



**Convención sobre la Eliminación de
Todas las Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
14 de julio de 2014
Español, francés e inglés
únicamente
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Observaciones finales sobre el octavo informe
periódico de Noruega**

Adición

**Información suministrada por Noruega sobre
el seguimiento de las observaciones finales***

[Fecha de recepción: 1 de julio de 2014]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



Recomendación 24

El Comité insta al Estado parte a que:

a) *Dé alta prioridad a la promulgación de legislación específica global sobre violencia doméstica y ponga en marcha medidas generales para prevenir la violencia contra mujeres y niñas, con inclusión de la violación en el matrimonio, y acabar con ella, y para que los autores sean procesados y castigados con arreglo a la gravedad de los delitos que cometan, de conformidad con la recomendación general 19 del Comité, sobre violencia contra la mujer, así como para elevar la concienciación de las mujeres sobre el hecho de que la violación en el matrimonio es un delito penal;*

b) *Adopte una definición legal de violación en el Código Penal, que se articule en torno a la falta de consentimiento, de conformidad con la recomendación general 19 y con el dictamen relativo al caso Vertido (comunicación núm. 18/2008);*

c) *Proporcione formación a los jueces legos sobre la cuestión de la violencia contra la mujer;*

d) *Proporcione asistencia y protección adecuadas a las mujeres víctimas de la violencia, incluidas las mujeres con discapacidad, mejorando la capacidad de los centros de acogida y de crisis, y vele por que se aborde la necesidad de ayudar a los hombres víctimas de la violencia sin menoscabo de las necesidades de las mujeres víctimas de la violencia; y*

e) *Establezca un calendario para la ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia doméstica y la violencia contra la mujer.*

Respuesta: 24 a)

El 21 de diciembre de 2005, el Parlamento de Noruega aprobó una disposición específica sobre violencia doméstica, el artículo 219 del Código Penal Civil General, que dice lo siguiente:

“Toda persona que, mediante amenazas, coacción, privación de libertad, violencia o cualquier otro abuso maltrate manifiesta y repetidamente a:

- a) *su cónyuge o ex cónyuge;*
- b) *un descendiente directo de su cónyuge o ex cónyuge;*
- c) *uno de sus ascendientes directos;*
- d) *cualquier otra persona que viva en su domicilio; o*

e) cualquier otra persona a su cuidado; podrá ser condenada a una pena de prisión de hasta tres años.

Si el maltrato es grave o la persona maltratada muere o sufre lesiones graves o problemas de salud como consecuencia del maltrato, la pena será de prisión por un período de hasta seis años. Para determinar si el maltrato es grave se otorgará especial importancia a si se ha infligido durante un período prolongado y si se dan las circunstancias a las que se hace referencia en el artículo 232.

Toda persona que colabore en la comisión de un delito de esa índole y lo encubra podrá ser condenada a la misma pena.”

El artículo 219 del Código Penal Civil General está concebido como disposición principal en casos de violencia doméstica, pero este delito es el que se castiga con la mayor severidad en una acción penal. Por lo tanto, no se impone una condena más leve por un asesinato cometido por la pareja o ex pareja de la víctima que la dictada a los responsables de otros asesinatos en Noruega.

Con arreglo al artículo 195 del Código Penal Civil General, la violación en el matrimonio está considerada en la definición general de violación. Un fallo condenatorio en casos de violación en el matrimonio estará basado, por consiguiente, en esta disposición. En 1974, el Tribunal Supremo de Noruega confirmó la interpretación de que en la definición general de violación que figura en el artículo 195 está comprendida la violación en el matrimonio (Rt. 1974 s.1121).

24 b)

Noruega se planteará si a la luz, entre otras cosas, de la recomendación general 19 del Comité y del dictamen relativo al caso Vertido (comunicación núm. 18/2008), se justifica una revisión de la definición actual de violación enunciada en el Código Penal. En una audiencia pública celebrada en febrero de 2013 se presentó una propuesta en ese sentido y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública se encarga actualmente de su seguimiento.

24 c)

No se proporciona formación especial a los jueces legos en lo relativo a la violencia contra la mujer. Corresponde al tribunal y al juez decidir qué información se suministra a los jueces legos. En general, el juez profesional encargado de la causa proporcionará a todos los jueces legos que por primera vez presten servicio como tales una breve exposición sobre el curso que sigue un proceso judicial, etc.

24 d)

La Ley sobre los Centros de Crisis municipales entró en vigor el 1 de enero de 2010. La Ley ordena a los municipios que se aseguren de que en los centros de crisis se presta un buen servicio general a las mujeres, los hombres y los niños que sean objeto de violencia doméstica o de amenazas de violencia. En la Ley se establecen los requisitos en materia de alimentación y alojamiento gratuitos, prestación de servicios diurnos y una línea telefónica de ayuda en funcionamiento las 24 horas del día. La Ley está redactada en términos neutrales en cuanto al género, pero se subraya la necesidad de que los servicios que se ofrecen a las mujeres y a los hombres estén físicamente separados. Aunque los hombres también son objeto de violencia doméstica y necesitan poder acudir a centros de crisis, es importante destacar que no por ello se pierde de vista que la violencia doméstica afecta principalmente a las mujeres.

Cada centro de crisis se debe acondicionar y hacerlo accesible a todo tipo de discapacidad y origen étnico sin distinción alguna. La Ley tiene el propósito de asegurar que en esos centros se presten servicios adecuados a todas las personas que sufran violencia doméstica.

La aplicación en los municipios de la Ley sobre los Centros de Crisis es actualmente objeto de evaluación. Como parte de este proceso, se efectuará, entre otras cosas, un examen del grado en que los municipios cumplen los requisitos previstos en la Ley y si la obligación que incumbe a los gobernadores de los condados de supervisar los servicios en los centros de crisis es suficiente para asegurar su calidad. Los resultados se publicarán en el otoño de 2014 y servirán de base para evaluar si es necesario seguir consolidando esos servicios.

24 e)

La ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia doméstica y la violencia contra la mujer supone la necesidad de efectuar algunas enmiendas legislativas. En una audiencia pública celebrada en febrero de 2013 se presentó una propuesta sobre las enmiendas necesarias y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública se encarga actualmente de su seguimiento. En su oportunidad se establecerá un cronograma para la ratificación del Convenio.

