



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/NOR/4
22 de septiembre de 1994
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN

Cuartos 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/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; respecto del tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Noruega, véase el documento CEDAW/C/NOR/3.

INTRODUCCIÓN

Presentación del informe

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979, fue ratificada por Noruega el 21 de mayo de 1981.

Noruega presentó su primer informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1982. El segundo informe (primer informe periódico) abarcó el período de 1982 a 1986 y el tercero (segundo informe periódico), el de 1987 a 1990. El presente informe (que es el cuarto) describe la situación en la actualidad y los cambios ocurridos en la condición de la mujer desde el informe anterior. También ofrece un examen de las medidas legislativas y de otro tipo que, para aplicar la Convención, han entrado en vigor desde el último informe.

No se tratan en detalle en el presente informe los sectores donde no han ocurrido cambios en la situación general o jurídica desde que se presentó el tercer informe; el lector interesado puede consultar los informes anteriores.

Esfuerzos y políticas empleados para promover la igualdad del hombre y la mujer en el decenio de 1990

El objetivo principal de la política sobre la igualdad del hombre y la mujer en Noruega es asegurar los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todos los sectores de la sociedad tanto a los hombres como a las mujeres. Esto entraña no sólo garantizar la igualdad oficial mediante legislación sino también mediante la aplicación de medidas para reafirmar de que esa igualdad exista en la práctica.

Los instrumentos empleados para lograr este objetivo incluyen el tratamiento del hombre y la mujer en un pie de igualdad respecto de sus derechos y obligaciones básicas, la adopción de medidas especiales, durante un período de transición, para la mujer menos privilegiada y un examen crítico de la organización y el uso de los recursos en la sociedad noruega, con miras a su redistribución.

En ciertos sectores de la sociedad la igualdad del hombre y de la mujer ha logrado excelentes progresos. La intensificación de los esfuerzos de las autoridades y de las organizaciones femeninas, las campañas de las mujeres previas a las elecciones, la exigencia de que por lo menos 40% de cada sexo esté representada en comités, juntas, consejos y otros organismos oficiales, y algunas decisiones sobre cuotas de los principales partidos políticos han contribuido a asegurar que tanto el hombre como la mujer estén bien representados en la vida política noruega, incluso en los niveles más altos. Los esfuerzos desplegados en materia de educación han contribuido a garantizar que la mujer realice todo tipo de estudios y en la actualidad es mayoría en ciertas disciplinas que hasta hace sólo unos pocos años estaban innegablemente dominadas por los hombres. Aunque la mayor parte de las mujeres continúe optando por estudios tradicionales, la mujer puede hoy elegir entre un mayor número de carreras y se encuentra representada en la mayoría de las ocupaciones.

/...

En otros sectores aún subsisten considerables problemas. La igualdad económica es un sector particularmente importante. Desde el punto de vista de los ingresos personales medios, el hombre gana casi 85% más que la mujer y el salario medio del hombre casi duplica al de la mujer. Las tareas femeninas tradicionales siguen pagándose mal. El salario promedio de la mujer es un 20% inferior al del hombre.

La falta de igualdad económica está estrechamente relacionada con la atención que debe prestar la mujer a las necesidades del hogar y con las limitaciones que dicha responsabilidad pone a sus oportunidades en el mercado laboral. El mejoramiento de la igualdad en la esfera de la educación y en dicho mercado no ha entrañado una igualdad similar en el hogar. La mujer continúa dedicando a las tareas domésticas casi el doble de tiempo que el hombre, aunque la contribución masculina haya aumentado algo en los últimos 20 años.

Aunque las mujeres hayan incursionado considerablemente en la esfera de la política y la administración pública, siguen ocupando un número desproporcionadamente reducido de cargos directivos en el comercio y la industria. En la actualidad la mujer ocupa aproximadamente 23% de todos los puestos directivos.

La política del gobierno sobre la igualdad del hombre y la mujer para el decenio de 1990 se concentra en cinco sectores principales:

1. La igualdad del hombre y la mujer depende del mejoramiento de las oportunidades que se le ofrecen a la mujer en el mercado laboral y de una participación creciente del hombre en el cuidado de los niños. Los esfuerzos se orientan en consecuencia hacia una política de atención de los niños que dé a hombres y mujeres igual oportunidad de combinar la responsabilidad familiar con el empleo remunerado. Entre las medidas que ya se han puesto en práctica en este aspecto están una licencia de maternidad paga más prolongada, una cuota para padres, y un "plan de tiempo contabilizado" que da flexibilidad al uso de la licencia maternidad. Otras medidas que se han aplicado y que podrían facilitar la participación de la mujer en el mercado laboral son el aumento del número de guarderías diurnas y el ofrecimiento de actividades extracurriculares para niños en edad escolar.
2. El segundo sector importante se refiere a la eliminación de las desigualdades en la remuneración de hombres y mujeres. El objetivo de la política de igual remuneración de Noruega es abogar por una remuneración igual por trabajo de igual valor. Es necesario mejorar el valor de las ocupaciones femeninas tradicionales. La igualación de los ingresos de hombres y mujeres es una condición previa importante para asegurar que ambos sexos tengan un nivel de vida igualmente satisfactorio e iguales oportunidades para su propia realización, tanto en la vida de trabajo como en el retiro. La igualdad de remuneración es también una condición previa necesaria para mejorar la división de la responsabilidad de cuidado del hogar.
3. El tercer sector de prioridad se refiere a la intensificación de los esfuerzos para combatir el maltrato de las mujeres y la violencia sexual. Hasta ahora la tarea en este aspecto había sido

principalmente la de descubrir y registrar los casos de este fenómeno y prestar asistencia a las víctimas. En el futuro los esfuerzos abarcarán también a los autores del maltrato y se orientarán hacia las medidas de prevención.

4. El cuarto sector prioritario en la política de igualdad del hombre y la mujer es el del examen y la evaluación de los instrumentos políticos para lograr esa igualdad. La ley noruega sobre la igualdad del hombre y la mujer (conocida anteriormente como ley sobre la igualdad de la condición jurídica) será enmendada para convertirla en una herramienta más eficaz para resolver los problemas actuales de la política de igualdad. También se ha nombrado un comité oficial para examinar la organización del mecanismo central sobre la igualdad del hombre y la mujer.
5. El gobierno proyecta fomentar la continua integración de la igualdad del hombre y la mujer en sus políticas, tanto del gobierno central como de los gobiernos locales. En 1994, todos los ministerios habían completado el segundo de dos programas de acción destinados a recalcar que la responsabilidad de preservar la igualdad del hombre y la mujer recae sobre todos los sectores de la política y de la administración pública.

ARTÍCULOS 1 a 5

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer

Se considera que la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer (anteriormente conocida como la ley sobre la igualdad de la condición jurídica) se refiere a los artículos 1 a 5 de la Parte I de la Convención. El tercer informe de Noruega al CEDAW contiene una descripción detallada de la ley. En consecuencia, sólo daremos infra un breve resumen de la finalidad de la ley y una descripción de como ha funcionado en la práctica y de las enmiendas propuestas.

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer se sancionó en 1978 y entró en vigor el año siguiente. En 1981 se agregó una disposición relativa a la representación de los dos sexos en los comités y otros organismos oficiales.

La finalidad de la ley es fomentar la igualdad del hombre y la mujer y, en particular, mejorar la condición de la mujer. La mujer y el hombre deben tener iguales oportunidades de educación, empleo y desarrollo cultural y profesional. La ley obliga en particular a las autoridades públicas a amparar la igualdad del hombre y la mujer en todos los sectores de la sociedad.

Cómo ha funcionado en la práctica la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer ha estado ya en vigor durante quince años. Ha sido sin duda un importante agente del progreso logrado en materia de igualdad del hombre y la mujer en Noruega durante este período. Ha demostrado la importancia de dar prioridad a los esfuerzos que han

/...

contribuido a que la igualdad del hombre y la mujer se haya convertido en un principio aceptado en la sociedad noruega.

Los párrafos siguientes han probado tener importancia:

El párrafo 21, que se refiere a la representación del hombre y de la mujer en los comités y otros organismos oficiales, merece mencionarse en particular. La proporción de mujeres en esos organismos ha aumentado de 22% en 1979 (dos años antes de entrar en vigor la disposición) a 39% en 1993.

El párrafo 4, que prohíbe la discriminación en los nombramientos y otras medidas similares. Esta disposición ha contribuido probablemente a reducir el número de anuncios de empleo discriminatorios.

El párrafo 3, que dispone el tratamiento preferencial de uno de los sexos cuando hacerlo promueve la igualdad del hombre y la mujer conforme al espíritu de la ley. Las autoridades del gobierno central, las municipalidades y los condados, al igual que empresas y sindicatos, han aplicado esta disposición al celebrar acuerdos sobre la fijación de cuotas diferenciales moderadas para los nombramientos, vale decir, en igualdad de condiciones se prefiere al sexo menos representado. También se aplican sistemas de cuotas limitadas en relación con ciertos tipos de cursos y estudios educacionales.

Se han registrado relativamente pocos casos de conflictos relativos a la igualdad en la remuneración. Esto podría indicar que la disposición sobre igual remuneración del párrafo 5 sólo proporciona una guía de alcances limitados. El "ombud" para la igualdad del hombre y la mujer ha determinado, sin embargo, que existe una probabilidad razonable de que una reclamación por mayor remuneración se resuelva favorablemente si se determina que el salario contraviene la ley.

