



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
7 de mayo de 2010  
Español  
Original: inglés

---

### Período de sesiones sustantivo de 2010

Nueva York, 28 de junio a 23 de julio de 2010

Tema 2 c) del programa provisional

**Serie de sesiones de alto nivel:  
examen ministerial anual**

### **Carta de fecha 5 de mayo de 2010 dirigida al Presidente del Consejo Económico y Social por el Representante Permanente de Noruega ante las Naciones Unidas**

Adjunto a la presente el informe nacional de Noruega sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el examen ministerial anual que tendrá lugar en la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo de 2010 del Consejo Económico y Social (véase el anexo).

Le agradecería que dispusiera que la presente carta y su anexo se distribuyeran como documento del Consejo, en relación con el tema 2 c) del programa provisional.

*(Firmado)* Morten **Wetland**  
Embajador  
Representante Permanente

---

\* E/2010/100.



**Anexo de la carta de fecha 5 de mayo de 2010 dirigida  
al Presidente del Consejo Económico y Social por  
el Representante Permanente de Noruega ante las  
Naciones Unidas**

**Informe nacional de Noruega sobre la igualdad entre  
los géneros y el empoderamiento de la mujer para  
el examen ministerial anual del Consejo Económico  
y Social**

Índice

|   | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| I. Resumen ejecutivo .....  | 3             |
| II. Aplicación de la política y las estrategias nacionales.....   | 3             |
| • 1.1. Resultados principales en materia de igualdad entre los géneros.....   | 3             |
| • 1.1.1. Políticas progresivas de igualdad entre los géneros .....  | 3             |
| • 1.1.2. Incorporación de las cuestiones de género en la actividad general<br>y presupuestación con una perspectiva de género ..... | 4             |
| • 1.1.3. El marco jurídico y el Ombud encargado de la igualdad y la lucha<br>contra la discriminación .....                         | 5             |
| • 1.1.4. Conciliación de la vida familiar y la actividad laboral .....  | 6             |
| • 1.1.5. Participación de la mujer en la adopción de decisiones .....   | 7             |
| • 1.2. Iniciativas políticas .....  | 8             |
| • 1.3. Cuestiones pendientes .....  | 8             |
| • 1.3.1. Estrategias del mercado de trabajo.....  | 8             |
| • 1.3.2. Estrategias para combatir estereotipos culturales .....  | 10            |
| • 1.3.3. Estrategias para combatir la violencia de género .....   | 10            |
| III. Cooperación internacional para el desarrollo .....   | 12            |
| • 2.1. Prioridades principales.....   | 12            |
| • 2.1.1. Salud maternoinfantil .....  | 13            |
| • 2.1.2. La mujer, la paz y la seguridad .....  | 14            |
| • 2.2. Cuestiones pendientes .....  | 15            |
| IV. Algunas cuestiones de especial interés .....  | 15            |
| • 3.1. Reforma de las Naciones Unidas .....   | 15            |
| • 3.2. Violencia de género .....  | 16            |
| • 3.3. Equilibrio de género en la adopción de decisiones .....  | 16            |

## I. Resumen ejecutivo

### *Logros nacionales en materia de igualdad entre los géneros*

1. En los últimos 40 años se ha producido un rápido crecimiento de la actividad económica de la mujer en Noruega. Cerca del 80% de las mujeres de 25 a 66 años están en la fuerza de trabajo. La tasa de fecundidad (1,98) es alta en comparación con la de la Unión Europea (1,53) y de otros países industrializados. La perspectiva de género se ha incorporado en la mayoría de los ámbitos y sectores de la vida pública. Noruega ha aplicado diversas políticas con objeto de hacer posible la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral. El uso de distintos tipos de acción afirmativa ha sido vital para aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones. Noruega tiene una sólida legislación en favor de la igualdad entre los géneros y contra la discriminación. El Ombud de la igualdad, que garantiza la aplicación de la legislación sobre la igualdad entre los géneros, existe desde 1979. Una de las principales conclusiones extraídas hasta el momento es que el Estado de bienestar ha sido fundamental para la liberación de la mujer y la igualdad entre los géneros. La cooperación tripartita entre las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el Estado, junto con las instituciones de investigación, ha desempeñado una función central en el desarrollo de un Estado de bienestar moderno. También ha sido importante la existencia de un activo movimiento femenino, centrado firmemente en la igualdad entre los géneros y las cuestiones familiares. El cambio social depende de que exista una decidida voluntad política. Sin embargo, Noruega todavía enfrenta algunos desafíos. Aunque las mujeres noruegas participan en la vida laboral prácticamente en la misma medida que los hombres, muchas mujeres trabajan a tiempo parcial. Los estudios y ocupaciones que eligen las niñas y las mujeres siguen estando muy segregados por género, y contribuyen a la segregación del mercado de trabajo en Noruega. Además, en promedio, las mujeres ganan por hora un 15% menos que los hombres.

### *Cooperación internacional para el desarrollo*

2. La igualdad entre los géneros es un elemento central de la cooperación internacional para el desarrollo que presta Noruega. La educación de las niñas, la salud maternal y la mujer, la paz y la seguridad son las áreas principales de actividad.

