



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/NOR/3*
6 de mayo de 1991

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

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

Terceros informes periódicos de los Estados Partes

NORUEGA*

* Respecto del informe inicial presentado por el Gobierno de Noruega, véanse los documentos CEDAW/C/5/Add.7, CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1 y CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1/Rev.1; respecto de su examen por el Comité, véase CEDAW/C/SR.38 y CEDAW/C/SR.39, y Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento N° 45 (A/39/45), párrs. 277 a 338; respecto del segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Noruega, véase el documento CEDAW/C/13/Add.15; respecto de su examen por el Comité, véase CEDAW/C/SR.175, y Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo sexto período de sesiones, Suplemento N° 46 (A/46/38), párrs. 139 a 165.

V.91-24097 0115v

94-50163

PARTE I

1. El cambio más importante registrado en las condiciones económicas y sociales de Noruega durante el período transcurrido desde que se presentó el último informe ha sido el drástico aumento del desempleo. La tasa de desempleo fue en 1990 de más del 5%, y actualmente la masculina supera ligeramente a la femenina.

2. El Segundo Programa de Acción del Gobierno para promover la igualdad de la condición jurídica concluirá en 1990, y ya se está preparando un informe al Storting que esbozará las directrices de la política que va a seguir Noruega en los años noventa en materia de igualdad de la condición jurídica.

3. El marco legal de la política noruega en materia de igualdad jurídica lo proporcionan la Ley de Protección del Trabajador y del Entorno Laboral, la Ley de Seguridad Nacional y la Ley relativa a la igualdad de la condición jurídica de los sexos.

4. Si se desean más detalles sobre la situación actual en lo que atañe al marco social, económico, político y jurídico en que se aplican las medidas destinadas a promover la igualdad de derechos, véanse los dos informes presentados anteriormente por Noruega.

5. De hacer cumplir la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica se encarga el Ombud especial para la igualdad de la condición jurídica. El tercer informe periódico de Noruega a la CEDAW se inicia con un resumen del Ombud sobre el contenido, ámbito de aplicación y cumplimiento de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica, y con una exposición de los problemas que han de resolverse en relación con dicha Ley. El Ombud propone ciertas modificaciones de la Ley, y sus propuestas serán evaluadas por el Ministerio de Asuntos del Consumidor en relación con el citado informe al Storting sobre la política de promoción de la igualdad de derechos en los años noventa.

6. El informe general del Ombud se ocupa también de los artículos 1 a 5 de la Convención.

7. La Parte II contiene información más concreta sobre las novedades registradas desde que se presentó el último informe en las esferas contempladas por la Convención, en la medida en que el texto de la Convención parezca aplicable a las condiciones noruegas.

Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica

1. Breve sinopsis histórica

1.1 Historia de la Ley

8. La Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica data del 9 de junio de 1978 y entró en vigor el 15 de marzo de 1979. Su promulgación obedeció a la considerable discrepancia entre la situación de la mujer y del hombre en Noruega. La participación de la mujer en el mercado de trabajo era muy inferior a la del hombre y variaba según el número de miembros de la familia y sus edades, mientras que la participación del hombre se mantenía estable. La mujer tenía menos estudios que el hombre y elegía profesiones

tradicionalmente femeninas. Sus salarios era inferiores a los de los hombres. Las mujeres, incluso las que trabajaban la jornada completa fuera de casa, dedicaban mucho más tiempo que los hombres a cuidar de los hijos y a las faenas domésticas.

9. Con la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica se perseguía un doble objetivo. Por una parte, se quería lograr una igualdad de trato sustancial en todas las esferas en que fuera posible. Por otra, se pretendía influir sobre ciertas actitudes ante los respectivos papeles de ambos sexos, comprometiendo a las autoridades a promover activamente la igualdad jurídica mediante instrumentos que no estuvieran previstos en la Ley.

10. Se daba por supuesto que la Ley no podría aplicarse con éxito sin un órgano de control especial e independiente. El acceso a ese órgano debería ser fácil y sus servicios, gratuitos. La institución del Ombud deriva de la tradición escandinava del Ombudsman, encargado de velar por los derechos del individuo frente a la administración pública. En el afán de lograr el objetivo de la igualdad jurídica, se eligió el término Ombud, de género neutro, dejando abierta la posibilidad de que hubiera tanto "Ombudsmen" como "Ombudswomen".

2. Contenido y alcance de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica

2.1 Se abarcan todos los aspectos

11. La Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica es prácticamente única, pues no regula solamente las condiciones de la vida laboral, como ocurre, por ejemplo, en Suecia. La noruega tiene un carácter general, que abarca todos los sectores, incluida la enseñanza, la política y los asuntos familiares. Sólo están formalmente exentas de su aplicación las condiciones internas de las comunidades religiosas, incluida la Iglesia Nacional Noruega. La excepción se debe a que la Constitución noruega garantiza la libertad de religión.

2.2 No es aplicable a los asuntos familiares

12. La afirmación de que la Ley se extiende también a los asuntos familiares puede dar una impresión demasiado progresista. En realidad, la Ley no se aplica en la esfera de los asuntos familiares y personales. La Ombud no tiene autoridad alguna al respecto y está obligada a rechazar todos esos casos.

13. En este punto, las mujeres afirman que la carga de las faenas del hogar y las responsabilidades domésticas no está equitativamente repartida y cada vez son más los hombres que dicen que se les niega el acceso a sus hijos y a una participación igual en los asuntos familiares.

14. Realmente, sería muy difícil tratar de alcanzar la igualdad de derechos en este reducto de la intimidad. Lograr la igualdad de trato en esta esfera es imposible cuando el conflicto se plantea entre marido y mujer. ¿Qué constituiría igualdad de trato en estos casos? Por otra parte, es muy discutible que la Ley valga para mucho en su forma actual, sin las sanciones correspondientes. En esta esfera lo que se requiere no son tanto estrategias legales como estrategias políticas y educativas.

3. Propósito de la Ley

3.1 Mejorar la condición de la mujer

15. El propósito de la Ley se expone en el párrafo primero de su Sección 1.

Dice lo siguiente: "La presente Ley promoverá la igualdad de la condición jurídica entre los sexos y está especialmente destinada a mejorar la condición de la mujer".

16. Las palabras subrayadas suscitaron una considerable polémica al aprobarse la Ley. Tras un largo debate, el Parlamento noruego, o Storting, optó por un texto que no es del todo neutral en materia de sexo. Visto retrospectivamente, ese añadido ha resultado ser muy importante para la labor de la Ombud.

17. Básicamente, proporciona el marco legal que permite adoptar medidas positivas en favor de la mujer. Y ha de considerarse juntamente con la Cláusula General, que se basa en el principio de que toda discriminación entre hombre y mujer, incluidas ciertas formas de discriminación de facto, está prohibida. Esto no excluye, sin embargo, la posibilidad de otorgar un trato diferencial que, conforme al propósito de la Ley, promueva la igualdad de la condición jurídica de ambos sexos.

18. La disposición es particularmente útil cuando se introducen sistemas de cupos en favor de la mujer, por ejemplo, en la contratación del funcionariado público. Aun cuando tales sistemas son obligatorios según la Ley, están perfectamente de acuerdo con ella, de modo que el Ombud rechazará normalmente las quejas de los hombres que se sientan discriminados.

3.2 ¿Trato preferente al hombre?

19. En cambio, las medidas destinadas a establecer cupos en favor del hombre se considerarán ilegales en la mayoría de los casos, dado que rara vez se estima que tales medidas promuevan la igualdad. Sólo cabe admitir la posibilidad de adoptar esas medidas en esferas y niveles donde los hombres estén insuficientemente representados, por su número e influencia. En otras palabras, no basta con el propósito de crear un equilibrio sexual, sino que ese equilibrio ha de promover la igualdad de los sexos.

20. Por ejemplo, a menudo se pregunta la Ombud si cabe dar preferencia a un candidato que aspire a ocupar un puesto importante en un centro médico, dado el alto porcentaje de mujeres empleadas en esas instituciones. La respuesta será invariablemente negativa, salvo que pueda demostrarse que los hombres también están insuficientemente representados en puestos directivos médicos y sanitarios en toda la sociedad.

4. Discriminación positiva

4.1 Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica

4.1.1 Se permiten pero no se imponen medidas positivas

21. La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer no prescribe realmente ninguna medida positiva, pero afirma muy claramente que tal política no sería contraria a la

Convención. Esta afirmación es muy importante en sí misma, ya que su omisión podría dar al traste con todo intento de promover una verdadera igualdad apoyando a la mujer.

22. La Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica se basa en la misma premisa: se admiten las medidas positivas aunque no se prevén expresamente, salvo la excepción apuntada en el párrafo 5.2 infra. La Ombud ha suscitado la cuestión de si no debería dar la Ley un paso más imponiendo realmente esas medidas.

23. La inserción de medidas positivas en la legislación nacional daría a los órganos encargados de fiscalizar y aplicar la Ley facultades para velar por la ejecución de las citadas medidas. La falta de dichas facultades ha dificultado muchas veces la labor de la Ombud.

24. Las organizaciones noruegas de empleadores y empleados han llegado a cierto grado de acuerdo respecto de medidas de contratación que implican un trato preferente del sexo peor representado, es decir, el femenino. Esos acuerdos se aplican ya, en general, en todos los organismos del Estado y del Gobierno y en la mayor parte de los municipios, y suponen una discriminación positiva de alcance moderado, pues se ha de dar preferencia a la mujer cuando posee las mismas, o casi las mismas aptitudes que el hombre.

25. Al anunciar la vacante de un puesto cualquiera se informa al público de las condiciones especiales de contratación. Luego se incluye en el anuncio la siguiente frase: "se exhorta a las mujeres a solicitar el puesto". Esto no implica ninguna obligación especial de contratar realmente a una mujer, al menos no a cualquier precio. De hecho, muchas mujeres que, respondiendo a esa invitación, presentan su solicitud se encuentran con que no se les dispensa en absoluto un trato de favor.

4.2 Aplicación

26. Pero esas medidas podrían ser más eficaces si se facultara a la Ombud para controlar su aplicación. La Ombud puede comprobar si un determinado empleo sujeto al sistema de cupos es conforme a la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica. Pero no puede obligar a que se cumplan dichos cupos, es decir, velar por que los empleadores cumplan con sus obligaciones como partes en el acuerdo.

27. Según la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica, las autoridades públicas, es decir, todos los órganos estatales y municipales, tienen el deber especial de promover activamente la igualdad de derechos de ambos sexos en todos los sectores de la sociedad. La Ombud puede señalar que al no aplicarse un acuerdo concreto sobre cupos se incumple esa obligación, y puede criticar al empleador. Puede intervenir de igual modo respecto de propuestas de decisión.

4.3 ¿Debate en favor de una política más radical?

28. Un porcentaje bastante alto de mujeres (69,6) tienen empleo.

29. En 1987, el porcentaje de mujeres en puestos directivos era el siguiente:

Empresa privada:	3%
Ministerio:	10%
Condados y municipios:	5%
Profesores de universidad:	4,6%

30. Hay que señalar que el sistema preferencial moderado viene aplicándose ya en todas las instituciones públicas desde hace años. Diez años atrás, la cifra correspondiente a los ministerios era sólo del 3%. En cuanto a la universidad, últimamente se ha experimentado con un programa de contratación más activo que prevé la creación de nuevas cátedras para ser ocupadas por mujeres. Por ello, el porcentaje correspondiente a 1988 fue del 7,4%. Desde entonces no se han observado progresos especiales en este sector.

31. Las mujeres de Noruega tienen un alto grado de instrucción y pese a ello todavía están bastante mal representadas en todo tipo de cargos directivos. Por ello, la Ombud para la igualdad de la condición jurídica sostiene que hay que iniciar un debate sobre una política más radical de medidas positivas.

32. La Ombud propone que en tal debate se aborde también la posibilidad de crear formas más estrictas de sistemas preferenciales. Por ejemplo, para aumentar la proporción de mujeres se podría introducir un sistema preferencial y al mismo tiempo reservar exclusivamente a la mujer una serie de cargos.

5. Medidas positivas en la esfera política

5.1 Contratación para puestos del Storting y del Gobierno

33. Noruega se distingue por su alto porcentaje de mujeres en la vida política. Cabe decir esto sobre todo del Gobierno, 9 de cuyos 19 ministros actuales son mujeres. En el Storting, 59 de los 165 representantes son mujeres, lo que representa un porcentaje del 35,7%. Se encontrará más información al respecto en los artículos 7 y 8.

5.2 Comités públicos: ¡40% de representación de cada sexo!

34. La Ley sobre la igualdad de la condición jurídica tiene una disposición especial, el artículo 21, según el cual en todos los comités nombrados por el poder central o municipal habrá al menos un 40% de representación de cada sexo.