El empleo de órganos especializados para asegurar el cumplimiento de la ley, el "ombud" para la igualdad del hombre y la mujer (responsable de velar por que la ley se respete en la práctica) y la Junta de Apelaciones para la igualdad del hombre y la mujer (que falla sobre los casos conforme a la ley), ha demostrado ser razonable y eficaz. Los casos se resuelven en forma oficiosa y rápida sin gastos para las partes involucradas. De esta manera se ha evitado exacerbar los conflictos que hubieran podido ocurrir de utilizar un mecanismo judicial más lento y formal. Por lo demás "el umbral" para la adopción de iniciativas para corregir desigualdades es más bajo.

Enmiendas propuestas

En el Informe N° 70 presentado al Storting (1991-1992), el gobierno de Noruega propuso que la ley sea enmendada en los siguientes puntos:

1. La Cláusula General - párrafo 3

La disposición principal de la ley es la Cláusula General, que prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres. La ley se aplica tanto a la discriminación de forma como a la discriminación en la práctica por motivos de sexo.

La igualdad del hombre y la mujer, sin embargo, no se logra con solo prohibir la discriminación. Para corregir las diferencias de oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres para su realización y desarrollo será necesario adoptar en ciertos sectores medidas durante cierto período de tiempo para conceder ventajas a uno de los sexos. La Cláusula General, en consecuencia, permite un tratamiento preferencial con el fin de promover la igualdad del hombre y la mujer. La mujer se encuentra en una situación de inferioridad desde un principio y cuando la ley se aprobó tenía suma importancia dar un tratamiento preferencial a la mujer. En la práctica, por lo tanto, la ley se ha interpretado como que sólo permite el tratamiento preferencial de la mujer.

La lucha para alcanzar la igualdad del hombre y de la mujer ha progresado, sin embargo, y desde que la ley entró en vigor hace quince años la situación de hombres y mujeres ha cambiado en varios sectores. La mujer ha ingresado a sectores tradicionalmente masculinos y, en menor medida, el hombre ha entrado a sectores tradicionalmente femeninos del trabajo y la vida familiar. En el futuro, los esfuerzos para fomentar la igualdad del hombre y la mujer deben tener presente que el concepto de igualdad se aplica también al hombre y que ello requiere cambios en los papeles masculinos.

El gobierno desea ahora enmendar la Cláusula General para permitir un tratamiento preferencial de los hombres que solicitan empleo en ciertas lugares donde se prestan servicios a las personas, como las guarderías diurnas, las escuelas primarias y las secundarias en el primer ciclo, y las instituciones de cuidado de niños y adolescentes.

2. La disposición relativa a igual remuneración - párrafo 5

La disposición actual establece que los empleados deben recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. En consecuencia, no son solamente los trabajos idénticos los que deben ser remunerados en forma equivalente, sino también los trabajos evidentemente dispares, siempre que su valor sea comparable. Al respecto deben considerarse todos los factores que afectan la evaluación del trabajo: la educación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones de trabajo y otros parámetros relacionados. Sobre esta base debe realizarse una evaluación general mediante una comparación discrecional. Conforme a la disposición actual de la ley esta comparación está sujeta a ciertas limitaciones. Sólo pueden hacerse comparaciones entre personas empleadas en la misma empresa, vale decir, entre empleados de un mismo empleador. En la práctica, las municipalidades han sido consideradas como empresas. En segundo lugar, la labor preparatoria previa a la redacción de la ley se basó en la premisa de que la comparación sólo podía hacerse entre tareas del mismo sector profesional, o de sectores con grandes similitudes. Esta última condición, en particular, ha limitado los efectos de la disposición sobre un mercado laboral que está relativamente segregado por razones de sexo.

El gobierno desea fortalecer los efectos ejercidos por la ley sobre la remuneración, para lo cual enmendaría el párrafo 5 para poder comparar los empleos a través de los límites ocupacionales y determinaría cuales factores han de incluirse en la evaluación.

3. Relación entre acuerdos colectivos y la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer - párrafo 14

El gobierno desea también modificar el párrafo 14 para mejorar la aplicación de la disposición sobre igual remuneración en los acuerdos colectivos. En la actualidad solamente empresas y sindicatos pueden llevar un caso ante el tribunal para litigios industriales para determinar la validez de los convenios colectivos de acuerdo con la ley. Es necesario mejorar la idoneidad del "ombud" para la igualdad del hombre y la mujer en esta esfera.

4. Representación de hombres y mujeres en comités y otros órganos oficiales - párrafo 21

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer dispone en su párrafo 21 que cada uno de los sexos deberá tener por lo menos 40% de representación en todos los comités, juntas, consejos y otros órganos oficiales que tengan cuatro o más miembros. Los comités y otros órganos cuyos miembros sean elegidos por representación proporcional quedan exentos del cumplimiento de la disposición.

El párrafo 21 se modificará conforme a lo dispuesto en la nueva ley sobre gobiernos locales en lo que afecta a la representación de hombres y mujeres. La ley requiere por lo menos 40% de representación para cada sexo, incluso en los comités elegidos por representación proporcional.

5. Cambios en el mecanismo de defensa de la igualdad del hombre y la mujer - párrafo 9

El Consejo para la igualdad del hombre y la mujer, que se estableció en 1972, está compuesto por representantes de los partidos políticos más importantes, las empresas y los sindicatos, e investigadores sobre la mujer y cuestiones relacionadas con la igualdad del hombre y la mujer.

Conforme a su mandato el Consejo ha de fomentar la igualdad del hombre y la mujer en todos los sectores de la sociedad, para hacerlo debe aclarar y señalar a la atención las situaciones que la reprimen, actuar de enlace entre autoridades públicas, organizaciones y el público en general, realizar estudios y elaborar material de información sobre los problemas de la igualdad del hombre y la mujer.

El Consejo, que ha desempeñado un papel central en los esfuerzos oficiales a favor de la igualdad del hombre y la mujer, ha perdido gran parte de importancia que tenía desde que las organizaciones establecidas y la burocracia adoptaron políticas de igualdad entre ambos sexos y desde que se estableció el ombud para la igualdad del hombre y la mujer.

En 1994 el gobierno nombró un comité oficial para examinar el mecanismo de defensa de la igualdad del hombre y la mujer. El Comité debe determinar si las responsabilidades actuales, la organización y la composición del Consejo para la igualdad del hombre y la mujer y las propuestas presentadas actualmente sobre otras formas de organización son adecuadas.

Incorporación de la Convención de las Naciones Unidas
sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En 1993 un comité oficial recomendó incorporar a la legislación noruega las convenciones internacionales sobre derechos humanos. Esta incorporación podría incluir a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aún no se ha adoptado una decisión definitiva sobre la recomendación.

ARTÍCULO 6

En los últimos años se ha observado una creciente tendencia hacia la venta y la comercialización del cuerpo femenino. Las autoridades se han ocupado en particular de este problema.

Prostitución

Se supone que la prostitución en Noruega está relativamente poco difundida. Noruega cuenta con un plan nacional de seguros y con sistemas de bienestar social bien establecidos para que las personas no tengan que volcarse a la prostitución o al delito para mantenerse a sí mismas y a sus familias. A pesar de ello suponemos que la prostitución puede haber aumentado en cierto modo en los últimos años como consecuencia de problemas en el mercado laboral y del hecho de que el comercio sexual internacional ha llegado también a Noruega, como puede observarse entre otras cosas, en el creciente número de prostitutas extranjeras. El uso de drogas ilegales, los problemas de la deuda y los gastos elevados debidos a otras causas son todos factores que podrían explicar la prostitución existente.

La prostitución en sí no es ilegal, pero el código penal prohíbe a las personas beneficiarse con la prostitución de terceros (proxenetismo). En los últimos años ha aumentado la cantidad de los llamados "institutos de masajes" que venden servicios sexuales. Muy a menudo ha sido difícil encontrar a quienes dirigen dichas actividades. Con frecuencia las medidas contra esos "institutos" afectan más a las mujeres que allí trabajan que a los empresarios. Las autoridades, en un nuevo esfuerzo para impedir dichas actividades, presentarán un proyecto de ley que prohíba el alquiler de propiedades para las actividades de lenocinios. Se espera que el Storting debata la propuesta en el transcurso del próximo año.

Las prostitutas reciben asistencia por intermedio de los servicios ordinarios de bienestar social y mediante programas de asistencia que van al encuentro de las prostitutas callejeras. En 1994 el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales estableció un centro nacional de expertos, el Pro Centre, para preparar métodos para ayudar a las personas de ambos sexos dedicadas a la prostitución, proporcionarles asesoramiento sobre los servicios de bienestar social, difundir información general y elaborar estrategias de prevención.

En 1994, el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales proporcionó también asistencia financiera a PION, una organización de prostitutas, durante un período de ensayo. El propósito del proyecto era ensayar nuevos métodos para dar diversos tipos de información, incluso sobre los servicios de bienestar

social, a varones y mujeres que se prostituyen y trabajan en institutos de masajes, sus apartamentos, lenocinios y otros lugares similares. Esta información podría motivar a esas personas a dejar la prostitución.

Sexo telefónico

En 1990, la empresa noruega Telecom estableció "Teletorg", un servicio de telemercadeo que utiliza la red telefónica pública. Este servicio ha sido explotado para promover servicios telefónicos sexuales, que incluyen historias grabadas de carácter obsceno y conversaciones "en vivo" con "anfitrionas sexuales". Se tienen también evidencias de que el servicio Teletorg ha sido usado para anunciar y promover actividades sexuales con niños.

Actualmente se han establecido reglamentaciones con el fin de impedir la explotación sexual y el acoso de la mujer por intermedio del servicio Teletorg.

Mozas con el busto desnudo ("topless")

En el invierno de 1992-1993 se inauguraron en Oslo y en otras ciudades varios restaurantes y bares que empleaban mozas que atendían con el busto desnudo y ofrecían espectáculos desnudistas como atracción principal. La enérgica reacción de organizaciones de mujeres, sindicatos de trabajadores de hoteles y restaurantes y políticos de diversos partidos políticos generaron considerable publicidad desfavorable para esas actividades y la mayor parte de los locales debieron cerrar sus puertas.