## II. Aplicación de la política y las estrategias nacionales

### 1.1. Resultados principales en materia de igualdad entre los géneros

#### 1.1.1. Políticas progresivas de igualdad entre los géneros

3. En los últimos 40 años se ha hecho realidad una igualdad sustancial entre los géneros, acompañada de amplios cambios en la cultura, la política y la vida económica de Noruega. En los últimos decenios se ha producido también un rápido crecimiento de la actividad económica de la mujer. Cerca del 80% de las mujeres de 25 a 66 años están en la fuerza de trabajo. La alta participación en la fuerza de trabajo es una de las principales razones de la reducción de las diferencias económicas entre mujeres y hombres. Noruega tiene una tasa de fecundidad de 1,98, que es alta en comparación con la de la Unión Europea (1,53 en promedio) y otros

países industrializados. Aunque las mujeres noruegas participan en la vida laboral casi en la misma medida que los hombres, muchas trabajan a tiempo parcial y no lo hacen en las mismas ocupaciones, industrias o sectores que los hombres. Según nuestro presupuesto nacional, los recursos humanos aportan el 82% de la riqueza nacional. La industria del petróleo aporta el 7%. La contribución de las mujeres a la economía es decisiva para asegurar un crecimiento económico y un desarrollo sostenibles.

4. En todo país es necesario contar con una economía sólida para desarrollar un estado de bienestar sostenible. Las sociedades modernas necesitan utilizar todos los recursos humanos, independientemente del género y sin tener en cuenta discapacidad, origen étnico, religión, edad y orientación sexual.

5. El Estado de bienestar ha sido crucial para la liberación de la mujer y la igualdad entre los géneros por dos razones: desde los años 60 los puestos de trabajo del sector del bienestar han ofrecido a las mujeres oportunidades que les permitieron pasar de la economía informal (tareas domésticas, agricultura, etc.) a la economía formal; además, los servicios públicos han hecho más fácil a la mayoría de las mujeres combinar la participación en el mercado de trabajo con sus responsabilidades familiares.

6. Desde los años sesenta la cooperación tripartita entre las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el Estado, y la colaboración con las instituciones de investigación, han desempeñado un papel central en el desarrollo del Estado moderno de bienestar. Durante mucho tiempo, Noruega ha tenido un activo movimiento femenino que dictó la agenda de la participación económica de la mujer y ha servido de base para la concepción de estructuras y reformas que permiten a hombres y mujeres combinar la vida familiar con la actividad profesional y compartir las responsabilidades de la crianza de los hijos. Por ahora, la conclusión es que el cambio social solo puede producirse como resultado de una activa voluntad política.

### **1.1.2. Incorporación de las cuestiones de género en la actividad general y presupuestación con una perspectiva de género**

7. Desde fines de los años ochenta Noruega ha aplicado programas de acción para promover la incorporación de la igualdad entre los géneros como elemento integral de la política del gobierno en todos los ámbitos. Noruega sigue la recomendación de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, de que la perspectiva de la igualdad entre los géneros se incorpore en todos los ámbitos y sectores, junto con políticas y medidas específicas. A nivel del gobierno, la incorporación de la perspectiva de género significa que cada ministerio es responsable de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en su propio ámbito de competencia.

8. En 2005 el Gobierno publicó instrucciones relativas a evaluaciones de las consecuencias, presentaciones y procedimientos de examen en relación con los estudios oficiales, las reglamentaciones, las propuestas y los informes presentados al Storting. Las instrucciones indican que se deberán evaluar, si procede, las consecuencias para la igualdad entre los géneros.

9. El artículo 1 de la Ley de Igualdad entre los Géneros declara que el sector público y el privado tienen el deber de promover la igualdad entre los géneros y de informar sobre las actividades relativas a la igualdad. El Ombud encargado de la

igualdad y la lucha contra la discriminación se ocupa de hacer cumplir esa ley. Las normas se aplican también a las organizaciones no gubernamentales y a las organizaciones de trabajadores y empleadores.

10. En 2005, la circular principal sobre el presupuesto del Ministerio de Finanzas indicó la forma en que los ministerios debían realizar una evaluación de la igualdad entre los géneros en sus respectivas áreas presupuestarias. Cada ministerio puede decidir qué sectores de la política serán objeto de este análisis de sensibilidad a las cuestiones de género y sobre la inclusión de tales análisis en sus propuestas presupuestarias. El objetivo es considerar los efectos que distintas decisiones políticas tienen en las mujeres y los hombres, las niñas y los niños con miras a promover la igualdad entre los géneros.

### **1.1.3. El marco jurídico y el Ombud encargado de la igualdad y la lucha contra la discriminación**

11. A fin de asegurar la igualdad es necesario que haya una protección legal contra la discriminación. La Ley de Igualdad entre los Géneros establece el marco para todas las actividades encaminadas a promover la igualdad entre los géneros en Noruega y se aplica en todos los ámbitos de la sociedad. La Ley prohíbe toda discriminación por motivos de género, pero su objetivo específico es fortalecer la posición de la mujer.

12. Desde 1979 Noruega ha tenido un Ombud encargado de la igualdad entre los géneros. En 2006 se crearon un nuevo cargo de Ombud encargado de la igualdad y la lucha contra la discriminación y un tribunal sobre el tema para garantizar la plena aplicación de las disposiciones contra la discriminación por cualquier motivo.

13. En el Informe Oficial núm. 14 de 2009, se presentó al Gabinete una propuesta para reforzar el marco jurídico contra la discriminación. El informe fue objeto de audiencias públicas en 2009. La propuesta del informe incluye un proyecto de ley con una perspectiva amplia que prohíbe la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad y por cualquier motivo, como género, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual y edad. Un enfoque integral puede ser el modo de proporcionar una protección más eficaz contra la discriminación en general y de proteger efectivamente de las formas múltiples de discriminación. El Gabinete se propone presentar un proyecto de ley de protección completa contra la discriminación en 2012.