35. Antes el artículo era menos taxativo pues decía que, en la medida de lo posible, ambos sexos, debían estar igualmente representados. La exigencia mínima era que los comités que constaran de cuatro o más miembros debían tener como mínimo dos miembros de cada sexo. Tal disposición se aprobó en 1981 como enmienda a la Ley.

36. El texto actual, que exige un 40% de representación de cada sexo, entró en vigor el 1° de mayo de 1988, y sus efectos se conocerán tras las elecciones locales de 1991.

37. Las cifras de 1988 muestran que el porcentaje de mujeres en comités nombrados por el poder central en 1987 ascendía a 38, y en los nombrados por los poderes locales, a 36,1%

38. Para concluir, cabe afirmar que las limitadas exigencias de medidas positivas han dado ciertamente fruto, aunque podrían haberse logrado resultados más rápidos. No ha sido fácil aplicar el artículo 21, cometido que corresponde unas veces al Ministerio de la Infancia y de la Igualdad de Derechos en los Asuntos Familiares y otras a la Ombud para la Igualdad de Derechos. Tanto los órganos centrales como los locales, y a menudo los partidos políticos, se muestran reacios a aceptar cualquier injerencia en su libertad de elección. Con todo, la aceptación general parece ser hoy mayor que al introducirse por vez primera el artículo en 1981.

6. Igual remuneración por un trabajo de igual valor

6.1 Convenio N° 100 de la OIT

39. El acuerdo internacional más importante en esta esfera es el Convenio N° 100 de la OIT, de 1951. (Convenio relativo a la igualdad de remuneración, aprobado bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo.) El artículo 2 de dicho Convenio dispone lo siguiente:

"1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

2. Este principio se deberá aplicar por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios."

40. El Convenio fue ratificado por Noruega el 24 de septiembre de 1959.

41. Se estima que la expresión "trabajo de igual valor" es más amplia que la de trabajo igual o trabajo de igual naturaleza.

42. Está claro, asimismo, que la expresión no se refiere al valor subjetivo que tenga para el empleador, sino que trata de incluir un criterio objetivo. Además, lo que debe evaluarse es la tarea que hay que realizar, y no el rendimiento del trabajador que la realiza.

6.2 Aplicación del Convenio de la OIT

43. Como puede verse, el Convenio de la OIT no obliga a incorporar sus normas a la legislación nacional. Los Estados son libres de elegir el método que estimen oportuno para aplicarlo eficazmente. En los años que siguieron a la ratificación, Noruega no promulgó legislación especial alguna. Se creó un Consejo de la Igualdad de Remuneración. Otra medida importante fue la tomada en 1961 al abolir las tasas diferenciales entre hombres y mujeres en los convenios salariales colectivos.

44. Pero no resultó fácil aplicar los principios del Convenio sin una legislación concreta. En Noruega, como en la mayoría de los países, los salarios se fijan por acuerdo entre empleadores y empleados. Casi siempre los convenios son colectivos y los conciertan las respectivas organizaciones de empleadores y empleados.

45. Dado que tanto los empleadores y empleados individuales como sus organizaciones gozan de autonomía en este punto, el Gobierno tiene escasas posibilidades de influir en el resultado de sus negociaciones.

46. Otro problema es que muchas veces los convenios colectivos prescriben tasas mínimas, con lo cual no excluyen la posibilidad de que determinados grupos de trabajadores, por ejemplo, los hombres, obtengan salarios más altos. Por último, los convenios colectivos sólo vinculan a los miembros de las respectivas organizaciones, y no es obligatorio afiliarse a ellas.

6.3 Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica

6.3.1 Artículo 5

47. Así pues, al prepararse la Ley noruega sobre la igualdad de la condición jurídica, hubo general acuerdo en que tendría que incluir una sección sobre la igualdad de remuneración.

48. En la sección 5 de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica se dispone lo siguiente:

"Las mujeres y los hombres empleados por el mismo empleador tendrán la misma remuneración por un trabajo de igual valor".

49. Por "remuneración" se entiende la retribución percibida normalmente por el trabajo realizado, incluidos los suplementos o bonos de caja, y otros beneficios que otorgue el patrono.

50. La expresión "igualdad de remuneración" significa que la remuneración se determinará de igual forma para ambos sexos.

51. El Rey puede promulgar, mediante pragmáticas normas concretas sobre lo que debe considerarse como "el mismo empleador" en los servicios de la administración central y local.

6.3.2 Resultados de la Sección

52. La Sección lleva ya en vigor 11 años. Su aplicación, como la de las demás secciones de la Ley, corre a cargo de la Ombud para la igualdad de la condición jurídica y de la Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica. Son bastantes los casos que se han resuelto llevándolos ante la Ombud. Dichos casos no sólo afectan a los salarios en sentido estricto, sino también a otros beneficios, como los planes de pensiones y el derecho a disfrutar de automóvil oficial.

53. Pero la Sección no es bastante eficaz. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres han disminuido considerablemente en los 30 últimos años, pero aún no se han eliminado del todo. Los resultados obtenidos con la disposición relativa a la igualdad de remuneración deben calificarse de insignificantes.

54. Las estadísticas muestran que las mujeres que trabajan en la misma profesión u oficio, y en el mismo tipo de trabajo, siguen ganando por término medio un 15% menos que sus colegas masculinos. Se trata de disparidades que no pueden explicarse por diferencias de edad, educación o antigüedad en el empleo. La disparidad se mantiene estable desde hace años y parece muy difícil de eliminar.

6.3.3 Problemas de aplicación

55. Una de las razones es que la Ley no es del todo clara. Es evidente que "trabajo de igual valor" significa más que "trabajo igual" pero ¿qué implica exactamente? Los empleadores siguen interpretando mal esos términos e insisten en que cumplen la Ley si pagan lo mismo a los hombres y mujeres que hacen el mismo trabajo.

56. Pero en realidad hombres y mujeres rara vez hacen exactamente las mismas cosas. En las fábricas, los obreros trabajan con un tipo de máquinas en un piso, y las obreras con otro tipo de máquinas en un piso distinto, o bien unos y otras realizan partes distintas del mismo proceso de producción en lugares distintos de la misma nave.

57. Tal es la pauta que se sigue al parecer de manera constante y permanente, no sólo en Noruega sino también en otros países europeos. Por ello, aplicando el principio de la igualdad de remuneración sólo a trabajos idénticos no se va a conseguir gran cosa. Por otra parte, valor igual es una expresión vaga, y no es fácil idear sistemas objetivos de evaluación de los puestos de trabajo.

6.3.4 Sistemas de evaluación de los puestos de trabajo

58. En la actualidad no existe en Noruega un sistema congruente de evaluación de los puestos de trabajo. La Ombud tendrá que hallar sus propias soluciones al problema apoyándose en criterios tales como el grado de instrucción, las aptitudes especiales, la experiencia, la dificultad y responsabilidad del trabajo, etc. Deberían hacerse comparaciones que superasen las clasificaciones existentes.

59. La Ombud compara no sólo hombres y mujeres concretos sino también grupos de hombres y mujeres. Dada la segregación sexual que impera en el mercado de trabajo y a que antes no referíamos, hombres y mujeres suelen elegir profesiones muy diferentes. Para conseguir una división más equitativa de sueldos y salarios entre esas profesiones hace falta algo más que una Ley sobre la igualdad de la condición jurídica. Pero se han hecho algunos esfuerzos. Por ejemplo, a los técnicos femeninos de laboratorios médicos se les concedió una remuneración igual a la percibida por los ingenieros biomédicos masculinos, tras verse finalmente su caso en 1990 ante el Tribunal de Conflictos Laborales. Ambos grupos de empleados trabajan juntos en los mismos laboratorios de los hospitales públicos, y realizan tareas semejantes y en parte idénticas.

60. No prosperó, en cambio, otro caso planteado también este año ante la Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica. La Junta desestimó una ya antigua pretensión del sindicato de enfermeras que reclamaba para las enfermeras jefes una remuneración análoga a la percibida por los ingenieros jefes del Ayuntamiento de Oslo. Se aceptó el argumento de que

ambos grupos trabajaban para el "mismo empleador", como también que el nivel de estudio de ambos grupos era comparable, y que ambos desempeñaban funciones comparables en tareas de gestión, administrativas y económicas. Pero la Junta de Apelaciones entendió que los dos grupos no eran comparables dada la falta de similitud de ambas profesiones, que impedía que una persona de un grupo pudiera sustituir a una del otro.

6.3.5 Convenios salariales colectivos

61. Según el artículo 14 de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica, las cuestiones relativas a la validez, interpretación o vigencia de un convenio salarial colectivo deben sustanciarse ante el Tribunal de Conflictos Laborales. Se estima que ese Tribunal es el único competente para conocer de esos convenios.

62. La Ombud puede plantear casos individuales ante la Junta de Apelaciones sobre Igualdad de la Condición Jurídica, pero no puede llevarlos ante el Tribunal de Conflictos Laborales. Sólo pueden hacerlo las partes directamente implicadas en el litigio.

63. Tampoco tiene la Ombud muchas posibilidades de influir en el contenido de los convenios salariales colectivos para asegurar la igualdad de los sexos. Por ello, tal vez hubiera que encomendarle un papel más activo, que incluyese la posibilidad de asistir a las negociaciones oficiales entre las partes o de valorar sus resultados. Pero en Noruega, tal cosa constituiría un atentado a la tradición y podría considerarse como una violación de la autonomía de las partes.

7. La institución del Ombud

7.1 Organización

64. Como ya indicamos en el párrafo 2 supra, el encargado de hacer cumplir la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica en Noruega es un órgano cuasijudicial, la Ombud para la igualdad de la condición jurídica. La instancia de apelación, la Junta de Apelaciones para la Igualdad de la Condición Jurídica, es también un órgano cuasijudicial. Ambos son nombrados por el Rey y financiados por el Gobierno, pero desempeñan sus funciones con independencia mutua.

65. La existencia de órganos especiales no excluye la posibilidad de que los individuos recurran directamente a los tribunales de justicia. Dado que todos los procedimientos en que interviene la Ombud (y la Junta de Apelaciones) son gratuitos y pueden tramitarse perfectamente sin asistencia de letrado, los tribunales rara vez se ven agobiados por esos asuntos.

66. Pero es evidente que en algunos casos puede ser más conveniente llevar el asunto a los tribunales. La Ombud no está facultada para tomar decisiones vinculantes, y en la mayoría de los casos se limita a negociar y a emitir su opinión. La Junta puede tomar decisiones vinculantes (y constituye delito ignorarlas), pero no puede imponer el resarcimiento de daños y perjuicios ni otras compensaciones monetarias en caso de violación de la Ley. Tampoco puede ordenar que se contrate en lugar de otra persona a quien no ha sido admitido para un puesto de trabajo.

67. Sin embargo, los tribunales no ejercen demasiado la facultad de ordenar realmente que se contrate a una persona determinada para un puesto de trabajo que se provee mediante instancia. La consideración debida a quien ha obtenido el puesto de trabajo y ha empezado a trabajar en él suele excluir la revocación de su contrato.

68. A este respecto, la Ombud tiene una ventaja y puede actuar con mayor flexibilidad que los tribunales: cuando aún no se ha tomado una decisión y el caso sigue pendiente, puede intervenir sobre la base de la decisión propuesta, arguyendo que ésta constituye una violación de la Ley. En estos casos casi siempre se concede el empleo al que ha sido excluido injustamente. Donde mejor puede seguirse este procedimiento es en el sector público, pues aquí la decisión real va siempre precedida de una propuesta de decisión, a la que pueden tener acceso las partes interesadas.

7.2 Investigaciones y carga de la prueba

69. Para que pueda intervenir la Ombud, es esencial que tenga acceso a toda la información disponible, incluidos todos los documentos escritos. La Ley le otorga ese derecho en relación con las empresas privadas y públicas. La información puede y debe darse aunque exista el compromiso de guardar secreto.

70. El derecho a obtener así información es tal vez el instrumento más importante con que cuenta un órgano de control cuasijudicial como es la Ombud. Sin acceso a la información recogida originariamente en el expediente, sería difícil asumir la carga de la prueba.

71. La Ombud y la Junta proceden del modo siguiente: cuando, a juzgar por la información escrita disponible parezca tener una mujer mayores aptitudes que un hombre, en lo tocante a su nivel de estudios, su experiencia laboral, etc., el empleador tendrá que explicar por qué la ha rechazado y demostrar que el rechazo no se debió a su sexo. Así pues, en este punto concreto hay una inversión de la carga de la prueba. Aparte de este caso, no hay ninguna norma expresa aplicable a la carga de la prueba.

7.3 Estadísticas

72. Desde que empezó a ejercer sus funciones en 1979, la Ombud para la igualdad de la condición jurídica ha recibido 7.260 quejas. Desde 1986 ha podido compilar sus estadísticas en ordenadores. Desde entonces, el número de casos concluidos, o sobreseídos por algún motivo, asciende a 2.137. La discriminación, sobre todo la discriminación de que es objeto la mujer en el mundo del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, representó el 57,5% de todos esos casos.

