



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

Distr. general
5 de junio de 2002
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 sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Sexto informe periódico de los Estados partes

Noruega*

* El presente informe no ha sido revisado por los Servicios de Edición.

Respecto del informe inicial presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/5/Add.7, examinado por el Comité en su tercer período de sesiones. Respecto del segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/13/Add.15, examinado por el Comité en su décimo período de sesiones. Respecto del tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/NOR/3, examinado por el Comité en su decimocuarto período de sesiones. Respecto del cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/NOR/4, examinado por el Comité en su decimocuarto período de sesiones. Respecto del quinto informe presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/NOR/5.



Sexto informe periódico de Noruega sobre la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

1998-2001

Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia de Noruega

Introducción

El presente es el sexto informe periódico de Noruega a las Naciones Unidas sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El informe abarca el período 1998-2001 y fue terminado en mayo de 2002.

De conformidad con las directrices establecidas para los informes periódicos, hemos tratado de que éste sea lo más breve posible, empleando referencias a informes anteriores y destacando los cambios que se han producido durante el período que abarca el presente. De acuerdo con los planes actuales, el Comité examinará conjuntamente el quinto y el sexto informes de Noruega, el primero de ellos correspondiente al período 1994-1997, presentado en 1998. Por lo tanto, nos aseguramos de no repetir datos del quinto informe. Este último responde a las observaciones del CEDAW sobre los informes tercero y cuarto de Noruega, que el Comité consideró conjuntamente en enero de 1995.

En el presente informe hemos tratado de seguir muy cuidadosamente los artículos de la Convención a fin de facilitar la labor del Comité. Empezamos con un breve esbozo de la situación objetiva en lo que respecta a la igualdad del hombre y la mujer en la esfera mencionada en el artículo respectivo y continuamos con la explicación de las enmiendas legislativas y otros cambios realizados o que se están examinando para mejorar la situación.

En el último trimestre de 2001 el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia pidió a todos los demás ministerios que contribuyeran a la elaboración del informe en sus respectivas esferas. Además, se solicitó la opinión de aproximadamente 30 organizaciones no gubernamentales y de otros grupos de mujeres que trabajan en cuestiones relativas al género y la mujer. Luego, sobre la base del material que había recibido, el Ministerio preparó el primer proyecto de informe. Este proyecto se presentó en una reunión pública de consulta, a la que fueron invitados las ONG y los grupos mencionados. Este fue un aporte valioso, que se incorporó en el informe final.

En las directrices del CEDAW se pide específicamente que los países informen sobre la forma en que siguen la Plataforma de Acción de Beijing. En ellas se hace referencia a los puntos 6 a 11 del quinto informe del país. Noruega ya ha presentado a las Naciones Unidas dos informes sobre el seguimiento de Beijing, el más reciente de ellos en 2000. Como resultado de la Plataforma de Acción, en el último trimestre de 1999 el Gobierno envió una declaración al Stortinget (Parlamento) sobre la política de igualdad del hombre y la mujer, que luego fue sometida a debate. Los debates regulares del Stortinget sobre la igualdad del hombre y la mujer ayudan a avanzar en la labor en la materia. Además, junto con las ONG se celebran seminarios anuales sobre uno o más de los tópicos que se examinaron en las conferencias de Beijing o Beijing + 5. El propósito de estas conferencias es estimular la presentación de ideas nuevas y el diálogo entre las organizaciones y los encargados de formular políticas en las primeras etapas del proceso. También se hace referencia al presente informe en el Artículo 2d.

Primera parte

Legislación, estructura de la igualdad de género y derechos fundamentales

Artículo 2

Con referencia a este artículo se hace una reseña de la legislación noruega sobre la igualdad de género (2b). También se describen las actividades de los órganos oficiales que se ocupan de la cuestión (2c y 2d), junto con otras actividades que tienen por objeto impedir la discriminación por género y promover una igualdad auténtica.

Artículo 2a

La igualdad de género en la legislación

No hay cambios. Véase el punto 12 del quinto informe de Noruega.

Artículo 2b

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer

El 29 de abril de 2002 el Stortinget (Parlamento noruego) dictó la Ley por la que se enmienda la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer. La Ley será promulgada a mediados del año. Se espera que la mayor parte de los cambios tengan efecto inmediatamente con la promulgación, pero ciertas disposiciones no entrarán en vigor hasta fin de año. Esto se aplica a los cambios que afectan a las empresas de los sectores privado y público, como los párrafos tercero a quinto de la sección 1a, y las enmiendas a la Ley de Gobierno Local y a la Ley de Contabilidad, respectivamente, a todas las cuales incumbe la obligación de incluir en sus informes anuales una declaración sobre la situación en materia de igualdad de género, medidas, etc.

Alcance de esta responsabilidad

La Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer dispuso que las autoridades públicas deben promover la igualdad de género en todos los sectores de la sociedad. Con la aprobación de la Ley, el 29 de abril de 2002, esa obligación se profundiza y extiende y ahora también se aplica al sector privado. En ella se establece que los empleadores y empleados, así como sus organizaciones, deberán promover la igualdad de género en sus actividades y esferas de responsabilidad.

La obligación de trabajar por la igualdad de género implica exigir a las autoridades públicas, empleadores y organizaciones no simplemente evitar la discriminación sino aplicar activamente medidas concretas para promover esa igualdad. Las actividades que se realicen en este sentido deben ser planificadas y dirigidas.

Los cambios introducidos en la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer constituyen un avance más en la aplicación de los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre la mujer en lo que respecta a la obligación de las partes de promover activamente la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación entre la mujer y el hombre.

Consideración de la igualdad de género en los informes anuales

De conformidad con la enmienda propuesta las empresas de los sectores público y privado deben presentar un informe anual dando cuenta de la situación en que se encuentran sus organizaciones en materia de igualdad de género. El requisito comprende a todas las empresas, públicas y privadas, que por ley están obligadas a presentar informes anuales. Las empresas públicas que no están obligadas a presentar informes anuales darán cuenta de la situación en esta esfera en sus presupuestos anuales. El deber de rendir cuentas se establece en la nueva sección 1 de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, en la Ley de Contabilidad de Noruega y en la Ley de Gobierno Local. De acuerdo con la sección 1 propuesta el informe debe incluir una descripción de la situación real en materia de igualdad de género, así como futuros planes o iniciativas orientados a lograr esa igualdad en la empresa.

La rendición de cuentas sobre la situación en materia de igualdad de género hace que se preste más atención a esta cuestión y a las perspectivas del hombre y la mujer en las empresas. Debido a dicha responsabilidad, las empresas deberán prestar seria atención a estas cuestiones y reflexionar al respecto. Una evaluación más profunda de las políticas de organización y personal, desde una perspectiva de género, posiblemente revele la necesidad de adoptar iniciativas concretas tanto para impedir relaciones discriminatorias como para promover la igualdad del hombre y la mujer. Además, la obligación de informar está estrechamente vinculada a la de promover activamente esa igualdad. Al exigir la presentación de un informe se puede medir con más exactitud el grado en que las empresas cumplen su obligación de promover la igualdad de género.

La obligación de rendir cuentas de la situación en materia de igualdad de género en los informes y presupuestos anuales también puede deducirse del deber general de tomar medidas, como se dispone en el párrafo 1 de la sección 1. Al establecer específicamente por ley que las empresas tienen la obligación de informar sobre su situación en materia de igualdad de género, los legisladores han dado un paso más hacia la realización de iniciativas que pueden promover esa igualdad en la vida real.

Igualdad de remuneración

De conformidad con la sección 5 de la Ley de igualdad del hombre y la mujer, ambos tienen derecho a igual salario por un trabajo de igual valor. La enmienda propuesta a la disposición sobre igualdad de remuneración significa que en la Ley se pone claramente en primer plano el acceso a una remuneración comparable independientemente de la profesión o la formación o de los convenios de salarios. Esta es una codificación de la práctica existente. La enmienda también incluye características fundamentales destacadas para la determinación de los tipos de trabajo que tienen igual valor. Estas características constituirán una base para utilizar la evaluación de tareas como instrumento para lograr la igualdad de remuneración. Esto está en consonancia con la recomendación del Comité de CEDAW de que los gobiernos centrales desarrollen y pongan en práctica la evaluación de las tareas con el propósito de facilitar una comparación entre las profesiones en que predomina la mujer y aquellas en que predomina el hombre.

Con los cambios en la Ley de igualdad del hombre y la mujer como punto de partida, el Ministerio ha propiciado un proyecto piloto sobre evaluación de tareas.

Mediante la aclaración del significado del concepto “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” los legisladores tratan de facilitar la eliminación de las diferencias de salarios que todavía existen entre la mujer y el hombre. En conjunto con las reglas sobre carga de la prueba, así como con la propuesta de instituir la determinación objetiva de la responsabilidad, estos cambios significan una profundización de la prohibición de las diferencias de remuneración basadas en el género.

La Ley noruega sobre la igualdad del hombre y la mujer fija límites a la forma de hacer comparaciones relativas a los salarios de igual valor. La comparación sobre la igualdad de remuneración se limita a los salarios de las personas que trabajan para el mismo empleador o la misma empresa. El artículo de la Convención sobre la mujer relativo a la igualdad de remuneración no limita de la misma manera la comparación respecto de la igualdad del trabajo. Sin embargo, los límites que se fijan en la Ley de igualdad del hombre y la mujer no necesariamente restringen el derecho a la igualdad de remuneración aun cuando se aplique a empleados de empresas diferentes. La cláusula de la sección 3, que incluye una prohibición general de la discriminación basada en el género, cumple con la norma especial de la sección 5 y puede tener prioridad. Por lo tanto, la limitación de la disposición contenida en la sección 5, “empleado por el mismo empleador”, virtualmente no presenta problemas ni consecuencias concretas en relación con la prohibición de la discriminación en la práctica.

Mayor protección durante el embarazo y licencia por parto

La Ley de igualdad del hombre y la mujer prevé una mayor protección contra la diferencia de trato en relación con el embarazo y el parto y la licencia correspondiente. La Ley incluye la prohibición absoluta de medidas que coloquen a una mujer o a un hombre en una posición más débil de la que habría tenido la persona por el ejercicio del derecho a una licencia.

Esta disposición también puede contribuir a fortalecer la posición del hombre en relación con los empleadores que tienen poco en cuenta el deseo del padre de hacer uso de su derecho legal a la licencia (para los padres el término es de cuatro semanas, con el agregado de dos semanas de licencia en oportunidad del parto). Se subraya la falta de comprensión de los empleadores como un problema que surge cuando el hombre desea utilizar su licencia. En estas situaciones el hombre necesita la misma protección que la mujer. Al reafirmar los derechos del hombre a la licencia durante el parto, la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer va más allá que la Convención sobre la mujer. En estas situaciones, el fortalecimiento de la protección del hombre promoverá la igualdad de género ya que una distribución más pareja de la responsabilidad por el cuidado del hijo puede contribuir a reforzar la posición de la mujer en la fuerza de trabajo.

La profundización de la prohibición de la discriminación basada en el embarazo pone a la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer más en línea con las obligaciones internacionales de Noruega, entre las cuales está la Convención de las Naciones Unidas sobre la mujer. Los casos de discriminación por embarazo ya no serán sometidos a evaluación para determinar si la diferencia de trato es una desventaja irrazonable para un sexo comparado con el otro.

Promoción y educación de los grupos postergados

Las disposiciones relativas a la promoción de los grupos postergados, en relación con el acceso a la educación para el trabajo, son concordantes con las normas generales. En la esfera de la educación la Ley sólo daba acceso a un sistema de cuotas moderado, pero ahora se puede aplicar un sistema radical.

Entre otras cosas, el cambio se basa en el deseo de combatir la segregación por género en el mercado de trabajo, que debe considerarse en relación con las diferencias de salarios entre el hombre y la mujer.

El cambio está en consonancia con la Convención sobre la mujer, en la que se prevé el acceso a un sistema de cuotas radical cuando existe el propósito de promover una verdadera igualdad de género.

Acoso sexual

El acoso sexual tiene extensas consecuencias negativas para la persona así como para todo el medio laboral o educacional en que se produce.

El Gobierno tiene por meta luchar contra este problema. Por lo tanto, se ha agregado una disposición nueva sobre acoso sexual a la Ley de igualdad del hombre y la mujer. La disposición contiene una prohibición general del acoso sexual, estableciendo que constituye una discriminación basada en el género. La prohibición abarcará a todas las esferas de la sociedad y la harán cumplir los tribunales.

Además de una prohibición general del acoso sexual, se asigna a los empleadores, organizaciones e instituciones educacionales la responsabilidad de prevenirlo y ponerle fin. Como base de la evaluación que establece esta norma de protección, se determinará si la parte responsable hizo o no lo suficiente para impedir el acoso sexual dentro de su esfera de responsabilidad. Esa pauta no consiste en determinar si el acoso sexual ha ocurrido o no en un caso particular. Incumbirá al Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer y a la Junta de apelaciones correspondiente hacer cumplir esta norma de protección. La disposición complementará las normas existentes en la Ley relativas a la protección de los trabajadores y el ambiente de trabajo.

Carga compartida de la prueba

Con respecto al empleador la Ley exige que, en todos los casos en que exista una diferencia de trato diferente basada en el género, la carga sea compartida. Esta disposición tendrá ahora un alcance algo más amplio del que tenía la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer. Además, se reducen en alguna medida los requisitos para que el demandante presente un fundamento razonable. El cambio en la norma sobre carga de la prueba es principalmente una codificación de la práctica actual, pero es también necesario para la aplicación de la directiva de la Unión Europea sobre carga de la prueba, aprobada por el Stortinget en 1999.

Una disposición sobre la carga compartida de la prueba facilitará la presentación de demandas judiciales por discriminación entre el hombre y la mujer.

Responsabilidad objetiva por daños

De conformidad con los cambios introducidos en la Ley, se ha incluido la responsabilidad objetiva por daños en casos de violación de la ley en el lugar de trabajo. Esto significa que la condición para probar la responsabilidad por daños ya no será que la violación sea deliberada o por negligencia. Tampoco será una condición la pérdida financiera. Esto quiere decir que se puede otorgar compensación por daños por violación del derecho a la igualdad de trato.

Esta disposición tiene por objeto imponer una obligación de supervisión más estricta al empleador con respecto a la igualdad de trato hacia la mujer y el hombre y al mismo tiempo hacer más efectivo su cumplimiento.

La Junta de Apelaciones sobre la igualdad del hombre y la mujer y los convenios colectivos

En relación con los convenios colectivos, las facultades de la Junta de Apelaciones sobre la igualdad del hombre y la mujer se han limitado. El fundamento se encuentra en las normas especiales de la legislación sobre la validez, interpretación y existencia de los convenios colectivos, ya que de esos casos se encarga el Tribunal de justicia del trabajo de Noruega. Para reforzar la posibilidad de que se celebre una audiencia para determinar si un convenio colectivo está o no en conflicto con la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, la Junta de Apelaciones está facultada para hacer una declaración sobre esta cuestión, sin tener en cuenta si la declaración está o no vinculada a una situación concreta de empleo. La declaración de la Junta no es vinculante para el Tribunal mencionado y el hecho de no proceder de conformidad con ella no es punible ni impone una demanda por daños. No obstante, en la declaración la Junta puede señalar los convenios colectivos que no tienen suficientemente en cuenta la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer y hacer que las partes en dichos convenios los sometan a la evaluación del Tribunal del Trabajo en relación con la Ley. Este cambio no altera la competencia especial del Tribunal de “poner a prueba la validez, interpretación y existencia de los convenios colectivos”.

La razón para dar a la Junta de Apelaciones sobre la igualdad del hombre y la mujer el derecho general de hacer una declaración para determinar si los convenios colectivos están en conflicto con la Ley respectiva se basa en la necesidad de contar con un medio más eficaz de aplicar el principio de igualdad de trato en esos convenios.

El alcance de la Ley

En cuanto al alcance de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, no se han introducido cambios. Esto significa que la Ley no se aplica a las condiciones internas de las comunidades religiosas. Aparte de esto, abarca todas las esferas de la sociedad (véase la sección 2). La excepción con respecto a las comunidades religiosas se basa en el derecho constitucional de libertad de religión. La excepción a la Ley con respecto a las condiciones internas de las comunidades religiosas se limita sólo a los casos estrechamente vinculados a las prácticas religiosas. Por consiguiente, están plenamente sujetas a las normas de la Ley de igualdad del hombre y la mujer otras actividades que se realizan bajo los auspicios de comunidades religiosas, como la administración de escuelas y hospitales.

La excepción respecto de las comunidades religiosas también corresponde a la Iglesia Noruega, ya que se la considera una comunidad religiosa como cualquier otra. En los últimos años se ha debatido la medida en que la excepción relativa a las comunidades religiosas debería seguir aplicándose a la Iglesia Noruega. La cuestión también se ha debatido durante el proceso de enmienda de la ley. La razón por la cual no se ha presentado ninguna propuesta de cambio en este aspecto se relaciona con el hecho de que los principios de igualdad de trato están integrados en los estatutos de la Iglesia y que ésta ha sido progresista en sus esfuerzos por lograr la igualdad de género. En la Iglesia Noruega el número de pastoras está aumentando constantemente y se presume que seguirá creciendo sin cesar en los próximos años ya que cada vez más mujeres están recibiendo educación para ejercer el ministerio.

