Estado ha tenido el claro objetivo de aumentar la proporción de mujeres al frente de los consejos de administración. De esta manera, se ha contribuido a que su porcentaje en este tipo de sociedades sea más alto que en otras. En las entidades públicas, el 38% de los presidentes eran mujeres al 31 de marzo de 2015. El Gobierno quiere que más mujeres ocupen cargos directivos en las empresas de todos los sectores empresariales. En los últimos decenios, los consejos de administración de las mayores empresas han centrado la atención en la igualdad de género.

186. En 2016, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social destinó 1,0 millones de coronas a un proyecto piloto consistente en dar una certificación a los lugares de trabajo que cumplan un requisito predeterminado de igualdad de género y diversidad.

Artículo 4.2

187. La vacuna contra el virus del papiloma humano (VPH) se introdujo durante el curso escolar 2009/2010, dentro del marco del programa de inmunización infantil centrado en las niñas matriculadas en el último año de la educación primaria. La

⁷ Instituto Nacional de Estadística de Noruega (2014d).

⁸ Halrynjo, Teigen y Nadim (2014).

vacuna protege de los tipos de VPH que ocasionan al menos el 70% de los casos de cáncer cervicouterino. Hasta la fecha, quienes querían vacunarse, aparte de las niñas de séptimo curso, debían acudir a su médico o a una clínica pública y pagar por la vacuna.

188. Los cánceres relacionados con el VPH tienen una dimensión social porque las mujeres con un nivel educativo y unos ingresos bajos no suelen hacerse una citología vaginal, tardan más en buscar atención médica tras la aparición de los síntomas y tienen menor disposición y menos posibilidades de pagar el costo de la vacuna.

189. Durante un período de dos años, que comenzó en 2016, el Gobierno ofrecerá vacunas de seguimiento contra el VPH de forma gratuita para todas las mujeres de hasta 26 años de edad.

190. Comparada con la de otros países, la salud reproductiva de las mujeres noruegas es buena. Se cree que esto se debe al alto nivel educativo, la condición de la mujer y la libertad de decisión en cuestiones de salud. En Noruega, la mortalidad materna es muy baja y se han establecido unas directrices nacionales que rigen la atención prenatal, obstétrica y posnatal.

191. Por primera vez se ha incrementado la edad media a la que las mujeres dan a luz. En principio, este hecho no es positivo, ya que cuanto mayor es la madre, más probabilidades hay de que surjan complicaciones tanto para ella como para el bebé. La necesidad de recibir asistencia médica para la procreación aumenta cuanto más se espera para tener el primer hijo. Desde 2007, más del 3% de los niños de Noruega han nacido mediante procreación asistida.

192. La Dirección de Sanidad del país ha trabajado en varios ámbitos para mejorar los servicios de salud reproductiva y las posibilidades de reproducción de las mujeres. Entre las medidas más importantes cabe señalar la elaboración de una estrategia de desarrollo para la obstetricia y una guía de criterios de calidad relacionados con la atención materna. La guía sentará las bases para el desarrollo de unos servicios de atención materna mejores, más predecibles y de calidad en cada etapa. Se está haciendo hincapié en los criterios de calidad y se están clarificando los requisitos que deben cumplir las unidades de maternidad. Las directrices de atención y seguridad posnatal publicadas en 2014 incluyen 41 recomendaciones relacionadas con los niños, las madres y las familias. En 2014 también se publicaron unas directrices profesionales de aplicación nacional para detectar cualquier posible caso de violencia mientras se presta atención prenatal. Las directrices recomiendan que el personal sanitario aborde el tema de la violencia doméstica lo antes posible durante el embarazo dentro de la práctica clínica habitual.

193. Los hospitales han concedido más importancia a la atención prenatal y obstétrica en colaboración con los servicios de atención primaria. Las mujeres y las niñas a las que se ha practicado la mutilación genital pueden ser propensas a sufrir complicaciones durante el parto. Los ambulatorios y los servicios pediátricos y de maternidad proporcionarán información sobre problemas de salud y otras posibles consecuencias médicas de la mutilación genital. En cada una de las regiones sanitarias hay una clínica para la mujer que tiene la responsabilidad especial de hacer un seguimiento de las mujeres y las niñas que están en riesgo de sufrir mutilación genital o que están expuestas a ella. En la clínica se ofrece

asesoramiento, se hacen reconocimientos físicos, se administran tratamientos y se pueden realizar operaciones de desinfibulación.

194. El número de abortos ha descendido en los últimos decenios. La tasa de abortos entre determinados grupos de mujeres con raíces inmigrantes es mucho más elevada que entre la población femenina general. Entre las medidas que ayudan a reducir los abortos cabe citar la disponibilidad de información convenientemente adaptada y la facilidad de acceso a los anticonceptivos. El Hospital Universitario de Oslo y la ciudad de Oslo han puesto en marcha un ambulatorio nocturno gratuito para mujeres con raíces inmigrantes que necesitan información sanitaria, seguimiento posnatal u orientación en materia de anticonceptivos y planificación familiar.

195. El Gobierno ha dispuesto lo necesario para que el personal de enfermería y obstetricia pueda prescribir toda clase de anticonceptivos hormonales y DIU de cobre. El 22 de marzo de 2015 se amplió el derecho del personal de enfermería y obstetricia a prescribir toda clase de métodos anticonceptivos hormonales para mujeres de más de 16 años. La medida, que entró en vigor el 1 de enero de 2016, facilitará a las mujeres de más de 16 años el acceso a toda clase de anticonceptivos.

