



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

Distr. general  
4 de diciembre de 2007  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados Partes  
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre  
la eliminación de todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

**Sexto informe periódico de los Estados Partes**

**Islandia\***

---

\* El sexto informe periódico de Islandia fue recibido por la Secretaría el 4 de diciembre de 2007. El presente informe se publica sin haber pasado por los servicios de edición. El informe inicial y el segundo informe periódico combinados de Islandia, presentados por el Gobierno de ese país, fueron publicados con la signatura CEDAW/C/ICE/1-2 y examinados por el Comité en su 15º período de sesiones. Los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia, presentados por el Gobierno de ese país, fueron publicados con la signatura CEDAW/C/ICE/3-4 y examinados por el Comité en su 26º período de sesiones. El quinto informe periódico fue publicado con la signatura CEDAW/C/ICE/5.



## Parte I

### Artículo 1

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

### Artículo 2

#### Incisos a) y b)

##### *Legislación relativa a la Igualdad entre los Géneros*

El principio de igualdad se contempla expresamente en una disposición de la Constitución de la República de Islandia (véase el artículo 65 de la Constitución, No. 33/1944, así como en la Ley No. 97/1995 relativa al Derecho Constitucional), en que se declara que el hombre y la mujer tienen los mismos derechos en todos los sentidos. Islandia cuenta también desde 1976 con un estatuto especial cuyo objetivo es garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer y la igualdad de su condición social y jurídica en todos los aspectos. La vigente Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros se remonta al año 2000; se remite al lector al debate sobre dicha ley presentado en el último informe del Gobierno de Islandia.

El Ministerio de Asuntos Sociales nombró en junio de 2006 un comité encargado de examinar el contenido de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros. Dicho nombramiento coincidió con el 30 aniversario de la aprobación por el Parlamento (Althingi) de la primera Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. El margen de revisión de la Ley otorgado al Comité era amplio, y se hacía hincapié en que debería consultar a las organizaciones de los interlocutores sociales, la Sociedad de Derechos de la Mujer de Islandia y otras partes interesadas en la igualdad de género. El Comité terminó su labor a comienzos de 2007, y presentó una propuesta sobre un proyecto de legislación relativa a una nueva ley cuyo objetivo era contribuir en mayor medida a garantizar la igualdad de género. En la propuesta se incluyen algunas enmiendas destinadas a conseguir mayor eficiencia y recursos más eficaces. La propuesta se presentó en la página web del Ministerio de Asuntos Sociales, para que el público pudiera formular sus observaciones. En octubre de 2007, dicho Ministerio presentará al Parlamento el proyecto de una nueva Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros al Parlamento.

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

#### Inciso c)

##### *Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros*

El Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros recibió 17 casos en 2003. El Comité consideró que tres de ellos constituían violaciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, y que diez no la violaban. Dos casos se retiraron y dos se desestimaron. Uno de los casos que suponía una violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros estaba relacionado con la contratación para un puesto de trabajo, el segundo con anuncios de vacante y el tercero con una discriminación salarial. En 2004 se remitieron al Comité 15 casos. En cuatro de ellos, se comprobó que se habían producido

violaciones de la ley; uno de ellos hacía referencia a la discriminación salarial, dos a despidos y el cuarto a una contratación. Dos casos fueron rechazados por el Comité y uno fue remitido al Comité que tramita las quejas referentes a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental. En ocho casos, se concluyó que no había tenido lugar ninguna violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. En 2005, el Comité recibió 10 casos. En uno de ellos, relacionado con una contratación, se consideró que había tenido lugar una violación de la ley. En siete, no había habido ninguna violación, aunque en uno de ellos un miembro del Comité presentó una opinión disidente en la que declaraba que se había violado la ley. El Comité rechazó dos casos. En 2006 se presentaron al Comité 11 casos. Se comprobó que habían tenido lugar violaciones en tres de ellos, uno relativo a una contratación, otro al pago de la licencia de maternidad/paternidad y el tercero a una discriminación salarial relacionada con el género. En ocho de los casos no había tenido lugar ninguna violación de la ley.

#### *Tribunales nacionales*

En el período comprendido entre el 1° de abril de 2003 y el 31 de marzo de 2006, la Corte Suprema emitió fallos en cuatro casos relacionados con la igualdad entre los géneros. Dos de ellos estaban relacionados con contrataciones de empleados, uno con la discriminación salarial y el cuarto con el contenido de un contrato de empleo.

La causa No. 330/2003 de la Corte Suprema estaba relacionada con la contratación para el cargo de director de teatro L. Una mujer, H, era una de las aspirantes al puesto y consideraba que había sufrido discriminación por razón de su género cuando se hizo el nombramiento. Presentó una queja en ese sentido al Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros; éste concluyó que L había violado el primer párrafo del artículo 24 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros cuando eligió a un hombre para ocupar el cargo vacante. El Centro para la Igualdad entre los Géneros presentó a los tribunales una causa de acuerdo con la autorización contenida en el quinto párrafo del artículo 3 de la Ley No. 96/2000; esta es la única ocasión en que el Centro ha ejercido dicha autorización desde la promulgación de la Ley en 2000. La Corte Suprema determinó que era un principio general del derecho laboral que el empleador podía nombrar libremente a los empleados; no obstante, cuando un hombre y una mujer aspiraban al mismo puesto, había limitaciones de esa libertad resultantes de las disposiciones contenidas en la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. Aunque H había cursado estudios universitarios más prolongados que el hombre a quien se había otorgado el puesto, la Corte no consideró que se hubiera demostrado que gracias a ello la candidata fuera igualmente, o más, competente para dirigir un teatro. Teniendo en cuenta los materiales y entrevistas asociados con la candidatura, el Consejo de teatro de L había llegado a la conclusión de que el nivel de instrucción y la experiencia del hombre contratado estaban casi totalmente relacionados con el arte dramático, además de lo cual, consideraciones relacionadas con la política artística del teatro, las finanzas y la administración le colocaban en mejor posición que H cuando llegó la hora de tomar una decisión sobre el nombramiento. La Corte no consideró que H hubiera demostrado que esta evaluación había estado basada en consideraciones no pertinentes y, por lo tanto, no aceptó que había sido víctima de discriminación por razón de género.

La causa No. 39/2004 de la Corte Suprema estaba relacionada con una contratación. La Corte determinó que el demandante principal, N, había violado el primer párrafo del artículo 24 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros, cuando la demandada, E, se había visto postergada en el nombramiento para un determinado cargo. E había trabajado como jefa de turno en uno de los cuatro turnos de N. Tres años después de la contratación de E, N cambió al director gerente, y su sucesor decidió convocar cuatro puestos de oficiales de guardia y abolir los cargos de jefes de turno. E solicitó uno de esos cargos. En una reunión con el director gerente, se comunicó a E que debía dejar el cargo de jefa de turno y trabajar en el futuro como guardia de seguridad normal. Otros jefes de turno fueron contratados como oficiales de guardia, función que habían desempeñado ya anteriormente; todos ellos eran hombres. E fue convocada a otra reunión con el director gerente de N y se le notificó que un ex subordinado suyo, un hombre, iba a ser el oficial de guardia. E no aceptó esta solución, y la reunión terminó con la dimisión de E como empleada de N. La Corte determinó, habida cuenta de los hechos del caso, que E había sufrido realmente pérdidas financieras y, con referencia al artículo 24 (véase el artículo 28) de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, consideraba suficientemente demostrado que ello había sido resultado de la forma en que se había realizado el nombramiento en cuestión. Por ello, se condenó a N a pagar una indemnización en la forma establecida por la Corte.

En la causa No. 258/2004 de la Corte Suprema, relacionada con un caso de presunta discriminación salarial, la Corte llegó a la conclusión de que los puestos ocupados por B y el hombre con quien ella misma se había comparado eran tan semejantes por su contenido y apariencia exterior que ella había sido víctima de discriminación por parte de A, de acuerdo con la definición de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. La Corte dispuso que A tendría que demostrar que la diferencia en sus salarios no era debida a su género. La Corte no consideró que A hubiera presentado argumentos suficientemente convincentes en apoyo de la opinión de que, si los puestos se examinaban en el contexto del sistema administrativo de A, había razones de mercado que podrían explicar esa diferencia salarial. A no consiguió demostrar la existencia de razones objetivas y pertinentes que explicaron la diferencia entre los salarios, y la referencia a diferentes convenios colectivos no podía justificar la discriminación relativa al empleo de las mujeres y los hombres en el sentido establecido en la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. En consecuencia, se aceptó la demanda de B.

En la causa No. 350/2004 de la Corte Suprema, A pidió indemnización por no haber sido contratada para un cargo cuya vacante había sido publicada por G. Consideraba que la contratación de un hombre para el cargo constituía una violación de los derechos que ella tenía en virtud de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros. La Corte confirmó el dictamen del tribunal de distrito, al saber que A no había presentado argumentos convincentes de que había sido víctima de discriminación en el nombramiento para dicho cargo.

#### **Incisos d) a g)**

El Gobierno de Islandia ha tomado sistemáticamente medidas para establecer y promover la igualdad entre los géneros en todos los sectores de la sociedad (véase el artículo 1 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros). Todos tienen las mismas posibilidades de sacar provecho de sus propios esfuerzos y de desarrollar sus aptitudes, independientemente de su género.

Desde 1992, el Parlamento ha aprobado tres planes de acción cuatrienales sobre medidas para implantar la igualdad de género. Durante el invierno de 2003-2004, el Ministro de Asuntos Sociales presentó al Parlamento una propuesta sobre un nuevo plan de acción, que fue aceptado en la primavera de 2004. Dicho plan expirará en mayo de 2008. Se remite al lector a la siguiente sección sobre el artículo 3 de la Convención.

### Artículo 3

El artículo 65 de la Constitución y la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros prohíben todo tipo de discriminación por motivos de género (véase asimismo el Reglamento No. 47/2003). Por otra parte, también hace hincapié en la igualdad entre los géneros la Ley No. 37/1993, que atañe a las normas de procedimiento ejecutivo y enuncia el principio fundamental de que, al ocuparse de un caso, las autoridades del Estado deben garantizar la coherencia y la igualdad en el marco jurídico. Se señala expresamente que, en la resolución de los casos, está prohibido discriminar entre las partes a partir de una opinión sustentada en el género de esas partes. Esas normas de procedimiento comprenden, entre otras prestaciones, los servicios sociales, el sistema de salud, el régimen de la seguridad social y el sistema educativo.

#### *Programa de acción relativo a la igualdad entre los géneros*

Tal como se declara en informes anteriores del Gobierno islandés, desde 1992 el Parlamento ha aprobado tres planes de acción cuatrienales sobre medidas para instaurar la igualdad entre los géneros. Durante el invierno de 2003-2004, el Ministro de Asuntos Sociales presentó al Parlamento una propuesta sobre un nuevo plan de acción que fue aceptado en la primavera de 2004, y que se mantendrá vigente hasta mayo de 2008. Igual que antes, el principio rector es la integración de las cuestiones de género en la estructura administrativa.

Asimismo, el plan actual incluye entre sus principales cuestiones el problema de las diferencias de salario por motivo de género. Si bien se han conseguido indudables progresos en esta esfera, es claro que queda todavía mucho camino por recorrer. Se hará hincapié en la importancia de la sensibilización acerca de las cuestiones relacionadas con la igualdad; el requisito imprescindible para conseguir resultados en esta esfera es que quienes intervienen en la planificación y formulación de políticas tengan conocimiento de las cuestiones implicadas. Se hace también hincapié en el análisis de los datos en función del género, condición necesaria para poder supervisar los progresos en este terreno.

En el plan de acción se incluyen las siguientes tareas:

#### I. Tareas que deben ser acometidas por el Gobierno.

En los años futuros las áreas de importancia estratégica en las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros serán las siguientes:

1. Educación y sensibilización sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad.
2. Igualdad entre los géneros en el mercado laboral.
3. Planes sobre la igualdad en los ministerios.

4. Definición de los coordinadores de la igualdad entre los géneros en los ministerios.
  5. Seguimiento y supervisión del plan de acción.
- II. Tareas que deberán ser acometidas por los ministerios.
- A. *Tareas para todos los ministerios*
1. Representación equitativa de los géneros en los comités, consejos y juntas.
  2. Programas de sensibilización para directores y personal de los ministerios.
  3. Planes de igualdad de género y comités de igualdad de género en los ministerios.
  4. Nombramientos de oficiales encargados de la igualdad entre los géneros en todos los organismos administrados por los ministerios.
  5. Garantía de que se respete la igualdad entre los géneros en los nombramientos.
  6. Posición de las mujeres en los ministerios y los organismos que administran.
- Además, cada uno de los ministerios se responsabilizará de las siguientes tareas y cuestiones:
- B. *Oficina del Primer Ministro*
7. Publicación de una lista de comprobación que se utilizará en los proyectos de formulación de políticas.
- C. *Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos*
8. Trata de seres humanos.
  9. Protección de los testigos y víctimas en los procesos criminales.
  10. Condiciones de la mujer en la fuerza de policía.
- D. *Ministerio de Asuntos Sociales*
11. Dirección General de la integración de la perspectiva de género.
  12. Formulación de observaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad entre los géneros en los proyectos legislativos gubernamentales.
  13. Comités y asesores en el gobierno local.
  14. Efecto de la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental en la igualdad entre los géneros.
  15. Licencia de maternidad/paternidad y sector empresarial.
  16. Igualdad en las actividades de contratación.
  17. Calendarios de aplicación relativos a la igualdad salarial.

18. Proyecto ‘*Karlar til ábyrgðar*’ (“responsabilidad de los varones”), cuyo objetivo es conseguir una mayor concienciación de los hombres acerca de sus responsabilidades con respecto a la violencia en el hogar.
  19. Capacitación y readaptación profesional.
  20. Discriminación salarial por motivo de género.
  21. Estructura salarial y discriminación salarial por motivo de género.
- E. *Ministerio de Hacienda*
22. Estudio de los efectos del sistema salarial estatal en las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
  23. Estudio del sistema de seguridad social.
- F. *Oficina de Estadística*
24. Las mujeres y los hombres en cuanto participantes en el sector empresarial.
- G. *Ministerio de Salud y Seguridad Social*
25. Gestión de proyectos sobre salud de la mujer.
  26. Efectos del creciente acceso a la pornografía en los jóvenes.
  27. Encuestas de salud.
  28. Las mujeres y los hombres en cuanto clientes de los servicios de atención de salud.
  29. Evaluación de la calidad de los servicios de salud y resultados conseguidos.
  30. Educación y sensibilización para los futuros padres.
  31. Conductas de los hombres expuestos a riesgo.
  32. Campaña especial contra el uso indebido de drogas y el tabaco.
  33. Igualdad entre los géneros y salud pública.
- H. *Ministerio de Industria y Comercio*
34. Mujeres y gestión de empresas.
  35. Apoyo a las mujeres que administran sus propias empresas.
  36. Las mujeres en sus propias empresas.
- I. *Ministerio de Agricultura*
37. Agricultura viva (‘*Gullið heima*’), campaña para estimular el uso de recursos regionales.
- J. *Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura*
38. La mujer en las ciencias.
  39. La igualdad y las artes.

40. Educación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad en los cursos de formación del personal docente.
  41. Educación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad en las escuelas.
  42. Becas procedentes de los fondos de desarrollo para jardines de infancia, escuelas intermedias y superiores con destino a la sensibilización sobre la igualdad entre los géneros.
  43. Igualdad de género en el movimiento deportivo.
  44. La mujer y los medios de comunicación.
- K. *Ministerio de Transporte y Comunicaciones*
45. Empleo de mujeres en los buques.
- L. *Ministerio de Pesca*
46. Estudios sobre los empleos de mujeres en las mayores empresas pesqueras de Islandia.
  47. Estudio sobre los empleos de mujeres en las pequeñas empresas pesqueras (tipo familiar) en Islandia.
- M. *Ministerio de Medio Ambiente*
48. Las mujeres y la campaña ambiental 'Programa 21 local'.
- N. *Ministerio de Asuntos Exteriores*
49. Presentación al ministro de propuestas sobre un programa de acción especial y medidas relativas al cumplimiento de las consideraciones sobre la igualdad de género en las funciones internacionales.
  50. Estudios sobre la igualdad de géneros realizados por representantes del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en los países donde se están llevando a cabo actividades de reconstrucción con respaldo internacional.

Muchos de estos proyectos se han puesto en práctica, tal como se indica en el informe sobre cuestiones y tendencias relacionadas con la igualdad entre los géneros presentado por el Ministerio de Asuntos Sociales al Althingi a comienzos de 2007. En él se reseñaba la situación de los proyectos del plan de acción gubernamental sobre las medidas adoptadas para instaurar la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, la Oficina del Primer Ministro ha publicado una lista de comprobación que permite evaluar si los proyectos de legislación y de políticas públicas son compatibles con la igualdad entre los géneros (véase el proyecto No. 7). Este tipo de listas de comprobación es útil para garantizar la incorporación de la perspectiva de género y, en opinión de un comité de mujeres participantes en el proceso de formulación de políticas públicas, es uno de los métodos con que deberían contar los interesados en estos temas. El objetivo del proyecto es encontrar la manera de responder a las preguntas referentes a la igualdad de género antes de comenzar a trabajar en proyectos de formulación de políticas. La lista de comprobación consta de cuatro componentes, con preguntas y explicaciones. Cuando los participantes en la formulación de políticas examinan esta lista, pueden hacerse una idea razonablemente clara de la situación de la igualdad de género en la esfera pertinente. Además de la lista de comprobación, se ha establecido un sistema de



autoevaluación como instrumento auxiliar para quienes participan en la formulación de políticas; dicho sistema tiene debidamente en cuenta las cuestiones de género. La lista de comprobación se presenta en forma impresa y en una versión computerizada a la que se puede acceder en el sitio web de la Oficina del Primer Ministro.

Uno de los objetivos del Gobierno es conseguir el mayor equilibrio posible entre sexos en los Comités, consejos y órganos de gobierno públicos. En 2005, la proporción de mujeres en los comités y consejos públicos era del 32%, frente a 68% en el caso de los hombres; no obstante, algunos ministerios habían conseguido reducir esta brecha notablemente: El Ministerio de Asuntos Sociales es el que más ha avanzado en este sentido: en 2005 había un 43% de mujeres y un 57% de hombres en sus comités y consejos. Si la atención se centra exclusivamente en los nombramientos para cargos de comités y consejos realizados en 2005, parece que las proporciones eran las siguientes: 37% mujeres y 63% hombres. En los incisos b) y d) del artículo 7 del presente informe puede verse un examen más detenido de la distribución por sexos en los comités, consejos y órganos de gobierno públicos; allí puede encontrarse también material sobre los resultados de los proyectos gubernamentales en el ámbito de la igualdad entre los géneros.

#### *Colaboración con otros países para promover la igualdad entre los géneros*

Islandia tomó la iniciativa del proyecto nórdico conjunto 'criterios para medir la igualdad salarial' (*Mælistikur á launajafnrétti*), que se puso en marcha en 2004. El principal objetivo del proyecto es conseguir que las estadísticas nórdicas sean más transparentes, de manera que permitan hacerse una idea más clara de las causas de las diferencias salariales por motivo de género y sean comparables entre los diferentes países. Se ha previsto también la recopilación de datos sobre las prácticas óptimas para reducir las diferencias salariales por motivo de género. Puede encontrarse información más detallada sobre este tema en la exposición sobre el punto d del párrafo 1 del artículo 11 del presente informe.

Islandia participa en varios proyectos nórdicos sobre igualdad entre los géneros. La mayoría de ellos se llevan a cabo en conexión con el Consejo Nórdico de Ministros, que cuenta con un comité ministerial especial (MR-JÄM), y un comité especial de funcionarios (ÄK-JÄM) que se ocupen de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros.

Islandia ha participado en programas de igualdad entre los géneros de la Unión Europea en el marco del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. El Centro para la Igualdad entre los Géneros (*Jafnréttisstofa*) ha participado en la ejecución y dirección de proyectos en el marco del programa de igualdad de géneros de la UE. Entre ellos se incluyen los proyectos *Cultura, costumbres y atención de salud; Deportes, medios de comunicación y estereotipos; Hombres modernos en una Europa ampliada; Hombres modernos en una Europa ampliada II: Políticas de orientación familiar y Protección, atención y masculinidades*. La mayoría de estas iniciativas son proyectos de cooperación en que intervienen varios países europeos, y en que el Gobierno de Islandia ha sido uno de los participantes; se presentará una descripción más detallada de los proyectos en los contextos adecuados dentro del presente informe. Asimismo, en el marco del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, el Gobierno de Islandia ha contado con representantes en comités de cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros.

El Gobierno de Islandia ha ampliado su apoyo al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), que se ha multiplicado por 10 en los dos últimos años, y tiene intención de incrementarlo todavía más. Islandia tiene también previsto aumentar sus contribuciones al UNIFEM durante los próximos años. Desde hace algún tiempo, el Ministerio de Asuntos Exteriores ofrece financiamiento para que un representante del UNIFEM colabore con las actividades de igualdad de género en Kosovo, donde está en marcha un programa internacional de reestructuración. La contribución de Islandia ha consistido en ofrecer asesoramiento jurídico mediante la introducción de la perspectiva de la igualdad de género en la legislación. Se han realizado también esfuerzos para ayudar a formar organizaciones no gubernamentales dedicadas a la evaluación profesional de la legislación y su aplicación. Asimismo, se ha hecho gran hincapié en la capacitación y sensibilización en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros en Kosovo, por ejemplo, en relación con las autoridades municipales. El objetivo de todo ello era establecer una mayor conciencia sobre la igualdad entre los géneros en la estructura de gobierno de los Estados implicados. El proyecto finalizó a comienzos del 2006. Un oficial islandés de mantenimiento de la paz había trabajado para UNIFEM en Kosovo desde 2000. Como el proyecto había sido recibido con gran satisfacción, tanto por Kosovo como por el UNIFEM y por quienes había trabajado bajo la orientación de Islandia para el UNIFEM en Kosovo, se decidió continuar respaldando la labor del UNIFEM en los Balcanes. El Ministerio de Asuntos Exteriores prestará apoyo a tres representantes (en vez de a uno solo, como hasta ahora) para que colaboren con el UNIFEM hasta la primavera de 2008. En la primavera de 2006 un oficial islandés de mantenimiento de la paz comenzó a trabajar para el UNIFEM en Belgrado (Serbia), donde la organización administra programas relacionados con la mujer, la democracia y los derechos humanos. Este programa promueve la reconstrucción y la asistencia para la formulación de medidas legislativas que tengan en cuenta la igualdad entre los géneros, además de la capacitación y sensibilización sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género, por ejemplo, en los gobiernos municipales. El objetivo del proyecto es el mismo que el de Kosovo: introducir la perspectiva de la igualdad de género en la estructura gubernamental del Estado en cuestión.

