



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

Distr. general
4 de octubre de 2021
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

**Décimo informe periódico que Noruega debía presentar
en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención***

[Fecha de recepción: 1 de julio de 2021]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



I. General

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 1 de la lista de cuestiones y preguntas previas a la presentación del décimo informe periódico de Noruega (CEDAW/C/NOR/QPR/10)

1. En la Universidad de Oslo, y también en otras instituciones, se ha creado una sólida comunidad profesional en derecho de la mujer y derecho antidiscriminatorio. La Facultad de Derecho de la Universidad de Oslo cuenta con una dependencia dedicada al derecho de la mujer, el derecho del niño y el derecho relativo a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Otras universidades también cuentan con especialistas en derecho de la mujer en sus facultades de derecho. La Facultad de Derecho de la Universidad de Oslo ha trabajado activamente para incorporar la perspectiva femenina y la perspectiva de género en su programa. En 2018, llevó a cabo entre el cuerpo docente del programa una encuesta acerca de la manera en que se incorpora la perspectiva femenina y de género en las diferentes asignaturas¹. La Universidad también ofrece cursos de derecho de la mujer y derechos humanos, así como de igualdad de género y derecho antidiscriminatorio, que pueden tomarse como parte de una maestría en derecho. El Centro de Formación Jurídica Permanente es una organización que ofrece cursos de perfeccionamiento y formación jurídica permanente para abogados. En los últimos años, ha ofrecido cursos de derecho antidiscriminatorio, que han incluido el derecho internacional antidiscriminatorio. Asimismo, en los últimos años se ha observado entre los abogados que ejercen en el ámbito privado y otros profesionales un mayor interés por el derecho de la mujer y el derecho antidiscriminatorio en los planos nacional e internacional.

2. El Ministerio Público no ha elaborado un programa de capacitación para el personal que abarque específicamente las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención), el protocolo adicional a la Convención o las declaraciones del órgano creado en virtud del tratado. La capacitación ofrecida por las fiscalías es de carácter más general. Se debe considerar que el cumplimiento de las obligaciones que incumben a Noruega en virtud de la Convención está abarcado por las instrucciones emitidas por la Dirección del Ministerio Público en que se establece que en las causas penales el personal de las fiscalías debe llevar a cabo su labor en consonancia con los derechos humanos. Así lo pone de manifiesto la Circular núm. 3/2018 en su punto 2, relativo a los requisitos de calidad asociados a la revisión de las causas penales por parte de la policía y la fiscalía, entre otras cosas (la Circular de Calidad). También hacemos referencia a la Circular núm. 2/2017, relativa a las directrices éticas para el personal de las fiscalías, en cuya directriz núm. 8 se dispone, entre otras cosas, que en el trato con las personas el personal debe actuar con consideración y respeto y sin ningún tipo de prejuicio, incluidos los prejuicios por motivos de género.

3. En los últimos años se han implementado disposiciones relativas al desarrollo profesional con el propósito de que la judicatura adquiera una mejor comprensión y mayores aptitudes para conocer de casos relacionados con la violencia doméstica o con los derechos de la infancia que involucran a personas pertenecientes a minorías. La capacitación en lo que respecta a situaciones que implican dilemas éticos ha sido un componente clave del programa introductorio y de los seminarios anuales para la judicatura. Uno de los temas que se abordan es el género. Se utilizan juegos de roles y se imparte capacitación para el tratamiento de casos de violación, en los que los únicos testigos suelen ser la parte demandada y la parte agraviada. No existen

¹ <https://www.jus.uio.no/om/kjonnspektiver/> y <https://www.jus.uio.no/om/kjonnspektiver/illustrasjon.html>.

disposiciones ordinarias relativas al desarrollo profesional que aborden la violencia sexual y la violencia de género, pero a través del programa nacional de capacitación para la judicatura, de seminarios ad hoc y de medidas individuales se han abordado elementos de lo que puede considerarse parte de los derechos consagrados en la Convención. Véase también nuestra respuesta a la pregunta 9.

II. Marco legislativo

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 2

Inclusión de un enfoque con perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas

4. Noruega tiene un largo historial de trabajo con la política de igualdad de género. Un componente esencial del enfoque adoptado por el país consiste en facilitar la participación de mujeres y hombres en la vida laboral. El Gobierno actual y los gobiernos anteriores han subrayado que una alta tasa de empleo es un requisito para la sociedad de bienestar.

5. En la actualidad, la participación de las mujeres noruegas en la vida laboral es una de las más altas del mundo (el 75 % en el grupo de 20 a 66 años), y la brecha de género en el ámbito laboral se encuentra en un nivel mínimo histórico de 5 puntos porcentuales (2020). Muchas más mujeres que hombres cursan estudios superiores, y en la actualidad las mujeres son mayoría en muchos programas educativos que antes estaban dominados por los hombres. El crecimiento del empleo femenino ha sido muy importante para la creación de valor en Noruega.

6. El empleo femenino beneficia a la sociedad desde el punto de vista socioeconómico y también es beneficioso a nivel individual, ya que permite que las personas tengan mayor margen de maniobra e independencia económica, y al mismo tiempo promueve una distribución más equitativa de los recursos entre mujeres y hombres.

7. La elevada tasa de empleo de las mujeres ha sido posible gracias a la importancia que se ha asignado a la educación preescolar, a un generoso plan de licencias parentales, a la atención asignada a la participación del padre en el hogar, y a una amplia flexibilidad en lo que respecta a los horarios de trabajo. Tanto la madre como el padre tienen derecho a trabajar menos horas por día desde la casa, si es necesario, por motivos imperiosos de compasión, y tienen derecho a quedarse en casa si un hijo está enfermo. Las madres tienen derecho a una licencia remunerada por lactancia. En la actualidad, el 92 % de los niños y niñas de 1 a 5 años tienen plaza en un jardín de infancia, y un número sin precedentes de hombres ejercen su derecho a la prestación parental.

8. El hecho de que la legislación noruega sea, en general, neutra en cuanto al género es el resultado de los derechos y oportunidades conseguidos para las mujeres. Esto se pone de manifiesto en el hecho de que Noruega ocupa el segundo lugar del mundo, entre 156 países, en materia de igualdad de género. Según el Global Gender Gap Report 2021, Noruega está a solo un 15,1 % de cerrar la brecha de género, lo que constituye una mejora con respecto al informe de 2020.

9. Noruega implementa medidas específicas dirigidas a las mujeres en los casos en que dichas medidas resultan necesarias. Solo uno de cada tres empresarios es una mujer. En 2019 el Gobierno noruego puso en marcha el Plan de Acción para Empresarias. Si bien la participación de las mujeres noruegas en la vida laboral es, en general, elevada, Noruega enfrenta dificultades relacionadas con la inclusión de algunas mujeres de origen inmigrante en la vida laboral. Jobbsjansen es un programa

de oportunidades de empleo que está orientado hacia las mujeres inmigrantes de entre 18 y 55 años que necesitan cualificaciones básicas y no están cubiertas por otros programas. Hay pocas ejecutivas en el sector privado. La planilla CORE sobre el equilibrio de género en Noruega (planilla CORE) estudia la evolución del número de ejecutivas en las 200 principales empresas de Noruega y es uno de los instrumentos más importantes para seguir la evolución en lo que respecta a la igualdad de género en los niveles superiores del sector empresarial.

10. Las opciones educativas de que se dispone en la adolescencia están condicionadas por el género, lo que da lugar a un mercado laboral segregado por género. El objetivo de la iniciativa “Las niñas y la tecnología” es aumentar la proporción de niñas que decidan estudiar tecnología. El proyecto ha recibido 14 millones de coronas noruegas en concepto de financiación durante los últimos 5 años. Se está elaborando una estrategia para mejorar la situación en lo que respecta a la igualdad de género en el sector pesquero, habida cuenta de que hay muy pocas mujeres en dicha industria. Noruega cuenta con un sistema que ofrece puntos adicionales al género menos representado en relación con la admisión a la educación superior. En la actualidad, 126 programas de 13 universidades y escuelas superiores utilizan puntos relacionados con el género. La mayoría de los programas (116) asignan puntos a las mujeres.

11. En términos generales, la legislación noruega es neutra en cuanto al género. Sin embargo, se han adoptado varias leyes y disposiciones estatutarias como consecuencia de la necesidad particular de que las mujeres estén protegidas contra la discriminación, la violencia y los abusos, entre otras cosas. Un ejemplo de ello es la protección contra la discriminación que figura en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Otros ejemplos son la disposición del Código Penal relativa a los abusos en las relaciones entre personas cercanas y la Ley de Centros de Crisis. No obstante, estas leyes tienen una redacción neutra desde el punto de vista del género, y por consiguiente tienen en cuenta que también los hombres están expuestos a la discriminación, la violencia y los abusos.

12. Aunque la redacción de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación es neutra en cuanto al género, el objetivo estatutario de la Ley refleja el hecho de que las mujeres afrontan dificultades especiales en materia de igualdad de género. El artículo 1 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación establece que la Ley tiene el objetivo particular de mejorar la posición de las mujeres. Aunque abarca todas las formas de discriminación, la Ley contiene varias disposiciones que son especialmente importantes para las mujeres. Por ejemplo, hay disposiciones específicas relativas al trato por razón de embarazo (artículos 10, 23 y 33) y al acoso sexual (artículo 13).

13. El deber de la parte empleadora y de las autoridades públicas de promover la igualdad de género y de informar al respecto quedó aclarado y fortalecido el 1 de enero de 2020. La Ley establece ahora explícitamente que en su gestión en pro de la igualdad, la parte empleadora y las autoridades públicas deben desplegar esfuerzos activos, específicos y sistemáticos para prevenir el acoso, incluido el acoso sexual, y la violencia de género, y para contrarrestar los estereotipos. En los trabajos preparatorios de la Ley se señala que la aclaración se debe al hecho de que las mujeres están expuestas al acoso, incluido el acoso sexual, y a la violencia de género. En las disposiciones relativas al deber de la parte empleadora de promover la igualdad de género e informar al respecto también se aclara que toda parte empleadora pública o privada que emplee a un cierto número de personas (50 o 20 personas, véase más adelante) debe estudiar las diferencias salariales entre mujeres y hombres y el tiempo parcial no voluntario en su empresa. Esta es otra cuestión que está relacionada con las dificultades que enfrentan las mujeres en la vida laboral.

14. La Ley de Centros de Crisis ofrece servicios igualitarios para mujeres, hombres, niñas y niños en los centros de crisis. En los trabajos preparatorios de la Ley, que influyen en su interpretación, se señala expresamente que el Ministerio reconoce que las mujeres tienen una necesidad especial de protección, ya que son quienes corren más riesgo de sufrir violencia doméstica. El Ministerio también reconoce que la violencia de los hombres contra las mujeres es un problema relacionado con la igualdad de género que se basa en el hecho de que los géneros son diferentes, y que debe ser tenido en cuenta. Asimismo, aclara que el hecho de que la Ley haya sido redactada en forma neutra en cuanto al género no debe repercutir de manera negativa en los servicios para las mujeres. Al mismo tiempo, el Ministerio señala que las consideraciones de igualdad de género también significan que los hombres que sean objeto de violencia doméstica deben recibir los mismos servicios, teniendo en cuenta la necesidad real de recibir ayuda de un centro de crisis. Del párrafo 5 del artículo 2 de la Ley de Centros de Crisis se desprende que los servicios residenciales para mujeres y hombres deben estar físicamente separados. La mayoría de las personas que solicitan ayuda a un centro de crisis son mujeres.

15. Aunque la mayoría de las disposiciones legales tienen una redacción neutra en cuanto al género, en la legislación noruega también hay ejemplos de lo contrario. El artículo 284 del Código Penal, relativo a la mutilación genital femenina, es uno de esos ejemplos. Otro ejemplo es el artículo 10 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, relativo al trato discriminatorio por razón de embarazo, parto, lactancia o licencia por nacimiento o adopción.

16. Noruega aún afronta problemas en lo que respecta a la igualdad de género, pero no vemos ningún indicio de que esto se deba a que la legislación ha sido redactada en forma neutra en cuanto al género. Por ejemplo, no hay indicios de que como consecuencia de la promulgación de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, que tiene carácter común y abarca varios motivos de discriminación, se esté prestando menos atención a la igualdad de género. Los casos presentados ante el Tribunal contra la Discriminación tampoco indican que eso esté sucediendo. La mayoría de los casos que el Tribunal examinó en 2019 y en 2020 estuvieron relacionados con el género, e incluyeron casos relacionados con el embarazo, la licencia por parto o adopción y las responsabilidades relativas al cuidado. Tampoco observamos que la redacción neutra en cuanto al género de las penas dispuestas en el Código Penal ejerza ningún impacto negativo en las mujeres. Por ejemplo, la investigación de la violencia doméstica tiene una alta prioridad, lo que también se desprende claramente de la circular anual de priorización emitida por la Dirección del Ministerio Público.

17. Como el Comité ha señalado en el pasado, en las Instrucciones para Estudios Oficiales ya no se indica expresamente que es necesario tener en cuenta las consideraciones relativas a la igualdad de género en relación con las decisiones adoptadas por el Gobierno central. No obstante, existe una guía separada en lo que respecta a las consideraciones relativas a la igualdad de género. El Ministerio de Cultura está elaborando una nueva guía actualizada. También deseamos señalar que, en virtud del artículo 24 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, relativo al deber de las autoridades públicas de promover la igualdad de género, las autoridades públicas tienen la obligación de analizar todos los motivos de discriminación a fin de poner de manifiesto las dificultades en materia de igualdad de género que existen en sus respectivos ámbitos. Dicho deber se amplifica a través del deber de informar, que tiene el objetivo de garantizar un mejor cumplimiento y que es objeto de seguimiento por parte de la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación. El cambio se implementó en 2020, por lo que aún no se ha evaluado su efecto.

La Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación y el deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto

18. El Tribunal contra la Discriminación y los tribunales ordinarios se encargan de hacer cumplir la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Salvo algunas excepciones, el Tribunal puede adoptar decisiones vinculantes y ordenar la corrección, el cese y otras medidas que resulten necesarias para poner fin a una situación discriminatoria. El Tribunal puede imponer una multa coercitiva para garantizar el cumplimiento de una orden. El Tribunal también es competente para ordenar reparaciones en casos relacionados con el empleo y con la elección y el trato brindado por la parte empleadora a personas autónomas y personal contratado. En 2020, 104 de los casos que el Tribunal tuvo ante sí fueron presentados por motivos de discriminación relacionados con el género, el embarazo, la licencia parental por parto o adopción, o las responsabilidades relativas al cuidado; véase la respuesta a la pregunta 3. A modo de comparación, se registraron 97 casos en la categoría de discriminación por origen étnico y 96 en la categoría de discriminación por discapacidad. A partir del 1 de enero de 2020, el Tribunal también tiene competencia para ocuparse de casos de acoso sexual. En 2020, el Tribunal examinó 10 casos de acoso sexual. En 2020, la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación proporcionó orientación en 558 casos relacionados con el género, el embarazo, la licencia parental, el parto o la adopción, y en 33 casos de discriminación relacionados con responsabilidades relativas al cuidado. Los casos de acoso sexual son registrados en la categoría de discriminación por motivos de género. La Defensoría calcula que en los últimos años ha examinado entre 70 y 90 casos de acoso sexual por año.

19. La Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación ya no se ocupa de hacer cumplir la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Ahora su único objetivo es promover la igualdad, y ofrece orientación a las personas sobre los derechos que les corresponden en virtud de la legislación antidiscriminatoria. La Defensoría también ofrece orientación en lo que respecta al deber de la parte empleadora y las autoridades públicas de promover la igualdad de género y de informar al respecto, y supervisará el cumplimiento de esos deberes.

20. Como ya se ha mencionado, el deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto que figura en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación fue reforzado a partir del 1 de enero de 2020. En el artículo 24 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación se ha mantenido y aclarado el deber de las autoridades públicas de promover la igualdad de género, en virtud del cual deben desplegar esfuerzos activos, específicos y sistemáticos para promover la igualdad y prevenir la discriminación. Las autoridades públicas también tienen una nueva obligación de informar al respecto. En el pasado, las autoridades públicas solo informaban acerca de la situación en materia de igualdad de género en calidad de parte empleadora, y no en calidad de autoridad pública. El informe sobre igualdad de género debe incluirse en el informe anual o en otro documento de acceso público. En él, las autoridades públicas deben describir las medidas que han adoptado para incorporar en su labor las consideraciones relativas a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Deben explicar la manera en que traducen en acciones concretas los principios, procedimientos y normas relativos a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Las autoridades públicas deben evaluar los resultados obtenidos y especificar sus expectativas futuras en la materia.

21. Asimismo, se ha ampliado el alcance del deber de la parte empleadora de promover la igualdad de género y de informar al respecto. Desde el 1 de enero de 2018, toda parte empleadora, independientemente del número de personas que empleara, pasó a tener la obligación de promover la igualdad de género. Toda parte

empleadora que empleara a más de 50 personas tenía la obligación de seguir la metodología legal. A partir del 1 de enero de 2020, toda parte empleadora que emplee a más de 20 personas puede ser obligada a seguir esta metodología si así lo solicita uno de los interlocutores sociales. Además, esta metodología ha sido expandida y ahora incluye el deber de estudiar las diferencias salariales entre mujeres y hombres y el tiempo parcial no voluntario.

