



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/13/Add.15
6 julio 1988

ESPAÑOL
Original: INGLES

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Segundos informes periódicos de los Estados Partes

Adición

NORUEGA

Parte I

Las disposiciones de la Convención referentes al principio de igualdad entre el hombre y la mujer se cumplen, en particular, en virtud de la Ley N° 45, de 9 de junio de 1978, sobre la igualdad de la condición jurídica entre los sexos y en virtud de la legislación noruega en general.

La Ley sobre la igualdad de la condición jurídica se aplica a todos los sectores de la sociedad, salvo en lo que respecta a las condiciones internas de las comunidades religiosas. La disposición principal de la Ley prohíbe la discriminación de cualquier persona por motivos de sexo.

Por lo que se refiere a un examen más amplio de las disposiciones de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica, se ruega consultar nuestro primer informe a las Naciones Unidas, que fue presentado en 1982.

A continuación se ofrece una descripción de los organismos cuyo cometido consiste en hacer cumplir la ley sobre la igualdad de la condición jurídica, así como una evaluación general de los efectos de dicha Ley.

Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica y Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica

El cargo de Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica y la Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica fueron establecidos en 1979 en cumplimiento de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica. El rey designa una Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica (título en noruego: Ombud) y una Junta -la Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica- que han de colaborar en la aplicación de la Ley. El rey nombra a la Comisionada para un mandato de seis años.

La Junta está formada por siete miembros que tienen adjuntos personales. Dos de los miembros se nombran por recomendación de la Federación Noruega de Sindicatos y de la Confederación Noruega de Empleadores, respectivamente. El rey designa al presidente y al presidente adjunto, que, en uno de los casos, debe reunir los requisitos que se exigen para un juez.

El rey puede promulgar reglamentos concretos sobre las funciones y la organización de la Comisionada y la Junta, para lo cual se solicitará previamente la opinión de la Junta.

Por lo que se refiere a la igualdad de la condición jurídica entre los sexos, la Comisionada ha de comprobar que no se cometan infracciones de las disposiciones de la Ley. Por iniciativa propia o previa solicitud de terceros, la Comisionada tratará de asegurar la observancia de las disposiciones de la Ley. Si no puede llegarse a un acuerdo voluntario, la Comisionada puede presentar el caso a la Junta para que dicte un fallo.

Si la Comisionada decide no elevar un caso a la Junta, lo podrá presentar cualquier persona que sea parte en él o haya incoado actuaciones sin ser tal parte. La Junta podrá fallar sobre tales casos salvo que la parte agravada se oponga a ello.

La Junta puede exigir a la Comisionada que le presente ciertos casos concretos.

En circunstancias normales, la Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica no puede tomar decisiones sino que debe tratar de lograr acuerdos voluntarios. Si no lo consigue, la Comisionada puede presentar el caso a la Junta de Apelaciones, que procederá a dictar un fallo al respecto.

La Junta de Apelaciones se ocupa de los casos con arreglo a un procedimiento análogo al de un tribunal judicial, tomando declaraciones de las partes, etc.

Si, en opinión de la Junta de Apelaciones, una acción contraviene la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica puede prohibir dicha acción. No obstante, la Junta no puede declarar nulo un nombramiento ya efectuado y decidir que la persona postergada debe ocupar el puesto. Una medida de esa índole corresponde exclusivamente a la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

Además de establecer prohibiciones, la Junta también puede imponer las medidas que sean necesarias para poner freno a actos ilícitos e impedir su repetición. Por ejemplo, si una escuela tuviera criterios de admisión distintos para mujeres y hombres, sería natural ordenarla que redactase nuevos criterios. De este modo, la Junta puede asegurar que los nuevos criterios concuerden con la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica antes de su aplicación. La Junta publicará los motivos de su decisión.

Naturalmente, la administración pública está obligada a cumplir la Ley sobre la igualdad sobre la condición jurídica al tomar decisiones. En su defecto, tanto la Junta como la Comisionada pueden criticar a la administración pública y hacer declaraciones relativas a las circunstancias que en su opinión contravienen la ley. Ahora bien, la Junta no puede revocar ni modificar las decisiones administrativas tomadas por otros.

Las decisiones de la Junta de Apelaciones no son recurribles ante un ministerio ni ante el Gobierno. Si una de las partes en la causa no está satisfecha con la decisión de la Junta, podrá presentarla a los tribunales ordinarios para su examen.

Si se presenta a la Junta una causa con arreglo a la Ley que plantea directamente la cuestión de la validez, interpretación o continuación de un convenio salarial colectivo, cada una de las partes en el convenio salarial podrá presentar estas cuestiones al Tribunal de Conflictos Laborales para que decida al respecto, lo que automáticamente aplazará las actuaciones ante la Junta. El rey promulgará reglamentos para tales actuaciones.