Islandia fue elegida miembro de la Comisión de las Naciones Unidas de la condición jurídica y social de la mujer en la primavera de 2004, y ocupó oficialmente su escaño en la Comisión en 2005.

#### **Artículo 4**

La Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros prohíbe todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos relacionados con el género. Sin embargo, no se considera que violen la Ley las medidas especiales de carácter temporal adoptadas para mejorar la condición de la mujer o del hombre y garantizar así la igualdad y una misma condición jurídica y social para ambos géneros. Además, la Ley prohíbe que los empleadores hagan propaganda o publiquen anuncios de un puesto vacante indicando que prefieren que lo ocupe una mujer o un hombre en vez de una persona del otro sexo. Esta disposición no se aplicará si el propósito del anunciante es promover una distribución más equitativa de mujeres y hombres en un sector de su empresa, pero en tal caso deberá explicarlo en el

anuncio. Se aplicará esta misma regla cuando haya razones legítimas para pedir que el postulante sea mujer o varón.

*Medidas especiales encaminadas a acelerar la plena observancia de la igualdad entre los géneros*

Entre las medidas especiales encaminadas a acelerar la plena observancia de la igualdad entre los géneros se pueden mencionar las siguientes:

El Centro para la Igualdad entre los Géneros ha ofrecido cursos para empresas e instituciones en los que se examinan en un contexto amplio las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. Se presta atención a la actual Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, la formulación de planes de acción sobre medidas para hacer realidad la igualdad entre los géneros y la metodología para introducir consideraciones sobre la igualdad de género. Estos cursos adoptan la forma de conferencias y de tareas prácticas.

Con el fin de reducir la influencia del género en la elección de carrera y evitar divisiones de género en el mercado laboral en el futuro, el Ministerio de Asuntos Sociales creó en el otoño de 2006 una página web especial titulada “futuros iguales para chicos y chicas” (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). Lo que se pretende con ello es facilitar a los jóvenes la elección de cursos de estudio y carreras que estén en consonancia con sus intereses reales, más que con las funciones asignadas tradicionalmente a uno y otro género. Véase un examen más detenido en la parte correspondiente a los incisos a), b) y c) del párrafo 1 del artículo 11.

En el otoño de 2004, el Ministro de Comercio e Industria nombró un comité encargado de formular propuestas para ofrecer a la mujer mayores oportunidades de participar en la gestión de empresas. Dicho Comité contaba con representantes de los partidos gobernantes, la Asociación de Mujeres Empresarias y la Confederación de Empleadores de Islandia; el Presidente era el director de la Cámara de Comercio de Islandia. La misión del Comité consistía en formular propuestas sobre las maneras más indicadas de incrementar el número de mujeres en los altos puestos de gestión de empresas islandesas, y declarar si la intervención gubernamental era necesaria o no con ese fin. Se preveía que el Comité examinara si otros Estados habían adoptado medidas con ese fin y que comparara la situación de las mujeres en el sector empresarial de Islandia y en sus países vecinos, con el fin de incrementar el número de mujeres en puestos de gestión de empresas islandesas. El Comité terminó su labor en otoño de 2005 y presentó un informe al ministro. Entre sus propuestas se incluían la celebración de debates y actividades de sensibilización en este terreno, en particular con el fin de señalar a la atención de los altos cargos la importancia de contar con representantes de ambos sexos en las juntas directivas de las empresas y la publicación periódica de datos sobre el número de mujeres en ellas. En último lugar, aunque no por orden de importancia, el Comité señaló que era imprescindible que las mujeres intensificaran sus contactos.

El Ministerio de Comercio e Industria, la Universidad de Bifröst, la Confederación de Empleadores de Islandia, el Centro para la Igualdad entre los Géneros y la Asociación de Mujeres Empresarias colaboraron en la elaboración de un proyecto para evaluar la situación de la igualdad de género en las 100 mayores compañías de Islandia y publicar anualmente indicadores sobre la igualdad de género. Estos indicadores se publicaron por primera vez en 2006, y contenían información relativa a 2005. Se trata de un proyecto trienal, y los indicadores

volverán a publicarse en 2007 y 2008. Se remite al lector a la exposición correspondiente a los incisos a), b) y c) del párrafo 1 del artículo 11.

Véanse también los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

## **Artículo 5**

### *Licencia de maternidad/paternidad*

Un paso importante en favor de la igualdad fue la aprobación del derecho de los padres a la licencia de paternidad, en condiciones de igualdad con las madres a tenor de la vigente Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental. Aproximadamente el 90% de los padres se acoge ahora a este derecho a gozar de 96 días de licencia de paternidad. De esta manera, los padres de los niños recién nacidos se familiarizan con la atención de sus hijos y participan en ella, mientras que anteriormente esta tarea era competencia casi exclusiva de la mujer. La participación de ambos sexos en el mercado laboral de Islandia es muy elevada y, por lo tanto, es importante que los progenitores puedan repartirse entre ellos la responsabilidad de sus hijos y, de esa manera, promover la verdadera igualdad, no sólo en el lugar de trabajo sino también en el hogar y en la sociedad en general. En la sección del presente informe sobre el artículo 11 de la Convención se examinan con más detalle los mecanismos referentes a la licencia de maternidad/paternidad. Se remite también al lector al Quinto informe presentado por el Gobierno de Islandia.

### *Programa de educación*

El Gobierno de Islandia continuará haciendo hincapié en la importancia de que las escuelas adopten medidas para garantizar la igualdad entre los niños y las niñas, informar a los alumnos sobre la posición de ambos sexos y evitar que se vean obligados a mantener la división tradicional del trabajo entre los sexos. Es importante que el sistema educativo acabe con las divisiones de género en el mercado de trabajo y, en consecuencia, las diferencias salariales por motivos relacionados con el género. Cuando se han revisado los programas de estudio generales de las escuelas de enseñanza media y superior, se han tenido en cuenta las cuestiones de género, y esta política se mantendrá en el futuro.

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

## **Artículo 6**

### *Trata de seres humanos*

El Gobierno islandés ha continuado asignando particular importancia a la adopción de medidas preventivas contra la trata y la prostitución.

En noviembre de 2004, el Ministro de Justicia nombró un grupo de trabajo encargado de examinar los resultados de los diversos tipos de legislación vigentes en Europa contra la prostitución, la pornografía y la trata de seres humanos. En particular, se encargó al grupo que examinara los efectos de esta legislación en Suecia, donde la contratación de los servicios de prostitutas constituye un delito

penal, y que evaluara las ventajas e inconvenientes de dicha legislación. El grupo presentó sus conclusiones al Ministro, y su informe se publicó en febrero de 2006.

El Ministro de Justicia presentó en febrero de 2006 al Althingi un proyecto de ley en que proponía enmiendas a la Ley sobre la Policía, uno de cuyos objetivos era combatir la delincuencia organizada, en particular la trata de seres humanos (cuestión expresamente mencionada por el Ministro al presentar el proyecto de ley en el Althingi). El proyecto se convirtió en ley el 2 de junio de 2006. Como se observó en el último informe, anteriormente, mediante la Ley No. 40/2003 se había introducido una disposición punitiva especial en el Código Penal General, en su artículo 227 *a*. En las notas explicativas que acompañaban al proyecto de ley que se transformó en la Ley No. 40/2003 se declaraba que, habida cuenta de los acuerdos internacionales, se proponía la promulgación de una disposición especial del código penal en que se condenara como delito la trata de seres humanos. Aunque las acciones descritas en el proyecto de ley eran ya de carácter penal, en las notas se explicaba que el proyecto de ley se proponía hacer hincapié en esos delitos y reforzar las disposiciones punitivas contra ellos, ya que esos delitos atentaban contra los derechos personales más sacrosantos, incluida la libertad.

Conviene señalar a este respecto que la disposición del segundo párrafo del artículo 226 del Código Penal General puede aplicarse a la trata de seres humanos cuando se cumplen sus condiciones referentes a la privación de libertad durante un prolongado período de tiempo, o por motivos de lucro. Sus disposiciones punitivas son mucho más amplias que las del artículo 227 *a* y prevén penas de prisión de no menos de un año y hasta 16 años.

Durante el período comprendido entre el 1° de abril de 2003 y el 30 de marzo de 2006, se emitieron 260 permisos de trabajo para bailarinas de strip-tease, y su número creció a lo largo de dicho período. Las mujeres procedían de 17 países. La mayoría eran de Rumania (64), la República Checa (33), Rusia (30) y Estonia (24). Otros países de origen eran Eslovaquia (24), Letonia (14), Ucrania (13) y Hungría (10). Conviene señalar que el Gobierno no dispone de información sobre el número de estas mujeres que pudieran proceder de países pertenecientes al Espacio Económico Europeo, ya que no tienen obligación de solicitar permisos especiales para poder trabajar en Islandia.

Representantes del Gobierno de Islandia han continuado participando en los esfuerzos nórdicos de cooperación orientados a prevenir el tráfico de seres humanos. Por ejemplo, representantes del Ministerio de Justicia han colaborado en el Grupo Nórdico Báltico contra la trata de seres humanos. Los países nórdicos, así como Estonia, Letonia y Lituania, contaron con representantes en el grupo, cuyo objetivo era promover la estrecha colaboración entre esos países en materias relacionadas con la trata de seres humanos. El grupo cesó ya sus actividades pero se ha establecido un nuevo grupo, el Consejo de Estados del Mar Báltico, que está todavía en activo. Rusia, Polonia y Alemania tienen también representantes en él.

### *Prostitución*

En abril de 2006, el Ministro de Justicia presentó al Parlamento un proyecto de ley en que proponía enmiendas de varias disposiciones sobre delitos sexuales en el Código Penal General, con inclusión de las disposiciones sobre la prostitución. El proyecto de ley se había publicado anteriormente en el sitio web del Ministerio, en febrero de 2006. Dicho proyecto no fue examinado, pero el Ministro lo volvió a

presentar al Althingi en su sesión de 2006-2007. El 27 de marzo de 2007 pasó a ser la Ley No. 61/2007 que enmendaba el Código Penal General, No. 19/1940 (delitos sexuales). Tras la promulgación de esta ley, la práctica de la prostitución como medio de subsistencia ha dejado de ser un delito penal. La despenalización de la prostitución está basada en la opinión de que se trata de una solución de última instancia a la que se recurre únicamente en caso de extrema necesidad y que, por consiguiente, es más sensato ofrecer a quienes se venden como prostitutas asistencia social, médica y financiera, en vez de castigarlas. El objetivo es ayudar a las personas que son víctimas de unas circunstancias difíciles, en vez de penalizarlas. Por ello, ya no tienen que temer el peligro de procesamientos si deciden formular cargos por trato violento o coacción que hayan podido sufrir, y es mayor la probabilidad de que presenten testimonio contra los proxenetes y estén dispuestas a buscar asistencia para ellas mismas, recurriendo tanto a los servicios sociales como a los de salud.

La Ley No. 61/2007 incorporó nuevas decisiones que castigan actividades como las de ofrecer, organizar o solicitar relaciones sexuales con otra persona a cambio de un pago, si se hace mediante un anuncio público. El objetivo es impedir que la prostitución adquiera mayor visibilidad tras la abolición de las disposiciones que calificaban de delito penal la práctica de la prostitución como medio de subsistencia. Las secciones del Código Penal General referentes a los delitos contra la decencia podrían cumplir el mismo objetivo en caso de prostitución practicada en la calle.

El Código Penal General contiene disposiciones sobre la responsabilidad penal de quienes explotan la prostitución practicada por otras personas de diversas maneras. En primer lugar, en la ley se estipula que es un delito penal basar la propia actividad económica o los medios de subsistencia en la prostitución practicada por otros. En segundo lugar, constituye un delito atraer, alentar o ayudar a una persona de menos de 18 años a practicar la prostitución. En tercer lugar, es un delito penal alentar a cualquier persona a salir de Islandia o a entrar en el país con el fin de practicar la prostitución como medio de subsistencia. En cuarto lugar, constituye un delito penal alentar a otras personas, mediante incentivos, exhortaciones o actuando como agente, a tener relaciones sexuales de cualquier tipo a cambio de una compensación económica o para obtener ingresos de la prostitución practicada por otros, por ejemplo, alquilando los locales o de otras maneras.

Las notas explicativas del proyecto de ley que se convirtió en Ley No. 61/2006 presentan diversos argumentos a favor y en contra de la penalización de la contratación de servicios de prostitutas. Se declara que es necesario tener en cuenta las actitudes sociales y las circunstancias vigentes en un momento dado. Se necesitan nuevos estudios sobre la prostitución en Islandia y su alcance y naturaleza, así como sobre los mejores métodos para abordarla, antes de proponer enmiendas legislativas del tipo adoptado en Suecia, donde se ha estipulado que la contratación de servicios sexuales constituye un delito penal. En las notas se observa que sería una buena idea examinar por qué la Constitución es tan poco frecuente en los casos presentados ante el sistema de justicia criminal, entre otras razones porque es un hecho conocido que se practica en cierto grado en Islandia. Asimismo, existen otros recursos que son probablemente más eficaces para reducir la incidencia que el calificar de delito la contratación de servicios de prostitutas. El castigo nunca ha demostrado ser un método adecuado para solucionar los problemas sociales; si hay otras opciones, habría que tratar de utilizarlas. Deberían encontrarse las causas

últimas del problema y adoptarse medidas para prevenir que las personas se dediquen a la prostitución. Los niños y jóvenes que son víctimas de abuso sexual, abandono u otras formas de maltrato constituyen un grupo de riesgo que, como demuestra la experiencia, pueden llegar a tener alguna forma de relación con la prostitución, sea como vendedores o como compradores. La comercialización del sexo aumenta la probabilidad de que las personas de esos grupos de riesgo comiencen a practicar la prostitución. Por ello, es necesario dar prioridad a las medidas preventivas, tratar de proteger a estos niños y jóvenes, examinar las funciones de los clubs de strip-tease y otros centros nocturnos y combatir las actitudes hacia el sexo que ellos representan. Como se declara en las notas, es probable que, con una educación e información positiva y sana sobre el sexo, pudieran cambiar las actitudes de la sociedad, de manera que se redujera la demanda de prostitución. En este contexto, no se propuso en el proyecto de ley que la contratación de servicios de prostitutas se calificara como delito. Más adelante, en esta misma sección del informe, se debaten con mayor profundidad otras enmiendas introducidas por la ley.

#### *Comité encargado de combatir la violencia contra la mujer*

El Comité sobre medidas para combatir la violencia contra la mujer está todavía en activo, ya que se constituyó de nuevo en 2007 por un período de cuatro años. Mediante una resolución adoptada por el Gobierno el 18 de octubre de 2005, se le confió la tarea de examinar medidas para combatir la violencia contra los niños y que preparara un plan de acción relacionado con la violencia en el hogar y la violencia sexual. Así se hizo por iniciativa de los Ministros de Asuntos Sociales y de Justicia y Asuntos Eclesiásticos.

El Comité trabajó en un plan de acción aprobado por el Gobierno en su reunión del 26 de septiembre de 2006. Dicho plan durará hasta 2011, y la principal tarea del comité será supervisar el plan en lo que respecta a la violencia en el hogar y la violencia sexual. Al formular el plan, se prestó atención, entre otras cosas, a un proyecto de plan de acción sobre la violencia relacionada con el género que había sido redactado por una organización no gubernamental y enviado a algunos ministros gubernamentales en abril de 2005.

El objetivo principal del plan de acción es combatir la violencia en el hogar y la violencia sexual dirigida contra las mujeres y los niños, así como mejorar los servicios de atención disponibles para quienes ha sufrido dicha violencia o corren el riesgo de padecerla. Está dividido en dos partes. En una se consideran las medidas contra la violencia en los hogares y la violencia sexual contra los niños; en la otra se contempla la violencia en el hogar y la violencia sexual contra las mujeres. En ambas partes, hay cuatro principios rectores principales. El primero de ellos es aumentar las medidas preventivas encaminadas a estimular el debate público sobre la violencia contra los niños y la violencia relacionada con el género y alentar un cambio de actitudes en la sociedad. El segundo es prestar apoyo al personal de las instituciones para ayudarles a identificar las señales y consecuencias de la violencia contra los niños y la violencia de género, y ayudar a las víctimas. El tercero es garantizar asistencia adecuada a las víctimas de la violencia en el hogar y la violencia doméstica. El cuarto es reforzar los métodos destinados a garantizar el tratamiento de los autores de actos de violencia a fin de romper el círculo vicioso que muchas veces es característico de esta violencia.

El plan de acción es de gran alcance, ya que está integrado por 37 medidas diferentes que abarcan todos los aspectos del problema y que, probablemente, contribuirán a reducir la violencia en los hogares de los niños y la violencia sexual, con inclusión de medidas preventivas, apoyo a los empleados en las instituciones públicas para permitirles detectar los síntomas de violencia, medidas para garantizar la asistencia adecuada y, finalmente aunque no por orden de importancia, romper el círculo vicioso en que suele prosperar esta forma de violencia. Se describe con detalle cada una de las medidas, junto con los objetivos implicados. El proyecto está administrado por el Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos, el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Salud y Seguridad Social y el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura; la Unión de Gobiernos Municipales de Islandia participa en algunos componentes concretos.

Asimismo, el Comité ha publicado una pequeña ficha (del tamaño de una tarjeta de crédito) con los números de teléfono de las principales instituciones y organizaciones que ofrecen asistencia a las víctimas de abusos sexuales. Puede llevarse cómodamente en una cartera o en el bolsillo y ofrece información accesible y útil a quienes la necesitan. Esta iniciativa se adoptó debido a que las víctimas muchas veces tardan tiempo en decidirse a solicitar asistencia y frecuentemente no están en condiciones de averiguar por su propia cuenta dónde la pueden encontrar.

El Comité ha considerado también prioritaria la consulta de organizaciones no gubernamentales y otras instituciones que se ocupan de estas cuestiones; se ha celebrado cada año una o dos reuniones consultivas, además de consultas informales.

#### *Protección de las víctimas*

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

#### *Instrucción de la policía*

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

#### *Violencia en el hogar*

En la 132ª sesión legislativa del Althingi, en 2005-2006, se presentó un proyecto de ley para enmendar el Código Penal General No. 19/1940; el objetivo era enmendar las disposiciones del código referentes a la violencia en el hogar. El proyecto de ley formaba parte de la campaña del Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos contra la violencia en el hogar, y se aprobó el 11 de abril de 2006 como Ley No. 27/2006, Código Penal General No. 19/1940 (violencia en el hogar). El Ministerio de Justicia decidió concentrar mayores esfuerzos en las medidas encaminadas a combatir la violencia en el hogar en respuesta a la información que había recibido sobre esta cuestión y los debates públicos que se habían mantenido. Además, se habían recibido llamamientos de organizaciones no gubernamentales en favor de un plan de acción general contra los abusos sexuales.

El objetivo de las enmiendas era conseguir que los recursos legales en casos de violencia en el hogar fueran más eficaces. Se consideraba necesario que la legislación islandesa reflejara más claramente la opinión del poder legislativo, a saber, que los delitos cometidos entre personas en el contexto de una relación íntima son de carácter especial. En el proyecto de ley se pedía la autorización de sanciones



más graves en los casos en que se considerara que la relación estrecha entre el autor y la víctima había dado lugar a infracciones más graves. Asimismo, se proponía la introducción en el artículo 233 del Código Penal General de una nueva disposición, en sustitución de su artículo 191, en la que se previeran dos años de prisión para los casos en que una persona insulte o denigre a su cónyuge o ex cónyuge, hijo u otra persona estrechamente relacionada con la persona que perpetra el delito y se considerara que la acción constituía una difamación grave. La intención con la que se promulgaba esta nueva disposición era hacer realidad la disposición relativa a las sanciones que ya existía en el primer párrafo del artículo 191 del código. Con ello se pretendía ofrecer a las personas una mejor protección frente a los delitos cometidos por personas ligadas con vínculos matrimoniales o dentro de la familia y ofrecer una protección más eficaz frente a los casos graves de difamación a fin de hacer más realista la posibilidad de conseguir los objetivos jurídicos de carácter procesal y político que normalmente se aplican en este contexto. Finalmente, se proponía que las violaciones del artículo 233 *b* estuvieran sometidas a procesamiento público.

A raíz de la aprobación de la Ley No. 61/2007, por la que se enmienda el Código Penal General No. 19/1940, con sus posteriores enmiendas (delitos sexuales), quedó abolida la disposición del artículo 305 del código; en ella se preveía la exoneración de sanciones para determinados delitos sexuales si las personas entre las que tenía lugar la relación sexual continuaban viviendo juntas, comienzan una relación de cohabitación o contraen matrimonio. No consta que esta disposición se haya aplicado jamás en la práctica en Islandia; se consideraba como reflejo de una actitud desfasada hacia la mujer. Además, se estimaba también que no había ninguna razón para que el poder legislativo respaldara el mantenimiento de matrimonios en que una de las partes cometiera actos de violencia o abusos con respecto a la otra. La derogación de esta disposición se considera también más en consonancia con las enmiendas, antes descritas, introducidas en el Código Penal General mediante la Ley No. 27/2006, que contiene claramente el mensaje de que los delitos cometidos entre personas que mantienen una relación estrecha, por ejemplo, dentro del matrimonio o en la familia, se valoran más estrictamente que las que se producen en otro contexto. Las normas de procedimiento transmitidas a la policía por el Comisionado Nacional de Policía para el registro de los casos de violencia en el hogar, que entraron en vigor el 30 de octubre de 2005, contienen definiciones de categorías de delito, una de las cuales hace referencia a los delitos sexuales. Por ello, es claro que la renuncia a sancionar los delitos sexuales cometidos con el cónyuge o pareja de una persona estaría en contra de las opiniones que ahora merecen aprobación general tanto en el poder legislativo como en la aplicación del derecho penal.