Recomendación 30

El Comité insta al Estado parte a que:

a) *Aplique disposiciones legales que garanticen la igualdad salarial por trabajo de igual valor, para reducir y eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de la Organización Internacional del Trabajo, y que, en relación con esa cuestión, agilice el proceso de aprobación de proyectos de ley que, entre otras cosas, promuevan la transparencia en los salarios y contengan disposiciones que permitan exigir a los empleadores información en los casos en que haya sospechas de discriminación;*

b) *Adopte medidas efectivas para prevenir la discriminación contra la mujer en razón del embarazo y el parto, y se asegure de que todas las mujeres y los hombres que trabajan en el sector público y privado tengan garantizada la licencia con sueldo por baja parental;*

c) *Aplique políticas dirigidas a las mujeres, incluida la aprobación de medidas especiales de carácter temporal para reducir el desempleo de la mujer y el empleo a tiempo parcial no deseado, crear más oportunidades para que las mujeres amplíen su horario laboral, entre otras formas estableciendo la reducción obligatoria de los puestos a tiempo parcial, especialmente en el servicio público y el sector gubernamental, lograr un acceso prioritario a empleo a tiempo completo y garantizar a todas las mujeres que trabajan el derecho a disponer de un trabajo a tiempo completo, y también para reforzar las medidas para promover la entrada de la mujer en sectores emergentes de la economía;*

d) *Adopte medidas más firmes para acelerar la erradicación de la discriminación salarial de la mujer, entre otras cosas realizando evaluaciones laborales en todos los sectores de la economía, recopilando datos, organizando una campaña nacional sobre igualdad salarial y proporcionando más asistencia a los interlocutores sociales en la negociación colectiva de salarios, en particular estableciendo los marcos salariales de aquellos sectores que cuentan con presencia mayoritaria de mujeres;*

e) *Reconsidere la nueva reforma de las pensiones, tanto en el marco del sistema estatal de pensiones como del sistema de pensiones relacionado con los empresarios, con miras a identificar la repercusión desigual que pueda tener en la mujer y el hombre y a rectificar cualquier disparidad para asegurar que su repercusión sea la misma en hombres y en mujeres;*

f) *Mejore el acceso de las mujeres procedentes de minorías al mercado laboral y su participación en el mismo, proporcionándoles información y capacitación adecuadas y facilitando la acreditación y homologación de la formación y la experiencia laboral previamente adquiridas, así como realizando investigaciones sobre el impacto de las normativas institucionales que imponen restricciones a las mujeres, en especial a las mujeres migrantes de comunidades étnicas y minoritarias, atendiendo a su manera de vestir, por ejemplo, al hecho de portar un pañuelo para la cabeza, y ello con miras a asegurar su pleno disfrute de los derechos consagrados en la Convención; y*

g) *Vele por que la aplicación de una política de igualdad de género, que incluya garantías en materia de igualdad salarial y el uso de medidas especiales de carácter temporal, cuando proceda, constituya un requisito legal para la adjudicación de contratos de licitación pública.*

Respuesta: 30 a)

Ley sobre la Igualdad de Género

En la legislación noruega se estipula que las mujeres y los hombres deben percibir igual remuneración por un trabajo de igual valor. El artículo 5 de la Ley sobre la Igualdad de Género prohíbe la discriminación por motivos de género. En relación con la remuneración, el alcance de la prohibición se establece en el artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género, relativo a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género - igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Con arreglo al artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género, las mujeres y los hombres que trabajen para la misma empresa tienen derecho a percibir igual remuneración por el mismo trabajo y de igual valor (disposición sobre la igualdad de remuneración). De la disposición sobre la igualdad de remuneración contenida en el artículo 21, interpretada junto con la prohibición general contra la discriminación recogida en el artículo 5, se deduce que la remuneración se determinará de manera que no entrañe discriminación directa o indirecta.

Según el artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género, el sueldo es la remuneración ordinaria por el trabajo más todos los demás complementos o ventajas u otras prestaciones que proporcione el empleador. Se considera que son parte del sueldo las pensiones, los sistemas de primas, la ropa de trabajo, los automóviles, las suscripciones, los teléfonos, etc. El derecho a la igualdad de remuneración en virtud del artículo 21 se aplica únicamente a los trabajadores de la misma empresa.

El derecho a la igualdad de remuneración a que se refiere el artículo 21 de la Ley sobre la Igualdad de Género rige en los casos en que dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor. En primer lugar, el mismo trabajo, es decir, un trabajo que aparentemente es igual, tendrá también igual valor. Esto se aplica cuando los

trabajadores tienen la misma experiencia profesional y desempeñan las mismas tareas. En segundo lugar, el trabajo que al parecer es diferente debido, por ejemplo, a una experiencia profesional distinta, también puede ser de igual valor.

A fin de determinar si dos trabajos diferentes son de igual valor, se debe hacer una evaluación general de todos los factores importantes para la ejecución del trabajo específico. Conforme al artículo 21, párrafo 3, los criterios principales que intervienen en la evaluación son los conocimientos necesarios para realizar el trabajo, el esfuerzo y la responsabilidad que entraña y las condiciones de trabajo. Se deberán tener en cuenta todos los antecedentes y características profesionales que exige el trabajo, al igual que sus responsabilidades y presiones.

Artículo 22 de la Ley sobre la Igualdad de Género – obligación del empleador de revelar información relativa a la remuneración

Para asegurar la aplicación eficiente de la prohibición contra la discriminación salarial y del derecho a la igualdad de remuneración estipulados en la Ley sobre la Igualdad de Género, en la nueva la Ley sobre la Igualdad de Género de 1 de enero de 2014 figura una disposición sobre la obligación del empleador de revelar información relativa a la remuneración. Esta disposición tiene por objeto propiciar una mayor apertura en materia de remuneración en el lugar de trabajo.

Con arreglo al artículo 22 de la Ley sobre la Igualdad de Género, un trabajador que sospeche que es objeto de discriminación en la forma en que se determina la remuneración podrá pedir al empleador que confirme por escrito el nivel salarial y los criterios para determinar la remuneración de la persona o las personas con las que se está comparando el trabajador en cuestión.

El empleador está sujeto a lo dispuesto en la Ley sobre Datos Personales en que se establece que, para poder revelar información relativa a la remuneración, se requiere una base jurídica. De acuerdo con esa Ley, el artículo 22 de la Ley sobre la Igualdad de Género es una base jurídica suficiente en este sentido.

La obligación del empleador de revelar información salarial debe ir acompañada de la obligación de comunicar al trabajador la información que se ha revelado y a quién.

La persona que recibe información salarial de conformidad con esta disposición está obligada a respetar el carácter confidencial de los datos y deberá firmar una declaración de confidencialidad. Lo anterior no se aplica a la información comprendida en la Ley sobre la Libertad de Información.

Cumplimiento

La Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación y el Tribunal de la Igualdad atienden las quejas de infracción de lo dispuesto en la Ley sobre la Igualdad de Género. La Ombudsman examina el asunto para determinar si constituye una contravención de esa Ley. En caso afirmativo, la Ombudsman alienta a la parte responsable a que acate la declaración de la propia Ombudsman.

Sin embargo, las declaraciones de la Ombudsman no son jurídicamente vinculantes. En casos de infracción de la Ley, la Ombudsman no puede imponer sanción alguna.

Si la parte responsable no acata lo señalado por la Ombudsman en su declaración, se podrá interponer un recurso ante el Tribunal de la Igualdad de Noruega. El Tribunal podrá imponer como sanciones el pago de indemnizaciones por rectificación, interrupción e incumplimiento.

Comité Técnico Noruego para el Cálculo de Acuerdos Salariales

El Comité Técnico Noruego para el Cálculo de Acuerdos Salariales publica cada año la remuneración de mujeres y hombres según la esfera de negociación, la actividad industrial, la edad y el nivel educativo. El Comité está compuesto de representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores y de varios ministerios.

