



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

Distr. general  
22 de agosto de 2014  
Español  
Original: inglés

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

## **Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Séptimo y octavo informes periódicos que los Estados partes debían  
presentar en 2014**

**Islandia\*\*\***

[Fecha de recepción: 30 de julio de 2014]

\* Publicado nuevamente por razones técnicas el 1 de julio de 2015; publicado anteriormente con la  
signatura CEDAW/C/ICE/7-8.

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



## **Introducción**

El presente documento contiene los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Gobierno de Islandia relativos a la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, presentados en virtud del artículo 18 de la Convención. El informe se elaboró teniendo en cuenta la compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos (HRI/GEN/2/Rev.6). Contiene información sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que Islandia ha adoptado desde la presentación de sus informes anteriores y que ponen en práctica las disposiciones de la Convención. En particular, el informe se refiere a las cuestiones planteadas en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aprobadas tras examinar el sexto informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/6) en su 41º período de sesiones, celebrado en julio de 2008 (CEDAW/C/ICE/CO/6).

## **Parte I**

### **Información general**

Para obtener información general sobre Islandia y su población, estructura política y marco jurídico de protección de los derechos humanos, se remite al lector al documento básico relativo a Islandia (HRI/CORE/1/Add.26, de 24 de junio de 1993). A este respecto, cabe señalar, no obstante, que se han producido diversos cambios desde que se presentó dicho documento, y ya se está trabajando en la actualización de la información que contiene. También se remite al lector a las observaciones generales que figuran en los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

### **Aceptación de las normas internacionales de derechos humanos**

El Gobierno de Islandia firmó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer el 24 de julio de 1980 y la ratificó el 18 de junio de 1985. El Protocolo Facultativo de la Convención se aceptó el 6 de marzo de 2001. En la misma fecha, el Gobierno islandés aceptó el procedimiento de investigación previsto en el Protocolo Facultativo de la Convención. Con respecto al alcance de las restricciones, las limitaciones o las excepciones a las disposiciones de los tratados, las circunstancias que las justifican y el plazo previsto para su retirada, se remite al lector al documento básico común.

## **Artículo 1**

### **La definición de discriminación por motivo de género**

En sus observaciones finales sobre el anterior informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité manifestó su preocupación por el hecho de que la definición de “discriminación contra la mujer”, que figura en el artículo 1 de la Convención, no quedaba plenamente reflejada en el texto jurídico islandés.

En febrero de 2008 se aprobó la nueva Ley sobre Igualdad de Condición y de Derechos de la Mujer y el Hombre (en lo sucesivo, la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros). En el artículo 2 de la nueva Ley se definieron por primera vez en la legislación islandesa los términos *discriminación directa* e *indirecta* (por motivo de género). Como se indicó en informes anteriores del Gobierno de Islandia, estos términos se habían definido anteriormente en el Reglamento 47/2003, referente a las funciones del Centro para la Igualdad entre los Géneros. Las definiciones del artículo 2 se basaron en el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en los instrumentos jurídicos de la Unión Europea (UE) aprobados por los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE).

Las definiciones que figuraban en el artículo 2 se modificaron en la primavera de 2014, cuando el Parlamento aprobó la Ley núm. 62/2014, por la que se enmienda la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros, y sus modificaciones subsiguientes. El motor impulsor de los cambios fueron las observaciones formuladas por la Autoridad de Supervisión de la AELC, según las cuales las definiciones de *discriminación directa* e *indirecta*, *acoso sexual* y *hostigamiento por razón de género* que figuraban en la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros eran incompatibles con las definiciones que figuran en el artículo 2, párrafo 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y el artículo 3 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Era preciso reformular el texto para ponerlo más en consonancia con las Directivas. La Autoridad de Supervisión de la AELC formuló algunas observaciones más sobre las definiciones recogidas en la Ley, que fue objeto de las enmiendas antes citadas en la primavera de 2014.

Las observaciones de la Autoridad de Supervisión de la AELC aludían al hecho de que la definición anterior del término *discriminación directa* no mencionaba explícitamente que era posible hacer una comparación con una situación pasada o hipotética, de manera que no permitía que un demandante ilustrara la situación de discriminación comparándola con una situación imaginaria de una persona del sexo opuesto.