14. El segundo trimestre de 2010 se enmendaron la Ley sobre el Ambiente del Trabajo, la Ley sobre la Igualdad entre los Géneros, la Ley del Ombud contra la Discriminación y la Ley de Lucha contra la Discriminación y Accesibilidad. Un resultado de estas enmiendas es que la ley prohíbe preguntar a las mujeres si están embarazadas en el momento de su contratación. Las enmiendas entraron en vigor el 9 de abril de 2010.

15. La Ley sobre Igualdad entre los Géneros y la Ley sobre el Ambiente de Trabajo también se enmendaron para limitar las posibilidades de que las comunidades religiosas traten de distinta forma a los candidatos para un determinado puesto por motivos de género y orientación sexual. La discriminación por cuestiones de orientación sexual en las comunidades religiosas se debe justificar.

#### **1.1.4. Conciliación de la vida familiar y la actividad laboral**

##### ***Igualdad de responsabilidades parentales***

16. Uno de los principales objetivos de la política noruega de igualdad entre los géneros ha sido facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en las funciones directivas en pie de igualdad con los hombres. La protección jurídica contra el despido durante el embarazo y el derecho a licencia paga de paternidad son importantes medidas en tal sentido. También es importante reconocer que los hombres tienen igual responsabilidad que las mujeres en el cuidado de los hijos y otras labores domésticas. Existe una clara intención de que los padres asuman parte de la responsabilidad del cuidado de los niños. En Noruega, la función de los progenitores ha registrado cambios fundamentales en las últimas décadas. En una familia típica actualmente los dos trabajan fuera del hogar y comparten en mayor medida que antes el cuidado de los niños. Las enmiendas más recientes de la Ley de Infancia están encaminadas a asegurar una mayor igualdad en este sentido. Las enmiendas incluyen una definición más amplia del derecho del niño de acceder a sus padres y facultan a los tribunales para decidir sobre la residencia compartida del niño si ello redundaría en su interés. Las enmiendas entrarán en vigor el 1 de julio de 2010.

##### ***El sistema de bienestar social***

17. El Estado tiene un papel facilitador en lo que respecta a ofrecer la posibilidad de combinar la actividad laboral y la vida familiar. Noruega tiene varias generosas disposiciones que permiten combinar la vida laboral y las actividades económicas con la vida familiar y el cuidado de los niños. El sistema de bienestar incluye prestaciones como licencia de paternidad paga (incluida la licencia de maternidad y la cuota de los padres), subsidios a las instituciones de cuidado de los niños que no asisten a la escuela y a los servicios de cuidado diurno para los niños que asisten a la escuela, derecho a licencia paga cuando un niño de menos de 12 años está enfermo (10 días), horas de trabajo flexibles para los padres responsables del cuidado de niños pequeños y subsidios en efectivo. En principio, todas estas prestaciones pueden ser utilizadas tanto por el padre como por la madre. El empleo pago con un ingreso medio mínimo establecido incluye prestaciones familiares. Es necesario haber trabajado por lo menos 6 de los últimos 10 meses para tener derecho a la licencia de paternidad pagada. Tener un empleo remunerado es también condición para algunos de los demás beneficios de seguridad social. Este es un incentivo para participar en la vida laboral.

##### ***Licencia de paternidad paga y la cuota del padre***

18. Las madres todavía toman la mayor parte de la licencia de paternidad y trabajan a tiempo parcial con mucho más frecuencia que los padres. Noruega fue el primer país del mundo en otorgar a los padres el derecho a licencia de paternidad pagada no transferible a las madres (1993). La cuota del padre ha contribuido a cambiar la concepción e interpretación del papel del padre, pero también a cambiar los estereotipos culturales. Además la licencia de paternidad pagada y otros beneficios de paternidad ayudan a que las mujeres y los hombres compartan en forma más igualitaria las tareas domésticas y familiares. Estas disposiciones contribuyen a igualar las oportunidades y también la producción. La cuota del padre de 10 semanas está incluida en la licencia por paternidad que es de 46 semanas (con el 100% de la remuneración) o de 56 semanas (con el 80% de la remuneración).

En su plataforma el Gabinete ha declarado su intención de ampliar la cuota del padre de 10 a 14 semanas y ampliar el período con la remuneración completa de 46 a 48 semanas.

19. Hasta el momento, alrededor del 90% de los padres que tienen derecho a la licencia por paternidad la toman. Aproximadamente uno de cada cinco padres que tienen derecho a la licencia de paternidad toma también una licencia adicional.

### ***Cobertura de la educación preescolar***

20. La educación preescolar es importante para los padres que desean combinar sus responsabilidades familiares con la actividad laboral. En 2009 se introdujo el derecho a la educación preescolar. La cobertura de la educación preescolar en todo el país era del 80,4% para el grupo de 1 a 5 años (la escuela comienza en Noruega a los 6 años). Noruega introdujo un arancel máximo para la educación preescolar en 2004.