En la segunda parte del plan de acción del Gobierno de 26 de septiembre de 2006 para hacer frente a la violencia en el hogar y la violencia sexual se abordan medidas que el Gobierno va a adoptar durante el período previsto a fin de prevenir los delitos contra la mujer.

En el plan de acción se concede prioridad a las campañas de sensibilización sobre la violencia de género, incluida la violencia en el hogar. Se ha previsto la celebración de campañas públicas periódicas en colaboración con las autoridades locales, los medios de comunicación y las ONG a fin de transmitir el mensaje de que no se va a tolerar la violencia de género. Con ello se trata de sensibilizar a las personas acerca de la existencia de la violencia doméstica y sexual, lo que ello implica y dónde pueden acudir las víctimas para solicitar ayuda y apoyo. Asimismo,

es importante examinar cómo pueden contribuir a la violencia hacia la mujer las funciones y estereotipos basados en el género.

La violencia en el hogar es un tipo de violencia de género que muchas veces es difícil de observar y detectar. Se presenta de numerosas formas, que es importante entender y reconocer. El objetivo de uno de los proyectos del plan de acción es elaborar y distribuir murales, tanto en islandés como en algunos otros idiomas extranjeros, a fin de conseguir una mayor sensibilización pública sobre la violencia en el lugar. En ellos se ofrecería información sobre qué es lo que constituye la violencia en el hogar, independientemente de que implique violencia física, crueldad mental o abusos sexuales. Asimismo, se pretende hacer llegar a las víctimas información sobre dónde pueden dirigirse para obtener asistencia y asesoramiento.

En el plan de acción se incluyen también métodos destinados a mejorar los conocimientos y capacitación de los trabajadores que en el desempeño de su profesión se relacionan con las víctimas de la violencia de género e intensificar la colaboración entre ellos. Por ejemplo, está prevista la preparación de un manual sobre la violencia en el hogar destinado a profesionales que intervienen en estos casos, con material sobre las víctimas y los autores de los delitos, así como la realización de un estudio sobre la violencia de género y de encuestas sobre el fenómeno de la violencia de género en determinados grupos de mujeres y sobre el alcance de la violencia en el hogar contra los hombres. Está también previsto realizar un nuevo examen sobre la manera de prestar apoyo a la Sala de Urgencias para víctimas de violaciones y el Centro de asistencia de recuperación post-traumática del Hospital Universitario Nacional sobre la manera de intensificar la colaboración entre esos dos organismos y sobre la manera de ampliar su alcance a fin de que se ocupen de la violencia tanto en el hogar como sexual. Están previstos planes para examinar los procedimientos para lograr una colaboración más eficiente con los servicios sociales, los organismos que promueven el bienestar de la infancia, los servicios de salud, las ONG y otras instituciones que tratan a las víctimas de la violencia de género.

En el plan de acción se prevén también medidas para ofrecer tratamiento personalizado a las víctimas de violencia en el hogar y abusos sexuales, así como tratamiento para los autores de esos delitos. Lo que se pretende con ello es que los autores de abusos sexuales contra la mujer tengan la oportunidad de someterse a tratamiento para romper la pauta repetitiva de la violencia. El proyecto *Karlar til ábyrgðar* (Responsabilidad de los varones) se ampliará y contará con más apoyo y se examinará si los autores de delitos sexuales podrían beneficiarse de los mismos métodos y formas de apoyo ofrecidos a los autores de actos de violencia en el hogar.

#### *Albergue de Mujeres (Kvennaathvarfið)*

El propósito de la organización que administra el Albergue de Mujeres (*Kvennaathvarfið*) es proporcionar cobijo a mujeres y a sus hijos cuando han sido violadas o les resulta imposible seguir viviendo en el hogar como consecuencia de la violencia que sufren, en forma de agresiones físicas o de crueldad mental, a manos del marido, el concubino u otras personas alojadas bajo el mismo techo. Otro propósito de la organización es brindar asesoramiento e información y promover el debate e impulsar campañas de difusión en relación con el problema de la violencia en el hogar. El cuadro 1 muestra los resultados de un estudio sobre las personas ingresadas en el Refugio en el período 2000-2005.

**Cuadro 1**  
**Personas ingresadas en el Albergue de Mujeres, 2000-2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Número total de ingresos	347	503	435	388	531	557
Entrevistas	252	406	380	315	443	465
Períodos de estancia	95	97	55	73	88	92
Número de niños	61	74	41	59	55	76
Llamadas telefónicas a la línea de urgencias	1 635	1 880	1 614	1 402	1 612	1 855

El número de personas ingresadas en 2005 alcanzó la cifra récord de 557. Muchas mujeres son ingresadas más de una vez, bien para la realización de entrevistas o para pasar un período en el albergue. En dicha cifra se incluyen 283 mujeres que solicitaron ser ingresadas a lo largo del año, con inclusión de 143 (51%) que anteriormente no habían presentado ninguna solicitud en el albergue. El número de mujeres que permanecieron en él aumentó un 5%, pasando de 88 a 92, y el número de niños creció un 38% con respecto al año anterior, ya que pasaron de 55 a 76. El promedio de días transcurridos en el refugio en cada período subió de 12 a 14 días en el caso de las mujeres y de 10 a 16 en el de los niños, lo que explica en buena parte el aumento del número de días transcurridos en el albergue, tanto por lo que se refiere a un mayor número de niños como a la mayor longitud de los períodos transcurridos en el refugio. En promedio, durante 2005 hubo cada día en el albergue 4 mujeres y 3 niños. El número de entrevistas realizadas a lo largo del año, 465, representó también una cifra récord; en promedio, cada mujer registrada en el centro realizó dos entrevistas a lo largo del año.

El número de mujeres que se pusieron en contacto con el Albergue indica no tanto el alcance de la violencia de género en Islandia cuanto el mayor o menor conocimiento por parte de las víctimas acerca de los servicios ofrecidos por el albergue y su mayor o menor disposición a utilizarlos. Algunos estudios revelan que el alcance efectivo de la violencia es mucho mayor de lo que podrían dar a entender las estadísticas del Albergue de Mujeres, por lo que se valora positivamente que el número de personas que solicitaron asistencia fuera numeroso. El aumento del número de entrevistas de apoyo (sesiones de asesoramiento) celebradas en el albergue en los últimos años revela también que las mujeres están utilizando más los servicios que en el pasado, es decir, que acuden al albergue para solicitar asesoramiento y apoyo antes de verse obligadas a solicitar protección frente a situaciones de violencia. Se espera también que el aumento del número de personas ingresadas sea demostración de que las mujeres no dudan ya en solicitar ayuda del albergue cuando la necesitan. Además de ofrecer entrevistas de apoyo, un servicio telefónico e instalaciones para estancias temporales, el Albergue ha organizado grupos de autoayuda durante más de un año. El primero de ellos se puso en marcha en el otoño de 2004, y estuvo formado por 8 mujeres con una directora y una directora adjunta pertenecientes al personal del albergue. En 2005 se inauguraron dos grupos, cada uno de ellos integrado por siete mujeres, además de las directoras correspondientes. El número récord de solicitudes de ingreso en el Albergue durante dos años consecutivos puede atribuirse probablemente al gran relieve alcanzado por el debate público sobre la violencia de género. Las entrevistas (sesiones de

asesoramiento) ofrecidas por el Albergue puede considerarse como un servicio ya consolidado; son solicitadas también por mujeres que se encuentran en situaciones violentas y que tratan de superar las consecuencias de experiencias anteriores de violencia. El aumento del número de niños que asisten al centro es más difícil de explicar; no obstante, cabría señalar que el número de niños que acompañaron a sus madres en el refugio en el 2004 fue excepcionalmente bajo, por lo que el aumento del año siguiente parece lógico. La duración media de los períodos de estancia fue considerablemente más larga, lo que se explicaría por el hecho de que son más las mujeres que necesitan períodos de estancia más prolongados que en el pasado para garantizar su protección y seguridad.

A las mujeres que llegan al Albergue, sea para pasar cierto tiempo o para asistir a una sesión de asesoramiento, se les pide que expliquen el motivo de su visita. La mayoría de ellas dan más de una razón; por ejemplo, en general la crueldad mental suele ir acompañada de violencia física. En la mayoría de los casos, solicitan también apoyo para superar una fase difícil de su vida. Es mucho más frecuente el caso de mujeres que acuden al Albergue por motivos de crueldad mental que de violencia física; en cualquier caso, la crueldad mental puede ser una situación no menos grave. Puede adoptar la forma de amenazas, control financiero, aislamiento y degradación. Las mujeres que alegan como razón la crueldad mental, la violencia física y los abusos sexuales como motivo de su visita al Albergue son ahora más numerosas que en el pasado; de la misma manera, son más las que acuden al centro por amenazas y persecución. Se trata de un hecho preocupante, ya que parece que la violencia está adoptando formas más severas, pero la razón podría ser también una mayor sensibilidad acerca de la violencia de género y las formas que puede adoptar. Se ha hablado poco sobre los abusos sexuales dentro de los matrimonios o parejas; no obstante, se encuentran muchas veces en asociación con otras formas de violencia.

Ha aumentado el número de mujeres que han acudido al Albergue de Mujeres por motivos relacionados con el incesto, lo que puede atribuirse al gran relieve del debate público sobre el incesto que tuvo lugar en 2005 tras la publicación en Islandia de un libro en que una mujer describía su experiencia de abusos sexuales y malos tratos durante su infancia. Como el *Stígamót* (Centro de asesoramiento e información para víctimas de la violencia sexual) tuvo problemas para ofrecer servicios de asesoramiento suficientes en la última parte del año, muchas mujeres recurrieron al Albergue en casos de incesto.

#### *Proyecto Karlar til ábyrgðar (“Responsabilidad de los varones”)*

El proyecto “Responsabilidad de los varones” se puso de nuevo en marcha en mayo de 2006. En él se ofrece tratamiento especializado a los hombres que cometen actos de violencia en el hogar. El tratamiento de este tipo ha resultado eficaz tanto en el país como en el extranjero. Se estima que cada año unas 1.100 mujeres sufren violencia a manos de sus esposos/parejas o ex esposos/parejas en Islandia.

El tratamiento es ofrecido por psicólogos, y el objetivo del proyecto es ofrecer a los varones que cometen actos de violencia en el hogar asistencia y tratamiento si están dispuestos a recibirlos. Se considera prioritario que los autores de esos actos soliciten tratamiento en forma voluntaria y se reconozcan responsables de los actos de violencia cometidos. El tratamiento está basado en asesoramiento personalizado y puede durar entre seis meses y dos años.

En paralelo con este proyecto de tratamiento, se ha establecido un equipo de gestión de proyectos especiales, integrado por representantes del Centro para la Igualdad entre los Géneros, el Ministerio de Salud y Seguridad Social y el Albergue de Mujeres, está dirigido por representantes del Centro. Entre sus funciones se incluyen la determinación de la forma en que evolucionará en el futuro el proyecto, en consulta con quienes se encargan de ofrecer el tratamiento, y la supervisión de las funciones cotidianas así como una evaluación de la eficacia del proyecto.

### *Delitos sexuales*

Como se ha señalado anteriormente, la Ley No. 61/2007 introdujo enmiendas en la sección del Código Penal General (No. 19/1940, con las enmiendas posteriores) relacionada con los delitos sexuales. Se introdujeron enmiendas en los artículos 194-199 del Código, en los que se hace referencia a la violación y a otros delitos contra la libertad sexual del individuo (véase el artículo 205), así como los artículos 200-202, sobre los delitos sexuales contra los niños (véase el artículo 204).

Una de las razones por las que se procedió al examen de estas disposiciones fue el debate público que se ha mantenido acerca de los abusos sexuales contra los niños y la violencia de género. Se habían formulado cada vez más críticas contra algunas de las disposiciones, ya que se consideraba que no ofrecían a las víctimas suficiente protección jurídica, y algunas personas opinaban que eran reflejo de actitudes desfasadas hacia la mujer. Además, se estimaba que las sentencias de los tribunales por este tipo de delitos eran demasiado benignas.

Cuando se redactó la legislación, se prestó atención a los estudios realizados por el autor del proyecto en los que se consideraban tanto la propia legislación como su aplicación. Se tuvieron también en cuenta estudios sobre la legislación referente a los delitos sexuales en otros países y, en tercer lugar, datos presentados en diferentes estudios sociales y criminológicos. Finalmente, el autor del proyecto trató de determinar la experiencia de diversas partes que habían colaborado con las víctimas de delitos de este tipo.

Por otro lado, se hizo lo posible para que las enmiendas propuestas en dichas disposiciones estuvieran en consonancia con el marco ya existente en el Código Penal General. Se consideraba prioritario el asentar las enmiendas propuestas en sólidas bases jurídicas, teniendo en cuenta tanto las tendencias internacionales en esta esfera como la tradición jurídica de Islandia. Otro principio rector fue el de aumentar la protección legal ofrecida a las mujeres y niños, modernizar las disposiciones y tratar de garantizar el respeto a la intimidad, la autodeterminación, la libertad sexual y la libertad de acción para todas las personas.

Una de las innovaciones introducidas en el Código fue una definición más amplia de la violación, que, a tenor de lo establecido en el artículo 194 del Código, incluye ahora otras formas de coerción sexual y el aprovechamiento de los problemas mentales de la víctima o su incapacidad de resistirse o de comprender el significado de la acción. Como resultado de la enmienda, los delitos de esta categoría conllevan ahora sanciones más graves que antes: prisión de 1-16 años, en vez del máximo cinco años previsto anteriormente. Además, en la legislación se definen las circunstancias que dan lugar a la imposición de sanciones más duras en los casos de violación. Se prevé un endurecimiento de las sanciones, en primer lugar, si la víctima es un niño de menos de 18 años; en segundo lugar, si la violencia

cometida es de proporciones considerables y, en tercer lugar, si el delito se comete de tal manera que provoque daños o lesiones especialmente serios.

En una de las enmiendas se establecía la consideración que debería darse a los delitos repetidos dentro de la categoría amplia de delitos sexuales; en consecuencia, una condena anterior por un delito de este tipo puede dar lugar a una sanción más dura por un acto semejante posterior. Se prevé un incremento de hasta medio año en la pena impuesta.

La edad mínima de consentimiento para la realización de actos sexuales se elevó de 14 a 15 años, y la posibilidad de sanción por el mantenimiento de relaciones sexuales con un menor se amplió de manera que estos delitos puedan ser objeto de la misma pena que la violación, es decir, prisión de 1 a 16 años. De esa manera se resalta la gravedad de estos delitos cuando las víctimas son menores; la violación y las diferentes formas de relación sexual con niños de menos de 15 años constituyen ahora el tipo más grave delito dentro de la categoría de delitos sexuales, situación que anteriormente se reservaba únicamente a la violación. No obstante, se establecen disposiciones que permiten una renuncia o exención en casos en que el autor de los actos que implican alguna forma de relación sexual con un niño de menos de 15 años de edad sea también de la misma edad o nivel de madurez mental que el niño. En la enmienda se señalaba también que la responsabilidad por los delitos cometidos en el marco del artículo 194 (violación), el primer párrafo del artículo 200 (relaciones sexuales con el propio hijo u otro descendiente) y el primer párrafo del artículo 201 (relaciones sexuales con niños de menos de 18 años de edad, con el que se tenga una relación o vinculación especial) no prescribe con el tiempo (es decir, no puede ser objeto de extinción de la responsabilidad penal) en los casos en que el niño tenga menos de 18 años. En lo que respecta a otros delitos sexuales, se introdujo una enmienda en la que se declara que el período durante el que prescribe la responsabilidad debe comenzar a partir del momento en que la víctima cumple los 18 años de edad y no los 14, como ocurría anteriormente.

#### *Centro para víctimas de abusos sexuales (Stígamót)*

En el período 2003-2005 acudieron al Centro para víctimas de abusos sexuales (*Stígamót*) unas 1.468 personas; en 2003 lo hicieron 496, de las cuales 251 visitaban el centro por primera vez. En 2004, visitaron el centro 429 personas, 218 de las cuales solicitaban ayuda por primera vez. En 2005, el número total fue de 543, de las cuales 249 lo hacían por primera vez. El desglose por sexos en los años 2003-2005 puede verse en el cuadro 2 (en que se hace referencia a quienes se dirigieron al Centro por primera vez).

#### Cuadro 2

##### **Persona recibidas por el *Stígamót* por primera vez: desglose por sexo**

	2003		2004		2005	
	Número	Proporción	Número	Proporción	Número	Proporción
Mujeres	224	89,2%	209	91,7%	223	89,6%
Hombres	27	10,8%	19	8,3%	26	10,4%

Hay muchas razones por las cuales se acude al Centro para víctimas de abusos sexuales: violación, prostitución, incesto y sus consecuencias y también acoso sexual. En 2005 acudieron a Centro 150 en personas víctimas de incesto y sus consecuencias y 98 víctimas de incesto y sus consecuencias. Nueve personas entablaron contacto con el Centro en relación con la prostitución y otras 16 en relación con el acoso sexual.

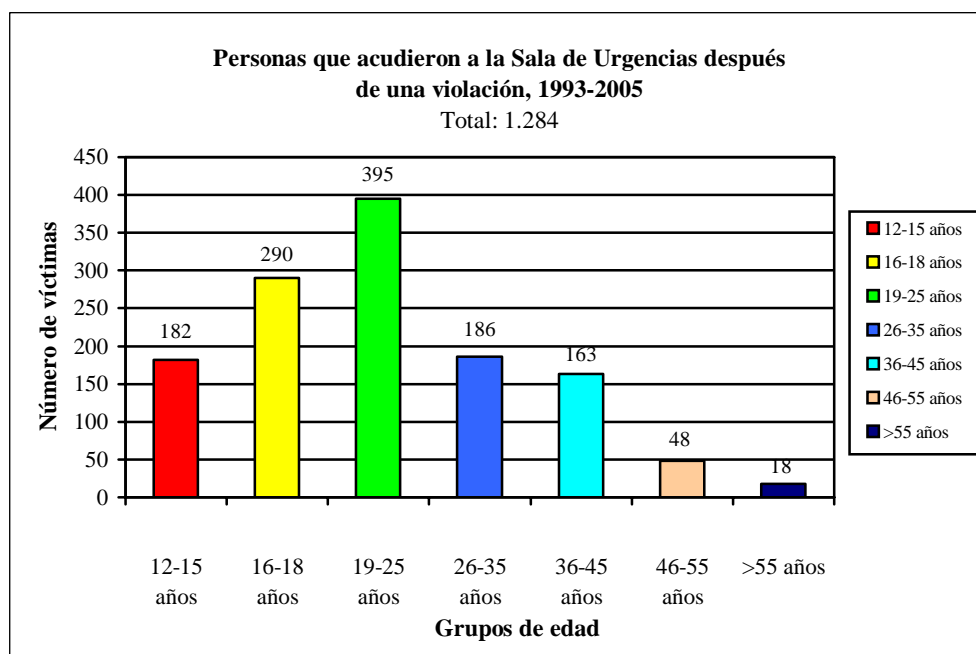
#### *Sala de urgencias*

En el período comprendido entre 2003 y 2005, 17 de las mujeres que se pusieron en contacto con el Centro *Stígamót* por haber sido víctimas de violación acudieron también a la Sala de Urgencias: siete en 2003, siete en 2004 y tres en 2005. Unas 353 personas, el 98% de las cuales eran mujeres, acudieron a la Sala de Urgencias en el período 2003-2005: 119 lo hicieron en 2003, 104 en 2004 y 130 en 2005.

En total, 1.284 personas acudieron a la Sala de Urgencia para víctimas de violación desde 1993 hasta final de 2005. Como puede observarse en el siguiente gráfico, el grupo más numeroso, 395 personas, corresponde al grupo de 19 a 25 años de edad.

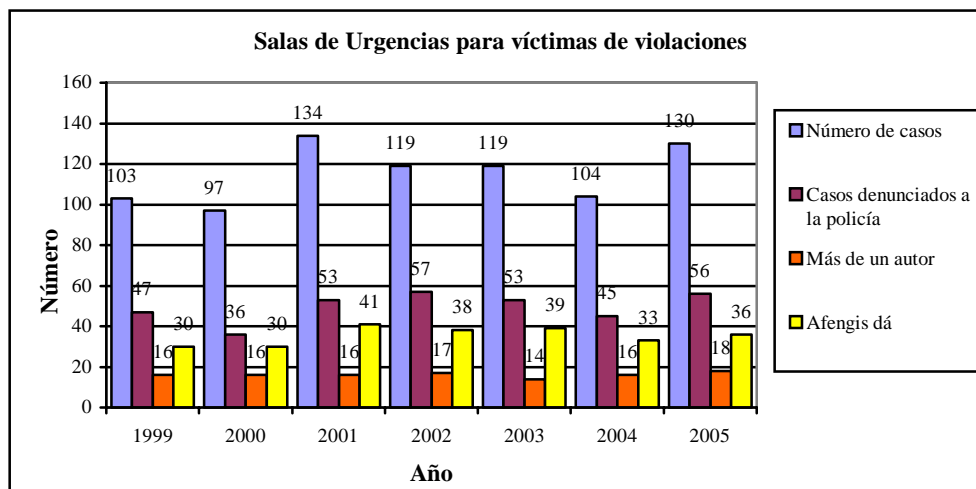
Figura 1

#### **Personas que acudieron a la Sala de Urgencias para víctimas de violaciones y abusos sexuales, 1993-2005**



En la figura 2 se presenta otro desglose de los casos atendidos en la Sala de Urgencias. Puede observarse que las víctimas señalan los incidentes a la policía en menos de la mitad de los casos. También parece que cada vez es son más frecuentes los casos en que son varios los autores de la violación.