Pornografía

El código penal de Noruega prohíbe la comunicación, la venta, el alquiler o la distribución de material indecente o pornográfico. Esta disposición ha sido modificada varias veces en los últimos años. El gobierno se ha preocupado en particular de impedir la difusión de pornografía seria y embrutecedora, en particular la pornografía que utiliza niños y animales o recurre a la violencia, la fuerza y el sadismo. Como parte de sus esfuerzos para impedir la pornografía con niños, en 1992 se prohibió totalmente la tenencia e importación de pornografía infantil.

ARTÍCULO 7

Incisos a) a c) del Artículo 7. La mujer en actividades políticas y públicas

La mujer en el gobierno

Cuando la primera ministra Gro Harlem Brundtland constituyó su primer gobierno en 1986 se designaron mujeres para ocho de los dieciocho puestos ministeriales. Los gobiernos posteriores han seguido este ejemplo. En el actual gobierno laborista, que también encabeza Gro Harlem Brundtland, ocho de los diecinueve ministros son mujeres, vale decir hay un 42% de representación femenina.

Presidenta del Storting

Después del Rey, el cargo más elevado del país es el de la persona que preside el Storting. Después de la elección general de 1993, ocupó este cargo por primera vez una mujer.

Representación de la mujer en órganos de elección pública

Cada dos años se celebran alternativamente elecciones para el gobierno nacional y para los gobiernos locales. El número de mujeres que presta servicios en organismos públicos ha aumentado considerablemente en los últimos decenios, simplemente debido a campañas realizadas para persuadir a un mayor número de mujeres de la conveniencia de dedicarse a la política y a que los partidos políticos han introducido sistemas de cuotas para asegurar que la mujer esté representada en las organizaciones del partido y en las listas de candidaturas.

Después de la elección de 1993, 39,4% de los representantes en el Storting eran del sexo femenino, un aumento de 4% en comparación con la elección de 1989.

Después de las elecciones de gobiernos locales de 1991, la proporción de mujeres en los consejos municipales y de condado se redujo parcialmente de 31,2% a 28,5% en los consejos municipales y de 44,6% a 38,6% en los consejos de los condados. Antes de la elección de 1991, la campaña de las mujeres se había concentrado en una minoría de municipalidades en las que las mujeres estaban representadas insuficientemente en mayor grado. Como consecuencia de la campaña aumentó la proporción de mujeres en esas municipalidades aunque decayó a nivel nacional.

En relación con las elecciones locales de 1995 se organizará una nueva campaña con miras a aumentar la proporción de mujeres en los consejos municipales y de condado.

En 1989 se estableció el Sameting, la asamblea electa de la población sami. La población sami elige al Sameting, que está compuesto por treinta y nueve representantes. En los dos períodos electorales transcurridos desde el establecimiento del Sameting la tercera parte de los representantes ha sido mujer.

Comité, juntas, consejos y otros órganos oficiales

El párrafo 21 sobre la ley de igualdad del hombre y de la mujer establecen que por lo menos 40% de cada uno de los sexos debe estar representado en comités oficiales y órganos semejantes. Al presentar las candidaturas debe proponerse tanto a un hombre como a una mujer. En casos especiales, cuando evidentemente no sea razonable esperar que puedan respetarse estas exigencias, puede concederse una exención.

De 1989 a 1993 el porcentaje promedio de mujeres en los comités, juntas y consejos gubernamentales, aumentó de 35% a 39%. Sin embargo, la proporción de hombres y mujeres varía considerablemente con la esfera del trabajo involucrado y con el ministerio que ha designado al órgano. En los comités de varios ministerios responsables de sectores tradicionalmente masculinos el porcentaje

de mujeres representantes es menor de 30%. La distribución porcentual de hombres y mujeres varía también considerablemente según el tipo de nombramiento. En 1993 sólo 21% de los comités estaban presididos por mujeres.

El porcentaje medio de mujeres en los comités municipales aumentó ligeramente de 36,1% después de la elección local de 1987 a 36,4% después de la elección de 1991. En casi la tercera parte de las municipalidades (135 sobre 439) la representación porcentual femenina en los comités ha alcanzado a 40%. Sin embargo, también en el sector municipal sucede que la representación porcentual de hombres y mujeres varía según el sector de actividad y el tipo de nombramiento. Es evidente que las presidentas se encuentran en minoría y que, en promedio, sólo cuentan con 30% de representación en los sectores técnicos y comerciales.

En promedio, la proporción de mujeres en los comités de condados aumentó de 36,4% después de las elecciones de 1987 a 37,7% en 1991. En casi la mitad de los condados (siete sobre dieciocho) el porcentaje de mujeres en los comités ha alcanzado 40%.

La mujer en cargos públicos

Las mujeres tienen oficialmente igual oportunidad que los hombres para ser nombradas a cargos públicos. La mujer es clara mayoría entre las personas empleadas en el sector público. La proporción de mujeres en la administración del gobierno central (los ministerios) es generalmente elevada y depende del ministerio involucrado. En 1992 el porcentaje estaba comprendido entre 70% y 41%. En casi todos los ministerios más de la mitad de las personas empleadas son mujeres. Sin embargo, la proporción de mujeres en posiciones directivas sigue siendo reducida, en particular en los niveles más altos. Sólo 11% de los directores generales y 16% de los secretarios generales eran del sexo femenino.

En 1991 más de 70% de todos los empleados municipales era mujer.¹¹ Sin embargo este porcentaje no subsistía a nivel directivo, donde las mujeres ocupaban 56% de los puestos.

Organizaciones no gubernamentales

Las organizaciones no gubernamentales ejercieron también muy considerable influencia política y pública.

Casi la mitad de la población adulta noruega participó activamente en una o más organizaciones. Desde 1980 ha habido un ligero aumento de la participación de la mujer en diversas organizaciones mientras que en el caso de los hombres parece haber habido una tendencia hacia la declinación. En términos generales, más mujeres que hombres pertenecen a organizaciones humanitarias y religiosas, mientras que los hombres constituyen una proporción mayor en los sindicatos, las organizaciones sectoriales y profesionales y los partidos políticos.

Las organizaciones de empleados tienen considerable influencia en la vida política noruega. Son además un importante elemento de numerosos comités, juntas, consejos y otras organizaciones oficiales. En la actualidad los sindicatos son las organizaciones que cuentan con el mayor número de miembros. En 1991, 35% de las mujeres noruegas y 39% de los hombres noruegos era miembro

de un sindicato. Sin embargo, sólo aproximadamente la cuarta parte de los miembros son miembros activos, los hombres, en general con mayor participación que las mujeres, ocupan los cargos más altos en las organizaciones de empleados.

Las organizaciones de mujeres iniciaron y promovieron la igualdad del hombre y la mujer en Noruega desde que, a fines del siglo pasado, la Asociación pro Derechos de la Mujer Noruega organizó una campaña a favor de los derechos electorales de la mujer. En 1991, 6% de las mujeres noruegas eran miembros de organizaciones femeninas. Estas organizaciones ejerce influencias sobre las políticas públicas a nivel nacional e internacional.

Las organizaciones de mujeres funcionan principalmente financiadas con las cuotas de los miembros y administradas con el trabajo de voluntarios. También se asignan anualmente fondos para la ejecución de medidas de información relacionadas con las políticas sobre igualdad del hombre y la mujer y para financiar la labor internacional de las organizaciones femeninas. Además, el gobierno proporciona cierta cantidad de fondos para los gastos administrativos de las organizaciones nacionales de mujeres cuyo objetivo principal es "trabajar para mejorar la situación de la mujer en sociedad mediante un cambio de la actual división de derechos y obligaciones en los sectores privados y públicos de la sociedad".

ARTÍCULO 8

El párrafo 21 de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, que se refiere a la representación de los dos sexos en comités y otras organizaciones oficiales, tiene también vigencia en el nombramiento de delegaciones a las tribunas internacionales.

La representación de la mujer en el servicio exterior es inferior a la de la administración central en su conjunto pero ha aumentado considerablemente en los últimos años. En 1992 solamente poco más de la tercera parte de los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores era mujer y sólo uno de los seis cargos superiores estaba ocupado por una mujer.

En el último decenio, se ha alentado a las mujeres en particular a solicitar pasantías en el servicio exterior y la proporción de pasantes del sexo femenino ha aumentado hasta alcanzar aproximadamente 35%.

ARTÍCULO 9

La ley sobre la nacionalidad noruega, de 8 de diciembre de 1950 N° 3, no ha sido modificada desde que Noruega presentó el tercer informe al CEDAW (1987-1990). En consecuencia, se remite al lector a la descripción de los derechos de nacionalidad noruega que figura en dicho informe.

La ley sobre inmigración reglamenta el acceso de extranjeros al reino y su residencia en el mismo. La ley no hace distinciones entre hombres y mujeres. Conforme a la reglamentación de la ley, sin embargo, una mujer extranjera que no tendría de otra manera derecho a obtener un permiso de residencia después de un divorcio, por ejemplo, puede obtenerlo si, como consecuencia del divorcio, tropezaría con dificultades injustificables en su país de origen debido a la

/...

situación social y cultural allí reinante. Si la mujer puede evidenciar que ella y sus hijos han sido objeto de malos tratos, es obligatorio concederle permiso de residencia. Esta regla tiene por fin impedir que las mujeres extranjeras se vean obligadas a seguir manteniendo vínculos matrimoniales en condiciones intolerables en Noruega por temor a que las devuelvan a su país de origen.