#### **1.1.5. Participación de la mujer en la adopción de decisiones**

21. La experiencia noruega indica la necesidad de emplear la acción afirmativa y la legislación para asegurar la igualdad entre los géneros. El uso de cuotas ha demostrado ser útil para acelerar los cambios en la sociedad. En los años setenta algunos partidos políticos adoptaron a título voluntario cuotas en sus listas electorales. Desde 1991 todos los gobiernos han mantenido la norma no escrita de una proporción del 40% como mínimo de mujeres en el Gabinete. Actualmente el equilibrio de género en el Gabinete es absoluto, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

22. Desde 1981, la Ley de Igualdad entre los Géneros contiene una cláusula que exige una proporción del 40% como mínimo de mujeres en los comités designados por el Gobierno y otros comités públicos. Esta disposición ha dado un importante impulso a la participación de la mujer en el gobierno de los asuntos públicos y ha sido la precursora de disposiciones similares relativas a la representación en juntas directivas de sociedades públicas de responsabilidad limitada.

23. En 1993, la Ley de Municipalidades incluyó el requisito de que hubiera una proporción 40%-60% en todos los comités públicos designados políticamente para el Consejo Municipal.

24. En 2003 la ley hizo obligatorio que todas las empresas de propiedad del Estado, las empresas intermunicipales y las sociedades públicas de responsabilidad limitada tuvieran como mínimo un 40% de mujeres en las juntas directivas. Este último tipo de sociedades tiene una gran variedad de accionistas. En 2010 las mujeres ocupan más del 40% de los puestos en las juntas directivas de las empresas a las que se aplica esta disposición.

25. En junio de 2009 la Ley de Municipalidades se enmendó de manera que las empresas de propiedad de las municipalidades y otras empresas en que las municipalidades o condados tuvieran como mínimo las dos terceras partes de las acciones, estuvieran obligadas a tener un 40% de mujeres en sus juntas directivas. La Ley entró en vigor el 1 de enero de 2010 y tiene un período de transición de dos años.

## 1.2. Iniciativas políticas

26. En febrero de 2010, el Gabinete designó un comité encargado de examinar nuestra política de igualdad entre los géneros desde el punto de vista todo el ciclo vital, así como desde la perspectiva de la clase y el origen étnico. El objetivo es proporcionar una base para una política moderna, general y fundada en información objetiva de igualdad entre los géneros. El comité tiene un plazo de dos años para presentar su informe.

27. Con anterioridad el mismo mes, el Ministerio de la Niñez, la Igualdad y la Inclusión Social designó un Panel de la Mujer que debe realizar un debate con visión de futuro sobre lo que es hoy importante para la mujer, sobre lo que crea la desigualdad y sobre cómo promover la participación social y superar los roles tradicionales de género.

## 1.3. Cuestiones pendientes

### 1.3.1. Estrategias del mercado de trabajo

#### *Igual remuneración por trabajo de igual valor*

28. Según la plataforma política del Gabinete, la erradicación de la desigualdad en la remuneración por razones de género es uno de los objetivos de las políticas del Gobierno en materia de ingresos. En marzo de 2008, se presentó al Gabinete un Informe Oficial sobre género y remuneración. El informe muestra que en promedio las mujeres ganan un 15% menos por hora que los hombres. El Gabinete ha declarado en la plataforma política su intención de aplicar las propuestas del informe de la Comisión mediante un sistema de cooperación tripartita entre las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el Estado.

#### *Segregación por géneros en el mercado de trabajo*

29. El mercado de trabajo en Noruega se caracteriza por la segregación por géneros y por las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. El problema de la igualdad de remuneración no es solo una cuestión de diferencias individuales en la remuneración por motivos de género. La desigualdad en la remuneración obedece también a que el mercado de trabajo está muy segregado por género y el precio de la mano de obra es inferior en las ocupaciones y sectores dominados por las mujeres.

30. La remuneración es generalmente más baja en las ocupaciones en que la proporción de mujeres es alta. Por lo general, las mujeres reciben menos a cambio de su educación y su experiencia que los hombres. Esto se debe a que muchas mujeres trabajan en el sector público, que tiene sueldos más bajos y una estructura de sueldos más compacta que el sector privado. Las razones por las cuales hombres y mujeres optan por trabajar en distintas ocupaciones y sectores son complejas y están asociadas con las preferencias, normas, función en la familia y necesidades financieras del empleado (por el lado de la oferta) y con factores del mercado de trabajo, como la forma en que los empleadores organizan las horas de trabajo, a tiempo parcial o a tiempo completo (por el lado de la demanda).

### ***Trabajo a tiempo parcial***

#### **Trabajo a tiempo parcial como elección personal**

31. Se reconoce que el derecho de trabajar a tiempo parcial, las horas flexibles y otras medidas similares son medios de reforzar la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Muchas mujeres optan por trabajar casi a tiempo completo (80% a 90%) durante largos períodos de su vida profesional. Actualmente, el 62% de los estudiantes en los institutos de estudios superiores y las universidades de Noruega son mujeres. Ha habido una leve disminución del número de mujeres que trabajan a tiempo parcial y un leve aumento del número de hombres que lo hacen. Con una población que envejece, es importante mantener una alta tasa de empleo. Esto incluye el empleo a tiempo parcial. La reforma del sistema de pensiones del Gobierno estimula a todos los trabajadores a continuar la vida laboral tanto como sea posible. El hecho de que las mujeres sigan haciendo la mayor parte del trabajo doméstico<sup>1</sup> es un factor importante para entender por qué optan por trabajar a tiempo parcial. Los hombres, en promedio, tienen una remuneración por hora más alta que las mujeres. Las propias mujeres también dicen que la familia es la razón por la cual no han dado prioridad a su carrera profesional.