Artículo 2c

Órganos nacionales que velan por la igualdad de género

En Noruega el ministerio responsable de las cuestiones relativas a la igualdad de género es el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia.

El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer y la Junta de Apelaciones correspondiente son los encargados de hacer cumplir la Ley de igualdad del hombre y la mujer. Uno de los aspectos más importantes de la Ley es la creación del cargo de Defensor como órgano de control específico e independiente para garantizar el cumplimiento. La existencia de un órgano que se ocupa gratuitamente de las demandas por discriminación basada en el género facilita al público la presentación de tales peticiones.

Desde mediados del decenio de 1990 el número de denuncias recibidas por el Defensor ha aumentado constantemente. Esta tendencia continuó en 2001, ya que hubo un total de 337 casos en comparación con 266 en 2000. Además de los casos presentados por escrito, el Defensor brinda un amplio asesoramiento legal basado en consultas telefónicas, que en 2001 fueron 525. Esto significa un aumento respecto de 2000, en que hubo 417 consultas telefónicas.

Siguen predominando los casos relacionados con la discriminación en la vida laboral. En 2001 hubo un total de 80 casos vinculados a cuestiones de contratación, ofertas de empleo e igualdad de remuneración. Las cuestiones relacionadas con la licencia paga de los padres por embarazo o diferentes formas de vida en común fueron los temas de 48 casos. Los casos restantes se relacionaron con una amplia gama de asuntos.

En el 34% de los casos de que se informó en 2001, el Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer llegó a la conclusión de que se había incurrido en una violación de la Ley. En el 37% de los casos el Defensor llegó a la conclusión opuesta. En el 13% de los casos consideró que las circunstancias eran discutibles pero no declaró explícitamente que se había violado la Ley. Los casos restantes fueron cerrados sin que se debatieran sus aspectos objetivos y sin que se arribara a una conclusión. La mayoría de estos casos se cerraron porque las partes llegaron a un acuerdo antes de que llegaran a su término.

Aproximadamente el 50% de los casos de 2001 fueron planteados por mujeres. Los hombres presentaron el 30% de los casos, mientras que diferentes organizaciones plantearon las restantes, o bien en nombre de personas o bien porque formularon

preguntas de carácter más general. En algunos casos el Defensor también inició investigaciones en forma independiente.

En los párrafos 16 a 18 del quinto informe se explica la reorganización del Consejo pro Igualdad del hombre y la mujer como Centro pro Igualdad del hombre y la mujer, una institución financiada oficialmente que tiene su propia junta de directores. El Centro tiene seis empleados. Una gran parte del trabajo está destinado a la sociedad en general, así como a ejercer influencia en toda la labor de formulación y supervisión de políticas de Noruega. Para el Centro para la igualdad de oportunidades es fundamental promover e integrar esa igualdad en todas las esferas de la sociedad. En los dos últimos años ha publicado, entre otras cosas, “El barómetro de la igualdad de oportunidades”, que muestra, año por año, el desarrollo de cinco esferas importantes de poder e influencia: el Estado y el buen gobierno, el gobierno local, las empresas, la investigación y la educación y la vida laboral.

Además, el Centro Noruego de Cooperación para el Desarrollo (NORAD) financia “FOKUS”, una secretaría que promueve la labor de las organizaciones de mujeres relacionada con la cooperación para el desarrollo y otras cuestiones de carácter internacional.

Artículo 2d

La labor de las autoridades públicas en favor de la igualdad de género

Desde que entró en vigor, en 1979, la Ley noruega sobre la igualdad del hombre y la mujer ha satisfecho la demanda general de que las autoridades públicas promuevan la labor en materia de igualdad en todas las esferas de la sociedad. En los años 1986 a 1990 y 1991 a 1994 se elaboraron dos planes de acción para promover la igualdad de género en las esferas de responsabilidad de los Ministerios. Desde 1997 los gobiernos (tanto los del Partido Laborista como los de centroderecha) han creado comités de secretarios de Estado para la igualdad de género a fin de promover el conocimiento público y reforzar las consideraciones relativas a esta cuestión. El mandato del Comité de secretarios de Estado para los años 2002 y 2003 está específicamente vinculado a la presidencia noruega del Consejo Nórdico de Ministros y al seguimiento de la revisión de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

La revisión de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer significa una profundización de la obligación de las autoridades públicas de adoptar iniciativas, autoridades que en el próximo período tendrán que trabajar sistemáticamente y con objetivos concretos para promover la igualdad en sus respectivas esferas de responsabilidad. Asimismo, se han ampliado los requisitos sobre la adopción de iniciativas a fin de que sean aplicables a la mayoría de las empresas de los sectores público y privado. Con la excepción de las autoridades públicas, la ampliación de la exigencia de adoptar iniciativas relativas a la igualdad sólo se aplica dentro de la empresa (políticas de personal y remuneraciones). Las empresas, en sus informes anuales, deben suministrar información sobre su labor en materia de igualdad.

Desde 2000 el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia ha trabajado en un proyecto piloto para incorporar una perspectiva de género e igualdad en el proyecto de presupuesto. En 2002 participan de esta labor seis o siete Ministerios. Esta tarea surge naturalmente de la estrategia de integración formulada en los decenios de

1980 y 1990, pero también está inspirada, por ejemplo, en las iniciativas internacionales Gender Budget/Women's Budget de Sudáfrica y Australia. La labor está centrada en el Comité de secretarios de Estado para la igualdad de género, y el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia está trabajando para lograr que participen todos los Ministerios.

También se está realizando una importante tarea de desarrollo a nivel local y regional. En muchas partes del país, los condados y municipalidades han llevado a cabo o puesto en marcha proyectos que tienen por objetivo desarrollar métodos de integración a nivel local/regional. Ejemplos de esto son los cambios introducidos en los servicios de los gobiernos locales para dar cabida a ambos géneros, y esas perspectivas de género e igualdad se integran en los procesos de planificación municipal o municipales/de condado. Los centros locales de información sobre igualdad de género aportan sus conocimientos y muchos Ministerios contribuyen a la financiación.

En 2001 la Oficina Central de Estadísticas de Noruega publicó un informe titulado "La mujer y el hombre en Noruega 2000" que, entre otras cosas, incluye un índice sobre la igualdad de género que califica por grados de igualdad a todas y cada una de las 435 municipalidades noruegas. El índice se basa en datos relativos a la inversión en guarderías, el número de mujeres en cargos directivos municipales, el número de mujeres de 20 a 39 años de edad, el nivel educacional relativo de la mujer, el tipo de trabajo que realiza y su ingreso. La idea es que el índice se pueda utilizar en la labor local sobre igualdad de género.

Artículo 2e

Se hace referencia al artículo 2b y a informes anteriores.

Artículos 2f y 2g

Estos artículos se tratan en el informe más detallado por temas sobre los artículos 3 a 16.

Artículo 3

Sobre la igualdad de género y los derechos humanos

La situación de la Convención Internacional de derechos humanos en el derecho noruego

En el primer semestre de 2002 el Gobierno presentará al Stortinget una propuesta para incorporar la Convención sobre los Derechos del Niño en el derecho noruego.

Noruega ratificó la Convención sobre la mujer el 21 de mayo de 1981, sin reservas, y dicho instrumento entró en vigor el 3 de septiembre del mismo año. Con la ratificación, Noruega está obligada por el derecho internacional a cumplir las disposiciones de la Convención y también se presume que el régimen jurídico noruego esté de conformidad con ese instrumento. El 6 de octubre de 1999 la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su quincuagésimo quinto período de sesiones, aprobó un protocolo facultativo a la Convención sobre la mujer. En virtud del protocolo el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer tiene fa-

cultades para recibir y considerar comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas, o en su nombre, que se encuentran en jurisdicción de un Estado parte y que aleguen ser víctimas de violación de cualquiera de los derechos establecidos en la Convención. Asimismo el protocolo, en cierto grado, autoriza al Comité a realizar una investigación para determinar si un Estado viola los derechos para cuya protección fue establecido ese órgano. Noruega ratificó el protocolo en marzo de 2002.

Se está trabajando para incorporar la Convención de las Naciones Unidas sobre la mujer en el derecho noruego. Este trabajo implica una evaluación para determinar la mejor forma de hacerlo. Un método es incorporar la Convención, lo que significa que sería aplicable como ley noruega. Otro sería remitirse a la Convención en las normas existentes y de ese modo señalar su vigencia en el derecho noruego. Un tercer método podría ser una combinación de estas alternativas, incorporando la Convención y, además, integrarla en las normas pertinentes. La labor de poner en práctica la Convención sobre la mujer en el régimen jurídico noruego concluirá durante 2003.

Las mujeres descendientes de inmigrantes a menudo sufren discriminación basada en el género, su origen y su religión. Al mismo tiempo, parte de las tradiciones del grupo minoritario entran en conflicto con los derechos individuales de la mujer, por ejemplo, con la imposibilidad de aceptar trabajos remunerados o, de otra forma, tener las mismas opciones que el hombre del mismo grupo minoritario o que la mujer noruega desde el punto de vista étnico. Las autoridades noruegas están estudiando estos problemas.

Asimismo, se ha designado un comité para que presente propuestas sobre la forma de redactar una ley por la que se prohíba la discriminación por motivos étnicos. Este comité también tiene a su cargo la tarea de determinar la forma de incorporar en el derecho noruego la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. El plazo establecido para que el comité presente sus conclusiones al Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional vence el 15 de junio de 2002. El Ministerio, en estrecha colaboración con el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia, tendrá la responsabilidad de presentar al Parlamento un proyecto de ley contra la discriminación por razones de carácter étnico. Se ha prometido presentar este proyecto al Parlamento durante 2003.

También se está trabajando en un nuevo plan de acción contra el racismo y la discriminación, que será presentado durante el tercer trimestre de 2002. Este plan de acción trata de la discriminación étnica y sobre la violencia y el acoso racistas. Una prioridad del plan de acción será la mujer de minorías étnicas. Se incorporará la perspectiva de género como parte integral de las iniciativas del plan y no será una prioridad separada. El plan será aplicable a la discriminación no solamente contra personas descendientes de inmigrantes sino también contra aquellas con antecedentes en comunidades minoritarias nacionales y el pueblo same.

La Ley de Inmigración y la aplicabilidad de sus normas a los derechos humanos y a la persecución basada en el género

Las disposiciones de la Convención sobre la mujer no encuentran expresión directa en la legislación actual relativa a los extranjeros. Sin embargo, en la sección 4 de la Ley de Inmigración se establece categóricamente que la ley se debe aplicar de conformidad con las normas internacionales que Noruega se ha comprometido a

respetar, en la medida en que dichas normas tengan por objeto favorecer la posición del extranjero. La Convención sobre la mujer contiene esas normas.

Desde muchos puntos de vista diferentes se ha sostenido que la mujer que pide asilo en Noruega recibe un trato muy diferente al del hombre en las mismas circunstancias. La Ley de Inmigración, que rige las condiciones para otorgar asilo, es imparcial en cuanto al género.

Los procedimientos que aplica Noruega en los casos de pedidos de asilo deben garantizar que las mujeres y los hombres tengan similares posibilidades de que se les otorgue la condición de refugiados; entre otras cosas, que todos los solicitantes adultos tienen que ser registrados en forma individual. Esto significa que la mujer que solicita asilo junto con su esposo/compañero es registrada independientemente como solicitante de asilo. La mujer que solicita asilo junto con su esposo es entrevistada por separado. Además, el entrevistador debe averiguar si la mujer tiene sus propias razones para solicitar asilo. Todos los trabajadores sociales que realizan esas entrevistas reciben capacitación básica para que, entre otros aspectos del caso, identifiquen a los solicitantes de asilo que indiquen que temen ser objeto de persecución basada en el género. Las mujeres que han experimentado esa persecución serán entrevistadas por mujeres. Esto surge directamente de las directrices internas de la Dirección de Inmigración de Noruega. Este procedimiento tiene el propósito de lograr la confianza necesaria en el solicitante de asilo y averiguar los motivos de la solicitud.

Además, la Dirección exige que en esas circunstancias, si resulta práctico, se utilicen los servicios de una traductora. Se tiene en cuenta toda la información que surja del proceso de solicitud de asilo. Esto significa que, aunque se haya ocultado información sobre un solicitante o sobre el temor de una persecución basada en el género, o si surge más adelante en el proceso, por ejemplo, si la información no es conocida hasta después de la entrevista o de la decisión de la Dirección de Inmigración, se le asignará igualmente un valor. En casos como éste es importante estar atento al hecho de que muchas mujeres tienen grandes dificultades para enfrentar el tema de la violencia sexual. Tampoco es inusual que muchas mujeres no hablen de esos ataques porque no creen que sea pertinente para la evaluación de sus solicitudes de asilo.

Al estimar si una persona corre peligro de persecución, las autoridades de inmigración evalúan si la persona corre ese peligro en el futuro. Como regla general, para conseguir asilo es decisivo que el solicitante corra peligro de ser perseguido si regresa a su tierra natal. La evaluación se basa en la explicación del propio solicitante sobre las razones de su pedido de asilo, junto con el conocimiento que tengan las autoridades de las condiciones reinantes en la tierra natal. No se pide que se documente esta explicación.

El objetivo del artículo 68 del plan de acción elaborado durante el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el seguimiento de la Conferencia de Beijing, que se conoce como Beijing + 5, es que las autoridades incorporen una dimensión de género en sus políticas de inmigración y asilo, incluida la evaluación de la persecución y la violencia basadas en el género como base para el asilo. Noruega está cumpliendo este objetivo. Sobre la base de las directrices que entraron en vigor el 15 de enero de 1998, se declaró que la persecución basada en el género y la persecución basada en la orientación sexual pueden ser un fundamento para asilarse en Noruega. Estas directrices, que explican detalladamente los criterios para obtener asilo en Noruega, preparan el camino para que las

autoridades de inmigración acepten más abiertamente que la persecución basada en el género puede ser suficiente para otorgar la condición de refugiado. Sin embargo, esto ocurre siempre que se cumplan los criterios establecidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, entre otras cosas, que las razones de la persecución se originen en la raza, la religión, la nacionalidad, la calidad de miembro de un grupo social especial o la opinión política.

Cuando alguien es perseguido sobre la base del género, se llama persecución basada en el género. Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de persecución. Un ejemplo es la persecución sobre la base de la orientación sexual. Otros son la mutilación genital, la quema de recién casadas, las “muertes de honor”, el matrimonio forzado, la prostitución forzada, la esterilización forzada, el aborto forzado y el tráfico. En el Informe del Estado No. 17 (2000-2001), sobre la solicitud de asilo y la política respectiva de Noruega se declara que el Gobierno desea concentrar especialmente la atención en las mujeres que corren peligro de ser perseguidas por razones de género. Este informe tiene el apoyo unánime del Parlamento.

En relación con una propuesta de dar facultades de reglamentar en la esfera administrativa, en virtud de la sección 16 de la Ley de Inmigración, el Gobierno informó al Stortinget acerca de la situación en materia de persecución basada en el género.

Se ha creado un comité jurídico para que elabore una nueva Ley de Inmigración. Su mandato especifica que la Ley de Inmigración debe incluir la igualdad del hombre y la mujer. La Ley de Inmigración es neutral en cuanto al género. No obstante, el comité va a dilucidar si es necesario fortalecer la posición jurídica de la mujer en la esfera de la inmigración, por ejemplo en relación con las solicitudes de asilo o de residencia decididas sobre otras bases.

Cooperación internacional

Una característica importante de la política exterior de Noruega es promover y proteger los derechos humanos en el plano mundial. Tanto bilateralmente como en las organizaciones multilaterales, Noruega ha estado trabajando para promover también los derechos humanos de la mujer.

En 2000 el Gobierno aprobó un plan nacional de promoción de los derechos humanos. Este plan se denominó “Enfoque en la dignidad: Un plan de acción para los derechos humanos” (Informe No. 21 al Stortinget, 1999-2000). El plan comprende actividades a nivel internacional: entre ellas se encuentran las medidas e iniciativas para consolidar los derechos humanos de la mujer. Dentro del plan hay un mecanismo de seguimiento, con el requisito de la presentación de informes anuales. Como resulta evidente del plan de acción, en los esfuerzos nacionales e internacionales de Noruega en favor de la protección de los derechos humanos se centra la atención específicamente en la mujer y en el principio de no discriminación basada en el sexo o el género.

Noruega está participando activamente en los esfuerzos para asegurar que en todas las resoluciones y decisiones que se aprueben en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y en todas las conferencias mundiales y períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas se incluya una perspectiva de los derechos humanos basada en el género.

Noruega integra la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer desde el último informe del CEDAW.

Noruega sigue dando prioridad a los derechos de la mujer en la cooperación para el desarrollo. El país apoya los esfuerzos destinados a prestar asistencia a los países que cooperan para cumplir los compromisos asumidos en la esfera de los derechos humanos de la mujer y de la igualdad de género. Todos los países con los cuales Noruega mantiene una importante cooperación para el desarrollo son signatarios de la CEDAW.

El Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega y el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo (NORAD) están concentrando la atención en el fortalecimiento del objetivo de incorporar el género en todas las actividades de cooperación para el desarrollo. La Estrategia para la mujer y la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo, de 1997, es válida hasta 2005. Los derechos de la mujer son una de las cinco esferas prioritarias esbozadas en la estrategia. Un ejemplo de esto es el plan de acción contra la mutilación genital de la mujer, que está desarrollando el NORAD con apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 4

Artículo 4.1

Sobre medidas especiales para promover la igualdad del hombre y la mujer. Acción afirmativa

En este artículo se hace referencia a los informes específicos sobre el tema en relación con el artículo 7, sobre representación política en los órganos electorales; el artículo 10, sobre educación, y el artículo 11 sobre vida laboral. Se describen aquí algunas experiencias de tipo general con la adopción de medidas especiales para promover la igualdad de hecho y en particular el cuerpo de normas y resultados en el caso de la representación por género en los órganos rectores, grupos de trabajo, consejos y comités, etc., y en los órganos ejecutivos de empresas privadas.

Los sistemas de cuotas —los derechos de preferencia para el género subrepresentado— han sido un instrumento muy discutido en la labor sobre la igualdad del hombre y la mujer. Para beneficio de la mujer la ley noruega sobre la igualdad del hombre y la mujer admite tanto criterios radicales como moderados. Luego de una modificación introducida en 1995 la Ley también se abrió en beneficio del hombre, pero esto se limita a los puestos de trabajo en el sector de servicios de asistencia y enseñanza destinados a los niños. Anteriormente, en relación con las iniciativas en materia de educación, sólo se admitían sistemas de cuotas moderados, no radicales, pero esta limitación fue eliminada después de un nuevo examen de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, realizado en el segundo trimestre del año.

Sin embargo, el estudio de los resultados de esas iniciativas muestra que los planes sólo tuvieron consecuencias directas de poca importancia, tanto en la redistribución concreta de vacantes en la educación como, de igual forma, cuando se trata de los efectos en la contratación y reasignación de empleos en la vida laboral. Además, con respecto a las opciones educacionales, cabe señalar que los resultados a menudo han durado poco ya que frecuentemente, después de unos años, el número de personas del sexo subrepresentado se ha reducido. Aparentemente lo más eficaz para la vida educacional y laboral es una perspectiva a más largo plazo y una mejor

planificación en el tiempo de la labor en materia de igualdad, posiblemente con una clara cuantificación de los objetivos a largo plazo con miras a lograr un mejor equilibrio en la distribución por género.

Por otra parte, cuando se trata de la distribución de puestos que, en mayor medida, se percibe como forma de representación —no principalmente un beneficio personal como las vacantes en la educación y un empleo determinado— el sistema de cuotas ha sido menos polémico y más eficaz en términos de resultados.

La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer dispone, en su sección 21 (aprobada en 1981) que las juntas directivas, consejos, comités, etc., designados por un órgano público estarán compuestos de un 40% de personas de cada género, como mínimo. Cuando se trate de un comité compuesto por sólo dos o tres miembros, deberán estar representados ambos géneros. Para los miembros adjuntos se aplican normas equivalentes. Sin embargo, en circunstancias especiales se pueden hacer excepciones, como cuando sea irrazonable cumplir el requisito. La cuestión se debe plantear ante el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia a fin de que se autorice una dispensa. Durante 1999 y 2000 la proporción de mujeres en esos comités fue, en término medio, del 41%. Sin embargo, sigue habiendo diferencias sistemáticas según el objetivo y el mandato del comité, y sólo el 25% de los directivos eran mujeres (2000).

En las secciones 36 a 38 de la Ley de Gobierno Local, del 25 de septiembre de 1992, hay disposiciones análogas sobre representación de los géneros en los comités elegidos por autoridades de ciudad o municipales, y lo mismo se aplica a los condados. No se dispone de estadísticas. En la Noruega de hoy hay un alto grado de aceptación de la necesidad de estas normas legales.

En relación con la revisión de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer (véase el artículo 2b), se ha debatido la cuestión de establecer cuotas para cada género para integrar los órganos ejecutivos de las empresas privadas. El porcentaje de mujeres que integraban juntas ejecutivas en las compañías que cotizaban en la bolsa de comercio en 2000 era del 6,4%. No obstante, todavía no se ha propuesto modificar la Ley. En cambio, el 7 de marzo de 2002 el Gobierno aprobó una resolución que tiene por objeto aumentar el número de mujeres que integran los órganos ejecutivos de las empresas. En la propuesta se exige que las juntas ejecutivas de todas las sociedades anónimas (compañías de responsabilidad limitada por acciones), empresas estatales, sociedades estatales creadas por leyes especiales y sociedades de responsabilidad limitada anónimas/estatales estén compuestas por lo menos por un 40% de miembros de cada género.

Por otra parte, la propuesta no incluye las compañías anónimas de propiedad privada, más pequeñas. El Gobierno quiere que las normas no comprendan a las compañías privadas que tienen un carácter más personal (típicamente, las empresas de familia), donde es mayor la necesidad de una representación directa de la propiedad.

En relación con las sociedades anónimas públicas el Gobierno desea alcanzar su objetivo antes de que termine 2005, con la colaboración de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Si esto no da resultado se aprobará una disposición por la que se impondrá un mayor equilibrio de géneros.

Artículo 4.2

Protección de la función reproductiva de la mujer

Aquí se hace referencia a informes anteriores que tienen relación con los estatutos relativos al ambiente y a las normas laborales sobre licencia por parto. También se hace referencia al artículo 2b sobre modificación de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer y al 2c relativo a las condiciones de trabajo/embarazo, un aspecto sobre el cual el Defensor recibe muchas consultas. Según los informes recibidos, los dos problemas más comunes son las quejas de mujeres jóvenes, de que los empleadores prefieren dar los mejores empleos a los hombres “porque no quedan embarazados” y de mujeres que tienen problemas para mantener sus puestos de trabajo cuando están de licencia. Estos problemas tienden a aumentar a medida que son más comunes la reorganización, la reducción del tamaño y la delegación de tareas.

Artículo 5

Artículo 5a

Funciones asociadas al género

Sobre el cambio de actitudes

En Noruega los grandes cambios de actitudes de la población en la esfera de la igualdad del hombre y la mujer se produjeron entre los decenios de 1980 y 1990. Después de 1990 la abrumadora mayoría —más del 90%— respondió positivamente a las preguntas generales de carácter psicológico destinadas a indicar si las personas estaban a favor de la igualdad entre los géneros. En general hay conclusiones algo más positivas cuando se pregunta si el hombre y la mujer deben recibir igual trato en su vida de trabajo que cuando el interrogante se refiere a la igualdad en asuntos del hogar y de la familia.

La igualdad del hombre y la mujer se considera valiosa en todos los niveles del sistema educacional. Sin embargo, hay una creciente preocupación por la influencia de un mercado con fuerte orientación sexual y por la de la industria del espectáculo, la televisión e Internet. En estas esferas hay pocas medidas de orden nacional para contrarrestar la influencia de los estereotipos de género que se difunden. En particular, la preocupación se genera con respecto a los niños y los jóvenes.

Se ha desarrollado un plan de estudios interdisciplinario de tiempo parcial sobre “Necesidades y aspiraciones: nuevas perspectivas sobre conocimientos del consumidor”, basado en la educación a distancia, como, por ejemplo, poner énfasis en los efectos que provoca la promoción de ideales nocivos mediante la publicidad. Un módulo de este programa incluye el modo de vida, los roles de los géneros y las ideas acerca del cuerpo ideal. Desde 2000 el programa de estudios está incorporado en el “Plan permanente de educación sobre conocimientos del consumidor”.

La Ley de comercialización

La segunda cláusula de la sección 1 de la Ley de comercialización regula la publicidad en que se hace discriminación por género. El encargado de hacer aplicar la ley es el Defensor de los consumidores. El párrafo está dirigido a los anuncios publicitarios que utilizan el cuerpo de las personas de un género y tienden a hacer

una evaluación ofensiva o peyorativa de una mujer o de un hombre, o que de otro modo está en conflicto con el principio de igual valor de los géneros.

La utilización será ilegal, en el sentido de la Ley, cuando en el anuncio publicitario el cuerpo ocupe un lugar central, por ejemplo porque se lo presenta de manera antinatural en relación con el uso natural del producto. El párrafo está dirigido a los anuncios publicitarios en los que se utiliza el cuerpo para llamar la atención sobre el objeto que se intenta comercializar en forma que menosprecia al ser humano en general.

Además de esto, se centrará la atención en los anuncios que atribuyen características poco favorables a un género como, por ejemplo, la afirmación de que las mujeres son irrazonables o de que los hombres son inescrupulosos. En particular, se apunta a las representaciones que explícitamente dicen algo sobre la relación entre la mujer y el hombre y luego atribuyen a un género características odiosas. Ejemplos de tales anuncios son aquellos en que se presenta al hombre como superior, responsable de la economía familiar, etc., y se asignan a la mujer roles dependientes y subordinados.

La descripción de los roles actuales de los géneros, por si misma, no entrará en conflicto con la propuesta. Pero puede chocar con el valor de la igualdad cuando se presentan las funciones de un género de manera particularmente desequilibrada o peyorativa.

Puede ocurrir a menudo que, desde el punto de vista de la igualdad del hombre y la mujer, lo alarmante sea la suma de los anuncios publicitarios. Por ejemplo, sería deseable que, con el tiempo, se presentara de manera más equilibrada la división de funciones en el hogar entre el hombre y la mujer. Pero de acuerdo con la segunda cláusula de la sección 1 la evaluación sólo se aplica al anuncio individual o a una campaña publicitaria.

Con respecto a la aplicación del párrafo, se recalca la prioridad en los casos en que se utilizan modelos jóvenes en anuncios orientados sexualmente y destinados a los niños y jóvenes.

En 2001 la Oficina del Defensor de los consumidores recibió 38 quejas por anuncios discriminatorios en relación con el género, 37 en 2000, 64 en 1999, 81 en 1998 y 95 en 1997.

Artículo 5b

La responsabilidad común de la mujer y el hombre con respecto a los hijos y la familia

En los últimos años la política sobre la vida de la familia se ha centrado firmemente en el rol de los padres y en la importancia de fortalecer dicho rol para beneficio de los hijos. Con este telón de fondo se han producido cambios, tanto en las normas sobre licencia por parto como en las que se aplican a las familias de divorciados con hijos, como se puede observar en la parte del informe relativa a los artículos 11.2b y 16.1c.

Artículo 6

Sobre la violencia, el tráfico de mujeres y la prostitución

En este artículo también se informa sobre la labor contra la violencia y la agresión sexual contra la mujer.

Violencia y agresión sexual contra la mujer

De acuerdo con las investigaciones, las mujeres noruegas son objeto de violencia o amenazas de violencia con mayor frecuencia que los hombres —6% durante el año pasado en comparación con el 5% para los hombres— (“Investigación de las condiciones de vida”, 1997). La evolución de los últimos 15 años indica cierto aumento del número de personas de ambos géneros objeto de violencia. En particular, aumentó el número de mujeres jóvenes que denunciaron casos de violencia y amenazas.

No obstante, la diferencia más notable entre los géneros reside en el hecho de que, mientras sólo en el 14% de los incidentes los hombres fueron objeto de actos de violencia en el hogar, la proporción de mujeres llegó al 42%. Además, la investigación sobre la violencia en la esfera privada puede estar afectada en cierto grado por los casos no denunciados. Asimismo, más mujeres que hombres sufren la violencia o amenazas de violencia vinculada con el trabajo. Aparentemente esto puede tener correlación con el gran número de mujeres que trabajan en el sector de la salud y asistencia.

Las organizaciones que prestan asistencia a las mujeres expuestas a la violencia estiman que Noruega carece de un mapa completo de la violencia y la agresión sexual contra la mujer.

En Noruega hay más de 50 refugios para mujeres. Todos los años más de 2.500 mujeres buscan lugar en estos refugios. En los últimos años este número se ha mantenido bastante estable. En los refugios de las grandes ciudades un número predominante y creciente de habitantes son mujeres con antecedentes de inmigrante. Indudablemente, una razón importante es que estas mujeres tienen redes sociales más pequeñas, aparte de la familia, y por lo tanto menos alternativas, en casos de crisis, que las mujeres de etnia noruega.

El número de violaciones denunciadas en 1999 fue de 467 y está aumentando. Sólo el 6,6% de estas denuncias concluyeron en condenas en los tribunales. Según un informe del Director del Ministerio Fiscal (2000), el 80% de las denuncias se rechaza y este porcentaje está aumentando.

Legislación

El 11 de agosto de 2000, por Ley No. 76, se modificaron varios puntos de las disposiciones del Código Penal relativas a la violación sexual. Entre otras cosas, se introdujeron modificaciones relativas a la violación brutal y con negligencia. Por estos cambios, el violador puede ser objeto de una grave acusación por no haber entendido que la persona agredida no quería mantener relaciones sexuales y puede ser condenado por violación brutal y con negligencia. La pena máxima por esa violación es de cinco años, pero se la está aumentando a ocho años en los casos más graves.

Al mismo tiempo, se ha ampliado el concepto de violación, de manera tal que se considerará violación toda forma de conducta amenazante que tenga por objeto tener una relación sexual. Lo mismo se aplica a la relación sexual con alguien que

está inconsciente o que por otras razones es incapaz de resistirse al acto, como por ejemplo por embriaguez.

Además, la pena mínima por violación maliciosa aumenta de uno a dos años.

También se amplió la categoría de delitos castigados con la pena máxima (hasta 21 años de prisión), incluyendo la violación por pandillas y la cometida de manera especialmente dolorosa o mortificante. Además, se amplió la categoría de agresiones sexuales contra niños castigadas con la pena máxima, ya que se considerarán casos graves las agresiones cometidas por varios de un grupo.

Además, por las modificaciones introducidas está prohibido comprar servicios sexuales de personas menores de 18 años de edad, edad que anteriormente era de 16 años y que, en general, es la edad mínima para expresar el consentimiento. No obstante, la prostituta no puede ser procesada.

Se establece una prohibición más estricta de la pornografía infantil y por lo tanto ahora es punible ver material de pornografía infantil mediante un pago vía Internet. Además, puede ser procesada la persona que induzca a un menor de 18 años de edad a dejarse fotografiar como enlace en presentaciones o filmes comerciales con contenido sexual. Esto también se aplica al fotógrafo. También se pueden censurar las fotografías puesto que la prohibición incluye la pornografía “suave” (desnudo).

Por el Estatuto No. 50, del 1º de julio de 1994, se ratificó la nueva sección 222a de la Ley de Procedimiento Penal relativa a los interdictos provisionales que no forman parte integral de la pena establecida por ley. El objetivo de esta propuesta es aumentar la seguridad de las víctimas de la violencia, amenazas, acoso, etc. Un interdicto provisional significa que se prohíbe a una persona estar en un lugar determinado o seguir, visitar a otra persona o de cualquier otra forma ponerse en contacto con ella. Por el Estatuto No. 7, del 2 de marzo de 2001, se introdujeron modificaciones a la sección 342 de la Ley de Procedimiento Penal que, entre otras cosas, establece penas por violar la sección 222a de dicha Ley. Se extendió el alcance de la pena para incluir el arresto y la prisión por infringir un interdicto provisional. Se abrió la alternativa de pagar una multa para posibilitar una opción por transgresiones menos graves y así asegurar una reacción más rápida. Ahora la ley castiga la tentativa de infringir los interdictos provisionales junto con todas las actividades asociadas.

El 15 de octubre de 2001 el Ministerio de Justicia hizo conocer una propuesta sobre la modificación de la sección 222a de la Ley de Procedimiento Penal y pidió que se formularan comentarios al respecto. A fin de evitar que la propuesta relativa a los interdictos se aplicara de diferentes formas, el Ministerio decidió dar más precisión a la sección 222a con respecto a varios puntos.

Como fundamento de las declaraciones y aporte a la audiencia sobre esta propuesta, el Ministerio de Justicia quiere evaluar si hay que introducir cambios de fondo, tanto en las circunstancias como en las normas relativas a la forma en que se administran los interdictos provisionales. Una cuestión central consiste en determinar si se debe adoptar una norma expresa con relación a los interdictos provisionales que conciernen al hogar común de parejas que cohabitan.

Durante largo tiempo las autoridades noruegas se han preocupado por mejorar la situación de las víctimas de delitos. Se han ratificado las modificaciones a la ley y se han llevado a cabo otras iniciativas con miras a lograr este objetivo. Recientemente han surgido interrogantes respecto de la situación de la persona afectada en

relación con el procedimiento penal del derecho noruego. Esta cuestión se está considerando en estos momentos. Se prestará especial atención a la situación de la víctima en el procedimiento penal aplicable a los delitos relacionados con la violencia y a los sexuales. En caso de que, con este esclarecimiento, se llegue a la conclusión de que existe la necesidad de introducir cambios en la Ley de Procedimiento Penal de Noruega, deberán presentarse propuestas concretas al respecto.

A fin de defender a una supuesta víctima de un delito sexual contra un proceso por calumnias, hasta que se resuelva la cuestión de la agresión, el tribunal está autorizado a demorar el proceso hasta la resolución del caso.

El Plan de Acción contra la violencia en el hogar y la Comisión sobre la violencia contra la mujer

En febrero de 2000 el Gobierno noruego lanzó un plan de acción contra la violencia en el hogar. Se creó un grupo interdepartamental, presidido por el Ministro de Justicia y Policía, con participantes del Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia y del Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales. El grupo tiene la responsabilidad de coordinar la acción sobre la violencia en el hogar y la violencia contra la mujer en general y de realizar actividades contempladas en el Plan de Acción. El Plan consiste de una amplia gama de actividades para reducir la violencia en el hogar y mejorar los servicios que se prestan a las víctimas.