Las autoridades públicas, con independencia de su deber de secreto, están obligadas a entregar a la Comisionada y a la Junta la información que resulte necesaria para la aplicación de la Ley. También puede exigirse tal información a otros que están obligados a dar testimonio de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La Junta y la Comisionada pueden realizar las investigaciones e inspecciones que estimen necesarias en el ejercicio de sus funciones de conformidad con la Ley. En caso necesario pueden solicitar la asistencia de la policía.

La Junta o la Comisionada pueden exigir que se facilite información a otros organismos oficiales a los que se ordene participar en la aplicación de la Ley, o que estos organismos lleven a cabo investigaciones.

Un infractor de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica no está sujeto forzosamente a sanción. Las decisiones de la Junta no significan que el acto propiamente dicho sea punible. Se incurre en responsabilidad penal únicamente después de que la Comisionada o la Junta hayan dictado una prohibición o una directriz que haya sido violada con posterioridad. Así pues, el infractor recibirá siempre una advertencia en forma de una decisión de la Comisionada o de la Junta antes de que se plantee la cuestión de una sanción.

Las transgresiones de tales decisiones se sancionarán con multas. Podrá imponerse la misma sanción a cualquiera que sea cómplice en una infracción de la decisión.

Si la parte responsable de las transgresiones es un empresa, o una asociación, etc., será la empresa, la asociación, etc., la que esté sujeta a sanción.

Cuando así lo solicite la Junta, se entablarán actuaciones contra infractores que hayan violado las decisiones de la Junta. No obstante, podrán entablarse actuaciones sin que lo solicite la Junta cuando lo aconseje el interés público.

Evaluación general de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica

La Ley sobre la igualdad de la condición jurídica es una legislación nueva. Por lo tanto, resulta difícil distinguir los efectos de la Ley de la evolución de la sociedad en general.

Las estadísticas de la Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica indican en qué medida se ha observado la cuestión de la igualdad en los distintos sectores de la sociedad, sobre todo en el mundo de los negocios y en la industria.

La prohibición de anunciar vacantes de empleos para personas de un solo sexo es un ejemplo que demuestra que la Ley tiene claros efectos. En 1979, el número de casos presentados de acuerdo con esta disposición representaba un 45% del total de los que tuvo que ocuparse la Comisionada, mientras que en 1983 los casos de la misma índole representaron solamente el 11%. La diferencia puede deberse en parte a que la Comisionada investigó muchos anuncios de vacantes de empleos en 1979 por iniciativa propia. No obstante, la Ley parece haber inducido a los empleadores a modificar su práctica al respecto.

La Comisionada para la Igualdad de la Condición Jurídica desempeña una importante función de vigilancia de los empleadores en los sectores público y privado.

La Ley ha surtido también el efecto de ayudar a concentrar la atención del público en las cuestiones de igualdad. Durante el período de 1979 a 1984, la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica o la Comisionada fueron tema de más de 15.000 artículos periodísticos.

Como parte del esfuerzo por hacer observar la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica se han implantado medidas en los sectores público y privado. Cabría citar como ejemplos el acuerdo general sobre igualdad entre la Federación Noruega de Sindicatos y la Confederación Noruega de Empleadores, y los acuerdos de igualdad que se están concertando en distintas empresas a consecuencia del anterior.

PROGRAMA DE ACCION PARA LA IGUALDAD DE LA CONDICION JURIDICA

En 1981, el Gobierno presentó un programa nacional de acción para la igualdad de la condición jurídica como parte de las medidas complementarias del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.

Estas medidas tenían por objeto influir en las actitudes y proporcionar información. Se otorgó especial importancia a los esfuerzos encaminados a ampliar la variedad de ocupaciones escogidas por mujeres. También se prestó especial atención a la investigación y a las políticas de contratación de personal en el sector público.

El calendario de aplicación de estas medidas abarcó el período comprendido entre 1981 y 1985. Algunas entrañaban la ampliación de programas ya establecidos mientras que otras eran totalmente nuevas. No obstante, consistían en su mayoría en iniciativas a largo plazo que exigían un plazo determinado de tiempo para poder lograr el efecto pretendido. Hasta ahora, el plan parece haber surtido unos efectos abrumadoramente positivos.

En general, las medidas han contribuido a estimular procesos, tanto en la sociedad en general como en la administración pública, cuya continuación es esencial.

Se ha aprobado un nuevo programa de acción para el próximo quinquenio (1985-1990) basado en las medidas más eficaces que figuraban en el programa de acción que expiró en 1985. Al mismo tiempo, el nuevo programa se concentra en ampliar la envergadura de los esfuerzos por lograr la igualdad para incluir otras esferas de política pública.