196. Pocas adolescentes tienen hijos actualmente. La mayoría de las jóvenes que quedan embarazadas deciden abortar. En 2013, 19 mujeres de 15 años de edad o más jóvenes, y 162 mujeres de 16 y 17 años de edad tuvieron un hijo (el 0,3% de todos los nacimientos). Muchos jóvenes acuden al servicio médico de sus escuelas y a las clínicas públicas. Allí, el personal sanitario los asesora sobre cuestiones relacionadas con la salud física, psicológica y sexual. En muchos lugares, este tipo de servicios cumplen una función importante en la educación sexual. Desde hace varios años, las autoridades han reforzado los servicios médicos de las escuelas y las clínicas públicas.

197. Las autoridades diseñarán una estrategia global de salud sexual, que incluirá medidas para la prevención de los embarazos no deseados. Está previsto que la estrategia se presente en 2016. También se preparará una estrategia sobre la salud de los jóvenes.

198. En su apuesta por la salud de la mujer, el Consejo de Investigación de Noruega ha financiado investigaciones sobre los efectos del embarazo y el parto en la salud de las mujeres en general. A raíz de estas investigaciones, el condado de Nord-Trøndelag ahora también se centra en las posibles complicaciones del parto, como la incontinencia urinaria y las pérdidas intestinales accidentales, que habían recibido muy poca atención hasta la fecha. En el período comprendido entre 2011 y 2014 se financió un estudio europeo sobre violencia por razón de género y el parto. Su objetivo era determinar si las violaciones u otras formas de actividad sexual involuntaria tenían consecuencias negativas para las embarazadas.

199. El exceso de peso es un problema creciente, que también afecta a las mujeres con raíces inmigrantes. Más del 50% de las mujeres turcas y alrededor del 40% de las mujeres pakistaníes son obesas. Muchas clínicas públicas prestan servicios excelentes a mujeres inmigrantes, como grupos de lactancia materna y consejos sobre alimentación.

200. Una de cada cuatro embarazadas en Noruega tiene sobrepeso, lo que aumenta el riesgo de tener complicaciones durante el embarazo y futuros problemas de salud tanto para la madre como para el bebé. Noruega participa en un proyecto de la

Unión Europea, cuyo objetivo es desarrollar modelos para prevenir la obesidad entre las embarazadas.

201. En el Registro Médico de Nacimientos, que tiene alcance nacional, consta información sobre todos los nacimientos que tienen lugar en el país. El registro sirve para aclarar las causas y las consecuencias de los problemas de salud relacionados con el embarazo y el parto, y para hacer un seguimiento de la incidencia de los trastornos congénitos. En Noruega, todas las unidades de maternidad comunican al Registro los nacimientos que se producen.

Artículo 5 a)

202. En el Informe Oficial Noruego (NOU 2012: 15) sobre Políticas de Igualdad se destaca que la persistencia del sesgo tradicional de género en las decisiones educativas es un importante obstáculo para el cumplimiento de los objetivos de igualdad, ya que contribuye a perpetuar un mercado laboral dividido por géneros, así como las diferencias de salario, horarios y volumen de trabajo.

203. El mercado laboral noruego está profundamente dividido por géneros. Las mujeres ejercen profesiones distintas que los hombres y participan en otras industrias y sectores. Un mercado laboral de estas características reduce parcialmente las opciones individuales. Las tendencias fijas dan lugar a la inflexibilidad, lo que tiene como consecuencia el desaprovechamiento del capital humano. La división por géneros también genera disparidades en las oportunidades de carrera de hombres y mujeres.

Artículo 5 b)

204. Hacemos referencia al párrafo 66 del octavo informe periódico de Noruega al Comité. Tanto el padre como la madre tienen la misma importancia en su función como cuidadores de los hijos. El Gobierno desea que ambos padres tengan el mismo valor y los mismos derechos como cuidadores. La política familiar del Gobierno gira en torno a la elección y la flexibilidad, pues las propias familias saben cuáles son las soluciones que más les convienen.

205. Si tanto el padre como la madre tienen derecho a disfrutar de la licencia parental, parte del período de licencia se reserva al padre. La cuota reservada al padre fue aumentando a un ritmo constante en últimos años, hasta que se recortó en 2014. Así, pasó de las 12 semanas aplicables desde el 1 de julio de 2011 y de las 14 semanas aplicables desde el 1 de julio de 2013, a las 10 semanas aplicables desde el 1 de julio de 2014. Desde el verano de 2013, el período de licencia se dividió en tres partes y se introdujo una cuota para la madre. Ahora hay una cuota para el padre y otra para la madre, además de un período conjunto más largo que los padres pueden distribuir a su discreción. En general, el período de licencia es de 46 o 56 semanas tras el nacimiento, en función del nivel de cobertura. Por otro lado, la madre tiene derecho a disfrutar de hasta tres semanas de licencia antes de que nazca el bebé. El Gobierno quiere que los padres tengan más libertad para decidir cómo utilizar la licencia y, por tanto, el período conjunto se ha aumentado en ocho semanas, recortándose ligeramente las cuotas reservadas para la madre y el padre. Actualmente, el padre y la madre gozan de 10 semanas de licencia cada uno y disponen de un período conjunto adicional de 26 a 36 semanas. El padre puede ampliar el período que le corresponde por cuota, pero en ese caso la madre debe estar ejerciendo una actividad, por ejemplo, estar trabajando o estudiando.

206. En el verano de 2014, el Gobierno solicitó que se le enviaran comentarios sobre una propuesta para establecer un sistema de exenciones nuevo y más amplio para las cuotas materna y paterna del programa que regula las licencias parentales. Se planteará hacer un seguimiento de la propuesta junto con otras posibles modificaciones y simplificaciones de las normas. El plazo para hacerlo se coordinará con un importante proyecto de modernización informática en el seno de la Administración de Trabajo y Bienestar (NAV) de Noruega.