En agosto de 2001 el Gobierno reorganizó estos trabajos y creó una Comisión sobre la violencia contra la mujer. La Comisión va a presentar su informe final en septiembre de 2003. De acuerdo con el mandato encomendado por el Gobierno, el informe final de la Comisión incluirá un resumen de cuestiones relativas a la violencia contra la mujer, propuestas vinculadas al sistema jurídico, servicios sociales, refugios para mujeres y atención sanitaria. Además, la Comisión examinará cuestiones relacionadas con los niños como testigos de la violencia.

Las iniciativas que integran el plan de acción incluyen, entre otras cosas, proyectos destinados a mejorar la cooperación local entre los servicios públicos y las organizaciones voluntarias; capacitación de grupos de profesionales que conocen a las víctimas de la violencia durante su trabajo; ayuda y tratamiento de los delincuentes para prevenir la reincidencia; apoyo a un centro de capacitación para trabajar con las víctimas de la violencia; advertencias en materia de seguridad a las víctimas y apoyo público a la investigación sobre la violencia contra la mujer. La Comisión hará el seguimiento de todas estas iniciativas.

Iniciativas contra el tráfico de mujeres y la prostitución

En los últimos años la prostitución en Finnmark, en la parte septentrional de Noruega, ha sido motivo de gran preocupación en la vida pública del país, así como determinar si está organizada desde el lado ruso o noruego de la frontera. En los últimos años, con la mayor apertura de las fronteras entre Noruega y Rusia, las relaciones entre ambos países se han intensificado. Al mismo tiempo, esta nueva apertura trae asociados algunos problemas, entre ellos la prostitución y la delincuencia que le sigue. En las zonas locales se ha hecho mucho para poner al descubierto actividades ilegales relacionadas con la prostitución.

Es ilegal el alquiler de cuartos, departamentos u otro tipo de alojamiento para destinarlos a la prostitución. Las actividades de investigación e inspección de la policía a este respecto revelan en general la existencia de una cooperación de hecho entre rusos y noruegos para encubrir la delincuencia organizada, incluido el tráfico de mujeres. Las autoridades noruegas cooperan con las rusas y han extendido los controles fronterizos a fin de impedir la prostitución.

En 2000 el Distrito de Policía de Oslo inició una investigación piloto para dejar al descubierto el tráfico de mujeres en esa ciudad. Aunque fue difícil encontrar pruebas totalmente convincentes, la investigación demostró la existencia de indicios de que en la capital de Noruega había tráfico de mujeres con fines de prostitución.

Se revisaron las disposiciones del Código Penal sobre delincuencia sexual y en agosto de 2000 entraron en vigor nuevas normas. De acuerdo con una nueva disposición es delito punible comprar servicios sexuales de personas de 16 a 18 años de edad, aunque las mayores de 16 años superan la edad mínima para el consentimiento. La compra de favores sexuales de personas menores de 16 años de edad está comprendida en otras disposiciones del estatuto sobre la delincuencia sexual y, como antes, es ilegal.

Se ha debatido la cuestión de calificar como delito, en general, la compra y venta de los denominados servicios sexuales, entre otras cosas teniendo en cuenta la experiencia adquirida hasta el presente en Suecia, donde rige la prohibición de comprar esos servicios. Hasta el presente el Gobierno no ha considerado suficientemente probable que esa ley produzca resultados apreciables ni en la lucha contra la prostitución ni contra el comercio de seres humanos.

La Confederación Noruega de Sindicatos (LO), ha elaborado directrices éticas que se aplicarán a los representantes y empleados de esa organización que la representen en el exterior. De acuerdo con estas directrices, no se debe recurrir a la compra de servicios sexuales.

Se está realizando un trabajo interdepartamental sobre un plan de acción contra el tráfico de mujeres. Se espera que el plan esté listo durante la segunda mitad de 2002.

El artículo 6 de la Convención sobre la mujer puede ser aplicable directamente a los extranjeros que solicitan permanecer en Noruega. Será violación del artículo 6 enviar a una mujer de regreso a un país donde se la utilizará como prostituta o como víctima del comercio de seres humanos. Sin embargo, hasta el presente ha habido pocos casos de participación de extranjeros en que una mujer expresa el temor de ser víctima del comercio de seres humanos o de prostitución forzada.

En relación con la labor de las Naciones Unidas sobre una convención contra la delincuencia organizada transnacional, se ha elaborado un protocolo relativo al comercio de seres humanos, en particular de mujeres y niños. Noruega firmó el protocolo en diciembre de 2000.

Segunda parte

Artículo 7

Participación en política

Artículo 7a

Elecciones y órganos electivos

Anteriormente la presencia de la mujer en las elecciones era menor que la del hombre. Gradualmente esta disparidad de género se redujo, y en las elecciones parlamentarias de 1985 hubo igual participación de mujeres y hombres. En las elecciones de 1997 la participación de la mujer fue mayor que la del hombre. Además, surgió una diferencia notablemente amplia entre el número de mujeres y hombres jóvenes. En el grupo de edades de 18 a 21 años votó el 70% de las mujeres, mientras que sólo lo hizo el 50% de los hombres. La participación en los grupos de edades de más de 30 años fue bastante parecida.

Durante el decenio de 1970 las mujeres también constituyeron un grupo importante de las asambleas políticas electivas.

El uso de cuotas en los partidos políticos fue un factor importante. Esto se logró mediante el empleo de diferentes sistemas de cuotas. La mayoría de los partidos han adoptado gradualmente normas que rigen la composición de sus órganos internos y de su representación en cargos públicos. La regla principal es que las mujeres y los hombres deberán tener una representación de por lo menos el 40%. La Ley Electoral no contiene ninguna estipulación con respecto a la representación de los géneros. En los partidos que no tienen disposiciones sobre cuotas el porcentaje general de mujeres en las asambleas políticas es significativamente menor.

La actual coalición de gobierno está integrada por los partidos Conservador, Demócrata Cristiano y Liberal. El Gobierno está integrado por ocho mujeres y 11 hombres, es decir que hay un 42,1% de mujeres. La representación femenina en el Parlamento es mayor que en los consejos municipales. Después de la elección de 1977 la representación femenina en el Parlamento subió al 24%. Después de la elección de 1993 esa representación ascendió al 39,4%, mientras que, como resultado de la elección de 2001, ahora es del 37%.

Antes de la elección de 1981 sólo el 12% de los ministros del Gobierno eran mujeres. Pero desde 1986 todos los gobiernos noruegos han tenido más del 40% de representación femenina.

Representación de la mujer en el Gobierno y en el Storting desde 1985 hasta 2001

(En porcentajes)

	1985	1990	1994	1997	2001
Gobierno	26	44	42,0	47,9	42,1
El Storting	34	36	39,4	36,4	33,7

Después de las elecciones de gobiernos municipales y de condados, celebradas en 1999, la representación femenina en los consejos municipales los consejos de condado fue del 34,1% y el 41,9%, respectivamente. Esto significa un aumento del 1,4% y el 0,7%, respectivamente, en comparación con las elecciones anteriores, celebradas en 1995.

El objetivo mínimo del 40% de representación femenina en los consejos municipales no se ha cumplido. En muchos gobiernos locales el porcentaje de mujeres que actúan en política es bajo. El cargo político electivo más alto de los consejos municipales noruegos es el de Consejero Jefe o Alcalde. Sólo el 15% de ellos son mujeres (2000). En todas las elecciones de autoridades de gobierno local celebradas recientemente se realizaron campañas, financiadas con fondos públicos, para que los electores votaran mujeres para los cargos directivos municipales.

El Parlamento Same (Sametinget)

El Parlamento Same es el órgano públicamente elegido de la minoría nacional same. Establecido en 1989, desde el punto de vista del género el Parlamento Same tiene una composición asimétrica y cada vez resultan elegidas menos mujeres.

La representación femenina ha disminuido del 33,3% en 1989 al 18% en la actualidad. Con el fin de que los padres de niños pequeños puedan participar en la vida política same, el Sametinget, mediante una disposición de carácter flexible, permite que los representantes puedan recurrir a la ayuda de una persona para que se ocupe del cuidado de sus hijos, con el gasto cubierto. Fuera de esto, el Sametinget no ha llegado a ningún acuerdo especial para garantizar la representación de ambos sexos.

El 3 de junio de 1999 el Sametinget aprobó su plan de igualdad del hombre y la mujer. A esto siguió, en mayo de 2001, un informe sobre la política de igualdad del hombre y la mujer, que se presentó por separado a ese órgano.

El período de sesiones plenarios del Sametinget plantea un gran interrogante, ya que al mismo tiempo que disminuye el porcentaje de mujeres que lo integran, aumentan la posición y la importancia de ese órgano en la sociedad. Con referencia a la baja representación femenina en el Parlamento y al proceso de presentación de candidaturas en 2001, el comité electoral decidió iniciar su propio programa de investigación sobre la igualdad de género, dando prioridad a la mujer de la sociedad same y las elecciones como punto especial de enfoque.

Los inmigrantes y la participación en las elecciones

En las elecciones locales de 1999, la tasa de participación de los inmigrantes (ciudadanos extranjeros y ciudadanos noruegos de origen extranjero), en conjunto, fue del 43%. La tasa correspondiente a las mujeres inmigrantes fue un 5% más alta que la de los hombres. Mientras la diferencia de participación de los votantes mujeres y hombres inmigrantes occidentales es grande (ocho puntos porcentuales), entre los inmigrantes no occidentales esa diferencia es despreciable y además opuesta: los hombres tuvieron una tasa de participación ligeramente más alta que la de las mujeres. Existe una marcada diferencia entre las tasas de participación de las mujeres inmigrantes occidentales (62%) y la de las mujeres inmigrantes no occidentales (37%).

Las consecuencias de la participación de la mujer en política

Los estudios indican que las mujeres y los hombres, en cierta medida, tienen diferencias sistemáticas en cuanto a prioridades y valores políticos. A menudo las mujeres representan las “cuestiones relativas a la mujer” tradicionales de la política, pero también hay una creciente tendencia a que también ocupen cargos en la política de los negocios y las finanzas.

Revisión de la Ley electoral

En términos generales, la Ley de elecciones municipales está igual que cuando fue concebida hace 100 años. La revisión es muy necesaria. Un comité encargado del examen de la Ley ha examinado sus disposiciones y ha formulado una recomendación en la que sugiere una serie de cambios. Entre otras cosas, se sugiere aumentar la influencia de los votantes en la selección de los candidatos, en todas las elecciones. El comité ha sido criticado por no haber presentado un análisis de los efectos de esta propuesta en la igualdad de género. El estudio indica que, hasta ahora, la representación de la mujer ha sufrido la influencia directa de los votantes en la selección de los candidatos.

Artículo 7b Cargos públicos

Véase el artículo 11b sobre cargos directivos en el sector público.

Artículo 7c Las organizaciones

Organizaciones sindicales

La mayoría de los miembros de los sindicatos organizados de Noruega son mujeres. Del total de la población (entre 16 y 74 años de edad) el 42% de las mujeres y el 41% de los hombres son miembros de organizaciones sindicales. En las organizaciones empresarias y de profesionales hay un porcentaje más alto de hombres que de mujeres.

Durante muchos años la Confederación de Sindicatos (LO), así como los demás sindicatos de alguna importancia, han trabajado sistemáticamente para asegurar que la proporción de funcionarias corresponda a la de mujeres en el total de miembros. De acuerdo con una encuesta de LO iniciada en 1997, la proporción es razonable. Sin embargo, el estudio también indicó que con frecuencia la mujer y el hombre ocupan diferentes tipos de cargos de confianza. Los hombres a menudo son dirigentes sindicales o de fábrica o lugares de trabajo, mientras que las mujeres son secretarías y empleadas de oficinas de informes. En la actualidad hay más mujeres en LO y en cargos directivos de federaciones. Por primera vez (2001), la Confederación Noruega de Sindicatos está dirigida por una mujer, y cinco del total de ocho dirigentes de primer nivel son mujeres. También hay más mujeres dirigentes y suplentes en las organizaciones asociadas.

Otras organizaciones

En la composición de las organizaciones hay relativamente poca diferencia entre hombres y mujeres. Es más manifiesta la diferencia de edades. En particular, por lo común hay alrededor del doble de mujeres miembros de partidos políticos y organizaciones de mujeres de los grupos de edades de más de 45 años que de los grupos de menos de 45 años (Encuesta sobre condiciones de vida de 1997). En el informe actual sobre la estructura del poder de Noruega se examina esta cuestión.

Artículo 8 **Representación en el plano internacional**

En 2000 el 24% de los aproximadamente 381 noruegos empleados por organizaciones internacionales eran mujeres. En 1998 el número era de 460, de los cuales el 34% eran mujeres. Con respecto a los oficiales subalternos del cuadro profesional contratados en 2000 para trabajar en diversas organizaciones de las Naciones Unidas, 50 de un total de 70 son mujeres.

El Ministerio de Relaciones Exteriores emplea aproximadamente a 1.200 personas, el 55% de las cuales son mujeres. En 2001 las mujeres que ocupan cargos directivos constituyen el 24% del total de empleados, en comparación con el 26% en 1998. El Ministerio está trabajando activamente para aumentar el número de mujeres con cargos directivos.

En 15 de las 96 representaciones del Servicio Exterior de Noruega el titular es una mujer con cargo de Cónsul General o Embajador. En Europa tres mujeres ocupan cargos de Embajador.

El párrafo 21 de la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, que exige una representación mínima del 40% de cada género, también se aplica a todas las delegaciones oficiales ante foros internacionales. No tenemos estadísticas sobre la representación de hecho de los géneros.

Artículo 9 **Nacionalidad**

La Ley sobre nacionalidad noruega (1950) no distingue entre hombres y mujeres. El hecho de contraer matrimonio no afecta la nacionalidad.

Si la madre es noruega, los hijos son automáticamente nacionales noruegos. Lo mismo ocurre si el padre es noruego y los padres están casados. En 1999 se aprobó una enmienda con el objeto de facilitar que el hijo adquiriera la nacionalidad noruega en el caso de que la madre sea extranjera y el padre noruego pero no estén casados.

Tercera parte

Artículo 10 Educación

Todas las subsecciones incluidas aquí se consideran conjuntamente.

La educación tiene como objetivo político primordial la igualdad de oportunidades entre los sexos en la enseñanza y la formación. Desde el decenio de 1970 la igualdad de oportunidades ha sido una parte integral del plan de estudios, en la legislación sobre educación y en varias otras resoluciones y reglamentaciones que gobiernan este sector. La labor sobre igualdad de oportunidades rige para todos los sectores de la educación en todos los niveles.

La labor sobre igualdad del hombre y la mujer ha coincidido con un aumento muy importante del nivel de educación de la población en general. Simultáneamente, se ha logrado un equilibrio entre los sexos.

Nivel máximo de educación para mujeres y hombres, 1980 y 1998

(En porcentajes)

Nivel de educación	Mujeres		Hombres	
	1980	1998	1980	1998
Primario	47	26	41	21
Secundario	43	52	45	57
Universitario y de escuelas superiores	10	22	14	23

Fuente: Oficina Central de Estadísticas.

A fines de 1998 y principios de 1999, el Ministerio de Educación e Investigaciones preparó un documento de política. El documento tuvo por objeto orientar la labor sobre la igualdad de género que estaba realizando el Ministerio en el sector de la educación correspondiente al período 1999-2001. El documento señaló varias esferas en las que se requería un esfuerzo concertado para mejorar la situación de las niñas y las mujeres o para uniformar la participación de las mujeres y los hombres. Los puntos más importantes eran los siguientes:

- Aumentar el interés de las niñas y las mujeres por las matemáticas, las ciencias y la tecnología (incluida la tecnología de la información)
- Opciones no tradicionales de educación y ocupación
- Igualdad de género en la educación escolar primaria y secundaria
- La mujer en la universidad y en las escuelas superiores
- Representación del grado de analfabetismo entre las mujeres inmigrantes y desarrollo ulterior de oportunidades para ellas

La lista de prioridades indica que, mientras se han reducido mucho las diferencias entre los géneros con respecto al número de años dedicados a la educación, el resultado de la labor realizada contra las opciones tradicionales en materia de disciplinas y ocupaciones es muy inferior.

Enseñanza básica – Educación escolar primaria y secundaria – personas de 6 a 19 años de edad

Los primeros 10 años de enseñanza escolar son universales, con una opción limitada de disciplinas. En el curso de los últimos tres años hay muchísimas posibilidades de elección de temas y niveles teóricos de estudio. Todos se pueden graduar con una formación profesional completa o una educación preparatoria para colegios de estudios superiores o la universidad. La educación secundaria incluye acuerdos sobre aprendizaje. En el cuadro siguiente se muestra el porcentaje de niñas que siguieron cursos básicos en la educación secundaria en 1997, 1998 y 1999. Visto en conjunto con un cuadro comparable del quinto informe de Noruega, que abarca los años 1980 a 1995, surge que hay una gran estabilidad en las opciones tradicionales de los géneros. Las tres primeras ramas de disciplinas permiten seguir estudios teóricos adicionales; el resto posibilita el acceso a la educación profesional.