Las medidas que figuran en el programa de acción se concentran en las siguientes facetas:

- Continuar acabando con la diferenciación entre los sexos en las esferas del empleo y la enseñanza.
- Integrar la perspectiva de la igualdad en la política económica, la política social, etc., es decir, en todas las esferas en que el sector público sirve para ayudar a orientar los acontecimientos y en las que esta perspectiva es pertinente.

Para integrar la cuestión de la igualdad en sus esferas de competencia, se ha instruido a los ministerios a que准备n programas de acción en los que se indique cómo puede integrarse la perspectiva de la igualdad en sus distintos ámbitos de competencia. El proyecto se inició en el verano de 1986 y continuará durante cuatro años.

Para poder derribar los obstáculos que se alzan entre el hombre y la mujer en el mundo del trabajo y, como requisito previo para ello, también en la enseñanza, será necesario proseguir y complementar la labor que se ha venido realizando en los ministerios y en sus organismos subsidiarios durante los últimos años. Entre otras cosas, se tomarán medidas para alentar a la mujer a que acepte responsabilidades de dirección y constituya sus propias empresas.

INVESTIGACION

Dada la creciente legitimidad de las reivindicaciones feministas, la repercusión del Año Internacional de la Mujer se dejó sentir notablemente en un pequeño país de cuatro millones de habitantes. A ese respecto, los acontecimientos exteriores dieron lugar a una serie de informes y conferencias sobre estudios femeninos en ciencias sociales y humanidades bajo los auspicios del Consejo Noruego de Investigaciones sobre la Ciencia y las Humanidades (NAVF). Ahora bien, estos "acontecimientos externos" sirvieron para apoyar un movimiento femenino interno profundamente vital que ya estaba firmemente establecido en las universidades y entre las mujeres educadas en general.

En noviembre de 1974 el Consejo de Investigaciones sobre Ciencias Sociales, perteneciente al NAVF, designó un Comité para estudiar las necesidades y oportunidades de la investigación sobre ciencias sociales en relación con la condición jurídica y social de la mujer en la sociedad. De ese modo quedó establecida la Secretaría de Investigaciones sobre la Mujer.

Los objetivos de esa investigación hasta el presente pueden resumirse de la siguiente forma: Tratamos de explicar la naturaleza y las causas de las desigualdades existentes entre el hombre y la mujer así como entre distintos grupos de mujeres, las condiciones sociales que se reflejan en estas desigualdades y las formas en que se expresan en las actitudes y el comportamiento de las personas. También tratamos de encontrar explicaciones de la forma en que pueden modificarse estas condiciones. Nuestro objetivo normativo es realizar una aportación a una sociedad que sea "más saludable" para la mujer que la actual facilitando inspiración y conocimientos a los que desean crear una sociedad de esa índole.

De ese modo, la explicación y el cambio son dos intereses teóricos centrales de la nueva erudición sobre la mujer. La explicación exige una ampliación del conocimiento empírico existente, tarea a menudo difícil en sí misma puesto que exige el establecimiento de prioridades diferentes de las que se juzgan tradicionalmente "interesantes", en las investigaciones sociológicas. Es preciso una concentración teórica en el cambio para explicar las fuerzas que mantienen a la mujer en su posición subprivilegiada en la vida pública y en el mercado del trabajo. Se ha extendido el tópico de afirmar que vivimos en sociedades segmentadas con arreglo al sexo en las que las mujeres se especializan en funciones remuneradas y no remuneradas de provisión de cuidados y que todas nuestras instituciones principales están segregadas según los géneros con los hombres arriba y las mujeres en lo más bajo de la jerarquía. Dicho de otro modo, los hombres controlan las principales instituciones y los valores que éstas representan. Hemos juzgado que una de nuestras principales tareas es la de describir los procesos internos de las instituciones y las formas en que estas instituciones y procesos actúan recíprocamente con la sociedad con objeto de demostrar cómo y por qué el poder y el bienestar están divididos de forma tan desigual entre la mujer y el hombre en la sociedad noruega.

El público continúa prestando su apoyo a un programa amplio de investigación sobre cuestiones reacionadas con la igualdad.

PARTE 2

Artículos 1 a 5

Las disposiciones de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica regulan lo previsto en los artículos 1 a 5. Véase la información sobre este particular en la parte 1 del presente informe.

Artículo 6

Han transcurrido entre 6 y 7 años desde que las autoridades noruegas iniciaran un estudio sobre el problema de la prostitución en Noruega. El Ministerio de Salud y Asuntos Sociales consignó créditos para proyectos experimentales en los que había de estudiarse la incidencia de la prostitución en cuatro grandes ciudades. Los proyectos habían de terminarse en 1986.