73. Se ha erradicado casi por completo la discriminación en los anuncios de puestos de trabajo, pero subsisten las prácticas discriminatorias en la contratación, los despidos, en materia salarial, etc.

74. Los resultados pueden exponerse como sigue:

	Número de casos	Tanto por ciento del total de casos
Se estimó que había habido violación de la Ley	669	31
No se estimó que hubiera violación concreta de la Ley, pero la Ombud halló motivos para criticar al empleador	162	8
Se estimó que no hubo violación de la Ley	267	12
No se llegó a conclusión alguna, principalmente por haberse llegado a un acuerdo durante el procedimiento, o por haberse retirado el caso por otros motivos	489	23
La Ombud no intervino directamente en el litigio, pero expuso su opinión en términos generales	514	24
No se admitió el caso a trámite	36	2
	<hr/>	<hr/>
	2 137	100

7.4 Observaciones sobre las cifras

75. En el 12% de los casos la Ombud no advirtió violación alguna de la Ley. En la mayoría de esos casos se aceptó la opinión de la Ombud. Hasta 1990 sólo 58 casos, es decir el 0,8% del total de casos tratados por la Ombud, se han llevado ante la Junta de Apelaciones. En la mayoría de ellos los demandantes no estaban de acuerdo con las conclusiones negativas a que había llegado la Ombud. Las decisiones de la Junta de Apelaciones confirmaron en la mayoría de los casos la decisión de la Ombud.

76. En el 8% de los casos denunciados ante la Ombud no se estimó que hubiera violación de una disposición concreta de la Ley, pero sí razones para criticar al empleador, por ejemplo, por no haber observado los sistemas de preferencias internas. Véase lo dicho más arriba.

77. La Ombud estimó que había habido violación de la Ley en el 31% de los casos. Como ya se ha dicho, bastantes de esos casos se han resuelto ya, sobre todo los relacionados con discriminaciones salariales. Pero, en caso de discriminación en la contratación y los ascensos es más difícil poner remedio. Véase el párr. 7.1 supra.

78. Además, el posible remedio depende a veces de una decisión del Gobierno o del Parlamento.

79. A lo largo de los años el Parlamento ha derogado varias disposiciones discriminatorias. Recientemente (mayo de 1990) se llegó incluso a enmendar la Constitución. El derecho de sucesión al trono noruego, que hasta ahora correspondía exclusivamente a la línea masculina, se ha armonizado ya con el principio de la igualdad de derechos entre ambos sexos. Con todo, esta enmienda constitucional tendrá escasa repercusión a corto y medio plazo.

80. Con algunas excepciones, la legislación noruega confirma ya el principio de la igualdad de la condición jurídica.

7.5 Otras modificaciones solicitadas

81. Según disposiciones especiales de la Ley relativa al registro noruego de buques internacionales, promulgada en 1987, las condiciones de remuneración y empleo y otras condiciones de trabajo en los buques inscritos en el registro han de fijarse en convenios salariales colectivos sujetos a la jurisdicción noruega.

PARTE II

Parte I de la Convención

Artículos 1 a 5

82. Véase la Parte I del informe.

Artículo 6

83. Durante los últimos años hemos averiguado más acerca de la prostitución como fenómeno social, en parte gracias a un programa de investigación sobre la violencia que se ejerce contra la mujer por motivos sexuales.

84. En Noruega, la prostitución es un problema que existe principalmente en la capital, Oslo, pero que también se encuentra en las demás grandes ciudades del país. La prostitución callejera y la prostitución mediante anuncios son las formas más corrientes.

85. Un estudio llevado a cabo recientemente se centró en el adquirente de esa sanción: la motivación y magnitud de la demanda masculina de servicios sexuales. En él se pone de manifiesto que el 13 por ciento de las personas que contestaron a la encuesta habían adquirido servicios sexuales de prostitutas en una o más ocasiones y que la gran mayoría del los lo habían hecho en el extranjero. En la mitad de las respuestas se declaraba que sólo se había adquirido servicios sexuales una o dos veces. Se encontraron hombres con ese tipo de experiencia en todos los grupos de edad, en todas las regiones nacionales y en todas las profesiones y capas sociales. Su motivación primera era el deseo de comprar el control de las relaciones sexuales, disponer servicios sexuales en las condiciones que ellos fijaban, en el momento que querían, de la forma como los querían y con quienes ellos querían.

86. Otro estudio noruego indica que la mayoría de las prostitutas habían sido durante su niñez objeto de agresiones sexuales, lo cual corresponde a los resultados de estudios similares efectuados en otros países industrializados.

87. Los servicios de sanidad y bienestar social municipales y de condado se han desarrollado con miras a ofrecer asistencia a las víctimas de incesto y a sus familias. Se supone que estos servicios contribuirán a prevenir la prostitución en el futuro.

88. Con respecto a la prostitución, se ha intentado reducir tanto su "oferta" como su "demanda" mediante una campaña de información encaminada a influir en las actitudes de los jóvenes.

89. Sólo las ciudades más importantes de Noruega tienen cierta experiencia de la rehabilitación de prostitutas. Actualmente, las autoridades centrales están organizando una serie de seminarios destinados a difundir a centros urbanos más reducidos información sobre la prostitución como fenómeno social, las formas de desenmascarar la prostitución y de enfocar la rehabilitación de prostitutas. Se emitirán invitaciones a representantes de la policía, diversos tipos de personal de servicios de sanidad y bienestar social, las autoridades escolares, ciertas organizaciones, taxistas y hoteles. Se celebró el primer seminario en mayo de 1990.

90. Se está preparando un folleto sobre el tema de la prostitución destinado a ser utilizado por el personal de sanidad y bienestar social, la policía y otras personas involucradas en la rehabilitación de prostitutas.

Parte II de la Convención

La labor del Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica

91. El Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica, creado por la decisión del Storting de 1972, se hizo cargo de las tareas del Consejo sobre la Igualdad de Salarios creado en 1959. La Ley sobre la Igualdad de la Condición Jurídica de 1979 proporcionó la base jurídica para el establecimiento del Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica. El Consejo está constituido por siete miembros personales, que se nombran por cuatro años a la vez. La secretaría del Consejo cuenta con un personal permanente de cinco empleados.

92. El Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica tiene el mandato siguiente, establecido por el Storting el 3 de abril de 1979:

- El objetivo del Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica es promover la igualdad de la condición jurídica entre los sexos en todas las esferas de la sociedad: familia, negocios, instituciones docentes y asuntos de la comunidad;
- El Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica debe estar al tanto de las novedades sociales a fin de identificar las condiciones que dificultan la igualdad de la condición jurídica así como la igualdad entre el hombre y la mujer y señalarlas a la atención, y asesorar al sector público sobre las medidas que deben adoptarse para rectificar esas condiciones;
- El Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica debe servir de órgano de enlace y cooperación entre las autoridades públicas, las organizaciones y el público en general en los asuntos referentes a la igualdad de la condición jurídica.

93. Desde 1987-91, el Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica ha centrado sus esfuerzos en la igualdad de remuneración, las reformas laborales y las mujeres en Europa. Asimismo, durante todo el decenio de 1980 se otorgó prioridad a la creación en las municipalidades de comités sobre la igualdad de la condición jurídica activos.

Artículos 7 y 8

94. La proporción de mujeres representantes en los órganos políticos de Noruega aumentó radicalmente durante los decenios de 1970 y 1980. Como resultado de ello, las mujeres representan aproximadamente una tercera parte de los representantes en el Storting, los concejos municipales y los comités sociales, y más del 40% de los miembros de los concejos de condados y del Gobierno.

Juntas, consejos y comités oficiales

95. La sección 21 de la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica referente a la representación de ambos sexos de todos los comités oficiales se ha enmendado varias veces. (Véase el punto 5.2. de la Parte I del presente informe.) Desde 1988, es obligatorio que en todas las juntas, consejos de comités nombrados públicamente haya como mínimo un 40% de representantes de cada sexo.

96. La sección 21 se aplica también a las delegaciones oficiales a las asambleas internacionales.

97. De 1985 a 1989, la representación de las mujeres en los consejos y comités gubernamentales aumentó del 30 al 35%. En 1989, el 39% de los miembros de comités recién nombrados eran mujeres, en comparación con el 43% en 1988.

98. Cuando se nombraron los nuevos representantes a los comités municipales, en 1988, la proporción media de mujeres se elevó del 31,6% al 36,1%. En 116 de las 448 municipalidades (en comparación con 32 en el período anterior), las mujeres constituyeron más del 40% de los representantes del comité. Actualmente, en ninguna municipalidad (en oposición a 11 durante el período anterior) hay menos de un 20% de mujeres entre los miembros de los comités. La estructura por sexos de los comités municipales de los diversos sectores, continúa siguiendo un modelo tradicional: las mujeres se encuentran en mayoría en el sector de la sanidad y el bienestar social mientras que están manifiestamente subrepresentadas en el sector de las obras públicas y en los comités responsables de las actividades comerciales.

Organos elegidos democráticamente

99. En las elecciones de 1989, 59 mujeres resultaron elegidas entre los 165 representantes al Storting, lo cual representó un aumento del 34% al 36% en el número de mujeres representantes. La proporción de mujeres varía mucho entre los seis partidos representados en el Storting: desde 32 representantes en 66 para el Partido Laborista (50,8%) a uno entre 22 representantes (4,5%) para el Partido del Progreso.

100. Como resultado de las elecciones de 1987 los concejos municipales y de condado, el número de mujeres representantes aumentó de manera pronunciada. A nivel nacional, el número de mujeres en los concejos municipales pasó del 23,8% al 32,2%; el número de mujeres en los concejos de condado pasó de un promedio de 32,8% a 40,6%. Cincuenta y tres concejos municipales (en comparación con 13 durante el período anterior) tuvieron más de un 40% de mujeres entre sus miembros. El número de concejos municipales con menos de un 20% de mujeres miembros se redujo de 174 a 51.

Campañas y sistemas de cuotas

101. En Noruega, las mujeres organizan campañas y demostraciones antes de las elecciones desde 1967. La iniciativa de esta acción procedió de organizaciones femeninas independientes. Gradualmente, el Consejo sobre la Igualdad de la Condición Jurídica y las organizaciones de mujeres de los diversos partidos políticos han ido adquiriendo también un papel activo. Esas campañas, financiadas con fondos del Gobierno, han sometido los partidos políticos a una presión constante y han legitimado los laboriosos esfuercos

encaminados a promover la política de las mujeres dentro de los diversos partidos. La influencia de los votantes en las elecciones municipales puso esta cuestión de manifiesto y ha logrado mantenerla como tema de un debate animado. Esas campañas han contribuido también a centrar la atención sobre la cuestión de la función que desempeñan las mujeres en la política y han estimulado los debates sobre los tipos de instrumentos de política que pueden y deben utilizarse.

102. Los partidos políticos de Noruega se han preocupado por introducir un sistema de cuotas a fin de conseguir una mayor representación de las mujeres. El Partido Liberal y el Partido Socialista de Izquierda adoptaron normas con respecto a las cuotas para hombres y mujeres (como mínimo un 40% de ambos sexos) en 1974 y en 1975 respectivamente. Los demás partidos se han mostrado más reacios. Sin embargo, el Partido Laborista adoptó la norma del 40% en 1983 y el Partido de Centro lo hizo en 1989.

103. En 1986, en el Gobierno de Gro Harlem Brundtland ocho ministros de 18 y ocho secretarios de estado de 21 eran mujeres. Esto sentó un ejemplo que siguió el Gobierno de Syse después de las elecciones de 1989. Ocho de los 19 puestos ministeriales de su administración estuvieron ocupados por mujeres. Sin embargo, sólo dos de los 23 secretarios de estado eran mujeres. El actual Gobierno del Partido Laborista cuenta con nueve ministras dentro de un total de 19. Nueve de los 22 secretarios de estado son mujeres.

Artículo 9

104. En la Ley relativa a la Nacionalidad Noruega, de 8 de diciembre de 1950, no se hace ninguna diferencia fundamental entre el hombre y la mujer; eso significa que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en lo tocante a obtener, cambiar o conservar su nacionalidad. El hecho de que una persona contraiga matrimonio, por sí solo no afecta su derecho de conservar su nacionalidad.

105. Conforme al inciso a) de la sección 1 de la Ley, un hijo adquiere la ciudadanía noruega al nacer si su madre es nacional de Noruega. Los niños también pueden adquirir la nacionalidad noruega con arreglo a otras condiciones, por ejemplo que el padre sea nacional de Noruega y que los padres estén casados. Así pues, la regla fundamental es que si la madre es nacional de Noruega, el hijo recibirá la nacionalidad noruega. Esta norma se introdujo como enmienda a la Ley el 25 de mayo de 1979.