#### **Trabajo involuntario a tiempo parcial**

32. Una persona que trabaja a tiempo parcial contra su voluntad está subempleada. Aunque ha registrado una leve disminución en los últimos 10 años, el nivel de trabajo involuntario a tiempo parcial sigue siendo muy alto. Las cifras más recientes indican que hay unas 60.000 personas empleadas a tiempo parcial contra su voluntad, lo que constituye un problema para las personas afectadas y para la sociedad en su conjunto. Mediante su plataforma política, el Gabinete ha declarado su intención de reforzar las medidas para reducir el trabajo involuntario a tiempo parcial y hacer efectivo el derecho a un trabajo de tiempo completo y de considerar nueva legislación para lograr este objetivo. Una enmienda reciente de la Ley sobre el Ambiente de Trabajo dispone que un empleado a tiempo parcial tiene derecho a un puesto con más horas de trabajo antes que el empleador pueda designar a otra persona para un nuevo puesto en la empresa. Sin embargo, esta preferencia está condicionada a que no suponga un perjuicio sustancial para la empresa y a que el empleado esté cualificado para el nuevo puesto.

#### ***Mujeres pertenecientes a minorías***

33. Es necesario mejorar el acceso y la participación en el mercado de trabajo de las mujeres pertenecientes a minorías. Una de las prioridades del Gobierno no es promover una mayor igualdad económica de las mujeres pertenecientes a minorías. El programa de introducción para inmigrantes recién llegados y el programa de la segunda oportunidad son importantes medidas en este sentido. El Gobierno ha adoptado también medidas concretas encaminadas a contratar más inmigrantes y descendientes de inmigrantes para ocupar puestos vacantes del sector gubernamental y de empresas de propiedad del Estado. Mediante el último Plan de Acción para promover la igualdad y evitar la discriminación por motivos étnicos (2009-2012), el Gobierno ha introducido programas en que las mujeres pertenecientes a minorías reciben el apoyo de mentores y otras medidas relacionadas con el mercado de trabajo.

<sup>1</sup> Estadísticas de la utilización del tiempo en Noruega (2009).

### 1.3.2. Estrategias para combatir estereotipos culturales

#### *Los hombres, los roles masculinos y la igualdad entre los géneros*

34. La igualdad entre los géneros se refiere tanto a los hombres como a las mujeres. Uno de los principales desafíos actuales es que los hombres y los niños no suelen identificarse con la causa de la igualdad de géneros ni esforzarse en promoverla. Una de las prioridades de las políticas de igualdad entre los géneros del Gobierno es cambiar los estereotipos de género e identificar tradiciones, roles o ideas que reproducen la desigualdad. En 2008, el Gabinete presentó al Parlamento un documento blanco sobre “Los hombres, los roles masculinos y la igualdad entre los géneros”. El propósito del documento blanco era obtener datos objetivos sobre los hombres y los roles masculinos. La participación de los niños y los hombres es crucial para que Noruega alcance el objetivo de la plena igualdad entre los géneros.

#### *Opciones educacionales y profesionales*

35. Los varones y las niñas todavía suelen elegir distintos estudios y profesiones. Las opciones están claramente divididas por género, especialmente en las escuelas secundarias y la educación superior. Sin embargo, hay ciertos signos positivos en la educación a nivel universitario de que la elección de carreras ya no tiende tanto a reproducir la segregación entre los géneros. La proporción de estudiantes mujeres ha aumentado del 48% en 1980 a más del 60% en 2008. En profesiones como la medicina y el derecho en que solían predominar los hombres ahora son mayoría las mujeres.

36. En 2008 el Ministerio de Educación e Investigación lanzó un Plan de Acción para la igualdad en la temprana infancia y en la enseñanza primaria (2008-2010). El Plan de Acción propone varias medidas encaminadas a aumentar el equilibrio entre los géneros, tanto en las elecciones que hacen los niños y los jóvenes en su educación, como entre los empleados del sector de la educación.

### 1.3.3. Estrategias para combatir la violencia de género

#### *Introducción*

37. La posición de Noruega es clara: ninguna religión, cultura o tradición puede servir como excusa para la violencia contra la mujer. La ley noruega prohíbe absolutamente el uso de la violencia, que debe ser evitada y combatida. La violencia doméstica contra mujeres, niños u hombres no es una cuestión privada sino que da motivo a la intervención de las autoridades. Las mujeres tienen más probabilidades de ser objeto de la violencia de su pareja que los hombres, y también son objeto de los actos de violencia más graves. La policía, las autoridades públicas y el movimiento de refugios han hecho mucho en este sentido. Las actitudes y mentalidades han cambiado y seguirán cambiando en este ámbito. Las autoridades públicas inician invariablemente una acción judicial en los casos de violencia, independientemente de que el autor y la víctima estén o no relacionados entre sí. La lucha del gobierno contra la violencia doméstica se encuadra en el nuevo Plan de Acción contra la violencia doméstica 2008-2011. En marzo de 2010, el Storting adoptó una enmienda a la Ley de Infancia, que prohíbe todo tipo de violencia contra los niños, incluso cuando tiene lugar en el contexto de su crianza, y prohíbe también atemorizar a los niños o actuar de manera que los perturbe. La enmienda entrará en vigor en junio de 2010.