ARTÍCULO 10

Artículo 10 a) a h) - Educación

La igualdad en el sector de la educación

Ciclo secundario superior

A principios de 1992 las mujeres eran poco menos de 50% del número total de alumnos en el ciclo superior de la escuela secundaria. El número de muchachas que opta por ingresar a la educación secundaria superior después de la escuela secundaria inferior está en aumento.

Aunque las mujeres eligen más a menudo formas no tradicionales de educación que hace diez años, la tendencia no se ha modificado desde que se presentó el último informe. En el ciclo superior de la escuela secundaria una holgada mayoría de las muchachas continúa escogiendo cursos que las califican para recibir una educación superior. El número de muchachas que escoge este tipo de estudios es mayor que el de muchachos, una tendencia que ha hecho que desde fines del decenio de 1980 las mujeres sean mayoría en los institutos de educación superior.

Las muchachas que siguen cursos de orientación profesional en colegios secundarios continúan eligiendo carreras bastante tradicionales, a pesar de lo cual se encuentran actualmente representadas en todas las profesiones. El porcentaje de muchachas que asiste a cursos comerciales e industriales tradicionalmente dominados por los varones siguió siendo estable y fue de 15 a 16% aproximadamente durante el decenio hasta 1992. Los varones están más representados en las carreras relacionados con la economía doméstica, las artesanía y la estética que anteriormente. En el caso de las carreras centradas en temas de sanidad y ciencias sociales el porcentaje de varones seguía siendo en 1992 inferior a 6%.

Educación universitaria y educación superior

En el decenio de 1980 la mayoría de los estudiantes que seguía estudios preparatorios para la universidad era del sexo femenino. Este hecho ha influido sobre el número de mujeres que se matricula en universidades y facultades. En 1992 una amplia mayoría del estudiantado estaba constituido por mujeres. Sin embargo, las encuestas muestran que las mujeres todavía siguen carreras de menor duración que los hombres en las universidades y facultades. En 1992, 60% de los estudiantes que rendían exámenes en el nivel inferior era mujer (niveles I y II - examen philosophicum, grunnfag, mellomfag y cand.mag., equivalente en forma aproximada a un título de bachiller en ciencias), mientras que sólo 40% de quienes rendía examen en el nivel superior era mujer (nivel III - hovedfag

(equivalente aproximadamente al título de maestría en ciencias). Sólo 24% de los estudiantes que dio examen a nivel de investigador eran mujeres.

La tendencia observada durante el período del último informe (1987-1991), en el sentido de que el número de mujeres que optaba por seguir estudios superiores tradicionalmente dominados por los hombres estaba en aumento, ha quedado estabilizada. La proporción de mujeres en escuelas tradicionalmente masculinas, como la Escuela Noruega de Agricultura, la Escuela Noruega de Economía y Administración de Empresas y la Escuela de Tecnología Avanzada de la Universidad de Trondheim es aproximadamente la misma que durante el período abarcado por el último informe. En 1992 las estudiantes en estos establecimientos eran respectivamente 47%, 34% y 34%.

Al parecer los hombres evitan los estudios tradicionales más que las mujeres. El porcentaje de varones en las escuelas normales y de servicios sociales es inferior al de hace diez años, aunque las tendencias actuales indican que la proporción de varones que opta por estos estudios está nuevamente en aumento.

En el año académico de 1990 - 1991, 36% de los profesores de las escuelas superiores eran mujeres, mientras que entre los profesores universitarios sólo 20% era mujer. La proporción de profesoras se duplicó de 1981 a 1991, pero a pesar de ello sólo son 8% del número total de profesores.

Medidas adoptadas para fomentar los objetivos de la Convención

Escuelas primarias, escuelas secundarias inferiores y superiores

Durante el período sobre el cual se informa el Storting ha aprobado que la llamada "Reforma '94", que concede a todos los jóvenes de dieciseis a diecinueve años de edad el derecho a seguir tres años de enseñanza secundaria superior. En esos tres años la enseñanza califica a los estudiantes en una profesión o los califica para recibir una educación superior.

Se espera que esta reforma revista particular importancia para las jóvenes. Aproximadamente la mitad del estudiantado del ciclo superior de las escuelas secundarias es mujer, pero dos terceras partes de todos los jóvenes que no se matriculan en la escuela superior después de completar el ciclo inferior de la escuela secundaria son también mujeres. En consecuencia, la garantía de una educación secundaria superior durante tres años contribuirá a un verdadero mejoramiento de las oportunidades educacionales que se ofrecen a la mujer.

Desde el comienzo del decenio de 1980 rigen disposiciones que fijan cuotas moderadas para las plazas vacantes en las escuelas secundarias superiores. La "Reforma '94" hará también posible fijar cuotas para el ingreso de aprendizas a los sectores profesionales donde la distribución de muchachos y muchachas es desigual. Muchas jóvenes que han escogido una capacitación en profesiones dominadas por los varones han tropezado con dificultades para inscribirse como aprendizas. Además, han debido luchar contra la desventaja de ser mujeres en profesiones predominantemente masculinas, lo que les ha hecho aún más difícil completar su educación profesional.

/...

Durante el decenio de 1980 ha habido un indiscutible aumento del número de mujeres en el personal docente de las escuelas primarias, secundarias inferiores y secundarias superiores. En el año académico de 1990-1991 las maestras y profesoras eran mayoría en las escuelas primarias y secundarias inferiores, pero entre los directores y rectores sólo la tercera parte era mujer. Con el fin de rectificar el desequilibrio en la distribución del personal en los puestos directivos, las autoridades han organizado un programa con un curso especial para las mujeres que deseen estar calificadas para cargos directivos en las escuelas primarias y secundarias inferiores y superiores.

Durante el decenio de 1980 se han realizado esfuerzos para promover la igualdad del hombre y la mujer en el sistema educacional, entre otras cosas mediante medidas para que el personal docente tome conciencia de los papeles de hombres y mujeres y de los problemas de la igualdad, y para inducir a las mujeres a que se postulen para puestos directivos en las escuelas a fin de elaborar ayudas didácticas que tratan temas sobre las políticas de promoción de los intereses de la mujer y de la igualdad del hombre y la mujer, para mejorar en los textos escolares el enfoque de éstas y para preparar material educacional e informativo sobre las opciones que se ofrecen a la mujer en materia de carreras. Los resultados han sido bastante irregulares. Se ha comenzado a hacer una evaluación de los resultados obtenidos con esas medidas en las escuelas primarias, secundarias inferiores y superiores.

Si bien el concepto de la igualdad del hombre y la mujer ocupa un lugar destinado en los textos escolares, sigue siendo de importancia vital impartir al personal docente de las escuelas primarias y secundarias conocimientos sobre esa igualdad en su relación con diversos temas y con la cooperación en las escuelas. Bajo los auspicios del Consejo Nórdico de Ministros se está llevando a cabo un proyecto (Nord-LILIA) con el propósito de fortalecer los conceptos de la igualdad del hombre y la mujer en el contenido y el método de la capacitación de maestros y profesores.

Universidades y escuelas superiores

El ingreso de la mujer en la educación superior depende también del mejoramiento de las condiciones externas y de que puedan combinar los estudios con la vida familiar y la crianza de los hijos. A este respecto es importante la reserva de plazas en las guarderías para las familias de las estudiantes. En 1992 se crearon 1.600 plazas de guardería y se espera crear en 1994 otras 500.

También se han usado sistemas de cuotas moderadas para atraer mujeres a los estudios de educación superior a puestos académicos. En este sentido, ha logrado éxito reservar para la mujer cierto número de cargos de la plantilla de profesores.

De 1989-1994 el Consejo de Investigaciones de Noruega realizó un programa de investigaciones básicas sobre la mujer con miras a incrementar la contratación de mujeres y mejorar la idoneidad en la esfera de investigaciones sobre la mujer.

La Universidad de la Mujer, establecida en 1983, es una institución basada en valores y métodos educacionales feministas que tienen por fin ofrecer una

institución educacional alternativa a mujer. La fundación recibe donaciones del Gobierno.

ARTÍCULO 11

Artículo 11.1 a) a c) - Empleo

Actividad económica

Después del período de expansión del mercado laboral ocurrido a comienzos del decenio de 1980, a partir de 1987 comenzó a disminuir el número de personas empleadas. La disminución ha afectado más al hombre que a la mujer, ya que la mayor parte de los trabajos en los sectores industriales y de obras civiles y en las industrias primarias, tradicionalmente con predominio masculino. En el mismo período ha aumentado el número de empleos en los sectores con mayoría de mujeres, como los servicios sanitarios y sociales y la educación. A pesar de la caída en el número de empleados de 2.030.000 en 1990 a 2.004.000 en 1993, la cantidad de mujeres empleadas ha seguido siendo durante este período de aproximadamente 915.000.

El porcentaje de empleadas permaneció relativamente estable de 1990 a 1993, mientras que el de empleados se redujo en dos a tres puntos porcentuales.

Cuadro 1: Porcentaje de hombres y mujeres empleados, 1990 y 1993

	25 a 66		16 a 74	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1990	83,3	70,0	71,8	59,4
1993	81,2	70,4	69,1	59,1

Es cada vez menor el número de personas que trabajan principalmente en tareas sin remuneración en el hogar. En 1990 eran 193.000, y en 1993, 152.000, de las cuales 149.000 eran mujeres.

En 1993 figuraban registradas 127.000 personas como desempleadas entre las cuales había 50.000 mujeres. Las mujeres sin empleo registradas eran el 5,2% de la fuerza laboral, mientras que el porcentaje de hombres desempleados era 6,6%. El desempleo no registrado, que incluye al desempleo en tiempo parcial, probablemente sea superior entre las mujeres. Si se tiene esto en cuenta se supone que el desempleo afecta a las mujeres en aproximadamente la misma medida que a los hombres.