Figura 2  
**Desglose de los casos atendidos en la Sala de Urgencias para víctimas de violación y abusos sexuales**



#### *La policía y la Dirección del Ministerio Público*

Durante el período comprendido entre el 1° de abril de 2003 y el 30 de abril de 2006, se registraron 292 casos ante la policía como violaciones de los artículos 194-199 del Código Penal General, No. 19/1940, con sus consiguientes reformas. Durante el mismo período, se registraron 169 casos ante la Dirección del Ministerio Público, 41 de los cuales dieron lugar a actos de procesamiento. Dos casos estaban siendo todavía investigados por la Dirección la primavera de 2006. De los 41 casos en que se dictaron autos de procesamiento y se incoaron procesos judiciales, 24 dieron lugar a condenas y 15 a sentencias absolutorias. Una de las sanciones sometidas a auto de procesamiento se consideró que constituía violencia a tenor del artículo 209 del Código Penal General. En la primavera de 2006 había todavía dos casos pendientes de sentencia. Cabe señalar que el registro de casos policiales contiene datos sobre todos los delitos denunciados y los casos en que se sospecha que se ha cometido un delito. Los casos en que se presentan cargos no se registran por separado. El registro contiene también estadísticas sobre los casos todavía pendientes, por ejemplo, porque no se ha podido encontrar al acusado.

El Gobierno de Islandia, en su quinto informe, declaró que las sanciones por violación se habían endurecido en los años precedentes, y la duración media de las sentencias de prisión sería de 18 a 24 meses. La duración media de las sentencias continúa siendo todavía entre 18 y 24 meses. Si se considera que el delito es especialmente grave o brutal, los tribunales pueden, no obstante, imponer sentencias más duras. A este respecto, cabe mencionar una condena de tres años y medio de prisión impuesta por el Tribunal de distrito de Reykjavik el 26 de octubre de 2006 por una violación acompañada de actos de violencia, y una sentencia reciente de cinco años de prisión impuesta por el mismo tribunal por una violación acompañada de agresiones físicas y privación de libertad.

A título informativo, cabe señalar que la Dirección del Ministerio Público ha pedido siempre en casos de violación sanciones más duras que las efectivamente



impuestas por el Tribunal. La Dirección del Ministerio Público puede apelar ante la Corte Suprema, si no está de acuerdo con la sentencia dictada por los tribunales de distrito.

#### *Violencia contra los niños*

La primera parte del plan de acción sobre la violencia en los hogares y los abusos sexuales, aprobado por el Gobierno el 26 de septiembre de 2006, contenía medidas que el Gobierno tenía previsto adoptar con el fin de prevenir la violencia contra los niños y ayudar a quienes habían sufrido actos de violencia y abusos. El supuesto fundamental es que el adulto es siempre responsable si un niño sufre trato violento, y que quien cometió la violencia debe sufrir las consecuencias, ya que no se puede tolerar este tipo de conducta. Los proyectos del plan de acción están basados en ese principio y, por consiguiente, se ocupa fundamentalmente de los adultos.

En el plan se establecen medidas cuyo objetivo es impedir que los niños se vean expuestos a violencia en sus hogares o a abusos sexuales. Se presta gran atención a la perturbación del sueño y agitación nerviosa de los niños. Los problemas de sueño pueden tener efectos negativos en las relaciones entre padres e hijos. Se propone también la celebración de reuniones en que se describan métodos para trabajar con niños con edades correspondientes al jardín de infancia y la escuela secundaria que tengan problemas de comportamiento. Está también prevista la divulgación de un folleto publicitario en islandés y en otras lenguas sobre las consecuencias de la violencia contra los niños.

Con el fin de ayudar a los niños que son víctimas de actos de violencia, es importante que los profesionales empleados por instituciones como los jardines de infancia y las escuelas intermedias, los servicios de salud y los comités encargados del bienestar de los niños dispongan de conocimientos sobre la manera de reconocer los signos de la violencia y sean conscientes de sus consecuencias.

Ello supone, entre otras cosas, la ampliación de las actividades de capacitación de dichas profesiones. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia tiene previsto publicar instrucciones para las instituciones educativas que, en el curso de sus actividades, tienen relaciones con los niños y sus familias, y de incluir actividades de docencia y sensibilización sobre la violencia contra los niños dentro del programa de estudios tanto de capacitación básica como de readiestramiento y en los cursos de divulgación en que participa personal profesional. Además, está previsto preparar un manual para los trabajadores de los servicios de salud con una lista de control y orientaciones de procedimiento sobre la realización de exámenes médicos de niños que hayan podido sufrir actos de violencia. Está también prevista la celebración de reuniones educativas anuales con personas que, en el curso de su actividad profesional, participen en la atención y educación de los niños. Se examinarán posibles medidas preventivas así como las causas y consecuencias de la violencia contra los niños, con el fin de lograr una mayor sensibilización y capacitación de dichas personas.

El plan de acción comprende también medidas destinadas a ofrecer tratamiento individualizado para los niños que han sufrido violencia en el hogar o abusos sexuales. En ese contexto, se respaldará y ampliará la labor de la Casa de los Niños (*Barnahús*), en la divulgación de sus servicios y en la búsqueda de procedimientos

que permitan atender las necesidades de los niños que han sufrido violencia o abusos de cualquier tipo.

Por último, aunque no por orden de importancia, se insiste en la conveniencia de que los autores de actos de violencia contra los niños se someten a tratamiento a fin de romper la pauta de violencia repetida. Entre otras cosas, está previsto establecer un equipo profesional de expertos especializados en el tratamiento de menores delincuentes que hayan cometido actos de crueldad mental, violencia física o abuso sexual contra otros niños.

## Parte II

### Artículo 7

#### Inciso a)

#### **La representación de la mujer en el Parlamento y el gobierno municipal**

##### *Autoridades locales*

El Ministro de Asuntos Sociales y el Centro para la Igualdad entre los Géneros enviaron en octubre de 2005 a todos los partidos políticos una carta en que se señalaba a su atención su posibilidad de alentar activamente a las mujeres a presentarse a las elecciones, con lo que contribuirían a la igualdad entre los sexos en las candidaturas para las elecciones locales de 2006.

Las mujeres se han presentado a las elecciones locales con mayor frecuencia, y ahora constituyen aproximadamente el 40% de los candidatos. En lo que respecta a las elecciones locales de 2006, la proporción de candidatos fue la siguiente: hombres 56%; mujeres 44%. Una de las explicaciones probables del hecho de que las mujeres no hayan progresado más rápidamente hacia la igualdad en el gobierno local es que en general no ocupan los primeros puestos en las listas de candidatos. Por ello, el número total de candidatos puede constituir un obstáculo a su progreso en las zonas locales de pequeño tamaño, donde el gobierno local generalmente está integrado únicamente por entre tres y cinco miembros elegidos. En las elecciones locales de 2006, los hombres ocupaban el primer lugar en las listas en el 78% de los casos y las mujeres sólo en el 22%. Los segundos puestos de las listas eran hombres en el 49,4% de los casos y mujeres en el 50,6%.

Después de las elecciones locales de 2006, las mujeres constituían el 35,9% de los miembros de los gobiernos locales, lo que representaba un aumento del 4,8%. La proporción de mujeres en los gobiernos locales era más elevada en las zonas metropolitanas, donde constituyen el 40% de los representantes elegidos; con respecto al objetivo del 40%-60%, cabe decir que en esas zonas se ha conseguido la igualdad. El equilibrio entre los sexos en el gobierno local del conjunto del país era mayor después de las elecciones del 2006, aunque no ocurre así en todas las zonas del país.

Tomando como base los datos sobre la división entre los sexos en los gobiernos locales, el Centro para la Igualdad entre los Géneros y el Ministerio de Asuntos Sociales han preparado un “mapa de la igualdad de género”, en que cada zona del gobierno local aparece coloreada según la proporción de cada sexo en su gobierno local. Las zonas con un reparto equilibrado (40%-60%) aparecen en verde; las que tienen un saldo muy desigual (uno de los sexos representa únicamente el

0%-29%) se presentan en rojo. El amarillo corresponde a las zonas donde la proporción de uno u otro sexo se sitúa entre el 30% y 39%. El mapa puede verse en la página web del Ministerio de Asuntos Sociales ([www.felagsmalaraduneyti.is](http://www.felagsmalaraduneyti.is)).

El tamaño de los gobiernos locales parece influir en la proporción de mujeres elegidas. Después de las elecciones del 2006, las mujeres constituían el 38,8% de los miembros de los gobiernos locales en las zonas con más de 1.000 habitantes, pero sólo el 33% en las que tenían menos de 500 personas. En junio de 2006, el Ministerio de Asuntos Sociales y el Centro para la Igualdad entre los Géneros enviaron a todos los gobiernos locales del país recientemente elegidos un folleto informativo sobre la igualdad de género, titulado *Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll* (“Queremos mejorar todavía más: la igualdad es responsabilidad de todos nosotros”). En él se incluían estadísticas sobre la igualdad en los gobiernos locales y se instaba a los gobiernos locales recientemente elegidos a que prestaran atención a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, tanto en la formulación de políticas como en la toma de decisiones sobre asuntos locales, y también en cuanto empleadores. En particular, se insistía en que era de esperar que se considerara la igualdad en los nombramientos para comités, consejos y juntas sometidos al control de los gobiernos locales. Como actividad complementaria, en septiembre del 2006 se invitó a los nuevos comités de igualdad de género de los gobiernos locales a una reunión en la que se examinó la labor realizada en el frente de la igualdad de género bajo los auspicios de las autoridades locales durante el período electoral. Estuvieron representadas en esta reunión 22 autoridades locales, lo que se consideró como un éxito.

Después de esta reunión, el Ministerio de Asuntos Sociales y el Centro para la Igualdad entre los Géneros realizaron una encuesta para comprobar si los gobiernos locales habían instaurado comités y planes de acción con el fin de conseguir la igualdad de género. Se llevó a cabo en el marco del artículo 10 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. La encuesta reveló que el 75% de los gobiernos locales había nombrado comités de igualdad de género o había confiado estas cuestiones a otro Comité. Se considera que ello representa un avance considerable; según una encuesta semejante realizada en 2001, sólo el 30% de las autoridades locales habían nombrado comités de igualdad de género. En 2006, 26 autoridades locales habían aprobado planes de acción en favor de la igualdad de género durante el período electoral, y otras 14 estaban preparando planes semejantes. Conviene señalar que sólo disponen de un año después de las elecciones para elaborar los planes de acción.

Antes de las elecciones de 2006 se realizó una encuesta para determinar la proporción de los sexos en los comités, consejos y juntas dependientes de los gobiernos locales. La tasa de respuesta fue de aproximadamente el 58%, y la información obtenida correspondía a zonas de gobierno local donde vivía el 91,5% de la población de Islandia. En estos lugares había 4.048 representantes en comités, consejos y juntas; el desglose era el siguiente: 1.549 mujeres (38,3%) y 2.499 hombres (61,7%). Las mujeres constituían la mayoría de los representantes en cuatro zonas del gobierno local; en tres, la distribución estaba equilibrada y en 18 se situaba entre el 40% y el 60%. En los lugares donde la división era más desigual, las mujeres eran el 16,7% de los representantes; la proporción más baja de hombres era el 29,2%.

### *El Parlamento*

Desde 1915, en que las mujeres recibieron el derecho a votar y a presentarse a las elecciones, se han elegido al parlamento 58 mujeres (9% de todos los miembros). En los tres últimos decenios, el número de mujeres elegidas ha aumentado de forma constante: después de la elección general de 1979 constituían únicamente el 5% de los miembros parlamentarios; la proporción ascendió al 25% después de las elecciones de 1995 y al 35% después de las de 1999. Se observó un ligero retroceso de esta tendencia positiva en las elecciones del 2003, en que se descendió al 30%, pero durante el período electoral se produjeron algunos cambios en los representantes parlamentarios, y en consecuencia cuando el Althingi (Parlamento) celebró su primera sesión en octubre de 2006 había 23 mujeres representantes (37%).

Indudablemente, no se ha conseguido la igualdad en la distribución de escaños en el Althingi, sobre todo cuando se examinan las listas de los miembros principales elegidos. Con el fin de promover el progreso constante en esta esfera, el Ministerio de Asuntos Sociales nombró en junio de 2006 un comité en que se incluyen representantes de todos los partidos políticos representados en el Parlamento durante el período electoral de 2003-2007; su cometido era preparar diversas medidas políticas para promover un mayor equilibrio en las elecciones parlamentarias de 2007. Entre otras cosas, se envió una carta a todos los partidos políticos del país para señalar a su atención la responsabilidad que les correspondía de ampliar el papel desempeñado por la mujer en la política. Asimismo, el Comité organizó el 9 de octubre de 2006 una reunión sobre el tema “¿Nuestro siglo? Mujeres, ocupemos el lugar que nos corresponde” (*Öldin okkar? Konur tökum þátt*), cuyo objetivo era estimular el debate sobre la importancia de la participación de la mujer en la política. Varios miembros actuales y anteriores del Althingi intervinieron en la reunión para describir su experiencia de participación en el Parlamento.

En las elecciones de primavera del 2007 para el Althingi se eligieron 21 mujeres, que representan el 33,3% del total.

### **Incisos b) y c)**

#### **La participación de la mujer en la toma de decisiones públicas**

Desde 1983 hay una mujer en el Gobierno de Islandia; 1999 fue el primer año en que hubo más de una mujer simultáneamente en el gobierno; de hecho, había tres mujeres. Cuando se nombró el Gobierno después de las elecciones generales de 2003, seguía habiendo tres mujeres; tras una remodelación gubernamental en el verano de 2006, el número ascendió a cuatro, y hubo también cuatro después de las elecciones generales de 2007.

La proporción de mujeres entre los secretarios permanentes de los ministerios era del 17% en 2006. En lo que respecta a los directores de organismos gubernamentales, ese mismo año eran el 25%, frente al 18,7% de 2002 y el 14,4% de 2001. Por otro lado, durante el mismo período disminuyó el número de mujeres con cargos de jefatura de división en los ministerios, que bajó del 37% en 2002 a sólo el 26,3% en 2006.

La proporción de mujeres en los comités, consejos y juntas gubernamentales ha subido constantemente en el último decenio. En 2004, el porcentaje general era del 32%, pero iba desde el 40% en el Ministerio de Salud y Seguridad Social y 39%

en el Ministerio de Asuntos Sociales hasta el 5% en el Ministerio de Asuntos Exteriores. Si se tienen únicamente en cuenta los comités, consejos y juntas nombrados en 2004, parece que el 38% de los nombramientos para estos organismos pertenecientes al Ministerio eran mujeres y el 62% eran hombres. Por lo que respecta a la situación general, la cifra de 2005 se mantuvo sin cambios. El Ministerio de Asuntos Sociales consiguió e incluso superó el coeficiente propuesto como objetivo (40: 60): 43% de mujeres y 57% de hombres. Anteriormente, el Ministerio de Salud y Seguridad Social había sido el único Ministerio que lo había conseguido. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia estuvo a punto de alcanzar el objetivo, ya que en 2005 al 39% de los representantes de sus comités, consejos y juntas eran mujeres.

**Cuadro 3**  
**Proporción de mujeres y hombres en los comités, juntas y consejos en 2005**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Oficina del Primer Ministro	70%	30%
Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos	68%	32%
Ministerio de Asuntos Sociales	57%	43%
Ministerio de Hacienda	76%	24%
Oficina de Estadística de Islandia	0%	100%
Ministerio de Salud y Seguridad Social	59%	41%
Ministerio de Industria y Comercio	77%	23%
Ministerio de Agricultura	85%	15%
Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura	61%	39%
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	86%	14%
Ministerio de Pesca	80%	20%
Ministerio de Medio Ambiente	69%	31%
Ministerio de Asuntos Exteriores	95%	5%
<b>Total</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

En todos los ministerios se está tratando de conseguir un reparto más equitativo entre los sexos dentro de los comités, los consejos y las juntas. Cuanto mayor sea el equilibrio en las instancias encargadas de la formulación de nuevas políticas, mayor será la probabilidad de que las decisiones adoptadas reflejen los intereses de todos. Por ello, es importante determinar si los talentos y calificaciones de ambos sexos se aprovechan debidamente al formular políticas y tomar decisiones. Esto se aplica también a la fijación de los objetivos políticos. Como la distribución varía enormemente de un Ministerio a otro, no basta con considerar sólo las cifras globales sino también lo que ocurre con los nombramientos en los distintos comités, consejos y juntas, ya que ello constituye el mejor medio de lograr el equilibrio en la práctica. Con este fin, algunos ministerios han compilado cartas estandarizadas o establecido normas de procedimiento de otros tipos que deberán aplicarse cuando se soliciten candidaturas para los comités, los consejos y las juntas. Se llama la atención sobre el artículo 20 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y se propone la presentación de dos candidatos, un hombre y una mujer.

Después de las elecciones locales de mayo de 2006, el 26,6% de los directores ejecutivos de los gobiernos locales eran mujeres, frente al 19% después de las elecciones del 2002.

#### *Jueces*

Durante el período comprendido entre 2003 y 2006 se registró un aumento del número de mujeres miembros de los tribunales de distrito. En total, hay 38 jueces en los tribunales de distrito del país. En 2003, 29 eran hombres y 9 mujeres; en 2006, las cifras eran, respectivamente, 25 y 23. Hubo también un considerable aumento del número de mujeres ayudantes de los jueces de tribunales de distrito. En 2003 había 12 asistentes (cinco mujeres y siete hombres); en 2006, de un total de 10 asistentes, 8 eran mujeres y dos hombres. No se ha producido ningún cambio en la distribución por sexos en la Corte Suprema, que cuenta con un total de nueve jueces: dos mujeres y siete hombres. El número de asistentes de jueces de la Corte Suprema se mantuvo sin cambios: dos mujeres y dos hombres.

#### *Comisionados de distrito y oficiales de policía*

En 2006 había 26 comisionados de distrito, cinco de los cuales eran mujeres (19%). A raíz de los cambios introducidos en la estructura de la policía a comienzos de 2007, actualmente hay dos mujeres comisionadas de policía (13%). Según el informe anual del comisionado nacional de policía para 2005, había 71 mujeres en las fuerzas de policía de ese año, es decir un 10% del total, proporción bastante superior al 4% de 1996.

### **Artículo 8**

Las mujeres y los hombres que trabajan en los ministerios y los organismos estatales disponen de las mismas oportunidades de representar al Gobierno en el ámbito internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. No hay datos de la proporción de mujeres y de hombres en las delegaciones del Gobierno de Islandia; no obstante, puede decirse que esas delegaciones son por lo general pequeñas, a imagen del reducido tamaño del Poder Ejecutivo islandés, y se componen a menudo de uno o dos miembros solamente. La participación de un delegado determinado en trabajos de cooperación en el extranjero en nombre del Gobierno de Islandia depende del campo de especialización de esa persona.

#### **Las mujeres en el servicio diplomático y en las operaciones de mantenimiento de la paz**

Desde 1998, el Ministerio de Asuntos Exteriores ha prestado especial atención a la contratación de mujeres con el fin de lograr un mayor equilibrio entre los sexos en el servicio diplomático. Se ha contratado a mujeres para el 50% de todas las vacantes para las que se requerían títulos universitarios. Al mismo tiempo, el Ministerio trata de fomentar la igualdad entre géneros cuando propone promociones dentro del servicio.

Desde 2002 el servicio de asuntos exteriores ha recabado los servicios de cinco mujeres embajadoras, con lo que su número ascendió a seis en 2006. Esta cifra representa más del 15% del número total, mientras que la proporción anterior era

el 3%. Al final de 2006 el ministro dio a conocer un nuevo organigrama del servicio, que quedaba dividido en dos partes: una División internacional y de seguridad y una División comercial, además de su oficina administrativa y de servicios. Los jefes de ambas divisiones son mujeres. De la misma manera, son más las mujeres que ocupan cargos superiores dentro del Ministerio a comienzos del 2007. Son mujeres la Secretaría Permanente Adjunta y la Directora de Protocolo. Además, una mujer fue nombrada Ministra de Asuntos Exteriores por primera vez, y una mujer ocupa todavía este cargo después de las elecciones de 2007.

Tres mujeres con cargos de asesores ministeriales fueron nombradas embajadores durante el período 2002-2006, con lo que el total de asesoras ministeriales bajó de cuatro a uno, y en 2006 el 95,6% de los asesores ministeriales eran hombres. El número de asesores ministeriales se redujo en tres durante ese período. Por otro lado, el número de mujeres asesoras dentro de ese servicio pasó de 8 a 11, y ahora hay tres cargos más de esa categoría. Así pues, las mujeres representaban el 44% de los asesores en 2006 (frente al 36,4% en 2002). Once mujeres eran primeras secretarías en 2006 (37%) frente a ocho en 2002 (54%).

#### Cuadro 4

#### Mujeres y hombres en el servicio diplomático islandés

<i>Cargo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% de mujeres</i>	<i>% de hombres</i>
Embajadores	6	33	39	15,38	84,62
Asesores ministeriales	1	22	23	4,35	95,65
Consejeros	11	14	25	44	56
Primeros secretarios	8	6	14	57,14	42,85
Agregados de Embajada	14	0	14	100	0

En los últimos años el Ministerio de Asuntos Exteriores ha dado preferencia a los proyectos que ofrecen a jóvenes que comienzan su carrera la oportunidad de familiarizarse con las actividades del Servicio Exterior de Islandia y tener un conocimiento de primera mano de las organizaciones internacionales. Las mujeres han representado la mayoría de las personas acogidas a este plan. Desde 2002, el Ministerio ha contratado estudiantes como becarios; su capacitación se lleva a cabo totalmente en ministerios holandeses y en comités permanentes en el extranjero, y dura seis meses. En 2004 se contrató a tres hombres y cinco mujeres como becarios; en 2005, se contrataron cinco becarios de cada sexo y en 2006 cuatro hombres y cinco mujeres. Así pues, durante el período 2004-2006, 12 hombres y 15 mujeres han podido capacitarse en el Ministerio de Asuntos Exteriores.

Islandia financia seis puestos de oficiales subalternos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas, que ocupan diferentes cargos en proyectos de las Naciones Unidas en distintos lugares del mundo. Al comienzo de 2007 había cinco mujeres y un hombre en esos puestos. Cuando comenzó el plan en 2005, se contrataron tres mujeres. En 2006 se convocaron otros tres puestos, para los que se contrataron dos mujeres y un hombre. Estas contrataciones son por períodos de hasta tres años.