A continuación se presentan las nuevas definiciones de los términos enunciados en el artículo 2 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros revisada.

***Discriminación directa:*** Situación en que una persona es tratada de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona del sexo opuesto, en circunstancias comparables.

***Discriminación indirecta:*** Situación en que un requisito, norma de referencia o medida aparentemente imparcial pondría en desventaja a una persona de cualquiera de los dos sexos con respecto a otra del sexo opuesto, salvo que dicho requisito, norma o medida pueda justificarse legítimamente por un objetivo jurídico y que los medios para alcanzar ese objetivo sean adecuados y necesarios.

***Hostigamiento por razón de género:*** Comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tiene el propósito o el efecto de atentar contra su decencia y de crear unas condiciones amenazadoras, hostiles, degradantes, humillantes o insultantes para dicha persona.

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la decencia de una persona, especialmente cuando dicho comportamiento da origen a unas circunstancias amenazadoras, hostiles, degradantes, humillantes o insultantes. Este comportamiento puede ser verbal, simbólico o físico.

**Violencia por razón de género:** Violencia por motivos de género que tiene o podría tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la víctima, así como una amenaza en ese sentido, coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida privada como en un lugar público.

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, núm. 33/1944, así como la Ley núm. 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 nueva Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros incluía medidas dirigidas a aplicar y supervisar la normativa en cuestión.

En el verano de 2014 se introdujeron cambios sustanciales en la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. Al margen de las nuevas definiciones referidas en la sección relativa al artículo 1 del presente informe, se realizaron modificaciones a la Ley de manera que en la actualidad el ministro tiene derecho a aprobar un reglamento sobre la ejecución ulterior de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, por ejemplo, para establecer un criterio de igualdad salarial. Se trata de crear un sistema que pueda confirmar que las mujeres y los hombres que trabajan para el mismo empleador perciben el mismo salario y disfrutan de las mismas condiciones de empleo por el mismo trabajo y empleos de igual valor. El criterio definido se publicó en diciembre de 2012. Para un examen más detenido del criterio de igualdad salarial, se remite al lector al artículo 4 del presente informe.

Se remite también 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**

En 2009, el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros (*Kærunefnd jafnréttismála*) recibió 11 quejas, de las cuales 2 se referían a violaciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros relacionadas con despidos improcedentes, 2 hacían referencia a la discriminación salarial, 4 a contrataciones, 1 al acceso para personas con discapacidad, 1 a un puesto a nivel universitario y 1 a las normas de procedimiento. El Comité consideró que 1 de las quejas constituía una violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, y que 5 no la violaban. Se retiraron 2 casos y 2 se desestimaron.

En 2010 se remitieron al Comité cinco casos. Cuatro de ellos se referían a cuestiones de contratación y uno estaba relacionado con el acoso sexual. En uno de los casos, el Comité concluyó que no había habido ninguna violación, otro caso fue desestimado y el tercero no fue objeto de tramitación oficial.

En 2011, el Comité examinó ocho casos. Cuatro estaban relacionados con contrataciones; uno hacía referencia a un despido improcedente y uno a la discriminación salarial. Por último, con respecto a los dos casos restantes, uno se refería a la denegación de la participación en un viaje programado por el Comité de Licencias de Amas de Casa y otro a un descuento especial ofrecido exclusivamente a mujeres. En dos de los casos se concluyó que se habían cometido violaciones, mientras que en tres de ellos se consideró que no constituían una violación. Dos casos se desestimaron y uno se retiró.

En 2012, el Comité examinó 12 casos. De estas quejas, 5 estaban relacionadas con nombramientos o contrataciones, 4 se referían a la discriminación con respecto al Registro Nacional, 2 hacían referencia a la discriminación salarial y 1 guardaba relación con una situación en la que se ofrecía un puesto únicamente a las mujeres. Se comprobó que habían tenido lugar violaciones en 3 ocasiones; en 4 casos no se había producido ninguna violación, 2 casos se retiraron y 3 quejas se desestimaron.