En el sitio web del Instituto Nacional de Estadística de Noruega también se publican estadísticas detalladas de la remuneración de mujeres y hombres de acuerdo con diversos indicadores y (conforme a lo previsto), a partir de 2015, será posible presentar estadísticas aún mejores que las actuales. En términos generales, la brecha salarial entre mujeres y hombres ha disminuido ligeramente en los últimos años y en 2013 las mujeres ganaron en promedio el 86,5% de la remuneración de los hombres.

30 b)

Plan de licencia parental

El plan de licencia parental de Noruega cubre a todos los trabajadores, es decir, los empleados en los sectores privado y público, los trabajadores por cuenta propia y los independientes.

Para tener derecho a la licencia parental, el progenitor deberá haber trabajado y percibido una remuneración pensionable durante un período mínimo de seis meses de un total de 10 meses antes de empezar a recibir la prestación. La remuneración pensionable anual debe ser equivalente por lo menos a la mitad del importe básico del seguro nacional. Desde el 1 de mayo de 2013, el importe básico es de 85.245 coronas noruegas. Se considera como período de trabajo aquel en que el progenitor recibe algunas prestaciones de seguridad social (como el permiso remunerado por enfermedad o la licencia parental).

Desde el 1 de julio de 2013, la duración de la licencia parental es de 49 semanas con sueldo completo o de 59 semanas con el 80% de la remuneración. Las mujeres que no tengan derecho a esa prestación podrán recibir una prima de maternidad por una suma fija que en 2014 es de 38.750 coronas.

Enmiendas a la Ley sobre la Igualdad de Género

El artículo 20 de la Ley sobre la Igualdad de Género data de 2012. En sus disposiciones se establece que los trabajadores que perciban o hayan percibido la prestación parental tienen derecho a

- regresar al mismo puesto, o a un puesto equivalente
- presentar reclamaciones salariales y que su remuneración sea objeto de evaluación

- beneficiarse de mejoras generales en materia de remuneración y condiciones de trabajo

También es posible deducir la existencia de estos derechos a partir de la prohibición contra la discriminación por motivos de género estipulada en la Ley sobre la Igualdad de Género que protege a los trabajadores contra un trato diferenciado injustificado basado en la licencia parental, de manera que la disposición específica y aclara estos derechos.

Derechos de estudiantes

Para una mujer que cursa estudios, el embarazo puede ser una causa de estrés que conduzca a demoras involuntarias o al peligro de peores resultados. Para evitar que esto suceda, las mujeres en Noruega tienen derecho a interrumpir sus estudios durante el embarazo y mientras estén al cuidado de sus hijos. En el período cubierto por la licencia, la mujer conservará su condición de estudiante en la institución, con los derechos que conlleva, y podrá reincorporarse a sus estudios en el mismo grado que cursaba antes de la licencia. Estos derechos están estipulados en el artículo 4-5 de la Ley de Universidades y Colegios Universitarios.

El Ministerio propone ahora que las mujeres embarazadas que deban presentar un examen tengan derecho a aplazarlo en caso de que la fecha del examen esté dentro un período de tres semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto. El padre del niño tendrá derecho a aplazar sus exámenes si la fecha de estos está dentro de un período de dos semanas posteriores al parto. Puesto que en las relaciones entre personas del mismo sexo las dos tienen los mismos derechos, las mujeres en una relación de esa índole recibirán el mismo trato que los padres. Aunque se tiene previsto proponer los derechos a que se refiere este párrafo, aún no hay un acuerdo al respecto. Lo que se pretende es incorporarlos al artículo 4-5 de la Ley de Universidades y Colegios Universitarios.

30 c)

El desempleo en Noruega se mantiene en niveles bastante bajos, aunque se ha incrementado un poco en el curso del último año. No obstante que el desempleo afecta menos a las mujeres que a los hombres (el 3,3% frente al 3,7% en 2013 (Encuesta laboral (*Arbeidskraftsundersøkelsen*))), el número de mujeres desempleadas ha aumentado durante el último año más que el de los hombres. En los últimos dos decenios, la tasa de desempleo entre las mujeres ha sido inferior a la tasa correspondiente a los hombres. En Noruega no hay medidas contra el desempleo dirigidas específicamente a las mujeres. Muchas mujeres en el país trabajan a tiempo parcial, si bien el porcentaje ha disminuido ligeramente a lo largo de los últimos años. En 2013, el 40% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial. Casi el 10% de ellas señalaron que estaban subempleadas. Aproximadamente tres cuartas partes del total de subempleados son mujeres.

El gobierno procurará reducir el empleo a tiempo parcial no deseado y establecer una cultura del empleo a tiempo completo en la vida laboral. A lo largo de varios años se han aplicado diversas medidas para reducir la cantidad de empleos a tiempo parcial no deseado en la vida laboral noruega. Las más recientes son tres nuevas disposiciones incorporadas a la Ley sobre el Entorno de Trabajo, que el Parlamento de Noruega aprobó en junio de 2013 y que entraron en vigor el 1 de enero de 2014. En primer lugar, los empleadores tienen ahora la obligación jurídica

de examinar, por lo menos una vez al año, la cuestión del recurso a los puestos a tiempo parcial con los representantes de los trabajadores. Otra disposición establece el derecho a un puesto equivalente al tiempo efectivamente trabajado que tienen los trabajadores a tiempo parcial que, en general, hayan trabajado más de las horas convenidas en los últimos 12 meses. La tercera disposición obliga al empleador a examinar con el trabajador, en la medida de lo posible, la cuestión de la contratación de una persona para ocupar un puesto para el cual el trabajador reclama un derecho preferencial antes de tomar una decisión al respecto. Estas tres disposiciones se derivan de un informe sobre la vida laboral presentado en 2010 al Parlamento de Noruega, en que se señalaron varias medidas para luchar contra el trabajo a tiempo parcial no deseado.

En los últimos años se han aplicado algunas otras medidas con ese mismo objetivo. En 2005, se incorporó en la Ley sobre el Entorno de Trabajo una disposición para conferir a los trabajadores a tiempo parcial un derecho preferencial a incrementar sus horas de trabajo en lugar de que el empleador contratara a otra persona. En 2010, quedó establecida la igualdad en cuanto a las horas de trabajo de quienes trabajan en turnos y por rotación. Hasta entonces, la reglamentación de las horas de trabajo de las personas que trabajaban en turnos y por rotación se basaba en los horarios de trabajo vigentes en un solo sector, el manufacturero, en que predominan los hombres. Esto significaba que quienes trabajaban en regímenes muy diferentes en relación con las horas de trabajo tenían las mismas horas normales de trabajo. Con arreglo al nuevo plan, la reducción de las horas de trabajo de una persona que trabaje en turnos o por rotación está vinculada, en mayor medida, a criterios independientes y neutrales en cuanto al género. Se incrementó la compensación por horas de trabajo inusuales para que resultara más atractivo el trabajo nocturno y durante los fines de semana. La dificultad de conseguir mano de obra para los fines de semana es una razón importante de la gran cantidad de trabajos a tiempo parcial no deseados, en particular en el sector de la salud. Cuando se utilice este sistema de rotación, el cambio contribuirá a que sean más las personas que opten por trabajar los fines de semana con más frecuencia que antes y también reducirá el número de empleos a tiempo parcial no deseados.

