



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

GENERAL

CEDAW/C/NOR/5  
29 de marzo de 2000  
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

Quinto informe periódico de los Estados Partes

NORUEGA\*

---

\* Respecto del informe inicial presentado por el Gobierno de Noruega, véase CEDAW/C/5/Add.7, examinado por el Comité en su octavo 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.

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>
INTRODUCCIÓN . . . . .	1 - 10
ARTÍCULOS 1 A 5 . . . . .	11 - 46
La igualdad del hombre y la mujer en el sistema jurídico . . . . .	11
La condición jurídica de los instrumentos de derechos humanos en el derecho interno . . . . .	12 - 16
Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer . . . . .	17 - 19
La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer . . . . .	20 - 35
• Introducción	
• El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer	
• Discriminación positiva	
• Carga de la prueba	
• Representación de hombres y mujeres en comités y otros órganos oficiales	
Métodos y medidas de promoción de la igualdad del hombre y la mujer en el nuevo milenio . . . . .	36 - 41
La igualdad del hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo . . . . .	42 - 46
ARTÍCULO 6 . . . . .	47 - 54
ARTÍCULOS 7 Y 8 . . . . .	55 - 65
Las mujeres en el gobierno y en organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas . . . . .	55 - 58
Medidas para aumentar la participación de la mujer en la política	59 - 61
Las mujeres en cargos directivos en el sector público . . . . .	62
Representación a nivel internacional . . . . .	63 - 65
ARTÍCULO 10 . . . . .	66 - 86
Nuevas reformas educativas . . . . .	66 - 86
• Enseñanza primaria y secundaria inferior: una etapa de diez años	
• Enseñanza secundaria superior	
• Enseñanza preuniversitaria y universitaria	

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>
ARTÍCULO 11 . . . . .	87 - 137
ARTÍCULO 11.1 b) Empleo . . . . .	87 - 101
• El Fondo Noruego de Desarrollo Industrial y Regional	
• Razones para promover la participación de la mujer en los negocios	
• Promoción de la mujer en el sector privado	
• Tendencias en las funciones directivas	
• Medidas de promoción de las perspectivas de carrera de la mujer	
• Empleos a tiempo parcial	
ARTÍCULO 11.1 d) Remuneración . . . . .	102- 116
• Tendencias de la paga	
• Medidas a favor de la igual remuneración de mujeres y hombres	
• Igual remuneración por trabajos del mismo valor	
• Sistemas de evaluación de las tareas	
ARTÍCULO 11.1 e) Seguridad social . . . . .	117 - 130
• Seguro de jubilación	
• Prestaciones para jefes de familias monoparentales	
ARTÍCULO 11.2 b) Licencia de maternidad y paternidad . . . . .	131 - 132
ARTÍCULO 11.2 c) Servicios de atención a los niños . . . . .	133 - 137
• Guarderías infantiles	
• Plan de pagos en efectivo	
ARTÍCULO 12 . . . . .	138 - 142
ARTÍCULO 16 . . . . .	143 - 150
ARTÍCULO 16.1 b) Matrimonios concertados por terceros o forzados	143 - 146
ARTÍCULO 16.1 d) Derechos y obligaciones de los padres . . . . .	147 - 150

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>
RECOMENDACIÓN GENERAL No. 18 - MUJERES DISCAPACITADAS . . . . .	151 - 152
RECOMENDACIÓN GENERAL No. 19 - LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER . . . .	153 - 177

Lista de apéndices\*

- Apéndice 1: Observaciones formuladas al quinto informe periódico de Noruega
- A. Observaciones del Defensor del pueblo (Ombud) para la igualdad del hombre y la mujer
  - B. Observaciones del Centro pro Igualdad del hombre y la mujer (CIHM)
  - C. Observaciones del Centro de Información MiRA para mujeres negras, inmigrantes y refugiadas
  - D. Observaciones del Kvinnefronten (Frente de la mujer de Noruega)
  - E. Observaciones de la Confederación del Comercio y la Industria y la Confederación Noruega de Sindicatos Obreros
  - F. Observaciones de la Organización de albergues para mujeres golpeadas y violadas (Krisesenter sekretariatet)
- Apéndice 2: La mujer y el hombre en Noruega, 1998, Departamento de Estadística de Noruega
- Apéndice 3: Ley No. 45, de 9 de junio de 1978, sobre la igualdad del hombre y la mujer
- Apéndice 4: Informe nacional de Noruega sobre la aplicación de los resultados de la Conferencia de Beijing
- Apéndice 5: Ley No. 30, de 21 de mayo de 1999, sobre la reafirmación del estatuto de los derechos humanos en la legislación noruega (Ley de los derechos humanos)

---

\* Los apéndices 2, 3, 4 y 5 pueden consultarse en la Secretaría, oficina DC2-1215.

## INTRODUCCIÓN

1. Noruega suscribió la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 17 de julio de 1980 y la ratificó sin reservas el 21 de mayo de 1981.

2. Aunque el presente informe abarca el período comprendido entre los años 1994 y 1997, ciertos datos estadísticos e informaciones han sido actualizados respecto de junio de 1999. El presente informe, que es el quinto informe periódico, ha sido estructurado con arreglo a las Directrices generales relativas a la forma y el contenido de los informes periódicos que deben presentar los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW/C/7/Rev.3, de 26 de julio de 1996). Atendiendo a las Directrices, en el presente informe se dedica atención preferente a los cambios y los nuevos acontecimientos que se desarrollaron desde que Noruega presentó su informe inicial. Las esferas en las que no se produjeron cambios de carácter legislativo o de otra índole después de la redacción del cuarto informe no han sido examinadas detalladamente.

3. Los ministerios del Estado y el Defensor del pueblo (Ombud) para la igualdad del hombre y la mujer han colaborado en la preparación del informe. El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer, el Centro pro Igualdad del hombre y la mujer (CIHM) y unas cuantas organizaciones no gubernamentales (ONG), empresas y sindicatos fueron invitados a formular sus observaciones; las que se recibieron han sido incluidas en el informe. En junio de 1999, su versión preliminar fue puesta a consideración del Comité Asesor del Gobierno en materia de derechos humanos.

4. Para facilitar el examen del presente informe, se remite al lector a los informes anteriores presentados por Noruega. Los más recientes, fechados el 22 de septiembre de 1994 y 6 de mayo de 1991, están contenidos en los documentos CEDAW/C/NOR/4 y CEDAW/C/NOR/3 respectivamente. También se lo remite a las observaciones finales formuladas por el Comité respecto de estos dos informes (CEDAW/A/50/38, de 31 de mayo de 1995). Por último, se hace referencia a un documento básico noruego (HRI/CORE/1/Add.6, de 3 de junio de 1992), que atañe al reino y la población, la estructura política general, el marco jurídico global que protege los derechos humanos, la información y la publicidad.

5. Se tienen en cuenta las Directrices del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativas a la elaboración de informes (CEDAW/C/7/Rev.3, de 26 de julio de 1996). De conformidad con el párrafo 8, se invita a los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer a que incluyan información sobre las medidas adoptadas con el propósito de aplicar la Plataforma de Acción de Beijing a partir de 1995. En mayo de 1997 el Gobierno de Noruega presentó un informe sobre las medidas complementarias de la Conferencia de Beijing. Este informe se remite adjunto. Por consiguiente, en las páginas siguientes no se informa de las 12 esferas fundamentales de preocupación enumeradas en la Plataforma de Acción de Beijing. No obstante, se comentará sucintamente la evolución del proceso iniciado en Beijing.

6. La Plataforma de Acción de Beijing ha servido de inspiración a un proceso que continúa y ha conducido a la introducción de nuevas formas de pensar y de estrategias también nuevas en la lucha por lograr la igualdad de facto entre hombres y mujeres.

7. Representantes altamente calificados de todos los ministerios, incluidos los secretarios de Estado, examinaron una estrategia nacional de complementación de Beijing en una conferencia sobre las estrategias dominantes que se celebró en 1996. Los primeros informes sobre la manera de aplicar medidas de promoción de la igualdad del hombre y la mujer en cada ministerio fueron elaborados en la primavera de 1997 y guardan relación con la preparación de un informe sobre la igualdad del hombre y la mujer para el Storting, el parlamento noruego.

8. En diciembre de 1995, el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia y la organización FOKUS, que aglutina a las diversas agrupaciones femeninas, organizaron una conferencia complementaria de la de Beijing. Las organizaciones femeninas y otras ONG formaron básicamente el grupo destinatario de la conferencia, cuyo objetivo fue intercambiar conceptos y opiniones sobre la Conferencia de Beijing, tanto a nivel oficial como de las ONG, y examinar las esferas y las propuestas pertinentes con miras a su aplicación en el ámbito nacional.

9. La salud fue uno de los temas principales del seminario que, después de Beijing, se organizó en Noruega a nivel de ONG y Ministerios. La Conferencia de Beijing promovió la incorporación de la perspectiva de género tanto en la información y las estadísticas de salud en general como en los servicios médicos. Se determinó que otras esferas en las que había que adoptar medidas eran la igualdad en el ámbito de la economía y la prevención de la violencia sexual.

10. Actualmente el Ministerio está terminando un segundo informe sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, de conformidad con un cuestionario preparado por el Secretario General de las Naciones Unidas en octubre de 1998.

#### ARTÍCULOS 1 a 5

##### La igualdad del hombre y la mujer en el sistema jurídico

11. La Constitución de Noruega es neutra en cuanto a la formulación de la cuestión de género. No contiene disposiciones explícitas sobre la igualdad del hombre y la mujer ni prohíbe la discriminación en función del sexo. Estos aspectos son regulados por la ley de 1978 sobre la igualdad del hombre y la mujer.

##### La condición jurídica de los instrumentos de derechos humanos en el derecho interno

12. En Noruega, la relación entre el derecho interno y el derecho internacional se caracteriza tradicionalmente como dualista. Esto quiere decir que, en caso de que surja un conflicto entre el derecho interno y el derecho internacional,

/...

los tribunales noruegos aplican, en principio, el derecho interno. Sin embargo, ciertas leyes otorgan prioridad al derecho internacional vinculante para Noruega. En general, el derecho internacional sirve de fuente para determinar el alcance del derecho interno y, en lo posible, el derecho noruego se interpreta de manera tal que guarde conformidad con el derecho internacional. De esto se desprende que los efectos del derecho internacional no se pueden evaluar tan sólo en función de los conceptos de dualismo y monismo.

13. En Noruega, el método más usual de llevar a la práctica las disposiciones de los tratados de derechos humanos ha consistido en determinar si el derecho interno guarda armonía con la convención pertinente (determinación de la armonía normativa).

14. Con el propósito de afianzar el rango de los derechos humanos en el sistema jurídico noruego, en 1994 se incorporó en la Constitución de Noruega una nueva disposición de carácter general, el artículo 110c, que reza así:

"Incumbe a las autoridades del Estado respetar y garantizar los derechos humanos. Se dictarán por ley otras normas relativas a la aplicación de los tratados correspondientes."

15. El 21 de mayo de 1999, el Storting aprobó la ley de derechos humanos. La ley incorpora en el derecho noruego la Convención Europea de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como sus respectivos protocolos. La ley establece que cuando la protección brindada a los derechos y libertades es más débil en la legislación interna que en las convenciones, tendrán precedencia estas últimas. Se remite adjunta una traducción oficiosa de la ley de derechos humanos.

16. El Gobierno complementará este trabajo presentando propuestas para promover una más completa aplicación tanto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como de la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

#### Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

17. El CIHM, junto con el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia y el Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer, constituyen los mecanismos nacionales que velan por la igualdad del hombre y la mujer. El CIHM es el resultado de la reorganización del Consejo pro Igualdad del hombre y la mujer que se llevó a cabo el 1º de agosto de 1997 y trajo aparejada asimismo la reforma del artículo 9 de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

18. El papel desempeñado por el Consejo varió durante sus 25 años de existencia. Después de haber sido fundamentalmente un órgano consultivo para autoridades públicas, políticos y organizaciones en una época en que la igualdad del hombre y la mujer no era reconocida en esas esferas, el Consejo pasó a ser con éxito un organismo especializado en la promoción de la sensibilización

pública respecto de la desigualdad entre el hombre y la mujer y de un cambio de actitud de grupos destinatarios específicos, tales como autoridades municipales, medios de difusión, el comercio y la industria y el público en general.

19. La modificación del objetivo principal de la labor del Consejo fue provechosa y con su reorganización se pretende promover un mayor desarrollo en la misma dirección. El Centro funcionará como sitio de reunión de organizaciones y otros interlocutores que trabajen en cuestiones relacionadas con la igualdad del hombre y la mujer y como fuente de información sobre el tema. También difundirá activamente conocimientos al respecto organizando conferencias y seminarios, publicando libros y folletos, aprovechando la moderna tecnología de la información, etc.

### La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer

#### Introducción

20. La ley sobre la igualdad del hombre y la mujer entró en vigor en 1979 (se remite adjunta una traducción de la ley). En la actualidad, la ley es objeto de una revisión global y durante el curso del corriente año se pondrá a consideración del Storting en su forma revisada. En su forma actual, la ley presenta signos de haber sido redactada y aprobada en una época en que la igualdad del hombre y la mujer se observaba con menos detenimiento y era objeto de más polémicas que hoy día.

21. Aunque la ley se aplica en todos los sectores de la sociedad, incluye una excepción general que limita su campo de aplicación cuando se trata de los asuntos internos de las comunidades religiosas. Esta excepción se ha incluido en aras de la libertad de religión, habida cuenta de que el artículo 2 de la Constitución garantiza que, en Noruega, todos tienen derecho a ejercer libremente su culto. La excepción estipulada en la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en relación con los asuntos internos de las comunidades religiosas sólo se aplica a las cuestiones estrechamente vinculadas con el ejercicio real del culto. Por consiguiente, las demás actividades desarrolladas en las comunidades religiosas, como por ejemplo la administración de escuelas y hospitales, son en principio materia de competencia de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

22. Aunque esta excepción general también es aplicable a la Iglesia de Noruega, el propio sistema eclesiástico oficial reconoce la autoridad del Estado en ciertas esferas de los asuntos religiosos. Se considera que la Iglesia de Noruega es una de las comunidades religiosas existentes en pie de igualdad con las demás.

23. Se ha discutido si la excepción relativa a los asuntos internos de las comunidades religiosas debe o no aplicarse en el futuro a la Iglesia de Noruega. Cabe destacar que el tema interesa fundamentalmente como cuestión de principios. En esencia, las disposiciones de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer que atañen a la igualdad del hombre y la mujer en cuanto a las posibilidades de empleo están incluidas en las normas que rigen en la Iglesia de Noruega para la



designación de clérigos; esas normas estipulan que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a ser designados miembros del clero. La proporción de clérigas en la Iglesia de Noruega aumenta constantemente y ahora ha llegado a 12%.

#### El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer

24. La Oficina del Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer y la Junta de apelaciones correspondiente se encargan de velar por el cumplimiento de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

25. La mencionada ley es una de las estrategias utilizadas para brindar las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Uno de los aspectos más importantes de la ley es el establecimiento de una Defensoría del pueblo como organismo de control específico e independiente encargado de velar por su cumplimiento. La existencia de un organismo que se hace cargo gratuitamente de las reclamaciones por discriminación de género facilita al público su presentación.

26. El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia determina el presupuesto y, por consiguiente, el marco de las actividades de la Defensoría del pueblo. Sin embargo, el Ministerio no tiene autoridad para impartir instrucciones sobre el desempeño de las tareas del Defensor del pueblo que impone la ley. Aunque la Oficina del Defensor del Pueblo para la igualdad del hombre y la mujer cuenta con un personal compuesto por ocho personas y con recursos limitados, tiene fama de ser activa y eficaz.

#### Discriminación positiva - sección 3, relacionada con el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

27. El objetivo de la ley es promover la igualdad del hombre y la mujer. En particular, la ley se propone mejorar la situación de la mujer a partir del supuesto de que hay una desigualdad básica entre hombres y mujeres tanto en la vida laboral como en otras esferas.

28. La sección de la ley que comprende las cláusulas generales proporciona el marco legal para introducir la discriminación positiva. El trato diferenciado a hombres y mujeres puede estar de acuerdo con la ley si con ese trato se promueve la igualdad del hombre y la mujer conforme al propósito de la ley en un sentido más amplio.

29. La ley fue reformada en 1995 para permitir el trato diferenciado de los hombres. La reforma ha quedado limitada a ciertas profesiones relacionadas con la enseñanza y la puericultura. El objetivo fundamental es aumentar el número de hombres que trabajen como puericultores y establecer así modelos de funciones masculinas en puericultura para combatir la segregación por sexo en el mercado laboral.

#### Carga de la prueba - secciones 4, 5 y 6

30. Si se puede establecer un trato preferencial respecto de mujeres y hombres en materia de contrataciones, ascensos, avisos de cese en el servicio, suspensiones temporarias o jornales, incumbe al empleador la carga de la prueba

que demuestre que esas medidas no fueron adoptadas debido al sexo de las personas postulantes o empleadas. Aunque esto solía ser la práctica general, en 1995 quedó explicitado en la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

31. El propósito de esta disposición legal es que las normas sean lo más claras posible. Esto permite que las partes en un litigio prevean los fallos, simplifica la presentación de pruebas y aumenta la eficacia de la acción coercitiva.

32. La formulación explícita de la disposición es una señal clara para que los empleadores y sindicatos cobren mayor conciencia de las políticas existentes en materia de salarios y de personal y facilita la determinación de los hechos en los litigios sobre remuneraciones o nombramientos. También alienta a las personas que consideren que han sido víctimas de discriminación por motivos de sexo a que presenten su reclamación ante el Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer.

Representación de hombres y mujeres en comités y otros órganos oficiales  
- sección 21

33. La ley dispone que tanto los hombres como las mujeres deben tener por lo menos 40% de representación en todos los comités, juntas, consejos y demás órganos oficiales compuestos por cuatro o más miembros. Quedan exentos del cumplimiento de esta disposición los comités y otros órganos cuyos miembros sean elegidos por representación proporcional.

34. Como resultado de la nueva reglamentación dictada de conformidad con la ley sobre gobiernos locales, las disposiciones sobre la representación de hombres y mujeres en comités oficiales municipales y de condado se encontrarán en la ley sobre gobiernos locales. Se ha conferido autoridad a los funcionarios administrativos de los condados para que hagan cumplir las disposiciones.

35. El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer todavía tiene que fiscalizar el cumplimiento de estas disposiciones.

Métodos y medidas de promoción de la igualdad del hombre  
y la mujer en el nuevo milenio

36. Después de las elecciones de 1997, el flamante Primer ministro noruego creó un nuevo cargo en su Ministerio: el de asesor político con funciones especiales en materia de igualdad del hombre y la mujer. El asesor preside un comité de secretarios de Estado designados para promover la igualdad y supervisar tanto los aspectos políticos de la igualdad como la incorporación de una perspectiva de género. La máxima responsabilidad en el Gobierno sigue recayendo en el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia.

37. La incorporación de la perspectiva de género es la estrategia básica para promover aún más la igualdad del hombre y la mujer en Noruega. Esto quiere decir que se espera que todos los ministerios incorporen una perspectiva de género y establezcan la meta de la igualdad del hombre y la mujer en sus políticas, adopción de decisiones y procedimientos ejecutivos a todo nivel y en

todas las esferas normativas. Además, se espera que todos los sectores de la administración central tengan en cuenta la Plataforma de Acción aprobada en la Conferencia de Beijing cuando desarrollen sus actividades.