### ***Servicios de acogida***

38. El 1 de enero de 2010 entró en vigor una nueva ley que dispone que las autoridades locales están obligadas a ofrecer servicios de acogida y asistencia coordinada a las víctimas de la violencia. Los refugios están abiertos a quienquiera haya sido víctima de la violencia en una relación de intimidad y a los jóvenes expuestos a matrimonios forzados y trata de personas. Ello entraña el deber de las autoridades locales de asegurar que las mujeres, los hombres y los niños reciban asistencia integral y seguimiento consistente en servicios coordinados del centro de crisis.

39. La ley tiene en cuenta dos perspectivas de género diferentes. Una consiste en promover especialmente la igualdad de las mujeres asegurando una protección particular al grupo más expuesto a la violencia en las relaciones de intimidad. La segunda perspectiva es promover la igualdad general entre los sexos porque los hombres y las mujeres expuestos en la violencia en relaciones de intimidad deben recibir los mismos servicios ante la necesidad concreta de asistencia de emergencia. La ley dispone que las habitaciones de hombres y mujeres deben estar físicamente separadas.

### ***Trata de personas***

40. El primer Plan de Acción se lanzó en 2003. El Gobierno lanzará el cuarto Plan de Acción para combatir la trata de personas a mediados de 2010. La protección legal de las víctimas de la trata en Noruega ha sido fortalecida por la nueva Ley de Inmigración. La nueva Ley de Inmigración dispone que una ex víctima de la trata puede tener derecho a la condición de refugiado. Las dos enmiendas entrarán en vigor el 1 de enero de 2010. Una presunta víctima de la trata de personas puede obtener un permiso temporario por seis meses, si está dispuesta a recibir asistencia y a considerar la posibilidad de denunciar a los responsables. Esto se denomina período de reflexión. Ser víctima de la trata se puede considerar un posible argumento humanitario en el momento de sopesar el otorgamiento de un permiso de residencia.

### ***Mutilación genital femenina***

41. El tercer Plan de Acción contra la mutilación genital femenina (2008-2011) prevé la participación de las autoridades nacionales, regionales y locales del sector de la salud, la policía, las escuelas y las instituciones educacionales, entre otros. Las autoridades trabajan en estrecha cooperación con las organizaciones de las diásporas. Llevará tiempo cambiar las percepciones y las actitudes. Actualmente Noruega ofrece orientación y exámenes genitales voluntarios a todas las niñas y mujeres que han inmigrado al país de lugares en que, según la Organización Mundial de la Salud, la incidencia de la mutilación genital femenina es del 30% o más.

### ***Matrimonio forzado***

42. Todavía existen problemas para combatir el matrimonio forzado. El Gabinete ha dado alta prioridad a esta cuestión presentando el tercer Plan de Acción contra el matrimonio forzado para un período de cuatro años en 2008. El objetivo principal son las mujeres y hombres que han sido objeto de matrimonio forzado o están amenazados de serlo. Noruega también ha introducido varias enmiendas en la legislación sobre inmigración con miras a evitar los matrimonios forzados. Las

normas relativas al mantenimiento para autorizar la inmigración de otros familiares incluyen ahora requisitos más estrictos respecto de los ingresos de la persona de referencia.

### **III. Cooperación internacional para el desarrollo**

#### **2.1. Prioridades principales**

43. Desde 2006, los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros han sido centrales en la cooperación internacional. En 2008, el Gobierno presentó al Storting el Informe núm. 11 (2008-2009) titulado “En Pie de igualdad: derechos de la mujer e igualdad entre los géneros en la política internacional de desarrollo” en que se establecen siete principios generales:

- Las mujeres y los hombres participarán en pie de igualdad en los procesos políticos.
- Las mujeres y los hombres participarán en pie de igualdad en los procesos económicos.
- Las mujeres y los hombres tendrán igual acceso a la educación.
- Las mujeres tienen derecho a servicios adecuados de salud y a controlar su propio cuerpo y su sexualidad.
- Las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia.
- Las mujeres tienen un papel igual en las actividades de paz y reconciliación.
- Las mujeres y los hombres participarán en pie de igualdad en las actividades para combatir el cambio climático, la degradación ambiental y las crisis humanitarias.

44. El Plan de Acción sobre los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros lanzado en 2007 establece el marco de ejecución, con una doble estrategia de actividades con objetivos concretos e incorporación de la perspectiva de género en toda la política de desarrollo de Noruega. La participación de los hombres y los niños en la promoción de la igualdad entre los géneros, la promoción de los derechos de lesbianas, homosexuales, bisexuales y transexuales, y una perspectiva de todo el ciclo vital son elementos integrales de nuestra estrategia.

45. La educación de las niñas ha sido una alta prioridad durante mucho tiempo. El apoyo de Noruega en este sector se encauza principalmente a través del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Noruega aporta 1.000 millones de coronas noruegas (aproximadamente 180 millones de dólares) para el bienio 2009-2010 al programa de educación e igualdad entre los géneros del UNICEF. El apoyo en este sector incluye también la Iniciativa de las Naciones Unidas para la educación de las niñas (UNGEI), una alianza con amplia participación del sistema de las Naciones Unidas, autoridades nacionales, países donantes, organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil y actores privados.