Por otra parte, se han hecho algunas pruebas con diferentes horarios de trabajo y capacitación que pueden contribuir a aumentar el porcentaje de empleos a tiempo completo en los grupos con una alta incidencia de puestos a tiempo parcial. En esta labor participan varios ministerios y muchas de las pruebas se llevan a cabo en la esfera de los servicios sociales y de atención de la salud a nivel municipal y en el ámbito de las autoridades sanitarias regionales. En el marco del programa de desarrollo *Saman om ein betre kommune* (Juntos para crear un mejor municipio), entre 30 y 40 municipios colaboran en proyectos locales para elevar el porcentaje de trabajadores a tiempo completo.

Estos municipios reciben apoyo financiero para sus proyectos y comparten sus experiencias en una red. Varios han formulado sus proyectos con el objetivo de establecer una cultura del empleo a tiempo completo. Todos los municipios son objeto de una supervisión estrecha y se publicarán sus experiencias y resultados.

El Gobierno de Noruega ha procurado alentar el ingreso de las mujeres a la enseñanza superior, en particular en carreras en que predominan los hombres. Para ello, se han utilizado diferentes herramientas que suponen, entre otras cosas,

conceder créditos extra a las mujeres que solicitan su ingreso a varios cursos en que están insuficientemente representadas, como la ingeniería.

30 d)

Plan de licencia parental

Desde el 1 de julio de 2013, el plan de licencia parental está dividido en tres. A cada progenitor se le asigna un período posterior al parto de la misma duración. Además, se contempla un período compartido que se divide en la forma en que lo decidan los propios progenitores.

Tiempo libre remunerado para la lactancia

Desde el 1 de enero de 2014, las mujeres tienen derecho a que el empleador les abone hasta una hora de tiempo libre con fines de lactancia en los días en que el horario de trabajo convenido sea de siete horas como mínimo. Ese derecho al tiempo libre remunerado para la lactancia rige durante el primer año de vida del niño, aunque el derecho al tiempo libre para ese fin no está sujeto a ningún límite temporal.

Estos cambios se derivan del informe presentado al Parlamento de Noruega (Meld. St.) núm. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn* (Igualdad para lograr igual remuneración) por el gabinete del Primer Ministro Stoltenberg.

Colaboración tripartita en favor de la igualdad en la vida laboral

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de la Infancia, Igualdad e Inclusión Social y las principales organizaciones de empleadores y trabajadores han acordado reforzar la colaboración tripartita a fin de intensificar los esfuerzos en favor de la igualdad en la vida laboral. La colaboración tendrá como eje el *Arbeidslivs- og Pensjonspolitisk Råd* (Comité para las Cuestiones del Mercado Laboral y las Pensiones), un foro permanente donde el Gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán debatir cuestiones relacionadas con la vida laboral. El Comité celebrará reuniones por separado para analizar la igualdad entre la mujer y el hombre en la vida laboral y ayudará a esclarecer los problemas que en torno a la igualdad llegan a surgir en el contexto de otras cuestiones. El Comité establecerá un grupo de trabajo que examine la igualdad en la vida laboral.

Razón para no evaluar los empleos en diferentes sectores del mercado

La evaluación del trabajo no ha alcanzado gran popularidad en Noruega como herramienta para lograr la igualdad de remuneración. Este tipo de evaluación mide el valor de los grupos de trabajo en diferentes profesiones y ocupaciones y permite comparar el valor del trabajo de la mujer y del hombre en un mercado laboral dividido en base al género. En Noruega, no se considera que la evaluación del trabajo sea una buena estrategia para lograr la igualdad de remuneración y ha suscitado algunas críticas como herramienta para alcanzar ese objetivo. Una de las más importantes es que el método rara vez conduce a algún cambio al no tener en cuenta la manera en que la capacidad de negociación y las estructuras de poder afectan a la determinación de salarios.

Campaña nacional sobre igualdad salarial

Las autoridades no han iniciado ninguna campaña nacional sobre igualdad salarial en Noruega. Es probable que una campaña de esa naturaleza tenga muy poco efecto en las diferencias salariales que actualmente existen entre mujeres y hombres. La brecha salarial se debe, en gran parte, a que las mujeres y los hombres trabajan en empresas diferentes, sus modalidades de carrera no son las mismas, el comportamiento del mercado de trabajo muestra fluctuaciones, etc. Es poco probable que una campaña sobre igualdad salarial resuelva estos factores, razón por la cual Noruega no tiene previsto emprenderla.

30 e)

Sistema estatal de pensiones

Se ruega remitirse al estudio titulado “The Norwegian Social Insurance Scheme” (Régimen de seguridad social de Noruega), cuya versión más reciente puede consultarse en la siguiente dirección:

http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/veiledninger_brosjyrer/2013/the-norwegian-social-insurance-scheme-20.html?id=716026

Se ruega remitirse asimismo al documento adjunto titulado *Gender aspects of the Norwegian pension system*, de Dennis Fredriksen y Nils Martin Stølen del Instituto Nacional de Estadística de Noruega.

Con la reforma del régimen de pensiones noruego se introdujeron nuevas disposiciones sobre los derechos de pensión de las personas nacidas después de 1953. (Para las personas nacidas entre 1954 y 1962, la pensión de vejez está compuesta de partes proporcionales calculadas conforme a las disposiciones nuevas y antiguas. Las nuevas disposiciones tendrán pleno efecto para los nacidos a partir de 1963.)

En el nuevo sistema de pensiones, la pensión basada en los ingresos se calculará sobre la base de *todos* los ingresos pensionables percibidos entre los 13 y los 75 años de edad, lo que contrasta con el antiguo sistema de pensiones, que confería el derecho, al cabo de 40 años de seguro, a percibir una pensión completa, calculada sobre la base de los ingresos más altos que la persona hubiera tenido durante 20 años.

Varias características de la sociedad noruega y la legislación social del país aseguran que la enmienda descrita no redundará en discriminación indirecta contra las mujeres.

Según un estudio del Instituto Nacional de Estadística de Noruega, publicado el 31 de julio de 2013, la tasa de participación de las mujeres de 15 a 74 años en la fuerza de trabajo en Noruega es del 68,4% (segundo trimestre de 2013). En el caso de los hombres, la cifra correspondiente es del 74,5%. La diferencia entre los géneros puede atribuirse en cierta medida al hecho de que las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en la enseñanza superior (nivel universitario o equivalente). Sería razonable suponer que la diferencia entre los géneros sería aún menor tratándose de las personas nacidas a partir de 1954, es decir, el grupo que se verá afectado por la enmienda descrita de la Ley de Seguro Nacional.

