



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

Distr. general
17 de diciembre de 2019
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

75º período de sesiones

10 a 28 de febrero de 2020

Tema 5 del programa provisional

**Seguimiento del examen de los informes presentados
por los Estados partes en virtud del artículo 18
de la Convención**

Información suministrada por Noruega sobre el seguimiento de las observaciones finales correspondientes a su noveno informe periódico*

[Fecha de recepción: 27 de noviembre de 2019]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



Introducción

1. En el párrafo 54 de sus observaciones finales sobre el noveno informe periódico de Noruega, de 22 de noviembre de 2017, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer solicitó a Noruega que le proporcionara por escrito, en un plazo de dos años, información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que figuran en los párrafos 19 b), 25 i), 41 y 49 a) de dicho documento. A continuación se presentan las respuestas del Gobierno de Noruega.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 19 b) de las observaciones finales (CEDAW/C/NOR/CO/9)

2. En 2019, la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación recibió del Gobierno un total de 43.843.000 coronas noruegas (unos 4,3 millones de euros). La Defensoría cuenta con un servicio de consulta y asesoramiento para particulares, empleadores privados y públicos y autoridades públicas, y tiene funciones de apoyo y asesoramiento exclusivamente, dado que ya no se ocupa de denuncias de casos individuales, por lo que es la institución más indicada para dar orientación y asistencia jurídicas en casos de discriminación. También tiene competencia para:

- Llevar los casos de discriminación ante los tribunales;
- Iniciar acciones judiciales estratégicas y remitir casos a instituciones y tribunales;
- Ser parte coadyuvante en los casos de discriminación;
- Presentar comunicaciones escritas en los procedimientos judiciales para exponer cuestiones de interés público;
- Ofrecer representación letrada a las personas que sean objeto de discriminación o intolerancia.

3. El Tribunal de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación puede conceder reparación en casos de discriminación en la vida laboral.

4. El 11 de junio de 2019, el Storting (Parlamento de Noruega) aprobó varias enmiendas a la Ley de la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación y la Ley de Igualdad y la Lucha contra la Discriminación que constituyeron un nuevo e importante avance en la política de igualdad de género.

5. Esas modificaciones legislativas confieren al Tribunal contra la Discriminación competencia para conocer de los casos de acoso sexual y refuerzan la obligación de actuar y rendir cuentas de los empleadores y las autoridades.

6. La Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación realiza labores de orientación y vigilancia sobre la obligación de actuar y rendir cuentas de los agentes privados y públicos. Además, los servicios de asesoramiento y asistencia que brinda a quienes han sido objeto de acoso sexual se reforzarán y ampliarán. En el proyecto de presupuesto para 2020 se propone aumentar las asignaciones del Tribunal contra la Discriminación y la Defensoría de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación, entre otras cosas para que puedan aplicar las nuevas normas. Según el proyecto de presupuesto para 2020, el presupuesto combinado de ambas instituciones pasaría de 62.849.000 coronas noruegas en 2019 (unos 6,25 millones de euros) a 70.280.000 coronas noruegas en 2020 (unos 7 millones de euros), lo que supone un aumento de 7.431.000 coronas noruegas (aproximadamente 730.000 euros).

Información de seguimiento en relación con el párrafo 25 i) de las observaciones finales

7. La policía noruega dispone de diversos recursos para proteger a las personas que son víctimas de la violencia doméstica, como los dispositivos móviles de alerta para las víctimas, las prohibiciones de aproximación o comunicación, o la ocultación del domicilio. Desde 2013, las órdenes de alejamiento pueden ejecutarse con ayuda de medios de control electrónico como los dispositivos de rastreo de los agresores. En su directriz para el Ministerio Público de 2019, el Fiscal General afirmó que los fiscales eran demasiado reticentes a solicitar penas que entrañaran el uso de dispositivos de rastreo de los agresores e insistió en que lo hicieran más a menudo. Hasta junio de 2019, se habían aceptado 27 solicitudes de ese tipo de dispositivos. Por el momento, el uso de medios de control electrónico de los agresores solo puede autorizarse mediante sentencia judicial. En la actualidad, el Gobierno está estudiando la posibilidad de ampliarlo a las órdenes de alejamiento impuestas por la policía en virtud de la Ley de Procedimiento Penal. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública ha encargado al Instituto Noruego de Investigación Social NOVA que realice un análisis exhaustivo de las órdenes de alejamiento como medida de protección para determinar sus resultados, el uso que de ellas hace la policía y las medidas aplicadas en casos de incumplimiento.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 41 de las observaciones finales