46. Desde 2007, se han destinado cerca de 600 millones de coronas noruegas por año a los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros. La asistencia bilateral centrada en el género, que ha aumentado en todos los capítulos del presupuesto,

ascendió en 2009 a 5.200 millones de coronas noruegas. Esto es más que el doble de la cifra de 2006 y representa un aumento del 20% al 28% del total de la ayuda en el período. En la propuesta anual de presupuesto del Ministerio de Relaciones Exteriores se miden los progresos y se informa al respecto (propuesta número 1 al Storting).

47. FOKUS (El Foro de la Mujer y el Desarrollo) es nuestro asociado nacional más importante en cuestiones relativas a la mujer y el desarrollo. FOKUS está integrado por más de 70 organizaciones de mujeres de Noruega y tiene un gran número de organizaciones asociadas en el Sur. Recibe financiación del Ministerio y el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo (NORAD). Su presupuesto ha aumentado de 18 millones de coronas noruegas en 2006 a 31 millones de coronas noruegas en 2010. NORAD exige que las organizaciones no gubernamentales incorporen los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros en su labor. A nivel multilateral, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) es un importante asociado y la aportación de Noruega a los recursos básicos ha aumentado de 20 millones de coronas noruegas en 2006 al nivel actual de 75 millones de coronas noruegas.

### **2.1.1. Salud maternoinfantil**

48. En todo el mundo, mueren todos los años 8,8 millones de niños de menos de 5 años. Según las Naciones Unidas más de medio millón de mujeres muere de complicaciones relacionadas con el embarazo y el nacimiento. La situación es particularmente grave en el África subsahariana y en el Asia meridional. La mayor parte muere de enfermedades o complicaciones que pueden prevenirse o tratarse fácilmente.

49. El Primer Ministro de Noruega Jens Stoltenberg lanzó la Campaña Mundial en pro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud coincidiendo con la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2007. La iniciativa de Noruega para mejorar la salud maternoinfantil supuso una asignación de 500 millones de coronas noruegas. La iniciativa tiene un componente bilateral y uno multilateral. La Campaña Mundial en pro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud ha dado por resultado una financiación más abundante y más flexible y contribuye a eliminar obstáculos que dificultan el logro de resultados en los planos nacional y local. La red de dirigentes mundiales, iniciada por Noruega y encabezada por el Primer Ministro, genera apoyo político y promueve los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud. El objetivo es movilizar a los Jefes de Estado y de Gobierno en una red política y promover un liderazgo político más claro para mejorar la salud maternoinfantil. Es importante prestar apoyo a las organizaciones que procuran mejorar el acceso de las mujeres y los niños a los servicios de salud y reforzar sus derechos.

50. El Sr. Stoltenberg ha dado mayor importancia a la salud maternoinfantil en el contexto del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre una financiación internacional innovadora de los sistemas de salud. Además, Noruega participó activamente en la elaboración de una estrategia conjunta de cinco puntos para los Objetivos de Desarrollo del Milenio cuarto y quinto, que incluye sistemas de atención de la salud a nivel nacional con servicios gratuitos para mujeres, jóvenes y niños. Se están adoptando medidas para encarar la escasez de trabajadores de salud, que constituye un importante problema en muchos países pobres. También se está tratando de establecer sistemas nacionales sólidos de financiación a largo plazo para los

Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud, incluido el ensayo de una financiación basada en los resultados de servicios de salud materno-infantil y de salud reproductiva.

51. Noruega se propone integrar mejor los esfuerzos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio cuarto y quinto con el empoderamiento de la mujer (tercer Objetivo) y su derecho a controlar su cuerpo y su sexualidad.

### **2.1.2. La mujer, la paz y la seguridad**

52. En 2006 se lanzó el Plan Nacional de Acción de Noruega para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El Plan de Acción apunta a intensificar los esfuerzos de Noruega por aumentar la participación de la mujer en operaciones civiles y militares de paz, gestiones de mediación y actividades de consolidación de la paz. La proporción de mujeres en las Fuerzas Armadas de Noruega está aumentando lentamente y ha subido del 7% en 2005 al 8,6% en 2010. Aunque el servicio militar es todavía obligatorio únicamente para los hombres, a partir de 2010, las mujeres serán citadas para una entrevista obligatoria. El Colegio Universitario de Policía de Noruega estuvo cerca de alcanzar su objetivo de un 40% de mujeres en el grupo que ingresó en 2009 y las mujeres representaban el 40% de los empleados de la policía y la policía de distrito a fines de 2008. Actualmente, el Grupo de respuesta en casos de crisis, que proporciona asesoramiento y asistencia en relación con la creación de instituciones judiciales en lugares en que ha habido guerras, tiene 87 miembros, el 33% de los cuales son mujeres.

53. Noruega ha ejercido continuamente presión política y ha instado a las Naciones Unidas a que contraten mayor número de mujeres en todos los niveles del proceso de paz. Se destinan 30 millones de coronas noruegas por año a incrementar la participación de la mujer y reforzar la perspectiva de género en las negociaciones de paz. Noruega ha prestado apoyo económico a grupos locales de mujeres que trabajan en cuestiones de paz a nivel de las comunidades, así como para la participación política de mujeres en varios países que atraviesan conflictos o que han salido de conflictos.

54. Las Fuerzas Armadas de Noruega están mejorando la enseñanza sobre cuestiones de género y sobre la resolución 1325 (2000). Además, han desplegado asesores en cuestiones de género a la Misión en el Afganistán y también han adoptado una directiva sobre el comportamiento en las operaciones internacionales. Por otra parte, Noruega ha impulsado los esfuerzos por establecer directrices para la incorporación de una perspectiva de género en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN). Los oficiales de policía que van a participar en operaciones internacionales reciben capacitación sobre problemas propios de la operación relacionados con cuestiones de género, sobre la resolución 1325 (2000) y sobre las normas contra la explotación y el abuso sexuales. El Proyecto de la Policía Noruega en el Afganistán tiene un programa destinado a reforzar la competencia de la mujer y su participación en la policía del país.