En 1983 se emplearon fondos estatales para establecer una residencia para prostitutas en la capital noruega, Oslo. Con esta medida se pretende ayudar a las prostitutas a reintegrarse en la sociedad. La residencia es fundamentalmente una escuela que imparte capacitación social y ayuda a las mujeres en sus esfuerzos por obtener educación, empleo, vivienda, etc.

Además, el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales financia un proyecto de investigación orientado a identificar los clientes de prostitutas por lo que se refiere a su número, motivos, opiniones sobre la mujer y procedencia social.

En 1987 se celebró una conferencia para examinar los resultados de los proyectos.

Artículo 7

Se ruega consultar el informe anterior. Durante la primera mitad de 1982 el 41,2% de los miembros de comisiones, comités, etc., nombrados por el Gobierno eran mujeres. Esta proporción ha disminuido levemente en los últimos años. Las mujeres constituyan el 36% de los miembros de comisiones cívicas nombrados durante 1985.

Con ayuda de subvenciones estatales, las organizaciones femeninas se han dedicado durante los últimos años a conseguir que un mayor número de mujeres fueran elegidas a ayuntamientos y a la asamblea nacional (el Storting). Durante el mandato comprendido entre 1981 y 1985, las mujeres constituyeron el 26% de los mandatarios del Storting. Entre los representantes en el mandato actual (1985-89), las mujeres forman un total del 34,4%. Dicho de otro modo, más de la tercera parte de los diputados actuales del Storting son mujeres. En los ayuntamientos, en el presente mandato (1983-87), el 23,8% de los representantes son mujeres.

El cargo de Primer Ministro del actual Gobierno noruego lo desempeña una mujer. Además, siete de los ministros son mujeres, con lo que ocho de los 18 miembros del Consejo de Ministros son mujeres. Las funciones de las Secretarías de Estado del Gobierno actual están desempeñadas por ocho mujeres y 13 hombres.

Artículo 8

Véase nuestra respuesta al artículo 7.

Artículo 9

No se han producido cambios importantes en la legislación noruega sobre este particular desde que se presentó el informe inicial de Noruega en 1982. Para más información, consultese el informe anterior.

Artículo 10

Legislación

La legislación en vigor garantiza al hombre y a la mujer la igualdad de acceso a la enseñanza, la ayuda económica (becas y préstamos) y la igualdad de oportunidades para recibir diplomas y títulos de instituciones docentes de todo tipo.

En la realidad, no obstante, existe una diferencia notable entre los sexos por lo que se refiere al tipo de enseñanza que eligen y al tiempo que invierten en su educación. Se ha adoptado una serie de medidas de distinta índole para tratar de modificar esta situación. Esas medidas se indican en la sección titulada "Medidas para fomentar la igualdad de la condición jurídica".

La situación hoy en día

Actualmente, las mujeres representan la mitad o más de los participantes en todos los niveles del sistema docente.

Esta evolución ha sido más pronunciada en las instituciones de enseñanza superior. En el sector universitario y de instituciones superiores, las mujeres representan el 50% del número total de estudiantes y más del 50% de nuevos estudiantes. Hace 20 años, la mujer representaba la cuarta parte de los estudiantes en las universidades.

Este impresionante aumento de la participación de la mujer en programas educativos está relacionado con el crecimiento del sector docente. En el período comprendido entre 1974 y 1981 correspondió a la mujer el 98% del crecimiento en la enseñanza superior. La mujer ha ingresado también en esferas en las que anteriormente dominaba el hombre. Pueden citarse como ejemplos el derecho, la medicina, la veterinaria y la odontología, en que aproximadamente el 40% de los estudiantes actuales son mujeres.

Ciertas instituciones de nivel universitario, como el Colegio Noruego de Ciencias Económicas y Administración de Empresas, el Colegio Noruego de Agricultura y el Colegio Noruego de Tecnología Avanzada, así como las carreras de ciencias en las universidades, han estado tradicionalmente dominadas casi exclusivamente por hombres. En los últimos diez años se ha registrado un gran aumento del número de mujeres estudiantes. En 1975, el 10% de los estudiantes que ingresaban en el Colegio Noruego de Ciencias Económicas y Administración de Empresas eran mujeres; en 1985, la cifra era el 38%. Las cifras correspondientes al Colegio Noruego de Tecnología Avanzada son el 9% y el 28%, respectivamente.

No obstante, la mujer estudia todavía menos años que el hombre. En 1983, el 60% de los estudiantes que obtuvieron títulos de licenciatura en universidades o instituciones superiores fueron mujeres, pero tan sólo el 26% de los que obtuvieron títulos postgrados. La proporción de mujeres en puestos de investigación ha variado relativamente poco en los últimos años.