22. Los casos relacionados con el incumplimiento del deber de informar por parte de la *parte empleadora* pueden ser presentados ante el Tribunal contra la Discriminación. Sin embargo, el Tribunal no se ocupa de los casos de incumplimiento del deber de informar por parte de las autoridades públicas. El deber de promover la igualdad de género se hace cumplir a través de la supervisión de la Defensoría. En 2020, la Defensoría registró 80 consultas (que incluyeron conferencias) referidas específicamente al deber de *la parte empleadora* de promover la igualdad de género y de informar al respecto. Además, la Defensoría ha proporcionado información sobre el deber de la parte empleadora de promover la igualdad de género y de informar al respecto en relación con otros tipos de consultas.

23. La Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia ha elaborado recientemente guías sobre el deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto destinadas a las partes empleadoras y a las autoridades públicas. La Dirección también ha diseñado plantillas para la elaboración de informes y revisiones salariales. La Dirección ha colaborado con la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación y con los interlocutores sociales en esta labor.

III. Mecanismo nacional para el adelanto de la mujer y el acceso a la justicia

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 3

Jurisprudencia

24. La jurisprudencia demuestra que son muy pocos los casos de discriminación por motivos de género que son presentados ante los tribunales. Una de las razones puede ser el elevado costo de los procedimientos judiciales, así como su duración, que suele ser prolongada. Suponemos que otra razón importante es que en los casos de discriminación existe una alternativa a los procedimientos judiciales. El Tribunal contra la Discriminación, que es un servicio gratuito de fácil acceso, se ocupa de hacer cumplir las prohibiciones contra la discriminación consagradas en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Asimismo, el Tribunal tiene cierta autoridad para conceder reparaciones e indemnizaciones por daños y perjuicios. El Tribunal examina unos 300 casos por año.

25. No obstante, hemos encontrado una decisión de la Corte Suprema de 2020, una sentencia de un tribunal de apelaciones de 2019 y dos sentencias de tribunales de distrito de 2020.

26. En 2020 la Corte Suprema dictó una decisión histórica sobre acoso sexual. La decisión proporciona orientación con respecto al umbral que rige para la prohibición del acoso sexual. Una joven mecánica industrial había presentado una demanda contra dos clientes de la empresa para la que trabajaba, y había reclamado una indemnización por daños y perjuicios y una reparación debido a acoso sexual. El Tribunal de Apelaciones también consideró el caso como una demanda contra la parte empleadora, que fue condenada a pagar una indemnización por daños y perjuicios.

27. La Corte Suprema consideró que ambos clientes habían acosado sexualmente a la mujer. La conducta de ambos clientes fue de naturaleza sexual, indeseada, y angustiada para la mujer. Fueron condenados a pagar 15.000 y 20.000 coronas noruegas, respectivamente, en concepto de reparación por daños de carácter no económico.

28. El caso tramitado ante el Tribunal de Apelaciones estuvo relacionado con la denegación de una solicitud de prestación en virtud de la Ley de Ayuda Estatal para una mujer que había emigrado a Noruega por motivos de reunificación familiar. La alegación de la parte demandante de que la denegación contravenía la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación no fue admitida.

29. En uno de los casos presentados ante el Tribunal de Distrito, se entablaron acciones judiciales contra la parte empleadora mediante una demanda de reparación e indemnización por daños y perjuicios por acoso y trato discriminatorio directo por motivos de género, embarazo y licencia de maternidad. El Tribunal de Distrito consideró que no había habido discriminación. En el otro caso, que se refería a una demanda por daños y perjuicios por incumplimiento de la prohibición de discriminar en relación con el empleo, el Tribunal también consideró que no había habido discriminación.

Práctica del Tribunal contra la Discriminación

30. A continuación se presenta un resumen de los casos relativos a la igualdad de género que el Tribunal contra la Discriminación tuvo ante sí durante el período 2018-2020:

2018

<i>Motivo de la discriminación</i>	<i>Número</i>
Género	36
Licencia	10
Embarazo	10
Responsabilidades relativas al cuidado	0
Acoso sexual	0

2019

<i>Motivo de la discriminación</i>	<i>Número</i>
Género	73
Licencia	14
Embarazo	10
Responsabilidades relativas al cuidado	4
Acoso sexual	0

2020

<i>Motivo de la discriminación</i>	<i>Número</i>
Género	51
Licencia	25

<i>Motivo de la discriminación</i>	<i>Número</i>
Embarazo	16
Responsabilidades relativas al cuidado	12
Acoso sexual	10

31. Es posible que en algunos casos haya habido más de un motivo de discriminación, por lo que el caso podría haber quedado registrado en varios lugares en las estadísticas, aunque se haya presentado una única denuncia.

Género

32. En 2018, el Tribunal contra la Discriminación examinó 25 denuncias en que el género constituyó el motivo de la discriminación y la denunciante fue una mujer. En cinco casos se determinó que había existido una transgresión total o parcial.

33. En 2019, el Tribunal contra la Discriminación examinó 44 denuncias en que el género constituyó el motivo de la discriminación y la denunciante fue una mujer. En uno de estos casos se determinó que había existido una transgresión.

34. En 2020, el Tribunal contra la Discriminación examinó 51 denuncias en que el género constituyó el motivo de la discriminación. Veintisiete de las denuncias procedían de mujeres. En tres de los casos en que la denuncia fue presentada por una mujer se admitió la alegación de la denunciante de que había recibido un trato discriminatorio por motivos de género. Otros casos fueron desestimados, rechazados o abandonados sin decisión. En ninguno de los casos se concedió una reparación ni una indemnización por daños y perjuicios.

Embarazo

35. En 2018, el Tribunal contra la Discriminación examinó diez denuncias en que el embarazo constituyó el motivo de la discriminación. El género también fue uno de los motivos en cinco de los casos, por lo que estos casos han sido contabilizados en la categoría de género. En dos de los casos en que el embarazo constituyó el motivo, el Tribunal consideró que se había infringido la legislación sobre igualdad y no discriminación. En muchos casos hay varios motivos de discriminación, de modo que varios casos abarcan, por ejemplo, tanto el embarazo como la licencia parental, así como el género, si procede. En 2018, dos de las denuncias solo hacían referencia a la licencia, sin que el género o el embarazo constituyeran un motivo de la denuncia. En total, la licencia fue el motivo de 10 de las denuncias, en 9 de las cuales la denunciante fue una mujer.

36. En 2019, el Tribunal contra la Discriminación examinó diez denuncias en que el embarazo constituyó el motivo de la discriminación. En tres de estos casos, el Tribunal consideró que se había infringido la legislación sobre igualdad y no discriminación. En uno de los casos, la denunciante recibió 60.000 coronas noruegas en concepto de reparación. En muchos casos hay varios motivos de discriminación, de modo que varios casos abarcan, por ejemplo, tanto el embarazo como la licencia parental, así como el género, si procede. Por lo tanto, uno de los casos relacionados con el embarazo ya ha sido incluido en la categoría de discriminación por motivos de género. En 2019, siete de las denuncias hacían referencia a la licencia, sin que el género o el embarazo constituyeran un motivo de la denuncia. Dos de ellas fueron admitidas. La licencia fue el motivo aducido en un total de 14 casos, en 12 de los cuales la denunciante fue una mujer.

37. En 2020, el Tribunal contra la Discriminación examinó 16 denuncias en que el embarazo constituyó el motivo de la discriminación. En siete de estos casos, el

Tribunal consideró que se había infringido la legislación sobre igualdad y no discriminación. En los siete casos se concedieron reparaciones o indemnizaciones por daños y perjuicios. Las sumas concedidas fueron desde 20.000 hasta 75.000 coronas noruegas. Otras denuncias fueron desestimadas, rechazadas o abandonadas sin decisión.

Responsabilidades relativas al cuidado

38. En 2018 no se presentó ninguna denuncia relacionada con las responsabilidades relativas al cuidado.

39. En 2019 se presentaron tres denuncias relacionadas exclusivamente con las responsabilidades relativas al cuidado. También hubo un caso relacionado con el género y el embarazo o la licencia que fue contabilizado en estas categorías. Ninguna de estas denuncias fue admitida.

40. En 2020, el Tribunal contra la Discriminación examinó un total de 12 casos en que las responsabilidades relativas al cuidado constituyeron el motivo de la discriminación. Nueve de estos casos se referían también al género o la licencia por parto, por lo que fueron registrados en estas categorías. Además, en 2020 el Tribunal examinó tres casos relacionados con las responsabilidades relativas al cuidado (posiblemente en combinación con la discapacidad o el origen étnico). Uno de los casos fue desestimado, y dos fueron abandonados sin decisión.

Acoso sexual

41. El Tribunal contra la Discriminación fue autorizado a hacer cumplir la prohibición del acoso sexual que figura en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación con efecto a partir del 1 de enero de 2020. Por consiguiente, no examinó ningún caso de acoso sexual en 2018 ni en 2019.

42. En 2020, el Tribunal examinó nueve denuncias por acoso sexual en el lugar de trabajo y una denuncia relacionada con la educación.

IV. Medidas especiales de carácter temporal

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 4

43. El cambio requiere conocimiento. La planilla CORE es financiada por el Ministerio de Cultura y es una de nuestras herramientas más importantes para monitorear la evolución en materia de igualdad de género en los niveles superiores del sector empresarial. El tema de las mujeres y la dirección ejecutiva es una cuestión que está relacionada con el poder, el acceso a los recursos, la influencia y los modelos de conducta. La planilla CORE se publica cada dos años. La versión más reciente se publicó en 2020. Dicha planilla estudia el equilibrio de género en los comités ejecutivos y juntas ejecutivas de las principales empresas de Noruega sobre la base de su volumen de negocios. También examina la proporción de hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo y de apoyo en diferentes sectores, y sigue la evolución a lo largo del tiempo.

44. La planilla CORE será ampliada a fin de que incluya al personal ejecutivo de origen inmigrante. El Gobierno quiere que haya más personal ejecutivo de origen inmigrante en Noruega. La vida laboral debe reflejar la composición general de la población. La ampliación de la planilla CORE será un paso importante para aumentar el conocimiento acerca de la falta de personal ejecutivo de origen inmigrante en diferentes sectores.

45. El Estado tiene expectativas claras en materia de equilibrio de género en lo que respecta a las empresas en que tiene participación en calidad de propietario. El Estado espera que las empresas trabajen de forma sistemática en lo que respecta a la contratación y el desarrollo del personal, y tiene objetivos y parámetros claros para mejorar la situación relativa al equilibrio de género en sus empresas. La labor que llevan a cabo las empresas en este ámbito es objeto de seguimiento en el diálogo con la parte propietaria. En el caso de las empresas en que el Estado tiene participación en calidad de propietario, al 31 de diciembre de 2019 la proporción media de mujeres que integraban el grupo directivo era del 42 %, y el 40 % de las empresas tenía una Directora General.

46. En el caso de las empresas en que el Estado tiene participación en calidad de propietario, al 31 de marzo de 2020 la proporción media de mujeres entre los miembros de la junta ejecutiva nombrados por el propietario era del 47 %, y en el 44 % de las empresas la junta era presidida por una mujer.

V. Estereotipos y prácticas nocivas

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 a)

47. En relación con el fortalecimiento del deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto que figura en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, y que entró en vigor el 1 de enero de 2020, la Ley contiene una aclaración en el sentido de que el deber de las autoridades públicas y de la parte empleadora de promover la igualdad de género y de informar al respecto incluye el deber de contrarrestar los estereotipos. Dicha aclaración refleja el reconocimiento de que los estereotipos suelen estar relacionados con la discriminación, así como el reconocimiento de las obligaciones internacionales de Noruega, incluido el artículo 5 de la Convención. El deber de las autoridades públicas de promover la igualdad de género significa, entre otras cosas, que las autoridades públicas deben analizar la situación y adoptar las medidas pertinentes. Uno de los objetivos de esta aclaración es lograr que se cobre mayor conciencia respecto de la manera en que los estereotipos y prejuicios pueden generar discriminación en la prestación de servicios y en el ejercicio de la autoridad.

48. Las autoridades públicas tienen la obligación de describir las medidas que adoptan para incorporar la igualdad de género en su labor. El deber de promover la igualdad de género abarca todas las gestiones desplegadas por las autoridades en pro de la igualdad de género. Esto incluye también la labor que despliegan para combatir y contrarrestar los prejuicios y estereotipos contra las niñas y las mujeres, que pueden generar patrones de comportamiento nocivos contra las mujeres, representaciones excesivamente sexualizadas de las niñas y las mujeres, y violencia de género. Las autoridades públicas deben describir las gestiones que despliegan para incorporar las consideraciones relativas a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación en la prestación de servicios y el ejercicio de la autoridad, así como en la relación con los usuarios. Las autoridades públicas deben explicar la manera en que la entidad traduce en acciones concretas los principios, procedimientos y normas relativos a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Asimismo, las autoridades deben evaluar los resultados obtenidos en la labor relativa a la igualdad de género y especificar sus expectativas futuras en la materia. El informe pertinente debe incluirse en el informe anual o en otro documento de acceso público. Véase la respuesta a la pregunta 2 para obtener más información sobre el deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto.

49. Los esfuerzos destinados a contrarrestar las prácticas nocivas en Noruega incluyen medidas contra el control social negativo, la violencia relacionada con el honor, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina. En relación con la recopilación de datos sobre el número de personas que padecen estas situaciones, anualmente se publica un informe sobre la labor del Equipo Nacional e Interinstitucional de Expertos para la Prevención del Matrimonio Forzado, la Mutilación Genital Femenina y el Control Social Negativo, que brinda asesoramiento y orientación a los servicios de primera línea en casos individuales. El informe proporciona un panorama general del número de nuevos casos por tipo de caso, género, edad y nacionalidad. Las últimas cifras publicadas son de 2019, y reflejan un total de 669 casos, de los que el 77 % corresponden a mujeres y el 17 % a hombres (en el 6 % de los casos se desconoce el género). El 58 % de los casos corresponden a personas mayores de 18 años, y el 40 % a personas menores de 18 años (en el 2 % de los casos se desconoce la edad).

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 b)

50. Se están renovando los planes nacionales de estudio de las asignaturas en los niveles de educación primaria y secundaria. Los nuevos planes de estudio para los años primero a noveno de la escuela primaria y secundaria inferior y para el primer año de la escuela secundaria superior entraron en vigor en agosto de 2020, en tanto que para el décimo año de la escuela secundaria inferior y el segundo año de la escuela secundaria superior entrarán en vigor en el otoño de 2021 y para el tercer año de la escuela secundaria superior en el otoño de 2022. La igualdad de género y la igualdad de estatus ocupan un lugar central en el programa de estudios sociales. Esto se menciona en el preámbulo del plan de estudios y en los objetivos de aprendizaje concretos que describen los conocimientos que debe alcanzar el alumnado. El plan de estudios para la elección de la educación también aborda el tema en relación con la selección de la educación y la elección de la carrera en el preámbulo y en los objetivos relacionados con las competencias.

51. Lo que el alumnado aprende acerca de la igualdad de estatus y la igualdad de género también está estrechamente relacionado con lo que aprende sobre temas como la dignidad humana, la discriminación, la democracia, la identidad, el género, la sexualidad y el establecimiento de límites. Son temas que también forman parte de otras asignaturas, como conocimiento del Cristianismo, religión, filosofías de la vida y ética (KRLE), y ciencias naturales.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 5 c)

52. En mayo de 2018, el Gobierno nombró una comisión a la que se asignó el mandato de investigar las cuestiones relativas a la igualdad de género a que se enfrentan niños, niñas y adolescentes, incluidas su representación en los medios de comunicación y las prácticas sexuales o la pornografía difundidas por esos medios en que estén involucrados los niños. En noviembre de 2019 la Comisión presentó el informe “*NOU 2019: 19 - Jenterom, gutterom og mulighetsrom - Likestillingsutfordringer blant barn og unge*” [“Las habitaciones de niñas, las habitaciones de niños y el espacio para las oportunidades: retos que plantea la igualdad de género para niños, niñas y adolescentes”]. Las evaluaciones que figuran en el informe se basan, entre otras cosas, en informes de investigación elaborados por Consumption Research Norway (SIFO), que fueron encargados por el antiguo Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social, y en encuestas sobre la infancia y los medios de comunicación realizadas por la Dirección de Medios de

Comunicación de Noruega. El Ministerio de Cultura está dando seguimiento a la investigación de la comisión.

53. Desde hace varios años, la Dirección de Medios de Comunicación de Noruega viene realizando encuestas sobre la infancia y los medios de comunicación como una importante fuente de conocimiento sobre el uso de los medios de comunicación, incluidos los contenidos sexualizados y la pornografía, por parte de niños, niñas y adolescentes. El Gobierno ha indicado que las actividades de la Dirección de Medios de Comunicación de Noruega también deben estar orientadas hacia el exterior y que la institución debe ayudar a que la población esté informada acerca de la cuestión. Sobre la base de los resultados de las encuestas, la Dirección de Medios de Comunicación de Noruega ha organizado seminarios y ha redactado guías sobre el tema para los grupos destinatarios pertinentes.