Jornada de trabajo

Casi la mitad (47%) de toda las mujeres con empleo remunerado trabaja a jornada parcial, vale decir de uno a treinta y seis horas por semana. Esta cifra ha permanecido relativamente estable en los últimos años.

/...

La mayor proporción de mujeres que trabajan a jornada completa se encuentra en el grupo de edades de veinticinco a veintinueve años, mientras que el aumento del número de mujeres que trabaja a jornada completa es mayor en el grupo de edades de treinta a treinta y nueve años y ha aumentado en un 10 a 12% de 1980 a 1991.

El número de horas diarias dedicado a las faenas hogareñas sin remuneración fue casi el doble para las mujeres que para los hombres, aunque de 1990 a 1993 hubo una ligera tendencia hacia la igualación. La mujer dedica considerablemente más tiempo que el hombre a esas tareas incluso cuando ambos esposos tienen empleos a jornada completa.

Elección de carrera y de oportunidades de empleo

Existen marcadas diferencias entre las carreras elegidas por hombres y las elegidas por mujeres, y la proporción de mujeres en los diversos sectores ha sufrido solamente pequeñas modificaciones desde el último informe. En 1993 la mayor parte de las mujeres (54%) estaba empleada en el sector de los servicios públicos, sociales y servicios privados y en las ventas al menudeo, y un menor porcentaje en los hoteles y restaurantes (20%). En 1993, 8% de las mujeres trabajaban en el sector industrial, en comparación con 9% en 1990.

	1990		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, silvicultura, pesca y caza	8	4	8	3
Producción de petróleo, minería, energía, hidroeléctrica, edificación y construcción	15	2	13	2
Industria	21	9	20	8
Ventas por menor, hoteles y restaurantes	15	21	15	20
Transportes, almacenes, servicios de correo, telecomunicaciones	10	5	10	5
Bancos, seguros, servicios comerciales, bienes raíces	7	7	8	7
Servicios públicos, sociales y privados	24	51	26	54
Total general	100	100	100	100

Artículo 11.1. d) - Remuneraciones

Tendencias en la remuneración

Un estudio de los sueldos y salarios de mujeres y hombres muestra que durante el decenio de ha habido una fuerte tendencia hacia la igualación de la remuneración en todos los sectores. La tendencia continuó en todo el decenio de 1980 aunque durante ciertos períodos se interrumpió e incluso se invirtió en algunos sectores. Al comenzar el decenio de 1990 la tendencia retomó nuevamente su valor positivo.

Hoy, el salario promedio de la mujer noruega (que incluye los beneficios del seguro nacional) es aproximadamente la mitad del del hombre. Esta diferencia se debe parcialmente a que la mujer dedica menos tiempo que el hombre al empleo remunerado, realiza más trabajo a tiempo parcial y trabaja menos horas extraordinarias que el hombre. Si comparamos hombres y mujeres que trabajan la jornada completa, la diferencia en la remuneración es sólo algo superior a 20%.

Se han realizado muchos estudios para determinar la importancia de los diversos factores que afectan esa diferencia en la remuneración. Uno de los principales es la segregación del mercado laboral, vale decir, mujeres y hombres trabajan en ocupaciones, sectores y cargos diferentes. Otros factores son la educación, la duración de la jornada y la responsabilidad administrativa. Si eliminamos esos factores, queda aún una diferencia de aproximadamente 14% que se debe en parte al trabajo en ocupaciones predominantemente femeninas, en parte a factores internos, como la actitud de los empleadores respecto de la igualdad del hombre y la mujer y la participación comparativamente menos frecuente de la mujer en las actividades sindicales.

Los límites de la remuneración de la mujer son más estrechos que los del hombre. La mejor educación de la mujer se paga menos que la del hombre. En el sector público trabajan más mujeres, pero en el sector privado la mejor educación de hombres y mujeres entraña una mejor remuneración.

Medidas futuras

La igualdad en la remuneración, que actualmente tiene prioridad dentro de las actividades a favor de la igualdad del hombre y la mujer, es asimismo un sector prioritario de la política oficial en la materia durante para el decenio de 1990. Las autoridades han ejecutado varias medidas para alcanzar este objetivo y proyectan otras.

1. Se están preparando enmiendas a la disposición del párrafo 5 de la ley relacionada con la remuneración sobre la igualdad del hombre y la mujer con miras a mejorar su utilidad y su eficacia (véanse detalles adicionales en los Artículos 1 a 5).

2. Aunque la ley no disponga la evaluación del trabajo para determinar la remuneración, se nombrará a un grupo de expertos para que prepare un método sencillo de evaluación que pueda utilizarse para comparar la remuneración entre distintas ocupaciones. Se supone que el método, que se utilizará para aplicar la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, será también de utilidad a

empresarios y sindicatos en sus esfuerzos para promover la igualdad de remuneración.

3. La ley sobre igualdad del hombre y la mujer proporciona directrices para los esfuerzos hacia el logro de una remuneración igual, el objetivo sólo será alcanzado cuando los empresarios concedan prioridad a la cuestión mediante acuerdos vinculantes. Sin embargo, las autoridades pueden influir sobre el desarrollo hacia la igualdad de remuneración mediante la educación pública, las investigaciones y proyectos pilotos para ensayar los diversos métodos.

4. Las autoridades públicas tienen en especial la responsabilidad de aplicar el principio de igualdad de remuneración. El respeto de la igualdad del hombre y de la mujer es un principio prioritario de las políticas sobre el personal del gobierno. La igualdad de ambos sexos debe integrarse allí donde el Estado sea el empleador. Con los criterios flexibles del nuevo sistema de evaluación de la remuneración y el trabajo, puede ser más difícil ocultar la contribución de la mujer al establecer las remuneraciones en el presupuesto. Será un factor especialmente importante respecto del desarrollo de los recursos humanos con el objeto de contratar una mayor cantidad de gerentes mujeres.

5. La investigación sobre la igualdad de la remuneración tiene prioridad en los ministerios. En 1994 quedará completado un proyecto nórdico cuatrienal ejecutado bajo los auspicios del Consejo Nórdico de Ministros que ha logrado mejorar notablemente la difusión de información sobre la igualdad de la remuneración y ha contribuido a colocar la cuestión en las listas de problemas por considerar.

6. La remuneración está estrechamente relacionada con otros factores de la vida laborales, como son las condiciones de trabajo, el medio ambiente y las oportunidades para el desarrollo individual. En relación con el programa de investigaciones sobre el medio ambiente de trabajo y los problemas de salud ocupacional se realizarán estudios sobre las ocupaciones que son predominantemente femeninas, como parte de los esfuerzos para eliminar los obstáculos que impiden la igualdad de remuneraciones.

Artículo 11.1 e). - Seguridad social

La reglamentación noruega sobre las pensiones relacionadas con el desempleo, la enfermedad, la incapacidad y la ancianidad no discrimina entre el hombre y la mujer. Las disposiciones relacionadas con los beneficios relativos al embarazo y el parto, sin embargo, lo hacen.

El Plan de Seguros Nacionales de Noruega garantiza una pensión mínima a todas las personas. Los beneficios del seguro nacional están relacionados estrechamente con la remuneración anterior de la persona y sus contribuciones personales al seguro. Debido a que las mujeres ganan menos en promedio que los hombres y son responsables en mayor grado de la prestación de servicios de atención sin remuneración, reciben en general beneficios inferiores a los de los hombres.

Hoy en día esto afecta particularmente a numerosas mujeres de mayor edad que han trabajado a tiempo completo en el hogar o sólo han estado empleadas en tiempo parcial. Las mujeres más jóvenes que reciben prestaciones de seguridad

social, también reciben menores pagos si han optado por permanecer en el hogar cuando sus hijos eran pequeños.

El porcentaje de las personas que viven de pensiones mínimas, vale decir, que no han ganado el derecho a prestaciones adicionales de seguridad social en un empleo remunerado es cada vez menor; pero el porcentaje de mujeres que recibe pensiones mínimas está en aumento. En 1991, 70% de las personas que recibían pensiones mínimas eran mujeres. También ha aumentado la diferencia entre el valor promedio de las pensiones de hombres y mujeres.

En 1992, para remediar estas diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres en los beneficios de seguridad social, se concedieron beneficios adicionales a las personas que habían atendido, sin remuneración, a niños de menos de siete años de edad y a personas de edad enfermas. El nuevo sistema ofrece a las personas la mejor oportunidad de asumir la responsabilidad de la atención de la familia cuando es necesario, sin sufrir pérdidas financieras cuando se retiran.

Las disposiciones no son retroactivas y durante un cierto período de transición la mujer que trabaja en el hogar continuará acumulando una pensión suplementaria inferior a las del hombre. Esto afectará particularmente a la mujer divorciada de mediana y mayor edad. Con miras a mejorar la situación financiera de estas mujeres se ha propuesto que los casos de divorcio los derechos a la pensión se dividan entre los cónyuges. Se han nombrado un grupo de trabajo interdepartamental para estudiar en mayor detalle las posibilidades que ofrece esta solución.

Artículo 11.1 f) - El medio ambiente de trabajo

Acoso sexual

El acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema que ha recibido en los últimos años considerable atención en Noruega, en particular por los movimientos sindicales.

El acoso sexual se define por lo común como una atención sexual impropia y puede abarcar desde comentarios con connotaciones sexuales, imágenes pornográficas en el lugar de trabajo, hasta delitos punibles, como la violación.