Desde 1999 el Ministerio de Asuntos Exteriores ha contratado 217 personas (172 hombres y 35 mujeres) para diferentes misiones, por ejemplo, de mantenimiento de la paz, observación de elecciones, etc. a través del Grupo islandés

de reacción en casos de crisis (ICRU). Inicialmente, sus actividades se centraron en los Balcanes pero más recientemente el grueso de las operaciones se ha trasladado a Afganistán y Sri Lanka. Al principio, la mayoría de las personas contratadas eran oficiales de policía y profesionales de la salud, pero recientemente se insiste más en la capacidad de gestión de aeropuertos (Kosovo, Kabul), con el correspondiente aumento de especialistas y técnicos en el sector de la aviación. Tanto el sector de la policía como el de la aviación están dominados por varones, pero se ha hecho lo posible por contratar a mujeres para las fuerzas de policía en los Balcanes. El ICRU y el UNIFEM establecieron contacto en 2001 cuando el ICRU envió a un especialista de programa para el proyecto del UNIFEM encaminado a promover los derechos humanos de la mujer en orden al gobierno democrático y la paz en Kosovo. Este proyecto finalizó con el año 2005, pero se ha mantenido la cooperación con el nuevo programa regional del UNIFEM a Europa sudoriental, con sede en Belgrado. Islandia ha puesto en marcha recientemente programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico en cooperación con el PNUD y el UNICEF. La igualdad de género es un elemento esencial en dichos programas. Actualmente, Islandia tiene tres oficiales subalternos del cuadro orgánico adscritos a oficinas del PNUD en los países, y todos ellos son mujeres. Véase la exposición sobre el artículo 3 de la Convención en el presente informe.

## **Artículo 9**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Parte III**

### **Artículo 10**

#### **Incisos a), b) y c)**

##### *Educación*

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia considera prioritario que las escuelas se propongan expresamente garantizar la igualdad de derechos para los niños y las niñas, informar a los alumnos acerca de la situación de ambos sexos y tomar medidas para evitar que los alumnos se vean condenados a repetir la división tradicional del trabajo entre uno y otro sexo. Es fundamental que el sistema educativo renuncie a mantener las divisiones de género existentes en el mercado laboral, como medio de evitar el mantenimiento de una discriminación salarial por motivos de género, promoviendo para ello opciones relacionadas con el género en los cursos seguidos por los alumnos. La perspectiva de igualdad de género se ha incorporado al examen de los programas generales de estudio de las escuelas intermedias y superiores, y esta política se continuará aplicando en el diseño posterior de los programas de estudio. Entre otras cosas, el Ministerio considera prioritario que los alumnos de ambos sexos se familiaricen con las computadoras y la tecnología de la información, y se están adoptando medidas en el diseño de los estudios en todos los niveles del sistema educativo para garantizar que el material sea igualmente atractivo para los niños y para las niñas. Dentro del Ministerio existe un comité que ha formulado propuestas sobre los métodos disponibles para actualizar la enseñanza de las ciencias en las escuelas intermedias y superiores, y



actualmente se está preparando un proyecto que trata de conseguir que las materias científicas resulten atractivas para ambos sexos. En particular, se están buscando los medios de suscitar mayor interés por las ciencias entre las niñas durante los primeros años de la escuela intermedia, para evitar que los alumnos se sientan excesivamente obligados a mantener las pautas tradicionales de la división del trabajo y ofrecer a las personas de ambos sexos oportunidades comparables e igualmente válidas.

En 2005, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia publicó un anuncio solicitando candidaturas para becas en proyectos de desarrollo en las escuelas superiores y para programas de educación de adultos, en que se hizo especial hincapié en las medidas inspiradas en los planes basados en la igualdad de género en la enseñanza. En los anuncios sobre fondos de desarrollo para jardines de infancia y escuelas de enseñanza intermedia en 2006, se procuró ante todo conseguir solicitudes para programas de educación sobre la igualdad de género y la democracia en las escuelas, con especial insistencia en la igualdad de derechos para la mujer y el hombre. En los anuncios de becas del fondo de desarrollo para escuelas de enseñanza superior en 2004-2005 se insiste también en las solicitudes vinculadas con actividades que contribuyan a la igualdad de género en los estudios. El objetivo de todo ello era conseguir que los jardines de infancia y las escuelas promovieran la experimentación y la innovación en la estructura de su enseñanza, métodos docentes, materiales de estudio y evaluación educativa, así como evaluar la labor de las escuelas, incluidas sus actividades para promover la igualdad de género. La respuesta de los candidatos no fue la prevista, ya que sólo una de las 70 solicitudes recibidas hacía especial hincapié en la educación sobre la igualdad de género.

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha solicitado a la Universidad de Islandia, la Universidad de Educación de Islandia y la Universidad de Akureyri información sobre la manera de adaptar la formación de quienes se preparan para realizar una carrera de manera que se tengan en cuenta las consideraciones sobre la igualdad de género establecidas en el artículo 19 de la Ley No. 96/2000 sobre la igualdad entre los géneros. La respuesta de esos organismos no se ha elaborado todavía en forma de una conclusión general, pero la evaluación del Ministerio basada en dichas respuestas es que las cuestiones sobre la igualdad de género en la capacitación del personal docente se están abordando de manera satisfactoria. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia continuará insistiendo prioritariamente en que las escuelas adopten medidas deliberadas para informar a los alumnos acerca de la igualdad de los sexos en cuanto a su condición jurídica y social y sus derechos. El programa general de las escuelas de enseñanza superior de enero de 2004 insiste fuertemente en la igualdad de género. Entre otras cosas, se declara lo siguiente: “Las escuelas estarán obligadas a garantizar la igualdad entre los sexos en lo que respecta al acceso a la educación, y a ofrecerles instrucción adecuada. Es importante que tanto los niños como las niñas conozcan algunos empleos que hasta ahora se han conocido como tradicionalmente masculinos o femeninos. Las escuelas deberían ofrecer también a sus alumnos la oportunidad de realizar estudios libremente elegidos por ellos. Éstos deben ser igualmente atractivos para las niñas y para los niños, independientemente de su origen, tanto en las zonas rurales como urbanas y sin tener en cuenta si los alumnos están o no discapacitados”. Lo que se pretende con ello es garantizar que los niños y las niñas tengan igualdad de derechos a la hora de elegir las materias de estudio y evitar que los alumnos se vean condenados a

repetir la tradicional división del trabajo en función del género (véase el artículo 19 de la Ley sobre la igualdad entre los géneros).

En 2004, el 51,4% los alumnos de enseñanza superior eran niñas y el 48,6% eran niños (véase el Cuadro 5). Las niñas son mayoría en todos los cursos de las escuelas de enseñanza superior, con excepción de dos: en Artesanías y Oficios Técnicos están en clara minoría (12%) y en los programas de Ciencias Naturales la división está bastante equilibrada: el 47% son niñas y el 53% niños.

Cuadro 5

**División proporcional de los estudiantes por categoría de estudios**

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Enseñanza secundaria superior (2004)	51,4%	48,6%
Programas generales	52%	48%
Idiomas	80%	20%
Bellas artes y artes aplicadas	68%	32%
Pedagogía y educación física	69%	31%
Ciencias sociales	61%	39%
Comercio y economía	62%	38%
Ciencias naturales	47%	53%
Artesanías y oficios técnicos	12%	88%
Agronomía, bromatología y servicios	61%	39%
Programas relacionados con la salud	96%	4%
Enseñanza superior (2004)		
Idiomas, humanidades	63%	37%
Bellas artes y artes aplicadas	67%	33%
Formación pedagógica, ciencias de la educación	65%	35%
Ciencias sociales, jurisprudencia, economía y administración de empresas	83%	17%
Ciencias naturales, matemáticas	64%	36%
Ingeniería	55%	45%
Agronomía, bromatología y servicios	45%	55%
Medicina, enfermería, etc.	24%	76%
Enseñanza secundaria superior (2004)	58%	42%
Programas generales	85%	15%

Las mujeres continúan constituyendo la mayoría (62%) del alumnado universitario. Son la inmensa mayoría (83%) en los cursos de formación pedagógica y pedagogía. La proporción se invierte, sin embargo, en el caso de los estudios de ingeniería, donde los varones son mayoría (76%).

Más de la mitad de los graduados universitarios desde 1980 han sido mujeres. Entre el 80% y el 90% de los graduados como docentes en el período 1995-1998 fueron mujeres. Esto no se ha reflejado todavía en la proporción de mujeres con cargos directivos en el sistema escolar. No obstante, cabe señalar que ya se ha

registrado un aumento del número de mujeres que son directoras o vicedirectoras de institutos de enseñanza obligatoria y secundaria superior.

**Cuadro 6**  
**División por género del cuerpo docente**

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Establecimientos de enseñanza obligatoria (2004)	77	23
Directores	44	56
Subdirectores	60	40
Maestros	83	17
Maestros encargados de la educación especial	89	11
Instituto de enseñanza secundaria superior (2004)	55	45
Directores	19	81
Subdirectores	23	77
Maestros	45	55
Institutos de enseñanza superior (2004)	50	50
Presidentes	50	50
Profesores	18	82
Profesores adjuntos	15	85
Conferenciantes	30	70
Otros profesores universitarios	53	47
Establecimientos de enseñanza obligatoria (2004)	47	53

### *Ciencias*

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia trató de recabar la participación de otras partes cuando nombró un grupo de trabajo encargado de elaborar e interpretar las estadísticas sobre el papel desempeñado por las mujeres en la investigación. El Ministerio publicó en marzo de 2002 un informe sobre la posición “La mujer y las ciencias en Islandia” (*Konur í vísindum á Íslandi*), en que se presentan estadísticas sobre la situación de la mujer en el ámbito de las ciencias en Islandia, con especial atención a las mujeres que trabajan en organismos públicos. Está previsto realizar el seguimiento de este informe y aportar datos sobre la situación de la mujer en la investigación dentro del sector privado, después de lo cual se prevé que será posible examinar métodos para estimular un nuevo debate y garantizar que la mujer intervenga activamente en la investigación científica de conformidad con la política del Consejo de Ciencia y Tecnología adoptada en diciembre de 2003. El objetivo del proyecto es conseguir la participación activa de la mujer en las ciencias.

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha establecido un comité encargado del seguimiento de las actividades y conclusiones alcanzadas por el llamado Comité de Helsinki sobre la situación de la mujer en las ciencias en los países de la UE. Este comité europeo deberá promover una mayor participación de la mujer en las ciencias en los países de la UE y desempeñar una labor de

asesoramiento sobre la situación de la mujer en las ciencias y la investigación. Este proyecto supone, entre otras cosas, la recopilación de nueva información estadística comparable con la utilizada en el informe “La mujer y las ciencias en Islandia” y el informe de la UE “Las mujeres en la investigación industrial”, así como la evaluación de los acontecimientos ocurridos en esta esfera a lo largo del período. El Comité del Ministerio está recopilando ahora esta información estadística sobre Islandia. Luego, analizará las conclusiones derivadas de este material, determinará los obstáculos que impiden la igualdad entre los sexos, sea en lo que respecta a la elección de materias de estudio o a las perspectivas de carrera, y presentará propuestas basadas en esas conclusiones. El Comité publicó en noviembre de 2006 un informe provisional, después de lo cual se decidió organizar un seminario en el que distintas partes que habían realizado estudios en esta esfera o se ocupan de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en la educación escolar superior, se reunieron para debatir determinados temas que, en opinión del Comité, debían ser objeto de ulterior examen. Se prevé que el Comité presente sus propuestas en 2008.

#### *Investigación sobre cuestiones relativas a la mujer*

En su reunión de 21 de octubre de 2005, el Gobierno aprobó una propuesta del Primer Ministro sobre el establecimiento de un fondo especial de investigación, el Fondo para la igualdad de género (*Jafnréttissjóður*), con ocasión del Día de la Mujer celebrado el 24 de octubre de 2005. El objetivo de fondo es estimular la investigación sobre cuestiones relativas al género y garantizar que se lleven a cabo estudios de calidad sobre este tema en Islandia. Es probable que los estudios de ese tipo promuevan una mejora en la situación del hombre y la mujer y una mayor igualdad entre los sexos. Las donaciones otorgadas por el fondo están reguladas en sus normas sobre la distribución y en el reglamento de la junta sobre su procedimiento de trabajo, orientado fundamentalmente a los estudios sobre la situación de ambos sexos en el mercado laboral, pero también hacia otras esferas de la sociedad. El Tesoro otorga cada año 10 millones de coronas islandesas para el fondo, de acuerdo con una disposición especial del presupuesto estatal. El 30 de junio de 2006, el Primer Ministro nombró la Junta del Fondo para la igualdad de género con un mandato de cuatro años, de conformidad con las candidaturas presentadas por los Ministros de Asuntos Sociales y de Educación, Cultura y Ciencia. Las primeras adjudicaciones del fondo se otorgaron el 24 de octubre de 2006, y se dio prioridad a los estudios relacionados con la situación de ambos sexos en el mercado laboral y la influencia de la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental. En 2006 recibieron ayuda del fondo cinco estudios.

Se remite al lector al informe anterior.

#### **Inciso d)**

Se remite al lector a informes anteriores de Islandia.

#### **Inciso e)**

Se ofrecen programas de educación, enseñanza permanente y reconversión laboral para las personas integrantes del mercado de trabajo, y la variedad y calidad de estos cursos ha aumentado considerablemente en los últimos años.

### *Centros de educación permanente*

Se han establecido nueve centros de educación permanente en diversos lugares del país. Son instituciones privadas respaldadas por instituciones educativas, empresas, sindicatos y gobiernos locales. Entre sus funciones se incluye el apoyo y estímulo de la economía local incrementando la colaboración entre el sector empresarial y las escuelas, con especial insistencia en la educación eficaz de los adultos del lugar. Al mismo tiempo, alientan a las personas a realizar nuevos estudios a medida que se ofrecen nuevas alternativas.

Todos los centros de educación permanente ofrecen actividades de formación profesional permanente de utilidad para las personas y las empresas, por ejemplo, cursos adaptados específicamente a las necesidades de cada empresa. Ofrecen cursos que se realizan de manera independiente o en colaboración con otras instituciones educativas, y organizan también cursos impartidos en los centros de enseñanza secundaria y terciaria así como asesoramiento educativo y profesional. Este asesoramiento adopta dos formas principales: orientación individual, para quienes desean cursar estudios adicionales con el fin de aumentar sus posibilidades en el mercado laboral, y orientación profesional para grupos, en colaboración con las escuelas y las bolsas de trabajo regionales en las zonas de gobierno local.

Aproximadamente el 7,8% de la población de las zonas rurales participó en diversos cursos ofrecidos por los centros de educación permanente en 2001-2002. En 2003 se organizaron en los centros unos 610 cursos de distintos tipos: de educación general, a tiempo parcial y de formación profesional, organizados en el marco de las actividades de las empresas. En 2003 el número de participantes fue de 7.610. En lo que respecta a la edad de las personas que solicitaron su admisión en los cursos ofrecidos por los centros en otoño de 2004, la mayoría (74%) tenían entre 25 y 54 años de edad, el 24% entre 25 y 34, el 24% entre 35 y 44 y el 26% entre 45 y 54.

### *Centro de educación del sector empresarial*

Los interlocutores sociales han otorgado gran prioridad a la educación permanente para las personas que se encuentran en el mercado laboral. La Confederación del Trabajo de Islandia y la Confederación de Empleadores de Islandia establecieron el Centro educativo del sector empresarial (*Fræðslumiðstöð atvinnulífsins*) en diciembre de 2002. El Centro inició sus operaciones a mediados de 2003 y fue inaugurado oficialmente en noviembre de ese año. Trata de ser un foro de colaboración para sus miembros fundadores en el ámbito de la educación de adultos y la formación profesional, en colaboración con otras instituciones educativas administradas por los sindicatos integrantes de la Confederación del Trabajo de Islandia y la Confederación de Empleadores de Islandia, incluidos los centros de educación permanente. El objetivo es ofrecer a los trabajadores que no han terminado los estudios secundarios la oportunidad de continuar su educación a fin de mejorar su situación en el mercado de trabajo, ofreciendo a las personas con pocos estudios académicos una mayor variedad de cursos para que puedan hacer reconocer sus conocimientos teóricos y prácticos, es decir, lo que han aprendido en los cursos y en su experiencia laboral o mediante sus estudios privados. Otro objetivo es mejorar la calidad de la educación de adultos y la formación profesional estableciendo un centro de conocimientos pedagógicos en este terreno.

El Ministerio del Educación y el Centro educativo del sector empresarial concertaron en enero de 2006 un acuerdo sobre la prestación de servicios, que durará hasta final de 2009; anteriormente, había estado en vigor un acuerdo semejante entre 2003 y 2006. El principal objetivo de la labor realizada en el marco de este acuerdo es ofrecer a los trabajadores que se encuentran en el mercado de trabajo y tienen pocos estudios académicos o que abandonaron la escuela sin realizar los exámenes finales y a los inmigrantes y grupos comparables la oportunidad de continuar su educación y/o mejorar su situación en el mercado de trabajo. Durante el período incluido en el acuerdo, el ministerio pagará cada año 166 millones de coronas islandesas por los servicios ofrecidos por el centro.

En junio de 2006, el Gobierno acordó aumentar el financiamiento destinado a los programas de educación de adultos y permanente; el aumento entraría en vigor en 2007. Este financiamiento se utilizará para organizar cursos y programas de readiestramiento destinados a personas que se encuentren en el mercado de trabajo y estén realizando estudios basados en programas aprobados por el Centro educativo del sector empresarial y el Ministerio. Se utilizará también para impulsar el asesoramiento educativo y profesional y la evaluación de la capacitación efectiva de los trabajadores en colaboración con el Centro de capacitación industrial, lo que podría resultar beneficioso para los empleados que hayan realizado algunas partes de los cursos profesionales estructurados; permitirá también respaldar las funciones del Centro de aprendizaje permanente de la Confederación del Trabajo de Islandia en el área metropolitana. Está previsto asignar cada año 120 millones de coronas islandesas, además de las asignaciones ya realizadas, con este fin.

#### *Escuelas nocturnas; educación a distancia*

Existen escuelas nocturnas en muchos centros de enseñanza secundaria de Islandia, con cursos adaptados a las necesidades de quienes no pueden seguir los estudios secundarios tradicionales durante el día. Ese grupo está integrado fundamentalmente por trabajadores que desean mejorar su formación. Los programas abarcan la mayoría de las materias habituales de las escuelas, aunque los detalles de la estructura difieren de una escuela a otra. Se requiere el mismo nivel que en los programas impartidos durante el día, pero el número de horas de enseñanza es menor en muchos casos.

En los últimos años se ha hecho mayor hincapié en la educación a distancia. Seis escuelas secundarias y cinco universidades ofrecían programas de este tipo en 2005. En el otoño de 2003 había 2.258 alumnos matriculados en programas de educación a distancia de nivel secundario y 2.003 en los de nivel terciario.

#### *Instituto de educación permanente de la Universidad de Islandia*

El Instituto de educación permanente de la Universidad de Islandia organiza diversos cursos de mañana, tarde y fin de semana, entre ellos cursos de repaso y actualización. La planificación está basada en la participación activa de organizaciones ajenas a la Universidad, por ejemplo, asociaciones de diversas profesiones y sindicatos. Existe también estrecha cooperación con diversas organizaciones de empleadores, empresas y otras instituciones. Por ello, el Instituto trata activamente de agrupar las esferas académicas y profesionales con el fin de mejorar el nivel educativo de los adultos. Por ejemplo, en uno de los programas se definen las necesidades de las empresas participantes, se formula un plan para

elevar el nivel de profesionalidad y se organizan cursos para los empleados. El Instituto de educación permanente no establece distinciones entre cursos académicos y profesionales y, por consiguiente, no se puede determinar el número exacto de participantes en los cursos de formación profesional.

**Inciso f)**

Se remite al lector a los informes anteriores.

**Inciso g)**

En 2005, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ofreció apoyo al Centro para la Igualdad entre los Géneros para la realización de un estudio sobre los estereotipos en los deportes y los medios de comunicación (Deportes, medios de comunicación y estereotipos). Dicho estudio formaba parte de un proyecto europeo y estaba dirigido por el Centro. Intervinieron también Austria, Italia, Lituania y Noruega. En Islandia, los organismos implicados en el estudio fueron el Instituto de Investigación de la Universidad de Akureyri, el Departamento de Estudios sobre los medios de comunicación de la Facultad de derecho y ciencias sociales de la Universidad de Akureyri, el Instituto de investigación sobre estudios acerca del feminismo y el género de la Universidad de Islandia, la Asociación de periodistas deportivos y el Comité olímpico y deportivo de Islandia. El objetivo era estudiar los estereotipos y la manera en que se reflejan en el deporte y en las noticias deportivas divulgadas por los medios de comunicación. Para ello se examinaron las informaciones deportivas aparecidas en los cinco países implicados. La principal conclusión de Islandia fue que en el 66% de las noticias deportivas se hacía referencia exclusivamente, o casi exclusivamente, a los hombres, el 16% contenía alusiones a ambos sexos y el 18% trataba exclusivamente, o casi exclusivamente, de las mujeres. Se observó también que hay muy pocas mujeres dedicadas al periodismo deportivo. Estas conclusiones se utilizaron en el diseño del material educativo para los periodistas, profesores y entrenadores deportivos. Se publicó en forma de CD multimedia y en una página web especial. El material publicado trata de promover un cambio en la forma en que se presentan los sexos en el deporte y en las informaciones deportivas consiguiendo una mayor sensibilización acerca de los efectos de las presentaciones unilaterales de los participantes en el deporte, tanto hombres como mujeres.