54. En 2019, el Gobierno nombró una comisión para la protección de niñas, niños y adolescentes contra los contenidos nocivos de los medios de comunicación, con especial hincapié en los contenidos pornográficos y sexualizados. El mandato de la comisión incluía: 1) examinar y recopilar los conocimientos existentes sobre los efectos nocivos de la exposición a diferentes tipos de contenidos de los medios de comunicación, y evaluar la necesidad de llevar a cabo ulteriores investigaciones o estudios en este ámbito, y 2) describir y evaluar la exposición de niñas y niños a contenidos nocivos a través de plataformas de medios electrónicos, incluido el acceso a dichos contenidos y su uso. La comisión presentó su informe al Ministerio de Cultura el 15 de marzo de 2021. La principal conclusión de la comisión fue que no existe una solución única y sencilla para estos problemas, sino que es necesario un conjunto coordinado de medidas intersectoriales para proteger el interés superior de las niñas y los niños en el mundo de los medios digitales. La comisión no considera que la promulgación de nuevas leyes sea un instrumento eficaz. En lugar de ello, la comisión ha propuesto una amplia gama de medidas preventivas, entre ellas la creación de un centro nacional de excelencia interdisciplinario.

55. En los últimos años el Gobierno ha incrementado considerablemente sus esfuerzos para luchar contra el racismo, la discriminación y el discurso de odio. La Estrategia contra el Discurso de Odio (2016-2020) es una iniciativa pionera a nivel nacional e internacional.

56. Esta estrategia fue evaluada recientemente. La evaluación señaló que la Estrategia y la labor realizada en torno a ella han creado un mayor margen para que en la administración central se priorice la labor relacionada con el discurso de odio. La Estrategia ha aportado importantes conocimientos, que han ayudado a lograr que se cobre mayor conciencia acerca del discurso de odio. La labor de lucha contra el discurso de odio no ha cesado, y muchas de las medidas incluidas en la Estrategia seguirán vigentes y serán perfeccionadas. En junio de 2021 la Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia celebró una importante conferencia sobre el discurso de odio. El objetivo de la conferencia consistió en examinar la evolución de la situación tras la presentación de la Estrategia, que tuvo lugar en 2016. La descripción de la situación forma parte de la base para seguir trabajando sobre el tema.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 6

57. En la Proposición 66 L (2019-2020), el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública examinó si el artículo 185 del Código Penal, relativo al discurso de odio, debería ser ampliado con el fin de que incluyera el discurso discriminatorio y de odio contra cualquier persona por motivos de género, y concluyó que en la actualidad ello no procede. El Ministerio subrayó especialmente que no está claro si la incorporación

del “género” como motivo de discriminación es el mejor medio para combatir el acoso a las mujeres.

58. La Estrategia contra el Discurso de Odio tiene el objetivo de contrarrestar el discurso de odio por motivos de género, origen étnico, religión, discapacidad u orientación sexual. Muchas de las medidas incluidas en la Estrategia tienen el objetivo de generar un efecto positivo en todos los grupos vulnerables.

59. En noviembre de 2017 se llevó a cabo en los medios sociales una campaña sobre el discurso de odio por motivos de género entre adolescentes. A esta campaña le siguió otra dirigida a personas adultas, en la que se señaló que es responsabilidad de los progenitores y otras personas adultas tomar precauciones contra el discurso de odio, desenmascararlo y prevenirlo.

60. Varios informes de investigación asociados a la Estrategia también han aportado más conocimientos sobre el discurso de odio contra las mujeres.

VI. Violencia de género contra la mujer

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 7

61. La violencia de género es un grave problema social, también en Noruega. El uso de la violencia contraviene la legislación noruega y constituye un ataque a los derechos humanos fundamentales. La violencia contra la mujer y la violencia doméstica son delitos sobre la base del mismo criterio por el que la violencia es delito en otros contextos. Asimismo, Noruega es parte en una serie de acuerdos internacionales que asignan al Estado la obligación de proteger a la ciudadanía de la violencia, los abusos y otros tratos inhumanos.

62. En relación con el fortalecimiento del deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto que figura en la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, y que entró en vigor el 1 de enero de 2020, la Ley aclara que el deber de las autoridades públicas y de las partes empleadoras de promover la igualdad de género y de informar al respecto incluye también el deber de prevenir la violencia de género. El fortalecimiento del deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto constituye una medida destinada a combatir la violencia de género, como se exige en los convenios internacionales pertinentes. Véanse las respuestas a las preguntas 2 y 5 para obtener más información sobre el deber de promover la igualdad de género y de informar al respecto.

63. Desde hace muchos años Noruega viene ocupándose de la cuestión de la violencia contra la mujer y la violencia doméstica a través de diferentes estrategias y planes de acción. El objetivo de los planes es estructurar y coordinar los esfuerzos en áreas en que varios ministerios o sectores comparten la responsabilidad. Hay planes separados que abordan la violencia doméstica, la violación, la violencia y el abuso de niñas, niños y adolescentes, así como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina y el control social negativo. También hay una serie de planes en ámbitos conexos, como la trata de personas, el racismo, y la discriminación por motivos étnicos y religiosos, entre otros. En varios libros blancos también se aborda el tema como parte de una cuestión más amplia, entre ellos Meld. St. 19 (2018-2019) “Informe de Salud Pública: una buena vida en una sociedad segura”. En 2021, el Gobierno pondrá en marcha el sexto plan de acción contra la violencia doméstica, que se aplicará durante el período comprendido entre 2021 y 2024. El plan de acción se basa en el plan de acción contra la violencia doméstica *Et liv uten vold* (2014-2017) [Una vida sin violencia] y le da seguimiento.

64. El plan de acción tiene una sección separada sobre la violencia y los abusos en las zonas samis. La sección sobre los samis se centra especialmente en las medidas destinadas a aumentar el conocimiento de la lengua y la cultura samis en la policía y los servicios de apoyo. Al igual que para el plan en general, la prevención, la asistencia, la protección y el enjuiciamiento serán elementos clave de la sección sobre los samis. El nuevo plan de acción también ayudará a Noruega a cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en Noruega el 1 de noviembre de 2017. El objetivo consiste en facilitar la implementación de una política holística y coordinada en lo que respecta a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica que prevenga la violencia, proteja y ayude a las personas vulnerables, y haga que las personas que perpetren esos actos rindan cuentas, además de ofrecerles tratamiento y enjuiciarlas. Las víctimas de violencia que no puedan solicitar ayuda debido a una barrera lingüística, a una discapacidad, a su edad o a otro obstáculo deben recibir una atención especial en el plan. Se dará prioridad a las medidas de información en diferentes idiomas y en diferentes plataformas.

65. El 15 de diciembre de 2020 una comisión pública, la Comisión sobre el Homicidio en la Pareja, presentó un informe en que se examinaron los documentos pertenecientes a 19 causas penales relacionadas con homicidios en la pareja cometidos en Noruega entre 2014 y 2017. La Comisión sobre el Homicidio en la Pareja recibió el mandato de revisar los casos en que el homicidio hubiese sido perpetrado por una pareja actual o anterior de la víctima y formular recomendaciones que ayudasen a prevenir homicidios de esa índole en el futuro. La Comisión ha examinado en particular el modo en que la policía y los servicios de apoyo gestionaron los casos antes de que ocurriesen los homicidios. La Comisión identificó una serie de problemas relacionados con la gestión y señaló que es posible mejorar la prevención. Sobre la base del examen de los casos de homicidio en la pareja, de la propia experiencia de la Comisión y de otras fuentes de conocimiento, la Comisión recomendó 70 medidas destinadas a aprovechar el potencial de la policía y de los servicios de apoyo para prevenir el homicidio en la pareja. Varias de las medidas consisten en velar por que la policía y los servicios de apoyo utilicen las medidas preventivas existentes. El plazo para la consulta pública de la Comisión finalizó el 30 de abril de 2021, y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública está revisando las recomendaciones de la Comisión y los comentarios que estas han generado.

66. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública coordina la labor del Gobierno para combatir la violencia doméstica y dirige un grupo de trabajo interministerial integrado por miembros de ocho ministerios y varias direcciones. La labor destinada a combatir la violencia y los abusos contra niños, niñas y adolescentes, coordinada por el Ministerio de Asuntos de la Infancia y la Familia, cuenta con el apoyo formal de dicho grupo de trabajo. Se han creado grupos similares para coordinar los trabajos contra la trata de personas, dirigidos por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, y los trabajos contra el control social negativo, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, dirigidos por el Ministerio de Educación e Investigación. Los grupos de trabajo se encargan de implementar las medidas que figuran en los planes existentes e informan a un comité separado de secretarios de Estado que supervisa su labor. También se han propuesto nuevas estrategias y medidas. El grupo de trabajo interministerial de lucha contra la violencia doméstica se encarga de coordinar e implementar el Convenio de Estambul en Noruega, lo que incluye la presentación de informes a GREVIO, el órgano de expertos independientes del Consejo de Europa encargado de supervisar la implementación del Convenio de Estambul por parte de los países miembros.

67. La mejora de los servicios de seguimiento y tratamiento de quienes perpetren actos de violencia es una parte importante de la labor de prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. En los últimos años, el Gobierno noruego ha ampliado los servicios de tratamiento que los servicios sanitarios, el servicio de asesoramiento familiar y Alternativa a la Violencia (ATV) brindan a quienes hayan perpetrado actos de violencia. En 2020 se establecieron nuevas oficinas de ATV en Trondheim y Alta. Las oficinas de ATV tienen un mandato de carácter familiar. Esto significa que ATV debe ofrecer tratamiento a quienes hayan perpetrado actos de violencia doméstica y a sus familias. La oficina de ATV situada en Alta debe ofrecer servicios igualitarios que tengan en cuenta el contexto cultural sami.

68. En 2019, el Ministerio de Asuntos de la Infancia y la Familia recibió una reseña de los servicios de los centros de crisis de los municipios que muestra que existe una tendencia positiva en cuanto al contenido de los servicios de los centros de crisis, pero que siguen existiendo diversas dificultades. Los servicios para grupos especialmente vulnerables, como las víctimas de la violencia que tienen problemas relacionados con las drogas o el alcohol, enfermedades mentales o una discapacidad, son inadecuados. Lo mismo ocurre con los servicios para los hombres y para los niños que van a los centros acompañados por su padre. El grado de aplicación de la Ley de Centros de Crisis varía entre los distintos municipios, y es necesario aumentar la cooperación entre los centros de crisis y otros servicios municipales. El Ministerio también está preocupado por el alcance de los servicios que los centros de crisis pueden ofrecer a la población sami tras el cierre del centro de Karasjok, que tuvo lugar en 2018. Desde entonces, la Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia trabaja sistemáticamente para desarrollar servicios adaptados a las necesidades de la población sami. De cara al futuro, el Gobierno estudiará la posibilidad de adoptar medidas que garanticen que la población cuente con buenos servicios en los centros de crisis.

69. Los centros para víctimas de incesto y abusos sexuales ofrecen asesoramiento, apoyo y orientación a las víctimas de abusos sexuales y a sus familias. El monto de las subvenciones a los centros fue incrementado en 2017.

70. El hospital St. Olavs y los Centros Regionales para la Prevención de la Violencia, el Estrés Traumático y el Suicidio, en colaboración con la Dirección de Salud de Noruega, han desarrollado un programa de formación para el personal encargado de la prestación de servicios a personas que han perpetrado actos de violencia. El objetivo del programa es establecer servicios de tratamiento para las personas que hayan perpetrado actos de violencia.

71. En Noruega hay alrededor de 450 terapeutas que han recibido formación.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 8

72. Desde principios de la década de 1980, la proporción de la población que ha sufrido violencia o amenazas de violencia ha oscilado en general entre el 4 % y el 5 %, tanto para las mujeres como para los hombres. Existen grandes diferencias entre los géneros en cuanto al temor a la violencia o a las amenazas de violencia. Desde principios de la década de 1990, la proporción de mujeres que denuncian que tienen temor de sufrir hechos o amenazas de violencia ha disminuido, de alrededor del 18 % a algo menos del 9 % en 2018. La proporción de hombres que denuncian que tienen temor de sufrir hechos o amenazas de violencia ha variado entre el 2 % y el 3 % del grupo demográfico durante el mismo período. En aproximadamente el 40 % de los casos de violencia o amenazas de violencia contra mujeres, la persona que ha perpetrado el hecho o la amenaza tiene algún tipo de relación cercana con la víctima. Al mismo tiempo, solo en un pequeño número de casos de violencia o amenazas de

violencia se formula una denuncia ante la policía o bien la policía toma conocimiento de alguna otra manera. En 2018, esto solo ocurrió en alrededor del 30 % de los casos pertenecientes a este grupo demográfico, y esta proporción se ha mantenido generalmente estable desde principios de la década de 1980. El número de víctimas que denuncian violencia o abusos ha aumentado de unas 26.000 en 2004 a casi 33.000 en 2019. La proporción de mujeres ha aumentado. En 2004, la proporción de mujeres víctimas de violencia o abusos fue del 42 %, y en 2019 del 46 %. Si se consideran de forma aislada los casos de abuso en relaciones entre personas cercanas, la proporción de mujeres fue mucho más elevada, a saber, el 64 % de los casos en 2019. En 2019, la policía investigó 2.742 casos de abuso en relaciones entre personas cercanas. En el mismo año estadístico se dictaron autos de procesamiento en 420 casos. En 2019 se impusieron 2.016 sanciones penales relacionadas con abusos en relaciones entre personas cercanas, de las cuales 146 consistieron en prisión estricta.

73. El plan de acción del Gobierno contra la violación (2019-2022) contiene una serie de medidas para el fortalecimiento interinstitucional de la posición de la parte agraviada en los casos de violación. La parte agraviada debe contar con servicios de apoyo muy competentes en cualquier parte del país. Se han creado centros de apoyo para víctimas de delitos en los 12 distritos policiales del país. Los centros deben ofrecer asesoramiento, orientación y apoyo a las personas que son parte en un caso penal hasta que este llegue a su fin. El objetivo de estas iniciativas es que un mayor número de víctimas denuncie ante la policía las violaciones y abusos que se cometen en relaciones entre personas cercanas. El uso de los centros de apoyo aumentó de 2.582 consultas en 2018 a 4.039 en 2019. En el plan de acción la calidad de la investigación de los casos de violación ha sido identificada como un área prioritaria separada; véase la respuesta al punto 9.

74. El plan de acción del Gobierno contra la violación (2019-2022) establece que el Gobierno debe considerar la necesidad de una revisión global del capítulo del Código Penal relativo a los delitos sexuales. El Gobierno ha encomendado a la Comisión de Derecho Penal la tarea de efectuar un examen global y revisar las disposiciones relativas a los delitos sexuales, incluida la violación, que figuran en el capítulo 26 del Código Penal, relativo a los delitos sexuales. La Comisión de Derecho Penal cuenta con cuatro integrantes permanentes que tienen experiencia en el Ministerio Público, el ámbito académico, los tribunales y la defensa. Varios países que comparten un enfoque similar al de Noruega en cuanto a la formulación del derecho penal, como Suecia, Dinamarca y Alemania, han introducido diferentes versiones de una definición de la violación que está basada en el consentimiento.

75. Noruega ha sido criticada en varias ocasiones por comités internacionales de monitoreo, entre ellos este Comité, por la formulación de las disposiciones relativas a la violación. Los delitos contra la autonomía sexual ya están ampliamente regulados en el derecho penal. Ante todo, Noruega cuenta con una disposición penal relativa a la violación que tiene amplio alcance y que abarca muchos de los delitos importantes que son tan censurables en la práctica que deberían ser definidos como violación. También hay otras disposiciones penales que abarcan delitos sexuales que quizás no queden comprendidos en la disposición relativa a la violación. En su conjunto, estas normas ya cubren las situaciones en que se viola la autonomía sexual de una persona.

76. De todos modos, hay algunos argumentos a favor de que se lleve a cabo una revisión general de las disposiciones del Código Penal relativas a los delitos sexuales, incluidas las disposiciones sobre la violación, con el fin de determinar si es posible hallar una formulación más precisa y exacta de las disposiciones individuales y una delimitación más adecuada de las diferentes disposiciones penales. En primer lugar, hay algunos tipos de delitos sexuales que actualmente quedan fuera del ámbito de la disposición relativa a la violación, pero que se acercan a otros delitos punibles. En

segundo lugar, existe cierta ambigüedad en cuanto a lo que queda abarcado en las distintas disposiciones. Como ejemplos, cabe mencionar la expresión “incapaz de resistirse al acto” que figura en el artículo 295, relativo a la violación, y la expresión “acto sexual con una persona que no ha dado su consentimiento”, que figura en el artículo 297. Una tercera objeción es que las diferentes disposiciones no contemplan todos los matices y no están plenamente conciliadas entre sí. Por ejemplo, el límite entre la palabra “incapaz” que figura en la disposición relativa a la violación y la disposición penal relativa a los actos sexuales no está claro, mientras que hay una gran diferencia en cuanto al marco de las respectivas condenas prescritas para las dos disposiciones penales. Para los delitos de violación se suele prescribir una condena de entre 3 y 15 años, en tanto que para la disposición relativa a los actos sexuales se prescribe una condena de no más de un año.