El acoso sexual en el lugar de trabajo afecta principalmente a las mujeres. Las encuestas indican que la mujer en lugares de trabajo con predominio de hombres es la más vulnerable, mientras que la que está en lugares de trabajo donde ambos sexos están igualmente distribuidos es la menos vulnerable. Los culpables del acoso pueden ser colegas, superiores, empleadores o clientes.

En la actualidad no hay una ley que prohíba explícitamente el acoso sexual pero en los casos más graves como la violación y el intento de violación se aplican ciertas disposiciones del código penal.

En una propuesta de enmienda de la ley sobre el medio ambiente de trabajo, que se proyecta presentar en 1994, se ha sugerido incluir una disposición que prohíbe el acoso y otro comportamiento incorrecto en el lugar de trabajo,

incluido el acoso sexual. El empleador es responsable de resolver este tipo de conflictos.

Artículo 11.1 a) y b) - El trabajo y el embarazo, la maternidad y la adopción

El derecho a ausentarse con licencia en relación con el embarazo, la maternidad y la adopción se reglamenta mediante un sistema de dos vías: el de las reglas relativas a la licencia, de conformidad con la ley sobre el medio ambiente de trabajo, y el de las reglas relativas al el derecho a beneficios, de conformidad con la ley del seguro nacional.

Licencia

La licencia por maternidad se ha ampliado considerablemente en los últimos años y en 1993 se llevó de las dieciocho semanas vigentes en 1986 a cuarenta y dos semanas con paga completa o cincuenta y dos semanas con 80% de la paga. Por lo menos tres semanas, y como máximo doce, deben tomarse antes del parto. En el caso de partos múltiples la madre tiene derecho a dos semanas adicionales de licencia paga o a tres semanas con 80% de la paga por cada hijo adicional. En 1993 la licencia en relación con la adopción de un niño de menos de quince años de edad se amplió también a un año.

En la propuesta de enmienda de la ley sobre el medio ambiente de trabajo, se sugiere que los padres tengan derecho a un año de licencia sin goce de sueldo, además del período de licencia paga (véase detalles adicionales infra). El padre o la madre sin cónyuge cuando esté empleado, tendrá derecho a dos años de licencia sin goce de sueldo. La intención es dar a los padres mayores oportunidades para estar con sus hijos durante los primeros años. La licencia sin goce de sueldo debe, en consecuencia, considerarse como una continuación directa de la licencia con goce de sueldo. Puesto que uno de los años se ha reservado para el padre se alienta así al hombre a participar más en la atención de sus hijos.

Prestaciones durante la licencia de los padres (prestaciones por maternidad)

Con el fin de recibir prestaciones por maternidad la madre debe haber trabajado seis de los diez meses precedentes al parto.

Desde 1978, el padre tiene también derecho a licencia con goce de sueldo por paternidad. Transcurridas las primeras seis semanas posteriores al alumbramiento que están reservadas a la madre, el padre puede tomar el resto de la licencia con goce de sueldo. El derecho del padre a esta licencia depende de la madre, vale decir, de que la madre cumpla las condiciones para obtener licencia por maternidad. El monto de la compensación depende también del tiempo que haya trabajado, esto es, si trabaja media jornada, la compensación del padre se reduce proporcionalmente. Sin embargo, el padre tiene derecho a recibir compensación sobre la base de su propio sueldo.

Son pocos los padres que hasta ahora han aprovechado el derecho a compartir la licencia por progenitura. En 1992 sólo 2% de los padres tomaron licencia por paternidad más allá de las dos semanas a las que tienen derecho por el nacimiento del hijo. Debido a la creciente comprensión de la importancia que

tiene la participación de los padres en la atención de sus hijos se están adoptando medidas para persuadirlos de la conveniencia de hacerlo.

La cuota paterna

Desde abril de 1993, se han reservado al padre cuatro semanas de licencia paga por progeneratura. Si el padre no aprovecha estas cuatro semanas para atender a la familia, el derecho a la licencia, con pocas excepciones, las pierde. Las estadísticas del seguro nacional muestran un aumento considerable de los pagos a padres en concepto de prestaciones por progeneratura durante los primeros meses de 1994 en comparación con el año anterior, lo que indica que muchos padres han aprovechado sus derechos a las cuatro semanas de licencia con goce de sueldo.

Sumas fijas de subvención

Las madres que no han llegado a adquirir derecho a licencia por maternidad con goce de sueldo, como por ejemplo las amas de casa y las estudiantes, tienen derecho a recibir una suma fija de subvención en relación con el parto. Desde 1991 la subvención, que en 1994 era de 23.275 coronas noruegas, se ha duplicado con creces.

El plan de contabilización del tiempo

El plan de contabilización del tiempo entró en vigor en julio de 1994. Este sistema permite a los empleados con hijos combinar la licencia por progeneratura con una reducción del número de horas de trabajo. Los padres pueden, en consecuencia, trabajar a tiempo parcial por períodos más cortos o más largos con paga completa (o con 80% de su remuneración) y de esta manera prolongar el período durante el cual reciben prestaciones en concepto de paternidad o maternidad. Los beneficios de la contabilización del tiempo deben utilizarse dentro de dos años del retorno del beneficiario al trabajo.

Cada empleado deberá acordar por separado con el empleador el período durante el cual se hará la contabilización del tiempo. De este modo se conciertan arreglos flexibles adaptados a cada familia.

Tanto el padre como la madre pueden aprovechar del plan de contabilización del tiempo por sí mismos o simultáneamente. El plan no cubre a los trabajadores independientes, a los temporeros o a los desempleados.

Protección contra el despido en relación con el embarazo y la licencia de maternidad

Una empleada embarazada no puede ser despedida por su estado. Para poder despedir a una empleada embarazada, el empleador debe probar que el despido se debe a otras causas que el embarazo.

Tampoco puede notificarse un despido con efecto durante el período de licencia al personal que esté con licencia por parto o adopción. El plazo de la notificación de un despido hecho durante el período de licencia comenzará a contarse, en consecuencia, sólo después de haberse completado la licencia.

Artículo 11.2 c) - Servicios de atención de los niños

La existencia de servicios públicos bien desarrollados y que funcionen correctamente para la atención de los niños es una condición previa importante si se desea que hombres y mujeres tengan igual oportunidad de trabajar en empleos remunerados y participar en la política y otros sectores de la vida de la nación. Estos servicios son, por lo tanto, una condición previa básica para asegurar la igualdad del hombre y la mujer.

Los servicios más importante son los de las guarderías diurnas y los de actividades extracurriculares para niños en edad escolar. A partir de 1997 Noruega tendrá escolaridad obligatoria a partir de los seis años de edad. En la actualidad los niños noruegos comienzan la escuela cuando han cumplido siete años.

Guarderías infantiles

La cobertura de los servicios de los centros de guarderías infantiles ha aumentado rápidamente en los últimos años. En 1990 el porcentaje de la población infantil atendida era 34% y había aumentado a 46,5% para 1993. El porcentaje es más bajo para los grupos de edad más jóvenes y más alto para los niños de seis años de edad.

El objetivo del gobierno es lograr que en el transcurso del decenio de 1990 todas las familias que así lo deseen puedan dejar sus niños en guarderías infantiles. Se han trazado planes para aumentar el número de guarderías infantiles diurnas a 11.000 para 1994 y se está creando la capacidad para impartir capacitación a los maestros preescolares.

Hasta ahora el gobierno se ha centrado su atención en la prestación de servicios de guardería diurna para niños de más de tres años de edad. La cobertura de este grupo se ha mejorado notablemente y se fortalecerá aún más cuando la edad de enseñanza obligatoria en la escuela se reduzca a seis años. Con el fin de mejorar la prestación de servicios de guardería a los infantes de (hasta tres años de edad) el gobierno promoverá la ampliación de los centros familiares con guardería diurna.

Se espera que el Storting debata en el otoño de 1994 un proyecto de ley sobre guarderías infantiles diurnas. Entre otras cosas, la ley propone horas más flexibles para abrir las guarderías para que las familias que lo necesiten puedan utilizarlas también por las tardes y durante la noche. Esto tendrá importancia en especial para las mujeres solteras que trabajan en el cuidado y al servicio de personas y las que trabajan en horas en que ordinariamente no están abiertas las guarderías.

Actividades extracurriculares

El día escolar de los niños de menor edad (primero a tercer grado) es considerablemente más corto que un día normal de trabajo. Son muchas las personas que, en consecuencia, tienen suma necesidad de servicios de guardería durante las pocas horas que preceden y que siguen a las horas de escuela. En el año escolar de 1992-1993, 27% de los alumnos de primero a tercer grado pudieron asistir a actividades extracurriculares.

La necesidad de servicios extracurriculares aumentará cuando en 1997 se remita la edad de comienzo de la escolaridad a seis años. Con el objeto de atender las necesidades a partir de 1997 el gobierno continuará con su plan de asignar subvenciones a actividades extraescolares.

Paga durante la ausencia por enfermedad de los hijos

Los padres empleados tienen derecho a percibir sus sueldos cuando faltan para atender a un hijo enfermo. Hasta 1993 se gozaba de este derecho hasta que el niño tenía diez años. Actualmente se ha prolongado hasta los doce años. Al mismo tiempo el período anual total de licencia paga se prolongó de diez a quince días para los padres con más de dos hijos (y de veinte a treinta días para las madres o los padres sin cónyuge).

Los empleados con hijos impedidos o enfermos crónicos de menos de dieciseis años de edad tienen derecho a licencia por enfermedad con goce de sueldo durante veinte días al año (cuarenta días para los padres o madres sin cónyuge).

ARTÍCULO 12

Artículo 12.1 y 12.2 - Servicios de salud

Mujeres y hombres tienen iguales derechos a servicios sanitarios, los que incluyen servicios de planificación de la familia.