Porcentaje de niñas en la enseñanza secundaria, por ramas de estudios (Último trimestre de 1997, 1998 y 1999, y segundo trimestre de 2001)

<i>Rama de estudios</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
Total	49,8	49,3	48,7	48,5
General, Economía, Temas de administración	55,4	54,0	52,9	52,7
Música, Danza, Teatro	67,7	69,1	73,0	74,6
Deportes	38,6	40,5	37,1	34,5
Estudios sobre salud y sociales	89,6	90,8	89,5	89,0
Estudios del medio ambiente	40,2	41,7	46,2	49,0
Diseño	81,5	81,3	81,8	84,7
Hotelería e Industria	52,3	53,2	52,2	56,4
Construcción	2,1	2,2	1,9	2,0
Técnica de la construcción	9,7	9,7	8,7	6,3
Electricidad	3,7	4,4	3,9	3,6
Mecánica	5,9	6,0	5,0	4,9
Química y Elaboración	40,4	39,3	33,4	33,9
Carpintería	26,4	21,1	20,5	19,9
Medios de información y Comunicaciones	–	–	–	49,7
Ventas y Mantenimiento	–	–	–	54,5

Fuente: LINDA–intake/KUF/The Learning Centre.

Como resultado de este hecho, desde 1998 hasta 2000 se puso en práctica, en cuatro condados del país, el proyecto “Opciones educacionales conscientes”. El proyecto empezó como un intento de desarrollar una educación y opciones ocupacionales más independientes en relación con el género. Además, se deseaba hallar la forma de estimular y asistir a los jóvenes que elegían estudios no tradicionales. El objetivo también era desarrollar la cooperación entre la escuela y la vida laboral a fin de asegurar que aquellos que habían optado por una educación no tradicional encontraran un empleo en la ocupación elegida. El proyecto se dio por terminado al final de 2000. Hasta ahora los resultados indican que el proyecto ha causado pocos

cambios. Se considera particularmente difícil influir en la opción laboral que hacen los muchachos, y esto ha llevado a un debate sobre la medida en que se los ha descuidado en la labor relativa a la igualdad de género.

Más abajo se describen otros tres ejemplos de esfuerzos realizados para influir en la elección laboral orientándola en un sentido no tradicional.

Durante el período 1998-2001 el Ministerio también trabajó específicamente con “Las muchachas y la tecnología de la información” y “Las muchachas y las matemáticas”. Esto se ha hecho sobre la base de estudios nacionales e internacionales (entre otros, el *Third International Mathematics and Science Study* (TIMSS)) que indica que las muchachas muestran menos interés que los muchachos por estos temas. En el período 1996-2001 se celebraron tres conferencias nacionales denominadas “La mujer y la información”. Estas conferencias sobre la tecnología de la información fueron reuniones sobre información y experiencias destinadas a las maestras. En este período el Ministerio también dirigió proyectos (en escuelas primarias y secundarias) sobre los temas “Las muchachas y la tecnología de la información” y “Las muchachas y las matemáticas”.

En todas las escuelas noruegas los jefes administrativos son los responsables de verificar que toda la labor relativa a la igualdad de oportunidades se integre como una de las esferas prioritarias de la escuela. El Ministerio de Educación e Investigaciones ha publicado un manual sobre el tema titulado “Guapo y atractivo (2001)”, que es una guía para la labor sobre igualdad de oportunidades. Esto se agrega a un extenso material de referencia del Ministerio, pero es único en cuanto trata de un tema bastante polémico, sobre el cual hay una gran variedad de opiniones y que a menudo los maestros y administradores de escuela desconocen. En el manual se presenta información sobre igualdad de oportunidades, ejemplos de su aplicación en diferentes esferas de la enseñanza y temas cotidianos vistos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Simultáneamente, el manual alienta la adopción de medidas decisivas y da ejemplos tangibles de la forma en que la igualdad de oportunidades se puede aplicar a diferentes situaciones. El manual es un instrumento para administradores de escuelas, maestros, estudiantes, aprendices, programas de formación de aprendices, estudiantes de escuelas normales y padres/tutores legales. Su finalidad es servir de guía para la aplicación de la labor sobre igualdad de género en los niveles de la enseñanza primaria, secundaria y secundaria superior.

En el “Proyecto piloto de datos” participan estudiantes (pilotos de datos) de diferentes institutos tecnológicos en actividades motivacionales a nivel de la escuela secundaria. El proyecto se aplica cuatro condados. Por lo menos el 50% de los pilotos del proyecto son muchachas. La medida está específicamente dirigida a las estudiantes. Para comenzar, el grupo objetivo es el de los estudiantes de primer año de escuela secundaria, después de lo cual se pasa a los del segundo y tercer años que han decidido dedicarse a las matemáticas, la física y la informática. Los pilotos de datos, ayudando a los estudiantes a responder preguntas, entender los problemas y resolverlos, procuran que los estudiantes comprendan mejor el significado de su elección de profundizar sus conocimientos de matemáticas y física con miras a tener más oportunidades educacionales y laborales.

A pesar de una política pública activa que en los dos últimos decenios ha tratado de que los jóvenes eligieran la educación y el trabajo independientemente de los estereotipos tradicionales basados en el género, la gran mayoría aparentemente hace su elección tan tradicionalmente como siempre. Pero parece haber una tendencia ha-

cia nuevas ocupaciones menos específicas que las anteriores en relación con el género. Un ejemplo es el de la educación sobre los medios de comunicación, elegible desde 2000, con aproximadamente el 50% de representación de cada género. La tendencia sigue siendo que los muchachos y muchachas sean educados para dos diferentes mercados laborales.

Colegios y universidades

El total de mujeres estudiantes inscritas en los colegios y universidades noruegos es ligeramente menor al 60% (2001). Desde 1996 el porcentaje total de mujeres ha experimentado un aumento insignificante en las universidades, mientras que en los colegios estatales dicho aumento fue del 4%. La gran mayoría de los estudiantes de arte, enseñanza primaria, educación general y salud y temas conexos, son mujeres. Entre los estudiantes de derecho, odontología y medicina hay un ligero predominio de mujeres. En pesquería, tecnología, ingeniería e ingeniería civil la mujer todavía está en minoría. Las mujeres constituyen menos del 40% de los estudiantes de ciencias matemáticas. Esta cifra se ha mantenido relativamente estable desde 1996. El porcentaje de mujeres estudiantes de administración de empresas ha aumentado del 33,6% en 1996 al 39,3% en 2000. En la esfera de la ingeniería civil se ha producido una evolución negativa, con el 18,8% de mujeres estudiantes en 1996 y el 16,6% en 2000.

Al ingresar a la educación superior, los solicitantes que evidentemente estarán subrepresentados entre los estudiantes o los profesionales en la materia que han elegido pueden recibir un puntaje académico extra. Al 1° de enero de 2002 las solicitantes recibirán puntos extra al ingresar a la educación superior en estudios agrícolas y temas marítimos, junto con el ingreso en varios cursos de ingeniería civil y también en ciertos programas sobre computación.

Las universidades

Aunque en la actualidad las mujeres representan un gran porcentaje del total de estudiantes en colegios de estudios superiores y universidades, y aunque constituyen la mayoría en muchas esferas de la educación, en 2000 sólo obtuvieron el 35% del total de títulos doctorales de las universidades y colegios. En 1996 representaron el 34% y en 1992 el 21%. La mayoría de las mujeres se doctoran en medicina y servicios sociales, y la menor parte en el campo de la tecnología. En el período 1993-2000 se produjo un aumento de candidatas a títulos doctorales en la mayoría de los campos. En agronomía y veterinaria la tasa bajó del 46% en 1993 al 38% en 2000. En el campo de la veterinaria hubo una disminución del 1%, del 15% en 1993 al 14% en 2000. Con el fin de que aumente el número de candidatas a títulos doctorales, las universidades reciben 30.000 coronas noruegas por cada estudiante mujer y 20.000 coronas noruegas por cada estudiante varón que aspira a un doctorado.

La evolución hacia una mejor distribución por género de puestos de carácter científico está sufriendo un retraso. Por lo tanto, las instituciones educacionales tienen instrucciones para desarrollar planes de acción en favor de la igualdad de género. Estos planes deben establecer metas para la distribución por género y las actividades que deben realizarse para alcanzarlas.

Para mejorar el ingreso a posiciones superiores, en colegios y universidades se han creado puestos posdoctorales. La proporción de mujeres aumentó del 34% en 1994 al 45% en 1996. Entre 1996 y 2000 el porcentaje de mujeres en puestos posdoctorales se ha mantenido estable.

En lo que respecta a la contratación para puestos directivos y en la ciencia avanzada se alienta a las instituciones a tratar de lograr un equilibrio más uniforme en materia de género. La legislación sobre universidades y colegios permite que, cuando se llenan puestos en la educación y la investigación, el anuncio se haga exclusivamente para el género insuficientemente representado. En 2001 el Gobierno, para mejorar la contratación de mujeres en puestos de alto nivel de carácter científico, creó 40 nuevos puestos posdoctorales y 20 nuevos puestos de profesor destinados a mujeres. Para aumentar adicionalmente el porcentaje de profesoras, en el presupuesto estatal para 2002 se asignaron fondos para crear otros diez puestos.

A este respecto, en agosto de 2000 Noruega fue citada por el CECEI (Sistema Europeo de Cuentas Económicas Integradas), órgano supervisor de la AELI (Asociación Europea de Libre Intercambio). La imputación consiste en que esa asignación está en conflicto con la directiva sobre igualdad de trato y por lo tanto con las obligaciones asumidas por Noruega por el Acuerdo EØS. En marzo de 2002 el CECEI decidió presentar el caso ante el Tribunal de la AELI. Noruega opina que esta iniciativa no está en conflicto con el Acuerdo EØS.

El sector de la investigación

El Ministerio de Educación e Investigaciones tiene la responsabilidad del sector de la investigación, incluida la relativa a la igualdad de género. En los últimos años el Ministerio ha dado cada vez más prioridad a la labor en pro de la igualdad de género en el sector de investigación y desarrollo. En este aspecto se ha ejercido más presión por medio de la Ley de Universidades, el envío anual de cartas a instituciones gubernamentales y los informes parlamentarios.

Las mujeres investigadoras todavía están sumamente subrepresentadas en muchos campos de la ciencia, en los puestos importantes y en las funciones directivas en la esfera de las ciencias. En junio de 1999 el Gobierno presentó al Parlamento un Libro Blanco sobre investigación y desarrollo. Este informe fue sometido a debate en febrero de 2000. La igualdad de género fue uno de los seis puntos del programa. El Parlamento subrayó la importancia de intensificar los trabajos tendientes a lograr la igualdad de oportunidades en el sector de la investigación. Se dio prioridad a las investigaciones marinas, a la tecnología de la información y las comunicaciones, a la medicina y la atención de la salud y a la del medio ambiente y la energía. Se puso énfasis en la igualdad de género como factor de formación durante el desarrollo de estas esferas principales de investigación.

Uno de los problemas a resolver, especificados en el Libro Blanco mencionado *supra*, concierne a la base de información para la igualdad en el sector de la investigación. Se ha encargado al Consejo Nacional de Investigaciones la preparación de un informe, que se presentará al Ministerio en el segundo trimestre de 2002.

En 1998 el Consejo de Investigaciones presentó un Plan de Acción para la Igualdad de Género en el sector de investigación y desarrollo (1999-2003). Como aporte a la labor sobre el Libro Blanco de 1999 se remitió al Gobierno una versión preliminar del plan.

Por medio del Plan de Acción, el Consejo de Investigaciones tiene el propósito de dar prioridad a la labor relativa a la igualdad de género y sensibilizar aún más a todos los actores del sector. Además, tratará de concentrar, sistematizar y facilitar el control de los esfuerzos de los participantes. Se pusieron de relieve los problemas vitales que debe encarar la política relativa a la igualdad de género en todo el sector de investigación y desarrollo; se hicieron recomendaciones a las autoridades encargadas de formular políticas en la esfera de la investigación. El Plan proporciona directrices más específicas para las actividades que llevan a cabo las divisiones del Consejo Nacional de Investigaciones relativas a la igualdad de género en sus respectivas esferas de responsabilidad.

De 1999 en adelante el Consejo ha realizado un fuerte esfuerzo financiero en materia de becas posdoctorales. Esto se considera un instrumento importante para contratar más mujeres en puestos de primer nivel de las universidades. Las divisiones de Ciencias Naturales y Tecnología han lanzado proyectos específicos para contratar muchachas en estas esferas de estudios. En 1998 se inició un proyecto para contratar muchachas en el campo de las ciencias relacionadas con la tecnología de la información, que se extendió a 1999.

Hay dos redes que se ocupan de la igualdad de oportunidades en las actividades de investigación: la “Red de consejeros sobre igualdad de oportunidades” de las universidades y la “Red para la igualdad en el sector de universidades y colegios”. La primera se fundó en 1994 y consiste de funcionarios que se ocupan de la igualdad de oportunidades y que actúan en cuatro universidades y en el Consejo Nacional de Investigaciones. La segunda red se fundó en 1998 en la conferencia anual del sector. Esta red, que tiene una comisión de trabajo designada por elección, admite a todos aquellos que trabajan por la igualdad de género en la esfera de la investigación y desarrollo o tienen interés en la materia. Estas dos redes promueven activamente la igualdad de género en este sector. Las conferencias anuales sirven de foro en el que pueden reunirse los miembros de las redes.

En el curso de los años se han aplicado varias medidas para promover la igualdad de género en la educación y la investigación. El Ministerio de Educación e Investigaciones aplica algunas de ellas. A este respecto, las universidades también han trabajado activamente. A fines del decenio de 1980, el Consejo de la Universidad de Noruega hizo un llamamiento a las cuatro universidades para que adoptaran planes de acción en favor de la igualdad de género. En los últimos diez años los sectores de la Universidad y de estudios superiores han aplicado planes de acción con una diversidad de medidas.

Muy pocas de estas medidas han sido evaluadas. A menudo son específicas, en pequeña escala, y algunas están en marcha. Por lo tanto, es difícil evaluar su contribución a la igualdad de género en el sector universitario y de la investigación.

En el segundo trimestre de 2000 un grupo nombrado por el Ministerio de Educación e Investigaciones publicó un informe que contiene propuestas para establecer indicadores sobre las actividades de investigación y su calidad. El objeto de estos indicadores es complementar la información relacionada con los estudiantes que proporcionan los servicios de datos sobre ciencias sociales de Noruega. Varios indicadores incluyen el género como variable.

La educación de adultos y las mujeres inmigrantes

Las personas que ingresan a Noruega como inmigrantes reciben enseñanza gratuita del idioma noruego. Es evidente que resulta difícil lograr que las mujeres, en especial las que tienen personas a su cuidado, participen y por lo menos completen su aprendizaje del idioma noruego. Durante años el Ministerio ha pedido a las autoridades locales que adopten medidas para que las personas que tienen la responsabilidad de atender a otras puedan participar de las clases de idioma. Todavía quedan algunas dificultades. Una posibilidad sería facilitar la asistencia proporcionando servicios de guardería, ya sea en la escuela o en el jardín de infantes local. Como resulta evidente del artículo 11.2c de este informe, en Noruega la guardería es costosa y en algunos casos es un bien escaso. Esta cuestión figura en el temario político ya que actualmente se están examinando el problema de la igualdad de género y las actividades concretas al respecto.

Artículo 11 Vida laboral

Artículo 11.1a El derecho al trabajo

Cifras clave de mujeres de vida activa – 1998/1999

(Porcentajes)

	Mujeres	Hombres
Fuerza de trabajo – % de la población de 16 a 74 años de edad	69,0	78,0
Desempleados – % de la fuerza de trabajo	2,4	2,7
Promedio de horas semanales trabajadas	30,3	38,3
Trabajo a tiempo completo - % de personas en la fuerza de trabajo		
25 a 29 años de edad	64,0	90,0
40 a 45 años de edad	57,0	95,0
Subempleados – trabajadores a tiempo parcial que desean:		
Más horas de trabajo - % de todos los trabajadores a tiempo parcial	13,0	15,0
Empleados del sector público - % de todos los empleados	45,0	19,0

Fuente: Mujeres y hombres en Noruega 2000.

El cuadro anterior ejemplifica algunas características importantes de la mujer en el empleo en Noruega en comparación con el hombre. Como indican las cifras, el porcentaje de mujeres empleadas es alto —también en relación con países con los que habitualmente se nos compara— y aumenta continuamente. En el decenio de 1990 hubo un aumento evidente de la participación de madres de niños pequeños en la fuerza de trabajo. Este crecimiento se estancó algo al terminar el decenio, pero lo más probable es que se reanude.

No obstante, en Noruega la mujer realiza una gran cantidad de trabajo a tiempo parcial, y el mercado laboral continúa en gran parte dividido sobre la base del género: entre otras cosas, casi la mitad de las mujeres empleadas trabaja en el sector público. La proporción de mujeres desempleadas es un poco más baja que la de hom-

bres; esto varió algo en los últimos años pero, en relación con el resto de Europa, en Noruega el desempleo es notablemente bajo.

Una proporción comparativamente grande de las mujeres que tienen trabajo remunerado está compuesta por empleadas; hay menos empresas independientes activas en Noruega que en otros países europeos. La falta de una fuerza de trabajo suficiente para enfrentar los desafíos del futuro —y el envejecimiento de la población no es lo menos importante— ocupa un lugar de alta prioridad entre los temas que se consideran actualmente en Noruega.

El Ministerio de Comercio e Industria de Noruega (NHD) considera que, para asegurar que la actividad empresaria del país pueda enfrentar los desafíos del futuro, se debe apuntar a que la mujer se incorpore a la vida industrial y comercial. Este enfoque se divide en dos: primero, se debe realizar un trabajo más activo para mejorar la contratación de mujeres en puestos ejecutivos dentro de los círculos empresariales de Noruega y, segundo, se deben tomar medidas para que las mujeres puedan establecer sus propias empresas en mayor número que en la actualidad.