8. Las cifras de la Dirección de Trabajo y Bienestar muestran con toda claridad que entre los ancianos de Noruega que perciben la pensión mínima hay mayor proporción de mujeres (véase el cuadro siguiente). Las cifras también muestran que esa proporción ha disminuido del 37,1 % en 2012 al 26,8 % en 2019.

Porcentaje de hombres y mujeres que perciben la pensión mínima. Junio de 2012–2019

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2012	6,1	37,1
2013	5,5	34,3
2014	5,0	31,3
2015	4,6	28,9
2016	4,3	27,1
2017	4,6	28,3
2018	4,5	26,8
2019	4,2	24,6

Fuente: Dirección de Trabajo y Bienestar

9. Diversos factores influyen en la proporción de ancianos que perciben la pensión mínima, como la actividad laboral de las mujeres, las características del régimen de pensiones y la cuantía de la pensión mínima. Además, el nuevo sistema público de pensiones de Noruega, en vigor desde 2011, permite un acceso flexible a la pensión de vejez, lo que hace más difícil evaluar sus efectos en el porcentaje de hombres y mujeres que perciben la pensión mínima. La reforma de las pensiones seguirá teniendo efectos económicos en los próximos decenios.

10. En primer lugar, la proporción de ancianos que perciben la pensión mínima debe evaluarse teniendo en cuenta que, en Noruega, su cuantía es elevada en comparación

con la de muchos otros países. En los últimos años ha habido varias subidas de la cuantía mínima de las pensiones de personas con ingresos bajos. No obstante, el aumento de la prestación mínima hace que crezca el número de personas que la perciben. Aun así, la proporción de ancianos y ancianas con pensiones mínimas ha disminuido considerablemente a lo largo del tiempo, más en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

11. En segundo lugar, las personas que perciben actualmente la pensión de vejez en Noruega nacieron en 1957 o antes, pues los miembros de las cohortes más jóvenes todavía no han cumplido los 62 años. Como la actividad laboral de las cohortes más jóvenes es considerablemente superior al promedio histórico durante el ciclo de vida, cabe esperar que la proporción de receptoras de la pensión mínima siga disminuyendo a medida que se vayan jubilando las mujeres de las nuevas cohortes. También se prevé que ello contribuya a equilibrar la proporción de jubilados de uno y otro sexo que cobran la pensión mínima.

12. El nuevo sistema público de pensiones se está implantando gradualmente. Las pensiones de jubilación de los nacidos entre 1954 y 1962 se calculará en parte con arreglo a las nuevas disposiciones en materia de ingresos y en parte aplicando las disposiciones anteriores, mientras que las de los nacidos en 1963 o con posterioridad se calcularán en su totalidad atendiendo a las nuevas disposiciones. Diversos aspectos del nuevo sistema de pensiones, como el límite máximo de remuneración pensionable, la acumulación de derechos de pensión por cuidados no remunerados y el divisor de anualidades neutro en cuanto al género, contribuyen a que la cuantía de las pensiones sea más equitativa aunque los ingresos del trabajo sean desiguales. Esos aspectos afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres y contribuyen a cerrar la brecha de género en el monto de las pensiones.