106. Por lo tanto, puede decirse que los reglamentos de Noruega están de conformidad con el artículo 9 en lo que respecta al punto 1. Con respecto al punto 2, la legislación noruega va más allá del artículo 9 cuando se trata de proteger los derechos de la mujer.

Parte III de la Convención

Artículo 10

a) Medidas legales y de otra índole adoptadas desde el informe anterior para aplicar la Convención

107. Durante este período, se revisó el Plan Modelo para la Enseñanza Primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria (1987), el cual contiene

ahora un capítulo especial sobre la igualdad de la condición jurídica entre los sexos que trata de cómo la discriminación entre el hombre y la mujer repercute en los diversos aspectos de la educación, como programas escolares, métodos de trabajo, interacción entre alumnos, elecciones profesionales, etc.

108. En 1986, en relación con el Segundo Programa de Acción para promover la igualdad de la condición jurídica entre los sexos, que el Storting aprobó en 1984 para el período de 1985-90, se creó en el Ministerio de Educación e Investigaciones una secretaria encargada de coordinar y fomentar las medidas encaminadas a promover la igualdad de la condición jurídica en la esfera de la educación.

109. Además de las dos esferas tratadas en el informe anterior, deben mencionarse las dos esferas siguientes:

1. Perfeccionamiento de actividades, programas educativos y profesiones en las que tradicionalmente predomina la mujer. Esas medidas han sido proyectadas para

- i) integrar la igualdad de la condición jurídica en los programas escolares haciendo mayor hincapié en la situación y la función de la mujer en la sociedad; y
- ii) mejorar la estructura y el contenido de los programas de enseñanza que las jóvenes tienden a elegir a fin de que la base que les proporcione para seguir sus estudios (enseñanza superior) sea tan buena como la de los programas elegidos tradicionalmente por los muchachos, o de que las califique para ejercer una profesión.

2. Identificar la importancia otorgada a la igualdad de la condición jurídica en la educación de maestros y la investigación.

110. Actualmente se otorga especial atención a la educación de maestros y se procura crear una red profesional en Europa para elaborar programas de referencia y programas de estudio sobre un tema determinado con miras a intensificar la importancia de la igualdad de la condición jurídica en la educación de maestros.

111. El Centro de Investigaciones sobre la Mujer del Consejo Noruego de Investigación para la Ciencia y las Humanidades (NAVF) adquirirá carácter permanente al 1° de enero de 1991. Creado en 1977, este centro en un principio llevó a cabo investigaciones en la esfera de las ciencias sociales. En 1981, se decidió convertirlo en un centro interdisciplinario y se prolongó su período de operación hasta el 31 de diciembre de 1990.

112. Al Centro de Investigaciones sobre la Mujer incumben las siguientes tareas:

- contratar a más mujeres para ocupar puestos en la esfera de la investigación;
- promover y coordinar las investigaciones sobre la mujer;
- presentar los resultados de las investigaciones sobre la mujer.

113. A fin de promover las investigaciones sobre la mujer y la contratación de mujeres en la investigación, se han establecido comités sobre la igualdad de la condición jurídica en las instituciones docentes y se han elaborado programas de acción.

114. Asimismo, en el Ministerio de Educación, Investigaciones y Culto se han hecho esfuerzos internos para incrementar la conciencia de la perspectiva de la igualdad de la condición jurídica a fin de conseguir la integración de ambos sexos en todos los niveles de las actividades del Ministerio.

b) Progresos reales conseguidos en la eliminación de la discriminación contra la mujer, su fomento y su mantenimiento

115. Otra esfera importante en la cual el Ministerio de Educación, Investigaciones y Culto ha centrado sus esfuerzos es la capacitación en todos los niveles del sistema docente. Además de los cursos destinados al personal de la administración escolar central y regional, se han celebrado en todos los condados cursos para el personal de apoyo y consulta. Se trata de personas que se utilizan para aconsejar a los maestros de escuela e intensificar los esfuerzos tendientes a aplicar las medidas proyectadas para eliminar la discriminación y promover activamente la igualdad de la condición jurídica.

116. Se toman medidas para mejorar los programas educativos en varias esferas de actividad en que tradicionalmente predominan las mujeres a fin de dar a las participantes unas calificaciones que les permitan estudiar en instituciones de enseñanza superior o ejercer una profesión. Eso se aplica en particular a los estudios realizados en la esfera de los servicios sanitarios y sociales.

117. Se han elaborado programas de estudio que perfeccionarán las diversas materias. Los libros de texto están sometidos a la aprobación del Ministerio de Educación, Investigaciones y Culto y, a este respecto, se evalúan teniendo presente la igualdad de la condición jurídica. Esta práctica ha dado resultados productivos en lo que respecta al uso de ejemplos, ilustraciones y enfoques usados para el tema a fin de que la situación, la función y las perspectivas de las mujeres resulten más aparentes.

118. Se asignan fondos a proyectos educativos innovadores que puedan contribuir al desarrollo de cursos que fomenten la igualdad de la condición jurídica. En esos proyectos figuran los esfuerzos encaminados a mejorar el medio ambiente laboral de los maestros y la organización de asesoramiento en materia de orientación educativa y profesional.

c) Cambios importantes en la condición jurídica y la igualdad de la mujer ocurridos desde el informe anterior

119. Con respecto a la elección del programa educativo y a la relación existente entre hombres y mujeres empleados en el sector de la enseñanza y la investigación, a menudo se pueden encontrar cifras razonablemente precisas que reflejan los cambios ocurridos. Sin embargo, hay ciertos cambios cualitativos, como cambios en los temas que se enseñan y que son objeto de investigación, que no son fáciles de medir. Aún así, se trata de esferas en las que se ha progresado mucho para la promoción de la igualdad de la condición jurídica.

120. Las jóvenes estudian más y durante más tiempo. Ha habido un incremento notable en el porcentaje de muchachas matriculadas en las instituciones docentes en el curso de los pasados 10 a 15 años. Actualmente, las jóvenes constituyen el 50% o más del número total de alumnos y estudiantes en todos los niveles del sistema educativo.

121. En materia de enseñanza, las muchachas y los muchachos todavía siguen los modelos tradicionales relacionados con el sexo pero se han producido algunos cambios importantes. Las elecciones de las jóvenes en la materia han cambiado considerablemente en un período de tiempo relativamente breve.

122. Ahora las jóvenes representan algo más del 50% del número total de alumnos de las escuelas secundarias superiores. Existe una tendencia clara a que aumente el número de muchachas que continúan su escolaridad al nivel de la enseñanza secundaria superior. En 1988, había matriculadas en las escuelas secundarias superiores una proporción de muchachas tan elevada como el 77,7% de todas las jóvenes de 16 a 18 años de edad, en comparación con el 73,9% de todos los jóvenes de este mismo grupo de edad.

123. Las jóvenes eligen una gama de programas educativos más amplia que antes. La gran mayoría de ellas eligen un programa que las califique para seguir los estudios en una institución de enseñanza superior o un programa de temas generales o de temas comerciales o administrativos. Esto se aplica a un porcentaje tan elevado como el 74% de las jóvenes que cursan estudios secundarios superiores. En el 26% restante han elegido un programa de los diversos existentes en la capacitación profesional.

124. Las jóvenes sólo representan el 18% de los estudiantes de materias técnicas e industriales, aunque cada vez haya más muchachas que prefieren esta esfera de estudios a la economía doméstica o las habilidades caseras y la estética (disciplinas en las que tradicionalmente predominaban las mujeres). El número de muchachas que estudian temas relacionados con los servicios sociales y la salud es ligeramente más elevado.

125. En algunas esferas en las que anteriormente predominaban los hombres, ahora las jóvenes son mayoría, como por ejemplo, las artes gráficas en las que las jóvenes constituyeron el 72% de las alumnas que estudiaron esta materia en 1988-1989. En los estudios para auxiliar de laboratorio químico, en los que tradicionalmente predominaba la mujer, la proporción de alumnos ha aumentado del 20% al 34,5%.

126. Son en primer lugar los temas técnicos e industriales los que tradicionalmente han contado con un sistema de capacitación profesional en el trabajo, que se rige por una Ley especial. El número de muchachas que se matriculan en programas de capacitación profesional ha aumentado constantemente desde hace unos años, aunque el progreso es lento en esta esfera. En 1986, el 20% de los aprendices con contrato eran muchachas, porcentaje que no ha variado en el curso de los últimos años. Las muchachas representan el 26% de las personas que firmaron un contrato de aprendizaje en 1989 y el 16,3% de quienes se presentaron a un examen profesional o de aprendizaje durante ese mismo año. El 80% de las aprendizas trabajan en programas correspondientes a profesiones tradicionalmente femeninas (peluquería, cocina, etc.). Sin embargo, tendencias recientes indican un aumento importante del número de muchachas en disciplinas como los temas

relacionados con la electricidad y la electrónica y en disciplinas nuevas como la automatización y las aptitudes técnicas.

127. El aumento del número de mujeres que estudian es más pronunciado en instituciones de enseñanza superior. Actualmente, las mujeres representan el 50% del número total de estudiantes universitarios y más de la mitad de los nuevos estudiantes.

128. Hay más mujeres que terminan sus estudios que antes. Sin embargo, el porcentaje de mujeres todavía disminuye a medida que se asciende por la escala del sistema universitario. Por ejemplo, la proporción de mujeres entre los estudiantes que han terminado un diploma inferior a la licenciatura era del 52%, un diploma de postgraduado, el 42%, y un doctorado, el 21%.

129. Las mujeres no sólo participan más en los programas educativos. Cada vez eligen más esferas de estudio en las cuales anteriormente predominaban los hombres.

130. En la actualidad, más de la mitad de los estudiantes de materias tales como jurisprudencia, medicina, veterinaria y odontología son mujeres. También merece la pena observar la mayor participación de las mujeres en las esferas artísticas, en las que tradicionalmente había predominado totalmente el hombre. El 67% de los estudiantes de la Academia Nacional de Bellas Artes eran mujeres en 1989.

131. A nivel universitario, han quedado unos pocos bastiones masculinos como la Escuela Noruega de Economía y Administración de Empresas, la Escuela Noruega de Agricultura, el Instituto Noruego de Tecnología Avanzada y algunos departamentos científicos de las universidades. Pero en los dos últimos años ha habido un gran incremento del número de muchachas matriculadas en esos programas. En 1982, el 19% de los estudiantes de la Escuela Noruega de Economía y Administración de Empresas eran mujeres, porcentaje que se elevó al 38% en 1989. Las cifras correspondientes del Instituto Noruego de Tecnología Avanzada fueron el 16% en 1982 y el 28% en 1985. En los años subsiguientes, la proporción de mujeres disminuyó un poco, alcanzando el 24% en 1988.

132. La estructura de las elecciones de los jóvenes no ha experimentado modificaciones comparables a las registradas con respecto a las jóvenes.

133. El número de mujeres que forman parte del personal de investigación de instituciones de enseñanza superior e investigación ha aumentado notablemente durante el decenio de 1980. Este aumento es particularmente apreciable cuando se trata de puestos contractuales (puestos temporales para asistentes de enseñanza e investigación), pero también ha habido ciertos cambios en el máximo nivel administrativo en el cual las mujeres ocupan ahora un 10% de los puestos.

d) Todo obstáculo restante para la participación de la mujer en pie de igualdad con el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país

134. Los programas educativos correspondientes a los servicios sociales y la sanidad no tienen suficiente capacidad para admitir a todas las jóvenes que desean estudiar esas disciplinas populares. Por consiguiente, las jóvenes

tienden a tardar más años que los jóvenes en alcanzar el mismo nivel de educación.

135. A las jóvenes les resulta difícil obtener contratos de aprendizaje en las esferas predominantemente masculinas del comercio y la industria. Los empleadores constituyen un estrangulamiento que obstruye el progreso en esta esfera.

Artículo 11

Vida laboral (Art. 11.1 a) - c))

136. El porcentaje de mujeres trabajadoras entre las edades de 16 y 74 años aumentó del 60% en 1985 al 62% en 1989, mientras que el porcentaje de hombres trabajadores disminuyó ligeramente del 78 al 77%. (Según la Oficina Central de Estadísticas de Noruega, en 1985, el porcentaje fue del 78% y no del 77% como se declaraba en el informe anterior.) Durante este mismo período, el porcentaje de mujeres trabajadoras comprendidas entre las edades de 25 y 66 años aumentó del 69 al 72%. El porcentaje correspondiente de hombres disminuyó del 90 al 88%.

137. Un porcentaje tan elevado como el 48% de todas las mujeres empleadas trabaja a tiempo parcial, mientras que la cifra correspondiente a los hombres sólo es del 8%. Las mujeres están empleadas en otras esferas y profesiones, y ocupan generalmente cargos más bajos que los hombres. En 1989, por ejemplo, las mujeres sólo constituyeron una quinta parte de las personas empleadas en la industria, si bien representaban más de la mitad de los empleados en el comercio al por menor y en el sector de la hostelería. La mayor concentración de empleadas se encuentra en los servicios públicos, sociales y privados donde en 1989 casi los dos tercios de los empleados eran mujeres. A pesar de que el número de mujeres dentro de la fuerza de trabajo ha aumentado, parece que se dedican en gran parte a ocupaciones típicamente femeninas.