Los instrumentos del NHD, orientados a la actividad empresaria, se canalizan en gran medida por medio del SND, el Fondo Noruego para el Comercio y el Desarrollo Regional. El SND es el órgano central de las autoridades para la financiación y ejecución de iniciativas en las esferas de los negocios y la política regional, y su principal objetivo es trabajar para aumentar la capacidad de innovación y elevar el nivel de competencia de las firmas pequeñas y medianas.

El Ministerio está trabajando para asegurar que el SND respalde los intereses orientados hacia la actividad empresaria de la mujer y se integre la perspectiva de género en todas las actividades del Fondo. En el Informe del Estado No. 36 [2000-2001] se dice explícitamente: “Cuando se trata de construir redes y elaborar iniciativas relacionadas con la mujer en todo el país, el SND tiene un importante papel que desempeñar. Para contribuir eficazmente a lograr que la mujer participe en mayor medida en la vida comercial y en el desarrollo de las empresas, es esencial que el SND integre la perspectiva de género en todas sus actividades”.

Los inmigrantes y el empleo

Las mujeres inmigrantes de origen no occidental tienen una tasa más baja de participación en la vida laboral que los hombres con antecedentes equivalentes, y también quedan más frecuentemente sin trabajo que las mujeres étnicamente noruegas. En 2000 el 54% de los varones inmigrantes fueron registrados como empleados, en comparación con el 47,1% de las mujeres inmigrantes. Con respecto a los inmigrantes no occidentales, las cifras fueron, aproximadamente, del 50% para los hombres y el 40% para las mujeres. Las cifras equivalentes para el resto de la población fueron del 63,3% para los hombres y el 58,9 para las mujeres. El número de personas registradas como empleadas no incluye a las que actúan en empresas comerciales independientes. Por lo tanto, la cifra de empleo de la población será mayor que el de personas registradas como dependientes.

Es necesario tener más conocimiento de las barreras que se oponen a la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo. En consecuencia, se pondrá en marcha un proyecto de investigación al respecto.

Artículo 11.1b

Igualdad de oportunidades en la vida laboral

Cuando se examina el tema de la igualdad de oportunidades de la mujer en la vida laboral, se enfoca especialmente la cuestión de la mujer y el liderazgo y la gran proporción de mujeres que trabajan en Noruega a tiempo parcial.

Empleados a tiempo parcial

Por medio de un cambio en la Ley sobre el ambiente de trabajo, en el curso del período comprendido en el informe se consolidaron los derechos de los empleados a tiempo parcial relativos a la cogestión en el lugar de trabajo. De acuerdo con la ley, los empleados de firmas que superan un determinado tamaño tienen el derecho de estar representados en los órganos ejecutivos de la compañía. Ahora los empleados a tiempo parcial participan en el establecimiento de derechos de representación, junto con el derecho al voto, y son elegibles como representantes.

Jurídica y contractualmente los empleados a tiempo parcial y los que trabajan a tiempo completo reciben el mismo trato, y Noruega está en el proceso de ratificación del Convenio de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial.

Aproximadamente un cuarto de todos los que tienen empleo trabaja a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial no está dividido en partes iguales ni por profesión ni por género. El 10% de los hombres son trabajadores a tiempo parcial, mientras que para las mujeres es el 43%. En todos los oficios y profesiones la mujer cumple la mayor parte del trabajo a tiempo parcial. El porcentaje más alto de dicho trabajo se realiza en el sector público y el más bajo en las industrias de servicios privadas. En la industria sólo el 10% del trabajo es a tiempo parcial pero de este porcentaje, nuevamente, el 90% está constituido por mujeres.

Los estudios realizados indican que los empleados a tiempo parcial no tienen el mismo desarrollo profesional que los empleados a tiempo completo y quedan sin trabajo más frecuentemente por cambios en la producción de la firma. Con frecuencia los trabajadores a tiempo parcial tienen una organización de la jornada laboral que incluye el trabajo nocturno así como los sábados y domingos. Asimismo, con frecuencia los bajos salarios son una característica del empleo a tiempo parcial. La tendencia es que, en comparación con las mujeres de edad, las jóvenes realizan cada vez menos trabajos a tiempo parcial.

Cabe señalar que hay muchos empleados a tiempo parcial que desearían trabajar más. En 1998 se estimó que había 77.000 desempleados, de los cuales tres de cada cuatro eran mujeres. Desde entonces el número de subempleados ha disminuido algo, pero esto se aplica en primer lugar a los hombres. La mayor parte del empleo a tiempo parcial corresponde a los grupos en que predomina la mujer, en el sector del cuidado de personas, los servicios de hotel y restaurante y trabajos de oficina y limpieza.

Entre otras razones, la mujer acepta el trabajo a tiempo parcial para poder combinar el trabajo asalariado con una importante responsabilidad en el hogar y la familia. Los sindicatos están seriamente interesados en lograr que el trabajo a tiempo completo sea un derecho y que el trabajo a tiempo parcial sea sólo una posibilidad para quienes lo desean.

La mujer y la función de dirección

En el sector privado (entre las firmas que son miembros de la NHO, la Confederación Noruega de Empleadores) sólo uno de cada 20 dirigentes de primer nivel es mujer. Si se consideran los puestos de oficina, aproximadamente uno de cada cuatro empleados es mujer. En la categoría de “otros jefes”, es decir, puestos de dirección por debajo de los puestos ejecutivos máximos, hay algunas mujeres más que entre los ejecutivos de primer nivel, pero aquí también las mujeres constituyen una proporción tan pequeña que se reduce a uno de cada 20. Quienes ingresan ocupan puestos que se encuentran bajo la dirección institucionalizada y que pueden entrar en las promociones internas corrientes. Al mismo tiempo, estas promociones no son automáticas en absoluto, pero se las puede considerar como una forma de dar la imagen de que unos jefes ascienden y otros ingresan. En 2000, de estos puestos uno de cada cinco estaba ocupado por una mujer. En consecuencia, existe la posibilidad de que aumente la proporción de mujeres entre los directivos del sector comercial privado, pero todavía queda un largo camino para llegar a una situación cercana a la igualdad en la proporción de hombres y mujeres.

Según la medición realizada en 2001 por el Centro por la Igualdad de Género, en los últimos años la proporción de mujeres en puestos directivos de la actividad comercial y en los directorios registró algún aumento. El mayor se produjo en los puestos de ingreso, con el 3,3%, siguiéndole los de gerentes de nivel inferior con el 2,4%. Si esta evolución continúa a la misma velocidad, en 2009 podría haber igual cantidad de mujeres que hombres en los puestos de ingreso y para 2014 podría haber igual número de hombres y mujeres en cargos de gerentes de nivel inferior. Cuando se trata de miembros de directorio y máximos ejecutivos la evolución ofrece menos razones para ser optimistas.

<i>Mujeres</i>	<i>Año 2000</i>	<i>Año 2001</i>
<i>(En porcentajes)</i>		
Jefes principales del sector NHO	6	7
Puestos de ingreso en el sector del NHO	20	23
Puestos directivos de menor nivel, todas las empresas	16	18
Miembros ejecutivos,		
Compañías que cotizan en bolsa	6	6
Jefes ejecutivos, todas las empresas	10	11

Fuente: Barómetro de posiciones 2001 del Centro por la Igualdad de Género.

El Ministerio de Comercio e Industria (NHO) ha financiado un estudio sobre la forma en que las 250 firmas principales de Noruega utilizan los conocimientos de la mujer en la dirección y la administración. Los resultados muestran que 63 de esas firmas no tienen mujeres en su grupo directivo ni en su administración. En 60 compañías hay más de una mujer en la gestión y en el grupo directivo. En el período 1998-2001 se canalizaron casi 30 millones de coronas noruegas adicionales hacia el programa “Enfoque en la mujer”, cuya esfera prioritaria fue establecer a la mujer en la dirección y como empresaria. Entre otras cosas, en virtud de ese programa se puso en marcha un proyecto sobre candidatas a la dirección, por el cual, en cooperación con el Colegio Empresario de Noruega (BI), se desarrolló un curso destinado a ca-

pacitar a los participantes para el trabajo ejecutivo y administrativo. Cabe mencionar también el “Proyecto faro” que tiene por objeto desarrollar buenos modelos de funciones para mujeres empresarias y directivos de compañías. A este respecto, de conformidad con el artículo 7b del Convenio, el sector público también es importante. La labor cotidiana del Estado está a cargo de los ministerios y los servicios gubernamentales. Los recursos que se administran son enormes y se adoptan decisiones importantes. Estas decisiones afectan a las personas, tanto directa como indirectamente. La mayoría de los jefes administrativos de primera línea de estas organizaciones son hombres. Entre los secretarios generales y directores generales de los ministerios, y entre los jefes principales de los servicios gubernamentales distantes sólo aproximadamente uno del total es mujer. No obstante, es mayor el porcentaje de mujeres entre los jefes subalternos.

1999	Total	Mujeres	Hombres	% de mujeres
Secretarios generales/Directores generales de Ministerios	1 115	19	96	17
Otros Jefes de Ministerios	700	258	442	37
Jefes principales, servicios gubernamentales distantes	867	150	717	17
Demás directivos	9 177	2 371	6 806	26

Fuente: AAD (Informe de SSB (Estadísticas de Noruega): La mujer y el hombre en Noruega 2000.

En el sector público se ha trabajado durante varios años en la cuestión de la mujer y la dirección y en estos momentos (1° de enero de 2001) las mujeres en puestos directivos representan cerca del 29%, mientras que el objetivo fijado hace varios años es del 30%. Al mismo tiempo, observamos que entre los directivos de más alto nivel la proporción todavía está muy por debajo del 20%.

Artículo 11.1c **Educación**

Este tema figura principalmente en el artículo 10.

Licencia por educación

Con una enmienda a la Ley de protección de los trabajadores y el ambiente de trabajo, aprobada en 2001, los empleados adquirieron el derecho a la licencia por educación, basada entre otras cosas en su antigüedad en la empresa. A este respecto, la licencia por nacimiento y por atención de la familia también se calculan sobre la base de la antigüedad en el servicio. La atención se centra especialmente en los empleados que tienen poca educación académica. La Confederación de sindicatos de Noruega (LO) está tratando de llegar a una situación en que sea posible financiar esas licencias, incluyendo a los empleados que no poseen ahorros acumulados.

Artículo 11.1d Igualdad de remuneración

Características de la evolución

En término medio, la remuneración por hora que recibe la mujer equivale al 80% de la del hombre. Esto es aplicable a la brecha que existe en el mercado de trabajo entre la remuneración bruta, sin deducciones, en el total de mujeres y hombres. La brecha en la remuneración bruta ha permanecido relativamente estable durante un largo período de tiempo.

La brecha en la remuneración bruta entre las mujeres y los hombres ha permanecido estable en un período en que las mujeres mejoraron su calificación para el empleo debido a una mejor educación y a una conexión más sólida con el mercado de trabajo. Esta aparente paradoja se explica por la división del mercado de trabajo por género, entre otras cosas por el hecho de que cada vez más mujeres trabajan en el sector público, en el que los aumentos de salarios han sido en parte menores que en el sector privado. Además, aparentemente las posibilidades de progreso y promoción, en varios casos, son menores para los grupos de trabajos en que predomina la mujer.

Durante el decenio de 1990 se ha venido cerrado la brecha entre los niveles de remuneración de las mujeres y los hombres que trabajan en la misma firma y que son empleados permanentes y a tiempo completo. Pero en algunas industrias, al final del decenio, el cierre de la brecha se ha estancado y ha declinado. Las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre varían mucho de una industria a otra. Todavía existen diferencias relativamente grandes de remuneración en el ramo de los seguros y en el sector de servicios. Lo mismo se aplica a los oficinistas del sector minorista.

Remuneración media de la mujer comparada con la del hombre en el mismo sector (tiempo completo)

(En porcentajes)

	1999	2000
Industria en general*	86,9	88,0
Sector estatal	89,0	89,1
Enseñanza	93,9	94,0
Municipalidades	88,0	87,6
– atención de clientes	75,0	75,4
– gestión comercial	90,5	90,8
Ventas al por menor	79,3	80,6
Hotel y Restaurante	92,9	93,0
Bancos comerciales y de ahorros	76,7	76,7

Fuente: Comisión de Cálculos Técnicos.

* Trabajadores y funcionarios incluso fuera de la competencia del NHO.

El cuadro indica que en los años 1999-2000 se produjeron cambios en la remuneración por hora de diferentes ramos. Todavía no se dispone de cifras para los trabajadores de la industria debido a que hubo cambios en las estadísticas sobre remuneraciones. Con respecto a la industria en general, como la define la Oficina Central de Estadística (Estadísticas Noruega), entre los años 1999 y 2000 la brecha en la remuneración media de la mujer se redujo del 86,9% al 88% en comparación con la del hombre.

Los estudios indican que las diferencias entre la mujer y el hombre que trabajan a tiempo completo en el mismo tipo de puestos de la misma actividad o rama de la economía son pequeñas y están disminuyendo. Las diferencias parecen algo más grandes en el sector privado que en el público.

Formas de eliminar las diferencias de remuneración

Es necesario mejorar continuamente el panorama estadístico general de las diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer en diferentes niveles del mercado de trabajo. En cooperación con otros participantes de la vida laboral, las autoridades han contribuido al aumento de la información sobre las diferencias de remuneración y a mejorar el panorama general. Este es un trabajo permanente. Tanto las organizaciones de empleadores como las de empleados, junto con Estadísticas Noruega, están trabajando en este tema orientando los informes de la Comisión de Cálculos Técnicos sobre convenios de remuneraciones utilizados como referencia común en las negociaciones sobre salarios.

Mediante la participación en proyectos nacionales e internacionales, tenemos el propósito de fortalecer el conocimiento sobre la relación entre el mercado de trabajo, dividido en función del género, y las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre. Entre otras cosas, este es un tema principal del proyecto de la Unión Europea sobre igualdad de remuneración, liderado por Noruega, titulado “Hacia el cierre de la brecha de remuneraciones basada en el género”. Con este proyecto también se quiere promover el conocimiento de la relación entre la segregación basada en el género y los niveles relativos de remuneración, sobre la base de comparaciones de orden internacional.

Hay un mejoramiento gradual de la labor que se realiza en virtud del acuerdo central de las partes en la vida laboral para establecer una estructura que sirva de orientación para el trabajo local sobre la igualdad de género y de remuneración. No obstante, en diferentes sectores de la vida laboral hay diferencias muy grandes entre la atención que se presta y el manejo de esta orientación. La guía más firme y concreta para el trabajo local sobre igualdad de remuneración se encuentra en los empleados estatales.

En una evaluación del Acuerdo Marco sobre Igualdad de Género (LO/NHO) se llega a la conclusión de que el seguimiento local no había sido el que esperaban las partes. La reacción de las firmas no fue uniforme. Una de las conclusiones de la evaluación fue que se debían desarrollar análisis más exactos para determinar las circunstancias en las que se podían esperar cambios. Además, parece evidente que las partes principales —y no lo menos importante a nivel de ramas— deben obligarse a fortalecer la labor sobre igualdad de género y de remuneración como esfera importante de cooperación entre las partes en la vida laboral (Informe FAFO 2001:12).

El principal acuerdo entre LO y NHO se renegotió en el último trimestre de 2001, y a este respecto se propuso un nuevo acuerdo sobre igualdad de género. Este acuerdo contiene propuestas sobre igualdad de género y diversidad en la vida de trabajo, la integración del trabajo sobre igualdad de género en las compañías de diferentes rubros, la consolidación de dicha igualdad en los directivos de primer nivel de las firmas, así como sobre la posibilidad de evaluar y analizar la situación de la empresa en materia de igualdad de género. El acuerdo también señala la conexión entre el trabajo y la vida de la familia y la importancia de que los padres utilicen en mayor grado la licencia de que disponen.

En varias ocasiones NHO y LO han iniciado estudios y proyectos de investigación sobre mecanismos y medios de abordar la problemática de la igualdad de remuneración y contribuido a su financiación.

La evaluación del trabajo como forma de avanzar hacia la igualdad de remuneración

A pesar de las iniciativas mencionadas *supra*, el avance hacia la igualdad de pago ha sido lento. En relación con los cambios en la Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia ha puesto en marcha un importante proyecto de ensayo que tiene el objetivo de desarrollar y probar un método de evaluación del trabajo que sea neutral en materia de género. Este método también va a ser utilizado por el Defensor de la Igualdad de Género en la aplicación de la sección 5 de la Ley respectiva sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Se está insistiendo en desarrollar un sistema electrónico simple, con una base de datos, que sea fácil de comprender y poner en práctica y que al mismo tiempo se pueda utilizar en todos los sectores de la vida laboral.

El método se desarrollará sobre la base de la práctica en empresas seleccionadas, tanto del sector público como del privado. El proyecto se aplicará durante tres años a partir de 2002. Quince empresas en total han firmado acuerdos para participar en el proyecto y se realizará una evaluación del trabajo, neutral en materia de género, como enlace de sus políticas de remuneración y personal. Si el experimento demuestra que existen diferencias de remuneración entre mujeres y hombres que realizan trabajos de igual valor, se hará un análisis y se desarrollará un plan de acción local para lograr la igualdad de remuneración.