38. El primer informe sobre los progresos logrados en cada ministerio en la aplicación de las medidas que promuevan la igualdad del hombre y la mujer fue objeto de debate en el Storting en mayo de 1997. El presente documento también expone la política del Gobierno y brinda una visión panorámica de los logros conseguidos hasta la fecha en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. En cada cámara legislativa (cada cuatro años) se presentará un informe actualizado sobre el estado de la igualdad del hombre y la mujer en Noruega. El informe es un elemento importante del proceso de incorporación de la perspectiva de género, pues todos los ministerios participan en su preparación.

39. Se ha establecido un comité gubernamental para que impulse buenas prácticas y métodos para evaluar la pertinencia del género en las propuestas normativas y proyectos de ley que se presenten en el Storting.

40. En 1996 se publicó y distribuyó en los municipios un manual sobre la igualdad del hombre y la mujer. El Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia y el CIHM organizan conferencias semestrales para los asesores y consejos municipales que se ocupan de la igualdad del hombre y la mujer.

41. El Consejo de Investigaciones de Noruega ha aprobado un nuevo programa de investigaciones sobre la mujer y la igualdad de los sexos denominado "La cuestión del género en transición: instituciones, normas y filiación, 1996-2001". El programa promoverá que investigadores, funcionarios públicos, políticos y representantes del sector privado entablen contacto para determinar temas de investigación y contribuir a la difusión constructiva de los resultados de las investigaciones. Son temas corrientes de investigación: nuevas formas de la vida laboral, derechos individuales y normas institucionales, la religión y los conflictos culturales en una perspectiva de género y los códigos culturales del cuerpo, la sexualidad, el género y la ambigüedad, además del feminismo como crítica.

#### La igualdad del hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo

42. El objetivo primordial de la política noruega en materia de cooperación para el desarrollo es contribuir al mejoramiento de la condición económica, social y política de los países en desarrollo en el marco de un desarrollo sostenible. Uno de los objetivos fundamentales de la cooperación de Noruega para el desarrollo es el afianzamiento de la posición de la mujer y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Se señaló que esto era una de las cinco metas principales en materia de desarrollo en el Informe No. 19 (1995-1996) presentado al Storting: "Un mundo dinámico. Principales elementos de la política noruega respecto de los países en desarrollo".

43. Las actividades realizadas en apoyo de las cuestiones de la mujer y de género han sido una parte importante de la cooperación noruega para el desarrollo durante más de 20 años. Sin embargo, el interés se ha centrado fundamentalmente en proyectos particulares para mujeres desligados de la

perspectiva general de promover la igualdad en todos los sectores de la sociedad. No se ha desarrollado la idea de que la mujer debe tomar parte en los procesos políticos y económicos de cualquier país en desarrollo.

44. En 1997, el Ministerio de Asuntos Exteriores expuso su nueva Estrategia respecto de la mujer y la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo. La estrategia está basada en el despliegue de esfuerzos sistemáticos en procura de que la perspectiva de la mujer y de género se incorpore en la cooperación internacional para el desarrollo. Esto condice con la recomendación formulada en el párrafo 38 de la Plataforma de Acción de Beijing, de que la perspectiva de género sea parte integrante de las políticas en todos los sectores y esferas. La estrategia noruega centra su atención en seis esferas prioritarias: los derechos de la mujer, los procesos de adopción de decisiones, la participación en la economía, la educación, la salud y la gestión de los recursos naturales junto con la ordenación del medio ambiente. Con la estrategia se proporciona información básica sobre cómo puede ayudar Noruega a los países en desarrollo a que pongan en marcha políticas de promoción de la igualdad del hombre y la mujer. Esta igualdad es esencial en todo tipo de cooperación para el desarrollo y en la asistencia bilateral, multilateral y humanitaria, tanto si la encauzan organismos gubernamentales como si se brinda por conducto de ONG.

45. Noruega impulsa una estrategia dual en materia de cooperación para el desarrollo para cumplir su obligación de promover la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad. Un elemento es la incorporación, es decir, la integración de la perspectiva de género en todas sus actividades. Es un proceso estimulante que requiere un buen sistema de notificación que permita verificar que la ayuda se ha distribuido conforme a las directrices políticas. El otro elemento es la institución de proyectos destinados específicamente a la mujer con miras a la nivelación de las desigualdades. Algunos proyectos tienen por destinatarios a hombres, por ejemplo los encaminados a combatir la violencia contra la mujer. Noruega también aprovecha la cooperación para el desarrollo para brindar su apoyo a procesos internos que promuevan la igualdad. Al respecto, a menudo ha sido eficaz el apoyo proporcionado a ONG que trabajan en la esfera de los derechos humanos y los derechos de la mujer.

46. A tenor de esta estrategia, es probable que graves violaciones de los derechos de la mujer producidas a lo largo del tiempo en un país determinado produzcan consecuencias en el volumen y el cauce de la asistencia de Noruega para el desarrollo de ese país. Debe presentarse al Ministerio de Cooperación para el Desarrollo y Derechos Humanos un informe anual en el que se evalúe hasta dónde se han alcanzado los objetivos fijados.

#### ARTÍCULO 6

47. Noruega ha adoptado la política de combatir la prostitución y la trata de mujeres no sólo por sus efectos adversos en las personas afectadas sino también porque inciden negativamente en la igualdad del hombre y la mujer y en el conjunto de la sociedad. Es importante centrar la atención en las estructuras

económicas y sociales que mantienen la prostitución y en el mercado que la demanda y la compra. También es importante encontrar métodos para dar poder de decisión a las mujeres afectadas.

48. Se dispone de poca información reciente sobre la extensión de la prostitución en Noruega. Sin embargo, la atención de los medios de comunicación se ha centrado en los últimos tiempos en la prostitución ejercida en el Norte de Noruega. Se dice que los problemas económicos de Europa oriental son la causa de la reciente afluencia de mujeres rusas que buscan clientes noruegos en esa región.

49. La prostitución en sí no es ilegal. No obstante, es ilegal beneficiarse económicamente con la prostitución de terceros y esto incluye el alquiler de locales para ejercer la prostitución.

50. Todavía hoy se cree que es limitada la extensión de la trata de mujeres con fines de explotación sexual, como por ejemplo la prostitución. Sin embargo, las autoridades son conscientes de que es un problema cada vez mayor, que puede tener que ver con la inmigración ilegal.

51. El propósito del Gobierno es obtener más información sobre el problema de la trata de mujeres. Los ministerios interesados proyectan elaborar una plataforma de acción conjunta para combatir la trata de mujeres a nivel nacional e internacional. En esta tarea los ministerios colaborarán con ONG y organizaciones internacionales.

52. En 1994 el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales estableció el Pro Centre, un centro nacional especializado en el suministro de informaciones para prevenir la prostitución, a fin de que desarrollara métodos de prestación de ayuda, apoyo y asesoramiento a las prostitutas, les ofreciera asesoramiento sobre los servicios de asistencia social, difundiera información general y elaborara estrategias de prevención.

53. PION es la organización de las propias prostitutas. PION ha recibido cierta asistencia financiera del Pro Centre para que desarrolle su labor en la esfera de la información.

54. Noruega suministra fondos para ayudar a la Coalición contra la Trata de Mujeres en la lucha que lleva en todo el mundo contra la explotación sexual de la mujer.

#### ARTÍCULOS 7 y 8

##### Las mujeres en el gobierno y en organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas

55. En la actual coalición de gobierno, 47% de los ministros (42% en mayo de 1999) son mujeres. El Primer ministro es un hombre.

56. En el parlamento actual, elegido en 1997, 36,4% de los representantes son mujeres, lo que representa una disminución de 3% en comparación con el parlamento anterior (elegido en 1993).

57. Después de las elecciones de gobiernos locales de 1995, la proporción de mujeres en los consejos municipales y de condado se elevó de 28,5% a 32,7% en los consejos municipales y de 38,6% a 41,2% en los consejos de los condados.

58. En el actual parlamento sami, también elegido en 1997, 10 de sus 39 miembros son mujeres.

#### Medidas para aumentar la participación de la mujer en la política

59. El factor más importante que explica que la participación de la mujer en la política sea relativamente alta en Noruega es la utilización de cuotas. La aplicación de cuotas en los partidos políticos fue muy controvertida cuando se estableció por primera vez en los años setenta. En la actualidad, la mayor parte de los partidos políticos aplica sistemas de cuotas para presentar candidaturas a cargos electivos y designar los miembros de los órganos partidarios.

60. Se ha comprobado que las campañas electorales constituyen también una herramienta importante. Durante años el Estado ha financiado campañas cuyo propósito era aumentar el número de mujeres que ocuparan cargos políticos. Estas campañas se han realizado principalmente antes de las elecciones locales porque en ellas los votantes tienen derecho a modificar las listas partidarias añadiendo, tachando o cambiando nombres. En 1999 el Estado financió una campaña que organizó el CIHM y se desarrolló antes de las elecciones locales.

61. En relación con las elecciones convocadas para elegir el parlamento sami en septiembre de 1997, el propio parlamento sami impulsó una campaña para aumentar el número de mujeres que resultaran elegidas como representantes.

#### Las mujeres en cargos directivos en el sector público

62. Tanto en el sector privado como en el público se han puesto en marcha varios programas que propician la contratación de mujeres para ocupar cargos directivos. Se impulsó un proyecto denominado "Mujeres, calidad y competencia" con el propósito de incrementar el número de mujeres que ejercieran cargos ejecutivos en la administración pública. La meta del Gobierno es aumentar a 30% la proporción de mujeres que ocupen cargos ejecutivos en el sector público en el año 2001.

#### Representación a nivel internacional

63. De conformidad con la sección 21 de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, cada uno de los sexos debe estar representado en los comités oficiales y otros órganos semejantes compuestos por cuatro personas o más en una proporción de por lo menos 40% respecto de la totalidad de sus miembros. Las delegaciones oficiales que asistan a reuniones internacionales deben integrarse conforme a la misma regla.

64. En 1997, 30% de los aproximadamente 450 noruegos empleados por organizaciones internacionales eran mujeres. En 1998, el número total de noruegos y la proporción de mujeres aumentaron a unos 460 y 34% respectivamente.

65. El Ministerio de Asuntos Exteriores emplea a un total de unas 1.200 personas, de las cuales 52% son mujeres. En 1997, 22% del número total de empleados que ocupaban cargos directivos eran mujeres. Esta proporción aumentó a 26% en 1998.

## ARTÍCULO 10

### Nuevas reformas educativas

66. En el decenio de 1990 se registraron diversas reformas educativas que han influido en las oportunidades que se ofrecen a la mujer. Una de ellas, la reforma de 1994, ha otorgado nuevos derechos a los estudiantes de 16 a 19 años. Quienes terminan cursos de enseñanza secundaria superior obtienen títulos profesionales o satisfacen los requisitos exigidos para ingresar en un instituto de estudios preuniversitarios (college) o en una universidad. Uno de los propósitos de la reforma de 1994 ha sido elevar la categoría de ocupaciones típicamente femeninas; ahora es posible obtener títulos oficiales que habilitan para realizar trabajos que otrora se consideraban no calificados.

67. En virtud de la reforma de 1997 se ha adoptado un nuevo programa de estudios para las escuelas primarias y los colegios secundarios inferiores. La enseñanza básica (primaria y secundaria inferior) es obligatoria y su duración se ha extendido a diez años; ahora los niños noruegos son admitidos en la escuela a los seis años de edad. El nuevo programa de estudios comprende un capítulo aparte sobre la igualdad del hombre y la mujer, en el que se hace particular hincapié en la responsabilidad conjunta de hombres y mujeres en la familia.

68. Además, se ha incorporado una perspectiva de género en los métodos de enseñanza y el plan de estudios correspondiente a cada materia. En 1988 se adoptó un nuevo plan de estudios para la formación de docentes. Se ha puesto mucho empeño en otorgar a la igualdad del hombre y la mujer un lugar destacado en la nueva reforma de la enseñanza en las escuelas normales.

69. Ya se han presentado proyectos para reformar la educación de adultos. La reforma brindará nuevas oportunidades a grupos que por distintas razones han quedado fuera del sistema de enseñanza tradicional. Se confía en que la reforma de la educación de adultos proporcione nuevas oportunidades a estos grupos, en especial a las mujeres de más de 20 años de edad.

### Enseñanza primaria y secundaria inferior: una etapa de diez años

70. El Ministerio de Educación, Investigaciones y Asuntos Eclesiásticos ha llevado a cabo varios estudios y sus resultados ponen de manifiesto que las desigualdades entre hombres y mujeres siguen existiendo.

71. Las diferencias entre hombres y mujeres en el aprendizaje de las ciencias naturales han sido uno de los temas del Tercer Estudio Internacional sobre matemáticas y ciencias (1991-1998). Los resultados de ese estudio demuestran que las diferencias entre muchachos y chicas deben buscarse en sus actitudes ante las materias de estudio antes que en su efectivo rendimiento escolar. Se verificaron resultados similares en el Estudio sobre ciencias naturales (1994-1995) y, en consecuencia, se manifestó preocupación por las actitudes de los alumnos y su interés en las materias de estudio. Se comprobó que esto era particularmente válido en relación con las niñas, que suelen adoptar una actitud negativa ante las ciencias naturales que, a su vez, influye en su elección de las asignaturas que quieren cursar en cuanto tienen la opción de elegir. En el Estudio sobre las matemáticas en las escuelas y la sociedad (1995-1997) se sugirió que con un trabajo en equipo más intenso se podía inducir a las niñas a interesarse más por las matemáticas en las escuelas.

72. El informe titulado Evaluación de las medidas adoptadas para promover la igualdad del hombre y la mujer en la enseñanza primaria y secundaria inferior (1996) demuestra la necesidad de tomar más medidas para promover la igualdad del hombre y la mujer en las escuelas. La situación actual no es satisfactoria. El nuevo plan de estudios, la capacitación de los docentes y la reforma de las escuelas normales son algunas de las medidas adoptadas para mejorar la situación.

73. Es de vital importancia que en la enseñanza secundaria inferior se perfeccione la orientación profesional desde el punto de vista de la igualdad del hombre y la mujer. Durante ese período las chicas y los muchachos adoptan decisiones que determinan en gran medida su profesión u oficio en el futuro. Aunque otrora se ha hecho poco por promover la igualdad del hombre y la mujer al brindar orientación profesional, se ha mejorado la capacitación de los consejeros a tenor del nuevo plan de estudios para la educación primaria y secundaria inferior; ahora se hace particular hincapié, entre otras cosas, en la igualdad del hombre y la mujer tanto en la educación como en la elección de una carrera.

#### Enseñanza secundaria superior

74. Como ya se ha dicho, la reforma de 1994 ha proporcionado nuevas oportunidades a la gente joven, en particular a las muchachas. Sin embargo, los estudios efectuados para evaluar el éxito de la reforma han puesto de manifiesto que durante su aplicación se ha reiterado la elección de trabajos tradicionalmente propios de hombres o mujeres. Según los datos estadísticos, hoy no existen diferencias en el nivel de educación de hombres y mujeres de menos de 40 años de edad. Sin embargo, las cifras indican que las asignaturas y trabajos elegidos por los muchachos y las chicas siguen las mismas pautas que en los años setenta.

75. Por lo tanto, lo que distingue la educación de las chicas o mujeres de la recibida por los muchachos u hombres es el tipo de enseñanza y no la cantidad de años dedicados a instruirse. Los muchachos eligen los temas técnicos y las ciencias naturales, mientras que las chicas prefieren la economía doméstica, las materias vinculadas con la estética y las ciencias sociales. Los muchachos tienen más en cuenta las necesidades de su ocupación futura, mientras las niñas se inclinan por los temas generales y la educación superior, a menudo en



relación con asignaturas que proporcionan conocimientos generales. Esta característica se advierte especialmente en las escuelas secundarias superiores. Los temas técnicos y las artesanías atraen casi únicamente a los muchachos, en tanto que la asistencia social, los temas relacionados con la salud y la economía doméstica atraen prácticamente sólo a las chicas. Predominan las chicas en el estudio de temas generales, artes y oficios y asignaturas que habiliten para trabajar en el comercio o en una oficina; los muchachos predominan, en cambio, en todo lo vinculado con la educación física.

Cuadro 1

Cuota de muchachas entre los estudiantes de diversas asignaturas antes de la reforma de 1994. Las cifras abarcan un período de quince años para que indiquen tendencias durante un cierto tiempo

Porcentajes

	1980	1990	1995
Temas generales	54	55	56
Temas sociales y relacionados con la salud	98	95	93
Economía doméstica	94	71	93
Artes y oficios	92	81	74
Ramo del comercio y trabajos de oficina	60	63	55
Educación física	40	38	39
Aprendizaje de artesanías y ramo de la industria	15	18	16
Colegios politécnicos	3	9	7

76. Las tendencias registradas en los últimos quince años han sido positivas en ciertas esferas. El porcentaje de muchachos que se especializan en el ramo del comercio o en trabajos de oficina y en artes y oficios ha aumentado considerablemente. El porcentaje de muchachas que aprenden artesanías y estudian temas técnicos aumentó ligeramente durante los años ochenta, pero declinó durante el período comprendido entre 1990 y 1995 (véase el cuadro 1).

77. Son motivo de preocupación tanto la disminución del porcentaje de chicas que estudian temas que tradicionalmente prefieren los varones como el problema que representa la contratación de muchachos en la esfera de las artes domésticas o en campos relacionados con la salud. Por consiguiente, el Ministerio de Educación, Investigaciones y Asuntos Eclesiásticos ha encargado que se ponga en marcha un amplio proyecto trienal titulado "Elección fundamentada del tipo de educación", en el que participarán varios condados y escuelas secundarias superiores. El propósito del proyecto es motivar a muchachos y chicas a adoptar

decisiones conscientes y fundamentadas en materia de trabajo y educación que sean independientes de las funciones típicas del hombre y la mujer y contribuyan así a la formación de un mercado laboral que no se caracterice tanto por las tradicionales divisiones de género.

78. En el marco de las asignaturas generales que se estudian en la escuela secundaria superior, también se observa en las niñas una clara y temprana tendencia a evitar las ciencias naturales y los temas tecnológicos. Para inducir a más chicas, y también a los muchachos, a elegir matemáticas, física e informática, por ejemplo, el Ministerio ha decidido que se acrediten dos puntos adicionales a los alumnos de escuelas secundarias superiores que opten por esas materias de estudio cuando soliciten su ingreso a una facultad o universidad.

79. En el Ministerio se presta atención preferente a la informática. Desde la perspectiva de la igualdad del hombre y la mujer, el propósito es encontrar, en todos los niveles educativos, métodos de enseñanza capaces de estimular el interés de las chicas por esa ciencia. Se están adoptando medidas para cumplir este propósito y en los años venideros se verificarán los logros que se hayan conseguido.

#### Enseñanza preuniversitaria y universitaria

80. Hoy día, el porcentaje total de estudiantes del sexo femenino matriculados en institutos de estudios preuniversitarios (colleges) y universidades es en Noruega de más de 50%. Respecto de la mayor parte de las asignaturas, el porcentaje de mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos 10 años, si bien se ha registrado una disminución del porcentaje de mujeres que estudiaban economía o administración de empresas y tecnología en el período comprendido entre 1990 y 1995.