77. En 2019 se pagaron 269 millones de coronas noruegas en concepto de indemnización por lesiones derivadas de delitos, en tanto que en 2018 se pagaron 277 millones de coronas noruegas en dicho concepto. El límite máximo de la indemnización ha sido ajustado varias veces, y actualmente equivale a 40 veces el monto básico del Seguro Nacional. En la actualidad, es de 3,9 millones de coronas noruegas. La indemnización por lesiones derivadas de delitos puede concederse en los casos que son desestimados por falta de pruebas suficientes o cuando no se conoce la identidad de la persona que ha perpetrado el hecho. El Gobierno ha presentado al Storting (Parlamento de Noruega) una propuesta de modificación de la Ley relativa a la Indemnización por Lesiones Derivadas de Delitos. Se propone que las personas que no hayan recibido previamente la totalidad de la indemnización por daños y perjuicios impuesta por el tribunal a quien ha perpetrado el delito reciban el resto del Estado. El límite máximo ha sido ajustado varias veces, y pasó de 150.000 coronas noruegas en 1986 a 60 veces el monto básico del Seguro Nacional en 2021, lo que equivale ahora a 6 millones de coronas noruegas. El límite máximo de 6 millones de coronas noruegas se aplica a quienquiera que presente la solicitud después de la entrada en vigor de la modificación y a los casos que ya tengan una sentencia jurídicamente vinculante. Al mismo tiempo, el Gobierno está trabajando en la preparación de una nueva ley relativa a la indemnización por lesiones derivadas de delitos que contenga normas más sencillas para las víctimas de actos de violencia que tengan derecho a una indemnización. No se dispone de estadísticas sobre órdenes de alejamiento ni sobre el número de personas que reciben asistencia jurídica en casos de violencia de género.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 9

78. En 2020, el Ministerio Público llevó a cabo una nueva encuesta nacional sobre la calidad de la investigación de los casos de violación. La primera encuesta se había llevado a cabo en 2016. La policía y el Ministerio Público asignan prioridad a los casos de violación. La encuesta se basa en parte en el plan de acción nacional contra la violación 2019-2022. El Ministerio Público revisó el enjuiciamiento de unos 600 casos de violación utilizando una “lista de control” que contenía más de 100 puntos. La elaboración de la lista de control en 2016 y su revisión antes de la encuesta de 2020 son en sí mismas medidas destinadas a mejorar el procesamiento de los casos de violación. El informe de la encuesta se publicó en junio de 2020, y muestra mejoras en la calidad del trabajo de la policía y del Ministerio Público en comparación con los resultados de la encuesta de calidad efectuada en 2016. Se ha encomendado al Ministerio Público la tarea de velar por que los resultados de la encuesta relativa a la calidad sean objeto de seguimiento a nivel regional.

79. El sistema judicial noruego se basa en que la judicatura conozca de todo tipo de casos. Cada caso es presentado por la asesoría letrada de las partes y por la fiscalía,

con el fin de que el juez o la jueza reciban la información necesaria sobre el tema en cuestión y puedan así tomar una decisión en el caso.

80. Los tribunales noruegos ofrecen un programa nacional de desarrollo profesional para la judicatura. Un elemento clave en este sentido es el desarrollo del papel de juez dentro y fuera de los tribunales, lo que llamamos el oficio de juez.

81. El programa nacional de capacitación para la judicatura se basa en dos elementos principales:

a) Un programa introductorio de 5 módulos y 3 días de duración que se imparte durante el primer año posterior al nombramiento de la persona como juez. Uno de los módulos abarca el derecho internacional, e incluye como temas clave los derechos humanos y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. El curso tiene una orientación práctica y se centra en la gestión de cuestiones relacionadas con los derechos humanos tanto en casos civiles como en casos penales. Se ofrece una introducción a las fuentes del derecho y a la búsqueda de fuentes del derecho. Naturalmente, los requisitos procesales que se derivan de los derechos humanos, especialmente del Convenio Europeo de Derechos Humanos, forman parte de los aspectos procesales del módulo. Los temas abarcados son la literatura clave, las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y las sentencias de otros órganos. Se imparten clases de metodología jurídica, con especial atención a la utilización de las fuentes internacionales del derecho. El Convenio se incluirá en este módulo en 2021 (el seminario de 2020 fue cancelado debido a la pandemia de COVID-19);

b) Un seminario anual de dos días para la judicatura. Aquí se tratan temas relevantes. En 2021, dichos temas incluirán el derecho internacional, y el Convenio será uno de los temas (el seminario de 2020 fue cancelado debido a la pandemia de COVID-19).

82. Desde el último informe se han cerrado dos centros de crisis: el centro de crisis de Fjell y el centro de crisis e incesto de Karasjok. Actualmente hay 44 centros de crisis en Noruega.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 10

83. El régimen que incluye órdenes de alejamiento y medios de control electrónico entró en vigor el 1 de febrero de 2013. De conformidad con ese régimen, la persona que ha formulado las amenazas debe usar una alarma que se activa cuando la persona ingresa en una zona de prohibición de contacto, que está demarcada por una “valla” electrónica. El objetivo es aumentar la seguridad y la sensación de seguridad de la parte agraviada, y hacer recaer en la parte agresora una mayor proporción de la carga asociada a la violencia y al delito. En la actualidad, el uso del régimen requiere una audiencia judicial. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública está examinando una modificación legislativa en virtud de la cual el régimen también podría ser utilizado mediante una orden de alejamiento emitida por la policía. Esto puede reducir los obstáculos para el uso del régimen y hacer que resulte más sencillo elegir el control electrónico como medida de protección. No se ha fijado una fecha para el proceso de consulta.

84. En octubre de 2020, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública recibió un informe de investigación del Instituto Noruego de Investigación Social NOVA sobre el uso de órdenes de alejamiento y medios de control electrónico (placas) en casos de violencia doméstica. El informe muestra que el sistema de placas electrónicas es considerado una buena medida de protección y que puede ser un medio importante para prevenir nuevos actos de violencia. Este sistema impide que las personas

condenadas por actos de violencia persigan a las víctimas de su violencia. No obstante, hay que señalar que la tarea de lograr que la opción de utilizar el sistema de placas electrónicas como medida de prevención de la violencia doméstica alcanzara la suficiente difusión requirió mucho tiempo.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 11

85. Los niños y las niñas tienen un mayor acceso a Internet que antes, lo que los coloca ante un tipo de riesgo diferente del que afrontaban en el pasado. El servicio de información y asesoramiento “Slettme.no” recibe entre 5.000 y 6.000 consultas por año, que en muchos casos se refieren a imágenes no deseadas que se comparten en línea. Una encuesta de la Dirección de Medios de Comunicación de Noruega muestra que al 46 % de las personas de entre 13 y 18 años se les ha pedido que envíen o compartan una foto en que aparezcan desnudas. Esta proporción aumenta con la edad, y es mayor entre las niñas. El 42 % de las personas a las que se les pidió que enviaran o compartieran una foto en que aparecieran desnudas fueron contactadas en línea por una persona desconocida.

86. La policía ha desarrollado el programa educativo “Shareable?”, relativo al intercambio ilegal de imágenes entre niñas, niños y adolescentes. El programa se centra en adolescentes de entre 13 y 16 años y en sus progenitores o tutores, y en 2020 fue ampliado con el fin de incluir a grupos de menor edad. El material educativo disponible puede ser utilizado por la policía, así como también por docentes, personal de enfermería de salud pública, asistentes sociales, agentes de divulgación para la juventud y otras personas adultas que trabajan con niñas, niños y adolescentes². En 2021, el Gobierno presentará una estrategia centrada en medidas preventivas y destinada a combatir el abuso de niñas y niños relacionado con Internet. El objetivo de la estrategia es generar un mayor conocimiento acerca de los riesgos y coordinar la información para niños, niñas, adolescentes y progenitores, así como aumentar la concienciación sobre los riesgos digitales en el jardín de infancia y en la escuela. Los servicios de salud desarrollarán un programa para niñas, niños y adolescentes con comportamientos sexuales problemáticos o nocivos. En la estrategia también se abordará la labor preventiva de la policía, incluido el mantenimiento de una presencia en línea y el desarrollo de la prevención con base tecnológica.

87. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública ha propuesto incluir en el Código Penal una nueva disposición que abarque el intercambio de imágenes, videos y grabaciones de audio de carácter ofensivo o evidentemente privado; véase la Proposición 159 L (2020-2021).

88. En 2020 y 2021, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública financiará proyectos de investigación destinados a aumentar el conocimiento sobre los abusos sexuales en línea, especialmente en lo que respecta a las personas que perpetran este tipo de delitos graves, a sus víctimas y a los escenarios en que suceden.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 12

89. En una encuesta realizada en 2015, las personas samis informaron de que corrían un mayor riesgo de violencia que las personas no samis de la misma zona. La Institución Nacional de Derechos Humanos de Noruega (NIM), la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación, el Parlamento sami y varios comités encargados de supervisar la implementación de los convenios de las Naciones Unidas han formulado recomendaciones acerca de la manera en que el Estado puede mejorar

² <https://www.politiet.no/rad/trygg-nettbruk/delbart/>.

la protección de los derechos humanos de las personas samis que son víctimas de actos de violencia. En junio de 2019, el Gobierno decidió elaborar un nuevo plan de acción contra la violencia doméstica con una sección separada sobre la violencia y los abusos en las comunidades samis. El plan de acción será presentado en 2021.

90. En 2018 se asignaron 500.000 coronas noruegas a un proyecto piloto destinado a continuar investigando el tema de la violencia doméstica en las comunidades samis. La investigación de este tema ha continuado y ha sido fortalecida en el nuevo período de programación del programa de investigación sobre violencia doméstica del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (2019-2024). En 2020, el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública también asignó alrededor de 1 millón de coronas noruegas para la prevención de la violencia doméstica en las comunidades samis. Los fondos son asignados después de un debate con el Parlamento sami acerca de las medidas a las que se ha de otorgar prioridad. Entre otras cosas, en 2020 la Asociación de Pastores de Renos de Noruega recibió fondos para un proyecto específico.

VII. Trata y explotación de la prostitución

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 13

91. El alcance de la trata de personas puede esclarecerse a través de la siguiente sinopsis acerca de las personas que han sido identificadas como posibles víctimas. La Dirección de Inmigración ofrece diferentes tipos de permisos de residencia para posibles víctimas:

a) El *período de reflexión* es un permiso de residencia válido durante seis meses. No puede ser renovado. Su objetivo es ayudar a las víctimas a alejarse de las personas que las explotaban y ayudarles a recuperarse. Recibirán ayuda para denunciar ante la policía a las personas que las explotaban. En 2018 se concedió un período de reflexión a 13 personas. La cifra para 2019 fue de cinco personas;

b) Si es necesario que la persona permanezca en Noruega mientras la policía investiga a las personas que han perpetrado el delito o durante el proceso judicial, se le puede conceder un *permiso de residencia limitado* de hasta un año. Este permiso puede ser renovado si ello resulta necesario para la investigación o para el proceso judicial. En 2018, ocho personas obtuvieron un permiso de residencia limitado. En 2019, dicho permiso fue otorgado a seis personas;

c) Una persona que es víctima de trata puede solicitar *protección (asilo)*. Cualquier persona que haya testificado en un caso de trata de personas también puede solicitar protección (asilo). La Dirección de Inmigración considerará si a la persona se le habrá de otorgar protección, un permiso de residencia para testigos en casos de trata de personas, o un permiso de residencia por consideraciones humanitarias de peso. En 2018, se concedió asilo a dos personas por motivos relacionados con la trata de personas. La cifra para 2019 fue de 16 personas, de las cuales 10 recibieron asilo, 4 recibieron protección como testigos y 2 recibieron asilo por consideraciones humanitarias de peso. En general, las solicitantes eran mujeres de países africanos que habían sido explotadas para la prostitución.

92. Las autoridades proporcionan fondos para el programa ROSA, que ayuda a posibles víctimas de la trata. En 2019, ROSA ayudó a un total de 63 personas (58 mujeres y 5 hombres). Cuarenta de estas personas eran nuevas usuarias del servicio, en tanto que 23 ya habían recibido ayuda durante varios años. Estas personas procedían de 26 países diferentes.

93. Si un niño o una niña corre el riesgo de ser explotado para la trata de personas, el artículo 4-29 de la Ley de Bienestar Infantil permite que sea internado en una

institución sin su consentimiento. Ello responde al objetivo de satisfacer la necesidad inmediata de atención y protección del niño o la niña. En 2019, 3 niños fueron internados en virtud de esta disposición, en tanto que en 2018 la cifra fue de 17, y en 2017, de 14.

94. Al igual que otros países, Noruega quiere tener una mejor visión del alcance real de la trata de personas. A finales de 2019, las autoridades iniciaron una colaboración con el departamento de investigación de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) con el fin de desarrollar una mejor base para calcular el número de víctimas de la trata de personas que hay en Noruega: “Estimación de la prevalencia de la trata de personas en Noruega mediante el uso de la metodología de estimación por sistemas múltiples”.

95. Noruega seguirá mejorando su sistema de identificación y asistencia a las víctimas. Las mujeres internadas en centros de crisis de todo el país reciben asistencia coordinada de ROSA. Las víctimas reciben asistencia jurídica. El régimen de subvenciones en este ámbito ofrece ayuda para actividades, formación laboral y otros recursos. En la actualidad, los organismos que se ocupan de esta cuestión están estudiando la forma de coordinar mejor sus servicios.

96. En 2018, cuatro solicitudes de asilo presentadas por personas que habían sido identificadas como posibles víctimas de la trata de personas fueron rechazadas en virtud de las normas de Dublín. La cifra para 2019 fue de tres personas.

Acceso a la asistencia sanitaria

97. El capítulo 2 de la Ley de Derechos del Paciente establece que los y las pacientes y las personas que utilizan los servicios tienen derecho a recibir servicios sanitarios y asistenciales tanto de los servicios de especialistas como de los servicios sanitarios municipales. Según el artículo 1-2, relativo al ámbito de aplicación de la Ley, este derecho abarca a todas las personas que residen en el reino. Sin embargo, se pueden hacer excepciones para las personas que no sean ciudadanas noruegas o no tengan residencia permanente en el reino.

98. El Reglamento relativo al derecho de las personas sin residencia permanente en el reino a recibir servicios sanitarios y asistenciales es una de esas excepciones.

99. Además del requisito de ser residente legal en Noruega, las normas que figuran en el capítulo 2 de la Ley de Derechos del Paciente disponen que debe cumplirse al menos una de las tres condiciones siguientes para que una persona tenga pleno derecho a la asistencia sanitaria. Una persona debe:

a) Ser residente permanente en el reino, lo que significa una estancia que habrá de durar o ha durado al menos 12 meses, con la excepción de las estancias cubiertas por el artículo 2-17 de la Ley de Seguro Nacional, o

b) Ser miembro del Seguro Nacional con derecho a las prestaciones asociadas a los servicios de salud, o

c) Tener derecho a la asistencia sanitaria en virtud de un acuerdo de reciprocidad con otro Estado (paciente de convenio).

100. No obstante, toda persona que se encuentre en Noruega tiene derecho a recibir ayuda de emergencia del servicio sanitario y asistencial municipal y del servicio sanitario especializado. Toda persona que se encuentre en Noruega tiene también derecho a otros servicios de atención sanitaria que no puedan esperar. Esto incluye las situaciones en que el estado de salud de la persona hace que resulte probable que dentro de un breve período de tiempo requiera asistencia de emergencia.

101. El artículo 5-3 de la Ley de Servicios Sanitarios Especializados establece que las personas que no residen en el reino deben sufragar los costos del tratamiento y los gastos en concepto de alimentos en que incurran en el servicio sanitario especializado. En caso de que la persona no pueda sufragar los costes por sus propios medios, dichos gastos serán cubiertos por la institución sanitaria o la entidad proveedora del servicio en cuestión. El derecho a las prestaciones en lo que respecta a los gastos necesarios para servicios de salud comprendidos en el capítulo 5 de la Ley de Seguro Nacional depende también de que la persona esté afiliada al Seguro Nacional; véanse los artículos 5-1 y 5-2 de la Ley de Seguro Nacional.

102. Las niñas, los niños y las mujeres embarazadas suelen tener el mismo derecho a la asistencia sanitaria que las personas con residencia permanente, aunque no se cumpla ninguna de las tres condiciones mencionadas previamente.

103. Las personas que padecen una enfermedad mental y constituyen un peligro inminente y grave para su vida o su salud o para las de otras personas también tienen derecho a recibir servicios de salud mental en las mismas condiciones que el resto de la población.

104. Toda persona que se encuentre en Noruega tiene también derecho a interrumpir un embarazo de acuerdo con las normas de la Ley de Aborto y a recibir asistencia para el control de una enfermedad infecciosa en virtud de la Ley de Control de las Enfermedades Infecciosas.

105. Desde 2018, los municipios (el servicio de salud primaria), las autoridades de condado (el servicio de salud dental) y las autoridades sanitarias regionales (el servicio de salud especializado) tienen la responsabilidad legal de denunciar y prevenir la violencia y el abuso sexual, así como de tomar precauciones en ese sentido.