- Como resultado del Programa de Acción para la Mujer en el Mercado del Trabajo, se ha seleccionado un condado para ejecutar un proyecto piloto cuyo objetivo es conseguir la aplicación máxima del Programa de Acción. Este programa se ha llevado a cabo en cooperación con el proyecto Nórdico "BRYT", programa destinado a terminar con la diferenciación de sexos en el mercado del trabajo. Esos proyectos se concluyeron en diciembre de 1989;
- Otro proyecto llevado a cabo en 1986-1987 se refiere a la identificación de los obstáculos con que tropiezan las madres solas cuando tratan de estudiar y de encontrar un empleo;
- Como parte del Programa de Acción para la Mujer en el Mercado del Trabajo, se han establecido cursos para mujeres desempleadas a fin de que puedan desarrollar sus recursos personales y para impulsarlas a participar en el mercado del trabajo. Esos cursos se llaman "Fremtidsverksted" (Planificación para el futuro).

138. A final de 1989, la Dirección del Trabajo encargó a un grupo que evaluara los cursos del mercado del trabajo destinados a la mujer. El objetivo del proyecto es mejorar las calificaciones de los maestros y

desarrollar métodos apropiados. El Programa de Acción para la Mujer en el Mercado de Trabajo también se propone alentar a los hombres a elegir ocupaciones no tradicionales como la puericultura.

139. En unión con el Ministerio de Educación, Investigaciones y Culto y otras organizaciones, las autoridades del mercado de trabajo hicieron uso de campañas de información para ampliar la gama de profesiones elegidas por las mujeres.

140. Varios condados han empezado a cooperar activamente con organismos de capacitación profesional a fin de aumentar el número de aprendizas a las que se otorgan contratos en profesiones predominantemente masculinas.

"Futuros Empleos para las Mujeres"

141. En el proyecto piloto llamado "Futuros Empleos para las Mujeres", se ha elaborado y ensayado un nuevo modelo de capacitación profesional para mujeres adultas en temas técnicos e industriales. Esta capacitación no se limita a desarrollar aptitudes y pericia profesionales; en base a los antecedentes y la experiencia de cada mujer, se propone desarrollar la persona en su totalidad. Un objetivo clave es reforzar la confianza en sí misma de las participantes.

142. Al mismo tiempo, las participantes han adquirido los conocimientos teóricos necesarios. Para el primer y el segundo curso, respectivamente, de la escuela superior de capacitación de maestros en mecánica industrial y electrónica, se ha aprobado un curso de introducción de 12 semanas de duración y una capacitación básica general de 27 semanas. Esta capacitación ha sido proyectada en colaboración con industrias del condado de Vestfold, con miras a satisfacer las futuras necesidades de esa industria en materia de mano de obra capacitada.

Manual sobre la igualdad de la condición jurídica

143. La Dirección del Trabajo está preparando un manual sobre la igualdad de la condición jurídica cuyo objetivo es examinar de cerca las funciones corrientes y estudiar cómo pueden integrarse en esas actividades los esfuerzos encaminados a promover la igualdad de la condición jurídica.

144. El manual consta de tres partes:

La primera parte contiene información general sobre los problemas relacionados con el logro de la igualdad de la condición jurídica. Esta parte interesará también a partes que no son las autoridades del mercado de trabajo y que promueven la igualdad de la condición jurídica;

La segunda parte trata de las medidas relativas a la igualdad jurídica aplicadas por las oficinas de empleo del condado, y;

La tercera parte trata de las medidas aplicadas por las oficinas locales de empleo.

145. Este manual se utilizará para capacitar a empleados en la Dirección del Trabajo.

Orientación Profesional

146. En varios condados se organizan ferias y cursos prácticos profesionales para las muchachas que eligen materias de estudio no tradicionales en la enseñanza secundaria superior. Los programas de información también constituyen un elemento clave de la orientación profesional en varios condados.

147. Se acaba de publicar un informe sobre un importante proyecto de información destinado a las mujeres que se llevó a cabo en seis condados en 1986-87 y que se continuó en los seis condados en 1988. Hay mucho interés por que se mantengan esos programas de información, pues han resultado ser una forma de orientación profesional sumamente eficaz desde el punto de vista de la igualdad de la condición jurídica.

148. Asimismo, se ha hecho gran uso de los informadores en un proyecto titulado "La mujer en la pesca" que iniciaron los condados de Nordland, Troms y Finnmark. Su objetivo es contratar a mujeres para la industria pesquera, y se concibió para incrementar la población de las regiones apartadas haciendo que las mujeres permanezcan en esa parte del país. El informe final se publicó en abril de 1990. En el condado de Oppland, se inició en 1987 un proyecto llamado "Mujeres en la industria de los viajes y el turismo", encaminado a establecer un programa de medidas con miras a mejorar o modificar las condiciones de trabajo, elevar el nivel de conocimientos técnicos y contratar a más mujeres para las industrias de los viajes y el turismo del condado.

Remuneración (artículo 11.1 d))

149. En 1987, las mujeres noruegas ganaron un promedio anual de 58.100 coronas noruegas. La remuneración anual media de los hombres fue aproximadamente el doble, es decir 117.600 coronas noruegas. Estas cifras se calcularon en base a las remuneraciones de los jubilados, los escolares, y los empleados a tiempo completo y tiempo parcial.

150. Una causa apreciable de la disparidad de ingresos es el hecho de que las mujeres realicen la mayor parte de las tareas domésticas y de asistencia relacionadas con la familia, que no están remuneradas. Las mujeres pasan más tiempo en trabajos no remunerados y menos tiempo en trabajos remunerados que los hombres.

151. No obstante, incluso haciendo caso omiso de esas diferencias en la forma de utilizar el tiempo y en las responsabilidades o prioridades, vemos que la mujer recibe una remuneración inferior a la del hombre para cada hora de trabajo pagado.

152. En el capítulo relativo a la vida laboral (artículo 11 a-c)) se han presentado algunos hechos referentes a la fragmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo; en gran medida las mujeres y los hombres trabajan en sectores profesionales y comerciales diferentes y las mujeres ocupan con mayor frecuencia puestos menos importantes que los de los hombres en la vida laboral, sea cual sea la profesión. Las empleadas predominan en industrias con un potencial de ganancias reducido como las industrias textil, de la confección y alimentaria. La disparidad de los salarios pone de manifiesto la segregación de los sexos.

153. Las estadísticas indican que las trabajadoras empleadas a jornada completa ganan menos que los hombres en todas las ramas comerciales e industriales. En 1988, las trabajadoras industriales ganaron en promedio el 84,3% del salario medio de los trabajadores industriales; los salarios medios del personal administrativo femenino del sector industrial sólo representaban el 66,9% de los salarios medios de los hombres. Las mujeres empleadas en bancos comerciales y de ahorros ganaban unos salarios medios equivalentes al 79% de los salarios que ganaban los hombres. En el comercio al por menor, los salarios medios de la mujer representaban el 69,7% de los salarios medios de los hombres para el personal administrativo y el 80,9% para los dependientes de tiendas. En los hoteles y restaurantes, la mujer ganaba el 92% del promedio de salarios de los hombres; las mujeres empleadas por el Gobierno como oficiales y funcionarias de categoría superior ganaban el 83,2% del salario medio de los hombres y las mujeres empleadas en el sistema escolar, el 89,2%.

154. Las diferencias de edad, educación, experiencia laboral y antigüedad, unidas a las diferencias que existen en las condiciones regionales o al distinto potencial de ganancia de las diversas empresas e industrias son factores todos que ocasionan disparidades en los salarios. Sin embargo, las estadísticas indican que tales diferencias explican sólo una parte de la discrepancia existente entre los salarios del hombre y de la mujer. La diferencia restante en los salarios, en ningún modo insignificante, sólo puede atribuirse al sexo del empleado.

155. Durante la mayor parte del decenio de 1980, se ha producido un estancamiento en la tendencia hacia la igualdad de las remuneraciones, relacionada probablemente con el aumento relativamente fuerte de los salarios reales ocurrido para todos los grupos entre 1983 y 1987.

156. En 1988 y 1989, el nivel de salarios relativo de la mujer subió ligeramente en la mayoría de ramas industriales. Esa novedad indica que la Ley de congelación temporal de remuneraciones y dividendos, que limitó estrictamente los aumentos salariales durante esos años, han desembocado en una renovación del progreso moderado que caracterizó el movimiento hacia la igualdad de remuneración a principios del decenio de 1980.

157. La cuestión de las remuneraciones femeninas se planteó de verdad en relación con las negociaciones colectivas de 1990 sobre los salarios. Tanto las organizaciones sindicales como las organizaciones de empleadores expresaron el fuerte deseo de otorgar prioridad a las mujeres y a los grupos de ingresos reducidos. En el Storting las mujeres transgredieron los límites de los partidos en una iniciativa encaminada a apoyar a los grupos de ingresos reducidos.

158. Las estrictas limitaciones fijadas para las negociaciones salariales en conjunto dieron como resultado unos incrementos inferiores a los que había esperado la mayor parte de la población. Aún así, en las negociaciones se tomaron en mayor consideración los intereses de las profesiones de ingresos reducidos y predominantemente femeninas, que requieren tres años de capacitación, que las de otros grupos.

159. También hay motivos para creer que la igualdad de remuneración es un problema que perdurará. Esa cuestión se estudia en un proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y la Administración Gubernamental. La Federación

Noruega de Sindicatos ha llevado a cabo un proyecto piloto para elaborar sistemas de evaluación del trabajo a fin de ensayar en determinados lugares de trabajo las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración. Véase también el punto 6 de la parte I del presente informe.

160. El Ministerio de la Familia y de Asuntos del Consumidor también empezó un proyecto sobre la igualdad de remuneración de cuatro años de duración, a iniciativa del Consejo de Ministros nórdicos. El proyecto noruego, que tiene proyectos similares en los otros países nórdicos, se centrará en los procesos de la producción de datos y de creación de salarios relacionados con las negociaciones colectivas sobre salarios, los sistemas de evaluación del trabajo y la Ley sobre la igualdad de la condición jurídica.

Seguros sociales (artículo 11.1 e))

161. En el informe se examinarán dos factores de importancia en relación con la Convención de las Naciones Unidas: la introducción de un sistema de puntos de pensión para las tareas no remuneradas relacionadas con la asistencia y una pensión de discapacidad para las mujeres casadas. También se proporcionarán más detalles referentes a los acuerdos bilaterales a fin de completar la información proporcionada en informes anteriores.

1. Pensión para el trabajo de asistencia no remunerado

Toda persona de más de 67 años tiene el derecho de recibir una pensión de vejez. Las personas cuyo ingreso anual percibido por su trabajo era superior a determinados niveles reciben una pensión suplementaria proporcional al ingreso previamente percibido por su trabajo. Esta pensión suplementaria se calcula en base al número de puntos de pensión ganados;

La mayoría de personas que tienen derecho a una pensión suplementaria son hombres. Tres personas de cada cuatro que reciben la pensión mínima son mujeres;

A menudo, los empleados a jornada parcial no ganan lo bastante para adquirir un número de puntos de pensión suficiente para tener derecho a una pensión suplementaria. Las personas que durante ciertos períodos no han tenido ningún ingreso también se encuentran en desventaja puesto que también hay que haber tenido un ingreso anual percibido por concepto de trabajo superior a la cantidad básica durante por lo menos 40 años para tener derecho a una pensión suplementaria completa. Este sistema de puntos beneficia más a las personas que han trabajado ininterrumpidamente en un empleo a jornada completa (principalmente los hombres), que a las que han alternado el empleo a jornada completa y el empleo a jornada parcial y que han pasado períodos trabajando sin remuneración en tareas relacionadas con la asistencia (en primer lugar, las mujeres);

Debido a que la participación de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo presenta una estructura diferente, los hombres cobran unas pensiones suplementarias muy superiores a las de las mujeres. Se prevé que esas diferencias persistirán en el futuro;

Para que los hombres y las mujeres consigan una mayor igualdad con arreglo al sistema de puntos de pensión, el Storting ha adoptado la política de otorgar hasta tres puntos de pensión por año a las personas que se ocupan de niños menores de siete años o de parientes enfermos, ancianos o discapacitados que necesitan cuidados y atención. Por consiguiente, esas personas ganarán un número de puntos de pensión equivalente a lo que habrían recibido si hubieran contado con un ingreso anual de 130.800 coronas noruegas (al 1° de enero de 1990);

Las pensiones de vejez actuales no están en desacuerdo con las disposiciones de la Convención. Sin embargo, el cambio descrito supra contribuirá a conseguir una mayor similaridad de resultados al calcular las pensiones de vejez para los hombres y las mujeres;

El Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales tiene la intención de presentar un proyecto de ley sobre este tema a fin de que esta reforma pueda aplicarse a partir de 1992.