81. Las mujeres son mayoría en las artes, las ciencias sociales y los temas médicos o relacionados con la salud. En el estudio del derecho la proporción de hombres y mujeres es aproximadamente igual, en tanto que los hombres superan en número a las mujeres en temas de tecnología, ciencias naturales y economía o administración de empresas. En estas esferas, el porcentaje de mujeres se ha estabilizado en un nivel relativamente bajo.

82. Es una situación poco satisfactoria y las autoridades han adoptado medidas con el propósito de influir en esta tendencia, como por ejemplo acreditar puntos adicionales a los alumnos de escuelas secundarias superiores que elijan temas tecnológicos o ciencias naturales. Estas medidas se han tomado para incrementar el porcentaje de mujeres que estudien informática en todos los niveles. Se ha conseguido producir ciertos efectos. El Ministerio pertinente ha encargado la realización de varios proyectos de investigación para descubrir las razones por las cuales las mujeres no se interesan en la informática. Estos proyectos serán complementados por una serie de medidas dirigidas a los alumnos de escuelas primarias y colegios secundarios superiores. Queda por ver si con estas medidas se modificará la tendencia negativa respecto de las mujeres que estudien informática o si se logrará una mejora meramente temporaria.

83. Aunque el porcentaje total de estudiantes del sexo femenino es alto, su número empieza a decrecer a nivel de postgrado y disminuye aún más a nivel de doctorado y en la rama de la investigación en general. En 1996, 34% de los

estudiantes que querían doctorarse eran mujeres, en comparación con 20% en 1991. La mayoría de las mujeres se encuentra entre los estudiantes de agronomía y veterinaria y de humanidades; en los dos ámbitos la mayoría de los estudiantes que seguían el doctorado en 1996 eran mujeres. El porcentaje más bajo de mujeres se encuentra entre quienes cursan estudios tecnológicos, aunque también en este caso se ha registrado un aumento: en efecto, el porcentaje pasó de menos de 10% antes de 1992 a 24% en 1996. En otras asignaturas, las mujeres constituyen aproximadamente la tercera parte del total de estudiantes. El Ministerio ha adoptado medidas para aumentar el porcentaje de investigadoras en todos los temas y a todo nivel. En 1997, las instituciones de enseñanza recibieron 20.000 coronas noruegas por cada muchacho y 30.000 coronas noruegas por cada chica que hicieran un doctorado.

84. Las instituciones de enseñanza han recibido instrucciones para que velen por mantener un equilibrio constante entre hombres y mujeres cuando elijan a los candidatos que necesiten contratar para ocupar los cargos más altos. La nueva ley universitaria (1995) permite que los anuncios de vacantes se dirijan a las personas del sexo subrepresentado.

85. Como consecuencia de un desequilibrio de edad en la red de investigaciones (casi todos los cargos de investigadores están cubiertos desde los años sesenta), mujeres y hombres muy competentes han quedado excluidos de esos cargos. Como compensación, se han creado varios puestos temporarios a nivel de postdoctorado para que los investigadores puedan trabajar mientras esperan que se produzca una vacante en algún instituto de investigación. El porcentaje de mujeres en estos cargos de postdoctorado aumentó de 36% en 1994 a 45% en 1996.

86. Actualmente hay en Noruega dos Universidades de la mujer. Son instituciones que basan su funcionamiento en valores y métodos pedagógicos feministas. Su finalidad es ofrecer a la mujer una alternativa en materia de educación. Las universidades reciben subvenciones del Estado.

## ARTÍCULO 11

### Artículo 11.1 b). Empleo

#### El Fondo Noruego de Desarrollo Industrial y Regional

87. El Fondo Noruego de Desarrollo Industrial y Regional, establecido en 1993, es uno de los instrumentos nacionales que se utilizan para desarrollar las actividades comerciales e industriales en Noruega. El principal objetivo del Fondo es promover en el país una expansión rentable del comercio y un desarrollo eficaz de la economía.

88. El Fondo dispone de una amplia gama de instrumentos financieros, que comprenden préstamos, avales, subvenciones y capital en acciones. Además de prestar apoyo financiero a proyectos sobre la base de las solicitudes de las empresas, el Fondo también se adelanta e impulsa programas y operaciones que promueven el desarrollo de sectores de la industria y de diversas actividades económicas. Forman parte de su labor las iniciativas encaminadas a fomentar una mayor participación de la mujer en los negocios.

Razones para promover la participación de la mujer en los negocios

89. El compromiso contraído por el Fondo de Desarrollo Industrial y Regional se basa en el reconocimiento de que las mujeres son un recurso importante para el crecimiento económico. En los mercados de hoy, cada vez más competitivos, las empresas tienen que utilizar la pericia y capacidad tanto de hombres como de mujeres. En el futuro, el sector privado dependerá del aprovechamiento de diversas formas de pericia y experiencia para ser competitivo. El empleo de mujeres para realizar tareas administrativas u ocuparse del desarrollo, diseño y comercialización de productos, por ejemplo, puede otorgar a una empresa una ventaja competitiva. Además, el ofrecimiento de oportunidades de empleo tanto a hombres como a mujeres contribuye al cumplimiento de los objetivos de la política regional, especialmente en zonas alejadas, donde es tradicional que las jóvenes tengan dificultades para conseguir empleos en consonancia con sus méritos e intereses. Por consiguiente, a menudo se desplazan a ciudades o zonas más densamente pobladas en las que encuentran más opciones en materia de trabajo. A la larga, esto socava las bases de la población de esos sitios alejados.

90. En principio, las diversas medidas tendientes a promover el desarrollo del sector privado son neutras en cuestión de género. Sin embargo, habida cuenta de que tradicionalmente los hombres han participado más activamente en el mercado, las medidas no han tenido en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Por ejemplo, las nuevas empresarias carecen a menudo de la pericia necesaria para desarrollar sus empresas. Por otra parte, las mujeres que ponen en marcha negocios nuevos carecen a menudo de confianza en sí mismas y dependen en gran medida de una red auxiliar. Además, los puntos de vista tradicionales en materia de competencia, a favor de los títulos y méritos de los hombres, unidos a la segregación de género en la educación, han limitado la contratación de mujeres en el sector privado, especialmente en relación con cargos directivos. Por más que hasta cierto punto las mujeres no satisfagan las demandas del sector privado, también es cierto que éste no siempre aprecia la competencia y la experiencia singulares de las mujeres.

Promoción de la mujer en el sector privado

91. La estrategia del Fondo de Desarrollo Industrial y Regional de promover la participación de la mujer en el sector privado se centra en tres esferas principales:

1) Estímulo del desarrollo de aptitudes, pericia y cualidades de la mujer para que se le puedan ofrecer cargos claves en las empresas. La misión del Fondo es:

- a) motivar a empresas y organizaciones del sector privado para que brinden capacitación a las mujeres y promuevan medidas que las habiliten para satisfacer las necesidades empresariales;
- b) respaldar a las mujeres y otorgarles prioridad en los proyectos que impulsen el desarrollo de la competencia en relación con diversos sectores industriales;

- c) alentar al sector privado para que amplíe la participación de las mujeres en cargos directivos y claves y, en general, para que adopte una actitud positiva en materia de contratación de mujeres.
- 2) Apoyo a nuevas empresas establecidas por mujeres. La misión del Fondo es:
- a) evaluar los planes para el establecimiento de nuevas empresas por mujeres;
- b) motivar a las mujeres para que se conviertan en empresarias;
- c) preparar ofertas financieras satisfactorias para empresarias y realizar un seguimiento profesional sistemático de sus empresas.
- 3) Estímulo a la creación de empleos y servicios en distritos alejados para que los desempeñen mujeres y promoción de ofertas de empleo a las familias que sean variadas e interesantes para hombres y mujeres. La misión del Fondo es:
- a) contribuir al intercambio de experiencias entre municipios y regiones en relación con proyectos que promuevan la participación de la mujer en los negocios;
- b) ayudar a las mujeres a capacitarse para ocupar cargos directivos en proyectos de desarrollo local y para ser miembros de los consejos de administración de las empresas.

92. Tanto las mujeres como los hombres pueden aprovechar las medidas y planes que financia el Fondo. Sin embargo, en uno de estos planes, utilizado desde hace muchos años para subvencionar a empresarios, se ha dado y seguirá dando prioridad a las mujeres.

93. En 1998 se puso en marcha un plan especialmente adaptado a las necesidades de las mujeres que organizan y emprenden pequeños negocios. Este plan, denominado Crédito en cadena, se utilizará para financiar redes formadas por un pequeño número de personas con distintos proyectos comerciales que requieren apoyo financiero. Cada red ofrecerá después pequeños préstamos a sus miembros. Estos préstamos siempre han sido difíciles de obtener en bancos y otras instituciones de crédito por su reducido volumen y la falta de una garantía apropiada. Este plan se basa en el modelo del Banco Grameen, ideado en Bangladesh.

#### Tendencias en las funciones directivas

94. La Encuesta sobre el nivel de vida de 1995 indicó que, en Noruega, 39% de las personas con empleo a tiempo completo, o 29% de las empleadas y 46% de los empleados, desempeñan funciones directivas o de supervisión. Tanto en el sector privado como en el público, hay pocas mujeres que ocupen cargos ejecutivos de nivel superior. En los años noventa, el porcentaje de mujeres en altos cargos directivos es de sólo 4% en el sector privado y de 10 a 12% en el sector público.

95. Sin embargo, el número de mujeres en puestos directivos de nivel intermedio ha aumentado en los últimos años tanto en el sector privado como en el público. La segregación en el mercado de trabajo en relación con el nivel del cargo parece ser menor entre los empleados más jóvenes.

96. Las causas de las diferencias profesionales entre mujeres y hombres son complejas y varían mucho según los sectores y subgrupos de mujeres. Las principales conclusiones extraídas de las investigaciones efectuadas al respecto en el sector privado son las siguientes:

- Son menos las mujeres que los hombres con una educación o capacitación que habilite a desempeñar funciones directivas de alto nivel. A partir de 1990 se ha registrado una inquietante tendencia en el sector privado: es menor el número de mujeres que eligen un rumbo educativo orientado hacia el ejercicio de funciones directivas, especialmente en algunas esferas técnicas.
- Entre personas con una preparación similar, se observa una tendencia a conceder menos ascensos a las mujeres que a los hombres. Estas diferencias pueden ser producto tanto de preferencias y actitudes de las mujeres o de otros factores que las afectan en el lugar de trabajo como de actitudes de los empleadores.
- También desempeñan su papel factores estructurales, como por ejemplo una proporción más alta de cargos directivos en sectores donde predominan los hombres.

#### Medidas de promoción de las perspectivas de carrera de la mujer

97. El hecho de que en Noruega haya pocas mujeres que ocupen cargos directivos y especialmente altos cargos administrativos en ciertos sectores es objeto de creciente atención por parte de la Confederación del Comercio y la Industria, entre otras instituciones, y del Ministerio de Trabajo y el Consejo de Estado. Se llevan a cabo investigaciones en esta esfera y se pone más empeño en comunicar sus resultados por conducto de seminarios y libros.

98. Se han establecido metas precisas en relación con el porcentaje de mujeres que ocupen cargos directivos de todo nivel en ciertos establecimientos del sector privado. En el sector público, las mujeres ocupan 22% de los cargos directivos altos e intermedios. La meta es elevar este porcentaje a 30% para el año 2001, especialmente como consecuencia del aumento de las contrataciones. El Ministerio de Trabajo y el Consejo de Estado tienen en consideración diversas medidas para aumentar estos porcentajes en los ministerios y sus organismos dependientes.

99. El 17 de junio de 1999 el CIHM inauguró un registro de los nombres de las mujeres a las que se adjudican posibilidades de ser jefas en empresas privadas o en la administración pública. El CIHM se encargará del registro y lo mantendrá actualizado.

### Empleos a tiempo parcial

100. Todavía hay en Noruega un alto porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial fuera de su hogar. Cuarenta y seis por ciento de las empleadas están ocupadas a tiempo parcial. La flexibilidad es la principal razón de este elevado porcentaje, pues la mujer carga aún con la responsabilidad de los quehaceres domésticos. La posibilidad de trabajar a tiempo parcial es de gran importancia para la participación de la mujer en la vida laboral, porque sin esa posibilidad muchas mujeres no podrían emplearse fuera de su hogar.

101. Las trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las trabajadoras a tiempo completo. Por ejemplo, no corren el riesgo de perder ningún derecho si gozan de la licencia de maternidad. Con todo, trabajar a tiempo parcial entraña recibir menores salarios, lo que aumenta las dificultades que enfrentan muchas mujeres para alcanzar su independencia financiera.

### Artículo 11.1 d). Remuneración

#### Tendencias de la paga

102. La diferencia de la paga por hora entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo es aproximadamente de 20%. La disparidad salarial total entre hombres y mujeres, en promedio, no se ha modificado o se ha modificado poco desde 1980.

103. Sin embargo, considerada por sectores, la evolución de la disparidad salarial entre mujeres y hombres muestra un panorama distinto. En los últimos diez años se ha observado una tendencia general hacia la igualación. La disparidad salarial en el sector industrial se ha reducido de 16,0% en 1980 a 9,5% en 1997. En el sector público, los porcentajes comparables son, respectivamente, 19,1% y 10,1%.

104. No obstante, también ha habido períodos de estancamiento y, a partir de 1990, incluso se ha invertido la tendencia en algunos sectores: por ejemplo, en el personal encargado de atender al público en dependencias de los gobiernos locales y en los sectores bancario y de la educación.

105. Hay una pequeña disparidad salarial, que está disminuyendo, entre los hombres y las mujeres con los mismos títulos y aptitudes que ocupan cargos de igual nivel en el sector privado.

106. Un descubrimiento importante es que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se debe a menudo a diferencias en la categoría de los cargos y puede atribuirse a la remuneración recibida en el momento de la contratación.

107. Parece que los cambios estructurales en el mercado laboral, como por ejemplo la segregación de la población activa por sexo, producen una tendencia opuesta a la observada dentro de los distintos sectores en materia de disparidad salarial. Parece también que los factores estructurales neutralizan los efectos positivos del creciente aumento del nivel de educación de la mujer.

Medidas a favor de la igual remuneración de mujeres y hombres

108. Las medidas que se adopten a favor de la igual remuneración de hombres y mujeres deben estar dirigidas a varios procesos diferentes que se desarrollan en el mercado de trabajo. También es preciso profundizar las averiguaciones sobre los procesos vigentes y las consecuencias de la igual remuneración. Hay que mejorar las estadísticas anuales en varios niveles del mercado de trabajo.

109. En los últimos años las negociaciones salariales centralizadas se han caracterizado por promover salarios bajos e iguales para hombres y mujeres tanto en el sector privado como en el público. Sin embargo, hasta cierto punto los efectos positivos de estas características han sido anulados - y a veces incluso contrarrestados - por negociaciones locales en el sector privado. El acuerdo para llevar mejor a la práctica la igualdad del hombre y la mujer en distintas empresas fue parte de un convenio salarial para el sector privado que se concertó en 1996. En el sector público, la disparidad salarial entre hombres y mujeres se ha reducido como consecuencia de negociaciones locales.

110. La política de contrataciones y las oportunidades de hacer carrera son medios importantes para que las mujeres consigan igual paga en los distintos lugares de trabajo. Las mejoras que se logran en esta esfera dependen de que se haga cumplir la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer y de que se desarrolle y aplique un plan de acción a favor de esa igualdad. Los sindicatos cumplen una función importante como garantes de la igual remuneración y la gestión administrativa de cada empresa también desempeña un papel fundamental al respecto.

Sección 5 de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer: igual remuneración por trabajos del mismo valor

111. La cuestión de la igual remuneración es uno de los principales aspectos de la promoción de la igualdad del hombre y la mujer. El asunto es polémico y tiene máxima importancia en la labor del Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer, pues parece que los hombres reciben sistemáticamente una mejor paga que las mujeres.

112. Los casos relacionados con la igual remuneración que se presentan ante el Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer son ahora más complejos que antes. En la actualidad es más frecuente que las diferencias de sueldos y salarios se oculten detrás de los diferentes títulos que se adjudican al empleo o queden camuflados entre los premios en efectivo y otros beneficios que otorga el empleador. Sin embargo, la explicación de algunas de las diferencias debe buscarse en los salarios que fija el mercado. La disparidad salarial no se debe necesariamente a diferencias de edad, educación o antigüedad en el empleo.

113. El objetivo de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer va más allá del principio de igual remuneración por idéntico trabajo. De conformidad con la sección 5 de la ley, hombres y mujeres deben recibir una paga igual por un trabajo del mismo valor. No sólo se exige que trabajos idénticos tengan igual remuneración; la exigencia se extiende asimismo a empleos con diferencias externas aparentes, siempre que su valor sea equiparable.



114. En el trabajo preparatorio de la ley se partió de la base de que sólo se podían comparar tareas realizadas en la misma esfera profesional o que presentaran semejanzas externas sustanciales. Por consiguiente, no se podía establecer una comparación entre enfermeras e ingenieros, por ejemplo. El Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer ha propuesto que la disposición examinada surta más efectos modificando su aplicación de manera tal que las tareas se puedan comparar prescindiendo de los límites ocupacionales.

Sistemas de evaluación de las tareas: recomendación general No. 13 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (octavo período de sesiones, 1989)

115. Se hace referencia a la sugerencia formulada al respecto por el Comité en el párrafo 495 del documento CEDAW/A/50/38. En 1995 se designó una comisión gubernamental, se le asignó el mandato de desarrollar un sistema de evaluación de las tareas que tuviera en cuenta las cuestiones de género y se establecieron las directrices aplicables al sistema. El objetivo del sistema fue comparar el trabajo realizado por diferentes grupos profesionales con el que normalmente llevan a cabo hombres o mujeres con exclusividad para hacer una evaluación neutra en materia de género. El sistema debía abarcar todas las esferas de la vida laboral.

116. En 1997 la comisión propuso que se evaluara el valor de la tarea y no el desempeño individual y que todos los grupos de una empresa fueran evaluados con el mismo método, con prescindencia de la afiliación sindical. El Gobierno proyecta poner a prueba la aptitud de las directrices para desarrollar un sistema de evaluación que tenga en cuenta las cuestiones de género.

#### Artículo 11.1 e). Seguridad social

##### Seguro de jubilación

117. Se hace referencia a las sugerencias formuladas al respecto por el Comité en el párrafo 493 del documento CEDAW/A/50/38. Esta sección describe sucintamente algunos temas relacionados con los sistemas jubilatorios del sector público, los sistemas jubilatorios con deducciones impositivas en el sector privado y las jubilaciones subvencionadas por el Estado de conformidad con un acuerdo alcanzado entre los sindicatos y las organizaciones patronales.

118. El Sistema de Seguridad Social es la piedra angular de la asistencia social en Noruega y las jubilaciones estatales son su elemento clave. Las jubilaciones estatales noruegas comprenden dos partes: una pensión básica y una pensión complementaria. Aunque todos tienen derecho a la pensión básica, sólo los que han trabajado en empleos remunerados pueden recibir la pensión complementaria.