106. El Gobierno iniciará una investigación para determinar si las presuntas víctimas de la trata de personas que hayan solicitado o recibido un permiso de residencia limitado o estén a la espera de una decisión definitiva después de haber presentado un recurso contra la denegación de dicho permiso deberían gozar de un derecho a la asistencia sanitaria más amplio que el que tienen actualmente, aunque no satisfagan los criterios habituales. Asimismo, se debe investigar si corresponde establecer un servicio nacional que se ocupe de asesorar a las víctimas de la trata de personas y ofrecerles asistencia sanitaria, así como de brindar a los servicios sanitarios y asistenciales asesoramiento práctico y orientación con respecto al seguimiento de la asistencia sanitaria. El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales es responsable de la labor de investigación, en consulta con otros ministerios.

Medidas especiales adoptadas durante la pandemia para controlar la infección

107. La Dirección de Salud envió una comunicación a todos los municipios y autoridades sanitarias del país, con copia a los gobernadores de los condados, en lo que respecta a la atención sanitaria relacionada con la COVID-19 para las personas que no tienen residencia legal (personas sin papeles). En dicha carta señala que se trata de un grupo vulnerable que debe tener acceso a pruebas, cuarentena, aislamiento y tratamiento sin costo alguno para la persona. También se ha publicado información al respecto en [helsenorge.no](https://www.helsenorge.no/koronavirus/helsehjelp-covid-19-personer-uten-lovlig-opphold) en los idiomas pertinentes para las personas que no tienen residencia legal. <https://www.helsenorge.no/koronavirus/helsehjelp-covid-19-personer-uten-lovlig-opphold>.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 14

108. Las mujeres que son ciudadanas noruegas tienen acceso a la asistencia a través de diferentes servicios sociales. Muchas mujeres que desean dejar la prostitución tienen problemas relacionados con las drogas y el alcohol, las finanzas, la falta de experiencia laboral, la educación, y la salud física y mental, entre otros. Por lo tanto, la asistencia debe adaptarse a la situación de cada persona, y la prostitución debe ser uno de los aspectos. Hay varios sistemas bien desarrollados para las personas que necesitan ayuda con la adicción a las drogas o al alcohol. En Oslo se ha creado un servicio especializado llamado ProSenteret para personas con experiencia en la venta de servicios sexuales. Se ofrece asistencia a personas noruegas y a personas extranjeras, tanto mujeres como hombres. En 2019, 665 personas recibieron asistencia del centro. El servicio se basa en los principios de co-determinación, participación del usuario, prevención, y mitigación de daños. El centro dispone de una clínica de salud y un lugar de encuentro social y ofrece seguimiento y asesoramiento individual, así como asistencia jurídica. ProSenteret realiza un trabajo de divulgación en la calle, en el mercado interior y en línea, y hace visitas a domicilio. A través del plan de subvenciones para combatir la prostitución y la trata de personas, que está a cargo del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, se brinda apoyo a proyectos de formación laboral y a otras medidas a las que también pueden acceder las mujeres extranjeras que deseen dejar la prostitución.

109. Una de las oficinas de la Administración de Bienestar y Trabajo (NAV) de Oslo, NAV Grünerløkka, se encarga del seguimiento de las personas adultas que presuntamente son víctimas de la trata en la ciudad de Oslo. Asimismo, NAV Grünerløkka ofrece servicios nacionales de asesoramiento y orientación en relación con la trata de personas a otras oficinas de la NAV situadas en otras partes de Noruega.

VIII. Educación

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 15

110. En la plataforma política del Gobierno se señala que las opciones educativas basadas en el género contribuyen a mantener un mercado laboral segregado por género. Por ello, el Gobierno ha decidido llevar adelante una estrategia que promueva una mayor igualdad en la educación y en el mercado laboral. Esta estrategia persigue dos objetivos principales: atraer a más hombres hacia los sectores dominados por las mujeres y atraer a más mujeres hacia los sectores dominados por los hombres. La prioridad consiste en aumentar el número de hombres en los jardines de infancia, la escuela primaria, el ciclo inferior de la escuela secundaria y el sector sanitario, así como en aumentar el número de mujeres en la tecnología, el empresariado y las funciones ejecutivas. La estrategia se aplicará durante cuatro años (2021-2024), y el lanzamiento está previsto para el verano de 2021.

111. En 2018, solo el 29 % de las personas que solicitaron ingresar a una universidad o una escuela superior y cuya primera opción era la tecnología o las ciencias naturales eran mujeres. Por ello, desde 2016 el Gobierno financia la iniciativa “Las niñas y la tecnología”. En 2020 se asignaron fondos por 3,5 millones de coronas noruegas para aumentar la proporción de niñas que estudian tecnología en los distintos niveles del sistema educativo.

112. El Consejo de Investigación de Noruega cuenta con un programa específico sobre el equilibrio de género en los puestos directivos y la gestión de la investigación

(BALANSE), que estará en vigor entre 2017 y 2022³. Este programa incluye el proyecto FRONT de la Universidad de Oslo, que estudia, entre otras cosas, la gestión y el desarrollo organizativo.

113. La mayoría de las grandes universidades cuentan con diferentes formas de programas de tutoría que están centrados en las mujeres de diferentes categorías laborales, como las becarias de investigación posdoctoral, y tienen el objetivo de impulsar sus carreras. Muchas universidades tienen sus propios “programas de promoción” para ayudar a las mujeres a llegar a puestos de alto nivel (catedrática y profesora). Estos programas son bastante permanentes, pero son “temporales” para el personal que participa en ellos.

114. El Ministerio de Educación e Investigación también ha creado el *Comité para el Equilibrio y la Diversidad de Género en la Investigación (Comité Kif)*. El Comité tiene el objetivo de lograr el equilibrio de género entre el personal del sector. Además, la mayoría de las instituciones, aunque no todas, tienen planes de acción en pro de la igualdad de género, cuyo objetivo consiste en mejorar la situación de las instituciones en lo que respecta a la igualdad de género.

115. Véase también la respuesta a la pregunta 16.

IX. Empleo

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 16

116. Véanse también las respuestas a las preguntas 4 y 15.

117. El mercado laboral segregado por género, en que mujeres y hombres trabajan en diferentes industrias y sectores, es una razón importante de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Los esfuerzos que despliega el Gobierno para reducir la segregación por género en la educación y en el mercado laboral pueden reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Además de una estrategia para lograr la igualdad en la educación y en el mercado laboral, existen medidas legales para lograr la igualdad salarial. La Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación contiene varias disposiciones cuyo objetivo específico consiste en promover la igualdad salarial tanto a nivel individual como a nivel estructural.

118. El artículo 34 de la Ley es la disposición relativa a la igualdad salarial, que establece que las mujeres y los hombres que trabajan en la misma entidad deben recibir igual remuneración por un trabajo de igual valor. De la disposición se desprende que el trabajo puede compararse entre distintas ocupaciones y convenios salariales colectivos. Por consiguiente, la Ley tiene en cuenta que parte de las dificultades relacionadas con la igualdad salarial se debe a que hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones. La igualdad salarial entre mujeres y hombres no significa que todas las personas que realizan un trabajo de igual valor deban cobrar necesariamente la misma suma en coronas. Las diferencias en lo que respecta a la antigüedad, el desempeño del trabajo, la formación y la experiencia, entre otros factores, pueden dar lugar a diferencias salariales, siempre que las mujeres y los hombres sean evaluados de la misma manera y según los mismos criterios. Las personas que consideren que han sido víctimas de una situación de discriminación salarial que contraviene esta disposición pueden presentar su caso ante el Tribunal contra la Discriminación o ante los tribunales ordinarios.

119. Del artículo 32 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación se desprende que todo empleado o empleada que sospeche que existe discriminación en

³ <https://www.forskingsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254033841087.pdf>.

la determinación de su salario puede exigir que la parte empleadora le proporcione información por escrito sobre los niveles salariales y los criterios de determinación del salario de la persona o personas con quienes el empleado o empleada desee compararse. El objetivo de la disposición es lograr que la protección contra la discriminación salarial sea más efectiva.

120. Sin embargo, el hecho de que una persona pueda ocuparse de su propio caso y presentarlo ante el Tribunal o ante los tribunales ordinarios no será suficiente para superar los problemas relacionados con la disparidad salarial. Por ello, la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación también contiene normas que obligan a la parte empleadora a ocuparse sistemáticamente de promover la igualdad de género. Véase el análisis relativo al deber de promover la igualdad de género e informar al respecto, incluido el deber de llevar a cabo una revisión salarial, que figura en la respuesta a la pregunta 2. Una premisa importante para la determinación de los salarios en Noruega es que los interlocutores sociales, es decir, los sindicatos y las organizaciones empresariales, son quienes tienen la responsabilidad de negociar y determinar los salarios. El papel del Estado es crear las condiciones para el buen funcionamiento de la política salarial y de cooperación en materia de ingresos, entre otras cosas mediante la promulgación de leyes y normas.

121. Con el fin de proporcionar a los interlocutores sociales el mejor conocimiento posible acerca de la economía noruega, el Comité de Información Técnica sobre Acuerdos en materia de Ingresos (TBU) publica dos informes por año, uno antes y otro después de los acuerdos salariales. Estos informes contienen una descripción de los niveles salariales y de las disparidades salariales entre mujeres y hombres.

122. Las medidas normativas del mercado están redactadas en forma neutra en lo que respecta al género. No hay programas especiales dirigidos específicamente a las mujeres como tales. Todas las personas que se presentan ante la Organización de Trabajo y Bienestar de Noruega reciben una evaluación individual, independientemente de su género. El programa que se ofrece a cada persona depende del tipo de ayuda que la persona necesite para poder trabajar.

123. La participación de las mujeres noruegas en el mercado laboral es, en general, elevada, y más elevada que en la mayoría de los países, pero Noruega sigue enfrentando dificultades en lo que respecta a la inclusión de todos los grupos de mujeres en la vida laboral. Por ejemplo, solo algo menos del 62 % de las mujeres inmigrantes están empleadas. Si se desglosan las cifras por país, la tasa de empleo es especialmente baja para las mujeres inmigrantes procedentes de Siria (18 %), Somalia (33 %) y el Pakistán (38 %), en tanto que los hombres procedentes de los mismos países tienen tasas de empleo algo más altas.

124. Por ello, algunos grupos especialmente vulnerables reciben un tratamiento prioritario cuando se asignan los programas del mercado laboral. En principio, en estos grupos no se tiene en cuenta el género, pero si las mujeres están sobrerrepresentadas en un grupo vulnerable eso también se refleja en la asignación. Las personas que inmigran desde países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE) constituyen uno de los grupos a los que se asigna prioridad, además de las personas jóvenes y las que están desempleadas desde hace mucho tiempo. Las mujeres inmigrantes participan en los programas del mercado laboral en mayor medida que los hombres inmigrantes, y también en mayor medida que las mujeres noruegas. La mayoría de las mujeres inmigrantes que participan en los programas del mercado laboral proceden de Asia y África.

125. El Gobierno ha desarrollado la estrategia *Integración a través del conocimiento*. La estrategia de integración del Gobierno para 2019-2022. El objetivo de la

estrategia de integración es lograr que un mayor número de inmigrantes consiga trabajo mediante la adquisición de mejores cualificaciones y una mejor educación.

126. La estrategia de integración se centra en cuatro áreas principales: 1) cualificaciones y educación; 2) trabajo; 3) integración cotidiana, y 4) derecho a vivir una vida libre.

127. Como seguimiento de la estrategia de integración, el Gobierno ha emprendido la tarea de reformar las medidas relativas a la cualificación de las personas refugiadas y otras personas inmigrantes, revisar el sistema de acuerdos y potenciar el papel de la sociedad civil.

128. En 2018 el Gobierno lanzó una iniciativa de inclusión cooperativa, cuyo objetivo es lograr que más personas desempleadas que tienen discapacidades o presentan lagunas en su currículum se incorporen a la vida laboral. Se fortalecieron las gestiones intersectoriales y la cooperación entre los distintos agentes, incluidos los interlocutores sociales y las organizaciones de usuarios. La labor de la iniciativa de inclusión se concentró en tres áreas:

- a) Hacer que a las partes empleadoras les resulte más sencillo contratar a personas que pertenecen a los grupos hacia los que está orientada la iniciativa;
- b) Seguir desarrollando opciones para el seguimiento laboral y sanitario de las personas con trastornos mentales o problemas de abuso de sustancias, y
- c) Lograr que más personas adquieran las cualificaciones necesarias para conseguir trabajo.

129. El Gobierno ha establecido el objetivo de que al menos el 5 % del nuevo personal que contrate el Gobierno debe estar integrado por personas con discapacidad o con una laguna en su currículum. La iniciativa de inclusión ha supuesto una importante inversión en el programa Colocación y Apoyo Individual (IPS).

130. Se han incorporado modificaciones a algunos programas de la NAV, como la facilitación de un mayor uso de los subsidios salariales mediante la introducción de tasas fijas que hacen que a las partes empleadoras les resulte más sencillo utilizar el programa. También se han introducido cambios en el programa de capacitación a fin de que un mayor número de personas que lo necesitan puedan completar el aprendizaje de un oficio o su formación profesional.

131. El Gobierno allana el camino para el desarrollo y la innovación en el mercado laboral mediante la promulgación de instrumentos normativos para mujeres y hombres. El emprendimiento es un aspecto importante del crecimiento y el desarrollo social y económico. Las mujeres están infrarrepresentadas entre los empresarios de Noruega, ya que constituyen aproximadamente un tercio del total. Por ello, en 2019 el Gobierno puso en marcha un nuevo plan de acción para aumentar el número de mujeres empresarias.

132. En 2019, Innovation Norway otorgó por décima vez el premio “Empresaria del Año”. El premio contribuye a destacar el espíritu empresarial femenino.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 17

133. El plan de prestaciones parentales de Noruega tiene un largo período de prestaciones y un alto grado de compensación de ingresos en comparación con los de muchos otros países. Los progenitores que han acumulado el derecho a la prestación parental pueden elegir entre una cobertura del 100 % hasta un total de 49 semanas y una cobertura del 80 % hasta un total de 59 semanas. El plan cubre ingresos de hasta seis veces el monto básico del plan de seguro nacional de Noruega.

134. Después de las tres semanas reservadas a la madre antes de la fecha de parto, el período de prestación parental se divide en tres segmentos. Las proporciones mencionadas por el Comité fueron modificadas en 2018. La duración de cada uno de los segmentos depende del tipo de cobertura elegido: si se elige la cobertura total, 15 semanas están reservadas para el padre y 15 para la madre, y los progenitores pueden repartirse entre ellos las 16 semanas restantes. Si se elige la cobertura del 80 %, el período se divide en 19 semanas para el padre, 19 para la madre, y 18 semanas que los progenitores pueden repartirse entre ellos. En la práctica es la madre la que toma las semanas correspondientes al período compartido.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 18

135. En 2020 la Corte Suprema de Noruega conoció de un caso de acoso sexual. Los dos demandados en el caso fueron condenados a pagar una reparación por daños no económicos de 15.000 y 20.000 coronas noruegas respectivamente. La sentencia proporciona orientación con respecto al umbral que rige para la prohibición del acoso sexual. Véase también la información sobre el caso que figura bajo el punto 3.

136. El Tribunal contra la Discriminación fue autorizado a hacer cumplir la prohibición del acoso sexual en virtud de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación con efecto a partir del 1 de enero de 2020. El Tribunal puede ordenar una reparación por daños no económicos en casos relacionados con la vida laboral. Véase la respuesta que figura bajo el punto 3 en lo que respecta al número de casos de acoso sexual de que se ha ocupado el Tribunal y a los resultados de los casos.

137. De conformidad con las disposiciones de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación y de la Ley sobre el Entorno Laboral, la parte empleadora tiene el deber legal de prevenir el acoso, incluido el acoso sexual.

138. El tercer párrafo del artículo 4-3 de la Ley sobre el Entorno Laboral establece que “el personal no debe ser sometido a acoso ni a otras conductas impropias”. Esto incluye el acoso sexual. La parte empleadora tiene la responsabilidad de evaluar los riesgos asociados a su propia empresa y de aplicar las medidas necesarias para prevenir el riesgo de acoso, entre otras cosas. En la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación también se hace referencia al deber de promover la igualdad; véase más adelante.

139. En virtud del sexto párrafo del artículo 13 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, la parte empleadora tiene la obligación de tomar precauciones contra el acoso, incluido el acoso sexual, en su ámbito de responsabilidad, y de tratar de prevenirlo. Los casos de incumplimiento del sexto párrafo del artículo 13 pueden ser llevados ante el Tribunal contra la Discriminación. El artículo 26 de la Ley impone a la parte empleadora el deber de emprender una labor activa, específica y planificada para lograr la igualdad de género (el deber de promover la igualdad). Esto incluye el deber de ocuparse en forma sistemática de prevenir el acoso, incluido el acoso sexual. Los interlocutores sociales también tienen el deber de emprender una labor activa, específica y planificada para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación; véase el artículo 25.

140. La Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación tiene el deber particular de brindar orientación en los casos de discriminación.

141. La labor de concienciación y la existencia de procedimientos idóneos y directrices claras pueden prevenir el acoso sexual y permitir una mejor gestión de los casos que se produzcan.