Los tipos de programas que se ofrecen en el nivel de escuela secundaria superior han aumentado considerablemente por lo que se refiere tanto a los programas escolares como a la formación profesional (combinada con la escolarización), y las jóvenes representan el mayor aumento del número total de estudiantes que continúan su educación a nivel secundario superior. En 1983, el 74% de todas las jóvenes de 16 a 18 años de edad participaba en programas de enseñanza secundaria superior en comparación con el 68% de los jóvenes del mismo grupo de edad.

La evolución de la situación desde 1976 hasta el momento actual indica que se han producido poquísimos cambios en la elección de materias por los estudiantes en escuelas secundarias superiores. En este nivel, las muchachas y los muchachos siguen eligiendo materias que están en consonancia con los estereotipos sexuales tradicionales.

Pese a que las mujeres representan fundamentalmente la inmensa mayoría del aumento en la educación en los últimos diez años, el número de mujeres adultas con una educación formal que las califica para un empleo sigue siendo relativamente mucho menor que el de hombres adultos. Esta situación es cierta de la enseñanza impartida por instituciones docentes oficiales así como de la educación/capacitación impartida en empresas. Para allanar alguno algunos de estos desequilibrios, se han puesto en marcha campañas para alentar a la mujer a que aproveche los programas docentes y de capacitación existentes. En cierto número de organizaciones e instituciones privadas y públicas se ha dado cumplimiento a acuerdos o programas especiales sobre igualdad de la condición jurídica cuyo propósito es el de impartir capacitación y brindar oportunidades de mejora a las empleadas. En las universidades y en cierto número de instituciones superiores se han establecido comisiones de igualdad en los planos correspondientes, y dos universidades han llegado incluso a establecer sus propios centros de investigación sobre la mujer.

Tasas de abandono

Las autoridades tienen constancia de las elevadas tasas de abandono de las jóvenes en ciertas materias dominadas por los hombres y en la esfera de la formación profesional en el nivel secundario superior. En algunos condados se han elaborado programas de acción orientados en parte a prevenir la aparición de estos problemas, por ejemplo, mediante la formación de maestros y la adopción de una serie de medidas de organización.

Educación física y deportes

Hasta el nivel de la escuela secundaria superior, se ofrecen a las muchachas y a los muchachos los mismos programas de educación física que, en gran medida, son mixtos. Por lo que se refiere al nivel superior de entrenamiento en deportes, el Colegio Noruego de Educación Física y Deportes acepta como estudiantes a un número aproximadamente igual de hombres y de mujeres.

Medidas para fomentar la igualdad de la condición jurídica

Desde 1981 se han realizado unos esfuerzos más sistemáticos y decididos por fomentar un mayor grado de auténtica igualdad entre el hombre y la mujer en la enseñanza y el empleo. Esos esfuerzos se han fundamentado en la propuesta N° 122 (1980-81) presentada al Storting sobre un programa de acción

para la igualdad jurídica entre los sexos, con especial referencia a la mejora de la situación de la mujer en la enseñanza y el empleo. En 1985 se presentó un programa de acción al Storting en el informe N° 69 (1984-85) sobre medidas y métodos en política de igualdad. En ambos programas de acción, las siguientes esferas han desempeñado una función central:

1. La integración de las cuestiones de igualdad en la formación básica de los maestros. Se ha preparado un plan general sobre igualdad que será utilizado en la formación de maestros.
2. Cursos independientes de enseñanza complementaria para maestros. Se han celebrado cursos de esa índole en todos los condados de Noruega.
3. Medidas encaminadas a contratar más mujeres para cargos ejecutivos y administrativos en las escuelas.
4. Trato especial positivo (puntos suplementarios) de la mujer en las instituciones para las que el ingreso se basa en un sistema de puntos.
5. Medidas para mejorar los libros de texto. El procedimiento de aprobación de libros de texto en Noruega incluye entre otras cosas el examen de cuestiones de igualdad. Además, los editores y los autores de libros de texto participan activamente mediante cursos, conferencias, un premio de igualdad y apoyo financiero.
6. Medidas concebidas para romper los moldes establecidos en lo que se refiere a la distribución de los sexos en las esferas docentes y profesionales, incluso campañas para modificar actitudes, formación de maestros, información a administraciones escolares y preparación de materiales docentes como libros y otros medios.

También se han asignado fondos a las actividades de información, etc., encaminadas a romper los moldes que conducen a la elección de educación y ocupación relacionada con el sexo.

Artículo 11

La proporción de mujeres entre 16 y 74 años de edad que trabajaban aumentó del 53% en 1978 al 60% en 1985, mientras que la de hombres descendió del 79 al 77%. En ese mismo período, la proporción de mujeres trabajadoras entre los 25 y los 66 años de edad aumentó del 59 al 69%. La proporción correspondiente a los hombres disminuyó del 91 al 90%. Dicho de otro modo, en los últimos años ha aumentado el número de mujeres entre los 25 y los 66 años de edad que ha entrado en la fuerza de trabajo. No obstante, ha aumentado la participación de todas las categorías de mujeres en el mundo del trabajo durante el último decenio y, en la mayoría de estas categorías, este aumento ha adoptado la forma de trabajo a jornada parcial.