119. En todos los convenios suscritos en Noruega en materia de jubilaciones, tanto dentro del Sistema de Seguridad Social como en los sistemas de jubilación privada, es fundamental el principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Por ejemplo, la edad de jubilación es la misma para hombres y mujeres y las pensiones a viudos y viudas se basan en los mismos criterios. Sin embargo, los hombres recibirán en promedio pensiones anuales más altas que las mujeres como consecuencia de las diferencias del nivel de los salarios de unos y otras,

habida cuenta de que es habitual que los hombres trabajen más años que las mujeres en tareas remuneradas. Con todo, el creciente número de mujeres que realizan tareas remuneradas está reduciendo lentamente la disparidad entre hombres y mujeres respecto del monto de las jubilaciones anuales. Desde el punto de vista del pago íntegro de las jubilaciones durante toda la vida de las personas beneficiarias, las recibidas por las mujeres están más a la par de las de los hombres porque, en general, las mujeres viven más tiempo. En 1996 la esperanza de vida era de 83,7 años para las mujeres y de 79,3 años para los hombres.

120. Desde 1992, quienes cuidan a sus propios hijos de menos de siete años de edad o atienden en su hogar a personas discapacitadas, enfermas o ancianas sin recibir ninguna remuneración son premiados con puntos que los habilitan para cobrar una pensión complementaria en igualdad de condiciones con los asalariados.

121. La finalidad principal de los sistemas jubilatorios del sector público es complementar la jubilación estatal del Sistema de Seguridad Social. Todos los funcionarios públicos son miembros de la Caja de Pensiones de la Administración Pública de Noruega. Esta Caja garantiza una pensión de 66% del salario bruto recibido por una persona que haya trabajado a tiempo completo en el sector público durante 30 años como mínimo. Esta suma comprende la jubilación estatal del Servicio de Seguridad Social. La jubilación estatal de las personas con bajos ingresos es proporcionalmente más alta que la de personas con ingresos altos. Por consiguiente, el porcentaje del total de la jubilación que deriva de otros sistemas jubilatorios será inferior para las personas con bajos ingresos respecto de las personas con ingresos altos. Habida cuenta de que los ingresos de las mujeres son en promedio inferiores a los que obtienen los hombres, también en promedio las mujeres recibirán menos que los hombres de estos sistemas de jubilación.

122. En el sector privado, los sistemas de jubilación con deducciones impositivas pagan a menudo una suma neta como complemento de la jubilación estatal. Es muy común que quienes trabajan en el sector privado pertenezcan a un sistema jubilatorio proporcionado por su empleador. Los datos estadísticos indican que alrededor de 40% de los empleados del sector privado está incluido en un sistema jubilatorio con deducciones impositivas y que, de ese porcentaje, las mujeres constituyen una cuarta parte.

123. En Noruega todos los sistemas de jubilación complementaria parten de la base de que, en principio, la cuantía de la jubilación otorgada dependerá de la antigüedad en el empleo y del nivel del último salario recibido. Generalmente, sólo se paga una jubilación completa después de 30 años de empleo.

124. El sistema jubilatorio con deducciones impositivas ha experimentado muy pocos cambios durante los casi 30 años de coexistencia con la jubilación estatal. Cuando se implantó el sistema no se ponían en tela de juicio los efectos distributivos para hombres y mujeres. Aunque el sistema jubilatorio con deducciones impositivas no discrimina entre hombres y mujeres con respecto a su condición de jure, algunas de sus disposiciones pueden impedir que las mujeres alcancen de facto una situación de igualdad. Por ejemplo, puede exigirse que las personas empleadas trabajen a tiempo completo durante por lo menos 50% de su

vida laboral para quedar incluidas en ese sistema jubilatorio. Las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres y, por lo tanto, este tipo de exigencias las afecta más que a los hombres.

125. En febrero de 1996 se nombró una comisión para que redactara un proyecto de ley sobre un sistema jubilatorio con deducciones impositivas. Una de las propuestas de la comisión consiste en reducir la antedicha exigencia de trabajo a tiempo completo a 20% del total de la vida laboral.

126. La comisión ha propuesto que se amplíe de 30 a 35 años de trabajo el período que se necesita para obtener una jubilación completa. Habida cuenta de que esta modificación puede impedir que muchas mujeres adquieran el derecho a gozar de una jubilación completa, la comisión ha propuesto introducir una disposición para que las mujeres ganen puntos para su jubilación durante los períodos de licencia de maternidad. Aún es muy pronto para arriesgar una opinión sobre las posibilidades de que el Storting apruebe o rechace esta propuesta.

127. El sistema de jubilación anticipada fue introducido en parte del sector privado en 1988. Fue un acuerdo suscrito entre los sindicatos y organizaciones patronales (jubilaciones convenidas); en la misma época se implantó un sistema similar en el sector público. En determinadas condiciones, las personas tienen derecho a jubilarse desde los 63 años de edad a partir del 1° de octubre de 1997 y desde los 62 años a partir del 1° de marzo de 1998. Las jubilaciones pueden pagarse a las personas empleadas en una empresa incluida en el acuerdo. El sistema de jubilación anticipada se ciñe a las personas que hayan trabajado por lo menos diez años después de cumplir 50 años de edad y que hayan estado empleadas en la empresa por lo menos tres años antes de jubilarse. Aunque son más los hombres que las mujeres que cumplen estas condiciones, en 1996 el 43% de las personas jubiladas con arreglo al sistema de jubilaciones convenidas eran mujeres.

Cuadro 2

Número de personas que recibieron jubilaciones estatales entre 1992 y 1996

Año	Total		Jubilación mínima		Porcentaje de las personas con jubilación mínima		
	Número	Cambio respecto del año anterior	Número	Cambio respecto del año anterior	H + M	Hombres	Mujeres
1992	620 549	+ 4 361	283 450	- 13 371	45,7	18,9	64,0
1993	623 959	+ 3 410	270 959	- 12 491	43,4	17,0	61,5
1994	624 512	+ 553	260 455	- 10 504	41,7	16,3	59,1
1995	625 353	+ 841	257 752	- 2 703	41,2	15,6	58,7
1996	625 943	+ 590	244 954	- 12 954	39,1	14,1	56,2

128. A partir de mayo de 1998 la jubilación mínima se elevó de 69.360 a 81.360 coronas noruegas por año. El propósito fue conceder jubilaciones más altas a las personas que hubieran trabajado en su hogar la mayor parte del tiempo.

#### Prestaciones para jefes de familias monoparentales

129. Son jefes de familias monoparentales con derecho a recibir prestaciones del Sistema de Seguridad Social las madres o padres solteros, divorciados o separados que no vivan con el otro progenitor o con alguien que pueda ser considerado como tal. El jefe de una familia monoparental debe haber estado afiliado al antedicho Sistema por lo menos tres años antes de la fecha en que reclame las prestaciones. Estas prestaciones comprenden pensiones para cuidar o para educar a los hijos y por períodos transitorios, además de subsidios y pagos complementarios especiales para cubrir gastos de traslado.

130. El plan para jefes de familias monoparentales fue objeto de una revisión en 1998 a fin de incrementar las prestaciones y ayudar a esos padres y madres a independizarse financieramente después de un breve período de adaptación. Aunque normalmente las prestaciones se otorgan por tres años, este período puede ampliarse por dos años más si se considera necesario para el cumplimiento de fines educativos. Antes de la revisión, un jefe de familia monoparental podía recibir prestaciones transitorias hasta que el hijo más pequeño cumpliera diez años. En la actualidad es norma fundamental no proporcionar prestaciones transitorias después de que el hijo más pequeño haya cumplido ocho años. Para que un jefe de familia monoparental pueda seguir recibiendo prestaciones cuando su hijo más pequeño tenga ya tres años, deberá tener empleo, iniciar trámites para conseguirlo o ponerse a cursar estudios.

#### Artículo 11.2 b). Licencia de maternidad y paternidad

131. La tensión que entraña combinar el trabajo fuera del hogar con el cuidado de hijos pequeños y el hecho de que ese cuidado y los quehaceres domésticos no sean compartidos por igual por hombres y mujeres constituyen algunas de las razones de las reformas de la política de protección de la familia emprendidas en los años noventa. Las reformas son las siguientes:

- El período de duración de la licencia de maternidad y paternidad con goce de sueldo se ha ampliado gradualmente y en 1993 se estableció que abarcaba 42 semanas con sueldo íntegro o 52 semanas con 80% del sueldo. Las primeras seis semanas posteriores al alumbramiento están reservadas a la madre. Para el padre se reservan cuatro semanas del resto de la licencia con goce de sueldo. Si el padre opta por no hacer uso de sus cuatro semanas de licencia, las pierde.
- El plan de "contabilización del tiempo" permite que madre y padre aprovechen su licencia con goce de sueldo mientras trabajan a tiempo parcial. Esto quiere decir que los progenitores pueden trabajar menos horas sin ver reducida su remuneración mientras el hijo no tenga más de dos o tres años de edad.
- Los progenitores tienen derecho a una licencia sin goce de sueldo por un máximo de dos años.

- Cada uno de los progenitores de un niño enfermo de menos de 12 años de edad tiene derecho a ausentarse con aviso del lugar de trabajo diez días por año cobrando íntegramente su sueldo. Los jefes de familias monoparentales tienen ese mismo derecho 20 días por año.
- Los progenitores también tienen derecho a ausentarse con aviso por enfermedad de la persona encargada del cuidado diario del niño, que puede ser uno de los padres, la niñera o la maestra del jardín de infancia. Esos días se cuentan como si fueran días en que los padres tienen derecho a ausentarse con aviso por enfermedad del hijo.

132. Para tener derecho a estas prestaciones, la madre debe haber trabajado en un empleo remunerado por lo menos seis de los últimos diez meses anteriores al alumbramiento. El padre tiene derecho a las prestaciones siempre que tanto él como la madre hayan trabajado en un empleo remunerado seis de los últimos diez meses anteriores al alumbramiento. Esto quiere decir que el derecho del padre a las prestaciones depende del derecho de la madre. En el Gobierno se proyecta estipular que el derecho del padre sea independiente de la condición de la madre.

#### Artículo 11.2 c). Servicios de atención a los niños

##### Guarderías infantiles

133. El objetivo del Gobierno es ofrecer servicios de guarderías infantiles a las familias que quieran dejar sus niños en ellas. En la actualidad, estos servicios se prestan a un 44% de los niños de uno a cinco años de edad y se confía en que cuando la cobertura sea de alrededor de 70% quede satisfecha la demanda prevista de guarderías infantiles. Los padres se hacen cargo de 30% del costo del servicio de esas guarderías.

##### Plan de pagos en efectivo

134. El plan de pagos en efectivo se instituyó en agosto de 1998 para las familias con niños de uno a dos años de edad. En enero de 1999 el plan se extendió a las familias con niños de dos a tres años. En principio, cualquier familia con niños del grupo etario pertinente tiene derecho a recibir un pago en efectivo, que en agosto de 1998 era de 3.000 coronas noruegas por mes. Sin embargo, si el niño concurre a una guardería, la prestación se convierte en subsidio a ese establecimiento y, por consiguiente, no se paga directamente a la familia.

135. La finalidad del plan de pagos en efectivo es brindar a las familias verdaderas posibilidades de elegir de qué forma prefieren que sean atendidos sus niños más pequeños al terminar las licencias de maternidad y paternidad: quedándose los padres en casa, recurriendo a una niñera particular o enviando a los niños a una guardería.

136. El plan de pagos en efectivo fue tema de debate público durante un largo período antes de su implantación y todavía hoy se lo sigue discutiendo. Los que critican el plan aducen que es un paso atrás desde el punto de vista de la igualdad del hombre y la mujer, pues cabe suponer que serán más las mujeres que

los hombres que aprovechen la oportunidad de quedarse en su casa con los niños en vez de volver a trabajar tan pronto como termine la licencia de maternidad o paternidad. En otras palabras, los críticos dan por sentado que serán pocos los hombres que hagan uso de su derecho a quedarse en casa.

137. Aunque se está realizando una evaluación del plan de pagos en efectivo, es demasiado pronto para emitir una opinión definitiva sobre la forma en que se utiliza o sobre sus consecuencias en general. Sin embargo, ya se sabe que el número de familias que hasta ahora han hecho uso del plan, total o parcialmente, es más alto que el previsto y que muchas familias combinan la atención de los niños a tiempo parcial con la recepción de una parte de la suma total que pueden cobrar en efectivo.

#### ARTÍCULO 12

138. El Gobierno nacional ha designado una comisión para que haga un estudio sobre la salud de la mujer en Noruega. Se le ha dado el mandato de examinar las diferencias de género en relación con las enfermedades, los efectos de las enfermedades propias de la mujer, las preocupaciones de ciertos grupos de mujeres (como por ejemplo las discapacitadas, las ancianas o las inmigrantes) y la influencia de las condiciones de vida en la salud de la mujer. También se pidió a la comisión que indicara qué medidas innovadoras se podían adoptar para mejorar el estado de salud de la mujer y facilitarle el acceso a los servicios médicos junto con su posterior utilización.

139. El Gobierno proyecta otorgar máxima prioridad a la salud mental (1999-2006) y sus planes en esta esfera son en principio neutros, pues se ofrecen los mismos servicios tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, los hábitos alimentarios patológicos, que son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres, son objeto de especial atención en esos planes. La atención ofrecida a personas con hábitos alimentarios patológicos ha sido poco satisfactoria hasta ahora y, habida cuenta de la complejidad del problema, es muy importante que se intensifique la asistencia que se presta a ese grupo.

140. En 1997, el Storting aprobó la reforma de la ley No. 56, de 5 de agosto de 1994, que atañe a la aplicación de la biotecnología en la medicina. La reforma entrañó la prohibición de realizar pruebas de verificación del sexo con fines que no fueran médicos.

141. El Parlamento noruego aprobó la reforma de la ley No. 57, de 3 de junio de 1977, relativa a la esterilización. Como consecuencia de esta reforma, que entró en vigor en enero de 1998, ya no se exige que la esterilización de las mujeres se realice en los hospitales, siempre que el procedimiento que se adopte sea considerado seguro y que un funcionario médico del condado haya otorgado su autorización. Antes sólo se permitía que las mujeres fueran esterilizadas en hospitales. Ahora se aplica la misma reglamentación para la esterilización de hombres y mujeres.

142. La atención de la salud de las embarazadas fue reforzada a partir del 1º de enero de 1995, fecha en que los servicios obstétricos fueron incluidos entre los servicios médicos municipales que hay que proporcionar obligatoriamente. La ley

de 1982 sobre los servicios médicos municipales establece que los municipios deben ofrecer a las embarazadas diversos servicios médicos prestados por un obstetra vinculado con un centro de salud de la familia.

## ARTÍCULO 16

### Artículo 16.1 b). Matrimonios concertados por terceros o forzados

143. La mayoría de las personas abriga ciertas expectativas sociales en relación con el tipo de persona con quien aspira a casarse: atañen a su edad, condición económica y social, origen étnico y sexo. De todas maneras, es importante que en particular la gente joven tenga la sensación de que dispone de verdaderas posibilidades de elegir.

144. Los matrimonios concertados por terceros son una práctica corriente en muchas partes del mundo. En Noruega, estos matrimonios son aceptados siempre que se ajusten a las leyes del país y a las convenciones internacionales vinculantes para Noruega. Con arreglo a la ley noruega, mujeres y hombres tienen el mismo derecho a elegir libremente su cónyuge y a contraer matrimonio de manera voluntaria. Cualquiera de los esposos puede iniciar acciones judiciales para que se declare que su matrimonio no es válido si ha sido compelido o compelida a casarse.

145. Los matrimonios forzados están en contra de la ley noruega. Cuando las personas jóvenes sienten que no tienen libertad para negarse a contraer matrimonio con alguien propuesto por sus padres y temen las consecuencias de su negativa, se considera que celebran su matrimonio bajo coacción.

146. En los últimos años, se han registrado en Noruega algunos casos de matrimonios forzados. El Gobierno ha financiado un informe sobre los matrimonios entre inmigrantes que se celebran bajo coacción o son concertados por terceros. Una de las finalidades del informe fue impedir los matrimonios forzados en Noruega. En 1998 el Gobierno presentó una plataforma de acción para combatirlos.

### Artículo 16.1 d). Derechos y obligaciones de los padres

147. De conformidad con la ley noruega, ambos progenitores tienen las mismas obligaciones en cuanto al cuidado y el sostén financiero de los hijos.

148. Entre las reformas de la ley de la infancia, aprobadas en 1997, se incluyó una disposición que estipula que todas las decisiones relativas a las obligaciones de los padres, el cuidado cotidiano de los hijos y el derecho a visitarlos deben adoptarse siempre en función de los legítimos intereses de los niños. La ley de adopción también contiene una cláusula según la cual los legítimos intereses de los niños siempre deben ser tenidos en cuenta y considerados como factor de mucho peso en los casos de adopción.

149. De conformidad con otra reforma de la ley de la infancia, ya no se da automáticamente por sentado que el marido de la mujer sea el padre del hijo de ésta si se ha concedido la separación a la pareja por decisión del gobernador

del condado o sentencia de un tribunal. Como resultado del empleo de métodos nuevos y más fiables para determinar la calidad de padre, se han modificado los requisitos estipulados en el artículo 9 de la ley de la infancia para dictar un fallo en los juicios sobre paternidad: si el análisis de ADN demuestra que un hombre es el padre biológico de una criatura, se considera que legalmente es su padre.

150. En informes anteriores se han descrito las disposiciones relativas a las pensiones de alimentos que se establecen en la ley de la infancia.

#### RECOMENDACIÓN GENERAL No. 18 - MUJERES DISCAPACITADAS

151. Se remite al lector a las sugerencias formuladas al respecto por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que están contenidas en el párrafo 495 del documento CEDAW/A/50/38. Noruega ha hecho suyos los criterios de las Naciones Unidas con respecto a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y, por consiguiente, tiene la obligación de seguirlos en todas sus políticas.

152. 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. Se elaborarán materiales informativos y de estudio a fin de ofrecerlos a las mujeres discapacitadas. Otro de los objetivos perseguidos es ampliar los conocimientos sobre los servicios de asistencia y apoyo a víctimas de la violencia. La policía será uno de los grupos destinatarios de la información sobre la violencia contra la mujer discapacitada.

#### RECOMENDACIÓN GENERAL No. 19 - LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

153. Se remite al lector a la Recomendación general No. 19, La violencia contra la mujer, que fue formulada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 11º período de sesiones, 1992. En ella se insiste en que la exigencia de eliminar la violencia contra la mujer se desprende de las obligaciones generales señaladas en los artículos 2 y 3 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de las obligaciones específicas enumeradas en los artículos 5 a 16 de la antedicha Convención. También se hace referencia a las sugerencias sobre el tema que formuló el Comité y están contenidas en los párrafos 494 y 495 del documento CEDAW/A/50/38.

154. La violencia contra la mujer es un grave problema y directamente constituye una violación de los derechos humanos y sociales de la mujer. Reconocemos plenamente que el desarrollo de una activa política pública para combatir la violencia contra la mujer es parte de nuestra responsabilidad a tenor de la Convención. En el presente informe se explicarán con cierto lujo de detalles los últimos cambios normativos introducidos en esta esfera en Noruega.



155. La promoción de medidas de prevención de la violencia contra la mujer y el ofrecimiento de servicios, albergues y apoyo a quienes sobreviven tras haber sufrido agresiones sexuales o violencia relacionada con el sexo constituyen una esfera de acción a la que se asigna un alto grado de prioridad. El Gobierno procura mejorar los servicios que proporciona a las víctimas de esta forma de violencia y aspira a garantizar el acceso a esos servicios a las mujeres de todo el país. Por consiguiente, el Gobierno seguirá proporcionando asistencia financiera a los albergues que brindan refugio a las mujeres que son víctimas de violencia relacionada con el sexo.