Todos los adolescentes reciben instrucción escolar sobre métodos anticonceptivos. Las mujeres reciben asesoramiento en materia de contracepción libre de cargo al realizar el chequeo médico aproximadamente seis semanas después de un parto.

La mujer tiene derecho a servicios sanitarios gratis en relación con el embarazo y el parto. Los servicios de atención de las madres embarazadas mejorarán cuando, a partir de 1995, las municipalidades deban proporcionar servicios de partera.

Noruega introdujo el derecho a la libre determinación del aborto hasta doce semanas de embarazo en 1979. Si la vida y la salud de la madre o del niño se halla en peligro o si existen razones sociales especiales, una junta puede autorizar el aborto después de las 12 semanas de embarazo. En los últimos cuatro años se ha reducido el número de abortos. En 1993 este número fue de 14.909, o sea 25% del número de nacidos vivos.

El VIH y el SIDA

Al 31 de diciembre de 1993 había registrados en el país 1.337 casos de VIH positivo, de los cuales 311 eran mujeres y 269 casos de SIDA. El número de personas infectadas con el VIH y el SIDA en Noruega parece haberse estabilizado.

De 1980 a 1993 se supo de 38 casos de mujeres con VIH positivo que tuvieron hijos. Nueve hijos estaban infectados con el virus.

Desde 1987, y para evitar que las madres con VIH positivo infecten a sus niños durante el embarazo y el parto se les ofrece exámenes para determinar la presencia del VIH. La finalidad es ofrecerles una oportunidad para terminar el embarazo si así lo desean y para proporcionarles los mejores servicios médicos y psicosociales posibles si deciden tener sus hijos.

Violencia contra las mujeres y los niños

Remitimos al lector a los informes anteriores de Noruega al CEDAW en lo relativo a la violencia contra la mujer. Nos referiremos aquí brevemente a la evolución que más recientemente han tenido los casos de violencia contra la mujer y a las medidas que desde el último informe han tomado las autoridades para paliar el problema.

Número de delitos sexuales denunciados e investigados
Número de casos enjuiciados

Año	Total de delitos sexuales*		Violación		Incesto	
	1990	1993	1990	1993	1990	1993
Denunciados	2 217	2 243	398	396	149	133
Investigados	1 852	2 232	376	379	103	134
Enjuiciados	517	701	117	105	27	38

* Este total incluye casos de violación, incesto, relaciones sexuales con menores, distribución de escritos pornográficos y otros delitos relacionados con el sexo.

El número de delitos sexuales denunciados ha seguido siendo bastante estable de 1990 a 1994. En 1993 se investigó una mayor proporción de casos de delitos sexuales y en ese año la proporción de causas incoadas resultantes fue mayor que la de 1990. El número total de enjuiciamientos aumentó.

Gran número de delitos sexuales no se denuncian. Algunos estudios indican que sólo un 10% de las violaciones se denuncian.

La violencia contra las personas de edad es también un problema que ha recibido más atención en los últimos años. Estudios realizados en los países nórdicos muestran que de 2 a 4% de las personas de edad, principalmente mujeres, son maltratadas por parientes cercanos.

Durante el período correspondiente al presente informe las autoridades han puesto en práctica nuevas medidas para combatir los abusos sexuales y otros actos de violencia cometidos contra mujeres y niños.

Durante 1992 y 1993 se puso en ejecución el "Programa de Acción contra el abuso deshonesto de menores". Las cuatro actividades prioritarias de este programa son:

1. El fortalecimiento y la sistematización de los esfuerzos para prevenir el abuso sexual de menores.
2. La racionalización de los esfuerzos para descubrir, investigar y encausar los casos de abuso sexual.
3. El fortalecimiento y la coordinación de las medidas sobre el bienestar y el tratamiento de los niños que han sido objeto de abuso deshonesto.
4. El mejoramiento de la idoneidad del personal y los grupos ocupacionales involucrados que están frecuentemente en contacto con niños y adolescentes.

Durante el período del programa las autoridades financiaron el establecimiento dentro del departamento pediátrico de un hospital de un pabellón para los niños que son objeto de abusos deshonestos. En 1994 estas actividades se continuarán y se ampliarán para establecer un centro nacional especializado en el abuso sexual.

En el otoño de 1993 el gobierno presentó al Storting un informe relacionado con el abuso deshonesto de menores sobre la base de la experiencia adquirida durante el Programa de Acción.

El Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales ha proporcionado también fondos para ejecutar tres proyectos sobre el tratamiento de las personas condenadas por delitos sexuales. Los proyectos se completarán en 1994 después de lo cual un grupo de referencia evaluará los resultados y presentará propuestas para establecer servicios de tratamiento para los delincuentes sexuales.

En 1994, el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales en cooperación con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Asuntos de la Infancia y la Familia se encuentra en proceso de establecer un centro de especialistas para las víctimas de la violencia. Su finalidad es contribuir a la revelación de la violencia familiar, aclarar las condiciones que crean o ocultan dicha violencia y proponer medidas para prevenirla y reducirla.

Se han llevado a cabo dos programas de investigación sobre el maltrato de la mujer y la violencia sexual. El primero (1986-1991) se centró en la mujer en su condición de víctima de la violencia; el segundo (1992-1996), se centra más en el hombre como autor del maltrato y analiza la relación entre el abusador y la víctima, e incluso las relaciones entre hombres y niños.

Además de las medidas mencionadas en la primavera de 1994 se introdujeron ciertas enmiendas al código penal, la ley de tribunales, la ley de daños y perjuicios y la ley de procedimientos en lo criminal, que tendrán considerable importancia para las mujeres que han sido objeto de violencia sexual o de otro tipo.

Se ha mejorado el derecho de la víctima a recibir información sobre el posible encausamiento del autor de los malos tratos y el derecho a acceder a los documentos del caso. La víctima, que debe ser informada sobre si se ha enjuiciado al autor, tiene derecho a conocer el contenido de la instrucción de cargos. Durante la audiencia, la corte puede decidir si el acusado debe abandonar la sala mientras la víctima presta testimonio. También se han adoptado reglas para que el interrogatorio de la víctima por la policía y el tribunal no sea una verdadera experiencia penosa y para fortalecer el sistema de ayuda jurídica y la posición legal de la víctima en relación con una compensación. También se ha ampliado el derecho que tienen los tribunales de prohibir a las personas que visiten ciertos lugares. El propósito es proteger a las víctimas contra el acoso y la persecución de determinadas personas, como por ejemplo los ex cónyuges o concubinos.

Como parte de los esfuerzos para combatir el abuso deshonesto de los niños se enmendaron en 1992 varias disposiciones del código penal. Entre otras cosas la pena máxima se ha aumentado y ampliado, así como los términos de prescripción para este delito.

En 1992 se establecieron también en la Escuela de Policía cursos especiales sobre la investigación de los casos de abuso deshonesto de menores. Es esencial que la policía, los fiscales y otros servicios en este sector tengan los conocimientos necesarios y cooperen entre sí. Algunos casos importantes de delitos sexuales han despertado gran interés profesional y político y estimulado la voluntad de mejorar los esfuerzos realizados en este sector.

Los centros de emergencia y los centros para las víctimas de incesto son un elemento importante del mecanismo de asistencia a las mujeres y los niños que han sido víctimas de abuso sexual. El primer centro de emergencia para mujeres maltratadas y violadas se inauguró en 1978: el primer centro para las víctimas de incesto, en 1986. Esos centros son hoy 51 y 14, respectivamente. Si bien los centros de emergencia solo aceptan mujeres y niños, existen centros de apoyo tanto para hombres como para mujeres víctimas de incesto.

Los centros se basan en el principio de asistencia a la autoayuda y han sido establecidos y son administrados principalmente por voluntarios. Los gastos administrativos son sufragados en gran parte por los gobiernos centrales y locales. La financiación oficial total para dichas medidas alcanzó a 78 millones de coronas noruegas en 1993.

Mujeres impedidas

Se ha centrado más intensamente la atención en la situación de las mujeres impedidas y las autoridades desean adoptar medidas para asistir a estas personas. El programa de acción del gobierno para 1994-1997 para los impedidos establece que la igualdad del hombre y la mujer es una más de las medidas para la prevención de lesiones y enfermedades.

ARTÍCULO 13

Artículo 13 a) - Prestaciones familiares

Pensión de niños

Las familias con niños de menos de dieciséis años de edad reciben pensión de niños, un auxilio pecuniario mensual que se paga por lo común a la madre. El monto de la pensión lo determina el Storting todos los años. La cantidad del auxilio pecuniario que recibe cada familia depende del número de niños en la familia. Al 1° de enero de 1994 la pensión por un niño era 10.416 coronas noruegas anuales y por dos niños 21.336 coronas noruegas anuales. Padres y madres sin consorte tienen derecho a recibir pensión de niños por un hijo más del que en realidad tienen. El valor de la pensión aumenta progresivamente con el número de hijos, hasta cinco.

Asistencia a padres y madres solos

El padre o la madre sin consorte puede recibir prestación de alimentos por intermedio del Plan Nacional de Seguros. Esa asistencia se proporciona por lo común hasta que el más joven de los hijos haya completado tres años de escuela. Actualmente se están revisando los planes de asistencia a padres o madres sin consorte. El gobierno desea ofrecer un plan de asistencia que asegure mayor medida que los padres o madres solos conserven sus vínculos con la vida de trabajo y la sociedad e impida el aislamiento y la pasividad. Esto podrá lograrse entre otras cosas, mejorando el plan de prestaciones para la atención de los hijos.

Por lo demás se remite al lector a la información sobre el seguro y las prestaciones nacionales que en relación con el embarazo y el parto se da en los incisos a) y b) del párrafo 2 del Artículo 11, y en relación con las pensiones de retiro, en el inciso e) del párrafo 1 del mismo artículo.