13. La reforma de las pensiones introdujo la posibilidad de decidir de manera flexible cuándo empezar a cobrarlas. Para percibir una pensión de jubilación antes de los 67 años, la cuantía de la pensión potencial de la persona solicitante debe ser al menos igual a la de la pensión mínima a los 67 años. La cuantía de la pensión mínima garantizada no está vinculada a los ingresos del trabajo, pero la parte correspondiente se reduce en un 80 % del monto de la pensión vinculada a los ingresos. Como la pensión garantizada solo es objeto de esa reducción y habida cuenta de la flexibilidad en el cobro tanto de la pensión ocupacional como de la pensión garantizada, un uso generalizado del cobro anticipado de la pensión contribuirá a que aumente la proporción de receptores de la pensión mínima a los 67 años. Queda por ver cómo afectará eso a la proporción de ancianos de uno y otro sexos que perciban la pensión mínima en el futuro.

14. Por último, cabe señalar que uno de los principales objetivos de la reforma de las pensiones era incentivar en mayor medida el trabajo, tanto de hombres como de mujeres. La evaluación de la reforma del sistema noruego de pensiones que se llevó a cabo en el período 2011-2018 muestra que gracias a la reforma se ha logrado incrementar los incentivos al trabajo y las tasas de ocupación de las personas mayores después de 2011. Un documento de debate de la Oficina de Estadística de Noruega (núm. 855, enero de 2017) concluye que el sistema de pensiones reformado de Noruega funciona comparativamente bien a la hora de cerrar la brecha de género, pero lo hace en parte gracias a los componentes de las prestaciones que desincentivan el trabajo de las mujeres y recompensan a las parejas que optan por un reparto desigual del trabajo formal e informal.

15. El sistema de pensiones noruego debería evaluarse no solo en función de la igualdad en el monto de las pensiones, sino también atendiendo a si contribuye al reparto equitativo de la actividad laboral y las tareas no remuneradas de cuidado. Un sistema de pensiones no puede ni debe compensar todas las diferencias de actividad

laboral entre hombres y mujeres. Con todo, en razón de su tasa ocupacional relativamente alta, las mujeres tienen en Noruega mayor grado de independencia económica que en muchos otros países.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 49 a) de las observaciones finales

16. Noruega ha examinado detenidamente la recomendación núm. 49 a) del Comité. El objetivo del país, que se ajusta a la recomendación general núm. 29 (2013) del Comité, es que las ventajas y desventajas económicas derivadas de la relación y de su disolución deben recaer por igual en ambos cónyuges cuando estos no acuerden otra cosa. El reparto de papeles y funciones durante la convivencia de los cónyuges no debería tener consecuencias económicas lesivas para ninguno de ellos. La legislación noruega también reconoce el valor de las contribuciones indirectas, incluidas las de carácter no financiero, en el conjunto de bienes adquiridos durante el matrimonio, aunque puede que persistan problemas derivados de los efectos de las leyes vigentes. Noruega estudiará pues la necesidad de investigar esos efectos para ver si debe seguir desarrollando la ley. En la actualidad no se prevén modificaciones legislativas en lo tocante a la pensión alimenticia.

17. El Plan de Seguro Nacional de Noruega protege a todos los residentes legales en el país. Dado que todos los residentes, independientemente del género, la edad o la actividad profesional, están incluidos en el Plan, el estado civil tiene menos importancia.

18. Ya existen disposiciones que garantizan una mayor igualdad en la cuantía de las pensiones, aunque los ingresos del trabajo sean desiguales. La acumulación de derechos de pensión por cuidados no remunerados es una de ellas. Además, se puede conceder una pensión de viudedad al cónyuge supérstite divorciado que no se haya vuelto a casar, siempre que el fallecimiento se produzca en los cinco años siguientes al divorcio y que el matrimonio haya durado al menos 25 años (15 años en caso de que haya hijos). Si el cónyuge supérstite divorciado recibía una pensión alimenticia en el momento del fallecimiento, el requisito de los cinco años no se aplica.

19. Actualmente no se prevé modificar el sistema de seguridad social para compensar en mayor medida a las mujeres que han permanecido en el hogar a fin de cuidar a la familia.