55. El programa de fomento de la capacidad financiado por Noruega “Capacitación para la Paz” ha prestado apoyo durante varios años para la formación de personal civil y de policía africano para operaciones de mantenimiento de la paz en África. Un aspecto clave de la labor ha sido reforzar la participación de la mujer en operaciones de paz. Desde 2006, la financiación del Ministerio de Relaciones

Exteriores para proyectos humanitarios ha estado condicionada a que se incorpore una perspectiva de género a las actividades del proyecto. Noruega ha financiado varios proyectos de investigación sobre la mujer, la paz y seguridad. Como seguimiento de la resolución 1889 (2009) del Consejo de Seguridad, Noruega prestó apoyo para una Conferencia Internacional sobre la elaboración de indicadores, que se celebró en Oslo en 2009.

56. Se decidió que las Fuerzas Armadas Noruegas elaboraran directrices para proteger a los civiles de la violencia sexual en situaciones de conflicto. Noruega ha promovido activamente las resoluciones del Consejo de Seguridad 1820 (2008) y 1888 (2009). En el período 2007-2009, Noruega destinó 325 millones de coronas noruegas de sus fondos humanitarios a la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros y a la lucha contra la violencia sexual. Noruega ha aportado durante varios años financiación por conducto de la Campaña de las Naciones Unidas contra la Violencia Sexual en los Conflictos. En la región de los Grandes Lagos, Noruega presta apoyo a proyectos que ofrecen asistencia médica y psicológica y rehabilitación socioeconómica a las víctimas de la violencia sexual. En Liberia, Noruega ha prestado apoyo para el establecimiento de unidades de protección de la mujer y el niño en las comisarías de distrito del país y en Monrovia desde 2006. El Ministerio de Relaciones Exteriores ha establecido un proyecto sobre la mujer, la paz y la seguridad con miras a reforzar la aplicación de las resoluciones del Consejo de Seguridad 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) y 1889 (2009) y de mejorar la coordinación entre los departamentos responsables de esta importante cuestión.

## **2.2. Cuestiones pendientes**

57. En un examen externo de la aplicación del Plan de Acción para los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros en la cooperación para el desarrollo, finalizado en 2009, se señalan problemas relacionados con la incorporación de una perspectiva de género en la cooperación bilateral y con la falta de documentación de las enseñanzas extraídas a nivel de los países. En todo caso, la conclusión del examen es que Noruega obtiene resultados relativamente buenos en la cooperación multilateral. En respuesta a los problemas mencionados, el Gobierno está planificando intensificar sus esfuerzos en colaboración con algunas embajadas y ha decidido prestar mayor atención a la incorporación de la perspectiva de género en las áreas prioritarias de la energía, el petróleo, el cambio climático y el medio ambiente, y el desarrollo del sector privado. Por ejemplo, la asignación destinada a los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros se dirigirá en forma más directa a este objetivo.

## **IV. Algunas cuestiones de especial interés**

### **3.1. Reforma de las Naciones Unidas**

58. Las Naciones Unidas son un importante ámbito de la política de desarrollo de Noruega. Desde que el grupo de reforma de las Naciones Unidas presentó sus recomendaciones en 2006, Noruega ha desempeñado una función proactiva en el esfuerzo por establecer una dependencia sólida e independiente para la igualdad

entre los géneros. Interesa principalmente a Noruega que se refuerce la igualdad entre los géneros como valor básico y como tema intersectorial en todas las organizaciones, programas y operaciones de las Naciones Unidas, así como la capacidad de la Organización para apuntalar a quienes desde el gobierno y en la sociedad civil procuran lograr la igualdad entre los géneros, promover y proteger los derechos de la mujer y contribuir al empoderamiento de la mujer a nivel nacional.

### **3.2. Violencia de género**

59. Noruega desearía desempeñar una función activa en los esfuerzos internacionales por combatir la violencia de género. Noruega celebra que se haya nombrado a Margot Wallström Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la violencia sexual en los conflictos y se felicita de la forma ambiciosa que ha encarado esta importante tarea. Noruega también apoya la propuesta de que se elabore un proyecto de convención del Consejo Europeo sobre la violencia contra la mujer.

### **3.3. Equilibrio de género en la adopción de decisiones**

60. Noruega habló sobre género y clima en el 53° período de sesiones de la Comisión para el Adelanto de la Mujer en 2009. La Cumbre de los Países Nórdicos sobre el Clima, el Género y la Igualdad, celebrada en 2009, emitió una declaración sobre el género y el clima que exhorta a los políticos, las organizaciones y las personas de ambos géneros a que asuman la responsabilidad de crear una sociedad más igualitaria y sostenible. La declaración subraya también la importancia de aplicar los conocimientos y experiencias locales y de tener en cuenta las necesidades de ambos géneros en los procesos importantes de adopción de decisiones.

61. La mujer debe participar en la adopción de decisiones. Hombres y mujeres experimentan el mundo de distinta manera y deben tener igual responsabilidad, e iguales oportunidades, en el desarrollo de la sociedad del futuro.