ARTÍCULO 14

Al igual que en otros aspectos jurídicos, las normas que afectan a las personas empleadas en las industrias primarias no discriminan respecto del sexo, vale decir, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos ante la ley, tanto sociales como económicos.

Agricultura

Hombres y mujeres nacidos después del 1° de enero de 1965 tienen los mismos derechos alodiales, es decir, el derecho a heredar propiedad agrícola. Sin embargo, siguen siendo principalmente los hombres los que aprovechan estos derechos. En 1992 sólo 20% de las propiedades que cambiaron de dueño sobre la base de derechos alodiales pasaron a manos de mujeres. Se espera que esta cifra aumente a medida que los niños nacidos después de 1965 comiencen a ser dueños de sus granjas familiares.

Cría del reno

La mujer sami ha mantenido tradicionalmente una sólida posición en la ganadería del reno, posición que quedó algo debilitada cuando en 1978 se introdujeron las llamadas unidades de ganaderías del reno, es decir, cuando se registró una unidad de ganadería de reno por familia, independientemente de si los propietarios de los renos eran ambos esposos. En la mayor parte de los casos el hombre quedó registrado como propietario de la unidad. Esto debilitó la posición jurídica y financiera de las mujeres propietarias de renos.

En la actualidad la ley de ganadería del reno se está enmendando. En el nuevo proyecto de ley las autoridades desean introducir la posibilidad de registrar una unidad de ganadería de reno en el nombre de dos propietarios. De esta manera será posible reconocer los derechos de las mujeres dueñas de renos.

Pesquería

De los 26.752 pescadores registrados en Noruega en 1992, 699 eran mujeres. En los últimos años ha habido un ligero aumento en el número de pescadoras.

Las mujeres constituyen 25 a 30% del total del personal empleado en los criaderos de peces y aproximadamente 50% del empleado en la industria de elaboración del pescado.

El comité para la mujer del sector de la pesca ha iniciado proyectos en pro de la mujer con miras a reducir la emigración de los habitantes de las comunidades pesqueras de zonas remotas. Estos proyectos cuentan con el apoyo del Ministerio de Pesca.

ARTÍCULO 15

Artículo 15.1 - Igualdad ante la ley

La mujer y el hombre tienen en general iguales derechos bajo la ley noruega. Las excepciones que existen corresponden a la distinta función de procreación de la mujer y el hombre y el servicio militar.

El servicio militar es obligatorio para los hombres. Desde 1984 las mujeres tienen el derecho de ofrecerse como voluntarias al servicio militar. Todos los cursos de capacitación y todos los cargos en las fuerzas armadas están abiertos a la mujer, incluso los puestos de combate.

Los derechos especiales de la mujer derivados de sus funciones de procreación se han tratado en relación con los Artículos 11.2 a) y b), 12 y 13 a).

Artículos 15.2 y 15.3 - Capacidad jurídica

Oficialmente la mujer y el hombre tienen igual capacidad bajo la ley noruega. Debido a ciertos factores, sin embargo, la situación de la mujer dentro del sistema judicial es, en la práctica, algo más débil que la del hombre.

La situación económica es un factor importante que afecta en los hechos las oportunidades que se ofrecen a las personas de recurrir la ley y al sistema judicial para proteger sus derechos. El hombre, por lo general, tiene mayores recursos financieros para pagar asistencia jurídica que la mujer.

El plan de asistencia jurídica libre de cargo para las personas de bajos ingresos y escasos bienes ha sido, por lo tanto, muy importante para la mujer, en particular en casos relacionados con la separación y el divorcio, por ejemplo, en sucesiones y pago de alimentos. Para tener una descripción más detallada de este plan, se remite al lector al Apéndice A del Artículo 15, en el tercer informe de Noruega al CEDAW (1987-1990).

En la actualidad el plan de asistencia jurídica se está revisando. Entre otras cosas, el gobierno proyecta aumentar el valor del ingreso máximo límite, para que sea mayor el número de hogares del país incluidos en el plan. En la actualidad solo 8% de los hogares del país tienen ingresos suficientemente reducidos para estar calificados para recibir ayuda jurídica gratis. Cuando se introdujo el plan en 1981, la cobertura abarcaba a 27% de los hogares.

La legislación y el sistema judicial han sido dominados tradicionalmente por los hombres y los valores masculinos. Es este también un factor que puede haber contribuido al debilitamiento de los derechos especiales de la mujer. Por ejemplo, se ha criticado el hecho de que el atropello de la integridad de una persona, como la violación y el incesto, que afectan principalmente a mujeres y niños, se penan con menos severidad que muchos delitos económicos o relacionados con las drogas.

Como ya se ha mencionado al tratar del Artículo 12, en 1994 se introdujeron ciertas enmiendas a la ley de procedimientos en lo criminal para fortalecer la posición de las víctimas de delitos. Estas reglas son iguales para el hombre y para la mujer, pero los derechos que consagran beneficiarán principalmente a la mujer.

Es cada vez mayor el número de mujeres que ingresa a la fuerza policial, al personal de las fiscalías y a los tribunales.

El porcentaje de mujeres en las fiscalías ha aumentado de nada a 13% en el período de 1980-1992. Durante el mismo período la proporción de juezas aumentó 13% y la proporción de abogadas en la práctica privada aumentó de 4 a 11%. Durante el decenio de 1981 a 1991, la proporción de mujeres en la fuerza policial aumentó de 4 a 11%.

Se espera que la proporción de mujeres en esas profesiones siga aumentando. En 1992 aproximadamente 54% de los estudiantes de derecho eran mujeres, y en 1993 33% de los graduados en la Escuela de Policía eran mujeres.

ARTÍCULO 16

Artículo 16.1 - El matrimonio y las relaciones familiares

La ley de matrimonio

La ley de Noruega concede a hombres y mujeres iguales derechos para elegir libremente cónyuge y sólo contraen matrimonio voluntariamente.

Los esposos tienen iguales derechos durante el matrimonio y después de su disolución.

En 1991 se sancionó una nueva ley de matrimonio, que entró en vigor el 1 de enero de 1993. Aunque subsisten las disposiciones básicas de la legislación anterior algunos puntos importantes han sido modificados.

La anterior ley de matrimonio no concedía a los esposos el derecho incondicional a la separación y el divorcio. Conforme a la nueva ley cualquiera de los esposos puede solicitar el divorcio basándose en que le resulta imposible continuar con el matrimonio. El consentimiento de ambos cónyuges no es necesario. La ley anterior obligaba a quienquiera deseara el divorcio a aceptar un arbitraje obligatorio por un ministro de la iglesia o por otro órgano arbitral. En la actualidad el arbitraje sólo es obligatorio para las parejas que tengan hijos en común de menos de dieciseis años de edad.

Ambos esposos tienen la obligación de contribuir al sostén económico de la familia. La nueva ley establece claramente que tanto el trabajo familiar sin remuneración como los ingresos de un empleo pago son contribuciones igualmente valiosas para dicho sostén.

En el caso de separación o divorcio la norma principal es que toda la propiedad común de la pareja debe dividirse en partes iguales. Sin embargo, una importante excepción se establece en la nueva ley de matrimonio que fija una división desigual de los bienes. Cada esposo tiene derecho a retener un valor equivalente al que aportó al matrimonio o adquirió posteriormente por herencia o donación de terceros. El derecho a una división desigual no se aplica cuando la división entraña resultados evidentemente injustos. Entre los factores que han de considerarse al evaluar lo que es evidentemente injusto se incluyen la duración del matrimonio y el trabajo doméstico sin remuneración.

La ley de sociedad de consortes

Noruega, segundo país en el mundo en hacerlo, introdujo en 1993 una ley sobre consortes. Conforme a dicha ley dos personas de un mismo sexo tienen derecho a constituir una sociedad registrada.

Las personas que han constituido una sociedad de este tipo no pueden adoptar un niño entre ambas. Tampoco puede uno de los consortes adoptar el hijo del otro. La inseminación artificial se ofrece solamente a las parejas casadas. Con la excepción de la adopción y el matrimonio religioso la sociedad registrada goza de los mismos derechos que el matrimonio.

Desde el momento en que entró en vigor la ley en agosto de 1993 y hasta fines del año se habían registrado 154 sociedades, la cuarta parte entre mujeres.

Padres e hijos

Para mayor información sobre los derechos y obligaciones de los padres en relación con sus hijos se remite al lector a la descripción de la ley de 1981 sobre la infancia, que figura en el tercer informe al CEDAW (1987-1990).

La ley sobre la infancia se está revisando para determinar si satisface las actuales exigencias en materia de igualdad del hombre y la mujer, tanto en lo que respecta a la atención como al sostén económico de los hijos.

Artículo 16.2. - El matrimonio celebrado bajo coacción

La anterior ley de matrimonio contenía disposiciones relativas al derecho de pedir la anulación del matrimonio celebrado sin el consentimiento de uno o de ambos cónyuges. En la práctica, sin embargo, los matrimonios forzados no han sido un problema en Noruega. En consecuencia no se había considerado necesario incluir una disposición similar en la nueva ley de matrimonio.

Recientemente, sin embargo, se han tenido ejemplos de matrimonios celebrados bajo coacción en Noruega. Los matrimonios convenidos por terceros son cosa normal en muchas culturas. Esto puede presentar un problema a los jóvenes criados en Noruega cuyos padres, de otros antecedentes culturales, los envían a sus países de origen para casarlos con cónyuges escogidos por la familia.

Por esta causa en 1994 se incluyeron en la ley de matrimonio disposiciones que autorizan a cualquiera de los esposos a iniciar acción legal para que el matrimonio se declare inválido si se ha celebrado bajo coacción.