207. Desde el 1 de enero de 2014, todas las mujeres tienen el derecho por ley de disfrutar de pausas pagadas para la lactancia los días hábiles de hasta una hora de duración, con una jornada laboral por contrato de siete horas o más. Este derecho perdura hasta que el hijo cumple un año. Anteriormente, el derecho dependía de que existiera un acuerdo con el empleador y algunas mujeres que trabajaban en el sector privado no tenían dicha posibilidad.

208. Las modificaciones a la prestación conocida como “dinero por cuidados” entraron en vigor el 1 de agosto de 2012. Posteriormente, esta ayuda se eliminó para los niños de 2 años y se incrementó para los de edades comprendidas entre los 13 y los 18 meses. Desde el 1 de agosto de 2014, la ayuda asciende a 6.000 coronas al mes y la diferenciación por edades se ha discontinuado, por lo que todos los niños de 1 año de edad reciben la misma cantidad. El aumento hace que esta prestación sea una alternativa real a los servicios asistenciales de día para las familias que lo prefieran.

Artículo 6

209. Véase el anexo 3, capítulo 4. Se presentará un nuevo plan de acción de lucha contra la trata de personas, en el que se examinarán las recomendaciones recogidas en un informe elaborado por el grupo de expertos del Consejo de Europa GRETA, así como las propuestas de la Unidad Coordinadora de la Policía para las Víctimas de la Trata (KOM). GRETA recomendó específicamente que Noruega introdujera un sistema de identificación de víctimas más formalizado (Mecanismo Nacional de Remisión).

210. Desde 2015, se han destinado 15 millones de coronas al establecimiento y funcionamiento de grupos especiales en los principales distritos policiales para la investigación de los casos de trata.

211. Desde 2015, el Ministerio viene destinando hasta 10 millones de coronas para proyectos y programas que pueden ayudar a luchar contra la trata en el país. Los proyectos subvencionables comprenden:

- Las medidas y campañas informativas especiales para concienciar sobre la trata de personas en Noruega, de forma que se pueda encontrar a más víctimas.
- La creación y ampliación de los servicios telefónicos para las víctimas.
- Los programas residenciales o de seguimiento para las víctimas de la trata.
- Otros proyectos concebidos para prevenir la trata o ayudar a las víctimas.

212. Todos los años desde 2009, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública ha destinado 10 millones de coronas a medidas relacionadas con la prostitución. Los fondos se invierten en proyectos que pueden mejorar la situación de las prostitutas,

además de ayudar a hombres y mujeres a salir de la prostitución y a reducir la demanda de sus servicios.

213. Un instituto de investigación independiente evaluó la prohibición de la compra de servicios sexuales en 2014. De acuerdo con la plataforma normativa del Gobierno, se presentará un libro blanco como base para que el Storting debata la prohibición de la compra de servicios sexuales y otros problemas actuales relacionados con la prostitución.

214. En su libro blanco sobre el futuro de la atención primaria (Meld. St. 26 (2014–2015)), el Gobierno anunció que en 2015 se realizaría una evaluación para determinar si en la legislación noruega en materia de salud se deben aclarar las obligaciones de los servicios de salud y atención médica para ayudar a destapar y prevenir casos de violencia y abuso sexual.

Artículo 7 a)

215. En Noruega, las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres de votar en las elecciones y los referendos públicos, y de presentar su candidatura para formar parte de cualquier órgano que se elija públicamente. Véase también el párrafo 17.

Artículo 7 b)

216. Con respecto a los artículos 7 b) y 14 f), el Ministerio de Gobierno Local y Modernización se encargará de garantizar que se tenga en cuenta la opinión de todos los grupos en el sistema de planificación. Esto se conseguirá mediante la preparación de un marco jurídico, la comunicación y el asesoramiento. A ese fin, se ha elaborado una guía de participación. A nivel nacional, se están adoptando medidas para concienciar y desarrollar destrezas, por ejemplo, por medio de la red de la Dirección de Sanidad y la realización de charlas conceptuales digitales dirigidas a las autoridades de planificación (a través de los condados), los planificadores privados y la sociedad civil. En los condados se informa sobre la guía en sesiones de orientación, reuniones y conferencias.

217. Con arreglo a los principios jurídicos trazados y las disposiciones concretas de la Ley de Planificación y Construcción, la autoridad de planificación es la que determina la forma de participación.

Artículo 7 c)

218. En Noruega, los inmigrantes realizan un número relativamente alto de actividades de voluntariado, si bien suelen hacerlo en ámbitos de la sociedad civil distintos de aquéllos en los que participa la mayor parte de la población. Por lo general, los inmigrantes y sus hijos, especialmente las mujeres y las niñas, están poco representados entre los miembros de las ONG noruegas tradicionales.

219. Varias organizaciones de inmigrantes son parte integrante del sector del voluntariado en Noruega. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social ofrece ayudas a las organizaciones de inmigrantes y a otras ONG, tanto locales como nacionales, para fomentar la participación, el diálogo y la interacción. El objetivo de dichas ayudas es reforzar la participación local de los inmigrantes y sus hijos, y facilitar el acceso a las redes sociales. Las ayudas se conceden a centros nacionales de recursos que trabajan en temas de integración. Las ayudas también se ponen a disposición de las ONG que proporcionan información y orientación a los

nuevos inmigrantes, especialmente a los migrantes por trabajo y otros inmigrantes que quedan fuera del alcance de la Ley de Introducción.

220. El diálogo y el contacto entre el Gobierno y la sociedad civil son aspectos importantes de los procesos de formulación y aplicación de las políticas. El Gobierno renovará su diálogo con los inmigrantes y los niños nacidos en Noruega de padres inmigrantes. Entre las medidas recién instituidas cabe mencionar la celebración de una conferencia anual de diálogo. La primera de ellas tuvo lugar en octubre de 2014 y la segunda, en octubre de 2015. Estos encuentros organizados por el Gobierno son una manera más de conocer las opiniones de los inmigrantes y los niños nacidos en Noruega de padres inmigrantes.