En el antiguo sistema se fija un umbral relativamente elevado para los ingresos. Se acreditan en su totalidad los ingresos que representen hasta 6 veces el importe básico del Régimen de Seguro Nacional. Al 1 de mayo de 2013, el importe básico era de 85.245 coronas noruegas. Además, un tercio de los ingresos cuyo valor sea de 6 a 12 veces el importe básico se acredita como ingreso pensionable. En las nuevas disposiciones sobre los ingresos, el umbral se ha establecido en 7,1 veces el importe básico. A efectos del cálculo de una pensión, no se tienen en cuenta los ingresos por encima del umbral. Puesto que los ingresos que perciben los hombres son, en promedio, ligeramente superiores a los ingresos de las mujeres, los hombres resultarán más afectados que las mujeres por la reducción del umbral.

Los derechos de pensión se basan en el ingreso pensionable, pero se pueden incrementar por otros medios, por ejemplo, reconociendo los cuidados en el hogar no remunerados. En 1992 ya había disposiciones sobre los derechos de pensión de las personas que prestaban cuidados a familiares de edad o a niños menores de 6 años. En el antiguo sistema, se garantizaba a las personas que reunieran los requisitos necesarios una pensión equivalente a la que tendrían si percibieran un verdadero ingreso pensionable de 4 importes básicos. Con el nuevo sistema de pensiones, este nivel se elevó a 4,5 importes básicos y se aplicó con efecto retroactivo, inclusive para los años anteriores a 1992.

Además de la pensión basada en los ingresos, en el nuevo sistema está prevista una pensión garantizada, basada exclusivamente en la residencia y para la cual no se requiere la participación en la fuerza de trabajo ni el pago de cotizaciones. Las personas que hayan vivido en Noruega durante 40 años, entre los 16 y los 66 años de edad, tienen derecho a una pensión garantizada completa. Si el período de residencia es más corto, la pensión se reduce en forma proporcional. Este componente del régimen de pensiones asegura que todas las personas que cumplan con el requisito de 40 años de residencia en Noruega recibirán una pensión suficiente al momento de la jubilación.

Sin embargo, las personas con menos de 40 años de residencia tienen garantizada una pensión por la misma cuantía a través del Plan de Asignaciones Complementarias al que se hace referencia en el capítulo 20 del estudio ya mencionado titulado “The Norwegian Social Insurance Scheme”.

Como se señala en el capítulo 10.3 de ese estudio, Noruega tiene un régimen generoso de prestaciones de maternidad y adopción abonadas en efectivo. El período de licencia parental es de 49 semanas, con una tasa de sustitución del 100% por un umbral máximo de 6 veces el importe básico (511.470 coronas). Los padres pueden optar por prolongar el período de la licencia reduciendo para ello la tasa de sustitución al 80%. La duración total de la licencia será entonces de 59 semanas.

La prestación de licencia parental es un ingreso pensionable, lo que significa que si los padres optan por la tasa de sustitución del 100%, el período de la licencia no tendrá como consecuencia una pensión menor en el futuro.

El período de la prestación de licencia parental está dividido en tres partes. Un período de 14 semanas está reservado al padre (cuota de paternidad), un período de 14 semanas está reservado a la madre (cuota de maternidad) y un período de 21 a 31 semanas, según la tasa de sustitución, se divide entre los progenitores de acuerdo con sus preferencias. La cuota de paternidad y otras medidas contribuyen a fomentar

en la sociedad una gran igualdad de género, en que la prestación de cuidados no depende tanto de las mujeres como sucede en algunos otros países.

Una característica importante del nuevo régimen de pensiones es que la esperanza de vida interviene como componente del cálculo de las pensiones. Para ello, se divide el capital acumulado de la pensión entre un divisor de anualidad que refleja el número de años de vida previstos de un pensionista. El divisor se basa en las tasas observadas de mortalidad. El mismo divisor se aplica a mujeres y hombres, de manera que no es específico para un género.

Con todo, es un hecho estadístico que las mujeres, en promedio, viven más años que los hombres. De acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística de Noruega en abril de 2013, la esperanza de vida de las niñas nacidas en 2012 es de 83,41 años, mientras que los niños nacidos el mismo año tienen una esperanza de vida de 79,42 años.

La aplicación del mismo divisor a los dos géneros, pese a que las mujeres viven más años que los hombres, tiene un importante efecto de redistribución que beneficia a las mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha encomendado al Consejo de Investigación de Noruega la tarea de evaluar la reforma de las pensiones, como también sus posibles efectos en la igualdad de género. La evaluación se realizará entre 2011 y 2018.

Sistema de pensiones relacionado con los empresarios

Las empresas pueden establecer un régimen de pensiones a fin de que sus trabajadores tengan una pensión de jubilación además del salario percibido mientras desempeñan su trabajo. En un régimen de pensiones profesionales, las prestaciones de pensión de jubilación se abonan junto con la pensión de jubilación con cargo al seguro nacional. En la Ley sobre Pensiones Profesionales Obligatorias se especifican las empresas que están obligadas a establecer un régimen de pensiones profesionales para sus trabajadores, el tipo de régimen que por lo menos deben tener y los requisitos mínimos relativos a las primas o cotizaciones en ese régimen.

Los regímenes de pensiones establecidos conforme a la Ley sobre Pensiones de Prestaciones Definidas, la Ley sobre Pensiones de Cotizaciones Definidas o la Ley sobre Pensiones Profesionales pueden satisfacer los requisitos de la Ley sobre Pensiones Profesionales Obligatorias.

Estos regímenes proporcionan beneficios fiscales. Para que los regímenes de pensiones profesionales puedan acceder a ellos, es necesario que todos los trabajadores de una empresa tengan el mismo derecho a afiliarse al régimen de pensiones; además, la tasa de acumulación con derecho a pensión no puede ser igual a un porcentaje más alto del salario de los trabajadores mejor remunerados que el salario de los trabajadores que perciben salarios más bajos (principio de proporcionalidad). En Noruega, los regímenes de pensiones profesionales están descentralizados y vinculados a cada empresa. Aparte de los requisitos mínimos previstos en la Ley sobre Pensiones Profesionales Obligatorias, corresponde a cada empresa determinar el marco económico de su propio régimen de pensiones de jubilación con arreglo a su capacidad de pago.

Debido a que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres, las primas y aportaciones pagaderas a los regímenes de pensiones de prestaciones

definidas, a los regímenes de pensiones de cotizaciones definidas que deberán convertirse en una prestación anual asegurada en la fecha en que se cobra la pensión, y a los regímenes de pensiones profesionales deben ser ligeramente más altas para las mujeres que para los hombres de manera que la prestación de pensión anual estimada sea la misma. En este sentido, se ha dado por supuesto que los regímenes de pensiones en que las primas o cotizaciones anuales diferentes generan las mismas prestaciones anuales son más aceptables desde el punto de vista de la igualdad de género que las cotizaciones o primas anuales iguales que rinden prestaciones anuales *diferentes*. Como parte de una evaluación ulterior de los efectos económicos y administrativos de la adaptación de los regímenes privados de pensiones profesionales a la reforma de las pensiones, se investigarán las consecuencias de las normas que establecen que las aportaciones de una mujer al régimen de pensiones serán por una cuantía superior a las de un hombre. Entre otras cosas, habrá que considerar si una distinción entre las aportaciones al régimen de pensiones y el pago de primas puede contribuir a una mayor igualdad de trato de mujeres y hombres con respecto a las pensiones.