**Inciso h)**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 11**

**Incisos a), b) y c) del párrafo 1**

*Participación de la mujer en el mercado de trabajo*

La participación de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo ha sido siempre elevada en Islandia, y hay muchos indicios de que la diferencia que existía anteriormente entre uno y otro sexo en el acceso al empleo se ha reducido sustancialmente. En promedio, la tasa de participación de las mujeres ha sido de poco menos del 80%, mientras que en el caso de los hombres se ha alcanzado el

86%. Según la información ofrecida por el Instituto de Desarrollo Regional, el número de empleos ocupados por mujeres subió más que el de los hombres durante el período 1999-2004: en concreto, el aumento fue de 2.400 personas en las mujeres y de 300 en los hombres. No obstante, el Instituto de Desarrollo Regional considera todavía necesario un incremento adicional de 4.500 puestos para mujeres con el fin de lograr una distribución equilibrada (esta cifra está basada en la situación de 2004). De acuerdo con la información presentada por la Oficina de Estadística de Islandia sobre el número total de personas empleadas en 2005, había un número ligeramente mayor de hombres que de mujeres en el mercado de trabajo: los hombres representarían el 52,6%. Desde 2004, el número de hombres con empleo había aumentado un 5,4% y el de mujeres empleadas un 4%. En el cuadro 7 pueden verse las cifras correspondientes a los diversos grupos de edad. Se observa una reducción proporcional de la participación de las mujeres del grupo de edad de 25 a 54 años, tendencia que parece haber comenzado en 2004. La tasa de participación en el empleo de las mujeres de este grupo de edad descendió un 3% con respecto al nivel de 2004. Durante el mismo período, la tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres de 16 a 24 años aumentó casi un 7%, y parece que, en este grupo de edad, la participación proporcional había alcanzado un nivel más alto entre las mujeres que entre los hombres en 2004 y 2005.

**Cuadro 7**  
**Porcentaje de participación en el empleo, por sexo y edad**

	2003	2004	2005
Hombres, total	85,9	85,0	86,0
16-24 años	75,6	71,2	75,2
25-54 años	94,8	94,2	94,3
55-74 años	70,2	71,1	72,9
Mujeres, total	78,2	76,3	77,8
16-24 años	73,8	72,5	79,2
25-54 años	88,1	85,3	85,1
55-74 años	56,8	55,5	57,7

*Fuente:* Oficina de Estadística de Islandia.

Durante el período comprendido entre 2002 y septiembre de 2005 hubo una reducción de la tasa de desempleo tanto de las mujeres como de los hombres en el mercado de trabajo de Islandia. La tasa media de desempleo de las mujeres fue del 3,9% en 2003 y del 2,8% en 2005, según datos de la Dirección del Trabajo. En septiembre de 2006, bajó al 1,4%. En 2003, el promedio de hombres desempleados fue de aproximadamente el 3,0%; en 2005 la tasa bajó al 1,5% y en septiembre de 2006 era del 0,7%.

Las diferencias entre sexos en el número de horas trabajadas se están reduciendo, según datos ofrecidos por la Oficina de Estadística de Islandia. En 2005 la semana laboral media de las personas de 16 a 74 años de edad era de 42,2 horas. Los hombres trabajaban 47,8 horas por semana, en promedio, y las mujeres 35,6 horas. Los hombres trabajaban 3,5 horas menos cada semana que en 1991,



mientras que en el caso de las mujeres la semana laboral se prolongó un promedio de 1,1 horas durante el mismo período. Si se tienen en cuenta únicamente las personas con pleno empleo, el promedio general en 2005 era de 47,3 horas por semana: 50 horas en el caso de los hombres y 42,5 horas en el de las mujeres. Las mujeres que disfrutaban de pleno empleo trabajaban aproximadamente tres horas menos por semana que en 1991, en que el promedio era de 45,4 horas. Algo semejante ha ocurrido entre los hombres con pleno empleo, que trabajaban aproximadamente cuatro horas menos por semana en 2005 que en 1991.

Son más las mujeres que los hombres con empleo a tiempo parcial en Islandia. Según una encuesta reciente sobre las diferencias salariales por motivo de género y sobre la composición de los salarios realizada por Capacent Gallup en octubre de 2006 por encargo del Ministerio de Asuntos Sociales, el número de mujeres con pleno empleo ha aumentado, y sus actitudes hacia el empleo han experimentado un cambio desde 1994. Ello está en consonancia con las conclusiones presentadas en un informe de octubre de 2006 realizado por Ingólfur V. Gíslason, preparado en relación con el proyecto *FOCUS Fostering Caring Masculinities* y basado en parte en el informe sobre la situación del empleo de la Oficina de Estadística de Islandia, de 2002. Desde hace tiempo se mantiene que la razón por la que las mujeres suelen tener más empleos a tiempo parcial que los hombres es que aquellas cargan con una parte mayor de la atención de sus familias y hogares. Así queda reflejado en las entrevistas realizadas con ocasión de la encuesta de Capacent Gallup, en que se mencionaba con frecuencia que las mayores responsabilidades de la mujer en casa tenían un efecto en las sus solicitudes de promoción profesional y subidas salariales. No obstante, había una clara diferencia en la manera de hablar de los participantes acerca del papel de la mujer en el mercado de trabajo con respecto a una encuesta realizada en 1994; en esta encuesta inicial, muchas mujeres declaraban que trabajaban fuera del hogar por necesidades económicas y no porque desearan hacerlo; esta opinión no aparecía recogida en la encuesta más reciente.

En el informe de Ingólfur V. Gíslason se afirma que aunque la crianza de los hijos tiene efectos evidentes en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, el número de mujeres con pleno empleo aumentó durante el período 1991-2001. El mayor aumento correspondió a las mujeres con dos o más hijos. La explicación principal de este hecho es la mayor disponibilidad de guarderías para niños.

En 2004 se aprobó una nueva Ley No. 10/2004 sobre los trabajadores a tiempo parcial. El objetivo de la misma es impedir que estos trabajadores sufran discriminación y promover una mayor calidad en los empleos a tiempo parcial. Simultáneamente, se pretende facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial con carácter voluntario y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que se tengan en cuenta las necesidades de los empleadores y los trabajadores. De acuerdo con lo establecido en la ley, los trabajadores a tiempo parcial no pueden tener, proporcionalmente, salarios ni condiciones inferiores a los de otros trabajadores comparables de plena dedicación, por el mero hecho de que su empleo sólo sea a tiempo parcial, a no ser que la diferencia esté justificada por consideraciones objetivas.

*Opciones laborales basadas en el género*

Parece que hay todavía considerable división por motivos de género en el mercado de trabajo de Islandia, tanto por lo que se refiere a los coeficientes de trabajadores de uno y otro sexo en las distintas ocupaciones como a los coeficientes de personas que ocupan cargos de gestión. Por otro lado, la principal novedad de los últimos decenios es que las mujeres han comenzado a ocupar puestos tradicionalmente asociados con los varones, en particular puestos especializados. Según un estudio sobre el mercado de trabajo realizado por la Oficina de Estadística de Islandia en 1999, las mujeres representaban el 43% de los licenciados universitarios incluidos en la fuerza de trabajo y los hombres el 57%. En 2002, la proporción de licenciadas universitarias en el mercado de trabajo de Islandia había ascendido al 47,1%. Asimismo, según datos de la Oficina de Estadística de Islandia sobre 2002, la participación en el mercado de trabajo es especialmente elevada en el caso de los licenciados universitarios de ambos sexos: el 96% de las mujeres licenciadas y el 99% de los hombres licenciados. La proporción de mujeres entre los trabajadores industriales bajó del 27% en 1991 al 12,6% en 2004.

Un informe del Instituto de Desarrollo Regional de 2005 sobre las mujeres y los sistemas de apoyo del sector empresarial en Islandia revelaba que la mayor parte de las mujeres (87%) trabajaban en el sector de los servicios, frente al 57% en el caso de los hombres. Por otro lado, los hombres representan la inmensa mayoría en la construcción, la pesca y los servicios de abastecimiento de agua y electricidad. Asimismo, la proporción de mujeres entre los trabajadores no calificados bajó del 57,6% en 1991 al 47,3% en 2004. Cabe señalar también que la tasa de participación en el empleo es especialmente baja entre quienes han recibido únicamente educación escolar básica: el 81% en el caso de las mujeres y el 93% en el de los hombres en 2002, según la Oficina de Estadística de Islandia.

En el cuadro 8 puede verse la proporción de hombres y mujeres en distintas ocupaciones en el período 2003-2005.

**Cuadro 8**  
**Ocupaciones por género, 2003-2005 (%)**

	2003	2004	2005
Puestos de categoría superior y de gestión	6,7	7,6	7,5
Hombres	8,5	10	10,3
Mujeres	4,7	4,9	4,3
Profesionales	17,2	15,8	17,4
Hombres	15,3	14,1	15,4
Mujeres	16,2	19,4	19,6
Profesionales asociados	13,7	16,1	15,9
Hombres	11,5	13,2	12,9
Mujeres	16,2	19,4	19,3
Personal administrativo	8,6	7,4	7,7
Hombres	2,2	1,7	2,2
Mujeres	15,7	13,7	13,9

	2003	2004	2005
Trabajadores del sector del comercio y proveedores de servicios	20,2	19,2	20,0
Hombres	13,5	12,0	12,8
Mujeres	27,5	27,2	28,1
Agricultores y pescadores	5,1	4,7	5,0
Hombres	7,7	6,9	7,3
Mujeres	2,2	2,2	2,4
Artesanos especializados	14,1	13,7	13,0
Hombres	23,3	22,7	21,6
Mujeres	4,0	3,6	3,2
Maquinistas	5,2	6,3	5,9
Hombres	9,5	10,7	10,2
Mujeres	0,6	1,3	1,0
Trabajadores no calificados	9,1	9,2	7,7
Hombres	8,5	8,6	7,3
Mujeres	9,8	9,9	8,1

*Fuente:* Oficina de Estadística de Islandia.

Como puede observarse en el cuadro 8, las mujeres no son muy numerosas entre los agricultores, pescadores, artesanos y maquinistas. Por el contrario, su número es más elevado en el personal administrativo y de servicios. La distribución es más equilibrada en los trabajadores calificados y especialistas, pero las mujeres constituyen todavía un pequeño grupo entre los directivos y funcionarios gubernamentales.

Con el fin de reducir la influencia del género en las opciones profesionales y evitar las divisiones por razón de género en el mercado laboral en el futuro, el Ministerio de Asuntos Sociales creó en el otoño de 2006 una página web especial titulada “Un futuro igual para los niños y las niñas” (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). El objetivo es facilitar a los jóvenes la elección de cursos de estudio y carreras que estén en consonancia con sus verdaderos intereses, más que con las funciones de género tradicionales. Está destinado a los jóvenes, y a sus padres, maestros y jefes de estudio de las escuelas, para facilitar la toma de decisiones acerca del futuro profesional. Las encuestas revelan que son esas las personas a las que consultan los jóvenes cuando tienen que tomar tales decisiones. Varios estudios indican que las divisiones por género en el mercado laboral constituyen un obstáculo a la igualdad de género, ya que impiden que los jóvenes consideren algunas de las oportunidades disponibles por estar sometidos a la influencia de los conceptos dominantes acerca del tipo de trabajo adecuado para cada sexo.

#### *Las mujeres en puestos de gestión*

Las mujeres representan aproximadamente el 47% del mercado laboral de Islandia, pero su proporción en las juntas directivas de las empresas y entre sus presidentes es de aproximadamente el 22%, según datos de la Oficina de Estadística

de Islandia. La proporción de mujeres entre los miembros principales de las juntas se mantuvo prácticamente sin cambio durante el período 1999-2005.

De acuerdo con un informe del Instituto de Desarrollo Regional sobre las mujeres y los sistemas de apoyo al sector empresarial, el número de mujeres registradas como presidentas de juntas directivas en compañías irlandesas de 20-49 empleados descendió un 15,5% con respecto a 1993, y en las compañías con 50-99 empleados bajó un 40% durante el mismo período. En 1999-2004 las mujeres desempeñaron un papel importante como presidentas de juntas directivas en la agricultura y la industria. La proporción de mujeres en esos cargos alcanza su nivel más elevado en la educación, la salud y los servicios sociales y las actividades culturales. La mayor parte de las mujeres presidentas de juntas directivas pertenecen a empresas de venta al por menor y agencias inmobiliarias.

Se ha registrado un aumento proporcional del número de mujeres en las juntas directivas de empresas, pero la mayoría de ellas son únicamente suplentes. El número de mujeres elegidas como miembros principales de las juntas subió del 32,9% en 1999 al 35,9% en 2004. El número de mujeres elegidas como suplentes aumentó un 78% durante el mismo período, mientras que el de hombres creció un 39,8%. Asimismo, los hombres tienen también mayor probabilidad de ser miembros de las juntas de más de una empresa. El número de mujeres en las juntas de las mayores compañías de Islandia, con más de 100 empleados, parece haber aumentado, mientras que habría disminuido el de los hombres.

Los datos sobre la igualdad de género en las 100 mayores empresas de Islandia se publicaron por primera vez en 2005 en el marco del proyecto "Indicadores de igualdad de género" (*Jafnréttiskennitala*). El proyecto es administrado por el Centro de investigación sobre derecho laboral e igualdad de género de la Universidad de Bifröst, junto con el Ministerio de Comercio e Industria, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, el Consejo para la Igualdad entre los Géneros, la Asociación de Mujeres Empresarias y la Confederación de Empleadores de Islandia. Los datos fueron recopilados por una empresa privada, *Lánstraust*, y estaban basados en las cifras correspondientes al año 2004. Luego, se recopilaron datos originales mediante una encuesta por teléfono, después de lo cual se invitó a las empresas a que corrigieran los errores mediante un mensaje electrónico.

El examen de las juntas directivas de las 100 mayores compañías de Islandia en el año 2005 reveló que las mujeres constituían aproximadamente el 12% de sus miembros. Cuando se examinaban únicamente las 100 mayores que cotizaban en la bolsa de Islandia, la proporción era sólo la mitad de esa cifra, y sólo el 5% de los presidentes de esas juntas eran mujeres.

Durante el período 1999-2005 la proporción de mujeres en el total de directores generales de compañías subió del 15,4% a 18,2%. La mayor parte de estas empresas tienen menos de 10 empleados y pertenecen al sector del comercio y los servicios. Las mujeres ampliaron su presencia entre los directores ejecutivos de empresas de todos los tamaños durante el período 1999-2004. El número de mujeres registradas como directoras gerentes de las empresas de menor tamaño aumentó un 76% (frente a un 58,8% en el caso de los hombres). No obstante, cabe señalar que se trata de cifras proporcionales. Por ello, el número de mujeres registradas como directoras gerentes aumentó un 68,7%, pasando de 1.027 a 1.733, mientras que el aumento correspondiente en el caso de los hombres fue del 42%, ya que pasaron de 5.641 a 8.045. Cuando se examina el número de mujeres entre los altos directivos

de las 100 mayores compañías de Islandia en 2005, se observa que la proporción de mujeres era del 10,5%.

El Gobierno seguirá considerando prioritario que las mujeres reciban oportunidades adicionales para ocupar cargos de dirección en las empresas. El Ministerio de Industria y Comercio tiene previsto organizar un seminario para mujeres gerentes y miembros de juntas de empresas, en el que se les ofrecerá instrucción sobre lo que significa formar parte de esas juntas. El principio en que se inspira, cuyo valor se ha podido comprobar en estudios realizados en Gran Bretaña, los Estados Unidos y el Canadá, es que una mayor proporción de mujeres en las juntas de las empresas se traduce en un mejor desempeño; se ha podido observar también una correlación entre el número de mujeres en las juntas y una mejor gestión.

En junio de 2006, el Althingi aprobó una ley por la que se enmienda la Ley No. 2/1995 de sociedades limitadas, con las consiguientes enmiendas, en la que se dispone que, cuando deban elegirse los miembros de las juntas de las sociedades limitadas de propiedad estatal, se tomarán medidas para garantizar que dichas juntas tengan en la medida de lo posible el mismo número de hombres y de mujeres. Esta enmienda se propone aumentar el número de mujeres en las sociedades limitadas de propiedad estatal.

#### **Encuesta sobre el apoyo público a las mujeres en la gestión de empresas**

El Gobierno considera prioritario el apoyo a la mujer en las empresas, y los programas de este tipo forman parte de sus planes de acción sobre la igualdad de género adoptados en los últimos años. Existe consenso general en que es importante que el sector empresarial aumente la participación de las mujeres en la creación de empleos. No obstante, el número de mujeres que dirigen empresas en Islandia aumentó sólo el 7% en el período 1997-2004, cifra muy inferior a la de los países vecinos de Islandia.

Según algunos, una de las razones de este fenómeno es que el apoyo público a las actividades empresariales y los servicios ofrecidos por los bancos benefician menos a las mujeres que a los hombres. Así se ha reconocido en algunas encuestas; el Ministro de industria y comercio encargó al Instituto de Desarrollo Regional que realizara una encuesta para comprobar, entre otras cosas, qué beneficios habían aportado a la mujer los distintos programas de apoyo respaldados por el Estado en los últimos años. El informe del Instituto apareció en 2005.

IMG Gallup se encargó de realizar la encuesta, que el Instituto de Desarrollo Regional publicó en 2005 con el título *Konur og stoðkerfi atvinnulífsins* (“La mujer y los sistemas de apoyo al sector empresarial”). En ella se observaba, entre otras cosas, que el 80% de quienes habían respondido a la encuesta no habían participado en proyectos de apoyo patrocinados por el Estado, como cursos, ni recibido asesoramiento sobre la fundación y funcionamiento de las compañías. De esa cifra, el 40% consideraba que no tenía ninguna necesidad de ese tipo de ayuda, o que los proyectos no serían de ninguna utilidad para gestionar una empresa. Más de un tercio estimaban que no habían tenido la oportunidad o no se encontraban en situación de participar en los proyectos. La gran mayoría de quienes habían aprovechado los proyectos de apoyo estatales consideraban que habían sido beneficiosos para ellos.

Asimismo, los resultados de la encuesta indican que, proporcionalmente, eran más las mujeres que los hombres que habían solicitado donaciones; en cambio, los hombres tenían mucha mayor probabilidad de haberlas recibido (81% frente al 58%). Igualmente, los hombres recibían donaciones de mayor cuantía que las mujeres. Por otro lado, entre quienes solicitaron asistencia del Fondo de Producción Agrícola, el Fondo de Desarrollo de Nuevas Empresas y el Instituto de Desarrollo Regional había una mayoría de hombres. Se comprobó que era más probable que las mujeres hubieran solicitado ayuda a organismos privados para el financiamiento de actividades empresariales, mientras que en el caso de los hombres era más probable que se hubieran dirigido a organismos estatales.

Las conclusiones revelan también la necesidad de revisar el sistema de apoyo público al sector empresarial, prestando atención a las formas más indicadas de cambiar las prioridades aplicadas a las donaciones para mujeres que gestionan empresas, a fin de que resulten más valiosas para ellas. Por ejemplo, cabe preguntarse por qué los programas de apoyo no resultan atractivos para un número mayor de mujeres. La mayoría de los participantes en la encuesta consideraban que lo mejor sería ayudar a las mujeres con asesoramiento y donaciones para la fundación de empresas.

La encuesta del Instituto de Desarrollo Regional pone de manifiesto que es mucho lo que se ha conseguido en los últimos años, aunque hay también indicios de que las mujeres no gozan de igualdad con los hombres en cuanto al acceso al capital para proyectos de creación de empresas. Las donaciones otorgadas por el Ministro de Asuntos Sociales a empresas de mujeres y por el Fondo de Garantía de los Préstamos a Mujeres han sido de vital importancia para la actividad empresarial y las nuevas empresas dirigidas por mujeres. Puede decirse que muchos proyectos nunca se habían hecho realidad sin ese tipo de ayuda. Además, las donaciones para actividades empresariales de las mujeres han ayudado mucho a éstas cuando han intentado crear pequeñas empresas.

Es mucho lo que se ha conseguido gracias a la labor del responsable de la igualdad de género del Organismo de Desarrollo Regional y el Ministerio de Asuntos Sociales, así como los proyectos del Centro de Nuevas Empresas de Impra y la Universidad de Bifröst.

Los resultados del trabajo realizado por el responsable de la igualdad en el trabajo y entre sexos revelan la gran necesidad de un asesor sobre empleo con conocimientos especializados sobre las circunstancias de la mujer en el mundo de la empresa; más de 1.000 mujeres solicitaron su ayuda durante los cinco años en que el puesto estuvo ocupado. La mayoría de las mujeres que recurrieron a este servicio de asesoramiento estaban en empresas de servicios o de producción y la mayoría de ellas buscaban información relativa a los sistemas de apoyo en el sector empresarial y al financiamiento de capital. El resultado pudo verse, por ejemplo, en el mayor grado de colaboración entre las mujeres en lo que respecta a la utilización de productos naturales, mejor acceso de las mujeres de las zonas rurales a cursos sobre la creación y gestión de empresas y la intensificación de las redes de contactos profesionales entre mujeres.

Los participantes en los cursos *Brautargengi* (“Avance”), *Máttur kvenna* (“La fuerza de las mujeres”) y *Auður í krafti kvenna* (“Recursos a disposición de la mujer”) se manifestaron en general satisfechos. Los expertos participantes en proyectos destinados a alentar a la mujer a tomar la iniciativa en las empresas

consideran que es urgente la necesidad de cursos o asistencia especiales para las mujeres que intervienen en empresas, y de que estos proyectos se integren mejor.

Habida cuenta de las conclusiones de esta encuesta, el Instituto de Desarrollo Regional propuso que los sistemas de apoyo del sector empresarial trataran deliberadamente de aumentar el número de mujeres empresarias y de ampliar la labor del Asesor sobre igualdad en el trabajo y entre sexos y lo relacionaran más estrechamente con la labor de las compañías de desarrollo de empresas. Se propuso también que se buscara el equilibrio entre sexos en las juntas de los fondos e instituciones del sistema de apoyo al sector empresarial, y que se creara un fondo para agrupar a inversionistas y mujeres empresarias. En último lugar, aunque no por orden de importancia, se propuso que continuara la labor contra los estereotipos e ideas desfasadas relacionadas con la mujer y su función.