221. Desde 2009, la Dirección de Integración y Diversidad celebra acuerdos de cooperación vinculantes con ocho importantes ONG (la Asociación de ONG de Noruega, Norwegian People's Aid, la Cruz Roja Noruega, Save the Children Noruega, la Norwegian Women's Public Health Association, la Federación de Fútbol de Noruega, la Asociación de Trekking de Noruega, el Comité Olímpico y Paralímpico de Noruega y la Confederación de Deportes (NIF)) para la realización y el refuerzo de actividades para niñas y mujeres en las comunidades locales y para que las ONG cuenten con más miembros y directivos procedentes de grupos minoritarios.

222. Las ayudas anuales se destinan al funcionamiento de organizaciones familiares y de igualdad, así como a la aplicación de medidas en este ámbito. Se da prioridad especial a los proyectos dirigidos a reforzar las iniciativas de igualdad de género centradas en las mujeres pertenecientes a minorías, las funciones de los hombres, la interacción entre hombres y mujeres en las actividades sobre igualdad de género, la aplicación de los planes de acción de las Conferencias de las Naciones Unidas sobre la Mujer y demás planes y programas internacionales, entre otros. También se ha dado prioridad a los proyectos, cuya finalidad es aumentar el interés y la participación del público.

223. En 2013 se cumplieron 100 años desde que la mujer obtuvo el voto en Noruega y hubo celebraciones todo el año por todo el país. La intención del Gobierno era celebrar el centenario del sufragio femenino con actos nacionales e internacionales.

224. El comité fue el encargado del programa oficial del Gobierno para la celebración del centenario. Uno de los objetivos principales fue fomentar la participación de las ONG. Se concedieron ayudas anuales para planificar y llevar a cabo distintas medidas y celebraciones. El objetivo del comité fue fomentar la participación y generar apoyo en relación con importantes principios democráticos, como el derecho de voto, la igualdad de género, la participación y la representación. Las celebraciones de 2013 destacaron la importancia de los acontecimientos ocurridos en Noruega en el año 1913 y los avances democráticos alcanzados el siglo pasado. El Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social encargó una publicación sobre la historia de la igualdad de género en Noruega entre 1913 y 2013, con la importante misión de mirar hacia el futuro y examinar qué elementos eran necesarios para salvaguardar y fortalecer la democracia en el país.

225. Como medida preparatoria para la celebración del 20º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, Beijing+20, las ONG nórdicas organizaron el Foro Nórdico de Malmö del 12 al 15 de junio de 2014. Hasta 20.000 hombres y mujeres

se congregaron en la ciudad sueca en apoyo del proyecto y el eslogan de la reunión (“Nuevas medidas sobre los derechos de la mujer”). El Gobierno noruego prestó apoyo financiero al Foro Nórdico y todos los ministros de igualdad de los países nórdicos participaron en la ceremonia de clausura, en la que se les presentó un documento final titulado “Acuerdos y demandas feministas”.

Artículo 8

226. En 2015, casi se consiguió el objetivo de la igualdad de representación de hombres y mujeres a nivel de embajadores (49%). Falta poco para alcanzar la representación igualitaria de la mujer en los niveles medio, alto y superior en el Ministerio de Relaciones Exteriores (57%, 47% y 42%, respectivamente). Las mujeres son mayoría entre los becarios de las embajadas y delegaciones noruegas.

Artículos 9 1) y 2)

227. También se hace referencia al octavo informe periódico de Noruega a la CEDAW (párrafo 91). El Gobierno ha presentado un proyecto de ley al Storting para modificar la Ley de Nacionalidad, de forma que quienes soliciten la nacionalidad noruega deben demostrar que hablan la lengua del país y aprobar un examen sobre estudios sociales. Con arreglo al proyecto de ley, podrán hacerse excepciones si hay razones médicas extraordinarias u otras razones de peso que lo justifiquen.

Artículos 10 a) a h)

228. En general, los resultados escolares de los niños noruegos son peores que los de las niñas, al igual que su rendimiento en la mayoría de las asignaturas. Se trata de una tendencia que se ha mantenido estable a lo largo del tiempo. Sin embargo, los resultados escolares entre las niñas varían mucho, al igual que entre los niños. Si se tiene en cuenta el género, también se observan importantes diferencias de resultados entre asignaturas, exámenes y métodos de examen. Al mismo tiempo, las investigaciones muestran que, además del origen social e inmigrante, el género es un factor al que también se debe prestar atención.

229. *La tasa de abandono escolar es mayor entre los niños.* Alrededor de un 76% de las chicas y un 66% de los chicos que comenzaron la educación secundaria superior en 2008 obtuvieron el certificado de acceso a la universidad o cualificación profesional en un período de cinco años. El índice de finalización es especialmente bajo en el caso de la formación profesional, donde tan solo el 56% de los chicos completan satisfactoriamente sus estudios al término de cinco años. El factor más importante para determinar si un alumno finaliza el ciclo de educación secundaria superior es el nivel de sus notas en las etapas de enseñanza primaria y secundaria inferior. Los niños de padres con un nivel educativo alto tienen, de media, mejores notas en la educación primaria y secundaria inferior que los niños de padres con un nivel educativo bajo.

230. Desde el punto de vista estadístico, es menos probable que un joven inmigrante finalice sus estudios de educación secundaria superior que la población en general, y la brecha entre los géneros es mayor entre los inmigrantes. Es más probable que los jóvenes nacidos en Noruega de padres inmigrantes finalicen la enseñanza secundaria superior que los jóvenes inmigrantes, pero es menos probable que lo hagan en comparación con otros alumnos. La tasa de abandono escolar entre

los jóvenes nacidos en Noruega de padres inmigrantes también es superior entre los chicos que entre las chicas⁹.