156. Hasta la fecha se han establecido 52 albergues para mujeres golpeadas o violadas y dos líneas telefónicas de emergencia para pedir auxilio. Los albergues son administrados principalmente por voluntarios y están abiertos las 24 horas del día. El Gobierno también proporciona apoyo financiero a centros establecidos para asistir a víctimas de incestos. Funcionan en el país 17 de estos centros. Si bien el número de albergues para mujeres golpeadas o violadas ha permanecido relativamente estable en los últimos años, ha aumentado la cantidad de centros que brindan asistencia a víctimas de incestos.

157. En 1997 buscaron refugio en los albergues 2.500 mujeres con 1.860 niños, que en total pasaron en ellos aproximadamente 80.000 noches. Otras 3.500 mujeres buscaron ayuda y consejos.

158. Un considerable número de niños vive con sus madres en albergues para mujeres golpeadas o violadas. A menudo los propios niños han sufrido violencia o abusos sexuales o han visto cómo golpeaban o abusaban sexualmente de sus madres. Se brinda especial consideración a su situación y se ha puesto en marcha un proyecto experimental que debe arrojar luz sobre sus necesidades específicas. Se está organizando una estrategia con miras a satisfacerlas.

159. En los últimos años ha aumentado el número de mujeres inmigrantes que van a albergues para mujeres golpeadas o violadas en busca de ayuda. El Gobierno es consciente de la situación de extrema vulnerabilidad de estas mujeres y de sus hijos. A fin de capacitar al personal de los albergues, los trabajadores de salud y los asistentes sociales, se han organizado seminarios sobre la situación de estas mujeres y la manera de brindarles servicios de apoyo teniendo especialmente en cuenta sus necesidades. Gracias a la financiación de algunos ministerios se está filmando una película que se proyectará en los servicios de apoyo para difundir información sobre la situación y necesidades de estas mujeres.

160. Con apoyo gubernamental y a nivel universitario se ha llevado a cabo recientemente un trabajo de investigación sobre las mujeres con discapacidad, que ha puesto de relieve casos de abuso sexual entre las que forman este grupo. Estas mujeres son particularmente vulnerables porque los autores de los abusos son a menudo personas de las que ellas dependen. No se sabe hasta qué punto es frecuente este tipo de violencia contra la mujer. El Gobierno otorgará un alto grado de prioridad, entre otras cosas, a la prevención y a la asistencia a las víctimas.

161. El Ministerio de la Infancia y Asuntos de la Familia organiza seminarios periódicamente para proporcionar al personal de los albergues una oportunidad de informarse y ampliar sus conocimientos sobre el tema de la violencia contra la mujer.

162. La ley No. 50, de 1º de julio de 1994, fue dictada para fortalecer la posición de las víctimas de violencia y delitos sexuales y entrañó la reforma de varias cláusulas de la ley No. 25, de 22 de mayo de 1981, que atañe a los procedimientos judiciales en causas penales (ley de procedimientos en lo penal). De conformidad con la sección 9a de esta ley, las víctimas de delitos sexuales tienen derecho a la asistencia de un abogado remunerado por el Estado. El abogado tiene la misión de salvaguardar los intereses de la víctima durante la investigación y la vista de la causa. A petición del hombre o la mujer que constituya la parte demandante, el abogado también debe proporcionarle asistencia y apoyo adicionales en la medida de lo razonable.

163. La ley prescribe que si se interroga a un testigo de menos de 14 años de edad en una causa por delitos sexuales, tanto graves como leves, el juez podrá tomarle declaración cuando el tribunal no sesione en aras de los intereses del menor o por otras razones. Además, en relación con las declaraciones tomadas por el juez, fueron aprobadas nuevas disposiciones que entraron en vigor el 1º de noviembre de 1998. Cuando exista la sospecha de que un niño pequeño haya sufrido abusos deshonestos, el menor será observado por una persona especialmente calificada para interpretar su comportamiento. Se estipula que las observaciones se basen en una combinación de juegos y conversaciones y que el especialista presente un informe de lo que haya observado ante el tribunal.

164. Ahora se puede proteger a las mujeres golpeadas o víctimas de abusos deshonestos del autor del abuso. De conformidad con una reforma de la ley de procedimientos en lo penal (artículo 222a), que entró en vigor el 1º de enero de 1995, el fiscal puede prohibir a determinada persona que ingrese en cierta zona y que siga o visite a otra persona o de alguna manera se ponga en contacto con ella. Se le puede dar esta orden si hay razones para creer que existe el riesgo de que cometa un acto delictivo contra dicha persona o de que viole su derecho a que la dejen en paz.

165. La policía de algunos distritos ha informado que las órdenes de no ponerse en contacto con sus víctimas, dadas a personas condenadas por haber cometido actos de violencia contra miembros de su familia, han sido un medio eficaz de combatir la violencia contra la mujer.

166. En 1995 se decidió instituir un registro de ADN. Así aumentan muchísimo las posibilidades de identificar de manera fehaciente a un delincuente. El registro ya funciona y en el futuro incluirá el ADN de las personas condenadas por haber cometido delitos sexuales.

167. En 1995, el Ministerio de Justicia y Policía designó una comisión (la Comisión para los delitos sexuales), a la que asignó la tarea de estudiar las posibilidades de reformar la sección 19 del Código Unificado en lo Civil y Penal (ley No. 10, de 22 de mayo de 1902) en lo atinente a los delitos contra la moral pública.

168. Una de las cuestiones más controvertidas examinadas por la Comisión para los delitos sexuales fue la conveniencia de ampliar la aplicabilidad de las disposiciones relativas a la violación a fin de que abarcaran ciertos actos cuya intencionalidad no se pudiera demostrar. La Comisión también discutió si había que aumentar la severidad de las penas impuestas por cometer delitos sexuales o ampliar el alcance de las disposiciones del Código Unificado en lo Civil y Penal que protegen a las personas en posición de dependencia de los abusos deshonestos. La Comisión para los delitos sexuales concluyó su trabajo en julio de 1997 y sus recomendaciones fueron distribuidas entre los organismos pertinentes como parte del procedimiento habitual de consulta pública respecto de las nuevas leyes en estudio. Es, pues, demasiado pronto para hacer comentarios sobre los resultados de la labor de la Comisión.

169. En la sección 12 de la ley sobre el ambiente de trabajo, de 4 de febrero de 1977, se incluye una disposición general sobre el acoso en el lugar de trabajo. En el libro blanco que se sometió a la consideración del Storting en 1995 en relación con la aprobación de una disposición especial, se hacía referencia explícita al acoso sexual de la mujer en el lugar de trabajo.

170. El Ministerio de Justicia y Policía también reconoce la importancia del tratamiento carcelario y poscarcelario, durante la etapa de readaptación, de los autores de delitos sexuales. Se proporciona terapia de grupo a los hombres encarcelados que cumplen penas por haber cometido delitos sexuales. Además del tratamiento que se ofrece en la cárcel, los presos pueden recibir tratamiento psiquiátrico externo individualmente o en grupos. El Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales proporciona financiación para el tratamiento de personas condenadas por delitos sexuales y abriga el propósito de mejorar el tipo de tratamiento que se brinda a esos presos y de alargar su aplicación.

171. En colaboración con los Ministerios de la Infancia y Asuntos de Familia y de Salud Pública y Asuntos Sociales, el Ministerio de Justicia y Policía ha desarrollado un sistema de alarma que sencillamente tienen que conectar las mujeres amenazadas de violencia. El sistema se ofrece a las mujeres que ya han sufrido amenazas graves o han sido víctimas de ataques. El sistema se instituyó partiendo de la base de que garantizaba una rápida respuesta y la policía le ha dado un alto grado de prioridad. La iniciativa del proyecto correspondió al CIHM.

172. En siete ciudades noruegas se ha establecido con carácter experimental un servicio de asesoramiento a las víctimas de delitos. Su objetivo es proporcionar a éstas ayuda, consejo y orientación. Aún hay que evaluar el proyecto.

173. El Ministerio de Justicia y Policía ha editado folletos que explican los derechos de las víctimas de violencia y la asistencia y asesoramiento de que pueden disponer. El Ministerio también ha prestado ayuda a terceros que han editado otros folletos sobre el tema.

174. Se han organizado cursos de divulgación sobre las investigaciones que se realizan en torno de los abusos deshonestos de que son objeto los niños: los dicta la Academia de Policía de Oslo. El Ministerio de Justicia y Policía ha

llevado a cabo un trabajo de investigación sobre los métodos de capacitación de los oficiales de policía que han de encargarse de interrogar a los niños víctimas de abusos deshonestos.

175. Financiado por el Estado, se estableció en 1996 un Centro de Información para ayudar a las víctimas de violencia. El funcionamiento del Centro se evaluará tras un período de prueba de cuatro años. Se le ha encomendado el estudio de la incidencia de la violencia y la difusión de los conocimientos resultantes, la educación del público en cuanto a las consecuencias psicológicas y sociales de los actos de violencia y el fomento de la idoneidad en esa esfera.

176. Por iniciativa privada, en 1987 se fundó un centro que se denominó Alternativa a la Violencia (AAV), el primero de ese tipo en Noruega y Europa. AAV fue establecido como un centro para hombres con problemas en su relación con sus compañeras como consecuencia de su comportamiento violento y agresivo. El centro, atendido por tres psicólogos que trabajan a tiempo completo, funciona como consultorio ambulatorio a nivel nacional. AAV tiene su sede en el centro de Oslo y desarrolla tres tareas fundamentales: tratamiento de hombres violentos, difusión de información (dirigida a escuelas y al público en general) e investigación y fomento de la capacidad. AAV se define como proyecto experimental y recibe apoyo financiero tanto del Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales como del Municipio de Oslo. Ahora se evalúa su funcionamiento; su futura organización se decidirá en 1998.

177. La violencia contra los ancianos ha sido materia de preocupación desde hace mucho tiempo. Proyectos financiados por el Estado han contribuido a una mayor sensibilización de la opinión pública y a la aplicación de medidas de protección contra este tipo de violencia. En el período comprendido entre 1991 y 1994, un proyecto local que contó con apoyo oficial impulsó un modelo de protección de las personas ancianas víctimas de violencia en sus propios hogares. El proyecto puso de manifiesto que 76% de las personas ancianas víctimas de violencia eran mujeres. El modelo requiere la colaboración de algún enlace local, pues su principal propósito es encontrar la manera de entablar contacto con las víctimas, motivarlas para que busquen ayuda y facilitarles esa búsqueda. Son cada vez más las autoridades locales que adoptan este modelo.

Apéndice 1

OBSERVACIONES FORMULADAS AL QUINTO INFORME PERIÓDICO DE NORUEGA

A. Observaciones del Defensor del pueblo (Ombud) para la igualdad del hombre y la mujer

1. El proceso

En mi calidad de miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sé muy bien cómo evalúa el Comité los informes nacionales.

A mi juicio, la parte más importante de la elaboración de un informe no es su efectiva presentación ante las Naciones Unidas ni su consiguiente evaluación por el Comité, sino el proceso que se desarrolla previamente en el país durante su preparación. Se espera que los funcionarios públicos encargados de presentar un informe den participación en su labor no sólo a otros organismos oficiales sino también a ONG. De esta manera, la redacción del informe ofrece la posibilidad de incluir la discriminación de género en el programa de temas y la oportunidad de que el Gobierno se ponga al corriente de cuanto ocurre en el país e intensifique - o quizás establezca - un diálogo constructivo y una colaboración real entre sus funcionarios y representantes de ONG.

Me parece lamentable que el Ministerio no haya aprovechado estas posibilidades. El Ministerio considera que el presente informe preliminar es ya definitivo. El tiempo concedido para formular observaciones a la Defensoría del pueblo y a otras entidades que recibieron el informe es muy escaso. Supongo que la razón será que no se piensa incorporar en el texto las propuestas que se formulen, sino tan sólo remitirlas adjuntas como suplementos.

A juzgar por la lista de direcciones, las antedichas entidades son pocas. Me parece sorprendente que no se haya invitado a participar en la preparación del informe al Foro para la Mujer y el Desarrollo (FOKUS), a la Asesoría Jurídica de la Mujer (JURK), al Instituto de Derecho de la Mujer, al Centro de Investigaciones Feministas, a las comisiones de mujeres de los partidos políticos, a la Sociedad Noruega de Mujeres Rurales ni a las organizaciones que forman parte de la vida laboral noruega (Confederación de Sindicatos Obreros (LO), Confederación del Comercio y la Industria (NHO) y Krisesenter sekretariatet (KS), entre otras).

2. Observaciones generales sobre el informe

El informe es muy breve (25 a 30 páginas). Esto es una ventaja, pues si los informes son demasiado extensos y pormenorizados resulta más complicado interiorizarse de su contenido. En mi opinión, sin embargo, el presente informe es defectuoso en muchos aspectos.

El informe es el quinto que presenta Noruega; por consiguiente, en él se hace muchas veces referencia a informes anteriores, especialmente a los de 1992 y 1995. No obstante, el problema consiste en que inicialmente sólo se somete a la consideración de los miembros del Comité, para su evaluación, el último informe nacional; por lo tanto, el Comité no dispone de los informes anteriores

para examinarlos. Aunque no se reitere en forma pormenorizada toda la información ya dada, en las esferas en que se hayan producido pocos cambios habría que formular algún comentario, aunque sea sucinto, en relación con cada uno de los artículos de la Convención, especialmente cuando la situación en el país no sea 100% satisfactoria desde el punto de vista de esos artículos. Con respecto a Noruega, lo dicho tiene validez para casi todos los sectores de la sociedad, en particular si se tienen en cuenta las situaciones de facto. Me refiero, entre otras cosas, a los artículos 4, 5 y 8.

En la Introducción del informe se hace referencia al documento HRI/1/Add.6, de 3 de junio de 1992, que proporciona datos sobre el país y su población, estructura política, etc. Algunos de esos datos debieron incluirse también al principio del informe, pues los miembros del Comité no necesariamente tienen acceso al documento. Por otra parte, los datos corresponden a 1992 y deben actualizarse de todas maneras.

La información estadística de "La mujer y el hombre en Noruega" se anexa al informe. Los datos estadísticos separados por sexo son de esencial importancia para analizar la situación del país. Sin embargo, aunque cabría suponer que en el texto del informe se hiciera referencia a datos estadísticos pertinentes y se explicara sucintamente lo que se quiere demostrar con ellos o cuál es su objeto principal, nada de esto se hace.

No hay en el informe un capítulo dedicado a las medidas adoptadas por Noruega para complementar la Plataforma de Acción y la Declaración de Beijing de 1995. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer espera que los países informen al respecto. Noruega ya ha presentado un informe apropiado y pueden aprovecharse los datos que contiene.

### 3. Observaciones artículo por artículo

#### Introducción

No se brinda información sobre la forma en que se ha elaborado el informe, es decir, no se indica cuáles son los organismos públicos y las ONG que participaron en su preparación ni en qué consistió su colaboración.

Corresponde que se pida información sobre las relaciones del Estado con la Iglesia pues relativamente a menudo, en el mundo entero, se invoca la religión para justificar la discriminación y represión de la mujer.

#### Artículos 1 a 5

Los artículos deben ser presentados y comentados por separado. De cualquier manera, falta por completo información sobre los artículos 4 y 5.

En el párrafo titulado "La condición jurídica de los instrumentos de derechos humanos en el derecho interno" hay que añadir que el Defensor del pueblo para la igualdad del hombre y la mujer presionó para que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se incorporara en la legislación noruega. Esto no se hizo en 1998 y el Gobierno tampoco tiene planes concretos para hacerlo.

En el párrafo "Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer" no se indica qué funciones cumple el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia en relación con la igualdad del hombre y la mujer.

A mi entender la denominación del "Kompetansesenter for likestilling" no es correcta: su título en inglés es Centre for Gender Equality (Centro pro Igualdad del hombre y la mujer en la versión en español).

La referencia al Defensor del Pueblo para la igualdad del hombre y la mujer es muy breve. La experiencia indica que interesa obtener información sobre las particularidades de la Defensoría como institución, que no sólo brinda asesoramiento y orientación, sino que también hace valer la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer y recibe reclamaciones en casos de violación de sus disposiciones. Es importante señalar que las funciones del Defensor del pueblo suponen acceso a informaciones de organismos privados y públicos y que la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer reconoce a la Defensoría el derecho a reunir las.

No se brinda información sobre los recursos presupuestarios ni sobre el número de empleados. Tampoco se menciona la conexión entre la Defensoría y el Centro pro Igualdad del hombre y la mujer (CIHM) con el Gobierno en funciones, es decir, no se habla de su grado de dependencia o independencia, dejando de lado la potestad de impartir instrucciones que posiblemente tenga el Ministerio.

Párrafo titulado "La igualdad del hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo". En mi opinión, debe omitirse todo este párrafo. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer atañe a las obligaciones de los países respecto de sus propios ciudadanos y no a los métodos que empleen para que otros países mejoren la condición de sus habitantes del sexo femenino. La cooperación noruega para el desarrollo está muy bien, pero no procede referirse a ella en el informe.

Artículo 4 sobre medidas especiales de carácter temporal (tratamiento positivo especial) para promover una auténtica igualdad: no se hace ningún comentario, aunque sea una de las disposiciones más importantes. El establecimiento de la igualdad del hombre y la mujer en la ley no garantiza la obtención de una verdadera igualdad en la sociedad. En los últimos años hemos debatido en varias ocasiones en torno de la eficacia de medidas positivas especiales, incluidos los sistemas de cuotas.

Los fallos del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (CE), el caso Kalanke y el caso Marshall también han tenido importancia para Noruega.

La reglamentación de la sección 3 de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, aprobada el 17 de julio de 1998, se refiere al tratamiento especial del hombre. Empero, también produce efectos en puestos reservados a mujeres, entre otras cosas porque su objeto es abrir el mercado laboral noruego, muy segregado en función del género, y porque - se supone - contrarresta las actitudes basadas en estereotipos de género cuando se trata de juzgar quiénes son los que pueden cuidar mejor a los niños.

Otro ejemplo es la Universidad de Ciencias y Tecnología de Noruega (UCTN), en Trondheim: con resultados satisfactorios y sobre la base de una cuota, acepta que las muchachas estudien en su Departamento de Computación e Informática.

El artículo 5 no es objeto de observaciones. Con este artículo se pretende modificar patrones socioculturales de conducta a fin de eliminar prejuicios y prácticas consuetudinarias que estén basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. En opinión del Defensor del pueblo, estas disposiciones van más lejos de lo que autoriza la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer. En julio de 1998 el Defensor del pueblo envió al Ministerio una propuesta de revisión total de la ley en la que abogaba por la evaluación de la necesidad de incorporar en su texto dichas disposiciones. Las actitudes basadas en estereotipos de hombres y mujeres son el mayor problema que se enfrenta cuando se trabaja por la igualdad del hombre y la mujer y su consecuencia es que el progreso se hace más lento. Los avisos dirigidos a los niños que se basan en estereotipos de hombres y mujeres han sido tema de debate el año pasado. Cabe mencionar que la publicidad que discrimina en función del sexo no parece disminuir y también que se ha incrementado el rigor del segundo párrafo de la sección 1 de la ley de regulación del mercado laboral.

#### Artículo 6. Prostitución, etc.

En mi opinión, se presenta un cuadro falso cuando se aborda el tema de la trata de mujeres haciendo hincapié en una mayor regulación de la inmigración ilegal y diciendo poco o nada del estado de emergencia en que se encuentran o de lo que se hace por ellas. Además, habría que mencionar la discusión que se ha entablado en torno del peso de los testimonios anónimos que comprometen a las personas verdaderamente culpables. Además, se tendría que hablar en el informe del marco regulatorio que garantiza que esas mujeres no sean expulsadas del país si se ponen en contacto con la policía u otras autoridades. También falta información complementaria sobre la organización PION.