Un comité encargado de examinar el Fondo de Garantía de los Préstamos a Mujeres y otras cuestiones afines presentó su informe al Ministro de Asuntos Sociales en julio de 2006. Del examen del Comité se desprendía que las mujeres no tenían el mismo acceso al capital que los hombres cuando se trata de fundar y administrar empresas. Se observó también que los proyectos que suelen recibir ayuda de los sistemas de apoyo público están orientados a los hombres y no tienen en cuenta las necesidades de las mujeres que desean poner en marcha empresas o participan ya en ellas. En consecuencia, el Comité propuso que las garantías de préstamos para mujeres, así como las donaciones para la creación de empresas, se incorporaran al sistema de apoyo público y, al mismo tiempo, que se revisara la posición, y posteriormente las políticas, de los fondos públicos existentes.

#### **Inciso d) del párrafo 1**

Las diferencias salariales por motivo de género parecen ser un rasgo persistente del mercado laboral de Islandia, en perjuicio de la mujer. Se necesitan medidas para evitar ese tipo de diferencias; la experiencia ha demostrado que las disposiciones de la ley referentes a la igualdad de remuneración y la prohibición de discriminación al determinar los salarios no son suficientemente eficaces. Parece que las diferencias salariales por motivos de género se han mantenido prácticamente sin cambios durante el período 2003-2006. Cuando se tienen en cuenta todos los factores que influyen en los salarios (por ejemplo, educación, ocupación, experiencia laboral, edad y horario de trabajo) la diferencia fue, según estadísticas del sindicato VR (Federación de Empleados de Comercio), del 14% en 2003, el 15% en 2004, el 14% en 2005 y el 15% en 2006. Una encuesta realizada por Capacent Gallup sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivo de género, que se describirá con mayor detalle más adelante, revelaba que esas diferencias eran del 16% en 1994 y del 15,7% en 2006; la variación no se considera estadísticamente significativa.

Muchos consideran que la raíz del problema está en quienes determinan los salarios de los empleados en el mercado laboral. Cuando se deciden los salarios en las compañías e instituciones, deben aplicarse las mismas consideraciones cuando se evalúa la contribución realizada por los trabajadores, con independencia de su género. Con el fin de instar a la gestión de las empresas a combatir las diferencias salariales por motivo de género, el Ministro de Asuntos Sociales y el Director del Centro para la Igualdad entre los Géneros enviaron en junio de 2005 una circular sobre este tema a todas las compañías e instituciones de Islandia con 25 empleados

o más. Fue acompañada de un mural con el título *Skiptir skeggrótin máli?* (“¿Puede una barba incipiente representar una diferencia?”).

Otra razón de la diferencia salarial por motivos de género que se menciona con frecuencia es que los hombres exigen más que las mujeres por su trabajo a la hora de negociar los salarios y están mejor preparados para cambiar de oficio con el fin de conseguir salarios más elevados. Asimismo, se ha mantenido durante mucho tiempo que las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de dejar que sus compromisos relacionados con la atención a sus familias y hogares influyan en su conducta en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta todo ello, el Consejo para la Igualdad entre los Géneros consideró que estaba justificado realizar una encuesta especial sobre la frecuencia de los cambios de empleo de los hombres y mujeres en el mercado laboral islandés y sobre sus motivos. Contrató a Capacent Gallup para que se encargara de la encuesta, que se realizó en abril y mayo de 2006. Las conclusiones principales de la encuesta fueron que había bastante más hombres que mujeres que buscaban empleo (12% de los hombres y 8% de las mujeres). No resultaba haber una diferencia estadísticamente significativa entre los sexos con respecto a los cambios de empleo durante los dos años precedentes. Se observó una diferencia significativa en las razones presentadas para cambiar de empleador durante los dos años anteriores. Era casi el doble el número de hombres que habían perdido su empleo, y casi el doble el número de hombres que había aceptado un nuevo empleo simplemente “para cambiar”. Tres veces más mujeres que hombres señalaban sus responsabilidades familiares como razón del cambio de empleo, y casi dos veces más hombres que mujeres justificaban sus cambios por el deseo de conseguir “salarios más altos o mejores prestaciones salariales”.

Así pues, la encuesta parece confirmar que las responsabilidades familiares tienen más influencia en la posición de la mujer en el mercado de trabajo que en la del hombre, y que los hombres suelen cambiar más de empleo para conseguir salarios más elevados. Ello coincide con la parte de la encuesta en que se preguntaba a los participantes qué proporción de su tiempo dedicaban a las labores domésticas y al empleo remunerado, en la que se observaba una diferencia sustancial entre los sexos: las mujeres destinan mucho más tiempo que los hombres a las labores domésticas y los hombres dedican mucho más tiempo que las mujeres al empleo remunerado.

El proyecto *Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndunum* (“Indicadores de la igualdad salarial en los países nórdicos”) se puso en marcha en 2004, año en que Islandia presidió el Consejo Nórdico, y el informe final se publicó en febrero de 2006. El principal objetivo del proyecto era lograr un mejor conocimiento y comprensión de las diferencias salariales entre uno y otro sexo en los países nórdicos. Se estableció una comparación de los indicadores estadísticos que se utilizan para cuantificar los salarios, junto con el análisis de los métodos empleados para “corregir” las diferencias salariales por motivos de género y una evaluación de la eficacia de los métodos utilizados para combatir la discriminación salarial entre hombres y mujeres en los países nórdicos.

En este proyecto, se comparan los datos estadísticos sobre las diferencias salariales por motivos de género en Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia e Islandia y se describen las tendencias y diferencias al respecto en los distintos países. Se prestaba también atención a los estudios sobre las diferencias salariales



por motivos de género y su corrección en cada uno de los países cuyos métodos se examinaron críticamente. Se analizaron los métodos utilizados para corregir las diferencias salariales por motivos de género. Entre los métodos que los especialistas nórdicos consideran más eficaces figuran diversas disposiciones jurídicas, los planes de acción sobre la igualdad de género, las disposiciones de los convenios colectivos y los intentos de lograr una mayor sensibilización pública.

El informe final del proyecto contiene numerosas propuestas sobre métodos para mejorar la evaluación de las diferencias salariales por motivos de género así como orientaciones y mejoras para los estudios sobre este tema. Contiene también propuestas sobre los marcos de referencia considerados potencialmente útiles para detectar y evaluar medidas correctivas de las diferencias salariales por motivos de género. Así pues, parece probable que el proyecto contribuya a elaborar métodos para evaluar las diferencias salariales por motivos de género y determinar los medios más adecuados para reducir la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en el mercado laboral nórdico. El informe final sobre el proyecto puede encontrarse en la página web del Centro para la Igualdad entre los Géneros ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

La encuesta *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (“Formación de los salarios y diferencias salariales por motivos de género”) forma parte del actual plan de acción sobre la igualdad de género; se trata de una repetición de la encuesta de 1994 sobre los factores que influyen en los salarios y las perspectivas de carrera de las mujeres y los hombres. Los resultados de la encuesta se publicaron en 1995. Capacent Gallup se encargó de llevar a cabo la encuesta para el Ministerio de Asuntos Sociales, y las conclusiones se presentaron en el otoño de 2006. La encuesta se realizó en enero-mayo de 2006 y en ella se presentó un cuestionario sobre salarios, funciones y competencias, motivación, responsabilidad, cambios de puesto y actitudes hacia la igualdad de género, que se distribuyó entre 2.200 empleados de ocho compañías e instituciones (cuatro instituciones públicas y cuatro empresas privadas). La tasa de respuesta fue del 50,5%. Se llevaron a cabo 80 entrevistas en profundidad con directivos y empleados normales sobre la situación referente a la igualdad de género.

Se realizó también un análisis estadístico de los datos procedentes de la nómina de las empresas incluidas en la encuesta, y las conclusiones se compararon con las respuestas dadas a los cuestionarios. Finalmente, entre el 26 de abril y el 17 de mayo de 2006, se presentó a una amplia muestra general de 1.800 personas una serie de preguntas sobre actitudes hacia la igualdad de género; la tasa de respuesta fue del 61%.

Se habían registrado cambios muy considerables en el entorno laboral y los métodos de trabajo de las ocho empresas e instituciones que participaron en la encuesta sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivos de género en 1994 y de nuevo a comienzos de 2006. Los principales cambios fueron los siguientes: la semana laboral de los hombres y las mujeres con empleo a tiempo completo se había reducido, el número de mujeres con empleo a tiempo completo había aumentado, y sus actitudes hacia el empleo habían registrado ciertos cambios. Estas modificaciones deberían haber producido, con toda probabilidad, una reducción de las diferencias salariales por motivos de género; no obstante, la diferencia de los salarios era casi la misma que en 1994. Cuando se tenían en cuenta todos los factores que influían en los salarios (por ejemplo, instrucción, ocupación,

experiencia laboral, edad y horario de trabajo) se observaba que la diferencia no explicada entre los salarios de hombres y mujeres era del 15,7%, en perjuicio de la mujer; en 1994 era del 16%. La diferencia entre directivos se había reducido; era en esta categoría en la que se registraban las menores diferencias salariales por motivos de género: los salarios de las mujeres eran aproximadamente un 7,5% inferiores a los de los hombres.

Las conclusiones de la encuesta salarial indicaban también que la diferencia entre los salarios más altos y más bajos se había hecho todavía mayor: era 14 veces mayor en el caso de los hombres y 11 veces mayor en el de las mujeres en la última encuesta, mientras que en 1994 era 18 veces mayor en los hombres y cinco veces mayor en las mujeres. En 1994, los salarios del personal directivo habían sido, por término medio, un 64% más elevados que los de los maquinistas y trabajadores no calificados; en la encuesta de 2006, la diferencia era del 98%.

Se observan diferencias todavía mayores cuando se examinan los datos procedentes de las nóminas, en cuyo caso las tasas horarias más elevadas de los trabajos realizados durante el día, con los debidos suplementos, en empresas privadas son casi 26 veces mayores que los más bajos. La diferencia entre los salarios más altos y más bajos de los hombres es mucho mayor que en el caso de las mujeres en las empresas privadas. La diferencia entre los salarios más altos y más bajos de los trabajos realizados durante el día, con sus suplementos, en instituciones públicas era de casi 10 veces, con una diferencia ligeramente mayor entre los salarios más altos y más bajos en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Se habían producido grandes cambios, con respecto a 1994, en la forma en que se determinaban los salarios y las condiciones de servicio. En 1994, aproximadamente el 60% de los hombres recibían una remuneración de acuerdo con las escalas salariales de sus sindicatos; en el caso de las mujeres, la proporción era el 85%. En la encuesta más reciente (2006), se observó que era muy frecuente que los empleados, particularmente en el caso de los hombres, trabajaran con las condiciones establecidas en acuerdos especiales con sus empleadores y recibieran salarios fijos independientemente de las horas realmente trabajadas. Más del 48% de los hombres que participaron en la encuesta tenían salarios fijos; en el caso de las mujeres, la proporción era de poco menos del 18%. Además, las remuneraciones suplementarias de diferentes tipos eran mucho menos comunes, y las mujeres recibían remuneraciones suplementarias más elevadas que los hombres (a diferencia de lo que ocurría en la encuesta precedente). Aproximadamente el 25% de los hombres y de las mujeres recibían alguna forma de remuneración suplementaria en concepto de “horas extraordinarias no trabajadas” y/o de subsidios para el automóvil. En 1994, el 13% de las mujeres y el 37% de los hombres recibían este tipo de pagos.

Los entrevistados que trabajaban en instituciones públicas creían que el cambio había sido relativamente pequeño en los 10 años precedentes, aunque estimaban que eran muchos más los cargos directivos ocupados por hombres 10 años antes y se había conseguido una mayor sensibilidad acerca de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la igualdad salarial.

Se observó que era mucho más probable que los directivos alentaran a las mujeres a dar muestras de iniciativa en su trabajo, a representar a la compañía, a solicitar promociones, etc. que en 1994, aunque era todavía más probable que alentaran a los hombres a hacer otro tanto. Era más probable que antes que las

mujeres solicitaran promociones y que asistieran a cursos y conferencias. Resultaba especialmente sorprendente comprobar el enorme interés por la promoción profesional entre los trabajadores jóvenes, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

El personal directivo mencionaba también con bastante frecuencia en el curso de las entrevistas en profundidad que las mujeres jóvenes no eran como las de generaciones precedentes; en gran medida, habían adquirido un concepto “varonil” de los valores, demostrando más iniciativa, pidiendo tareas más arduas y esforzándose por su promoción profesional. Todo ello indica que cabe prever nuevos progresos hacia la igualdad de género. No obstante, se observaba que las mujeres seguían teniendo menos confianza que los hombres acerca de sus posibilidades de promoción en su propio lugar de trabajo.

El sindicato VR ha realizado encuestas periódicas sobre las diferencias salariales por motivos de género entre sus miembros. Según una encuesta llevada a cabo en el otoño de 2006, la instrucción era un elemento importante para alcanzar la igualdad salarial: las diferencias salariales por motivos de género resultan considerablemente menores a medida que se eleva el nivel de instrucción de los trabajadores. Las diferencias eran del orden del 20% entre los trabajadores que habían cursado únicamente los niveles básicos de escolarización obligatoria, mientras que eran inferiores al 10% entre los licenciados universitarios. La principal explicación de ello es que la educación universitaria hacía posible un mayor aumento de los beneficios, en términos salariales, para las mujeres que para los hombres: el máster y el doctorado estaban asociados con un aumento salarial del 7% para los hombres y del 13% para las mujeres. Aunque las diferencias salariales por motivos de género se mantuvieran prácticamente sin cambios con respecto al año anterior para el conjunto de los miembros del sindicato, eran menores en los grupos de edad más jóvenes. Entre los trabajadores de 18 a 34 años, esas diferencias eran del 14%, mientras que en los de más edad eran del 16%. No obstante, existe una discrepancia entre las conclusiones de la encuesta del sindicato VR y la de Capacent Gallup. En esta última, la diferencia entre sexos en lo que respecta a los salarios era del 14,3% en los trabajadores que habían cursado únicamente la enseñanza obligatoria, el 12,3% en los que habían terminado la escuela superior y del 17,1% en los licenciados universitarios: la brecha se ampliaba conforme aumentaba el nivel de instrucción. La explicación de esta discrepancia se debe probablemente a las diferentes ocupaciones de los trabajadores en las dos encuestas.

Los planes de evaluación de los puestos de trabajo se describieron en informes anteriores del Gobierno; uno de estos planes se introdujo en la ciudad de Reykjavik en noviembre de 2004. En un convenio colectivo entre la ciudad de Reykjavik y el Sindicato de Empleados de Reykjavik, el Sindicato Efling y la Sociedad de Ingenieros de Islandia se decidió adoptar un nuevo sistema de evaluación y corregir los salarios gradualmente durante el período del convenio, utilizando para ello financiación especial. Al mismo tiempo que se introdujeron esos cambios en el sistema salarial, se decidió adoptar un sistema único de evaluación de las calificaciones y un nuevo sistema salarial basado en la competencia.

La igualdad salarial, es decir, la igualdad de salarios ofrecidos a los trabajadores que ocupan puestos comparables y del mismo valor, es uno de los pilares de la política salarial de la Ciudad de Reykjavik. Con ese fin, se seleccionó un sistema de evaluación de los puestos que permite evaluar sistemáticamente los

puestos ocupados por los empleados de la ciudad. Asimismo, la Ciudad de Reykjavik considera prioritario establecer convenios colectivos con sus interlocutores acerca de la evaluación de los puestos. El mecanismo utilizado por la ciudad está basado en un sistema británico (*Single Status Job Evaluation*) de 1997, que está informatizado y presenta preguntas cerradas con el fin de reducir lo más posible la subjetividad de las evaluaciones.

En el plan de evaluación de los puestos de trabajo se incluye a los empleados de las autoridades locales. Su objetivo es conseguir que los empleados reciban salarios determinados sobre una misma base, con independencia su género y afiliación sindical. Se trata de un sistema mucho más completo que la mayoría de los existentes, y tiene en cuenta diversos tipos de empleo. A pesar de su amplitud, es abierto y de fácil uso. Las normas sobre la evaluación de los puestos de trabajo son oficiales, y se explican a los empleados, lo mismo que su importancia. Los empleados que se encargan de realizar las evaluaciones cumplen las normas sobre igualdad y trabajan de acuerdo con determinadas normas de procedimiento y sobre la gestión de los conflictos y apelaciones referentes a las evaluaciones.

#### **Inciso e) del párrafo 1**

Se remite al lector al quinto informe de Islandia.

#### **Inciso d) del párrafo 1**

El Reglamento No. 1000/2004 sobre medidas contra la victimización y el ostracismo en los lugares de trabajo se promulgó en 2004 en el contexto de la Ley No. 46/1980 sobre la salud y seguridad en el trabajo, con sus correspondientes enmiendas. Posteriormente, el Organismo de Salud y Seguridad Social publicó el folleto *Einelti of kynferðisleg áreitni á vinnustöðum: Forvarnir og viðbrögð* (“Ostracismo, victimización y acoso sexual en el lugar de trabajo: medidas preventivas y respuestas”). En él se mantiene que el ostracismo, la victimización y el acoso sexual pueden producirse en todos los lugares de trabajo y en todos los sectores profesionales; por ello, los directivos deben hacer saber claramente que no tolerarán esos comportamientos. Las empresas e instituciones pueden adoptar, por ejemplo, una política clara sobre medidas preventivas contra conductas de ese tipo y formular planes de acción en favor de la igualdad de género en que se incluyan esas materias, entre otras (véase la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros).

Los empleadores tienen la responsabilidad especial de garantizar que el entorno de trabajo sea positivo, en lo que respecta tanto al bienestar social como al psicológico. Están también obligados a evitar la victimización, el ostracismo y el acoso sexual en el lugar de trabajo y, en consulta con representantes de seguridad de los empleados, a acabar con todos los comportamientos indebidos de que tengan conocimiento. Además, debería alentarse el debate abierto en el lugar de trabajo sobre los posibles factores que podrían alentar la victimización, el ostracismo y el acoso sexual. Las soluciones disponibles en el lugar de trabajo deben ser claras, y todos deberían saber exactamente qué medidas se adoptarán en casos de victimización, ostracismo o acoso sexual. Deberían formularse en todos los lugares de trabajo políticas o normas éticas en que se establezca una posición contra el ostracismo, la victimización y el acoso sexual.

La Ley No. 61/2007 por la que se enmienda el Código Penal General No. 19/1940 (delitos sexuales) introdujo una disposición general sobre la responsabilidad penal en casos de acoso sexual. El término “acoso sexual” se ha definido en la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros; se trata de una definición más amplia que la interpretación dada en el derecho penal. La disposición del Artículo 199 del Código Penal General (véase el artículo 8 de la Ley No. 61/2007) reza así:

“Toda persona declarada culpable de acoso sexual será sancionada con hasta dos años de prisión. El acoso sexual implica, entre otras cosas, la acción de acariciar, tocar o examinar los órganos genitales o pechos de otra persona, por debajo o a través de la ropa, así como los comportamientos simbólicos o declaraciones que resulten altamente ofensivas o repetidas o traten de provocar temor”.

### **Incisos a) y b) del párrafo 2**

Muchos han expresado la opinión de que la igualdad de género en el mercado de trabajo comienza con la igualdad de división del trabajo entre el hombre y la mujer en lo que respecta a las labores domésticas y la crianza de los niños. La división equitativa del trabajo en el hogar se ha considerado desde hace tiempo como requisito necesario para que las mujeres puedan avanzar en el mercado laboral, y es también aconsejable evitar que los niños crezcan en un ambiente en que vean que sólo uno de los progenitores (en general, la madre) carga con la mayor parte de la responsabilidad de la atención del hogar y de la familia. El mismo bienestar de la familia depende también de la igualdad entre el hombre y la mujer y de una división equitativa del trabajo dentro del hogar. Por ello, es importante que las mujeres, no menos que los hombres, tengan la oportunidad de lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo en el mercado laboral.

El objetivo de la Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental, con las enmiendas correspondientes, es promover la igualdad de responsabilidades con respecto a la familia, para que los niños puedan gozar de la compañía de ambos padres y equiparar la situación de ambos sexos en el mercado laboral.

La Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental fue enmendada mediante la Ley No. 90/2004. El objetivo de las enmiendas era, en particular, reforzar el sistema de licencias introducido en 2000. Cuando se revisó la ley, se decidió no emprender una revisión a fondo del sistema sino más bien mantenerlo de tal manera que continuara fomentando la igualdad de participación de la mujer y el hombre en el mercado laboral y distribuyendo en forma equitativa las responsabilidades parentales. Asimismo, se consideraba importante garantizar que los niños tuvieran las máximas oportunidades de recibir atención de ambos padres durante sus primeros meses de vida.

El financiamiento de la Caja para licencias de maternidad/paternidad se garantizó en forma más fiable que anteriormente, y se introdujeron también cambios en el cálculo de los pagos efectuados a los padres durante la licencia de maternidad/paternidad. Entre ellos se incluía la introducción de un tope en los pagos; el máximo está basado en el salario mensual medio de 648.000 coronas islandesa (ISK); así, el pago mensual máximo del fondo a un padre es de ISK 518.000. Ello significa que los pagos efectuados a los padres cuyos salarios

mensuales sean inferiores a ISK 648.000 representarán en promedio un 80% del total de sus salarios durante el período de referencia, como ha ocurrido hasta ahora. Por otro lado, el establecimiento de un tope puede redundar en perjuicio de los objetivos de la ley si la suma máxima es muy baja en comparación con los ingresos de los padres en el mercado laboral. Al determinar la suma máxima, se procuró que el trastorno resultante para los ingresos de la inmensa mayoría de los hogares como consecuencia del nacimiento de un hijo continuara siendo lo menor posible. Se consideraba probable que una suma de referencia más baja reduciría el interés de los hombres en acogerse al derecho a la licencia de paternidad, ya que los hombres en general tienen salarios más elevados que las mujeres. Por consiguiente, podría redundar en contra de la igualdad en el mercado laboral y podría impedir también que los hijos recibieran atención de la madre y del padre durante los primeros meses de vida. Por eso, no se consideró justificable adoptar una suma de referencia más baja.