231. Se han puesto en marcha distintas medidas para mejorar los resultados de los alumnos e incrementar los índices de finalización de la educación secundaria superior, como, por ejemplo, las siguientes: *Ungdomstrinnssatsningen* (mejora de la educación secundaria inferior), *Lærerløftet – på lag for kunnskapsskolen* (mejora de los puntos fuertes de la enseñanza), *0-23 samarbeidet* (apoyo coordinado para edades comprendidas entre los 0 y los 23 años), *Ny Giv* y *Program for bedre gjennomføring* (la finalidad de estos dos últimos es impulsar los índices de finalización de la enseñanza secundaria superior).

232. En Noruega, la educación secundaria superior se caracteriza por las diferencias existentes entre chicos y chicas a la hora de elegir una rama educativa. Más chicas que chicos optan por cursar estudios generales. En cuanto a la formación profesional, es mucho más probable que los chicos elijan asignaturas como edificación y tecnología de la construcción (5% de las chicas), ingeniería y producción industrial (11% de las chicas) y electrónica (6% de las chicas), mientras que las chicas se suelen decantar por las asignaturas de salud y desarrollo infantil (85%) y diseño y arte (87%)¹⁰.

233. El Ministerio de Educación e Investigación estableció un nuevo plan de estudios en ciencias sociales en el curso escolar 2013/2014, que incorpora objetivos de competencia con un mayor enfoque en la igualdad de género. El plan de estudios también incluye nuevos objetivos de competencias que mejoran la actitud de los alumnos hacia la violencia, el abuso, la violencia relacionada con la sexualidad y la violencia doméstica.

234. La asignatura llamada “Destrezas para la vida laboral” está pensada para que los estudiantes de los cursos de secundaria inferior tengan más oportunidades de llevar a cabo trabajos prácticos y probar distintas ramas de la formación profesional¹¹. Las conclusiones de una evaluación de la asignatura¹² mostraron que la satisfacción de las niñas va disminuyendo conforme van avanzando de curso dentro de la enseñanza secundaria inferior. Se han revisado los planes de estudios para las asignaturas y los nuevos planes entraron en vigor en el curso 2015/2016. El tema del desequilibrio tradicional de género en las opciones educativas y de formación profesional forma parte de los objetivos de competencias de las *Opciones educativas*. Ya se han revisado las guías para los planes de estudios de ambas asignaturas y en ambas se aborda el tema de las opciones educativas y de formación profesional que tienen un sesgo tradicional de género¹³.

235. Actualmente, las mujeres representan el 60% de los estudiantes en la enseñanza superior. La proporción de mujeres es particularmente dominante en las ciencias de la salud y muy superior al 80% en determinados estudios relacionados

⁹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Noruega (2014a).

¹⁰ Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Noruega (2015c).

¹¹ Desde 2011, todos los municipios tienen la oportunidad de impartir la asignatura llamada “Destrezas para la vida laboral” a modo de prueba.

¹² NOVA – Informe de investigación social noruego 11/13, *Forsøk med arbeidslivsfag på ungdomstrinnet* (Prueba de destrezas para la vida laboral en la enseñanza secundaria inferior), Bakken y otros.

¹³ Véase el razonamiento en el libro blanco del Ministerio de Educación e Investigación sobre política educativa (Meld. St. 20 (2012-2013)) / <http://www.udir.no/kl06/UTV1-02>.

con la salud¹⁴. De la misma manera, existe un desequilibrio de género en sentido contrario en algunas asignaturas tecnológicas, matemáticas y científicas, así como en ramas de las humanidades como la historia y la filosofía. Los hombres siguen siendo mayoría en estas asignaturas, aunque en los últimos años se ha observado una tendencia creciente hacia el equilibrio de género.

236. Se ha puesto en marcha un sistema de puntos por género para acceder a los programas de enseñanza superior, conforme a lo dispuesto en la Ley relativa a las universidades y los colegios universitarios. Cada institución puede dar puntos adicionales al sexo que esté menos representado si hay motivos para hacerlo. Un método empleado durante muchos años ha sido el de conceder puntos adicionales al sexo menos representado. Este método se utiliza actualmente en el caso de las mujeres que solicitan el acceso a los estudios de ingeniería (a nivel de grado), agricultura y ciencias marítimas en colegios universitarios, así como a los programas integrados de tecnología (a nivel de maestría) de la Universidad Noruega de Ciencias y Tecnología (a excepción de los estudios en químicas, biotecnología y diseño industrial). Por ejemplo, la Universidad Noruega de Ciencias de la Vida concede puntos a los hombres que solicitan una plaza en los estudios relacionados con el cuidado de los animales y las ciencias veterinarias. Dichas cuotas obligan a las instituciones a admitir a estudiantes en programas de estudios populares, a pesar de tener notas más bajas, a los que se da preferencia sobre los candidatos del otro sexo que tienen mejores calificaciones.

237. Alrededor del año 2000, hubo poca demanda en la Universidad Noruega de Ciencia y Tecnología (NTNU) en determinados programas, por lo que se abrió un debate sobre sus nombres. Por ejemplo, *Maskinteknikk* (ingeniería mecánica) pasó a llamarse *Produktutvikling og produksjon* (desarrollo y producción de productos). Tras estos cambios, la proporción de mujeres aumentó del 21% al 33% entre 2004 y 2012.

238. *Jenter og teknologi* (Las niñas y la tecnología) es un programa que se realiza en colaboración con la Confederación Empresarial Noruega, la Universidad de Agder y otros participantes. Tiene por objeto incrementar la proporción de niñas que estudian matemáticas y ciencias naturales a todos los niveles. En el período comprendido entre 2005 y 2014, el programa contribuyó a aumentar el número de mujeres que estudiaban tecnología e ingeniería en la Universidad de Agder (de 128 a 395).