2. Pensión de invalidez para mujeres

Para tener derecho a una pensión de invalidez, la capacidad de trabajo de una persona debe haberse reducido de manera permanente en por lo menos un 50%. La magnitud de la pensión depende de la capacidad de trabajo perdida. Todo trabajo que entre en la capacidad física de la persona asegurada, como las tareas domésticas, se equiparará con capacidad de trabajo, de conformidad con las normas existentes;

Ocurre a menudo que una persona discapacitada al 100% cuando se trate de la vida laboral se considere capaz de efectuar en su casa las tareas normales del hogar. En la práctica, esto sólo se espera de las mujeres casadas. Si una mujer puede efectuar las tareas caseras, su grado de capacidad de trabajo perdido puede quedar reducido a un 50%. En este caso, sólo percibirá la mitad de la pensión que se le hubiera otorgado si sólo se tomara en consideración la capacidad de trabajo en su vida laboral. A juicio del Ministro de Sanidad y Asuntos Sociales, este arreglo no es razonable y se ha incluido este asunto en el programa de acción sobre la igualdad de la condición jurídica del Ministerio. Debido a la falta de fondos presupuestados, no ha sido posible efectuar los cambios necesarios en los reglamentos;

Por consiguiente, el reglamento actual no está totalmente conforme con el artículo 11.1 e) de la Convención puesto que se puede otorgar a mujeres trabajadoras casadas una pensión de invalidez inferior a la de los hombres trabajadores casados.

3. Acuerdos bilaterales con otros países

Noruega ha concertado acuerdos bilaterales relativos a la seguridad social con varios países. Uno de los propósitos principales de este acuerdo es la exportación de los subsidios del seguro nacional, es decir el pago de esos subsidios en otro país sin ninguna restricción que la legislación de dicho país pueda imponer. Los acuerdos se formulan de manera a que las personas puedan llevarse a otro país

todo derecho a subsidios que hayan adquirido en Noruega. En Noruega la pensión básica se calcula sobre la base del período de residencia, de manera que las amas de casa que se trasladen a un país con el cual Noruega haya concluido un acuerdo pueden trasladar con ellas sus derechos. Por consiguiente, esos acuerdos son favorables a las mujeres que se trasladan de Noruega a otro país;

Al 1° de mayo, Noruega había concertado acuerdos con los siguientes países: Austria, Canadá, (acuerdo separado con Quebec), los Estados Unidos de América, Francia, Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Grecia, Italia, los países nórdicos, Portugal, Suiza, Turquía, y Yugoslavia;

También se han negociado acuerdos con Hungría, Luxemburgo y los Países Bajos y se están celebrando negociaciones con miras a concluir un acuerdo con Bélgica, Alemania y España.

Trabajo, embarazo y parto (artículo 11.2 a-b))

162. En el capítulo 3 de la Ley del Seguro Nacional, bajo el título "Subsidios en efectivo durante la enfermedad y la maternidad" figura el derecho a una licencia de maternidad pagada.

163. Entre 1986 y 1990 el período del tiempo durante el cual se paga subsidio de maternidad ha pasado de 18 a 28 semanas. Desde el 1° de enero de 1986 las madres han tenido derecho a dos semanas adicionales de licencia de maternidad pagada, en el caso de un parto múltiple, para cada hijo además del primero. Desde el 1° de enero de 1989, las madres han podido elegir entre recibir la plena compensación por la pérdida del salario o el 80% de compensación y un período de licencia proporcionalmente más largo. El 1° de abril de 1991, se ampliará en dos semanas el período de licencia de maternidad pagada, hasta un total de 30 semanas con compensación plena o 38 semanas con una compensación del 80%. Asimismo, también se ha hecho que sea obligatorio tomar dos semanas de licencia antes del parto.

164. Para tener derecho a una licencia de maternidad pagada, la madre debe haber ocupado un empleo remunerado durante un período total de seis meses de los 10 últimos meses anteriores al parto. Se paga el salario completo hasta un máximo de seis veces la cantidad básica del Plan Nacional de Seguros. (Esta cantidad se ajusta todos los años y, al 1° de mayo de 1990, correspondía a un salario de 204.000 coronas noruegas). En el sector público y en algunas empresas del sector privado, los acuerdos salariales colectivos garantizan a los empleados una compensación plena de su salario, sea cual sea el mencionado "tope".

165. Las mujeres que no satisfacen los requisitos para tener derecho a un subsidio de maternidad o que tienen derecho a un subsidio de maternidad sumamente bajo reciben una subvención de maternidad después de dar a luz. La cuantía de esta subvención de maternidad ha duplicado con creces desde 1986, pasando de 4.000 a 8.750 coronas noruegas en 1990. El 1° de abril de 1991 esta cantidad se aumentará a 10.750 coronas noruegas.

166. Desde 1976 los padres tienen la oportunidad de tomar partes de la licencia de maternidad pagada a condición de que la madre tenga derecho a un subsidio de maternidad y el padre tenga un empleo remunerador en el momento en

que tome la licencia pagada. El padre también tiene el derecho independiente de tomar dos semanas de licencia sin paga en relación con el nacimiento del hijo.

167. Las mujeres embarazadas están protegidas contra el despido de sus empleos y tienen derecho a reanudar su trabajo al final de su licencia de maternidad.

Servicios públicos de atención a los niños (artículo 11.2.c))

168. A fin de que los padres puedan combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en los asuntos de la comunidad, se requieren medidas sociales que incluyan un número suficiente de instalaciones y servicios de atención infantil de gran calidad. Las instalaciones más importantes son los parvularios (para los niños en edad preescolar) y la supervisión fuera de las horas de escuela para los niños en edad escolar.

Guarderías y parvularios

169. Entre todos los partidos políticos representados en el Storting, hay un amplio consenso en el sentido de que la construcción y la administración de guarderías y parvularios debe incumbir en primer lugar a las municipalidades. Se considera que los parvularios y guarderías construidos y dirigidos por grupos de padres, sociedades etc. son un suplemento valioso.

170. En Noruega, el porcentaje de niños en edad preescolar que tienen una plaza en una guardería es relativamente bajo; ahora bien, gracias al apoyo cada vez mayor del Gobierno (legislación, subvenciones para los gastos de funcionamiento de las guarderías e información, etc.), el número de plazas disponibles ha aumentado apreciablemente durante los últimos años. El objetivo es proporcionar una plaza a todo niño que desee asistir a una guardería. He aquí algunas estadísticas recientes:

	Número de niños en guarderías	Aumento con respecto al año anterior	% de niños entre 0 y 6 años en guarderías	% de niños en guarderías privadas
1984	94 443	4 500	26,4	37,0
1986	104 302	5 850	29,1	36,3
1988	118 850	7 870	32,2	34,9
1989*	128 200	9 340	34,0	-

* Cifras preliminares.

171. En esas estadísticas se han incluido todos los tipos de guarderías, es decir guarderías a tiempo parcial, de medio día y de día entero. Por lo general, las guarderías públicas ofrecen plazas para todo el día. Muchas guarderías privadas sólo proporcionan plazas a tiempo parcial, aunque cada vez hay más guarderías de este tipo que ofrecen plazas para el día entero.

172. El porcentaje de niños en edad preescolar que tienen una plaza en una guardería varía apreciablemente entre los distintos grupos de edad (1989):

Edad		
0 años:	1,7 %	en guardería
1 año:	9,7 %	"
2 años:	17,7 %	"
3 años:	37,8 %	"
4 años:	50,0 %	"
5 años:	58,9 %	"
6 años:	70,3 %	"

(En Noruega, los niños empiezan la escuela a la edad de siete años)

173. El porcentaje de niños en guarderías aumenta apreciablemente con la edad. Las subvenciones del Gobierno tienen como objetivo estimular en primer lugar la oferta de plazas de guardería destinadas a todos los niños de los grupos de edad mayores (más de tres años).

174. En el curso de los últimos años, el Gobierno ha aumentado notablemente las subvenciones de funcionamiento de las guarderías (que se diferencian según la edad de los niños y el número de horas que pasan en la guardería por semana) a partir de un promedio aproximado del 25% por plaza, en 1986, hasta aproximadamente el 36% en 1990. En 1991, se debe aumentar la subvención hasta el 39%. Las autoridades centrales han decidido otorgar la suma especial de 10.000 coronas noruegas por plaza como medida adicional de incitar a los municipios a crear guarderías.

175. Al aplicar la política de autonomía municipal, cada municipalidad fija la cantidad que los padres deben pagar por una plaza en una guardería municipal y en guarderías que reciben una subvención de la municipalidad. El Gobierno opina que el derecho de inscripción que pagan los padres debe representar un porcentaje razonable de sus ingresos y que los municipios deben cubrir por lo menos la mitad de la cantidad restante, es decir que los gastos de funcionamiento menos la subvención gubernamental. En muchas municipalidades la cantidad pagada por los padres, aunque sea proporcional a sus ingresos, es elevada en relación con su capacidad de pago.

Servicios disponibles para los escolares más jóvenes (7 a 9 años de edad)

176. El horario escolar (3-4 horas) de los niños más jóvenes es mucho más corto que un día de trabajo normal (aproximadamente 8 horas, además del traslado).

177. En Noruega pocos escolares tienen acceso a servicios (organizados y regulares) de atención infantil y recreo antes y después de las horas de escuela. El número de niños en centros de recreo ha aumentado últimamente. A pesar de ello, en 1990 sólo un niño de cada diez que están en la escuela primaria tenía acceso a un centro de recreo o a algún otro tipo de programa extraescolar.

178. A juicio del Gobierno, a partir de 1991, debe otorgarse mucha mayor importancia al desarrollo de programas extraescolares para los alumnos más jóvenes. La responsabilidad del desarrollo de dichos programas reside en las escuelas y municipalidades, en colaboración con los padres y las organizaciones.

179. Para vigilar el desarrollo de los programas extraescolares, el Ministerio de Asuntos relativos al Niño y la Familia y el Ministerio de Educación, Investigación y Culto han establecido una secretaría conjunta. A partir de 1991, la responsabilidad de los programas extraescolares incumbirá al Ministerio de Educación, Investigación y Culto.

Escuelas de jornada completa

180. El Gobierno desea introducir escuelas de jornada completa para las personas que necesitan tal servicio, a finales de 1993. Esas escuelas abarcarán un período de enseñanza obligatorio, que debe aumentar hasta 22-25 horas semanales, para los tres primeros grados. A final del período de enseñanza, la atención a los niños y los recreos se organizarán según las necesidades. Esta sección de actividades voluntaria se financiará probablemente en parte mediante pagos de los padres.

Reducción de la edad en que los niños empiezan la escolaridad

181. En la primavera de 1991, el Gobierno presentará un informe al Storting en el cual propone que los niños de seis años de edad puedan ingresar en escuelas de día completo rebajando en un año la edad en la cual los niños empiezan la escolaridad.

Artículo 12

Violencia relacionada con el sexo

182. Hacemos referencia al informe inicial de Noruega (1986) y deseamos efectuar los comentarios adicionales siguientes.

183. Ha habido un aumento uniforme del número de delitos sexuales comunicados a la policía noruega desde los años setenta. Desde la primera mitad del decenio de 1980, ha aumentado principalmente el número de casos comunicados de coacción sexual, explotación sexual en general y, en particular, la explotación sexual de menores.

184. Los delitos sexuales registrados contra niños menores de 15 años constituyen ahora los dos tercios de todos los casos. Un tercio de ellos son casos de incesto (cometidos por parientes).

185. En la mayoría de los casos, los hombres son responsables de los malos tratos comunicados y las mujeres o muchachas son las víctimas. Hay muchas más mujeres que hombres que piden ayuda al servicio de apoyo a víctimas de delitos sexuales.

Incesto

186. El incesto, el abuso sexual de niños por parte de un miembro de la familia o de otro adulto que está encargado del cuidado del niño, es un fenómeno que ha sido el objeto de creciente atención en los últimos años.

187. Un estudio efectuado en 1985 indicó que el 16% de las personas que contestaron a la encuesta habían sido víctimas de abuso sexual antes de alcanzar la edad de 18 años (14% de los hombres y 19% de las mujeres). El 20% de los actos de abuso sexual fueron cometidos por el adulto encargado de atender al niño (incesto). En el 80% o el 90% de los casos, el abuso sexual fue cometido por un hombre o un muchacho mayor.

188. Es harto conocido que las personas que fueron víctimas de abusos sexuales en su juventud y niñez padecen de graves problemas psicológicos y sicosomáticos. Las repercusiones son particularmente graves cuando el autor del abuso sexual es el padre o el padrastro del niño.