#### CEDAW: artículos 7 y 8. Participación en la vida pública y política.

Este párrafo se refiere tan sólo a la mujer en la política (artículo 7).

El artículo 8, que atañe a las oportunidades de representar al gobierno en el plano internacional, también debe ser objeto de comentarios. En nuestras oficinas en el exterior (embajadas y consulados generales), 7% a 8% de los dignatarios son mujeres. Su número es muy bajo en relación con el que tendrían que tener y en comparación con el nivel estándar. Durante los dos últimos años, el Ministerio de Asuntos Exteriores ha adoptado medidas de promoción de la igualdad del hombre y la mujer. Habría que señalarlo en este contexto.

Artículo 9. Al respecto nuestra situación es satisfactoria. Esto equivale a decir que, de hecho, las mujeres gozan de derechos más perfectos que los hombres en lo atinente a la ciudadanía de sus hijos. Por lo tanto, recientemente hemos introducido reformas en la reglamentación para igualar los derechos de la madre y el padre respecto de la ciudadanía de sus propios hijos.



Artículo 10. Educación

En mi opinión, este párrafo es bueno. Proporciona mucha información y señala las dificultades con que se tropieza para conseguir cambios, por más que se dicten normas y adopten medidas.

Artículo 11.1 b). Empleo

En mi opinión, se ha otorgado un espacio desproporcionado al Fondo de Desarrollo Industrial y Regional (FDIR), pues se le dedican casi dos páginas de texto. En las observaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer al cuarto informe de Noruega se manifiesta preocupación, entre otras cosas, por la ausencia de mujeres en cargos directivos del sector privado y por la existencia de un mercado de trabajo segregado en función del género. Por consiguiente, habría sido conveniente dedicar mucha más atención a estas cuestiones y explicar de manera más precisa y concreta lo que se ha hecho, por ejemplo, en relación con el tema de la violencia contra la mujer (recomendación No. 19).

En los últimos años ha habido, entre otras cosas, numerosos debates, planes de acción, mediciones, gestiones y propuestas con objeto de hacer algo en estas esferas, aunque sin resultados que se destaquen. No se puede tender un manto de silencio al respecto.

En ninguna parte del texto se hace mención a las partes en la vida laboral o a la labor que llevan a cabo para aumentar el grado de igualdad en el mercado de trabajo.

En lo que se refiere al párrafo relativo al trabajo a tiempo parcial, advierto que refleja mis propias sugerencias, formuladas en mi carta de 26 de enero de 1998. Admito que abordé el tema de manera incompleta, pues mis sugerencias sólo pretendían ser una contribución más. Debe señalarse que entre los empleados a tiempo parcial están comprendidos tanto quienes tienen empleos a tiempo completo pero durante cierto lapso trabajan menos horas (sección 46 a) de la ley sobre el ambiente de trabajo) como quienes desempeñan cargos en los que se trabaja menor número de horas, especialmente en los sectores de la salud, la puericultura y los servicios. En este último grupo hay 80.000 personas que quieren trabajar a tiempo completo o, por lo menos, más horas de las que trabajan. En otras palabras, son personas subempleadas.

En Noruega, más de 90% de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres. Como consecuencia de esta tendencia, un marco regulatorio neutro en materia de género, que establezca umbrales que estén vinculados con la cantidad de horas que hay que trabajar para obtener determinados derechos, deriva a menudo en la desigualdad entre mujeres y hombres. En Noruega hay muchos ejemplos de este tipo de discriminación de facto.

Además, hay que decir algo de los problemas relacionados con la contratación y el ascenso de mujeres embarazadas o que retornan a su puesto tras una licencia de maternidad. En Noruega es corriente que se preste atención a este tema.

Artículo 11.1 e). Seguridad social

Los sistemas jubilatorios difieren mucho de un país a otro. Por otra parte, la descripción del marco regulatorio es complicada y detallada en exceso. Tal vez el texto de este párrafo hubiera podido ser un poco más claro. Por lo menos debió aclararse el funcionamiento de las jubilaciones básicas (en qué consisten y quiénes las obtienen). Además habría que mencionar el hecho de que ocho de cada diez personas que no tienen más que una jubilación básica son mujeres. Recientemente se ha reformado la ley sobre los aportes de los cónyuges. En los últimos tiempos se ha empezado a considerar seriamente la posibilidad de dividir los puntos jubilatorios entre los esposos.

Artículo 11.2 b). Licencia de maternidad y paternidad

En el párrafo dedicado a la licencia de maternidad y paternidad con goce de sueldo se habla de las semanas que se reservan al padre; para completar la información, habría que añadir que se reservan seis semanas a la madre.

También se debe mencionar el derecho a licencia por enfermedad con goce de sueldo en casos de enfermedad de la persona encargada del cuidado de los niños.

Artículo 11.2 c). Servicios de atención a los niños

Aquí se menciona el sistema de pagos en efectivo. Habida cuenta de que es un informe sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sería natural referirse a dicho sistema desde la perspectiva de la mujer o de la igualdad del hombre y la mujer. Es un hecho que el establecimiento del sistema de pagos en efectivo fue muy controvertido y generó gran cantidad de debates; por otra parte, las entidades que abogan por la igualdad del hombre y la mujer mostraron gran escepticismo.

Artículo 12. Salud

Aquí echo de menos información sobre el aborto y el VIH/SIDA. Además, debió haberse hecho un análisis crítico de las estadísticas sobre las licencias por enfermedad.

Los artículos 12, 14 y 15 no se mencionan en el informe.

El artículo 14 se refiere a la mujer rural.

A diferencia de muchos otros países, en Noruega la mujer se va del campo y el hombre se queda allí. Dadas las circunstancias, la cuestión de la mujer rural (en los pueblos y las pesquerías) es prioritaria en 1999 para organismos tales como el Ministerio de Agricultura y el FDIR (que apoya su establecimiento); además, constituye el motivo principal de la feria que bajo el lema "La mujer indica el rumbo" se celebró en Hamar en agosto del corriente año.

Artículo 16.1 d). Derechos y obligaciones de los padres

Cabe mencionar que 90% de los jefes de familia monoparentales son mujeres y que, en los últimos años, el porcentaje de hombres que desempeñan esa jefatura no ha aumentado: más bien ha disminuido. Además, ha llegado el momento de evaluar el marco regulatorio de las pensiones de prestación de alimentos.

Recomendación general No. 19 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer - La violencia contra la mujer

Este párrafo explica el tema acabadamente. Sencillamente me remito a lo dicho por el CIMH sobre el particular.

B. Observaciones del Centro pro Igualdad del hombre y la mujer (CIHM)

Hemos centrado específicamente la atención en aquellas partes del informe que se refieren a los artículos sobre la violencia contra la mujer. He aquí nuestras observaciones al respecto:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Artículo 6. Trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer

Si bien reconocemos que a las autoridades noruegas les mueve el propósito de que la enmienda a la Ley de Inmigración No. 64, de 24 de junio de 1988, tenga un efecto preventivo respecto de los casos que entrañen la trata de mujeres, nos parece desacertado que se relacione el problema de la trata de mujeres con la inmigración ilegal. Al obrar de este modo, las autoridades de Noruega consideran a las mujeres que son objeto de trata y explotadas como prostitutas como si fueran los agentes principales de la inmigración ilegal y, debido a esa condición, les atribuyen la culpa de dicha actividad. Fijan su atención principalmente en la condición de inmigrantes ilegales de las mujeres que son objeto de trata, las involucran como "delincuentes" y las consideran responsables de la actividad delictiva de la inmigración ilegal, en vez de ver en ellas a personas explotadas y víctimas de la actividad delictiva de la trata de mujeres y, como tales, merecedoras de apoyo.

CEDAW. Artículo 12. Salud

Con respecto a este artículo deseamos señalar que debe prestarse consideración especial al hecho de que las mujeres que han sido golpeadas, violadas o atacadas sexualmente sufren a mediano y largo plazo consecuencias que afectan su salud, tanto física como mental.

CEDAW. Artículo 16 b). Matrimonios forzados

Como se señala en la parte del informe correspondiente a este artículo, en los últimos años se han observado en Noruega casos de matrimonios celebrados bajo coacción. Sin embargo, creemos que habría que aclarar mejor las diferencias entre el "matrimonio concertado por terceros" y el "matrimonio forzado". Nos parece que para los jóvenes arraigados en Noruega cuyos padres pertenecen a otro ámbito cultural puede representar un problema que se dé por sentado que contraerán matrimonio con una persona elegida por la familia.

Creemos, sin embargo, que hay en el informe una lamentable confusión entre el matrimonio concertado por terceros - que en muchas culturas es una norma y que es el casamiento arreglado las más de las veces por los padres u otros miembros de la familia, en principio con el consentimiento de todas las partes interesadas - y el matrimonio forzado, que entraña el uso de coacción, pues en este caso los jóvenes son forzados a contraer matrimonio en contra de su voluntad con personas elegidas por sus padres u otros miembros de la familia. En Noruega la legislación prohíbe los matrimonios que se celebran bajo coacción. Los esposos que hayan contraído matrimonio en estas condiciones pueden recurrir a la justicia y lograr que se declare la invalidez del vínculo. No quisiéramos dejar de señalar que se trata de una cuestión complicada y que los límites entre la coacción y el consentimiento no siempre son fáciles de determinar. Es

posible que a veces resulte difícil establecer una distinción precisa entre los matrimonios en los que interviene la coacción y los matrimonios concertados por terceros con el consentimiento de los jóvenes interesados; también puede ser difícil determinar si en un matrimonio "concertado por terceros" se ha recurrido a la "coacción".

Recomendación general No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - La violencia contra la mujer

Medidas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer

Es importante destacar aquí que los albergues para mujeres golpeadas, así como los centros de apoyo a las víctimas de incesto son administrados por organizaciones no gubernamentales y cuentan con el apoyo financiero del Estado. El gobierno reconoce la importancia de la labor de las organizaciones femeninas que dan a conocer y combaten la violencia ejercida contra la mujer.

Sistema de alarma para las mujeres amenazadas por actos de violencia

La iniciativa de este proyecto pertenece al CIHM.

Observaciones generales relativas a esta sección:

Deseamos señalar aquí que el objetivo de la política de Noruega en materia de igualdad del hombre y la mujer es lograr que todas las mujeres y todos los hombres gocen de los mismos e iguales derechos y tengan las mismas obligaciones y posibilidades en todas las esferas de la vida social. Este objetivo no se podrá alcanzar mientras las mujeres continúen expuestas a la violencia y los abusos sistemáticos. Por lo tanto, la cuestión de la violencia contra las mujeres está estrechamente relacionada con la igualdad de derechos y valores de hombres y mujeres. La violencia contra la mujer es una expresión extrema de la opresión a la que la sociedad somete a las mujeres. El hecho de que muchas de ellas estén expuestas a atentados sexuales y actos de violencia de origen sexual limita de manera muy considerable sus posibilidades de participar activamente en la vida social en un pie de igualdad con los hombres. Considerada desde esta perspectiva, la violencia contra la mujer constituye una violación, tanto de sus derechos humanos como de los principios de la democracia y la participación activa.

En general, se debe intensificar la labor que se desarrolla a favor de la igualdad del hombre y la mujer y aumentar los recursos destinados a esta tarea.

Esta sección del informe del gobierno permite comprobar que en Noruega se ha trabajado mucho en esta esfera. A pesar de que el gobierno ha adoptado varias medidas positivas, creemos que todavía queda por hacer mucho más, especialmente en lo que atañe a la prevención y a la prestación de servicios y apoyo a las mujeres expuestas a la violencia y a atentados sexuales.

Es difícil proporcionar cifras exactas sobre el grado de violencia de origen sexual, así como sobre el número de mujeres expuestas a la violencia. En Noruega, los encargados de los albergues informan que cada año aproximadamente 2.500 mujeres y 1.800 niños buscan protección en los albergues para mujeres golpeadas. Los expertos sostienen que en un país con una población de unos 4

millones de habitantes, cerca de 100.000 hombres emplean violencia contra sus parejas. Nos parece fundamental que se documente la violencia contra la mujer en el país para lograr una mejor comprensión de las formas, la incidencia y el grado de violencia a que están expuestas. Proponemos, además, la creación de una comisión para que se ocupe de la cuestión de la violencia contra la mujer; su cometido sería alcanzar un cabal conocimiento del problema y proponer un método coordinado para combatir este tipo de violencia. Habida cuenta de que la violencia contra la mujer repercute en varios aspectos de sus vidas, la Comisión podría encontrar el modo de que las distintas partes pudieran cooperar prestando sus servicios. Dar a conocer todos los aspectos del problema es una parte importante del proceso de lucha contra esta forma particular de la violencia. En la esfera judicial, se podría promulgar una ley sobre la violencia contra la mujer, similar a la instituida por el gobierno de Suecia, que reglamentara todos los aspectos de estas formas de violencia. Es necesario poner más atención y empeño en capacitar y sensibilizar a las fuerzas policiales para que desempeñen mejor su labor en casos de violencia contra la mujer y para que asistan y apoyen a las mujeres víctimas de violencia de origen sexual. También han de hacerse mayores esfuerzos para capacitar y sensibilizar al personal encargado de la atención de la salud. Tanto la policía como el sistema de atención de la salud deben encontrar los métodos para alentar y ayudar a un mayor número de mujeres a que presenten denuncias contra quienes las hayan sometido a abusos. Por ejemplo, la policía y el personal de atención de la salud podrían ayudar a las mujeres a reunir las pruebas que deben presentar en los tribunales. Habría que aplicar un enfoque coordinado para prestar apoyo a aquellas que estén por poner fin a una relación en la que sufran abusos. Esto es necesario si se les quiere ofrecer una oportunidad acorde con la realidad de iniciar una nueva vida exenta de violencia.

Deben fortalecerse las ONG y las organizaciones de mujeres que trabajan en la esfera de la igualdad de derechos; al gobierno central le incumbe asegurar y garantizar su financiamiento. También se debe proporcionar apoyo financiero a los albergues para mujeres golpeadas. En la actualidad, el gobierno central aporta 50% del presupuesto de los albergues. Sin embargo, la subsistencia de los albergues para mujeres golpeadas depende de los municipios o de las autoridades locales, puesto que son ellos los que aprueban los presupuestos respectivos. Recientemente, algunos municipios han reducido sus presupuestos para albergues, lo que significa que el gobierno central también disminuye su participación en el financiamiento. Esto crea una situación de inestabilidad e inseguridad para los albergues.

C. Observaciones del Centro de Información MiRA para mujeres negras, inmigrantes y refugiadas

Actualmente viven en Noruega aproximadamente 70.000 mujeres inmigrantes, de las cuales sólo una cuarta parte no son de origen europeo. Sin embargo, sobre este grupo de mujeres pesa una grave discriminación social basada no sólo en el sexo sino también en su origen racial o cultural. En los últimos tiempos se ha tomado más conciencia acerca de la situación específica de las mujeres inmigrantes y de los defectos de la legislación sobre la igualdad del hombre y la mujer, pero aún queda un largo trecho por recorrer hasta llegar a una auténtica integración de las mujeres de grupos minoritarios en la sociedad noruega. Es alentador comprobar la existencia de un proceso que procura hacerse cargo de los nuevos desafíos de una sociedad pluralista, tal como lo es la noruega en la actualidad y efectuar los cambios necesarios en las estructuras socioeconómicas, políticas y jurídicas para dar respuesta a las nuevas situaciones.

Los gobiernos europeos están de acuerdo en que la integración de los inmigrantes en general no es un concepto de índole tan sólo descriptiva, sino también normativa. En las sociedades democráticas y pluralistas, este concepto no entraña la mera adaptación personal, es decir, el cruce de las fronteras que separan a los inmigrantes, los ciudadanos extranjeros y las minorías de la mayoría nativa, sino también un desdibujarse de estas fronteras y, por consiguiente, una pluralización de la ciudadanía y de los padecimientos culturales en la sociedad receptora en su conjunto (CDMG(94)25E).

Son muchos los obstáculos que se oponen a la integración de las mujeres de las minorías étnicas, especialmente en lo que respecta a la creación de iguales oportunidades de participar en el mercado laboral, la educación y otras esferas socioeconómicas y políticas. Algunos de estos obstáculos quizás se encuentren dentro de las propias comunidades, mientras que otros se deben a la ausencia de verdaderas políticas de igualdad encaminadas a integrar los recursos de las mujeres inmigrantes en la sociedad.

Las actitudes tradicionales con respecto a la educación de las mujeres y las niñas, el empleo y la función social y familiar de la mujer podrían restringir la participación femenina en una sociedad más amplia. Por otra parte, la discriminación y la exclusión del mercado laboral, junto con la falta de acceso a la educación y de reconocimiento de la experiencia anterior, limitan las oportunidades de que las mujeres de las minorías étnicas se integren en su propio ámbito.

Por consiguiente, cuando se elaboren políticas destinadas a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en general y las mujeres de las minorías étnicas en particular, habrá que examinar los distintos factores que intervienen dentro del contexto social de una sociedad multicultural.

En el quinto informe presentado por Noruega ante las Naciones Unidas se advierte la ausencia de una visión general de la realidad específica en que viven las mujeres de las minorías étnicas en lo que se refiere a la igualdad del hombre y la mujer. El Centro MiRA desea agregar lo siguiente al informe de Noruega sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

CEDAW. Artículos 1 a 5: Igualdad del hombre y la mujer en el sistema jurídico

De acuerdo con el quinto informe presentado por Noruega a las Naciones Unidas, la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, que entró en vigor en 1979, es hoy objeto de revisión. Con la revisión de la ley se aspira a aumentar sus efectos en las cuestiones relacionadas con la igual remuneración y otros temas vinculados con el mercado laboral. Según el informe, también se ha proyectado realizar una revisión general de la ley porque se advierten en ella indicios de que fue redactada y aprobada en un momento en que el respeto por la igualdad del hombre y la mujer estaba menos extendido y se prestaba a mayores controversias que en la actualidad.

El Centro MiRA considera que existen muchas otras razones para revisar la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el año 2000. Nuestra experiencia indica que en el momento en que se puso en vigor la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, la sociedad noruega todavía era en mayor o menor medida una sociedad monocultural. Las mujeres inmigrantes aún carecían de voz propia para plantear sus problemas dentro del marco de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer. Por lo tanto, su situación jurídica específica era considerada siempre como parte de las leyes de inmigración. En consecuencia, la discriminación vinculada con el sexo que debían enfrentar las mujeres de las minorías étnicas, que difería en algunos aspectos de la que experimentaban las mujeres de la mayoría, no era tomada suficientemente en cuenta en la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.

Al iniciarse un nuevo milenio, el gobierno noruego ha reconocido que Noruega es actualmente una sociedad multicultural con diversas minorías religiosas y étnicas. El gobierno también se ha comprometido (st.meld. om det flerkulturelle Norge) a aplicar políticas pluralistas activas para mejorar las condiciones sociales de las minorías étnicas. Por consiguiente, al revisar la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer, es necesario que el gobierno incluya la situación específica de las mujeres de las minorías. Además, de este modo se fortalecerá la ley, puesto que abarcará a todas las mujeres y será un mecanismo que les permitirá oponerse a las injusticias.