142. La Dirección de Inspección Laboral de Noruega colaboró con la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación en la elaboración de una guía electrónica con seis medidas importantes para prevenir y gestionar el acoso sexual en el lugar de trabajo (2018). Se han impartido cursos para partes empleadoras, representantes del sector de seguridad y representantes sindicales en toda Noruega. También se ha desarrollado una herramienta de diálogo para facilitar la conversación sobre el acoso sexual en el trabajo.

143. La parte empleadora es responsable en última instancia de garantizar que el entorno laboral sea plenamente aceptable y debe organizar y disponer el trabajo de manera que el personal no se vea sometido a acoso sexual. Asimismo, la parte empleadora debe prevenir el acoso sexual. Esto significa que la parte empleadora, en colaboración con el personal, debe examinar y evaluar los factores de riesgo que puedan dar lugar a situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. Sobre la base de la evaluación de los riesgos, la parte empleadora debe tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo de acoso sexual. Se puede prevenir el acoso sexual de la misma manera sistemática en que se previenen otros riesgos para la salud, el medio ambiente y la seguridad en el lugar de trabajo.

144. La Dirección de Inspección Laboral puede llevar a cabo inspecciones para garantizar el cumplimiento del artículo 4-3 de la Ley sobre el Entorno Laboral y puede emitir las órdenes y tomar las decisiones individuales que resulten necesarias para la implementación de esa disposición; véase el capítulo 18 de la Ley sobre el Entorno Laboral.

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 19

145. En Noruega la determinación de los salarios es responsabilidad de los interlocutores sociales. Las autoridades son responsables de las leyes y normas que allanan el camino para el buen funcionamiento del mercado laboral. En lo que respecta a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, cada año, antes de los acuerdos salariales, el Comité de Información Técnica sobre Acuerdos en materia de Ingresos proporciona revisiones detalladas de la evolución de los salarios y las disparidades salariales entre mujeres y hombres. Las autoridades y los interlocutores sociales están representados en el comité, y se presentan numerosos datos que sirven de base para las negociaciones salariales anuales.

146. Asimismo, queremos señalar que, a partir del 1 de enero de 2020, las revisiones salariales son obligatorias para algunas empresas. Para más información, véanse los puntos 16 y 25.

147. En una sentencia de 2016 (HR-2016-867-A), la Corte Suprema de Noruega determinó que los derechos preferentes que figuran en el artículo 14-3 de la Ley sobre el Entorno Laboral no podían aplicarse al derecho preferente a solo una fracción de un puesto. Con el fin de mantener el objetivo del derecho preferente en la medida de lo posible, la Ley fue modificada con efecto a partir del 1 de enero de 2019, y ahora especifica que, según las circunstancias, el personal a tiempo parcial también puede tener derecho preferente a solo una fracción de un puesto.

148. El Gobierno considera que la intención del sistema de niñeras internas, es decir, la formación lingüística y el intercambio cultural a través del trabajo y la participación en una familia, es buena y se basa en valores que indican que el sistema debería mantenerse. Las personas jóvenes, incluidas las que proceden de países pobres, deberían tener la oportunidad de venir a Noruega y conocer la cultura y la sociedad noruegas. Al mismo tiempo, somos conscientes de que se cometen algunos abusos contra el sistema y, en algunos casos, también abusos graves contra niñeras internas.

149. El Gobierno toma muy en serio las dificultades que enfrenta el sistema de niñeras internas y se está ocupando de evitar su uso indebido. Como se ha indicado en anteriores informes al Comité, en los últimos años, y más precisamente desde 2011, Noruega ha introducido varias medidas destinadas a evitar el uso indebido del sistema y a fortalecer el aspecto relativo al intercambio cultural. Una de las medidas consistió en establecer un plan de cuarentena para las familias de acogida que hagan uso indebido del programa de niñeras internas mediante incumplimientos graves o reiterados del acuerdo pertinente y para las familias de acogida uno de cuyos integrantes haya sido sancionado por delitos cometidos contra una niñera interna. La disposición relativa a la cuarentena para familias de acogida entró en vigor el 1 de julio de 2013.

150. A partir del 1 de julio de 2020 las disposiciones relativas a la cuarentena pasaron a ser más estrictas. En virtud de la modificación, las familias de acogida que exploten a una niñera interna pueden ser excluidas permanentemente del sistema de niñeras internas, en cuyo caso no podrán volver a tener una niñera interna. Esta modificación legal se aplica tanto cuando la familia de acogida ha incumplido las condiciones del permiso de residencia de la niñera interna como cuando un integrante de la familia de acogida ha cometido un delito contra una niñera interna.

X. Salud

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 20

Número de miembros del personal de obstetricia

151. Las cifras del Instituto Nacional de Estadística de Noruega muestran que en 2020 había en Noruega 3.294 miembros del personal de obstetricia empleados, de los cuales 2.989 trabajaban en servicios sociales y de salud. El número de miembros del personal de obstetricia empleados en servicios sociales y de salud ha venido aumentando desde 2008; véanse las cifras del Instituto Nacional de Estadística de Noruega que figuran en la siguiente tabla.

Número de miembros del personal de obstetricia empleados en servicios sociales y de salud

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2 467	2 542	2 600	2 682	2 752	2 801	2 875	2 930	2 965	2 967	2 958	2 987	2 989

La situación sanitaria de las mujeres samis

152. Existen pocos datos sobre la situación sanitaria de las mujeres samis. En 2020, el Instituto de Salud Pública de Noruega colaboró con las autoridades de los condados en una encuesta de población. En los condados más septentrionales la encuesta incluyó un módulo suplementario sobre la población sami que fue elaborado por el Centro para la investigación de la salud en la población sami e incluyó preguntas sobre salud, estilo de vida, condiciones de vida y calidad de vida. Las respuestas recibidas del condado de Nordland muestran que la mayoría de los participantes declararon estar en buenas o muy buenas condiciones de salud, pero entre la población sami la proporción de mujeres y hombres que declararon estar en buenas condiciones de salud fue menor. Las mujeres declararon problemas mentales en mayor medida que los hombres. Esta observación es válida cualquiera sea el origen étnico.

153. En la encuesta que se llevó a cabo con el mismo objetivo en el condado de Troms y Finnmark, las mujeres samis obtuvieron peores resultados que las mujeres pertenecientes a la población mayoritaria en la mayoría de las categorías relacionadas con la salud, las condiciones de vida y la calidad de vida. Asimismo, según la encuesta las mujeres samis tienen mayores dificultades económicas y un menor grado de bienestar y seguridad en su entorno local, y obtuvieron peores resultados en cuanto a apoyo social y a algunos parámetros relativos a la calidad de vida. La proporción de mujeres samis que declararon tener buena salud y buena salud dental fue menor que la proporción de mujeres que no son de origen sami, y una mayor proporción de las primeras no ha ido al dentista en los dos últimos años. El nivel de problemas mentales es algo más elevado entre las mujeres samis que entre las mujeres de la población mayoritaria. La proporción de personas que fuman o consumen snus en forma habitual es un poco mayor, en tanto que la proporción de quienes consumen alcohol dos veces por semana o con mayor frecuencia es menor. En términos generales, las mujeres samis obtuvieron resultados mejores o iguales que los hombres samis. La excepción es la salud mental, donde las mujeres declararon más problemas que los hombres, lo que también ha sido descrito en otros estudios, tanto nacionales como internacionales. Las mujeres samis presentan una tasa de diabetes de tipo 2 más elevada que las mujeres pertenecientes al resto de la población.

154. El Centro para la investigación de la salud en la población sami ha emprendido un importante estudio sobre la población que vive en el norte, llamado Saminor 3. Este estudio proporcionará mejores datos sobre la situación en materia de salud en una Noruega multicultural, incluido el uso de los servicios de salud. En lo que respecta al acceso a los servicios de salud, la población sami, como población indígena, tiene los mismos derechos a los servicios de salud que la población mayoritaria.

155. El Gobierno se ha fijado el objetivo de reducir los obstáculos que afronta la población minoritaria a la hora de solicitar ayuda, entre otras cosas. En consonancia con ese objetivo, en 2019 el Gobierno presentó el Plan de Acción contra el Racismo y la Discriminación por Motivos Étnicos o Religiosos 2020-2023. Como parte del plan, el Gobierno se propone aumentar los conocimientos de la población en materia de salud.

Sámi Klinihkka

156. La Clínica Sami se inauguró formalmente en enero de 2020, y ofrece a la población sami servicios sanitarios especializados en salud somática, salud mental y tratamiento del abuso de sustancias. Hay dos departamentos: servicios de salud somática y mental y abuso de sustancias. La clínica fue creada con el fin de aumentar los servicios sanitarios de que dispone la población sami.

Servicios de interpretación

157. Con el fin de reforzar los servicios sanitarios especializados que se ofrecen a la población sami, la Dirección Sanitaria Regional del Norte de Noruega puso en marcha en 2013 un proyecto de interpretación en virtud del cual la dirección sanitaria contrató intérpretes. Los médicos generalistas y los pacientes pueden pedir servicios de interpretación con antelación. Los municipios pertinentes, los consejos de ancianos samis y otras organizaciones de usuarios han recibido visitas en las que se les ha brindado información sobre el servicio.

Informe público de Noruega sobre la salud de las mujeres 2021-2022

158. Se ha creado una comisión pública sobre la salud de las mujeres y la salud con perspectiva de género. La comisión debe responder a dos preguntas principales:

a) ¿Cuál es situación en lo que respecta a la salud de las mujeres en Noruega y qué dificultades enfrenta el país con respecto a la prevalencia de enfermedades, los factores de riesgo y el uso de los servicios sanitarios y asistenciales por parte de las mujeres?;

b) ¿Cómo se tratan las diferencias y perspectivas de género en el trabajo de salud pública, en los servicios sanitarios y asistenciales y en la investigación y educación sanitaria?

159. Uno de los temas que se abordarán en el informe es la salud desde una perspectiva de género entre las minorías étnicas, que en este caso abarcan a la población inmigrante, las minorías nacionales y la población sami. La comisión inició sus trabajos en febrero de 2021 y debe presentar su recomendación al cabo de 18 meses.

Servicios sanitarios especializados para la población sami

160. En el Plan Nacional de Salud y Hospitales (2016-2019), se encargó a la Dirección Sanitaria Regional del Norte de Noruega que se hiciera cargo del desarrollo estratégico ulterior de los servicios sanitarios especializados para la población sami. El informe pertinente fue enviado al Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales en el otoño de 2020, y en la actualidad el Ministerio está considerando la manera en que se debería darle seguimiento.

XI. Grupos de mujeres desfavorecidas

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 21

161. La Dirección General del Ministerio Público no ha efectuado una evaluación separada de los casos de delitos sexuales en que la parte agraviada tiene una discapacidad. Es posible que esos casos estén incluidos en los casos investigados en las encuestas de calidad de 2016 y 2020 (véase la respuesta a la pregunta 9), pero en ese caso no han sido seleccionados para un análisis separado. No obstante, varios de los puntos examinados y evaluados en la encuesta de calidad serán de gran importancia en los casos en que haya motivos para creer que las víctimas tienen discapacidades. Mencionamos en particular dos requisitos que deben cumplirse en la fase inicial de la investigación, a saber, que la policía se asegure de que exista una descripción satisfactoria del estado de la parte agraviada, lo que se cumplió en el 89 % de los casos, y que se exceptúe al personal sanitario del deber de confidencialidad, lo que se hizo en el 85 % de los casos en que se consideró pertinente. El acceso a los datos sanitarios confidenciales será importante para documentar la capacidad funcional de las víctimas cuando esta cuestión tenga influencia en el caso⁴. Otro parámetro relevante de las encuestas de calidad era si se habían llevado a cabo entrevistas facilitadas; véase el artículo 239 de la Ley de Procedimiento Penal. Según el informe de la encuesta de calidad de 2020, las entrevistas facilitadas que se han llevado a cabo han sido generalmente buenas. Sin embargo, el carácter limitado de los datos y el hecho de que no se haya formulado una distinción entre los distintos motivos por los que se llevan a cabo entrevistas facilitadas (personas menores o personas con discapacidad cognitiva) hacen que en realidad no se puedan extraer

⁴ Del artículo 239 de la Ley de Procedimiento Penal se desprende que debe recurrirse a las entrevistas facilitadas para examinar a los testigos con problemas de aprendizaje u otra discapacidad que implique la misma necesidad de llevar a cabo una entrevista facilitada en los casos de infracción del capítulo 26, artículos 273, 275, 282 o 294 del Código Penal noruego.

conclusiones sobre la calidad del examen de las partes agraviadas con discapacidad cognitiva.

162. En 2017, la Dirección del Servicio Penitenciario de Noruega (KDI) adoptó el informe "*Strategi for kvinner i varetekt og straffegjennomføring 2017-2020*" [Mujeres en prisión]. El objetivo de la estrategia es garantizar que las mujeres que estén cumpliendo una condena tengan condiciones iguales a las de los hombres. La estrategia contiene cinco puntos diferentes con medidas asociadas, y se aplica a todo el personal de los servicios penitenciarios. Las medidas están relacionadas con la gestión, la organización y la infraestructura, un mayor conocimiento de los derechos y necesidades de las reclusas, y el desarrollo e implementación de normas y procedimientos relacionados con la vulnerabilidad y la seguridad de las mujeres. A continuación, se describen brevemente algunos de los objetivos de la estrategia y se proporcionan ejemplos de las medidas adoptadas.

163. Uno de los objetivos centrales de la estrategia es que las reclusas reciban un contenido tan diversificado, completo y adecuadamente adaptado como el que se ofrece a los reclusos. Desde hace mucho tiempo —incluso en 2020— las mujeres representan alrededor del 6 % del total de reclusos. El número relativamente bajo de reclusas implica que resulta difícil mantener el principio de proximidad. Por lo tanto, una medida prioritaria para la KDI consiste en aumentar el número de mujeres que cumplen condena fuera de la cárcel, con control electrónico.

164. Habida cuenta del número relativamente bajo de mujeres, en 2020 se estableció un plan en virtud del cual en todas las unidades del servicio penitenciario debe haber personal de enlace para las mujeres. El plan tiene la intención de garantizar que se preste suficiente atención a la situación y las necesidades de las reclusas.

165. Las personas reclusas en las cárceles noruegas tienen los mismos derechos como pacientes que el resto de la población. Esto se aplica tanto a los servicios sanitarios y asistenciales municipales como al servicio de salud especializado. Una encuesta sobre la prevalencia de los trastornos mentales entre las personas convictas que están en prisión muestra que la prevalencia de los trastornos mentales y los problemas de abuso de sustancias es significativamente mayor entre esas personas que en la población en general. Por ello, las autoridades noruegas están adoptando importantes medidas para reforzar los servicios de atención de la salud mental y el tratamiento especializado multidisciplinario del abuso de sustancias destinados a los reclusos. La medida más importante es que en 2021 las autoridades sanitarias regionales deberán establecer servicios regionales de salud mental y tratamiento especializado multidisciplinario del abuso de sustancias. Esto garantizará la previsibilidad y la disponibilidad de servicios para ambas especialidades en todas las prisiones a través de servicios locales regulares.

166. Algunas personas que están presas tienen necesidades muy específicas debido a su salud mental. En 2020, en la Prisión de Detención y Seguridad de Ila, donde presos varones cumplen sus condenas, se creó un pabellón nacional especial reforzado que permite el contacto humano. El pabellón tiene el objetivo de ayudar a evitar el aislamiento prolongado de los reclusos con trastornos mentales graves. En 2021 se establecerá un servicio nacional similar para reclusas mediante la creación de un equipo nacional de recursos en la Prisión de Detención y Seguridad de Bredtveit. El equipo centrará su labor en las reclusas que presenten una salud mental muy deteriorada y problemas graves y complejos pero que, sin embargo, no reúnan los requisitos para ser ingresadas en una institución de atención de la salud mental. La Prisión de Seguridad y Detención de Bredtveit tiene actualmente la responsabilidad a nivel nacional en lo que respecta a las mujeres condenadas a prisión preventiva, y también recibe a presas de todo el territorio de Noruega que presentan el mismo tipo de necesidades complejas. El equipo de recursos estará integrado por personal del

servicio penitenciario y por profesionales de la salud que sean especialistas en psiquiatría de alta seguridad.

167. TryggEst es un modelo integral que los municipios pueden utilizar para prevenir, detectar y gestionar la violencia y los abusos contra las personas adultas más vulnerables de la sociedad. Las personas con discapacidades físicas, mentales, cognitivas o intelectuales, edad avanzada, demencia, problemas de abuso de sustancias o enfermedades son ejemplos de ello. TryggEst tiene la función de prevenir, detectar y tratar los abusos sexuales, la explotación económica, la violencia física y psicológica y el abandono. En el período comprendido entre 2018 y 2020, TryggEst fue utilizado en forma experimental en 10 municipios y 2 distritos. El número de casos se ha multiplicado por seis en comparación con el número de casos detectados y tratados por los municipios antes de la introducción de TryggEst. Aunque se requiere tiempo para que los municipios incorporen un nuevo sistema de información a sus servicios, el número de casos ya es elevado en comparación con lo que sucedía previamente. Esto es particularmente cierto en el caso de los municipios más pequeños. Los municipios consideran que los casos que afectan a personas con discapacidad intelectual no se habrían detectado ni tratado sin TryggEst.