La proporción de mujeres empleadas que trabajan a jornada parcial llega a alcanzar el 43%, mientras que la cifra correspondiente a los hombres es tan sólo el 8%. Casi un 50% de las mujeres casadas que tienen un empleo remunerado trabajan a jornada parcial. El número de categorías profesionales en que la mujer trabaja con mayor frecuencia que otro grupo de población en puestos de jornada completa es reducido. En su mayor parte se trata de trabajos de oficina y de ventas, en hoteles y restaurantes y en tareas de limpieza.

En otras esferas y ocupaciones, la mujer suele estar empleada en puestos inferiores a los del hombre. Por ejemplo, en 1984 las mujeres representaban únicamente la quinta parte del total de empleados en la industria, mientras que formaban más de la mitad de los empleados en el comercio al por menor y en el sector de hoteles y restaurantes. La mayor concentración de empleadas femeninas se encuentra en el sector de servicios públicos, sociales y privados, donde casi dos terceras partes de los empleados en 1984 eran mujeres. A pesar del aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo, parecen concentrarse en su mayoría en ocupaciones típicamente femeninas.

Artículo 11, párrafo 1:

Inciso e), derecho a la seguridad social, etc.: De conformidad con unas normas específicas, el tiempo que los hombres dedican al cumplimiento del servicio militar obligatorio les da derecho a recibir indemnización por desempleo. Las normas que rigen el desempleo se modificaron en 1986 de manera que el servicio voluntario de la mujer en las Fuerzas Armadas las otorga los mismos derechos a indemnización por desempleo que el servicio obligatorio de los hombres.

Artículo 11, párrafo 2:

De conformidad con la Ley de 17 de diciembre de 1982, los empleados tienen derecho a una reducción del horario laboral en determinadas circunstancias (véase el párrafo 46 A de la Ley sobre el medio laboral). La enmienda propuesta que se cita en el informe anterior ya ha sido aprobada y entró en vigor el 1º de febrero de 1983.

La disposición relativa al traslado en los casos en que los empleados trabajan con radiaciones ionizantes se aplica a las mujeres embarazadas.

La Ley sobre el medio laboral alcanza a toda empresa que contrate empleados en virtud de lo que dispone su párrafo 2. Se establecen algunas excepciones para ciertos tipos de trabajo.

La Ley sobre el medio laboral se enmendó en 1985 para que comprendiese a los empleados que trabajan en la aviación civil y la agricultura. Esta enmienda entró en vigor el 1º de abril de 1986. Todas las disposiciones de la Ley sobre el medio laboral relativas a la seguridad de los empleados y al permiso de ausencia se aplican a empresas agrícolas que contratan empleados y a los empleados en el sector de la aviación civil. Se han permitido exenciones de ciertas disposiciones relativas a los horarios de trabajo.

La Confederación Noruega de Empleadores y la Federación Noruega de Sindicatos han concertado un acuerdo sobre la igualdad entre la mujer y el hombre en la vida laboral, que es aplicable al sector privado en virtud del acuerdo suplementario VI del acuerdo básico de 1986 entre estas dos organizaciones (véase la traducción adjunta). Otras organizaciones de empleadores y empleados han firmado también acuerdos análogos.

Las autoridades laborales están tratando activamente de implantar medidas que puedan mejorar las oportunidades educativas y de empleo de la mujer y que puedan ayudar a ampliar la variedad de opciones profesionales femeninas para que incluyan ocupaciones distintas de las tradicionales.

Con este propósito se han utilizado extensamente campañas de información orientadas a estimular a la mujer a que acceda a ocupaciones dominadas por el hombre. Puede citarse como ejemplo el denominado "proyecto de divulgación de experiencia".

Este proyecto, que se ha puesto en marcha en dos condados, tiene por objeto enseñar a las jóvenes que se dedican a programas docentes/ocupaciones no tradicionales a que hablen sobre sus trabajos en seminarios de orientación profesional organizados por escuelas o por la Oficina de Empleo del Gobierno. Se estima que el efecto de un modelo de comportamiento de esa índole es especialmente importante. El proyecto se propone sistematizar y organizar esta actividad. Las divulgadoras reciben indemnización por la pérdida de ingresos y perciben gastos de viaje.

Las autoridades laborales de cada condado han contratado a un consultor especial para que se centre en las cuestiones relacionadas con la participación de la mujer en la fuerza de trabajo.