En 2013 se presentaron al Comité de Quejas 5 casos. De ellos, 3 se referían a la contratación en un empleo; 1 guardaba relación tanto con el despido como con la contratación en 2 puestos, y 1 hacía referencia a los salarios y las condiciones de servicio. En 3 casos, el Comité consideró que no había tenido lugar ninguna violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros; en los otros 2, se concluyó que se habían producido violaciones.

En abril de 2014, el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros había recibido dos casos, que seguían siendo objeto de examen en el momento en que se redactó el presente informe.

### **Tribunales nacionales**

En el período transcurrido desde que se presentó el informe anterior, el Tribunal Supremo ha emitido fallos en tres casos relacionados con la igualdad entre los géneros. Dos de ellos se referían a contrataciones de empleados, mientras que el tercero concernía a la discriminación salarial. Los tres casos culminaron con la absolución del demandado.

La causa núm. 686/2008 del Tribunal Supremo estaba relacionada con *I*, una aspirante al puesto de Director de la Universidad Agronómica de Islandia. En total, 14 candidatos aspiraban al puesto. El Consejo de la Universidad emitió un dictamen sobre la lista de candidatos antes de que se invitase a todos los aspirantes al puesto a una entrevista de empleo en el Ministerio de Agricultura. El Ministerio de Agricultura nombró a *Á*, pero *I* pidió al Ministerio que explicase los motivos. En el razonamiento dado se afirmaba que *Á* tenía una idea clara del futuro de la agricultura islandesa y la posición que ocupaba la Universidad dentro de esa idea. *I* presentó una queja ante el Ombudsman Parlamentario y también remitió el caso al Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros. Posteriormente, *I* presentó una causa judicial en la que pidió al tribunal que reconociera que el nombramiento constituía una violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y que fuera indemnizada. *I* afirmaba que, teniendo en cuenta la formación y la experiencia laboral, ella era más apta para realizar el trabajo que el candidato nombrado. La demandante adujo que el nombramiento había estado condicionado por cuestiones relacionadas con el género y que las razones aportadas por el Ministerio habían sido insuficientes. En opinión del tribunal de distrito, cuando se comparaba a *Á* con *I*, *Á* era la opción más atractiva. Además, *Á* había hecho una mejor entrevista de trabajo que *I*. El

tribunal no podía concluir que el nombramiento se hubiese basado en normas poco razonables. El tribunal coincidía con el demandado, el Estado islandés, en que las cuestiones relacionadas con el género no habían sido un factor decisivo en el caso y desestimó la demanda. El Tribunal Supremo confirmó el fallo del tribunal de distrito.

La causa núm. 25/2009 del Tribunal Supremo estaba relacionada con *A*, uno de los cuatro aspirantes al puesto de Profesor Adjunto de Informática en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Islandia. Un grupo de magistrados estimó que dos aspirantes estaban cualificados para el puesto. La Facultad de Ingeniería consideró las conclusiones del grupo de magistrados y decidió nombrar a *K*. En una carta dirigida al Vicerrector de la Universidad, la Facultad afirmó que *K* era el candidato más apto de los dos. Si bien, a petición del Decano de la Facultad, se aportaron más razones, el Vicerrector confirmó posteriormente el nombramiento. El Centro para la Igualdad entre los Géneros presentó una causa en nombre de *A*, en la que pedía el reconocimiento de que, con el nombramiento de *K*, se había violado la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. También se pedía una indemnización. El tribunal de distrito consideró que no se había violado la Ley, confirmó la decisión del Vicerrector y absolvió a la Universidad. El Tribunal Supremo confirmó esta resolución.

Por último, la causa núm. 267/2011 del Tribunal Supremo estaba relacionada con una acusación de acoso sexual, preocupaciones salariales y una indemnización por lesiones personales. *A* presentó acusaciones contra *B*, una empresa que, según *A*, le adeudaba sueldos, junto con una demanda de indemnización por el acoso sexual que, según aducía, había sufrido a manos de su superior dentro de la empresa. *A* afirmaba que la reacción de la empresa no se había ajustado a la gravedad de sus acusaciones y que, a continuación, no había estado en condiciones de realizar su trabajo dentro de la empresa. El Tribunal Supremo rechazó las acusaciones formuladas por *A* en cuanto a que había sufrido acoso sexual conforme a la definición del término según la legislación. Además, el Tribunal no halló ninguna prueba de que *A* hubiese recibido un trato injusto dentro de la empresa. El Tribunal Supremo absolvió a la empresa de las acusaciones formuladas por *A*.