30 f)

Medidas generales relativas al mercado de trabajo

Todos los inmigrantes que acuden a una oficina del Servicio de Trabajo y Asistencia Social y tienen derecho a residir en el país pueden solicitar una evaluación de sus necesidades y capacidades para trabajar como cualquier otra persona. La evaluación de sus necesidades es la base para determinar las medidas que procede tomar. El tipo de medidas depende, entre otras cosas, de la asistencia que el inmigrante requiere para conseguir trabajo con más rapidez. Por tratarse de un grupo vulnerable importante en el mercado de trabajo, la política laboral está dirigida a los inmigrantes. Se da prioridad a los inmigrantes desempleados procedentes de países fuera del Espacio Económico Europeo (EEE) para beneficiarse de las medidas relativas al mercado de trabajo dispuestas por el Servicio de Trabajo y Asistencia Social. En general, el número de inmigrantes que participan en diversas medidas es relativamente mayor de lo que indicaría el porcentaje que representan de la población. En 2013, casi el 60% del total de mujeres que tomaron parte en las medidas relativas al mercado de trabajo eran inmigrantes.

La tasa de desempleo registrado es mayor entre las mujeres inmigrantes que entre los hombres inmigrantes.

De acuerdo con el Servicio de Trabajo y Asistencia Social, los participantes tienen que haber adquirido un cierto nivel de competencia en el idioma noruego para poder beneficiarse de las medidas ofrecidas. No todas las mujeres inmigrantes (o los hombres inmigrantes) lo logran. Parece que los inmigrantes, y en particular las mujeres, necesitan poseer más conocimientos para poder encontrar trabajo, además de que también hace falta un mayor número de medidas locales adecuadas. El Servicio de Trabajo y Asistencia Social y los ministerios están tratando de resolver estos problemas. Se han establecido dos grupos de trabajo para examinar:

- La colaboración entre el Servicio de Trabajo y Asistencia Social y los municipios con respecto a los participantes en el plan de introducción, y la aplicación de medidas relativas al mercado de trabajo en favor de los inmigrantes (bajo la conducción del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

- La mejor manera de combinar un programa de introducción con la enseñanza primaria/secundaria y examinar la transición entre ese programa y el programa de preparación (bajo la conducción de la Dirección de Integración y Diversidad)

El programa de preparación tiene por objeto ayudar a las personas con muy reducida capacidad para trabajar y percibir un ingreso a que encuentren y conserven un empleo común. Un elemento importante del programa es la labor cuidadosa y atenta de asistencia y seguimiento. Sin este programa, muchas de las personas integrantes del grupo al que está dirigido dependerían de la seguridad social como única fuente de ingresos durante períodos prolongados de tiempo. El programa está abierto a mujeres y hombres. Casi la mitad de los participantes en el programa de preparación son mujeres. Pueden participar tanto las mujeres solteras como las que tienen un marido que las provee pero que están excluidas del mercado de trabajo. Alrededor de la mitad de los participantes en el programa en 2011 eran inmigrantes. Ese mismo año, los participantes procedían de las siguientes regiones: Noruega (51%), África (19%), Asia (21%) y Europa (7%).

Medidas de integración

Programa de introducción

El objetivo principal de la política de integración es hacer realidad una sociedad sin diferencias socioeconómicas producidas por divisiones étnicas. Los inmigrantes y sus hijos no deben vivir en peores condiciones que el resto de la población. Es preciso adaptar los programas de preparación para que los inmigrantes que llegan al país puedan utilizar sus recursos y participar en la vida laboral y en la sociedad como cualquier otra persona. El programa de introducción es una herramienta importante para alcanzar este objetivo.

Se trata de un programa de preparación adaptado individualmente y dirigido a los inmigrantes recién llegados que necesitan adquirir conocimientos básicos. Los inmigrantes tienen el derecho y la obligación de participar en un programa de introducción de tiempo completo de dos años de duración. Mediante este programa se busca proporcionar conocimientos básicos de noruego, facilitar una comprensión fundamental de la sociedad noruega y preparar al inmigrante para que prosiga sus estudios o participe en la vida activa. Cada municipio tiene la responsabilidad de ofrecer el programa de introducción.

Los grupos a los que está dirigido son las personas de 18 a 55 años de edad que necesitan adquirir conocimientos básicos y a quienes se ha concedido asilo o un permiso de residencia por motivos humanitarios; las personas a quienes se ha otorgado protección colectiva en una situación de huida en masa; los refugiados en busca de reasentamiento; los familiares de los grupos mencionados; y las personas a quienes, tras el rompimiento de una relación, se ha expedido un permiso de residencia por motivos independientes por ser víctimas de abuso en la relación.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística de Noruega, 13.200 personas participaron en el programa de introducción en 2012. Se registró exactamente el mismo porcentaje de mujeres y hombres participantes, el 50%. Como sucedió en 2011, la mayoría de los participantes, más de siete de un total de 10, procedían de Eritrea, Somalia, el Afganistán, el Iraq y Etiopía.

Del total de participantes que completaron el programa en 2010, el 54% estaba trabajando y/o estudiando en noviembre de 2011. El 13% estaba registrado como desempleado o como participante en programas de empleo.

En lo relativo al porcentaje que trabaja y/o estudia un año después de terminar el programa, hay grandes diferencias entre mujeres y hombres. De los que terminaron el programa en 2010, el 66% de los hombres estaba trabajando y/o estudiando en noviembre de 2011. La cifra correspondiente a las mujeres era del 42%. También hay grandes diferencias entre los municipios en lo referente al porcentaje que trabaja y/o estudia después de terminar el programa.

La participación en el programa confiere al inmigrante el derecho a una prestación de introducción anual equivalente al doble del importe básico del seguro nacional. Al 1 de mayo de 2013, el importe básico era de 170.490 coronas al año. Los participantes menores de 25 años reciben dos tercios de esta suma.

Cursos de noruego y estudios sociales

Con arreglo a la Ley de Introducción, los inmigrantes adultos recién llegados al país tienen el derecho y/o el deber de asistir a cursos de noruego y estudios sociales. El objetivo de los cursos es reforzar las oportunidades de los inmigrantes para participar en la vida laboral y en la sociedad y darles mayor independencia económica.

La disposición relativa al derecho y/o el deber de asistir a cursos de noruego y estudios sociales se aplica a las personas en posesión de un permiso de residencia que, desde el 1 de septiembre de 2005, constituye la base para un permiso permanente de residencia. Únicamente las personas de 16 a 55 años de edad tienen el derecho y el deber de asistir a los cursos.

Las personas de 55 a 67 años no tienen el deber pero sí el derecho de asistir a los cursos.

Desde el 1 de enero de 2012, los inmigrantes a quienes se aplica la disposición relativa al derecho y el deber de asistir a los cursos deben acumular un total de 600 horas, divididas en 550 horas de idioma noruego y 50 horas de estudios sociales en una lengua que la persona entienda. En caso necesario, se podrá ofrecer a esas mismas personas un máximo de 2.400 horas de cursos de noruego.