239. En 2016, el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social invirtió 1,0 millones de coronas para aplicar el programa en otras partes de Noruega.

240. Las autoridades públicas tienen el deber de dar orientación dentro de su sector, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de la Administración Pública, la cual estipula que la administración debe proporcionar orientación suficiente para que los ciudadanos puedan salvaguardar de forma eficaz sus propios derechos. Con arreglo al artículo 3.3 de la Ley de Servicios de Salud y de Atención Médica, los municipios deben proporcionar información, asesoramiento y orientación para ayudar a remediar o prevenir enfermedades, trastornos o problemas sociales. La Ley de Derechos de los Pacientes y los Usuarios ampara el derecho de las personas a recibir la información necesaria para conocer su estado de salud y la atención

¹⁴ En el otoño de 2014, por ejemplo, el 86% de los alumnos admitidos a cursar estudios de enfermería eran mujeres.

médica prestada. Dicha información se proporcionará mediante un intérprete, cuando sea necesario. Conforme a la Ley, los pacientes tienen derecho de influir en la prestación de los servicios de salud y atención médica, y de participar en la elección de los métodos de reconocimiento y tratamiento disponibles y justificables.

Artículo 11.1 a)

241. Véase el anexo 3, capítulo 3.

Artículo 11.1 b)

242. Véase el anexo 3, capítulo 3.

Artículo 11.1 c)

243. Véanse los artículos 5 a) y 10, el párrafo 22 b) anterior y el capítulo III A del documento básico común (2013).

Artículo 11.1 d)

244. Véase el anexo 3, capítulo 3.1, sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Artículo 11.1 e)

245. Véase el documento básico común, capítulo I, A 5, d), sobre el Plan Nacional de Seguros. El 1 de marzo de 2010, se introdujeron algunas normas relativas a la prestación por evaluación del trabajo. Se trata de una prestación relacionada con la salud mediante la cual las personas con una capacidad de trabajo reducida por causa de enfermedad, trastorno o discapacidad tienen garantizados los ingresos por un máximo de 4 años. La prestación básica es del 66% de los ingresos anteriores. Para fomentar el trabajo, esta prestación puede ajustarse en proporción al número de horas que el beneficiario ha tenido o podría haber tenido un empleo remunerado sin perder el derecho a percibir unos ingresos garantizados. De esta manera, las mujeres que trabajan a tiempo parcial y siguen teniendo una capacidad reducida de trabajo tras la finalización del período de prestación por enfermedad se aseguran una fuente de ingresos.

246. El 1 de enero de 2015 se introdujeron unas nuevas normas aplicables a las prestaciones de discapacidad para que las personas cuya capacidad de obtener ingresos se hubiera visto reducida permanentemente (por lo menos a la mitad) debido a una enfermedad o una discapacidad permanente, pudiera tener unos ingresos. La prestación es de carácter permanente y el beneficiario puede combinarla de forma más fácil y segura con la realización de una actividad laboral: la prestación disminuye conforme al volumen de ingresos percibidos, pero no se pierde el grado de discapacidad si las ganancias derivadas del trabajo son superiores al importe de la prestación, que está libre de impuestos. A las personas que siguen manteniendo la capacidad de obtener ingresos se les asigna un grado de discapacidad. El propósito de este nuevo régimen de prestaciones de discapacidad es hacer que al beneficiario le resulte rentable trabajar a tiempo parcial en lugar de percibir la prestación de discapacidad completa. Dado que más mujeres que hombres reciben prestaciones de discapacidad, las nuevas normas ayudan a

garantizar que más mujeres puedan participar en la vida laboral y tener un vínculo laboral sin que ello afecte a sus pagos por discapacidad.

247. El 1 de junio de 2015, el Gobierno recibió el informe nacional oficial titulado “Asimilación y resistencia: la política noruega frente al pueblo tater/romaní desde 1850 hasta el presente”, que fue elaborado por un comité que el Gobierno nombró en 2011.

248. La principal tarea del comité era analizar la evolución de las políticas y medidas centradas en el pueblo tater/romaní hasta el presente, y establecer un entendimiento común de la situación, incluidos los efectos en cada persona y en el grupo, y sentar las bases para continuar el proceso de reconciliación entre el pueblo tater/romaní y la sociedad en general.

249. En el informe se describen varios de los problemas a los que se enfrentan las mujeres de este grupo. Entre las personas a las que entrevistó el comité a cargo del informe existía la “opinión generalizada de que el empleo escasea entre las mujeres tater/romaní”. El comité sugiere que podría ser necesario “crear foros en los que [el pueblo] tater/romaní pueda compartir sus experiencias y conocimientos sobre el mundo laboral”.

Artículo 11.1 f)

250. Véase el párrafo 108 del octavo informe periódico de Noruega.

Artículo 11.2 a)

251. Véase el artículo 2 b).

Artículos 11.2 b) y 11.2. c)

252. Hacemos referencia a los párrafos 110 y 111 del octavo informe periódico de Noruega. En 2014, el 81% de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años de edad tenían un trabajo, según las cifras de la encuesta sobre la fuerza de trabajo del Instituto Nacional de Estadística del país. El programa de licencias parentales es un requisito previo para que la mujer pueda participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres. La licencia parental pagada y los servicios asistenciales de día hacen posible que hombres y mujeres se repartan el trabajo de forma más igualitaria, tanto dentro como fuera del hogar. Este ha sido un objetivo importante de la política familiar desde hace mucho tiempo. En los últimos decenios se han producido importantes cambios en el tiempo que ambos padres pasan dentro y fuera de casa. Las madres dedican más tiempo a su labor profesional y menos a las tareas domésticas que antes, mientras que en el caso de los padres ha ocurrido lo contrario. Desde el año 2000, el cambio más apreciable se ha dado entre los padres con niños pequeños. En el artículo 5 b) se proporciona más información sobre las responsabilidades compartidas de padres y madres.