Artículo 11.1e La cuestión de las jubilaciones

En el quinto informe periódico de Noruega al CEDAW se hace una presentación completa del Sistema de Seguridad Social y de los derechos a jubilación.

No obstante, el hecho de que actualmente la cuestión de las jubilaciones figure en el temario sobre igualdad de género se debe a que las disposiciones sobre la jubilación en empresas privadas deben tener las mismas condiciones favorables en materia impositiva que se aplicaban solamente a las jubilaciones de la administración pública. Por consiguiente, ha surgido la necesidad de reglamentar también, en alguna medida, estos estatutos. A partir del ejercicio económico de 2001 esto también se aplica a las normas que rigen las deducciones que se aplican a los ingresos en los sistemas colectivos de jubilaciones basados en contribuciones.

En los sistemas basados en el rendimiento (antigüedad en el servicio), hay diferentes primas para mujeres y hombres a fin de asegurar a ambos géneros iguales beneficios anuales. En virtud de estos estatutos las jubilaciones anuales consisten generalmente de un porcentaje determinado de la remuneración, y en este caso son independientes del género. En los sistemas basados en los aportes, la empresa normalmente determina qué parte de los salarios/sueldos se pagará en virtud de las disposiciones de los estatutos respectivos. Se pueden pagar aportes más elevados (primas de contribución) para las mujeres que para los hombres, lo que puede constituir la base para pagar anualmente una cantidad igual a ambos géneros en concepto de jubilación por edad avanzada. Sin embargo, no hay ninguna otra medida que reglamente el monto de la jubilación anual. Por consiguiente, en los sistemas basados en los aportes, la atención se concentra en los pagos al fondo. Por lo tanto, las cuestiones de la igualdad de trato, la proporcionalidad y la imparcialidad en relación con el género adquirieron una nueva dimensión que surge de las normas jurídicas que tratan de los sistemas de jubilación basados en aportes.

El 8 de diciembre de 2000 se designó una comisión oficial para que estudiara los métodos destinados a determinar las primas correspondientes al seguro de vida. Este examen debía aclarar la forma en que el sexo de los miembros afectaba o podía influir en la suma de dinero pagado a los sistemas de jubilación asociados a la vida laboral o retirado de ellos, incluido el monto de esos pagos.

La comisión terminó su labor el 31 de agosto de 2001. En sus conclusiones recomienda la modificación de la reglamentación de los sistemas basados en aportes a fin de incluir un requisito por el cual la empresa debería hacer aportes más altos para las mujeres que para los hombres, de manera de que la jubilación anual, en términos de cálculos, sea independiente del género del participante. Las conclusiones se sometieron a audiencia el 10 de octubre de 2001. La audiencia revela que, desde el punto de vista de la igualdad de género, la propuesta es polémica.

Artículo 11.2a

Discriminación sobre la base del estado civil y del embarazo

Las normas a este respecto están explicadas en informes anteriores. Se hace referencia al artículo 4.2 de este informe.

Artículo 11.2b

Desde el último informe se han introducido dos mejoras a la reglamentación. En primer lugar, el empleado que tiene la responsabilidad del cuidado de los hijos tiene derecho a licencia para la atención indispensable del hijo enfermo. Este derecho se extiende hasta que el hijo cumpla 12 años de edad. En segundo término, se refuerzan las normas relativas a los padres con hijos discapacitados o con enfermedades crónicas: los padres tienen ahora el derecho a tomar licencia hasta que el hijo cumpla 18 años (cambios a la Ley sobre ambiente de trabajo de 2001).

El Plan de Subsidios por Nacimiento y Adopción es de importancia fundamental para que los padres puedan combinar su actividad laboral con el cuidado de los hijos pequeños. En los últimos años este plan ha experimentado una serie de

cambios y mejoras. Estos cambios y mejoras tienen por objeto lograr un avance constante hacia la igualdad entre la madre y el padre.

Como se explica en el Punto 132 del quinto informe de Noruega, anteriormente el derecho del padre a las prestaciones por nacimiento y adopción dependía de que la madre hubiera adquirido el derecho a esa remuneración. Esto cambió a partir del 1° de julio de 2000. Ahora el padre puede recibir por derecho propio la prestación en dinero por nacimiento y adopción para atender al niño, independientemente de la actividad laboral de la madre antes del nacimiento. Este cambio es importante para la labor tendiente a lograr mayor igualdad en las tareas de cuidar de los niños en el hogar. Sin embargo, el derecho del padre a recibir un subsidio por nacimiento o adopción está condicionado a que haya una necesidad preexistente. Se requiere que, después del alumbramiento, la madre o la mujer que se haya hecho cargo del cuidado del niño haya vuelto al trabajo, esté recibiendo educación oficialmente reconocida o, debido a enfermedad o lesión, dependa totalmente de una persona que cuida al niño.

En el punto 131 del quinto informe de Noruega se describe la “cuota por paternidad”. Cuatro semanas del total del período de licencia están reservadas al padre. La licencia obligatoria de los padres es un intento de estimularlos a que participen más activamente en el cuidado de los hijos. Esta nueva norma se introdujo porque, aunque desde 1977 algunos padres tuvieron la oportunidad de compartir el tiempo asignado, muy pocos (alrededor del 2%) utilizaron en la práctica la licencia antes de que se instituyera la cuota por paternidad. Aunque ahora el 80% de los padres que tienen derecho a la cuota por paternidad permanecen en el hogar con el bebé durante cuatro semanas, sólo entre el 6% y el 7% (aproximadamente 2.000 por año) toman una licencia más prolongada. Si se extiende el período de licencia, lo más probable es que el tiempo extra se reserve para el padre debido a consideraciones relativas a la igualdad de género.

El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia está revisando el plan de prestaciones por maternidad o paternidad, el plan de subsidios por maternidad y el plan de contabilización del tiempo. El propósito de la revisión es simplificar los planes.

Las propuestas se presentarán en el último trimestre de 2002. Si se las pone en práctica, el plan de prestaciones por maternidad o paternidad será mejor y más simple para los padres. Será más fácil comprender la ley y, al mismo tiempo, los padres tendrán mejores posibilidades de elegir libremente.

Además, se está planificando la introducción de mejoras en el plan de subsidios por maternidad. La mujer que trabaje en ambientes que pongan en peligro el bienestar del feto y por esta razón tenga que dejar el empleo por embarazo puede tener derecho al subsidio por maternidad si el empleador no puede darle un trabajo conveniente en otro lugar de la compañía. El subsidio por maternidad se calcula de la misma manera que la prestación por maternidad o paternidad. Se propondrá que este subsidio incluya también a las madres que trabajan por cuenta propia.

Artículo 11.2c

Jardines de infantes/Guarderías

El plan de guarderías o jardines de infantes es el elemento más importante para que los padres puedan combinar sus obligaciones familiares con la responsabilidad laboral. Además, Noruega da gran importancia al hecho de que las guarderías respondan a todas las necesidades del niño. En los dos últimos decenios el número de guarderías ha aumentado constantemente. Sin embargo, todavía no se ha logrado satisfacer completamente la demanda de todas las familias. En Noruega hay solamente una pequeña demanda de servicios de guardería en el hogar, y está disminuyendo.

En 1998 las guarderías atendían a 187.869 niños. Esto significa un margen porcentual de más del 61% de los niños de uno a cinco años de edad (en Noruega la edad escolar es de seis años). Hacia fines de 2000 había disponibles 7.231 lugares más, con un margen porcentual del 62%. Para el grupo de edades de tres a cinco años el margen es del 78%. Hay razones para creer que la mayoría de los padres que lo desean —dado que puedan pagar el precio actual de un lugar en guardería— consiguen lugar para sus hijos de más de tres años de edad. No obstante, para los niños menores de tres años de edad hay listas de espera en muchas municipalidades.

La mayoría de los niños (el 64%) tienen lugares a tiempo completo, es decir, una permanencia de 33 horas semanales o más, pero también se ofrecen servicios de guardería a tiempo parcial o por breve tiempo. Aproximadamente el 40% del servicio de guardería está cubierto por centros privados.

Las guarderías son financiadas por el Estado, las municipalidades y los padres. En 1999 los padres pagaron aproximadamente el 37% del total de los gastos, mientras que el Estado y las municipalidades cubrieron sólo el 56%. Hace varios años que los padres han venido cubriendo una proporción creciente de los gastos. Actualmente un lugar a tiempo completo cuesta entre 2000 y 4000 coronas noruegas mensuales. A menudo los precios en las guarderías públicas se gradúan de acuerdo con los ingresos.

Hay un amplio acuerdo político en el sentido de que los servicios de guardería se deben ampliar para que comprendan a todas las familias que desean esos servicios para sus hijos. Hay un acuerdo político igualmente amplio para reducir la proporción que pagan los padres. Sin embargo, existe cierto desacuerdo entre los partidos políticos sobre la forma en que se deben lograr estos objetivos. El Gobierno quiere dar prioridad a la cobertura total para todos aquellos que desean el servicio de guardería para sus hijos; en segundo lugar, trabajar para que se financie por igual a todos los centros, tanto privados como de las municipalidades y, en tercer término, reducir los precios. La estrategia requiere la aprobación del Parlamento y se espera que allí se celebre un debate sobre las cuestiones vinculadas con los servicios de guardería durante el tercer trimestre de 2002 y los debates posteriores sobre el presupuesto de 2003.

La meta del Gobierno, para llegar a la satisfacción total de las necesidades de vacantes en las guarderías, es lograr la cobertura del 70% para los niños de uno a cinco años de edad. Sin embargo, la mayor disponibilidad y la baja de los precios puede causar un aumento de la demanda durante la aplicación de este plan. La OCDE ha criticado a Noruega por la falta de servicios de guardería.

El plan de pagos en efectivo

El plan de pagos en efectivo se describe en los puntos 134 a 137 del quinto informe de Noruega. El considerable debate político sobre igualdad de género que generó la introducción de este plan es una causa, y no la menos importante, de que se haya puesto en marcha una evaluación amplia del plan y sus consecuencias. Los resultados de esta evaluación fueron presentados en un Stortingetsmelding (informe parlamentario) en el segundo decenio de 2001.

Antes de la introducción del plan de pagos en efectivo, que se realizó en 1998, se iniciaron estudios para determinar la forma en que los padres de niños menores de cinco años de edad organizaban su vida cotidiana. En el segundo trimestre de 1999 también se hizo una investigación similar. Entre otras cosas, los resultados demuestran que en 1999 la proporción de trabajo doméstico realizado por las madres de niños con la edad mínima para tener derecho a la prestación en efectivo permaneció casi sin cambios en comparación con 1998. Sin embargo, aumentó el número de madres de niños pequeños que trabajaban a tiempo parcial, de manera que éstas eran más que las que trabajaban a tiempo completo. En término medio, entre 1998 y 1999 la semana de trabajo de las madres se redujo en 1,5 horas. No se registraron cambios en el trabajo de los padres fuera del hogar.

Todavía es demasiado pronto para determinar si el plan tendrá consecuencias negativas en relación con el objetivo de lograr la igualdad de género en la división del trabajo doméstico en el hogar y en el empleo. A la reforma seguirá un estudio adicional de sus efectos.

Artículo 12

Salud

Informe sobre la salud de la mujer

En enero de 1999 se presentó un informe público sobre el estado de la salud de la mujer en Noruega. En el informe se afirma que, en general, la salud de la mujer en Noruega presenta características positivas y que muchas mujeres viven en condiciones favorables para gozar de una buena salud. Noruega posee centros sanitarios bien equipados, buena asistencia en el parto y buenas condiciones para la atención de los niños. Sin embargo, faltan conocimientos sobre enfermedades ginecológicas específicas y sobre la relación entre la salud y las condiciones de vida. Al mismo tiempo, se advierte que no se utiliza una gran cantidad de conocimientos importantes o que no se reflejan en las decisiones de política ni en la práctica de los servicios de salud y bienestar.

El informe incluye más de 50 iniciativas diferentes de diverso carácter y contenido. La comisión especial puso especial énfasis en las propuestas destinadas a crear estructuras y rutinas para asegurar la integración de las perspectivas de género en el desarrollo de conocimientos especializados, en los procesos de adopción de decisiones y en la práctica del trabajo. Se piensa que, con el tiempo, esas estrategias e iniciativas contribuirán a dar mejor salud y bienestar, con seguridad a las mujeres pero también a los hombres.

En esa época el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales preparó un plan estratégico como seguimiento del plan de salud de la mujer. El plan tiene un programa quinquenal, desde 2001 hasta 2005.

En el seguimiento que realiza el Ministerio se da gran importancia a la creación y fomento de las mejores condiciones posibles para asegurar que las mujeres y los hombres reciban igual trato en el sistema de salud y bienestar. Se pone énfasis en que las iniciativas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, el tratamiento y la rehabilitación se ajusten a las expectativas y a la situación de la persona en la vida. A fin de integrar las perspectivas de la mujer y de género en los planes y prácticas, es necesario fortalecer los conocimientos básicos y desarrollar métodos para aplicar los conocimientos existentes. El desafío consiste en hacer que la perspectiva de género sea comprensible, pertinente y utilizable.

En el informe se subraya además que la violencia y el temor a la violencia representan los principales obstáculos contra la salud de la mujer.

Con referencia a la investigación se propone que, en todos los casos en que se recurra al apoyo del sector público para proyectos de medicina clínica o de base, si no se puede dar una razón convincente para excluir a personas de un género, se exija, como condición, que ambos géneros sean incluidos en el contrato respectivo. El plan también contiene su propia iniciativa relativa a métodos de tratamiento de calidad garantizada desde una perspectiva de género.

En la propuesta que, respondiendo a un informe parlamentario sobre la labor en la esfera de la salud pública, proyecta presentar el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales en el curso de 2002, se complementará la parte del informe sobre “La salud de la mujer en Noruega” relativa a la salud pública. Se centrará la atención en la salud reproductiva, el embarazo y el aborto, la planificación de la familia, la higiene y el estilo de vida, incluida la nutrición.

Mujeres físicamente discapacitadas

En el segundo programa de acción para personas con discapacidad que aprobó el Gobierno de Noruega para el período 1994-1997 se incluyó un proyecto de investigación sobre mujeres discapacitadas: “Mujeres corrientes – desafíos extraordinarios”. En el tercer programa de acción para personas con discapacidad que aprobó el Gobierno para el período 1998-2001 se hace el seguimiento del proyecto de investigación. Los materiales informativos sobre este trabajo, que se han preparado y distribuido, también tratan de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas de la violencia.

El Consejo Estatal de Noruega para la Discapacidad otorga prioridad especial a las mujeres con discapacidades.

Mutilación genital femenina

En 1995 el Storting aprobó una Ley sobre prohibición de la mutilación genital femenina, que desde entonces está vedada. A pesar de esto, los medios de comunicación han dado a conocer relatos de muchachas que vivían en Noruega y que fueron sometidas a la mutilación genital.

En diciembre de 2000 el gobierno noruego presentó un plan de acción contra la mutilación genital femenina. Este plan tiene cuatro objetivos principales. En primer lugar, impedir que las muchachas que viven en Noruega estén expuestas a la mutilación genital; en segundo término, brindar mejor ayuda y apoyo a las muchachas y mujeres que están o han estado expuestas a la mutilación genital; en tercer lugar, establecer relaciones de cooperación con organizaciones no gubernamentales y per-

sonas con respecto a la cuestión, y en cuarto término contribuir a poner fin a la práctica de la mutilación genital femenina en el plano internacional.

La aplicación del plan de acción empezó en 2001. La mayoría de las medidas del plan se pondrán en práctica mediante un proyecto denominado el Proyecto OK. (OK es una abreviatura de las palabras noruegas que significan conocimiento y cuidado). El objetivo que se persigue es desarrollar, en estrecha cooperación con diferentes grupos objetivo y expertos individuales, información sobre leyes, derechos, lugares donde buscar orientación y consejo y donde conseguir ayuda médica antes del matrimonio o el parto. Una parte importante del proyecto es buscar formas de cambiar las actitudes de los grupos minoritarios que todavía practican la mutilación genital de las mujeres.

En mayo el Gobierno presentó su estrategia para 2002 para luchar contra la mutilación genital femenina. Esta estrategia tiene por objetivo complementar y promover la realización de las medidas del plan de acción. Este plan y la estrategia para 2002 ilustran la importancia que el Gobierno asigna a la lucha contra la práctica de la mutilación genital femenina.

En el orden internacional, el Gobierno continuará concentrando la atención en la cuestión en los contextos internacionales en cuyo temario figuran derechos humanos que conciernen a la mujer. Además, Noruega intensificará la cooperación bilateral con los gobiernos africanos que están trabajando contra la mutilación genital femenina. El Gobierno noruego también procurará establecer una relación de cooperación con organizaciones no gubernamentales en países que están trabajando contra la mutilación genital femenina. Por intermedio de las embajadas de Noruega en dichos países se brindará ayuda y orientación a las mujeres que son llevadas de regreso de Noruega a sus países de origen para ser mutiladas.

Artículo 13a **El derecho a las asignaciones familiares**

Se hace referencia a informes anteriores de Noruega.

Artículo 13b **El derecho a préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero**

Se hace referencia a este punto en los informes anteriores de Noruega.