Para ello, se podría hacer lo siguiente:

Volver a formular la declaración de Noruega ante la Tercera Comisión, en el 53° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre el adelanto de la mujer. En dicha declaración se afirma que el nuevo milenio requiere políticas sobre la igualdad del hombre y la mujer que se basen en los logros y las enseñanzas del pasado, así como una actitud de apertura en respuesta a las nuevas situaciones. En Noruega, el conocimiento de las diferencias que existen entre las mujeres es cada vez mayor. Sabemos que en la práctica, las mujeres con discapacidad y las mujeres inmigrantes no gozan de las mismas oportunidades que otras. Esta discriminación exige la adopción de medidas concretas y debemos ampliar y hasta modificar nuestra visión tradicional de las mujeres como un solo grupo con las mismas necesidades.

Las aspiraciones de esta declaración se podrían poner en práctica mediante la inclusión de este punto de vista en la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer.



Hay una necesidad imperiosa de adoptar medidas de discriminación positiva para promover la igualdad del hombre y la mujer en beneficio de las mujeres de las minorías, especialmente en las esferas de la educación y el empleo. Ya se considera que el tratamiento diferenciado que se aplica a los hombres y las mujeres es conforme a la ley si promueve la igualdad del hombre y la mujer de acuerdo con el objetivo más amplio previsto en la propia ley. También se concede tratamiento preferencial a los hombres en algunas profesiones relacionadas con la puericultura y la enseñanza.

La inclusión de las mujeres de las minorías en esta categoría estará de acuerdo con el objetivo más amplio de la ley. El tratamiento preferencial que se otorgue a las mujeres de las minorías conducirá al establecimiento de modelos de funciones para la generación joven y combatirá la segregación de origen sexual que padecen las mujeres de las minorías étnicas.

CEDAW. Artículo 6. Explotación de la prostitución de la mujer y trata de mujeres

El Centro MiRA comparte las observaciones formuladas por el CIHM (Kompitansesenter for likestilling) en cuanto considera un desacierto relacionar la trata de mujeres con la inmigración ilegal. Por lo tanto, reafirmamos que la trata de mujeres es un delito mucho más grave, que debería contemplarse desde un punto de vista que se distinga de la mera necesidad de las autoridades noruegas de controlar la inmigración. También queremos reafirmar el concepto que aparece en las observaciones del Centro ya mencionado, según el cual en su versión actual el informe de Noruega fija su atención en las mujeres que son objeto de trata en su calidad de inmigrantes ilegales, considerándolas "delincuentes" y responsabilizándolas de la inmigración ilegal, en lugar de ver en ellas a personas explotadas y víctimas de la actividad delictiva de la trata de mujeres y, como tales, merecedoras de apoyo. Instamos a las autoridades a que vuelvan a evaluar esta cuestión, si lo que se pretende es ayudar a las mujeres.

CEDAW. Recomendación general No. 19. La violencia contra la mujer

El Centro MiRA reconoce el propósito de las autoridades de organizar seminarios informativos para la clase dirigente con el objeto de aumentar sus conocimientos sobre la situación específica de las mujeres inmigrantes que son víctimas de violencia. Sin embargo, en la actualidad hay algunas mujeres que se ven obligadas a continuar sometidas a una relación de violencia porque no gozan de derechos jurídicos. Las mujeres inmigrantes que se unen a sus maridos en virtud de las disposiciones relativas a la reunión de las familias, carecen de un permiso de residencia independiente hasta tanto no hayan vivido tres años en Noruega. En los casos de violencia y abusos graves con frecuencia se ven obligadas a permanecer con la familia y a convivir con sus maridos durante tres años hasta quedar en condiciones de solicitar un permiso de residencia por sí mismas. Si el matrimonio se deshace antes de que transcurran los tres años, las mujeres corren el riesgo de ser deportadas.

La asistencia y orientación que el Centro MiRA ha prestado en situaciones de crisis a las víctimas de la violencia durante los últimos veinte años le han permitido reunir una valiosa información sobre las formas de violencia a que están expuestas las mujeres de las minorías étnicas. En los últimos tiempos hemos documentado un gran número de casos en que los hombres noruegos nativos

contraen matrimonio con mujeres extranjeras, las llevan a Noruega y las mantienen en la condición de esclavas domésticas, llegando a veces a ejercer sobre ellas grave violencia sexual y física. Si las mujeres protestan, los hombres se limitan a llamar a la policía y se les retira el permiso de residencia cuando solicitan su renovación. Con frecuencia los funcionarios policiales y de inmigración dan crédito al testimonio de los hombres con preferencia al de las mujeres. Muy pocas veces se brinda a la mujer una nueva oportunidad tras un período de separación, como se hace normalmente en todos los demás casos de divorcio. La razón de esta actitud es que durante el período de separación podrían cumplirse los tres años de residencia y en esas circunstancias a las autoridades de inmigración les resultaría difícil deportarla. Esta situación, sumada a una falta total de protección jurídica, contribuye a perpetuar la violencia contra las mujeres de las minorías étnicas y faculta a los hombres a mantenerlas en una posición de subordinación.

Creemos que en el informe oficial no se da suficiente crédito a la valiosa labor que las ONG comunitarias, como por ejemplo el Centro MiRA, han venido realizando durante los últimos veinte años. Para prevenir la violencia contra las mujeres de las minorías étnicas es necesario otorgarles las facultades que necesitan. Una de las medidas que podrían adoptarse sería alentar a las propias mujeres de las minorías para que se organizaran y suministrarles el apoyo financiero necesario. Las propias mujeres deben ser la fuente principal de soluciones para prevenir la violencia.

#### CEDAW. Artículo 10. Educación y Artículo 11. Empleo

El Centro MiRA desea señalar a la atención de las autoridades la discriminación específica que por razón de su sexo padecen las mujeres de las minorías étnicas en relación con la educación y el empleo. Sabemos perfectamente que en los discursos tradicionales sobre la igualdad del hombre y la mujer la discriminación de género se define principalmente en función de la sexualidad con menoscabo de las cuestiones raciales y de clase. Sin embargo, en la vida cotidiana de varios miles de mujeres estos factores desempeñan un papel fundamental.

Las mujeres de las minorías étnicas deben hacer frente a las dificultades relacionadas con los permisos de trabajo, el tipo de trabajo que pueden conseguir y la falta de reconocimiento de sus estudios previos.

Creemos que más allá de garantizar la igualdad de derechos, las políticas destinadas a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer deben abordar los problemas de la segregación en el empleo, la vivienda y la educación. Hay que tener en cuenta que, por lo general, las desfavorables condiciones de vida de las mujeres de las minorías étnicas son consecuencia tanto de la discriminación por su sexo como de desventajas estructurales. Las políticas deberían combinar la lucha contra las causas estructurales no sólo con la protección contra la discriminación que se confiera a determinados grupos, sino también con elementos de discriminación positiva que hagan factible que las mujeres desarrollen su propio potencial para vencer los efectos de la discriminación por sexo y la exclusión social.

Centro de Información MiRA para Mujeres Negras, Inmigrantes y Refugiadas  
Oslo, Noruega

D. Observaciones del Kvinnefronten (Frente de la Mujer de Noruega)

En términos generales, el Kvinnefronten (Frente de la Mujer de Noruega) considera que el informe ofrece un cuadro general positivo y correcto de la situación de la mujer y del trabajo que se realiza en pro de la igualdad del hombre y la mujer. Sin embargo, como miembros de una organización feminista, dirigimos nuestra mirada más allá de esa igualdad: nuestra meta es la liberación de la mujer. Queremos cambiar el mundo y nuestras propias vidas aumentando nuestra concienciación mediante la organización de protestas contra la discriminación de toda índole - económica, sexual, política y cultural - que sufrimos las mujeres en una sociedad dominada por los hombres. Desde este punto de vista encontramos dos tendencias negativas en el informe.

En el informe se suele pasar por alto o poner poco de relieve el contexto más amplio que rodea a las diversas cuestiones y se omite el examen de otros aspectos conexos.

Por ejemplo, la elección del tipo de enseñanza segregada por sexo y la categoría de las tendencias vocacionales típicamente femeninas se consideran en el contexto del propio sistema de enseñanza. Sin embargo, es importante considerar la educación como parte de la estructura del poder masculino y buscar una mayor jerarquía ocupacional y un salario más alto sin limitarse a cambiar únicamente las actitudes estudiantiles. Muchas niñas reciben una educación que las conduce a empleos futuros mal remunerados y de poca jerarquía (pág. 17). Muchas niñas y mujeres siguen luchando por que se reconozcan sus aptitudes y a muchas se les niega la posibilidad de capacitarse o de recibir aumentos de salarios como trabajadoras calificadas (pág. 16).

Otro ejemplo: la preeminencia del hombre y la subordinación de la mujer son en general un obstáculo para que la mujer consiga y mantenga un empleo con un salario suficiente y una jornada laboral aceptable. Los empleos a tiempo parcial de las mujeres son una consecuencia de las funciones que se les asignan y a menudo constituyen la única solución posible que tienen a su alcance. En efecto, las mujeres son quienes principalmente se encargan de los quehaceres domésticos, los asuntos de familia, los niños y otras personas que requieren atención, cuando todo ello debe ser responsabilidad compartida de los hombres y mujeres de la familia y también, y no en menor medida, de la sociedad, en forma de servicios de atención de niños, ancianos, etc. Aunque la solución sería instituir una jornada laboral de seis horas, se nos ofrece en cambio un sistema de pagos en efectivo, que subraya la tendencia a las privatizaciones a la vez que la preeminencia del hombre y la subordinación de la mujer.

Un ejemplo más: aunque está bien que se haga hincapié en la violencia contra la mujer, debe incluirse la violencia que entrañan o provocan la prostitución y la pornografía. Hay que tener en cuenta tanto la violencia indirecta de la representación pornográfica de la mujer, que se manifiesta en formas cuya diversidad parece aumentar constantemente, como el marco general de preeminencia del hombre y subordinación de la mujer. En algunos aspectos se puede considerar que los temas de la mujer golpeada y de la salud de la mujer en general (pág. 34) son consecuencia "natural" de las relaciones de poder incrustadas en la estructura de la familia.

En el informe se suele hacer hincapié en la contribución o los logros del Gobierno y así se reduce al mínimo o se excluye el papel de las organizaciones o movimientos y de diversas actividades o reivindicaciones.

Ejemplo: desde 1994 el movimiento cooperativo La mujer al frente (Women Across) se dedica exclusivamente a la defensa de los intereses de la mujer con conferencias, manifestaciones y sitios en la Web y tiene oficinas a nivel nacional y local en Oslo, Bergen, Stavanger y Tromsø, por ejemplo. Mujeres que representan a diversas organizaciones laborales y a entidades y centros femeninos se reúnen allí para intercambiar opiniones y desarrollar estrategias sobre importantes cuestiones relacionadas, entre otras cosas, con la independencia económica, las horas de trabajo y el bienestar de la mujer, que por supuesto tienen interés para el informe. Considerada como estrategia general y en relación con proyectos en comunidades y lugares de trabajo determinados, la jornada laboral de seis horas es de suma importancia tanto para el movimiento como para varias asambleas generales de sindicatos celebradas en los últimos años (pág. 18).

Otro ejemplo: FOKUS (Foro para la Mujer y el Desarrollo) es un centro de informaciones con una secretaría que trabaja por el adelanto de la mujer y aglutina a 50 organizaciones femeninas. Es importante, por ejemplo, en relación con la cooperación para el desarrollo (pág. 11).

Algunos ejemplos más: el debate público que tuvo lugar en torno de la reforma de la ley sobre la igualdad del hombre y la mujer (véase pág. 9) no está incluido en el informe; tampoco aparece mencionada la activa cooperación de varias organizaciones femeninas en la campaña de promoción de la participación de más mujeres en la política, tema considerado en la página 14.

#### Prostitución y trata de mujeres

Lamentablemente los importantes y cada vez más extendidos problemas de la prostitución y la trata de mujeres no se examinan dentro su marco estratégico, aunque constituyen el meollo de muchas de las esferas prioritarias (pág. 11).

Proponemos añadir algunos otros puntos en la página 13:

Muchos especuladores que lucran con agencias de promoción de noviazgos y matrimoniales y los propietarios de campamentos, salas de relax y cierto tipo de restaurantes están expandiendo sus actividades, a pesar de que entrañan violencia contra la mujer y opiniones degradantes respecto de la mujer extranjera en general.

Los administradores de albergues para mujeres golpeadas o violadas informan que crece el número de extranjeras - rusas especialmente en los últimos tiempos - que buscan refugio en ellos escapando de la violencia de sus cónyuges noruegos. A veces las extranjeras son tratadas como esclavas sexuales por sus maridos. Algunas son expulsadas de Noruega cuando se ven forzadas a abandonar su hogar por ser víctimas de violencia o cuando son puestas de patitas en la calle por sus maridos antes de tener tres años de permanencia en el país. Algunas terminan prostituyéndose. La independencia económica de las extranjeras también es una reivindicación importante en relación con su trata. La

organización UDI ha señalado que por no tener permisos de trabajo las mujeres rusas se ven obligadas a prostituirse para ganarse la vida; este tema es objeto de intensos debates a nivel internacional.

Kvinnefronten denunció que en la definición de la prostitución propuesta por la Comisión sobre delitos sexuales se dejan de lado la violencia contra la mujer y la responsabilidad de los hombres. La pretensión de considerar como delito el pago por una relación sexual ha sido objeto de acalorados debates y muchos quieren que el Gobierno noruego adopte la nueva ley sueca.

PION es una de las numerosas organizaciones que trabaja en esta esfera. Otras organizaciones trabajan contra la prostitución y la trata de mujeres: entre ellas se cuenta Kvinnefronten, que funciona como filial de la red internacional conocida como Coalición contra la Trata de Mujeres y es miembro de esa red en el Norte: aglutina, entre otras, a agrupaciones de mujeres noruegas, sami y rusas.

### Empleo y remuneración

Kvinnefronten echa de menos un examen más riguroso de estas importantes cuestiones en el contexto correspondiente. Proponemos la inclusión de algunos temas:

Se observa en la vida laboral una clara estructura de poder masculino que se relaciona con la organización familiar y la socialización: esta estructura es la causa de las dificultades que se encuentran para lograr la igualdad del hombre y la mujer a nivel de cargos directivos (pág. 24). También explica las diferencias en el número de horas de trabajo (pág. 24) y en la remuneración (pág. 25).

El empleo a tiempo parcial es una solución para muchas mujeres como consecuencia de la estructura de poder masculino que tienen la familia y el trabajo y también de otras causas, como por ejemplo el número insuficiente de guarderías infantiles. Las estadísticas demuestran que muchas mujeres querrían trabajar a jornada completa si se les ofreciese el empleo y tuviesen posibilidades de aceptarlo. La jornada de trabajo de seis horas sería una solución mejor, que además tendría repercusiones favorables en la remuneración de la mujer y en la división del trabajo y el tiempo libre de la familia (pág. 24).

### Salud

Remitimos adjunta la carta de 6 de abril de 1998 que dirigimos a la Comisión de la Salud de la Mujer, ya designada oficialmente, formulando nuestras observaciones. Planteamos cuestiones importantes que atañen a la influencia que ejercen en la salud femenina la posición de la mujer como sexo subordinado y la supresión de la sexualidad en la atención médica de la mujer. Otro asunto importante es la salud genésica.

Carta dirigida por el Kvinnefronten (Frente de la Mujer de Noruega) a la Comisión de la Salud de la Mujer, ya designada oficialmente Atención: Eli Aaby, Oslo, 6 de abril de 1998

La primera esfera de interés que pedimos que considere la Comisión es la influencia que tiene en la salud femenina la posición de la mujer como sexo subordinado.

También le pedimos que enfoque la cuestión de la salud como un todo en el que influyen relaciones económicas, ideológicas, políticas, culturales, sociales, psíquicas y físicas.

Aspiramos a lograr la total liberación de la mujer con nuestra labor política y hemos aprendido que la situación de la mujer en la vida debe ser considerada globalmente.

Vivimos a la vez en muchos sectores diferentes, como por ejemplo los de la cultura y la escuela. Llevamos a cabo nuestras actividades en el seno de la familia y el lugar de trabajo.

Las distintas circunstancias influyen entre sí y hemos llegado a la conclusión de que tanto la lucha por la libertad de abortar por propia determinación y contra la pornografía como nuestra demanda de salarios más altos para la mujer han sido de gran importancia en nuestra búsqueda de la igualdad de la mujer y el hombre.

La salud de la mujer debe considerarse en relación con el desarrollo de su infancia.

¿En qué condiciones creció?

¿Se fomentó su capacidad potencial de progresar en los parvularios y las escuelas primarias?

¿Se adaptó la enseñanza al deseo de aprender de las niñas o se las desatendió para prestar ayuda a niños bulliciosos que requerían atención?

Consideramos que es posible mejorar la salud de la mujer afianzando desde su infancia su autoestima y su percepción de la igualdad con el varón.

Se trabaja en los parvularios y las escuelas, teniendo además en cuenta la necesidad de protección de la niñez contra el incesto y otros abusos sexuales. Empero, para ir a la raíz del problema es preciso cambiar la actitud de los hombres adultos.

En la actualidad el nivel de instrucción de las chicas es el mismo que el de los muchachos y la mayoría de los mujeres tiene empleo.

Las condiciones del mercado laboral se caracterizan por la discriminación cuando se trata de la elección de la ocupación, los salarios, las horas de trabajo y las posibilidades de progresar en la carrera.

La falta de servicios públicos suficientes en forma de parvularios y centros de atención de ancianos repercute más en la salud de la mujer que en la salud del hombre.

Son las mujeres las que sufren inconvenientes y están menos horas en su empleo porque tienen que combinar su ocupación remunerada con la atención de los hijos y los quehaceres domésticos.

Las jubilaciones y los seguros todavía se adaptan al típico modelo masculino de vida laboral. Aunque las mujeres trabajan más que los hombres, en conjunto cobran salarios y jubilaciones inferiores.

Las mujeres forman la mayor parte de la población que recibe jubilaciones mínimas. También son los miembros más pobres de la sociedad, con todas las consecuencias que esto entraña para su salud.

La gran disparidad de los salarios y las condiciones laborales entre hombres y mujeres influye en la salud de la mujer de dos maneras.

Una atañe a la dureza del trabajo en sí: la mujer tiene menos influencia que el hombre en su propia situación laboral. Realiza un trabajo más agotador y también más monótono.

Las personas empleadas en el sector de la salud e incluidas en el sistema de rotación se mantienen en actividad más horas que los obreros industriales que trabajan por turno.

En su vida privada las mujeres realizan más quehaceres domésticos y cuidan más de sus hijos que los hombres y disponen de menos tiempo libre que éstos.

Consideramos que aquí reside la causa de que muchas mujeres padezcan enfermedades musculares y óseas, alteraciones del sueño y agotamiento general.

Por otra parte, nos debemos fijar en la forma en que se compara la salud de la mujer con la salud del hombre. La comparación se realiza de manera tal que el hombre se toma como "modelo", sin tener en cuenta las diferencias descritas.

También es importante para la salud de la mujer la determinación de lo que se incluye o deja de incluir en la categoría de riesgos profesionales.

Esperamos que la Comisión de la Salud de la Mujer tenga tiempo para participar en el debate sobre el tema que se celebrará en el Storting (parlamento noruego) esta primavera.