Artículo 12

253. El principal objetivo del servicio de salud noruego es que los usuarios y los pacientes reciban los mismos servicios, independientemente de la situación financiera, condición social, edad, sexo o condición étnica de la persona. Proporcionar servicios de salud y atención a toda la población es una obligación pública y estos se deben prestar, principalmente, en el contexto de la comunidad

local para que los usuarios puedan vivir con autonomía. Aunque la mayor parte de la población disfruta de buena salud y tiene una buena calidad de vida, existen algunos problemas vinculados a las disparidades existentes en el entorno de la salud, que están relacionados con factores sociales, tales como la educación, la ocupación y la categoría de ingresos.

254. La esperanza de vida de los hombres era de 71 años en 1970 y de 79,7 años en 2013. En el mismo período, la esperanza de vida de las mujeres se incrementó de poco más de 77 años de edad a los 83,6 años. Cabría esperar que este incremento supusiera más años de peor salud y peor calidad de vida, pero no es así. De media, las mujeres gozan de buena salud durante el 85% de sus años de vida y en el caso de los hombres, la cifra es del 90%, una mejora considerable en ambos sexos con respecto a 2005. El Ministerio de Sanidad y Asistencia da especial prioridad a la salud de las mujeres.

255. Un artículo publicado en el *Scandinavian Journal of Public Health*¹⁵ muestra, entre otras cosas, que el 50% de las mujeres sami objeto del estudio habían sufrido violencia emocional, física o sexual a lo largo de su vida. Un 20% de las mujeres sami que participaron en el estudio había sido víctima de la violencia sexual. De la misma manera, el 20% de las mujeres sami que participaron en el estudio y tenían menos de 18 años de edad habían sido víctimas de la violencia sexual. El estudio concluye que “con independencia del sexo, era más probable que los sami objeto del estudio hubieran sufrido violencia interpersonal. La prevalencia de cualquier tipo de violencia era sustancial en ambos grupos étnicos y para ambos sexos, siendo mayor entre las mujeres sami”.

Artículo 13 a)

256. Hacemos referencia al octavo informe periódico de Noruega al Comité y a informes anteriores. En general, la Ley Nacional de Seguros, que regula el derecho a recibir prestaciones sociales por jubilación, enfermedad, discapacidad, y nacimiento y adopción de hijos, concede los mismos derechos a hombres y mujeres. Ambos padres pueden repartirse el período conjunto de licencia de 26 a 36 semanas. Las madres también tienen derecho a disfrutar de hasta tres semanas de licencia de maternidad antes de que nazca el hijo.

257. Véase también el Artículo 5 b) sobre el programa de licencias parentales.

258. En junio de 2015, el Gobierno nombró un comité público para que examinara el apoyo que se presta a las familias con hijos. Habían transcurrido 20 años desde la consolidación de los programas para familias con niños. El Gobierno cree que ha llegado el momento de evaluar en profundidad si el diseño de los programas es óptimo.

Artículo 13 b)

259. Las instituciones financieras noruegas deben cumplir lo dispuesto en la Ley de Contratos Financieros y la Ley de Instituciones Financieras del país, así como las normativas sobre préstamos bancarios y créditos financieros. Las leyes y los reglamentos se han concebido para que las instituciones financieras mantengan unas prácticas sólidas de concesión de préstamos. Las leyes y las normativas también

¹⁵ Eriksen, Hansen, Javo y Schei, “Emotional, physical and sexual violence among Sami and non-Sami populations in Norway: The SAMINOR 2 questionnaire study”, 2015.

tienen por objeto garantizar que los consumidores, con independencia de su sexo, reciban el mismo grado de protección al solicitar un préstamo bancario, una hipoteca o cualquier otra forma de crédito financiero. Se hace especial referencia a los reglamentos sobre préstamos hipotecarios para la adquisición de una vivienda, que son neutros en cuanto al género y en los que se establecen unos criterios objetivos para que los bancos evalúen las nuevas solicitudes de préstamo hipotecario. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Igualdad entre los Géneros de Noruega, la evaluación de las solicitudes de crédito no debe ser discriminatoria.

Artículo 13 c)

260. La igualdad de condiciones para hombres y mujeres es un objetivo importante en el sector cultural y el Ministerio de Cultura trabaja sistemáticamente para mejorar el equilibrio de género. Un ejemplo son los nombramientos de los presidentes y consejeros de determinadas organizaciones por parte del Ministerio. En 2015, el 59% de los presidentes de los consejos de administración y el 54% de los consejeros de las empresas culturales eran mujeres, mientras que en 2010, los porcentajes eran del 56% y del 53%, respectivamente.

261. En 2014, un 57% de los beneficiarios de las subvenciones públicas para artistas fueron mujeres y un 43%, hombres. Esta fue la tendencia durante el período comprendido entre 2010 y 2014. El equilibrio de género entre beneficiarios del programa de ingresos garantizados ha sido aproximadamente el mismo: la proporción de mujeres beneficiarias tanto del programa como de las subvenciones en el período de 2010 a 2014 ha sido mayor que la de los hombres.

Artículo 14

262. El Ministerio de Agricultura y Alimentación ha presentado un libro blanco sobre crecimiento y emprendimiento en las industrias agrícolas, titulado “Las granjas como recurso, el mercado como objetivo” (Meld. St. 31 (2014–2015)). El Gobierno trabajará para promover un desarrollo empresarial alternativo y una forma de agricultura con visión de futuro en la que se pongan en práctica las contribuciones tanto de hombres como de mujeres. También se presentarán libros blancos sobre las tierras, los bosques y la cría de renos, en los que se señalarán los problemas especiales a los que tanto los hombres como las mujeres hacen frente en la agricultura.