Entre otras medidas que las autoridades laborales están adoptando en favor de la mujer figuran las siguientes:

- Medidas para supervisar cursos de capacitación en sectores no tradicionales del mercado de trabajo.
- Colocación en profesiones dominadas por el hombre como parte del "programa de preparación profesional" que facilita orientación profesional práctica.

Además, las autoridades laborales colaboran con otras instituciones y organizaciones para formular nuevos métodos y modelos de orientación profesional para la mujer. Los resultados de esta labor estarán disponibles dentro de dos o tres años. Las autoridades laborales han prestado apoyo financiero a un total de ocho proyectos experimentales de esa índole.

Uno de estos proyectos se denomina "El acceso de las jóvenes a la industria"

Actualmente se encuentra en marcha en los tres condados septentrionales de Noruega un proyecto concebido para aumentar la contratación de muchachas en profesiones técnicas. El proyecto tendrá una duración de tres años y se está llevando a cabo en cooperación con el Grupo de Proyectos Industriales para el Norte de Noruega. El proyecto se basa en las siguientes premisas:

- Pocas muchachas optan por una educación técnica.
- La industria del norte de Noruega tendrá gran necesidad de una fuerza de trabajo muy educada en los años venideros, por ejemplo, en relación con el desarrollo de la industria del petróleo.
- Es indispensable concentrarse en la fuerza de trabajo futura en esta parte del país.

En otros condados se están realizando variaciones de este proyecto.

Las autoridades laborales y el Fondo para el Desarrollo Regional corren también a cargo de cierto número de programas que se sirven de medios económicos para animar a los empleadores a que contraten mujeres en ocupaciones menos tradicionales.

Ejemplo de ellos son los siguientes programas:

- Subvenciones para fomentar la igualdad de la condición jurídica. El empleador que contrate mujeres en ocupaciones no tradicionales recibe una subvención consistente en el 25% del total del sueldo y las cargas sociales durante un plazo de seis meses. Se otorga una subvención análoga por aceptar aprendizas.
- Se conceden subvenciones para programas de capacitación en las empresas en caso de que existan problemas estructurales o de reajuste de personal o si hay necesidad de contratar nuevo personal o mejorar las cualificaciones del personal. Además, la subvención en favor de la igualdad de la condición jurídica podrá concederse cuando se imparta capacitación a la mujer en ocupaciones no tradicionales.
- Se podrá conceder una subvención de mayor cuantía para inversiones en empresas en zonas rurales, pero únicamente con la condición de que la empresa se comprometa a emplear más mujeres.
- La Dirección de Trabajo ha preparado un Programa de Acción para la Mujer en el Mercado del Trabajo. Se ha seleccionado un condado para un proyecto experimental que tiene por objeto alcanzar la máxima aplicación del programa de acción. Esta actuación se lleva a cabo en combinación con el proyecto nórdico "BRYT", que es un programa concebido para acabar con las diferencias basadas en el sexo en el mercado del trabajo.

Además, las autoridades laborales se están sirviendo de campañas de información en colaboración con otros organismos, con el Ministerio de Culto y Educación y otras organizaciones, para ampliar la variedad de opciones profesionales de la mujer. Varios condados han empezado a colaborar activamente con los organismos de capacitación profesional para aumentar el número de aprendizas a las que se conceden contratos en profesiones dominadas por el hombre.

Artículo 12

La información que figura a continuación complementa la ofrecida en el informe anterior:

En 1985, el Gobierno presentó un informe al Storting sobre la condición jurídica y social de la familia. Los debates celebrados en el Storting patentizaron que todos los partidos estaban de acuerdo en que se debería prolongar la licencia de maternidad.

El abuso de que son objeto las mujeres se ha hecho más visible en los últimos años. En la actualidad existe un total de 60 centros/teléfonos de crisis en Noruega y por lo menos un centro de crisis en cada condado. Por norma, son administrados por grupos femeninos y financiados con cargo a fondos

municipales o estatales. Los centros prestan servicios de asesoramiento y ofrecen alojamiento provisional. Ayudan también a las mujeres a establecer contacto con organismos jurídicos y otros órganos oficiales encargados de prestar asistencia.

En 1983, el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales, el Ministerio de Asuntos del Consumidor y de la Administración Estatal y el Ministerio de Justicia presentaron un programa de acción contra el abuso de la mujer. Hoy en día, este programa constituye la base de la política ministerial que se ocupa de esta cuestión. En colaboración con los citados ministerios, el Consejo Noruego de Investigaciones sobre Ciencias y Humanidades ha preparado un programa de investigación que señala directrices para las actividades de investigación en esta esfera.

Artículo 13

Inciso a):

Las prestaciones por hijos a cargo se abonan a los responsables del cuidado de uno o más niños menores de 16 años, tanto si se trata de la madre, del padre, de ambos progenitores o de padres en régimen de acogimiento familiar. Cuando ambos progenitores son responsables del cuidado de un niño, la prestación se paga a la madre.