189. El primer centro de apoyo a víctimas del incesto (SMI) de Noruega se abrió en 1986 y lo pusieron en marcha y administraron antiguas víctimas de incesto, sobre la base de la autoayuda. La financiación de este centro es igual que la de los centros de crisis para mujeres violadas, y corre a cargo de las autoridades centrales y municipales. En 1989 el SMI recibió cerca de 3.700 llamadas telefónicas de mujeres que eran víctimas de incesto y de las madres de niños víctimas de incesto. Entre otras cosas, los centros organizan grupos de debate para las víctimas femeninas de incesto y ofrecen apoyo a las familias de esas víctimas.

190. En los últimos años, se han abierto centros para víctimas de incesto en seis ciudades importantes. Esos centros se financian con fondos de los municipios y del condado. En 1990, se inauguró el primer centro diseñado para ayudar a las hombres víctimas de incesto. Con respecto a los hombres víctimas de incesto, hay todavía otro problema del que hay que ocuparse: es un hecho que muchos hombres que fueron víctimas de abuso sexual en su niñez, al llegar a la edad adulta se convierten en delincuentes sexuales.

191. Es difícil encontrar cifras para medir la magnitud de la violencia contra la mujer y los niños en las familias. En lo que respecta a la violencia contra las mujeres, en 1984 las autoridades sanitarias registraron 10.000 pacientes que señalaron el maltrato físico como causa de sus lesiones. Sabemos que hay un número importante de casos que no se denuncian.

192. Según un estudio llevado a cabo en 1986, los actos de violencia contra mujeres cometidos por cohabitantes o cónyuges constituyeron el 8-9% de todos los delitos de violencia comunicados a la dirección de policía de Oslo a principios del decenio de 1980.

193. Los archivos del centro de crisis indican que unas 2.850 mujeres y más de 2.000 niños pasaron la noche en un centro de este tipo en 1988. Las mujeres y los niños pasaron un total de casi 70.000 días en centros de crisis. Un total de 56 centros de crisis o líneas telefónicas de crisis recibieron en 1988 más de 20.000 solicitudes de apoyo o asesoramiento.

194. Ha aumentado sin cesar el número de personas que piden ayuda a los centros de crisis desde que se abrió el primero en Oslo, en 1978.

195. El número de mujeres inmigrantes que toman contacto con los centros de crisis también ha aumentado apreciablemente durante todo este período, en particular en el curso de los últimos años. En Oslo, que cuenta con una población inmigrante desproporcionadamente importante, las extranjeras representaron aproximadamente un tercio de los usuarios de todos los centros de crisis en 1988.

Violación

196. El número de violaciones comunicadas a la policía ha aumentado constantemente desde el principio de los años cincuenta. Desde mediados de los años setenta, ha aumentado especialmente el número de violaciones

comunicadas en las cuales la mujer conoce a la persona que la violó. No obstante, se estima que, de cada diez casos, sólo se comunica un caso de violación en el cual la mujer conoce a su violador. Es difícil obtener una condena en un caso de violación y la mayoría de esos casos se abandonan. Resulta especialmente difícil si el violador es una persona con la cual la víctima tiene una estrecha relación.

197. Como ocurre con otras formas de violencia relacionadas con el sexo, son muchos los casos de violación que nunca se comunican. La razón normal para que se deje de comunicar la violación es que la víctima no espera que se la crea. Muchas víctimas opinan también que son ellas las culpables del atentado contra el pudor.

198. En 1986 se abrió en la Clínica Municipal de Urgencia de Oslo un centro especial de recepción para víctimas de violaciones. Si bien antes la violación se trataba simplemente como un delito, el centro de recepción de víctimas de violación se basa en el reconocimiento de que la violación constituye un trauma equiparable a la tortura, la guerra o un desastre natural.

199. El Centro de Recepción de Víctimas de Violaciones ofrece una amplia gama de servicios: exámenes y tratamiento médicos, reunión de pruebas, asesoramiento, acogida y atención durante 24 horas y asistencia para ponerse en contacto con un abogado y la policía si la víctima así lo desea. El Centro también se ocupa, si es necesario, de las medidas de seguimiento para las víctimas de violaciones. En 1987, en el centro se trataron a 168 pacientes. Este número representa cuatro veces el número de mujeres que la policía remitía todos los años a los médicos para que efectúen un examen ginecológico en relación con una supuesta violación, antes de que se estableciera el aparato especial de recepción para víctimas de violaciones. En 1987, el Centro de Recepción de Víctimas de Violaciones trató a cuatro pacientes hombres.

200. El Centro de Recepción de Víctimas de Violaciones trata a pacientes de todas las edades, que oscilaron entre 14 y 90 años de edad en 1987. La mayor parte de las víctimas tenían entre 14 y 39 años de edad. Los niños menores de 14 años que han sido víctimas de violación se envían al departamento pediátrico de uno de los hospitales municipales de Oslo, en los cuales existen desde 1986 procedimientos especiales para el cuidado y el tratamiento de niños que han sido sometidos a abusos sexuales.

201. Para más información, se ruega referirse al artículo 6 relativo a la prostitución y al artículo 15 relativo a las enmiendas pertinentes de la legislación de Noruega.

Servicios de salud relacionados con el embarazo y el parto (artículo 12.2))

202. De conformidad con la Ley relativa a los servicios municipales de sanidad (Ley de 19 de noviembre de 1982), las municipalidades están obligadas a disponer de clínicas locales con miras a proteger el bienestar físico, psicológico y social de los niños y a mejorar su estado general de salud. Esas clínicas deben ofrecer un programa de medidas preventivas para los padres y los demás miembros de la familia. Conforme a los reglamentos por los cuales se rigen, entre las actividades que despliegan esas clínicas deben figurar cursos prenatales, debates colectivos para padres y futuros padres, controles médicos para mujeres embarazadas y exámenes posnatales de las parturientas.

Artículo 13

Subsidio del seguro social para las familias (artículo 13 a))

203. Con respecto a los subsidios sociales relacionados con el nacimiento de un hijo, se hace referencia a la información suministrada en virtud del artículo 11.2 b).

204. Las familias reciben un subsidio para el hijo, es decir, un pago mensual directo en efectivo, para cada hijo hasta la edad de 16 años. El Storting todos los años fija la cuantía de ese subsidio y la cantidad por hijo varía conforme al número total de hijos de la familia. Desde 1986 a 1990 el subsidio aumentó de 5.352 coronas noruegas anuales a 8.748 coronas noruegas por el primer hijo. Las familias uniparentales tienen derecho a un subsidio para un hijo más de los que realmente tienen. Al 1° de enero de 1991, el subsidio para el primer hijo aumentó a 9.408 coronas noruegas. Al mismo tiempo, se introdujo un subsidio adicional de 3.144 coronas por hijo menor de tres años.

205. Sírvanse remitirse también a la información relativa a las pensiones de vejez que figura con arreglo al artículo 11.1 e).

Artículo 14

206. Los derechos sociales y económicos de los trabajadores agrícolas están vinculados al trabajo que realizan, lo cual significa que, según las normas, los trabajadores y las trabajadoras tienen los mismos derechos oficiales. En principio, hombres y mujeres son tratados por un igual en los planes de bienestar y en el sistema nacional de seguros. La Ley de 1974 relativa al derecho de primogenitura y derechos alodiales apoya la igualdad de la condición jurídica en el sentido de que la Ley determina que mujeres y hombres nacidos después de 1965 tendrán el mismo derecho de primogenitura. Por lo tanto, la legislación en esta esfera se basa en la igualdad de la condición jurídica entre los sexos, pero igual como en otras esferas los derechos deben utilizarse si se quiere que tengan algún valor.

207. En 1986 el Storting abolió el límite que estipulaba que el ingreso percibido por concepto de trabajo por un cónyuge en una empresa conjunta no podía ser superior a 40.000 coronas noruegas a menos que se suministrara una documentación especial. La distribución del ingreso es decisión de cada pareja casada y, a continuación, debe ser aprobada por las oficinas fiscales locales. El ingreso se repartirá conforme a la cantidad relativa de trabajo realizado por cada cónyuge y su participación en la empresa.

208. A pesar de que no hay obstáculos oficiales, queda mucho por hacer antes de que las mujeres consigan en el sector agrícola una parte de ingreso proporcional a la cantidad de trabajo que realizan. Eso se debe tanto a las diferentes definiciones del concepto de trabajo como a las actitudes tradicionales respecto de las funciones que desempeñan el hombre y la mujer en la agricultura.

209. Sobre esta base se han iniciado campañas de información, se han adoptado otras medidas y se han establecido planes a fin de mejorar la condición jurídica y las oportunidades de trabajo de la mujer en la agricultura:

- En 1988, se inició un proyecto piloto local con el objetivo de ayudar a las jóvenes con derecho de primogenitura a efectuar decisiones independientes con conocimiento de causa acerca del uso que quieren hacer de ese derecho;
- Se ha creado una organización para "Las Jóvenes y la Silvicultura";
- Se han fijado pautas para instaurar un sistema de cuotas por sexo que se aplicará en la admisión de estudiantes a las escuelas agrícolas;
- Se han elaborado unos planes de apoyo financiero para mujeres adultas que desean estudiar o iniciar una empresa en el sector agrícola;
- En 1987 las autoridades aprobaron un programa docente a jornada parcial que termina con un diploma de agronomía y se imparte en tres escuelas agrícolas;
- Actualmente se está preparando un estudio, que durará cinco años, sobre la mujer en la agricultura.

Parte IV de la Convención

Artículo 15

- La sección 6 de la Constitución de Noruega se enmendó en mayo de 1990 a fin de que mujeres y hombres tengan ahora la igualdad en el derecho de sucesión al trono;
- La sección 228 del Código Penal se enmendó por la Ley del 26 de febrero de 1988. Para entablar un proceso se requiere que la parte agraviada solicite esta acción o que consideraciones generales requieran una acción judicial. Ahora el Ministerio Fiscal puede procesar incondicionalmente los casos de violencia en las familias, por ejemplo casos de agresión corporal sobre la esposa antigua o presente o la cohabitante antigua o presente de la parte culpable (inciso c) del cuarto párrafo de la sección 228). De esta forma, se ha quitado a las mujeres maltratadas la responsabilidad y la tensión psicológica que acarrearán las acusaciones apremiantes y ahora se las protege en mayor medida contra las continuas amenazas encaminadas a lograr que retiren sus acusaciones;
- La sección 211 del Código Penal se enmendó por la Ley N° 68 del 16 de junio de 1989, estableciendo así que la importación de pornografía con miras a su difusión sea delito penal;
- En los casos de violación (y en determinadas otras violaciones de las libertades personales) la parte agraviada tiene derecho a recibir asesoramiento jurídico financiado por las autoridades públicas (véanse las secciones 107 a) a 107 d) de la Ley de Procedimientos Penales). El abogado debe proteger los intereses de la parte agraviada durante la investigación y la principal audiencia del caso y proporcionar a la parte agraviada cualquier ayuda y apoyo de otra índole que resulten naturales y razonables en relación con el caso. De conformidad con la sección 6 de la Ley N° 35 de 13 de junio de 1980, relativa a la Ayuda Jurídica Gratuita, el Ministerio de

Justicia ha decidido que las mujeres maltratadas tendrán derecho a la misma ayuda jurídica que las víctimas de violación. El término "mujeres maltratadas" se refiere en primer lugar a las mujeres que han sido sometidas a malos tratos físicos, al uso de coacción o amenazas por parte de la persona con quien está casada o con quien vive y a las prostitutas a las que clientes o proxenetas sometan a esos tratamientos.

210. Las víctimas de actos de violencia (incluidas las víctimas de malos tratos sexuales) también tienen derecho a asesoramiento jurídico y ayuda jurídica gratuitas para entablar un juicio contra el perpetrador (véase Apéndice B al artículo 15), sin tener que presentar pruebas de falta de medios económicos.

211. Se adjunta un memorando referente a la Ley relativa a la Ayuda Jurídica Gratuita, escrito por el Departamento del Derecho Civil del Ministerio de Justicia (Apéndice A al artículo 15).

Artículo 16

Derechos de padres e hijos (Artículo 16.1.d))

212. El 22 de febrero de 1989, el Storting aprobó determinadas enmiendas a la Ley N° 7 de 8 de abril de 1981, relativa a los hijos y los padres (Ley relativa a los hijos), que se refiere al derecho que tienen los padres de visitar a sus hijos y a los pagos de alimentos por los hijos.

Derecho de visita

213. Con respecto al derecho de visita, se ha enmendado la Ley para que abarque casos en que los padres no han cohabitado después del nacimiento del hijo. Ahora la Ley declara que el progenitor con el cual el niño no vive tiene derecho de visita incluso cuando los padres no han vivido juntos después del nacimiento del hijo. Como resultado de esta enmienda, ahora se requiere un acuerdo especial o la decisión de un tribunal o del gobernador del condado para que un progenitor niegue al otro el derecho de visita (véase el segundo párrafo de la sección 44).