263. El Ministerio de Agricultura y Alimentación ha establecido un grupo de trabajo para examinar los problemas de contratación en la agricultura. Según el mandato del grupo, en el estudio se analizarán los problemas relacionados con la escasez relativa de mujeres al frente de las actividades agrícolas. El grupo de trabajo presentará su informe en la primavera de 2016.

264. Actualmente, las mujeres poseen el 25% de las 186.000 explotaciones agrarias que hay, aproximadamente, en el país. Se trata de propiedades con una extensión mínima de 5 decáreas de tierras agrícolas o un mínimo de 25 decáreas de bosques productivos. Los dueños de cerca del 68% de las propiedades son hombres y los de poco menos del 7% son personas jurídicas. Las mujeres suelen tener en propiedad y explotar granjas más pequeñas. En el 37% de los casos en los que una propiedad pasó a nuevas manos en 2014, el comprador era una mujer. En el caso de las

propiedades vendidas en el mercado libre, tan solo uno de cada cinco nuevos propietarios era una mujer, aproximadamente.

265. Las estadísticas de 2013 sobre explotaciones agrícolas en activo muestran que hay 41.300 empresas, cuyos dueños son personas físicas. Cerca de un 15% de ellas eran mujeres. En 1999, el 12,9% eran mujeres. En 2013, 2.400 empresas (el 5,5% del total) tenían a una persona jurídica al frente, en comparación con tan solo el 1,1% en 1999.

266. Durante varios años se ha dado prioridad a las mujeres al distribuir los fondos destinados al desarrollo del sector privado. La cuota de mujeres dedicadas a la agricultura ha aumentado del 7,3% en 1979 al 14% en 2015. Cuando se distribuyen fondos para el desarrollo empresarial y la sucesión generacional, se concede prioridad a las mujeres y a los jóvenes (menores de 35 años de edad), dándoles subvenciones más cuantiosas.

267. En los últimos años, el Ministerio ha respaldado varios proyectos para promover la igualdad de género y la contratación, como el que llevó a cabo el Sindicato de Granjeros y Pequeños Agricultores de Noruega denominado “Mujeres, democracia y participación” (2012-2014). El proyecto concluyó que hacía falta que existiera seguridad de los ingresos, mejores programas de licencia y ayudas parentales, y medidas especiales centradas en la educación y la formación permanentes para que las mujeres participaran y permanecieran en la agricultura.

268. En 2014, había inscritas 128.200 explotaciones forestales (70,3 millones de decáreas de bosques productivos). Las cifras de 2010 muestran que una cuarta parte de los dueños de estas explotaciones eran mujeres, que controlaban una quinta parte de la superficie de bosques productivos. En 1979, el 13% de los dueños de las explotaciones forestales eran mujeres. La mayoría de las mujeres se encuentran entre los dueños más jóvenes y más veteranos de explotaciones forestales.

269. Cualquier persona interesada en la silvicultura puede participar en el grupo de interés especial *Kvinner i skogbruken* (Mujeres en la silvicultura), si bien se dirige específicamente a las mujeres. La organización trabaja en cuestiones relacionadas con la contratación femenina y la igualdad de género en el ámbito de la silvicultura. El sector ha puesto en marcha el proyecto *Velg Skog* (Elige la silvicultura) para que haya más personas interesadas en cursar estudios forestales.

270. Los condados reciben 20 millones de coronas gracias a un acuerdo agrícola que promueve la contratación y el desarrollo de los recursos humanos en la agricultura. Los condados informan de que varias de las medidas también tienen por objeto fomentar la contratación de las mujeres en los entornos agrícolas. En varios proyectos han colaborado distintos condados.

271. Las mujeres que se dedican a la cría de renos pueden solicitar financiación para sus proyectos al Fondo para el Desarrollo de la Cría de Renos (RUF). La Asociación de Criadores de Renos de Noruega (NRL) obtiene fondos para realizar proyectos en calidad de organización. La NRL ha preparado una estrategia de igualdad de género en el ámbito de la cría de renos que incluye una serie de medidas de seguimiento concretas. Además, por vez primera, la NRL tiene a una mujer al frente.

272. En 2012, 64 mujeres eran dueñas de una participación en las superficies de alimentación para renos (*siida*), lo que constituye el 12% de las 538 participaciones

en la *siida* que existen. Las mujeres poseen el 25% de todos los renos de Noruega. En el ejercicio económico 2013/2014, las mujeres eran dueñas de 62 participaciones en la *siida* de un total de 532. Eso quiere decir que el porcentaje de propiedad de las mujeres se ha mantenido estable en un 12%, a pesar de que el número de participaciones en la *siida* haya disminuido ligeramente.

273. En total, en 2014 las mujeres realizaron el equivalente a 153 años de trabajo a tiempo completo en la cría de renos. La cifra correspondiente al año anterior fue de 157.

Artículo 15

274. La situación financiera de una persona no influye en sus posibilidades de acceder a la justicia. Noruega cuenta con un sistema de asistencia jurídica gratuita para ayudar a compensar las disparidades financieras y, por extensión, tener la oportunidad de participar de la justicia.

275. Asesoramiento Jurídico para Mujeres (JURK) es una ONG que ofrece asistencia personalizada a las mujeres con necesidades jurídicas no satisfechas, proporcionándoles información jurídica, influencia y asistencia letrada en casos concretos. El objetivo de la organización es ayudar a todas las mujeres a que tomen conciencia de su condición jurídica y garantizar la igualdad en la práctica.

Artículo 16

276. Véase el anexo 3, capítulo 4.2, sobre las iniciativas de lucha contra el matrimonio forzado.

277. La Ley de Igualdad entre los Géneros establece un marco jurídico que ayuda a promover la igualdad entre hombres y mujeres. La Ley protege a las personas de la discriminación por razón de género e impone determinadas obligaciones a las entidades públicas y privadas.