Por lo demás, el derecho a algunas de las prestaciones sociales está relacionado en gran medida con los ingresos. La mujer que ha sido ama de casa no tiene derecho a las mismas prestaciones que la que ha tenido un empleo remunerado, es decir, no tiene derecho a una pensión de vejez equivalente, lo que es absolutamente independiente del hecho de que la mujer haya sido responsable o no del cuidado de niños.

Artículo 14

Este artículo no tiene especial relación con las condiciones en Noruega.

No obstante, desearíamos señalar la situación especial de la mujer en los casos en que interviene la distribución de los ingresos de una empresa matrimonial común. Esta cuestión adquiere particular importancia para las mujeres dedicadas a la agricultura.

El derecho a la seguridad social y a las prestaciones por concepto de pensión depende de los ingresos imponibles del individuo. Cuando se trata de una empresa matrimonial común, se considerará que los ingresos generados han sido ganados por el "agente real" del trabajo. Esta condición se asigna casi siempre al hombre.

Una proporción de los ingresos totales generados por la empresa puede considerarse como ingresos personales del cónyuge (de la esposa) cuando ella o él realiza una cantidad importante de trabajo para la empresa. Normalmente, esta cantidad tiene ciertos límites; en la actualidad, la cantidad se limita a NOK 40.000. No obstante, es posible aumentarla si la división real del trabajo indica claramente que es demasiado baja.

Corresponde a la pareja demostrar que el trabajo de la mujer justifica una cantidad más elevada. Esta cantidad la determinan las autoridades fiscales locales, por lo que las prácticas varían de una municipalidad a otra. Por cuestión de sencillez, muchas municipalidades aplican un límite de NOK 40.000.

Así pues, los reglamentos vigentes y la forma en que se aplican pueden impedir efectivamente que la mujer reciba suficiente compensación en forma de ingresos y prestaciones sociales por su participación en empresas familiares.

Se está examinando actualmente la cuestión de la distribución de los ingresos de empresas matrimoniales comunes. El Storting ha pedido al Gobierno que redacte normas más equitativas y uniformes al respecto.

A las mujeres que trabajan en la agricultura se las pueden reembolsar los gastos de contratar a un suplente por motivos de embarazo y de parto. Estos gastos se reembolsan durante un plazo total de 18 semanas. Es preciso que la madre haya trabajado en la explotación agrícola durante un mínimo de seis de los diez meses anteriores al parto.

Los gastos de un suplente se reembolsan únicamente si la mujer puede demostrar documentalmente que su trabajo en la explotación es indispensable para mantener el nivel de producción y que la situación laboral de la explotación exige contar con ayuda suplementaria.

Artículo 15

Como ya se ha citado en la introducción, la legislación noruega otorga en general una condición jurídica igual al hombre y a la mujer. No obstante, siguen existiendo algunos estatutos concretos que no concuerdan con la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica y que no otorgan esta igualdad al hombre y a la mujer:

- Según la Ley sobre Prevención de Incendios, únicamente puede obligarse a los hombres a que sirvan en los cuerpos municipales de bomberos. Se puede obligar a cualquier hombre entre los 18 y los 55 años de edad a prestar servicios en los cuerpos municipales de bomberos.
- De conformidad con la Ley relativa al Servicio Nacional Obligatorio, únicamente los hombres están obligados a cumplir el servicio militar. No obstante, en 1985 se implantó la igualdad profesional del hombre y la mujer en las fuerzas armadas noruegas, lo que significa que la mujer tendrá las mismas oportunidades de educación y de servicio en todos los puestos de las fuerzas armadas noruegas que los reclutas masculinos.
- La Ley sobre Marinería contenía una disposición que estipulaba diferentes edades mínimas para los muchachos y las muchachas que tomasen un empleo a bordo de un buque. En 1985, el Gobierno decidió que debía derogarse esta disposición.

- La Constitución noruega contiene una disposición sobre la sucesión al trono que estipula que únicamente los herederos varones pueden ascender al trono noruego.

Esta disposición constitucional tiene precedencia sobre la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica.

Párrafos 2, 3 y 4:

Noruega cumple oficialmente estos requisitos.

Artículo 16

Párrafo 1, incisos a), b), y c): Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y responsabilidades por lo que se refiere a contraer matrimonio y disolverlo. Actualmente se está preparando la sustitución de la Ley del Matrimonio de 1918 y la Ley de 1927 relativa a la relación de propiedad entre cónyuges por una nueva Ley del Matrimonio que se ajusta más a la situación actual.

Inciso d):

Véase el informe anterior.

Párrafo 2:

No es aplicable a Noruega.