Los trabajadores inmigrantes procedentes de países fuera delEEE/Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y sus familiares tienen el deber de asistir a los cursos, pero no el derecho a recibirlos en forma gratuita. Este grupo está obligado a asistir a los cursos por un total de 300 horas, disposición que también se aplica a quienes obtuvieron su permiso de residencia después del 1 de enero de 2012. Las personas en posesión de un permiso de residencia conforme a las normas delEEE/AELC y los ciudadanos noruegos y de los países nórdicos no tienen el derecho ni el deber de asistir a cursos de noruego y estudios sociales.

Es responsabilidad del municipio ofrecer los cursos que deben adaptarse a las necesidades y capacidades de cada persona.

Para obtener un permiso permanente de residencia es necesario completar los cursos obligatorios (300 o 600 horas). Quienes solicitan la ciudadanía noruega deberán haber completado los cursos obligatorios con arreglo a la Ley de

Introducción o documentar un conocimiento suficiente del idioma noruego para obtener la ciudadanía.

Son cada vez más numerosas las personas que presentan exámenes de noruego. En 2007, alrededor de 7.000 presentaron el examen final, mientras que en 2012 hubo más de 15.000. En 2012, el 58% aprobaron la parte escrita del examen y el 83,4% la parte oral.

A solicitud del Ministerio de la Infancia, Igualdad e Inclusión Social, el Instituto Nacional de Estadística de Noruega publica estadísticas de los participantes en el programa de cursos de noruego y estudios sociales para inmigrantes adultos. En los últimos tres años (2010-2012), el número de participantes se ha mantenido en unos 37.000 adultos. En 2012, el 58% de los participantes eran mujeres y el 42% hombres. De las estadísticas se desprende que los participantes de algunos países de Asia y África tenían presencia mayoritaria en los cursos de noruego. Los de Somalia y Eritrea representaban más del 27% del total cuya nacionalidad se conocía. También había muchos participantes procedentes de Tailandia y el Afganistán.

El 47% de las personas cuyos antecedentes educativos se conocían habían cursado la enseñanza primaria/primer ciclo de la enseñanza secundaria o un nivel inferior. El 9% no había recibido ninguna educación en su país de origen. En consecuencia, muchos de los participantes en los cursos de noruego llegan de sus países de origen con escasa escolaridad y por eso es sumamente necesario que se les imparta educación en Noruega.

Programa Oportunidades de Empleo (Jobbsjansen)

Resulta provechoso centrar la atención en la adopción de medidas específicas, que estén dirigidas incluso a las personas que no hayan trabajado durante mucho tiempo. Hay que brindar a un mayor número de mujeres inmigrantes la oportunidad de encontrar trabajo y, en opinión del gobierno, es de especial importancia prestar un buen servicio a las mujeres que están fuera del mercado laboral para contribuir a aumentar el empleo y mejorar el nivel de vida. Por esa razón, en 2013 se introdujo con carácter permanente el Programa *Jobbsjansen* (Oportunidades de Empleo).

Este programa está dirigido al grupo de inmigrantes de 18 a 55 años de edad que necesitan adquirir una preparación básica, están desvinculados de la vida laboral y no están incluidos en otros planes. Las mujeres inmigrantes que no trabajan y no dependen de la seguridad social constituyen un grupo prioritario para el Programa Oportunidades de Empleo.

El programa está concebido para adaptarse a las necesidades de cada persona y se aplica, en la medida de lo posible, con arreglo a la Ley de Introducción y las directrices recomendadas. El objetivo es fomentar una mejor preparación para participar en la vida laboral, una mejor competencia lingüística y una mejor comprensión de la sociedad noruega. De este modo, se busca sentar las bases para crear un vínculo permanente con la vida laboral y lograr la independencia financiera. El programa puede tener una duración máxima de dos años con una posible prórroga hasta de un año si se considera necesario y oportuno. En el caso de las personas que carecen de conocimientos básicos de lectura y escritura en su lengua materna, el programa puede prorrogarse otro año más, es decir, puede tener una duración de cuatro años.

En el presupuesto nacional para 2014 se incluye una consignación para el Programa Oportunidades de Empleo por la suma de 87 millones de coronas, lo que supone un incremento de 60 millones de coronas con respecto al monto asignado al Programa *Ny sjanse* (Una Nueva Oportunidad) en 2012.

Plan de Acción denominado Vi trenger innvandrernes kompetanse (Necesitamos la competencia de los inmigrantes)

En 2013, el Ministerio de la Infancia, Igualdad e Inclusión Social puso en marcha el *Handlingsplan 2013-2016: Vi trenger innvandrernes kompetanse* (Plan de Acción 2013-2016: Necesitamos la competencia de los inmigrantes) con el objetivo de que un número mucho mayor de personas esté en condiciones de aprovechar sus conocimientos y recursos. El plan consta de 19 medidas y está destinado, entre otras cosas, a contribuir a mejorar los programas de homologación de la formación académica extranjera y otras competencias.

Homologación de la formación académica extranjera

El nivel educativo de un inmigrante determina la homologación necesaria y la oficina competente que se encargará de evaluar la solicitud. Hay diversas instituciones encargadas de la homologación de los diferentes tipos de enseñanza superior y de profesiones reguladas por ley. La responsabilidad general por la enseñanza superior recae en el Organismo Noruego de Control de Calidad en la Educación (NOKUT) (<http://www.nokut.no/en/>), que además proporciona información general y asistencia en lo relativo a las instituciones donde es necesario solicitar la homologación de otros niveles de enseñanza. Tratándose de los certificados de aprendizaje y certificados de formación artesanal (a nivel del segundo ciclo de la enseñanza secundaria) expedidos en el extranjero, no existen programas oficiales de homologación de las profesiones que no están reguladas por ley.

Sin embargo, es posible obtener una evaluación de la competencia formal e informal del contenido de la educación adquirida en el extranjero en relación con la correspondiente formación artesanal en Noruega.

La homologación de la formación académica superior a cargo de las autoridades públicas noruegas es gratuita en todos los casos. En Noruega hay dos vías principales para obtener la homologación de la formación académica:

- El NOKUT/los ministerios competentes en la materia, cuando se trata de reconocimientos generales y reconocimientos de formación académica de las profesiones reguladas por ley.
- Homologación de colegios y universidades.

El NOKUT expide un *reconocimiento general* de formación académica superior adquirida en el extranjero a las personas que lo soliciten. El reconocimiento general es una decisión de homologar la formación por ser igual a la formación académica superior en Noruega. En el caso de un reconocimiento general, se tiene en cuenta si el alcance y el nivel de la educación es equivalente en Noruega a una licenciatura, una maestría o un doctorado, pero normalmente no se especifican las asignaturas cubiertas en la formación académica del solicitante.

En 2013, se establecieron sistemas para expedir un reconocimiento general a los solicitantes que no disponen de documentación comprobable de su educación extranjera. El NOKUT es la entidad responsable de este programa y las decisiones sobre el otorgamiento de un reconocimiento general se basan en evaluaciones de la competencia del solicitante efectuadas por expertos.