Artículo 13c

El derecho a participar en actividades recreativas, deportes y la vida cultural en todas sus formas

El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia otorga subsidios a organizaciones voluntarias de niños y jóvenes, tanto a nivel local como central. Estas donaciones se rigen por las normas relativas a los subsidios a organizaciones voluntarias de niños y jóvenes, del 1° de julio de 1997 y comprenden tanto los subsidios destinados al desarrollo de actividades como al apoyo de proyectos. La mayoría de ellos se otorga en forma de subsidios no condicionados para el desarrollo de actividades. A fin de ser elegible para un subsidio, la organización debe tener una estructura democrática que asegure que todos los miembros mayores de 15 años de edad tengan igual derecho a ser elegidos para cargos de confianza. En este sentido, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia, al resolver apelaciones, ha rechazado solicitudes de apoyo de organizaciones en que las mujeres no pueden ser elegidas para ocupar cargos en los órganos directivos. En lo que se refiere al apoyo a los proyectos en 2001, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia informó a estas organizaciones que se daría prioridad a los proyectos nacionales destinados a promover la igualdad de derechos de muchachos y muchachas.

En las 10 ciudades y pueblos más importantes del país, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia apoya las medidas y los proyectos por medio del programa de subsidios titulado “Invirtiendo en la juventud de las grandes comunidades urbanas”. El objetivo de este plan es mejorar las condiciones de vida de los jóvenes de 12 a 25 años de edad, y el Ministerio ha dado prioridad al apoyo a las medidas y los proyectos que ponen énfasis en la igualdad y la igualdad de oportunidades para muchachos y muchachas.

Artículo 14

La mujer de las zonas rurales

Menos del 4% de la fuerza laboral trabaja en el sector primario, mayormente en la agricultura, a veces en combinación con la silvicultura, pero también en la pesca, la acuicultura y el pastoreo de renos, la actividad tradicional de los lapones. De estas actividades, sólo la acuicultura está creciendo. No obstante, la política de mantener la producción en esta esfera ocupa un lugar prioritario en el temario político de Noruega, debido a su importancia para los distritos y las zonas poco pobladas. El sector agrícola se basa, en gran medida, en propiedades familiares que, a menudo, se sustentan en ingresos adicionales de uno de los esposos o de ambos.

Agricultura

Una parte importante de los ingresos de la agricultura proviene de subvenciones estatales a la producción, cuyo tamaño y composición se decide por medio del acuerdo anual respectivo. Las subvenciones se asignan a las “explotaciones”. El derecho es independiente de la estructura de organización y pueden recibir subvenciones tanto empresas unipersonales, como compañías y sociedades por acciones. Entre los dueños de estas explotaciones hay más hombres que mujeres. De acuerdo con una propuesta de nueva reglamentación, se modificará la definición de beneficiario potencial, restando importancia a la propiedad y orientándola a las inversiones de

capital y al trabajo que implica. Desde el punto de vista de la igualdad de género, el cambio propuesto se considera positivo.

En 1997 la distribución efectiva de los ingresos en relación con el año de trabajo-hombre en la agricultura (Libro Blanco No. 19 – Producción agrícola y de alimentos de Noruega) fue menor para las mujeres comparada con la de los hombres. Las mujeres tuvieron el 23% de los ingresos de la agricultura y huertas de explotación, etcétera, y el 25% de los años de trabajo-hombre.

Ahora el derecho alodial es neutral con respecto al género. De conformidad con ese derecho, las muchachas y los muchachos nacidos después de 1965 tienen iguales derechos hereditarios, mientras que tendrán preferencia los muchachos nacidos antes de ese año. La edad media de los nuevos agricultores era de 38 años (1998). Tradicionalmente los hombres han dominado en la agricultura, y todavía son mayoría entre los nuevos propietarios de explotaciones agrícolas. La mayoría de las propiedades se transfieren en la familia a una persona que tiene derechos alodiales. Desde el decenio de 1970 ha aumentado la cantidad de mujeres que tomaron posesión de explotaciones agrícolas en todo el país en virtud de derechos alodiales. Mientras que en el período 1990-1994 las mujeres representaban el 17% del total de nuevos propietarios, en 1995-1999 aumentaron su participación al 22%.

Recientemente se ha nombrado una comisión para considerar el derecho alodial. Entre otras cosas, la comisión considerará las consecuencias de la ley actual en las mujeres del sector agrícola.

Las mujeres son beneficiarias de aproximadamente el 50% de los subsidios provenientes de fondos estatales de desarrollo rural destinados a iniciar nuevas actividades en los distritos.

Según el Libro Blanco anual sobre asignaciones presupuestarias, durante varios años el Gobierno ha tratado de aumentar la participación de la mujer en el sector de la silvicultura, tradicionalmente dominado por hombres. Se han puesto en práctica varias medidas para alentar a las mujeres y mejorar su posición en ese sector.

La industria de la pesca y la acuicultura

La industria de la pesca y la acuicultura es una de las principales industrias de exportación de Noruega. Esta industria está experimentando un crecimiento considerable y se espera que en el futuro constituya una piedra angular aún más importante de la economía noruega. En consecuencia, cuando se consideran las oportunidades futuras de progreso de la mujer noruega, es fundamental tener en cuenta la igualdad entre los géneros y el enfoque en la mujer en la industria pesquera.

Como parte de su estrategia de brindar a la mujer las mejores oportunidades posibles de progresar en la industria pesquera, el Ministerio de Pesquerías ha financiado, desde su creación en 1991, el órgano que se ocupa de las cuestiones relativas a la mujer en esa industria, “Fiskerinæringas Kvinneutvalg”. En el futuro, por medio del Centro de Competencia para la Industria Pesquera, Fiskerinæringas Kompetansesenter (creado el 1° de enero de 2001) y financiado también por el Ministerio de Pesquerías, se promoverán medidas especiales dirigidas a la mujer y actividades de carácter general destinadas a fomentar la igualdad de género en la industria pesquera.

En 2001 el instituto de investigación terminó un estudio de la función de la mujer en la acuicultura. Esta industria se remonta al decenio de 1970 y desde entonces ha experimentado una constante expansión. El informe muestra que en el decenio de 1990 se produjo una tendencia descendente con respecto a la participación de la mujer en la industria. En 2001 la mujer sólo representaba aproximadamente el 13% de los empleados en la industria, y el porcentaje de mujeres en cargos de gestión (jefes de día) es de sólo el 2%.

Como consecuencia, las autoridades públicas aplican medidas especiales dirigidas a la mujer mediante su contratación para apoyar la constitución de empresas, estableciendo contactos y mejorando su representación en juntas y comisiones de la industria. Un rasgo positivo es el rápido aumento de la proporción de mujeres entre las personas que procuran adquirir conocimientos de acuicultura (2001).

Pastoreo de renos

A nivel nacional el pastoreo de renos es una industria pequeña. Sin embargo, económicamente, como empleo y desde el punto de vista cultural tiene una importancia significativa en los distritos rurales poblados por lapones. El pastoreo de renos siempre se ha considerado y aceptado como una actividad relacionada con los lapones. Por lo tanto, es una parte importante de la sustancia material de la cultura lapona.

Esta actividad está reglamentada por la Ley de 1978 y el Acuerdo pertinente. Tradicionalmente la mujer ha tenido una participación importante en el pastoreo de renos. La mujer ha sido la persona fundamental de la familia, organizando la producción familiar, la economía, la educación y la crianza de los hijos, la producción de ropa y de artículos de uso diario, y en relación con las tareas domésticas comunes.

Sin embargo, lentamente la posición de la mujer se ha debilitado. Una razón de este cambio es la transición de la economía de subsistencia a la economía monetaria. Además, se ha relacionado esa debilidad con la Ley de 1978 y el uso que hace del concepto de “explotación”. Antes de 1978 los renos pertenecían al hogar. Por la nueva Ley la propiedad está vinculada a una persona, normalmente el hombre de la familia.

Esta Ley fue enmendada en 1996. El Ministerio de Agricultura reconoció la necesidad de fortalecer la posición de la mujer en el pastoreo de renos, entre otras cosas estableciendo la igualdad de los esposos como administradores de la explotación. La razón del reconocimiento fue la experiencia inequívoca de que la introducción de la “explotación” en la Ley de 1978 dio como resultado la discriminación contra la mujer. El requisito de un administrador responsable tuvo como consecuencia que sólo el 10% de esas posiciones fuera ocupado por mujeres. Esto no está en correspondencia con la posición tradicionalmente fuerte de la mujer entre los cuidadores de renos. Después de esta mejora ambos esposos comparten iguales derechos y responsabilidades en la explotación, de la que ambos son dueños. Además, la dirección compartida de la explotación no depende de la parte del esposo en la propiedad.

Aunque después de la enmienda de la Ley de 1996 más mujeres adquirieron la propiedad de las explotaciones, los esposos predominan como administradores. Durante las negociaciones anuales del Acuerdo de pastoreo de renos 2000/2001 se reconoció la necesidad de incorporar más criterios concretos favorables a la mujer y la familia en la política aplicable a esa actividad. Como resultado, en la Oficina res-

pectiva se creó un nuevo cargo, el de responsable de los asuntos de la mujer y la familia. Uno de los objetivos principales de esta nueva política es mejorar la posición de la mujer en la familia en relación con el pastoreo de renos.

Artículo 15

La igualdad de género en el sistema judicial

En informes anteriores se hace referencia al tema. Aquí se mencionarán dos elementos importantes para el mejoramiento de la posición de la mujer.

La mujer en el sector de la justicia

En la actualidad este sector de la sociedad noruega sigue fuertemente dominado por los hombres. Esto se aplica no solamente a la fuerza policial sino también a los tribunales y al servicio de libertad a prueba. Un mejor equilibrio de género entre los empleados mejoraría al sector en su conjunto, y no en la menor medida a las mujeres que entran en contacto con el sistema judicial como delincuentes o como víctimas.

En 2001 la proporción de mujeres en la fuerza de policía y policía rural/servicios de alguaciles de policía fue del 12,5%, mientras que la proporción de mujeres estudiantes de la Academia de Policía, en el mismo año, fue del 32%. Las condiciones del reclutamiento son iguales para las mujeres y los hombres. En el caso de la mujer se adaptan los requisitos físicos para el ingreso. No se han tomado medidas especiales para incorporar más mujeres.

En 2001 la proporción de juezas era del 27%. Esto está en contraste con el hecho de que la proporción de mujeres estudiantes de derecho, diez años antes, ya llegaba al 50%.

Durante los últimos años se ha trabajado para asegurar que se puedan concertar acuerdos en los diversos sectores del sistema judicial que sean concordantes con la sección 21 del Acuerdo General sobre igualdad de género. También se han elaborado planes para establecer esa igualdad. Al mismo tiempo, en línea con el objetivo de lograr mejorar los lugares de trabajo de los empleados de este sector, también es importante que el aparato policial y judicial brinde un buen servicio a los clientes de ambos géneros.

Compensación del Estado a las víctimas

En julio de 2001 el Parlamento dictó una nueva Ley sobre compensación por el Estado por daños causados por actos punibles. Sin embargo, la compensación estatal ya estaba establecida desde 1976. El nuevo estatuto, como la reglamentación anterior, no discrimina entre los sexos. La mayoría de las personas que reciben compensaciones son hombres, pero las compensaciones a las mujeres tienden a ser más altas. En el curso del año 2000, el 60% del monto total de las compensaciones se otorgó a mujeres.

Artículo 16

Abolición de la discriminación contra la mujer en todos los asuntos concernientes al matrimonio y las relaciones familiares

En informes anteriores se hace referencia a este tema. Las observaciones siguientes se refieren a los cambios producidos desde el último informe.

Artículo 16.1.b

El derecho a elegir esposo

Matrimonio forzado

En diciembre de 1998 el anterior Gobierno presentó el plan de acción de Noruega contra el matrimonio forzado. El plan tenía dos objetivos principales: impedir que los jóvenes estuvieran expuestos al riesgo de contraer un matrimonio forzado y proporcionar mejor ayuda y apoyo a aquellos que están o han estado sometidos a él.

Las medidas más importantes en virtud de este plan eran la información, el establecimiento de una línea directa y la cooperación con las organizaciones no gubernamentales.

El Gobierno preparó diferentes clases de materiales de información sobre el matrimonio forzado, dirigidos a diversos grupos objetivo, como los jóvenes que han estado o pueden estar expuestos al problema, a los padres pertenecientes a minorías y a empleados de los sectores público y privado. La información está presentada en forma de folletos, artículos de revistas, vídeos y volantes. Todo se hace en estrecha colaboración con los grupos objetivo y las ONG que tienen este tema en su programa.

En el curso de la labor de preparación del plan de acción resultó evidente que muchas personas no sabían adónde recurrir en busca de ayuda, consejo y orientación en caso de enfrentarse al problema de una forma u otra. Por lo tanto, en abril de 2000 el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia organizó, por intermedio de la Cruz Roja Noruega, un servicio de asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el matrimonio forzado. Esta línea directa tiene dos grupos objetivo principales: las personas que están expuestas al riesgo de contraer un matrimonio forzado y las entidades que necesitan saber adónde pueden recurrir sus jóvenes por ayuda adicional. La línea directa será evaluada después de tres años de funcionamiento (2003).

Algunas organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos pertenecientes a minorías han tomado parte en medidas contra el matrimonio forzado mucho antes de que se iniciara el plan de acción. Los grupos pertenecientes a minorías tienen mucho mejores oportunidades, en comparación con la comunidad en general, de contribuir y lograr cambios de actitud en sus miembros. Es por eso que, en este asunto, el Gobierno noruego insistirá en la importancia del diálogo y de cooperar estrechamente con las ONG y los grupos pertenecientes a minorías para resolver el problema del matrimonio forzado.

El período del plan de acción concluyó en diciembre de 2001.

En abril de 2002 el nuevo Gobierno presentó su estrategia sobre la forma en que continuará combatiendo el matrimonio forzado. Se trata de un programa de 30 medidas a aplicar en 2002. El esfuerzo principal será mejorar la competencia de los servicios en relación con el matrimonio forzado, para que sean capaces de ayudar a

esas muchachas de manera adecuada. El Gobierno también intensificará el trabajo de información a los grupos objetivo tales como los jóvenes y los padres pertenecientes a minorías. Es sumamente importante que el trabajo continúe, pues el cambio de actitudes lleva tiempo. Esto significa que el Gobierno continuará apoyando a las ONG y a los grupos pertenecientes a minorías con la asignación de recursos financieros. El Gobierno también revisará la legislación a fin de determinar si se pueden introducir cambios que ayuden a prevenir el matrimonio forzado.

Para terminar con la práctica del matrimonio forzado no es suficiente que los países del mundo occidental incluyan el tema en su programa. El desafío principal es movilizar a los gobiernos de los países de origen de los migrantes y refugiados. Sin su cooperación y en tanto las personas emigren o tengan que huir de su país, la práctica de obligar a los jóvenes a contraer matrimonio continuará. También es importante apoyar y estimular a las ONG de esos países a que trabajen contra el matrimonio forzado.

Artículo 16.1c **Igualdad de derechos – divorcio**

Enmiendas a las secciones 61 y 81 de la Ley de Matrimonio

Durante el período intermedio entre los informes también se han ratificado modificaciones a la Ley de Matrimonio que compensarán desequilibrios irrazonables de tipo económico entre esposos que se divorcian luego de un largo matrimonio.

En junio de 1998 el Stortinget inició la modificación de la sección 61 de la Ley de Matrimonio, sobre excepciones poco comunes a la división de bienes tras la separación o el divorcio, y la sección 81 sobre la duración de los aportes después de la separación o el divorcio. Estos cambios entraron en vigor el 1° de julio de 1998.

Estas modificaciones del estatuto significan que, por primera vez, se puede determinar la compensación para una de las partes mientras la otra puede conservar sus derechos a la jubilación acumulada y a la seguridad social, separados de la división de los bienes comunes, de manera que no se les reduzcan. Además, luego de un matrimonio de larga duración, la probable contribución del cónyuge se determina como norma sin límite de tiempo.

Artículo 16.1d

Sostén de los hijos

En el quinto informe de Noruega se dice que se están revisando las normas de la ley de la infancia sobre sostén de los hijos. Ya se han aprobado nuevas disposiciones, pero todavía no han entrado en vigor. La ley de la infancia establece las normas sobre sostén de los hijos. De acuerdo con los planes elaborados, el nuevo sistema entrará en vigor durante el cuarto trimestre de 2003.

Las nuevas normas se basan en principios diferentes de los que se aplican en el sistema actual. Este nuevo modelo, también llamado modelo de costo, tiene como punto de partida la cantidad que cuesta mantener bien al hijo. El cálculo efectivo del costo se basa en el presupuesto ordinario de gastos del consumidor, desarrollado por

el SIFO (Instituto del Estado de investigación sobre el consumidor). Además, se agregará una suma estándar por vivienda y probables gastos de cuidado del hijo.

Cuando se determine finalmente el conjunto de gastos de sostén financiero, esta suma se distribuirá entre los padres. La suma que corresponda a cada padre se basará en el ingreso de cada uno de ellos. Los padres que vivan con el hijo continuarán cubriendo su parte pagando los gastos reales de la atención diaria del niño. Los otros padres pagarán en forma de sostén mensual. Los gastos que pueda tener el padre que no vive con el hijo durante el tiempo en que se encuentren juntos de conformidad con los acuerdos de visita se deducirán del pago por concepto de sostén financiero. Esto tiene por objeto alentar al padre ausente a pasar algún tiempo con su hijo aun cuando no esté viviendo con él.