Una propuesta impulsada por el Kvinnefronten durante muchos años es la implantación de la jornada laboral de seis horas, remunerada con el jornal íntegro. Podemos esgrimir muchos argumentos en apoyo de esta reforma: uno de ellos es que entrañará grandes beneficios para la salud de la mujer.

La segunda esfera de interés que pedimos que considere la Comisión se relaciona con la represión de la sexualidad de la mujer y los casos de utilización de la sexualidad como medio de represión.

Condenamos los abusos sexuales de que son víctimas niños, los abusos de que son objeto las mujeres en el hogar, el acoso sexual en los lugares de trabajo, las violaciones, la pornografía y la trata de mujeres.

Estos atropellos producen daños importantes en la salud de la mujer. Nos remitimos a artículos e informes de establecimientos que prestan ayuda de emergencia a la mujer y de centros de asistencia a las víctimas de incestos, así como a los trabajos de dos médicas noruegas, las Dras. Berit Schei y Anne Luise Kirkengen.

El informe presentado el verano último por la Comisión de Prevención de los delitos sexuales entrañó un retroceso respecto de los cambios de actitud y las reformas legislativas que Kvinnefronten se ha esforzado por conseguir.

La Comisión no ha tenido en cuenta que la mujer está expuesta a los abusos sexuales y la degradación, como ocurre habitualmente en los casos de pornografía y prostitución.

Kvinnefronten ha presentado su dictamen en minoría como integrante de la Comisión.

Hemos advertido y nos preocupan mucho dos hechos: que el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia haya introducido el concepto de "prostitución forzada" - repentinamente y sin darse cuenta del problema que generaba - en el proyecto de presupuesto nacional para 1998 y que las mujeres rusas sean expulsadas del condado de Finnmark porque carecen de una licencia que las autorice a ejercer la prostitución.

¿Qué consecuencias tendrá para la salud de la mujer que las autoridades empiecen a hacer distinciones entre prostitución voluntaria y forzada y consideren que la prostitución es un oficio?

Una mejor información sobre el control de la natalidad y las cuestiones sexuales dirigida tanto a muchachos como a chicas impedirá que éstas se sientan presionadas a entablar relaciones sexuales. También son una protección contra las enfermedades de transmisión sexual y los embarazos no deseados.

Entonces se podría trabajar contra la pornografía desde una nueva perspectiva. La pornografía representa un aspecto de considerable importancia para la educación sexual, especialmente con respecto a los jóvenes. Las impresiones que deja son tan perjudiciales para ellos como para las muchachas con quienes se relacionan. Influye en su opinión acerca de las mujeres y en su relación con la sexualidad y provoca una lamentable conexión entre sexo y violencia.

Cuando empezamos a ocuparnos de la pornografía nos pusimos a estudiar cómo se presentaba a la mujer y qué mitos se propagaban al respecto. Así reparamos en la influencia de la pornografía en la publicidad. La manera de presentar la figura femenina en los anuncios pone a las mujeres, especialmente a las jóvenes, frente a un ideal de belleza fundamentalmente morboso.



Los hábitos alimentarios patológicos constituyen ahora una buena parte de los problemas que repercuten en la salud de la mujer. Aunque afligen a un número creciente de grupos etarios, las más afectadas son las jóvenes.

La tercera esfera de interés que pedimos que sea considerada atañe a las condiciones que pueden impulsar el mejoramiento de la salud genésica en Noruega.

Aunque tenemos la fortuna de que nos rijan una ley que permite que la mujer decida si quiere o no abortar, se hace caso omiso de los grandes beneficios que esta posibilidad tiene para la salud de la mujer.

Por más que la ley en sí haya sido objeto de ataques desde su aprobación, hace 20 años, también reúne un alto grado de consenso, por lo cual el derecho a abortar no parece realmente amenazado. De todas maneras, de vez en cuando se formulan sugerencias para que se impongan restricciones.

Los avances logrados en el campo de la medicina permiten visualizar al feto en una etapa temprana. Advertimos, pues, el peligro de que el derecho de la mujer a decidir se desvanezca como consecuencia de una serie de opciones posibles y también imposibles.

Nuestra sugerencia es que se eleve de 12 a 18 semanas la duración máxima que puede tener el embarazo para que se reconozca que la mujer tiene derecho a abortar por su libre determinación. El hecho de que se disponga de conocimientos más amplios sobre la posible condición del feto no debe autorizar a nadie que no sea la propia mujer a determinar si quiere o no interrumpir su embarazo.

Advertimos que si bien la situación de la mujer que pretende abortar es en general buena, se ha necesitado mucho tiempo para instituir el aborto médico.

También observamos que las nuevas técnicas médicas de inducción del embarazo presionan a la mujer para que tenga hijos. La mujer, en su deseo de dar a luz, se somete "voluntariamente" a tratamientos que están todavía en una etapa experimental, sin conocer bien sus consecuencias ni sus efectos secundarios.

La educación sexual y el suministro de informaciones sobre el control de la natalidad son y han sido siempre parte importante de la lucha del Kvinnefronten por mejorar la salud genésica.

En los años setenta colaboramos en el establecimiento de oficinas a las que podían ir los jóvenes para obtener anticonceptivos. Hicimos esto como parte de la labor que desarrollamos en procura de una mayor libertad sexual. Apoyamos todas las providencias que se adopten para que cualquier persona pueda disponer fácilmente de anticonceptivos.

Las mujeres que quieren quedar esterilizadas no pueden lograrlo con facilidad. En algunas partes del país hay que esperar dos años para someterse a la intervención quirúrgica.

En 1996, en conmemoración de su 25° aniversario, el Centro de Consultas sobre Higiene Sexual puso en marcha un plan de acción a favor de la libre determinación en materia de anticoncepción.

Kvinnefronten apoya este plan.

También apoyamos el establecimiento de consultorios ambulatorios para jóvenes en los diferentes distritos.

Pretendemos que las parteras y enfermeras de salud pública estén habilitadas para recetar anticonceptivos hasta que se autorice su venta sin receta.

Nos oponemos enérgicamente a la labor que desarrolla la organización noruega AAN (Alternativa al aborto).

Nos preocupa que reciba tanto dinero del presupuesto nacional como el que se reserva para el conjunto de las actividades de prevención de embarazos no deseados.

Tenemos la impresión de que no se brinda apoyo financiero a AAN en aras de la salud de la mujer sino como resultado de luchas políticas dentro del Parlamento noruego.

La prevención de los embarazos no es el objetivo fundamental de AAN. Las consultas a esta organización son pocas y a menudo caras en comparación con las que se hacen en los dispensarios para jóvenes o en los centros de atención médica de embarazadas que funcionan en los distritos.

Nos oponemos a las prácticas de AAN porque consideramos que hay que brindar asesoramiento teniendo en cuenta que debe ser la propia mujer quien finalmente determine qué es lo mejor para ella. Encontrar alternativas al aborto no debiera ser el objetivo fundamental.

Hemos aprendido en la Comisión que es preciso que las medidas sugeridas para el mejoramiento de la salud de la mujer se puedan adoptar sin aumentar los gastos. Una forma de hacer esto sería utilizar el dinero que se entrega a AAN para subvencionar los dispensarios para jóvenes, el Centro de Consultas sobre Higiene Sexual y los servicios de atención ambulatoria que se prestan en los distritos.

Confiamos en que la Comisión prosiga trabajando como hasta ahora por mejorar las condiciones en que se desenvuelve la mujer embarazada, teniendo especialmente en cuenta las condiciones imperantes en su lugar de trabajo.

Con respecto a la atención de la salud de la mujer embarazada, queremos hacer hincapié en que nos preocupa haber comprobado que todavía hay distritos en los cuales las parteras trabajan tan sólo a tiempo parcial. La consecuencia es que carecen del tiempo necesario para cumplir todas sus funciones, que son muy amplias, como se supone que deben hacer. Tampoco pueden sostenerse económicamente con el trabajo que realizan.

Muchos de los servicios de atención a las parturientas se han centralizado o suprimido. La tendencia continúa. Kvinnefronten participa en las gestiones que se llevan a cabo para impedir que esto ocurra en los condados de Østfold, Nordland, Trøndelag y Hordaland. Aspiramos, por el contrario, a que se desarrollen servicios descentralizados y diversificados que puedan ofrecerse a las parturientas.

La centralización y unificación de las maternidades se realiza por razones económicas y no para satisfacer los deseos de las parturientas ni en aras de la seguridad médica.

Los procesos del embarazo, el parto y la maternidad son todos naturales, de manera que las mujeres que gozan de buena salud deben disponer de más opciones y de más diversas oportunidades que en la actualidad.

Los dispensarios para mujeres y los grandes hospitales se caracterizan por dar rápidamente de alta a las personas internadas y también por sus malas condiciones sanitarias.

No acogemos con beneplácito el auge de maternidades que empiezan a parecerse más a hoteles y dan trabajo a pocas parteras y enfermeras especializadas en la atención de infantes.

Habida cuenta de la actual estructura de la familia, sostenemos la opinión de que todavía es responsabilidad pública ofrecer atención y asesoramiento a los padres y a sus hijos recién nacidos.

E. Observaciones de la Confederación del Comercio y la Industria de Noruega y la Confederación Noruega de Sindicatos Obreros

Artículo 11.1 b). Empleo

Tiende a aumentar la participación de la mujer en funciones directivas

Nos parece natural hacer algunas consideraciones en este capítulo sobre el trabajo que llevan a cabo la Confederación del Comercio y la Industria de Noruega (NHO) y la Confederación Noruega de Sindicatos Obreros (LO) con el propósito de incrementar la participación de la mujer en funciones directivas y en la plana mayor de los representantes sindicales, respectivamente.

"En las empresas de la NHO se ha registrado un gradual aumento de la participación de la mujer en las más altas funciones directivas, el resto de las funciones directivas y los cargos que se reservan a personal especialmente contratado. En 1995, las mujeres ocupaban 3,3% de los más altos cargos directivos; en 1997 este porcentaje había aumentado a 5,2%. En el antedicho período aumentó también la cuota de mujeres no sólo en el resto de las funciones directivas sino también en los cargos reservados a personal especialmente contratado (en este caso, de 17,7% a 19,9%).

Observamos que esta tendencia se ha acelerado en los últimos años, quizás como resultado de inversiones en proyectos empresariales cuyo propósito deliberado fue motivar a las mujeres para que procurasen ocupar los más altos cargos directivos, pero también porque las mujeres constituyen ahora un porcentaje cada vez mayor de la población con formación universitaria.

La NHO es una de las fuerzas que impulsa este proceso y, por conducto de La mujer en el comercio y la industria, ha puesto en marcha varias iniciativas con objeto de aumentar la cuota de mujeres que desempeñan funciones directivas.

La LO ha trabajado sistemáticamente durante varios años para que la representación de la mujer fuera proporcional al porcentaje que representan en el total de afiliados: 45% en la actualidad. Una encuesta realizada en 1997 demostró que la cuota de mujeres que desempeñan funciones directivas o son representantes sindicales guarda bastante conformidad con el porcentaje que alcanzan en el total de personas afiliadas. En algunos sindicatos nacionales se encuentran pocas mujeres entre los dirigentes sindicales, la plana mayor de los representantes gremiales y los presidentes de sindicatos nacionales. La LO es una fuerza que impulsa el mejoramiento de esta situación. La dirección de la LO está formada por cinco mujeres y tres hombres."

Empleos a tiempo parcial

Nos parece que en este capítulo hay que señalar que los trabajadores a tiempo parcial no están en situación de plena igualdad respecto de los trabajadores a tiempo completo.

"Las principales razones de que muchas mujeres trabajen a tiempo parcial son que no se les ofrecen cargos en los que la jornada laboral sea más prolongada (o no tienen posibilidades de acceder a ellos) y que faltan guarderías infantiles. Con arreglo a una propuesta del Gobierno actual, los trabajadores a tiempo parcial que ganen menos de 56.700 coronas noruegas no tendrán derecho a subsidios por enfermedad a partir de 1999. Los empleados a tiempo parcial que trabajen menos de 14 horas por semana no tienen derecho a las jubilaciones del sistema público."

#### Artículo 11.1 d). Remuneración

##### Medidas para conseguir igual remuneración para mujeres y hombres

La desigual remuneración se puede atribuir a distintos hechos y, por lo tanto, es preciso describirlos para explicar la necesidad de recurrir a distintos tipos de soluciones y estrategias.

"La LO y la NHO señalan que hay varias razones que explican que sea dispar la remuneración del hombre y la mujer: jornales bajos, discriminación respecto del valor de las ocupaciones predominantemente femeninas, diferencias en la paga por el mismo tipo de trabajo, menor porcentaje de mujeres en funciones directivas y empleo a tiempo parcial."

##### Innovaciones en los convenios colectivos

"La LO y la NHO, los principales interlocutores sociales, incluyeron la igualdad de derechos y de remuneración como tema central de su programa de acción en 1995. Se firmó una carta de intención y se elaboró un programa de diez puntos en el que se enumeraron medidas concretas.

El acuerdo de 1995 fue trasladado en 1996 a las negociaciones que se celebraron con el sector industrial. Se incluyeron cláusulas vinculantes en los acuerdos particulares. Todos los acuerdos colectivos entre la NHO y la LO contienen ahora disposiciones sobre la igualdad de derechos y de remuneración. Se instruyó a las partes empresariales para que trabajaran activamente a fin de garantizar que se ofreciesen las mismas posibilidades de trabajo y desarrollo profesional tanto a mujeres como a hombres.

En 1997 las partes se comprometieron a organizar estrategias, cursos y conferencias a nivel central y a preparar el material que sirviera de apoyo a nivel local."

##### Programa de diez puntos suscrito conjuntamente por la LO y la NHO en relación con la igualdad de derechos y de remuneración

"En la ronda de negociaciones colectivas de 1995, la NHO y la LO convinieron en redoblar sus esfuerzos por conseguir la igualdad de derechos y remuneración. Para llevar a la práctica el acuerdo complementario del Convenio Básico sobre igualdad de derechos, las partes pactaron la adopción de un programa de diez puntos en el que se hace hincapié en la igualdad de derechos dentro de las empresas, la importancia de trabajar por promover la sensibilización de la gente, la necesidad de que las partes consideren los

procesos laborales desde la perspectiva de la igualdad de derechos, la capacitación y el desarrollo de las aptitudes, los criterios de contratación, la reducción de las diferencias de paga entre hombres y mujeres en cada uno de los sectores y la importancia fundamental que las partes deben asignar a la igualdad de derechos cuando organicen reuniones informativas en relación con las rondas de negociaciones colectivas. Actualmente se somete a revisión el programa de diez puntos."

#### Investigaciones sobre la igual remuneración y las perspectivas de adelanto profesional

"En varias ocasiones la NHO y la LO han emprendido trabajos de investigación sobre la igualdad de derechos y de remuneración o han aportado fondos para que se llevaran a cabo. Como resultado de la cooperación entre las partes y diversos ministerios se han elaborado dos informes: "Disparidades entre el hombre y la mujer en la vida laboral" y "Reajustes e internacionalización", en los que se analizan las tendencias generales y las consecuencias que tienen en la contratación, la vida profesional y la situación laboral de la mujer en las empresas."

#### Artículo 11.2 b). Licencia de maternidad y paternidad

##### Licencia de paternidad

"El derecho del padre a recibir un subsidio por el nacimiento de un hijo independientemente del derecho de la madre es un requisito esencial para que haga uso de una parte más extensa de su licencia de paternidad. La NHO y la LO trabajan actualmente por que sea más pareja entre la madre y el padre la distribución de la licencia por el nacimiento de un hijo. Se realizan gestiones para incluir una cláusula de este tipo en la revisión del programa de 10 puntos de la LO y la NHO. Además, la LO promueve por separado un proyecto titulado El hombre - igualdad de derechos - calidad de vida.

Por otra parte, la LO y la NHO están persuadidas de que el sistema de pagos en efectivo puede anular la evolución positiva experimentada en los últimos años con respecto al aprovechamiento de la licencia de maternidad y paternidad."

#### Artículo 11.2 c). Servicios de atención a los niños

##### El sistema de pagos en efectivo

"La NHO y la LO están preocupadas por la falta de investigaciones sobre los posibles efectos del sistema de pagos en efectivo en la condición de igualdad entre hombres y mujeres y por la falta de trabajo en ocupaciones y sectores donde predominan las mujeres."

F. Observaciones de la Organización de albergues para mujeres golpeadas y violadas (Krisesenter sekretariatet)

Artículo 16 b). Matrimonios forzados

Klarere skille mellom arrangert-og tvangsekteskap

"Los matrimonios concertados por terceros son la norma en muchas culturas. Frecuentemente los padres tienen ciertas expectativas respecto de las personas con las que sus hijos deberían contraer matrimonio; a veces, pues, esas personas son elegidas por la familia.

Esta costumbre puede representar un problema para los jóvenes que han crecido en Noruega como segunda o tercera generación de inmigrantes y que, por consiguiente, están influidos por otros valores culturales.

Es importante que se adviertan las diferencias entre los matrimonios concertados por terceros y los matrimonios forzados.

En los últimos años se han visto en Noruega casos de matrimonios celebrados bajo coacción.

En virtud de la legislación noruega, ..... en matrimonio.

El gobierno ha financiado ..... matrimonios forzados."

Recomendación No. 19 - La violencia contra la mujer

Medidas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer

- Skille Krisesentre og incestesentre  
andre avsnitt:flytte setningen om incest-sentre etter fjerde avsnitt

Begynnelse 2.avsnitt:

En la actualidad existen 52 albergues para mujeres golpeadas y violadas y dos líneas telefónicas para llamar en situaciones críticas. Todos los albergues son administrados por organizaciones no gubernamentales y prestan servicios durante las 24 horas. El número de albergues para mujeres golpeadas se ha mantenido relativamente estable en los últimos años. En 1997, buscaron protección en los albergues para mujeres golpeadas y violadas 2.500 mujeres con 1.860 niños, que pasaron en ellos un total de 80.560 noches. Además, aproximadamente 3.500 mujeres buscaron ayuda o asesoramiento de día.

Todos los años, el Ministerio de la Infancia y Asuntos de Familia organiza un seminario para brindarles una oportunidad a quienes trabajan en los albergues ..... mujeres.

Un importante número de niños .....

En los últimos años se ha producido un aumento en el número de mujeres inmigrantes que buscan ayuda en los albergues para mujeres golpeadas y violadas ..... necesidades de estas mujeres.

Algunas de las mujeres inmigrantes también se encuentran en situación vulnerable porque durante los primeros tres años de permanencia en Noruega sus permisos de residencia dependen de su estado civil. Si bien en el apartado 37.6 de las directrices de la Ley de Inmigración se estipula que se concederán permisos para permanecer en Noruega a las mujeres que hayan padecido violencia sexual, nos parece muy difícil que las víctimas puedan presentar pruebas de los abusos sufridos.

El gobierno también presta apoyo financiero a los centros que proporcionan asistencia a las víctimas de incesto. Actualmente funcionan 17 centros de este tipo.

.....

Legislación destinada a combatir la violencia contra la mujer

Avsnitt 7:

Una de las cuestiones más polémicas examinadas por una minoría de la Comisión de Prevención de los Delitos Sexuales fue si ..... las comisiones trabajan.

Nest siste avsnitt:

Por iniciativa privada, en 1987 dos psicólogos de sexo masculino fundaron un centro denominado Alternativa a la Violencia (AAV), que fue el primero de este tipo de Noruega y Europa ..... en 1998.

-----