168. En 2021 se seguirá perfeccionando TryggEst con el fin de ponerlo en práctica en más municipios. Se prestará especial atención a las personas con discapacidad intelectual.

169. En 2014, la Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia (Bufdir) dio a conocer una serie de directrices y orientaciones sobre el abuso sexual de personas adultas con discapacidad intelectual. En 2018, la Dirección dio a conocer una serie de directrices sobre la violencia y el abuso de niñas, niños y adolescentes con discapacidad. Su objetivo es ayudar al personal que trabaja con niñas, niños y adolescentes con discapacidad a detectar y abordar el abandono, la violencia y los abusos. Las directrices han sido publicadas en vermtovergrep.no y bufdir.no. Se han implementado en muchos municipios y se sigue trabajando para que se conozcan y utilicen más.

170. Con posterioridad a nuestro informe anterior, se han introducido en la Ley de Servicios Sanitarios y Asistenciales, en la Ley de Servicios Sanitarios Especializados y en la Ley de Servicios Dentales modificaciones que definen la responsabilidad de prevenir, detectar y evitar la violencia y los abusos. Esto hace que los servicios deban ser especialmente conscientes de que sus pacientes y usuarios pueden ser objeto de violencia o abuso sexual o pueden correr el riesgo de serlo. La dirección tiene la obligación de crear las condiciones necesarias para que los servicios puedan prevenir, detectar y evitar la violencia y el abuso sexual.

XII. Cambio climático

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 22

El cambio climático y las mujeres

171. A lo largo de la historia, los roles de género, las tradiciones, las religiones y otras nociones han contribuido a crear disparidades entre mujeres y hombres que han perjudicado a las mujeres, ya que, entre otras cosas, han limitado la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones públicas y privadas y su acceso a los alimentos, el agua, la agricultura, la tierra, el crédito, la energía, la tecnología, la educación, la salud, la vivienda, la protección social y el empleo. Debido a estas disparidades, es menos probable que en los procesos de toma de decisiones sobre el clima se tengan en cuenta la situación y los intereses de las mujeres y las niñas.

Además, las mujeres y las niñas tienen más probabilidades de verse afectadas negativamente por el cambio climático, ya que las disparidades mencionadas hacen que estén menos preparadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. A la luz de lo anterior, Noruega reconoce el efecto desproporcionado que el cambio climático tiene sobre las mujeres y las niñas en particular.

172. Noruega aplica una política climática ambiciosa. Fuimos el tercer país del mundo en registrar un objetivo climático más ambicioso para 2030 en el marco del Acuerdo de París. La meta es reducir las emisiones al menos en un 50 % y hasta en un 55 % con respecto al nivel de 1990. Nuestro objetivo a largo plazo es que en 2050 Noruega sea una sociedad de bajas emisiones, con una reducción de las emisiones de entre el 90 % y el 95 %.

173. Noruega también contribuye a la financiación de programas climáticos en países en desarrollo, entre otras cosas mediante la financiación de programas de reducción de emisiones y de adaptación. Por ejemplo, Noruega ha aportado 3.200 millones de coronas noruegas al Fondo Verde para el Clima para el período 2020-2023.

174. Noruega está decidida a llevar adelante una política petrolera responsable y previsible para hacer frente a los retos que plantea el cambio climático. La industria del petróleo y el gas debe estar bien organizada, con una esfera de responsabilidad clara, a fin de garantizar que sus actividades tengan en cuenta los importantes intereses de la sociedad y que los recursos se utilicen con la mayor eficacia posible. En Noruega la industria del petróleo y el gas está sometida desde hace tiempo a estrictos requisitos climáticos y medioambientales. Las empresas pagan un alto precio por las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuyen a reducir las emisiones en el marco del Régimen de Comercio de Derechos de Emisión de la Unión Europea, un sistema en virtud del cual las emisiones se reducirán gradualmente y alrededor de 2050 se acercarán a cero. Asimismo, está prohibida la combustión en antorcha.

175. Es necesario contar con mayores conocimientos acerca de la perspectiva de género en lo que respecta al cambio climático en Noruega. Por ello, en febrero de 2021 se anunció una licitación para un proyecto relacionado con el género y el cambio climático en los países nórdicos. El objetivo del proyecto es ampliar los conocimientos acerca de la manera de implementar e integrar la perspectiva de género en la política climática de los países nórdicos. El cliente es el Grupo de Trabajo Nórdico para el Clima y el Aire (NKL), que depende del Consejo Nórdico de Ministros.

Promoción de los derechos de las mujeres en todo el mundo

176. La perspectiva de género es una cuestión transversal que abarca todos los aspectos de la cooperación internacional de Noruega, incluida la cooperación global en materia de clima y medio ambiente. De esta manera se da seguimiento al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas y al Plan de Acción de Noruega sobre Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género.

177. Asimismo, Noruega está a favor de que en los foros internacionales, como la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente, se mencione en forma específica a las defensoras del medio ambiente y de los derechos humanos, en consonancia con el lenguaje establecido por las Naciones Unidas en lo que respecta a las defensoras de los derechos humanos. El motivo de esas menciones explícitas es que contribuyen al reconocimiento del hecho de que las defensoras del medio ambiente tienen derechos propios, que incluyen el derecho a recibir apoyo y protección cuando ejercen sus derechos humanos, como el derecho a participar en reuniones y organizaciones pacíficas. La igualdad de género y los derechos de las mujeres deben ser uno de los cuatro temas transversales en todos los proyectos que

reciben apoyo de la Iniciativa Internacional de Noruega sobre el Clima y los Bosques (NICFI), que de ese modo cumple con el marco normativo general de la cooperación noruega para el desarrollo.

178. Como miembro del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Noruega también trabajará para garantizar la participación y los derechos de las mujeres en los procesos de paz y hará hincapié en los vínculos entre la seguridad y el desarrollo sostenible, incluidos los retos en materia de seguridad derivados del cambio climático.

179. Asimismo, como miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) Noruega se ha comprometido a promover un conjunto de principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable en el contexto global, en consonancia con las leyes y normas reconocidas internacionalmente, como se establece en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El capítulo de las directrices de la OCDE relativo a los derechos humanos está en consonancia con el segundo pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos), y el concepto de diligencia debida se aplica a todos los temas incluidos en las directrices de la OCDE.

180. La OCDE ha elaborado directrices relativas a la diligencia debida con respecto a los intereses de las distintas partes en el ámbito de la industria extractiva. Las directrices incluyen un marco de evaluación general para el sector a fin de que las empresas evalúen cómo se relacionan con las partes interesadas en su actividad, así como orientaciones específicas para determinados grupos de interesados, como los pueblos indígenas, las mujeres, los trabajadores y los mineros. En lo que respecta a la tarea de contrarrestar y abordar las consecuencias graves relacionadas con el género, la guía sobre diligencia debida contiene un conjunto de respuestas concretas a la pregunta “¿Cómo pueden las empresas integrar los problemas relacionados con el género en su diligencia debida?”. Las preguntas constituyen un importante punto de partida para las empresas, ya que les permiten evaluar la manera en que las consecuencias actuales o potenciales de sus operaciones pueden afectar a las mujeres de forma diferente o a las mujeres en particular.

XIII. Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 23

181. Como señala el propio Comité, Noruega ha dado cuenta de la legislación nacional con respecto al valor de las contribuciones indirectas durante el matrimonio, incluidas las de carácter no financiero, en [CEDAW/C/NOR/FCO/9](#), párr. 16, que dice:

“Noruega ha examinado detenidamente la recomendación núm. 49 a) del Comité. El objetivo del país, que se ajusta a la recomendación general núm. 29 (2013) del Comité, es que las ventajas y desventajas económicas derivadas de la relación y de su disolución deben recaer por igual en ambos cónyuges cuando estos no acuerden otra cosa. El reparto de papeles y funciones durante la convivencia de los cónyuges no debería tener consecuencias económicas lesivas para ninguno de ellos. La legislación noruega también reconoce el valor de las contribuciones indirectas, incluidas las de carácter no financiero, en el conjunto de bienes adquiridos durante el matrimonio, aunque puede que persistan problemas derivados de los efectos de las leyes vigentes. Noruega estudiará pues la necesidad de investigar esos efectos para ver si debe seguir desarrollando la ley. En la actualidad no se prevén modificaciones legislativas en lo tocante a la pensión alimenticia”.

182. La evaluación aún no se ha iniciado, pero el Ministerio le asigna la prioridad necesaria.

183. Las decisiones relativas al derecho de visita se basan en el interés superior del niño; véase el artículo 48 de la Ley noruega sobre Hijos y Progenitores. Si el derecho de visita no redundan en el interés superior del niño, el tribunal debe decidir que no haya derecho de visita. Esto se aplica, por ejemplo, a las situaciones en que el niño ha sido sometido a abusos o existe el riesgo de que ello ocurra. Se entiende por abuso la violencia mental o física o el abuso sexual. El abuso incluye el hecho de haber sido testigo de violencia, lo que puede haber dañado al niño y causado que tenga miedo del progenitor que solicita el derecho de visita.

184. En caso de desacuerdo entre los progenitores, los tribunales resuelven los casos de derecho de visita sobre la base de una evaluación concreta que incluye consideraciones relativas a los derechos humanos.

185. Si la parte encargada del cuidado del niño vive en una dirección bloqueada o ha recibido una identidad ficticia, quizá resulte conveniente prohibir por completo el derecho de visita, ya que, de lo contrario, la medida de protección perdería su efecto.

186. El objetivo de la Ley de Bienestar Infantil es ayudar a los niños y niñas vulnerables y garantizar que los niños y niñas bajo tutela reciban la atención y la protección adecuadas. Naturalmente, esto abarca también la ausencia de violencia y de abusos. Las disposiciones de la Ley de Bienestar Infantil no establecen distinciones entre los géneros, sino que ofrecen la misma protección a niños y niñas. De conformidad con el artículo 1-4 de la Ley de Bienestar Infantil, todos los servicios y medidas que se adopten en virtud de esta ley deben ser justificables. De conformidad con el artículo 4-1, “se concederá una importancia decisiva a la búsqueda de medidas que respondan al interés superior del niño”. Se deben llevar a cabo evaluaciones concretas para determinar cuál es el interés superior del niño.

187. En el caso de los niños y niñas internados en una institución, debe examinarse cabalmente el requisito de justificabilidad que figura en el Reglamento sobre los derechos y el uso de la coerción durante la estancia en instituciones de bienestar infantil. La institución tiene la responsabilidad de proporcionar a los residentes una atención y un trato adecuados, lo que incluye la salvaguardia y la protección. La determinación de lo que se considera una atención adecuada dependerá de la edad y la madurez del residente, así como de la finalidad del internamiento. Asimismo, se debe salvaguardar la garantía de debido proceso de los residentes. El interés superior del niño debe ser una consideración fundamental en todas las acciones relacionadas con una persona que vive en una institución. En caso de incumplimiento de la normativa, los residentes pueden presentar un reclamo ante el gobernador del condado.

188. En relación con la estipulación del derecho de visita de los progenitores después de que un niño o una niña ha sido colocado bajo tutela, la consideración principal en la evaluación consistirá en garantizar el derecho del niño a la protección y el desarrollo, así como la posibilidad de que el niño y sus progenitores mantengan y fortalezcan los vínculos entre ellos. Cabe subrayar que hay otras consideraciones que también pueden desempeñar un papel. Debe efectuarse una evaluación integral para determinar si el otorgamiento del derecho de visita redundará en el interés superior del niño. Varios factores tendrán importancia en esta evaluación. Se debe hacer especial hincapié en el objetivo de garantizar que, en relación con el derecho de visita, el niño no sea sometido a violencia u otras circunstancias que sean nocivas para su salud y desarrollo.

189. El artículo 77 del Código Penal contiene disposiciones relativas a las circunstancias agravantes asociadas con delitos. En relación con la imposición de

penas, un factor agravante que debe tenerse especialmente en cuenta es que el delito haya sido cometido en presencia de un niño o una niña menor de 15 años. Los niños que han sido sometidos a violencia física o psicológica pueden reclamar una indemnización por lesiones derivadas de delitos. La existencia de motivos de indemnización debe determinarse sobre la misma base que se aplica para determinar si una persona adulta tiene derecho a una indemnización por lesiones derivadas de delitos.

XIV. Efectos de la pandemia en los derechos de la mujer y la igualdad de género

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 24

190. Para aplicar las medidas adecuadas en el momento oportuno, necesitamos un conocimiento cabal. En abril de 2020 se asignó a la Dirección de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia la tarea de supervisar y evaluar las consecuencias de la pandemia sobre la igualdad de género habida cuenta de la discriminación por motivos de género y por otros motivos. En todas sus actividades, las autoridades públicas deberán desplegar esfuerzos activos, específicos y sistemáticos para promover la igualdad y prevenir la discriminación; véase el artículo 24 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. De conformidad con esta obligación, los ministerios encargados de los sectores pertinentes deben examinar las consecuencias de la COVID-19 para la igualdad de género. Cada ministerio tiene la responsabilidad de determinar si es necesario adoptar nuevas medidas para evitar que la pandemia y las medidas de control de la infección tengan consecuencias negativas para la igualdad de género y, si corresponde, implementar las medidas necesarias.

Salud

191. De conformidad con la Ley de Servicios Sanitarios y Asistenciales, los municipios son responsables de proporcionar a todos los residentes acceso a los servicios sanitarios y asistenciales necesarios. La responsabilidad abarca a todos los grupos de pacientes y usuarios de servicios. De modo similar, en virtud de la Ley de Servicios Sanitarios Especializados las autoridades sanitarias regionales deben garantizar que las personas con domicilio o lugar de residencia fijo dentro de la región tengan acceso a servicios sanitarios especializados en calidad de pacientes hospitalizados o ambulatorios. Todas las personas residentes tendrán igualdad de acceso a los servicios sanitarios y asistenciales, independientemente de su diagnóstico, lugar de residencia, situación económica personal, género, país de nacimiento, origen étnico o situación vital. En principio, el servicio debe basarse en los criterios y necesidades de la persona.

192. Noruega es uno de los países más seguros del mundo para dar a luz. Esto es el resultado de un esfuerzo sistemático de largo plazo para dotar al personal de obstetricia de un alto nivel de conocimientos y para incorporar requisitos, directrices y orientaciones relativos a la calidad, todo lo cual contribuye a garantizar una atención sanitaria de alta calidad.

193. Las estadísticas del Registro Médico de Nacimientos del Instituto de Salud Pública de Noruega muestran que el tiempo de estancia en el hospital después del parto ha disminuido durante la pandemia, pero que en términos generales la gestión del embarazo, el parto y el período posnatal es buena y muy similar a la que existía antes de la pandemia. Según el Instituto, es posible que la menor duración de la estancia esté relacionada con las nuevas normas de visita vigentes durante la pandemia.

194. Los distintos consorcios hospitalarios deciden cuán estrictas deben ser las restricciones a las visitas a los departamentos de maternidad en función de la situación imperante con respecto a la infección. Se asigna considerable importancia al hecho de que la pareja pueda estar presente. La Dirección de Salud publica en su página web recomendaciones sobre las visitas a los departamentos de maternidad.

195. En el marco de la pandemia de COVID-19, la Dirección de Salud tiene la tarea de velar por los intereses de los grupos vulnerables, y ha actualizado las recomendaciones dirigidas a los servicios sanitarios y asistenciales a fin de garantizar la protección de los grupos más vulnerables. Esto quedó claro ya en marzo de 2020 en las orientaciones sobre la COVID-19 destinadas a los servicios sanitarios y asistenciales.

196. Los municipios se encargan de organizar los servicios sanitarios para niños, niñas, madres y familias. El personal de enfermería de salud pública que presta servicios en clínicas de bienestar infantil y en el servicio de salud escolar desempeña un papel fundamental en la detección de mujeres en situaciones de vulnerabilidad, como el abuso de sustancias, la violencia y los abusos, y de bebés, niñas y niños que viven en familias en que hay situaciones de abuso y abandono.

197. En la primera etapa de la pandemia, muchos municipios optaron por redistribuir el personal sanitario, incluido el personal de enfermería de salud pública, y reasignarlo a tareas relacionadas con la COVID-19, como las pruebas y el rastreo de contactos. Como consecuencia de ello, la disponibilidad y la capacidad de las clínicas de bienestar infantil y del servicio de salud escolar se vieron algo reducidas. Las estrictas medidas de control de la infección han supuesto una carga adicional para niños, niñas y adolescentes, y se implementaron varias medidas para evitar el debilitamiento de los servicios prestados.

198. A lo largo de la pandemia, se han emitido directrices en el sentido de que los servicios para grupos vulnerables, en particular para niñas, niños y adolescentes, deben mantenerse abiertos y estar físicamente disponibles en la medida en que las consideraciones relativas al control de la infección lo permitan. El Ministerio de Salud y Servicios Asistenciales y la Dirección de Salud han emitido directrices estrictas en el sentido de que deben llevarse a cabo evaluaciones de riesgos antes de proceder a reasignar al personal.

199. A fin de garantizar que las clínicas de bienestar infantil y el servicio de salud escolar tengan suficiente capacidad y disponibilidad, en el Presupuesto Nacional Revisado para 2020 se asignaron 75 millones de coronas noruegas a este servicio.