El reconocimiento general suele estar destinado a la vida laboral, pero el solicitante decide la manera de utilizarlo. En el sitio web del NOKUT se pueden consultar los procedimientos y demás información necesaria. La aprobación es neutral en materia de género.

El NOKUT está encargado de proporcionar información sobre diferentes programas de homologación a estudiantes, solicitantes de empleo y autoridades públicas.

Las solicitudes se tramitan en forma sucesiva de acuerdo con su fecha de registro. El NOKUT formula preguntas complementarias si la solicitud está incompleta. En la evaluación para la expedición del reconocimiento general no se toma en cuenta el aprendizaje no formal.

El ministerio o la dirección responsable de las *profesiones reguladas por ley* (por ejemplo, maestros, médicos, enfermeros) está a cargo de su homologación, lo que ocurre normalmente después de que el NOKUT ha llevado a cabo una evaluación con miras a expedir un reconocimiento general. Esta evaluación también es neutral en cuanto al género y se realiza en forma sucesiva de acuerdo con la fecha de presentación de la solicitud.

Los colegios y universidades pueden extender un *reconocimiento específico*. Para ello, se evalúa si el nivel educativo del solicitante es equivalente a la enseñanza específica impartida por la institución; esta forma de reconocimiento suele utilizarse cuando el solicitante desea estudiar en esa institución. Cada institución determina si se puede homologar la experiencia laboral como parte de la formación del solicitante. El programa de reconocimiento es neutral en materia de género. Cada institución examina las medidas que cabe adoptar para alentar a las mujeres, en particular las inmigrantes, a que soliciten su ingreso para cursar estudios basados en un reconocimiento específico.

La evaluación de la enseñanza primaria/secundaria cursada en el extranjero como base para ingresar a la enseñanza superior se realiza por conducto de otro órgano nacional, el *Samordna Opptak* (Servicio de Ingreso a Colegios y Universidades de Noruega). Esta evaluación se sustenta en la lista de requisitos generales para el ingreso a la enseñanza superior de solicitantes con formación académica extranjera, elaborada por el NOKUT. El ingreso a este nivel de enseñanza es también sobre una base no discriminatoria.

Toda persona que se considere objeto de discriminación en relación con las evaluaciones realizadas por órganos públicos, incluso en relación con una evaluación de la formación académica, puede presentar una queja ante el Ombudsman de Promoción de la Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Las quejas se tramitan sin costo alguno. Quienes quieran presentar una queja pueden recibir orientación y ayuda de los funcionarios ejecutivos de la Ombudsman.

En Noruega, más mujeres que hombres concluyen la enseñanza superior y las mujeres también obtienen mejores resultados. Se registra un aumento constante de

mujeres inmigrantes en ese nivel. En 2012 se presentó al Parlamento noruego un informe titulado *En helhetlig integreringspolitikk* (Una política de integración global). En este informe también se examinó la situación de las mujeres inmigrantes y actualmente se trabaja en varias medidas destinadas a proporcionar información y estímulo a ese grupo para que utilice y amplíe su formación académica.

Programa para asegurar una competencia básica para la vida laboral

El programa para asegurar una competencia básica para la vida laboral (*basiskompetanse i arbeidslivet*) ofrece subsidios a trabajadores de empresas públicas y privadas para seguir cursos básicos de lectura, escritura, aritmética y tecnología de la información y las comunicaciones.

Mediante una evaluación del programa (Proba, 2012) se ha comprobado que en efecto llega al grupo al que está dirigido. El programa ha hecho patente que el lugar de trabajo es un entorno educativo muy eficaz para los adultos con escasa instrucción formal. El hecho de que la capacitación se lleve a cabo durante las horas de trabajo y cuente con el apoyo del empleador significa que el trabajador que recibe una remuneración mientras se capacita tiene resueltos, en general, los aspectos relacionados con los gastos de vida.

De acuerdo con el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (2013), un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre conocimientos de la población adulta, más de 400.000 noruegos adultos tienen conocimientos fundamentales deficientes. Los grupos que obtienen notas relativamente malas en el examen son los inmigrantes, los más jóvenes (de 16 a 24 años) y los de mayor edad (de 55 a 65 años).

En 2012, participó en el programa un número relativamente igual de hombres y mujeres: el 49% de mujeres y el 51% de hombres. En 2013, el 24% de los asistentes a cursos ordinarios pertenecían a una minoría lingüística. De ese total, el 13% eran mujeres de alguna minoría lingüística.

Además de impartirse otros conocimientos fundamentales en el marco del programa, a partir de 2014 se puede enseñar noruego hablado.

Investigaciones sobre el efecto de la prohibición de portar tocados por motivos religiosos

Las autoridades de Noruega no han iniciado investigaciones sobre el efecto de la prohibición de portar tocados por motivos religiosos.

Con respecto a la contratación de funcionarios judiciales aparte de los jueces, se trata de una actividad realizada a nivel local en los tribunales. La Administración Nacional de Justicia de Noruega les presta asistencia en esta labor, incluso en lo referente a la capacitación.

Los tribunales y la Administración Nacional de Justicia tienen conocimiento del Informe sobre el personal 2004-2012, publicado por el Ministerio de Modernización y Administración (en la actualidad, Ministerio de Gobierno Local y Modernización), en que se señala que los solicitantes inmigrantes deben ser convocados a una entrevista. Pese a ello, en los tribunales noruegos todavía son muy pocos los empleados inmigrantes. La Administración Nacional de Justicia se ocupa

activamente de esta cuestión y está en contacto con los tribunales asistiendo incluso a conferencias de magistrados presidentes.

En la legislación hay pocos obstáculos que impidan a la mujer inmigrante tener acceso a los tribunales como lugar de trabajo. El requisito establecido en el artículo 53 de la Ley sobre los Tribunales de Justicia de que los jueces deberán ser de nacionalidad noruega es un tipo de obstáculo, pero de escasa importancia en la práctica. Para cuando las solicitantes tengan la formación suficiente para aspirar al puesto, ya habrán reunido los requisitos para adquirir la nacionalidad noruega

El consejo de la Administración Nacional de Justicia también ha adoptado la actitud de que no deberá imponerse ninguna prohibición contra el uso en los tribunales de símbolos visibles vinculados a la religión, la cultura, etc.

El Colegio Universitario de Policía de Noruega ha aplicado medidas para aceptar estudiantes inmigrantes en el marco de su proyecto *Ny arbeidsform* (Nuevas formas de trabajar). El proyecto está dirigido a las juntas de admisión para evitar la discriminación y las evaluaciones subjetivas en la selección de los estudiantes.

De acuerdo con las normas sobre los uniformes de la policía, no están permitidos los tocados por motivos religiosos. No se tiene previsto permitir que la policía los porte.

30 g)

El objetivo principal del reglamento en materia de licitación pública es asegurar el uso más eficiente posible de los recursos en las licitaciones públicas. En este ámbito no existen medidas específicas para la promoción de la igualdad entre los sexos y, en opinión de Noruega, esta meta no está vinculada al objetivo del reglamento de asegurar el uso eficiente de los recursos.