214. Esta enmienda tuvo una acogida contradictoria. Quienes se oponían a que se modificara la premisa básica de la Ley eran principalmente las mujeres y los organismos que obran en pro de la igualdad de la condición jurídica. Las mujeres políticas en el Storting opusieron mucha resistencia a la enmienda propuesta dentro de todos los partidos. Entre los argumentos presentados figuran los siguientes:

- "Esta enmienda protege el derecho de visita de los padres y no el derecho del niño de visitar a sus padres";

"Esta norma se aplicará en casos muy divergentes, que irán desde una "situación de familia" en la cual los padres cesaron de vivir juntos durante el embarazo de la madre hasta situaciones en la cual el hijo es el resultado de una violación cometida por un extranjero";

- "Una modificación sólo tendrá importancia en los casos en que la madre niegue al padre el derecho de visita y en esos casos hay motivos para creer que a menudo existen razones objetivas para denegar al padre el derecho de visita";

- "Si el derecho de visita llega a ser automático, habrá más madres que tal vez se nieguen a revelar el nombre del padre, lo cual significa que no se podrá responsabilizar a nadie del mantenimiento del hijo".

Derecho de información referente al niño

215. De conformidad con una enmienda de la subsección 1 de la sección 50 de la Ley relativa a los hijos, un padre o una madre que no comparte la responsabilidad parental tiene ahora derecho a recibir información sobre el niño, incluso cuando los padres no han vivido juntos desde el nacimiento de dicho hijo, a condición de que no resulte perjudicial para el niño. El gobernador del condado puede privar al progenitor que no tiene la responsabilidad parental del derecho a la información si se demuestra que ha abusado de tal derecho.

Recuperación de multas coercitivas

216. De conformidad con la Ley de 1981 se puede imponer una multa coercitiva cuando el progenitor que tiene la responsabilidad diaria de la atención del hijo niega al otro progenitor el derecho de visitar al niño, si este derecho de visita ha sido determinado por un tribunal de justicia o por el gobernador del condado. Hasta ahora, el progenitor con derecho de visita ha tenido que recuperar personalmente la multa coercitiva. Ahora se ha enmendado la Ley con lo cual son las autoridades públicas las responsables de recuperar la multa. Esta recuperación sólo tendrá lugar si la persona tiene derecho a la multa y si se encarga de llevarla a cabo el oficial encargado de la aplicación de las reclamaciones.

Posibilidad de instituir nuevos procedimientos con respecto a la cuestión de la responsabilidad parental y de determinar con quién vivirá el niño en casos en los cuales no se respete el derecho de visita de un progenitor

217. En la Ley relativa a los hijos se declara ahora explícitamente que el progenitor al cual el otro progenitor impida hacer uso de su derecho de visita al niño puede plantear ante un tribunal o ante el gobernador del condado la cuestión de la responsabilidad parental y de con quién ha de vivir el niño a fin de obtener una nueva decisión. Esta decisión debe basarse siempre en lo que resulte mejor para el niño.

Determinación de los pagos de alimentos para el hijo

218. Como resultado de las enmiendas a la Ley relativa a los hijos en lo referente a la determinación de los pagos por alimentos para los hijos, se delega la facultad inicial de determinar esos pagos en el oficial de cada condado encargado de hacer cumplir esos pagos por alimentos, siendo el gobernador del condado el organismo de apelación.

219. Conforme a las normas fijadas por el Ministerio de Justicia, el pago de alimentos se determinará, como regla general, como porcentaje del ingreso bruto de la persona responsable de efectuar los pagos de alimentos, y dependerá del número total de hijos mantenidos por la persona en cuestión.

Porcentajes:

1 hijo que mantener	11%
2 hijos que mantener	18%
3 hijos que mantener	24%
4 o más hijos que mantener	28%

220. Excepcionalmente, los pagos por alimentos pueden determinarse sobre una base discrecional. Las nuevas normas no entrañan cambio alguno en la obligación legal de los padres de mantener a sus hijos. Sólo están proyectados para simplificar los procedimientos seguidos en esos casos.

Apéndice A al artículo 15

Información acerca del derecho de ayuda jurídica gratuita

221. La ayuda jurídica gratuita proporcionada por el Estado se rige por la Ley No. 35 del 13 de junio de 1980 relativa a la ayuda jurídica gratuita. Se puede otorgar total o parcialmente la ayuda jurídica gratuita, asesoramiento jurídico gratuito, consejo jurídico gratuito o exención de honorarios jurídicos. El asesoramiento jurídico gratuito abarca la asistencia proporcionada fuera del tribunal, mientras que el consejo jurídico gratuito se refiere a la asistencia suministrada en el tribunal.

222. El objetivo de la ayuda jurídica gratuita es ofrecer apoyo financiero a las personas que no disponen de los recursos financieros necesarios para sufragar la asistencia jurídica. Una condición fundamental de la ayuda jurídica gratuita es por consiguiente, que los ingresos y el activo fijo de la persona interesada no superen unos límites concretos (véase la sección 8 de la Ley de ayuda jurídica gratuita).

223. Se puede otorgar ayuda jurídica gratuita a personas privadas con unos ingresos netos de:

- menos de 60.000 coronas noruegas, sin nadie que mantener;
- menos de 70.000 coronas noruegas, si mantiene a una persona;
- menos de 80.000 coronas noruegas, si mantiene a varias personas (por ejemplo, esposa e hijos).

224. El ingreso bruto de esa persona no debe superar las 120.000 coronas noruegas. Además, el total neto de su activo no debe ser superior a 100.000 coronas noruegas. Esos límites se aplican independientemente del número de personas que ha de mantener.

225. Para los cónyuges y demás personas que viven juntos con medios conjuntos, el cómputo se basará en el total de sus ingresos y su capital. Sin embargo, eso no se aplica si el caso involucra un litigio entre las dos personas interesadas.

226. En casos especiales, se puede otorgar una dispensa del límite de medios (véase la sección 10 de la Ley relativa a la ayuda jurídica).

227. Cuando se otorga ayuda jurídica gratuita y el cliente tiene un ingreso neto que supera determinados límites especificados, él o ella contribuirá a los costos jurídicos. El nivel de ingreso neto por encima del cual un cliente debe pagar esa contribución es:

- 50.000 coronas noruegas si él o ella no tiene a nadie que mantener;
- 60.000 coronas noruegas si él o ella mantiene a una persona;
- 70.000 coronas noruegas si él o ella mantiene a varias personas.

228. Si el ingreso neto del cliente supera esos límites, él o ella debe pagar una contribución de 600 coronas noruegas al abogado además del 20% de todos los gastos que pasan de esta cantidad. Esto se aplica a toda ayuda jurídica que dure más de una hora.

229. Además de las condiciones financieras, existen otras condiciones con arreglo a las cuales se otorga ayuda jurídica:

- Como regla general, se puede otorgar ayuda jurídica gratuita si "se considera razonable sobre la base de una evaluación general del caso (véase el párrafo 2 de la sección 17 de la Ley de ayuda jurídica gratuita). En una evaluación de este tipo se prestará especial atención a la índole del caso, la importancia que tiene el caso para la situación y el bienestar personal del solicitante, sus posibilidades de ganar el caso y toda cuestión de principios involucrada en él;
- Para determinados tipos de casos a los cuales se otorga prioridad, la sección 18 de la Ley prescribe que se otorgará consejo jurídico gratuito si se necesita la asistencia de un abogado y si es razonable que las autoridades proporcionen ayuda jurídica gratuita. En esos casos las condiciones no son tan estrictas como las que se aplican generalmente. Por ejemplo, no se efectúa ninguna evaluación para saber si hay algún motivo para entablar juicio;
- Esto se aplica a los litigantes en casos matrimoniales o familiares, incluidos los casos relacionados con la separación y el divorcio, la relación de propiedad entre esposos, la concesión de la responsabilidad parental y el derecho de visita, así como los casos de derecho de la familia que se someten al Tribunal de Ejecución de Reclamaciones cuando los casos se tratan como si fueran procesos. Además, esta regla se aplica a los demandantes o a las personas a cargo en casos referentes a indemnización por daños personales o pérdida del sustento, a los inquilinos en casos relacionados con el alquiler de una vivienda y a los empleados en los casos relacionados con el cese en el empleo;
- En casos relacionados con la aceptación de la responsabilidad parental de conformidad con la sección 5 de la Ley No. 14 del 17 de julio de 1953, relativa al bienestar del niño, el Comité Ampliado Encargado del Bienestar del Niño, por iniciativa propia y sin que se exijan pruebas de carencia de medios económicos, concederá a los padres el consejo jurídico gratuito;
- Como regla general, no se otorgará asesoramiento jurídico gratuito salvo si "el problema en cuestión tiene manifiestamente tal importancia personal para la persona interesada y para su bienestar que sea razonable que el tesoro público pague la asistencia en base a una evaluación general" (véase el segundo párrafo de la sección 13). A este respecto se otorga prioridad a los mencionados casos familiares y matrimoniales, así como a los casos que se refieren a los subsidios y pensiones del seguro social;

- De conformidad con la sección 6 de la Ley de ayuda jurídica gratuita, el Ministerio de Justicia ha aplicado ciertas medidas de ayuda jurídica para grupos con necesidades especiales. Las mujeres maltratadas tienen derecho a ayuda jurídica gratuita sin tener que demostrar carencia de medios ni contribuir a los costos jurídicos en los procesos entablados contra el infractor (véanse las circulares G-101/83 y G-62/87, publicadas por el Ministerio de Justicia). Eso se aplica tanto en la investigación del caso como durante la audiencia principal. Las víctimas de actos de violencia también tienen derecho a asesoramiento jurídico gratuito y consejo jurídico gratuito sin tener que demostrar carencia de medios al entablar una acción jurídica por daños y perjuicios contra el perpetrador (véase la circular G-38/39);
- Asimismo se otorga ayuda jurídica gratuita sin tener que demostrar carencia de medios en casos de que se trate de inmigrantes (casos relacionados con una solicitud de asilo, negación de entrada, rechazo de solicitudes, expulsión, etc.), (véase, p. ej., la circular G-226/87);
- Las víctimas de violaciones tienen derecho a la ayuda jurídica gratuita en los procesos entablados contra el infractor (véase el capítulo 9 a) de la Ley de Procedimientos Criminales). Se proporciona la ayuda jurídica por medio de un abogado nombrado públicamente, que prestará asistencia a la víctima de la violación durante la investigación y en la principal audiencia del caso.

Apéndice B al artículo 15

Ayuda jurídica ampliada para las víctimas de actos de violencia

230. El Ministerio de Justicia desea incrementar los servicios de ayuda jurídica gratuita otorgados a las víctimas de actos de violencia y, de conformidad con el segundo párrafo de la sección 6 de la Ley N° 35 de 13 de junio de 1980, relativo a la ayuda jurídica gratuita:

- Las víctimas de actos de violencia tendrán derecho a la ayuda jurídica gratuita sin tener que demostrar su carencia de medios en juicios contra el perpetrador, para obtener indemnización por daños personales (véase la subsección 2 del primer párrafo de la sección 18 de la Ley de ayuda jurídica gratuita), pero si se hubiese abierto previamente una causa penal contra el delincuente, será necesario formular una petición para que la indemnización se ventile en la misma causa (véase el capítulo 29 de la Ley de Procedimientos Penales), no obstante esa disposición, si la reclamación no es presentada por el fiscal o el tribunal no ordenó su pago total;
- Los servicios ampliados de ayuda jurídica gratuita para víctimas de actos de violencia abarcan tanto el consejo jurídico gratuito como el asesoramiento jurídico gratuito (véase el primer párrafo de la sección 13 de la Ley de ayuda jurídica gratuita) para recibir los consejos y la asistencia necesarios de un jurista para evaluar si debe presentarse una reclamación por daños contra el perpetrador o para que se incluya la reclamación en una causa penal contra el perpetrador.

231. En esos casos las solicitudes se examinan en base a la limitación del término "víctima de un acto de violencia", especificado en la sección I del reglamento, relativa a la indemnización, emitido por Real Decreto de 23 de enero de 1981 fundado en la decisión de Storting del 5 de marzo de 1976, enmendado por Real Decreto del 6 de diciembre de 1985.

232. Por la presente el Ministerio decide que los abogados podrán otorgar ellos mismos ayuda jurídica gratuita en los casos mencionados *supra* si se prevé que esta ayuda no representará más de diez horas de trabajo y que se satisfacen las condiciones establecidas en el primer párrafo de la sección 15. El gobernador del condado adoptará decisiones respecto de las solicitudes de consejo jurídico gratuito y de asesoramiento jurídico gratuito cuando se prevea que la ayuda jurídica pasará de diez horas de trabajo.

233. Esas enmiendas entraron en vigor el 1° de marzo de 1989.