Nombramiento de un grupo de expertos

200. En marzo se nombró un grupo de trabajo externo de expertos para que estudiara el impacto de la pandemia en la población en lo que respecta a la calidad de vida, la salud mental y el abuso de sustancias. En su informe, el grupo ha propuesto 31 medidas a corto, mediano y largo plazo, tanto a nivel individual como a nivel social. Se ha propuesto que 14 de las medidas reciban seguimiento a través del Presupuesto Nacional Revisado para 2021.

La importancia de velar por que la información llegue a todos

201. La Dirección de Salud y el Instituto de Salud Pública celebran reuniones periódicas de diálogo con las organizaciones no gubernamentales (ONG) que contribuyen a difundir información sobre las pruebas, el aislamiento, el rastreo de la infección y la cuarentena (TISK) en diferentes comunidades de inmigrantes. Se ha brindado apoyo a las ONG que contribuyen a la difusión de información, entre ellas la organización Bydelsmødre (madres comunitarias). Debido a las escasas habilidades

digitales y de lectura y a los limitados conocimientos en materia de salud que afectan a algunas de esas comunidades, varios municipios han organizado recorridos puerta a puerta en que inmigrantes con experiencia en servicios sanitarios visitan a familias inmigrantes para brindarles información sobre el TISK.

Violencia en las relaciones entre personas cercanas

202. El Gobierno ha trabajado en varios ámbitos para reducir las consecuencias negativas de la pandemia y de las amplias medidas de control de la infección. Las autoridades son conscientes de que la pandemia y las medidas de control de la infección pueden crear un mayor estrés y provocar un aumento de la violencia doméstica y de los conflictos en el hogar. La preocupación por la situación económica y la salud, el aumento del consumo de alcohol y de drogas y la pérdida de importantes redes sociales y de apoyo a la familia también pueden exacerbar la situación. Al mismo tiempo, la cuarentena en el hogar y el aislamiento hacen que resulte más difícil establecer contacto con las personas vulnerables y brindarles protección y ayuda. Durante la primera etapa, se pusieron en práctica varias iniciativas para aliviar la situación. Era especialmente importante mantener los servicios existentes tanto para las víctimas de actos de violencia como para las personas que perpetrasen esos actos, y al mismo tiempo evaluar continuamente la necesidad de desplegar mayores esfuerzos. Las denuncias a la policía por casos de violencia en relaciones entre personas cercanas se redujeron en un 2,2 % de 2019 a 2020 (74 casos). Los delitos asociados con amenazas también se redujeron en un 2,2 % durante el mismo período. Al mismo tiempo, las denuncias por delitos sexuales contra niños y niñas aumentaron un 4,8 % (112 casos) de 2019 a 2020. No sabemos si la pandemia y las medidas de control de la infección son la razón de los cambios ocurridos entre 2019 y 2020 en el número de casos que han llegado a conocimiento de la policía. No obstante, los informes del Centro de Acogida para Mujeres de Oslo y del distrito policial de Oslo muestran que la violencia es más grave, lo que quizás indique que las víctimas han esperado más tiempo para ponerse en contacto con la policía que el que habrían esperado en otras circunstancias.

203. Contrariamente a lo ocurrido en otros países, en que el número de hechos de violencia aumentó, en la primera etapa se registraron en Noruega menos denuncias de casos de violencia entre personas cercanas. A fin de garantizar la disponibilidad de información sobre los lugares donde las víctimas, las familias u otras personas pueden solicitar ayuda, se publicó información en varios sitios web y en los medios sociales. Asimismo, la Secretaría de Centros de Crisis, en colaboración con el Centro de Acogida para Mujeres de Oslo, mantiene una línea de emergencia las 24 horas del día, a la que ahora se añadirá una función de chat. Los centros de crisis han permanecido abiertos durante la pandemia.

204. El Servicio Noruego de Bienestar Infantil y los centros de crisis fueron definidos desde un comienzo como funciones sociales cruciales para garantizar que las personas que corriesen el riesgo de ser víctimas de violencia recibiesen la protección necesaria. Durante la pandemia, varios servicios telefónicos de asistencia han recibido recursos adicionales con el fin de garantizar que las personas que tengan problemas o sean objeto de violencia o abusos puedan ponerse en contacto y obtener ayuda con más facilidad.

205. Los distritos policiales han recibido directrices claras en el sentido de que se debe prestar especial atención a los abusos en las relaciones entre personas cercanas y que se debe proteger al personal que trabaja en ese ámbito. Se subrayó la importancia de una estrecha colaboración con las autoridades locales y otros interlocutores locales.

Niños, niñas y adolescentes

206. Es importante actuar en el interés superior del niño, también en situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19. En marzo de 2020 el Gobierno noruego dispuso el confinamiento social. Al mismo tiempo, había preocupación en cuanto a las consecuencias que esto tendría, sobre todo para los niños, niñas y adolescentes, que por diversas razones son especialmente vulnerables. Por consiguiente, se creó un grupo de coordinación a nivel de dirección. El objetivo del grupo era recopilar datos sobre las consecuencias que las medidas adoptadas para el control de la infección tenían en los servicios para la población infantil vulnerable. También se pidió al grupo que presentara propuestas de medidas destinadas a brindar una buena atención a la población infantil vulnerable.

207. El grupo fue creado el 7 de abril de 2020. Está integrado por representantes de las direcciones en los ámbitos relacionados con la infancia, la familia, la salud, la justicia, los jardines de infancia y las escuelas. El grupo presenta informes periódicos al Ministro de Asuntos de la Infancia y la Familia. El principal mensaje de estos informes ha consistido en recomendar que los jardines de infancia, las escuelas, las actividades de esparcimiento y los servicios para niños, niñas y adolescentes permanezcan abiertos y disponibles en la medida en que las consideraciones relativas al control de la infección lo permitan. En sus primeros informes, el grupo señaló que varios servicios para niños, niñas y adolescentes habían cerrado o habían reducido los servicios que ofrecían, es decir, habían introducido restricciones para el control de la infección más estrictas que las recomendadas por las autoridades. Desde el primer confinamiento se han realizado activas gestiones para garantizar que los servicios funcionen con la mayor normalidad posible.

208. Se han emitido directrices nacionales claras en el sentido de que deben preservarse los servicios para los grupos vulnerables y de que los niños, niñas y adolescentes deben verse afectados en la menor medida posible por las medidas de control de la infección. Si es necesario proceder al cierre temporal de servicios debido a brotes de la infección, las entidades deben realizar una evaluación de riesgos para determinar las consecuencias que ello puede tener para los niños, niñas y adolescentes vulnerables, y adoptar medidas compensatorias para llegar a esos grupos.

209. En 2009, el gobierno creó Alarmtelefonen, un sistema telefónico de emergencia para niños, niñas y adolescentes que sufren diferentes formas de abandono, violencia y abuso. Alarmtelefonen tiene personal asignado de modo que los niños, niñas y adolescentes también puedan contar con el servicio fuera del horario laboral ordinario. Este servicio telefónico de asistencia recibe una financiación anual de unos 10 millones de coronas noruegas.

210. Debido a la COVID-19, en 2020 el Gobierno amplió el horario de atención a las 24 horas del día durante los 7 días de la semana y añadió una función de chat. En 2020 se asignaron a este servicio telefónico de asistencia otros 5 millones de coronas noruegas, y para 2021 se le ha asignado una suma adicional de 8 millones de coronas noruegas. En 2020 se registró un aumento del número de llamadas a Alarmtelefonen.

211. El Gobierno asigna una clara prioridad a los niños, niñas y adolescentes y ha subrayado en forma constante la importancia de que los municipios preserven los servicios para los grupos especialmente vulnerables. Las medidas de control de la infección deben afectar a los niños, niñas y adolescentes en la menor medida posible. La asistencia presencial a la escuela y al jardín de infancia es muy importante para el desarrollo, el bienestar, la interacción social y el aprendizaje de niños, niñas y adolescentes. Las escuelas y los jardines de infancia son también lugares en que se atiende a los niños, niñas y adolescentes y se les pone en contacto con los servicios de asistencia adecuados según sus necesidades. Las escuelas y jardines de infancia

deben mantenerse abiertas en la mayor medida posible. Como en muchos otros países, se decidió cerrar las escuelas y jardines de infancia en todo el país, pero en Noruega esto se hizo solo por un período relativamente breve, en comparación con otros países, al comienzo de la pandemia. Los jardines de infancia estuvieron cerrados entre el 13 de marzo y el 20 de abril de 2020, en tanto que las escuelas estuvieron cerradas entre el 13 de marzo y el 27 de abril de 2020 para los años primero a cuarto y para el segundo año del ciclo profesional secundario superior, y entre el 13 de marzo y el 11 de mayo para el resto de los años. Tanto durante el confinamiento nacional como durante los confinamientos locales posteriores, los progenitores han tenido que cuidar de sus hijos durante el día. Es probable que las mujeres hayan asumido o hayan tenido una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos pequeños y en el seguimiento de los hijos en edad escolar. De las normas y reglamentos se desprende que los municipios no están autorizados a tomar la decisión de cerrar escuelas y jardines de infancia como medida preventiva. A partir del confinamiento, las normas establecen que se debería considerar la posibilidad de ofrecer servicios de guardería y servicios escolares a los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales aun cuando la escuela o el jardín de infancia estén cerrados o tengan un horario limitado. Desafortunadamente, pareciera que no todos los niños, niñas y estudiantes han recibido los servicios que necesitaban y a los que tenían derecho.

212. Para garantizar que las actividades vacacionales y de esparcimiento de los niños y niñas en situación de vulnerabilidad y de sus familias pudiesen tener lugar bajo las normas de control de la infección vigentes en el verano de 2020, se concedieron 53 millones de coronas noruegas adicionales a las grandes ONG.

Vida laboral y actividades comerciales

213. La pandemia de coronavirus y las medidas de control de la infección han provocado importantes cambios en el mercado laboral, y como consecuencia de ello ha aumentado el desempleo. Se han adoptado nuevas medidas de carácter temporal y se han reforzado las medidas existentes para ayudar a las empresas, los hogares y las personas desempleadas ante la difícil situación. En el presupuesto para 2021, las autoridades también prevén una importante inversión en programas relacionados con el mercado laboral con el fin de reducir el desempleo y evitar que los grupos susceptibles queden aún más alejados del mercado laboral.

214. Las mujeres estaban sobrerrepresentadas en algunas partes de los sectores de servicios que se vieron inmediatamente afectados por el confinamiento de marzo de 2020. Asimismo, muchas de las industrias que en una etapa inicial resultaron especialmente susceptibles al desempleo y los despidos suelen tener muchas personas jóvenes e inmigrantes entre su personal. Por lo tanto, esos grupos se beneficiaron especialmente de las medidas temporales que se pusieron en marcha. Dichas medidas incluían la mejora de los regímenes de compensación para quienes quedaran cesantes o estuvieran desempleados y mayores oportunidades para combinar la educación o la formación con las prestaciones que brinda la NAV.

215. Como consecuencia del estallido de la pandemia, también se amplió el derecho a la prestación para cuidadores para aquellas personas que tienen hijos enfermos. La prestación para cuidadores fue otorgada para los días en que las escuelas o jardines de infancia estuviesen cerradas, y se aumentó considerablemente el número de días en que se puede solicitar la prestación para cuidadores. También se permitió que los progenitores se transfiriesen entre sí los días que les correspondían en concepto de prestación para cuidadores. Esta última disposición está pensada especialmente para el personal que desempeña funciones sociales críticas, como el personal sanitario y asistencial. Hasta ahora, durante la pandemia el uso de la prestación para cuidadores se ha dividido aproximadamente en partes iguales entre mujeres y hombres.

216. Por razones relacionadas con el control de la infección, en varios casos se decidió imponer una cuarentena. En este contexto, se puede pagar una prestación por enfermedad a fin de garantizar que las personas cuyo trabajo no puede ser efectuado desde el domicilio perciban ingresos. Muchas mujeres tienen trabajos de este tipo en el sector minorista, los servicios de salud y los servicios asistenciales, entre otros.

Iniciativas internacionales

217. La dimensión de género es una parte fundamental de la respuesta global de Noruega a la COVID-19. Ocupa un lugar destacado en nuestra agenda de diálogo político con otros países y con nuestros asociados para el desarrollo. Hemos aumentado nuestra financiación para las iniciativas internacionales relacionadas con la vacuna y para otras iniciativas relacionadas con la COVID-19 con el fin de respaldar su labor en lo que respecta a la respuesta y la recuperación tras la pandemia. Hemos insistido en que nuestra inversión debe llegar a las mujeres. Esto se aplica, por ejemplo, al fondo fiduciario multipartito de las Naciones Unidas para la respuesta a la COVID-19 y la recuperación y a los bancos multilaterales de desarrollo. También hemos aumentado nuestro apoyo a las redes de protección social y hemos insistido en que es necesario garantizar que lleguen a las mujeres. En los foros internacionales de donantes Noruega ha instado reiteradamente a los principales asociados humanitarios a que en su labor humanitaria asignen prioridad a las gestiones destinadas a combatir la violencia de género. Hemos aumentado el apoyo financiero que destinamos a ese fin. Algunos asociados humanitarios, como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), han tenido la opción de reprogramar la financiación con el fin de reforzar las gestiones encaminadas a combatir la violencia de género. Nuestros asociados en el ámbito de la mujer, la paz y la seguridad han tenido que modificar el enfoque de su labor y la han adaptado a la situación imperante en cada país en lo que respecta a la COVID-19. La protección de la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la lucha contra el matrimonio infantil son otras áreas de gran prioridad para Noruega. Un aspecto clave de esta labor consiste en garantizar que las niñas vuelvan a la escuela. Noruega ha asumido un papel de liderazgo en la tarea de garantizar el acceso mundial a las vacunas y contribuirá a velar por que las mujeres sean vacunadas en igualdad de condiciones con los hombres.

XV. Información adicional

Respuesta a la cuestión planteada en el párrafo 25

218. Todos los ministerios tienen la responsabilidad de integrar en su labor las consideraciones de igualdad de género. Esto se desprende del principio de responsabilidad sectorial y del deber legal de las autoridades públicas de comprometerse activamente con la promoción de la igualdad de género. La responsabilidad de coordinar el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas está repartida entre varios ministerios. Todos los ministerios tienen la responsabilidad de integrar las consideraciones de igualdad de género en su labor en pro de la consecución de los Objetivos. El Ministerio de Cultura contribuye activamente a garantizar el respeto de la perspectiva de género en su seguimiento. Mediante una modificación legal de diciembre de 2020 se amplió el alcance del deber de evitar un delito, cuyo incumplimiento está sujeto a sanciones y ahora incluye el matrimonio forzado, la trata de personas grave y la actividad sexual agravada con niños o niñas de entre 14 y 16 años. Además, se amplió el alcance del deber de prevenir la mutilación genital femenina. Las modificaciones entraron en vigor el 1 de enero de 2021 y serán seguidas escrupulosamente por las fiscalías. La prohibición del

matrimonio forzado, que está sujeto a una sanción, fue ampliada mediante una modificación legal de marzo de 2021 y ahora incluye el matrimonio forzado extrajudicial.

219. Es importante que los puestos del sector público tengan títulos que dejen claro que los puestos están abiertos tanto a mujeres como a hombres. Por ello, el Gobierno ha decidido que en todas las entidades de la administración central los títulos específicos en cuanto al género pasen a ser neutros en cuanto al género.

220. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está investigando la manera en que Noruega implementa el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo es eliminar la violencia y el acoso en la vida laboral. Esto tiene relevancia para la igualdad de género y la vida laboral, y un área de interés es “la violencia de género y el acoso”, incluido el acoso sexual. El convenio tiene un amplio ámbito de aplicación y contiene requisitos detallados en materia de legislación e instrumentos. El Ministerio ha invitado a los interlocutores sociales a participar en un grupo de trabajo para evaluar el convenio, que tiene previsto iniciar su labor en marzo de 2021. El Ministerio de Cultura también participará en el grupo de trabajo.

221. En lo que respecta a la orientación para familias, al bienestar infantil y al servicio de centros municipales de crisis, es necesario contar con mayores conocimientos con respecto a la lengua y la cultura samis. Es necesario brindar orientación a los servicios y elaborar metodologías y herramientas empíricas orientadas hacia los niños, niñas y familias samis. El Centro Regional Sami de Conocimientos Especializados (RESAK) se ha encargado de reforzar y desarrollar servicios que ofrezcan igualdad de trato a la población sami dentro del servicio estatal de bienestar infantil y familiar de la Oficina de Asuntos de la Infancia, la Juventud y la Familia de la región Norte. En el Presupuesto Nacional para 2021, el Gobierno aumentó la asignación destinada a lograr que RESAK pase a ser un centro nacional sami de conocimientos especializados encargado de brindar orientación a los gobiernos municipales y al gobierno central en lo que respecta al bienestar infantil, el bienestar familiar y el servicio de centros municipales de crisis en toda Noruega. Dicho fortalecimiento allana el camino para que los niños, niñas y familias samis reciban servicios más igualitarios y para que la población sami adquiera una mayor confianza en los servicios asistenciales.