La mayoría de los padres se han acogido al derecho a la licencia paterna independiente: el 88% lo hizo, totalmente o en parte, en 2004. La duración media del tiempo utilizado como licencia paterna/parental fue de 97 días; el promedio de los días utilizados por las madres fue de 183, debido a que éstas solían utilizar una parte mayor (90%) del tiempo autorizado, que es compartido por ambos padres. En 2004, sólo el 17,9% de los padres no utilizó la totalidad de su tiempo de licencia independiente, mientras que el 17,1% utilizó también el tiempo autorizado compartido. Según la información recibida de la Caja para licencias de maternidad/paternidad, cada vez son más los padres que utilizan horarios flexibles cuando toman la licencia.

Una encuesta de Capacent Gallup sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivos de género, realizada en octubre de 2006, revelaba que aproximadamente el 85% de los participantes no consideraban que la crianza de los hijos y/o el número de hijos de una familia representara un obstáculo para la promoción profesional en el lugar de trabajo. Era mucho mayor el número de mujeres que estimaban que estos factores influían en las oportunidades de carrera; creían que las posibilidades de la mujer en este sentido se verían limitadas por el hecho de tener hijos o un número mayor de hijos. Más del 40% de los hombres creían que ocurría lo mismo con ambos sexos; sólo el 8% de las mujeres compartían esa opinión. Así pues, cabe concluir que las mujeres, más que los hombres, interpretan estas circunstancias como obstáculos para su promoción profesional.

Un artículo de Ingólfur V. Gíslason, *Feður sem taka lengra fæðingarorlof* (“Padres que toman licencias de paternidad más largas”), publicado en *Rannsóknir í félagsvísindum VI* (“Estudios sociales VI”, 2005), revelaba que la posición de la madre en el mercado laboral era con frecuencia un factor que contribuía decisivamente a determinar si el padre tomaba o no una parte de su derecho compartido a la licencia parental. Las madres que gestionaban sus propias empresas u ocupaban cargos de gestión consideraban que les resultaba más difícil estar alejadas del trabajo durante un período prolongado; en tales casos, parecía más natural que el padre tomara una parte mayor de su derecho básico a la licencia de paternidad.

Los efectos de la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y parental se analizaron también en la mencionada encuesta de Capacent Gallup sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivos de género, en que

se preguntó a los participantes cuáles consideraban que habían sido los efectos de esa ley sobre la situación de los hombres y mujeres en el mercado laboral. La mayoría (73%) estimaba que las enmiendas habían mejorado la situación de la mujer en el mercado local; no había ninguna diferencia de género entre las respuestas en que se mantenía esta opinión. Casi una cuarta parte consideraba que en la enmienda había mejorado también la situación del hombre en el mercado laboral; una proporción semejante opinaba que había deteriorado la situación de los hombres. Esta opinión se reflejaba también en las entrevistas que se celebraron en el contexto de la encuesta. La inmensa mayoría de los entrevistados pensaba que la licencia paterna había tenido efectos positivos en la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que no eran las únicas ausentes del trabajo cuando nacía un niño. Asimismo se estima que el hecho de que los hombres tomaran licencia paterna tenía efectos beneficiosos en su participación en la atención a los mismos en períodos posteriores de su vida, por lo que parecería más natural que descontaran algún tiempo de su trabajo en caso de enfermedad de alguno de los hijos. Uno de los entrevistados reveló que, después de que los hombres hubieran comenzado a faltar por la enfermedad de un hijo, ya no se consideraba tan serio que los trabajadores pidieran tiempo libre para cuidar a los hijos enfermos como en las fechas en que sólo lo hacían las mujeres.

Por ello, podría concluirse que la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y parental ha tenido el efecto deseado en la situación de la mujer en el mercado laboral. Cabe suponer que los cambios de actitud que se proponía la ley tardarán más tiempo en establecerse plenamente, tanto en lo que respecta al personal directivo como a los empleados, lo mismo en el caso de las mujeres que de los hombres. A este respecto es importante tener en cuenta que, en virtud de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, los empleadores están obligados a tomar las medidas necesarias para permitir a las mujeres y los hombres compaginar sus obligaciones personales y familiares. Estas medidas deberán orientarse, entre otras cosas, a aumentar la flexibilidad en la estructura del trabajo y los horarios laborales a fin de tener en cuenta las necesidades de las empresas y las circunstancias familiares de los empleados.

### **Inciso c) del párrafo 2**

Los servicios de guardería son todavía fundamentalmente competencia de las autoridades locales.

En 2005 se promulgó un nuevo reglamento, No. 907/2005, sobre servicios infantiles en casas privadas. En virtud de este reglamento, progenitor puede ocuparse de hasta cuatro niños al mismo tiempo, incluidos los que están ya en casa y tienen menos de seis años de edad, siempre que no haya normalmente en casa dos niños de menos de un año de edad. Después de un mínimo de tiempo continuado de trabajo de un año, el Comité de asuntos sociales puede otorgar una licencia por otro niño adicional, siempre que el padre haya demostrado competencia en su labor y se haya ocupado de los niños adecuadamente en todos los sentidos. El tiempo pasado por los niños en ese servicio puede ser de hasta nueve horas todos los días laborales de la semana.

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

**Inciso d) del párrafo 2**

Se remite al lector a los informes anteriores.

**Artículo 12****Párrafo 1****Acceso a los servicios de atención médica**

Se remite al lector al quinto informe de Islandia.

**Salud de la mujer**

Los estilos de vida, en que se incluyen factores como la dieta, el ejercicio, el tabaco y la bebida, tienen repercusiones en la salud. Las pautas dietéticas de los sexos son diferentes y se reflejan, por ejemplo, en las estadísticas sobre el número de personas cuyo peso está por encima del recomendado. Las encuestas sobre nutrición humana realizadas en 1990 y 2002 revelan que la proporción de mujeres con exceso de peso subió del 34% al 39%, mientras que en el caso de los hombres pasó del 39% al 57%. Según datos de la Oficina de Estadística de Islandia, el hábito de fumar se ha reducido en los últimos años, y la diferencia entre sexos se ha reducido. En 1986, fumaba el 31% de las mujeres y el 36% de los hombres; en 2004 las cifras eran el 19% y 22%, respectivamente. Así pues, parece que este hábito está disminuyendo en el conjunto de Islandia.

Las tasas de mortalidad de jóvenes y personas de mediana edad en Islandia son sumamente bajas. La inmensa mayoría de las personas mueren cuando ya son ancianas, lo que significa que hay una proporción muy elevada de fallecimientos resultantes de enfermedades de larga duración. Las enfermedades cardiovasculares son la causa más frecuente de fallecimiento en Islandia, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, como puede observarse en el cuadro 9. Las enfermedades circulatorias provocaron el 41% de todas las muertes en 2002.

**Cuadro 9****Fallecimientos debidos a enfermedades cardiovasculares, por género, en el período 1999-2001**

	<i>Total</i>
1999	
Total	
Enfermedades del sistema circulatorio	792
Cardiopatías isquémicas	439
Otras enfermedades cardíacas	84
Enfermedades cerebrovasculares	185
Hombres	
Enfermedades del sistema circulatorio	406
Cardiopatías isquémicas	252
Otras enfermedades cardíacas	42
Enfermedades cerebrovasculares	77



	<i>Total</i>
<b>Mujeres</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	386
Cardiopatías isquémicas	187
Otras enfermedades cardíacas	42
Enfermedades cerebrovasculares	108
<b>2000</b>	
<b>Total</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	717
Cardiopatías isquémicas	385
Otras enfermedades cardíacas	69
Enfermedades cerebrovasculares	177
<b>Hombres</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	363
Cardiopatías isquémicas	217
Otras enfermedades cardíacas	30
Enfermedades cerebrovasculares	72
<b>Mujeres</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	354
Cardiopatías isquémicas	168
Otras enfermedades cardíacas	39
Enfermedades cerebrovasculares	105
<b>2001</b>	
<b>Total</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	682
Cardiopatías isquémicas	352
Otras enfermedades cardíacas	80
Enfermedades cerebrovasculares	180
<b>Hombres</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	376
Cardiopatías isquémicas	217
Otras enfermedades cardíacas	37
Enfermedades cerebrovasculares	87
<b>Mujeres</b>	
Enfermedades del sistema circulatorio	306
Cardiopatías isquémicas	135
Otras enfermedades cardíacas	43
Enfermedades cerebrovasculares	93

*Nota:* Esta clasificación está basada en la lista breve europea y en la novena edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (CIE-9) de 1981-1995 y la décima edición de 1996 (CIE-10). Al comparar las cifras totales de fallecimientos y las cifras anteriormente publicadas se observan las siguientes discrepancias: en la cifra

correspondiente a 1981 hay tres casos más; en la de 1982, uno más; en la de 1984, tres más; en la de 1987, dos más y en la de 1989 dos menos.

*Fuente:* Oficina de Estadística de Islandia.

El cáncer es también una causa frecuente de mortalidad en Islandia; los tumores son la causa más común de fallecimientos en las mujeres de 30 a 34 años de edad, bastante más frecuente que en los hombres de la misma edad. Lo mismo ocurre con las mujeres de 45 a 65 años. Se observó una reducción de los fallecimientos debidos a tumores en las mujeres, que bajaron de 180 a 110 por 100.000 durante el decenio de 1990. En 2002, los tumores provocaron el 28% de todos los fallecimientos, seguidos de las enfermedades respiratorias (8%) y los accidentes y suicidios (6%).

#### Cuadro 10

#### **Fallecimientos debidos a tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones, por género, en el período 1999-2001**

	<i>Total</i>
1999	
Total	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	117
Hombres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	66
Mujeres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	51
2000	
Total	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	109
Hombres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	54
Mujeres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	55
2001	
Total	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	108
Hombres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	59
Mujeres	
Tumores malignos en la laringe, tráquea, tubo bronquial y pulmones	49

*Nota:* Esta clasificación está basada en la lista breve europea y en la novena edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (CIE-9) de 1981-1995 y la décima edición de 1996 (CIE-10). Al comparar las cifras totales de fallecimientos y las cifras anteriormente publicadas se observan las siguientes discrepancias: en la cifra correspondiente a 1981 había dos casos más; en la de 1982, uno más; en la de 1984, tres más; en la de 1987, dos más; en la de 1989, dos menos.

La frecuencia de la mortalidad es más elevada en los hombres que en las mujeres en todos los grupos de edad, desde los lactantes hasta las personas de edad avanzada. Ello se debe sobre todo a que los accidentes son más comunes entre los varones que entre las mujeres. Las causas externas de lesiones e intoxicaciones son los factores más comunes de fallecimiento en ambos sexos en el grupo de edad de 15 a 29 años; lo mismo cabe decir en el caso de los hombres del grupo de edad de 30 a 44 años. La diferencia entre sexos en lo que respecta a las frecuencias de la mortalidad es especialmente marcada en el grupo de edad de 15 a 29 años, aunque las tasas de mortalidad de los hombres han bajado más que las de las mujeres en los últimos años, debido sobre todo a la disminución de los fallecimientos por causas externas. En el grupo de edad de 30 a 44 años, los fallecimientos debidos a enfermedades del sistema circulatorio están aumentando en los hombres; pocas mujeres jóvenes fallecen como consecuencia de esas enfermedades. Por encima de los 65 años de edad, la pauta de las causas de fallecimiento resulta mucho más semejante entre ambos sexos que en los grupos de edad más jóvenes. Las enfermedades cardiovasculares, los tumores y las enfermedades de las vías respiratorias son las causas más frecuentes de fallecimiento en los grupos de edad más avanzada.

Desde 1964 está en marcha un programa para la detección del cáncer del cuello del útero y desde 1973 otro para detectar el cáncer de mama. Se recomienda a las mujeres de 20 a 69 años que se sometan a un examen para detectar el cáncer del cuello del útero cada dos años y a las mujeres de 40 a 69 años que se sometan a una exploración de las mamas y a una mamografía cada dos años.

En 2000, se llevaron a cabo 33.650 exámenes para la detección del cáncer del cuello del útero en 32.418 mujeres; 2.801 mujeres (64%) fueron examinadas en el Centro de Detección de la Sociedad del Cáncer y dispensarios de salud primaria y 11.617 (36%) en hospitales y quirófanos de especialistas. Al final de 2005 había en Islandia 91.415 mujeres de 20 a 69 años, 31.282 de las cuales (34,2%) se sometieron a exámenes del cuello del útero. Al final de 2005, 4.757 mujeres de 25 a 69 años de edad (5,9%) no se habían sometido nunca a un examen para detectar el cáncer del cuello del útero. En el conjunto de Islandia, la tasa de realización de exámenes durante un período de tres años en el grupo de edad de 25 a 69 años es del 74%; la más alta (82%) se registró en 1992. Ello demuestra que deberían organizarse campañas de publicidad para convencer a las mujeres de la importancia de someterse a exámenes periódicos. Las cifras y tasas de participación de las mujeres fueron las siguientes: 3.271 (10,09%) en el grupo de edad de 20 a 24 años, 10.578 (32,63%) en el de 25 a 39 años y 17.413 (53,72%) en el de 40 a 69. Cabe también señalar que fueron examinadas 118 mujeres de 19 años o menos (0,6%) y 1.038 de más de 70 años (3,2%).

En 2005, se llevaron a cabo 19.438 exámenes de 19.079 mujeres para detectar el cáncer de mama. Ese año había en Islandia 43.444 mujeres de 40 a 69 años de edad, de las cuales 16.214 (32,8%) fueron sometidas a mamografías, 107 fueron examinadas sólo manualmente y 41 se sometieron a ecografía, con o sin reconocimiento manual. Ese año había en Islandia 41.971 mujeres de 20 a 39 años de edad, de las cuales 1.460 (3,5%) fueron sometidas a diversos tipos de examen: 411 se sometieron únicamente a reconocimiento manual, 803 a mamografías y 246 a ecografía y reconocimiento manual. Al final de 2005, 7.083 mujeres (14,3%) del grupo de 40 a 69 años de edad no se habían sometido nunca a una mamografía para detectar el cáncer de mama. En el conjunto del país, la tasa de realización de

exámenes en el grupo de edad de 40 a 69 años fue del 61%, tras un descenso constante desde 1999, en que alcanzó el 68%. Desde el primer momento, el Centro de Detección se propuso el objetivo de conseguir que la tasa de visitas cada dos años para la detección del cáncer de mama fuera de al menos el 75%. Por ello, las cifras revelan que las mujeres no son suficientemente conscientes de la necesidad de someterse a mamografías periódicas para detectar el cáncer de mama.

La tasa de natalidad, o tasa de fecundidad, está basada en el número medio de niños nacidos de cada mujer. Según datos de la oficina de estadística de Islandia, la tasa de natalidad de las mujeres islandesas en 1960 fue de poco más de cuatro niños por mujer; a mediados del decenio de 1980 había descendido a poco menos de dos. La tasa de natalidad ha aumentado de nuevo en los últimos años. En 2003 era de dos niños por mujer; se mantuvo así hasta 2005, pero en 2006 había subido a 2,1 hijos por mujer.

Las tasas de natalidad han disminuido en todos los grupos de edad de mujeres en edad de procrear pero sobre todo, proporcionalmente, entre las más jóvenes y las de más edad. La edad media de las madres subió de 27 años durante el período 1961-1965 a 29,3 en 2001-2005; asimismo, la edad media de las mujeres al tener su primer hijo subió de 21,7 años a 26,0 años en 2003. La edad media de los padres se calculó por primera vez con respecto al período 1981-1985, y resultó ser de 28,8 años; posteriormente ha subido hasta 32 años. La edad media de los padres en el momento del nacimiento de su primer hijo subió durante ese período de 25,1 a 29 años.

En 1975 se ofreció la posibilidad de abortar a las mujeres que lo solicitaran; anteriormente, el aborto se había practicado, por ejemplo, en los casos en que corría peligro la vida de la madre. Según datos de la Oficina de Estadística de Islandia, se practicaron 613 abortos en 1982, 987 en 2000, 900 en 2002 y 889 en 2004. La mayoría de las mujeres (725; 82%) que se sometieron a abortos en 2004 se encontraban en el grupo de edad de 15 a 34 años. El número de abortos practicados a niñas de 15 años de edad o menos se ha mantenido por debajo de 10 al año desde 1999.

Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

## **Párrafo 2**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 13**

### **Incisos a), b) y c)**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 14**

En 2006 Islandia tenía una población de 304.334 habitantes, de los cuales 150.047 eran mujeres y 142.287 hombres; 114.067 personas (36,5%) viven fuera de la región de la capital; de esa cifra, el 52,4% son varones y el 47,6% mujeres. La zona no incluida en la región de la capital puede considerarse como rural.

*Empresarias rurales* es un proyecto que forma parte del Programa de la periferia septentrional, Interreg IIB, con participantes de Finlandia, Suecia, Escocia e Islandia. Su objetivo es estimular el empleo entre las mujeres de las zonas rurales, con especial atención al aprovechamiento de los recursos naturales en el sentido amplio de la palabra. Se incluyen, pues, las propiedades de la tierra y el mar, tanto por lo que respecta a la producción como a los servicios basados en los recursos naturales. Comprende estudios, actividades de educación y apoyo a las pequeñas empresas administradas por mujeres, así como análisis de mercado y comercialización de los productos naturales. Los participantes islandeses se han concentrado en las plantas de Islandia y sus usos. El proyecto incluirá actividades de educación, asesoramiento, recaudación de fondos para proyectos de desarrollo y visitas educativas a los países participantes.

El nombre islandés del proyecto, *Fósturlandsins Freyjur*, tiene connotaciones asociadas con las propiedades terrestres y también con la diosa germánica de la fecundidad, Freyja, y la feminidad en general. Participaron en los cursos 70 mujeres, además de lo cual tres empresarias islandesas se desplazaron a Finlandia para examinar los métodos utilizados para la recolección, secado y elaboración de las plantas. Asimismo, 17 mujeres islandesas, así como participantes en el proyecto de Escocia, Suecia y Finlandia, participaron en una exposición, *Gull í mó*, celebrada en el ayuntamiento de Reykjavik en otoño de 2005.

El Gobierno de Islandia participó también en un estudio comparativo de cinco países sobre la situación de la mujer en las empresas y en la agricultura, titulado “Las mujeres se convierten en propietarias en las empresas y en la agricultura”; los otros países participantes son Noruega, Suecia, Letonia y Grecia. En el estudio se comparaba la situación de las mujeres en los cinco países en lo que respecta a la participación en el empleo, la educación, las operaciones empresariales y el apoyo procedente de fuentes estatales. Fue financiado por un programa de la UE para la igualdad entre los géneros y por el Gobierno noruego.

El Instituto de Desarrollo Regional realizó un examen especial sobre el reparto entre hombres y mujeres de las donaciones públicas que tratan de estimular el desarrollo empresarial en las zonas rurales. Abarcaba los años 1997-2003. En el informe del Instituto se declara que esas donaciones han resultado menos beneficiosas para las mujeres que para los hombres, y que la distribución por sexos en los comités de asignación, y las normas de los fondos de las asignaciones, han contribuido a ello poderosamente.

En los comités de asignación de fondos había aproximadamente un 80% de hombres y un 20% de mujeres en 2002. Asimismo, los hombres presentaban el 80% de los receptores de donaciones de los fondos incluidos en la encuesta, y las mujeres el 20%. El informe contenía varias propuestas sobre medidas que contribuirían probablemente a equilibrar los porcentajes en los beneficiarios de las donaciones. Por ejemplo, se propuso que los fondos públicos utilizaran los servicios de especialistas del Centro para la Igualdad entre los Géneros, asesores sobre igualdad en el trabajo y entre los géneros y feministas con conocimientos teóricos y prácticos sobre la igualdad de género con el fin de introducir una metodología integradora en las políticas plasmadas en las normas de asignación y en la tramitación de las solicitudes.

Se propuso también que, al revisar las normas de asignación, se utilizara como principio rector una metodología integradora, y que los fondos públicos se

esforzaran por conseguir que el 50% de los fondos para empresarios particulares se asignara a mujeres o empresas pertenecientes a mujeres o dirigidas por ellas. Se propuso también que se establecieran normas sobre la igualdad en la composición de género de las juntas encargadas de realizar las asignaciones de fondos públicos.

Las mujeres agricultoras han fundado el movimiento popular *Lifandi landbúnaður* (“Agricultura viva”). En colaboración con la Escuela de Agricultura de Hvanneyri y el Ministerio de Agricultura, han establecido una amplia red de contactos que facilita la comunicación entre ellas y les permite seguir cursos de educación a distancia que la Escuela de Agricultura ha organizado y adaptado a sus necesidades en respuesta a sus sugerencias. Esta iniciativa formaba parte de un programa organizado por el Ministerio de Agricultura con el fin de mejorar la condición de las mujeres agricultoras y alentarles a presentar ideas para estimular el empleo en las zonas rurales. En particular, el objetivo era animarles a crear empresas privadas.

El Ministerio de Medio Ambiente ha establecido también un programa que trata de incrementar la participación de las mujeres, y su influencia, en la toma de decisiones sobre el desarrollo sostenible local en Islandia en el marco del proyecto *Staðardagskrá 21* (“Programa local 21”), en que colaboran las autoridades estatales y locales. El objetivo del proyecto es integrar la igualdad de género en la labor del proyecto Programa local 21 en Islandia.

En colaboración con el Programa local 21 y el Centro para la Igualdad entre los Géneros se decidió divulgar un folleto publicitario sobre la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Se eligió el título *Sterkari saman* (“Juntos, más fuertes”). En él se insiste en que las mujeres, no menos que los hombres, deben contribuir activamente a transformar la sociedad y a hacer frente a los numerosos desafíos que se nos presentan, tanto en Islandia como en el mundo, como condición necesaria para un modelo de desarrollo económico más sostenible que el de los últimos decenios.

El objetivo de la publicación del folleto es que las personas tomen conciencia sobre la importancia de que ambos sexos utilicen su influencia en la toma de decisiones sobre el aprovechamiento de los recursos de propiedad común. Se publicó en parte en relación con las inminentes elecciones gubernamentales, aunque su sustancia no se limita de hecho a una circunstancia concreta. La publicación fue financiada por el Ministerio de Medio Ambiente. Esta parte del programa se ha terminado ya, pero se ha decidido continuar con un nuevo proyecto en el que se examinará hasta qué punto las mujeres han dirigido proyectos en el marco del plan Programa local 21, y han participado en ellos.

## **Artículo 15**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 16**

Se remite al lector a los informes anteriores.