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

A lo largo de los últimos decenios, el Parlamento islandés ha aprobado periódicamente planes de acción cuatrienales sobre medidas para instaurar la igualdad entre los géneros. En 2011, el Parlamento aprobó una nueva resolución sobre un plan de acción cuatrienal para la igualdad entre los géneros en virtud de la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros. El Plan de Acción se divide en varios capítulos, cada uno centrado en un tema de interés especial. En cada capítulo se enumeran los proyectos que se acometerán, con plazos fijados, los nombres de las entidades responsables y una estimación de los gastos.

Se remite al lector a la sección siguiente relativa al artículo 3.

### **Artículo 3**

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

Como se señaló en informes anteriores del Gobierno islandés, el Parlamento ha aprobado periódicamente, en el transcurso de los últimos decenios, planes de acción cuatrienales sobre medidas para instaurar la igualdad entre los géneros, de conformidad con el artículo 11 de la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros. El Ministro de Asuntos Sociales y Vivienda ha de presentar al Parlamento, en el plazo de un año desde la celebración de las elecciones generales y después de haber recibido las propuestas de los ministros, el Centro

para la Igualdad entre los Géneros y el Consejo para la Igualdad entre los Géneros, un proyecto de resolución parlamentaria sobre un plan. El Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros ha de incluir proyectos dirigidos a garantizar la igualdad entre los géneros en la sociedad islandesa. En 2011, el Parlamento aprobó la resolución parlamentaria sobre el Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros correspondiente a 2011-2014. Se trataba de la quinta resolución aprobada en la materia desde 1986. El Plan de Acción se divide en varios capítulos, cada uno centrado en un tema de interés especial. El Plan de Acción actual se divide en diferentes capítulos que versan sobre los siguientes temas:

1. La Administración,
2. El mercado de trabajo: la diferencia salarial por razón de género,
3. El género y el poder,
4. La violencia por razón de género,
5. La educación y la igualdad entre los géneros,
6. Los hombres y la igualdad entre los géneros,
7. Las actividades internacionales,
8. El seguimiento y la revisión.

A continuación se ofrece una descripción más detallada del plan actual.

I. Tareas que debe asignar la Administración:

1. Generalización de la perspectiva de género en las políticas y acciones del Gobierno por un Consejo de Ministros encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros.
2. Establecimiento de un fondo para proyectos de 30 millones de coronas islandesas para la igualdad entre los géneros.
3. Generalización de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la adopción de decisiones de ministerios e instituciones de gobierno, por ejemplo:
  - a. Creación de un Grupo Directivo en el que participen directivos superiores de ministerios.
  - b. Reuniones extraordinarias de ministros, altos funcionarios y expertos en igualdad entre los géneros sobre políticas, prioridades y métodos en relación con la igualdad entre los géneros.
  - c. Capacitación del personal de los ministerios y las instituciones sobre la generalización de la perspectiva de género.
  - d. Recomendaciones anuales para el desarrollo de al menos dos proyectos que sean competencia de cada ministerio como proyectos piloto, que deberán concluir a finales de cada año.
  - e. Análisis de las medidas o cifras clave en todas las grandes esferas de la labor de los ministerios e instituciones, de manera que siempre haya datos disponibles, desglosados por género, en apoyo de las políticas y decisiones. Identificación de las esferas en que la reunión periódica de información es insuficiente y adopción de medidas correctivas.

4. Nombramiento de representantes ministeriales en la esfera de la igualdad entre los géneros.
  5. Presupuestación con perspectiva de género.
  6. Elaboración de un código de ética aplicable a los ministros y funcionarios públicos del Estado.
  7. Establecimiento de un criterio de género de 40:60 en el nombramiento de comités, consejos y juntas.
  8. Actividades encaminadas a asegurar que todas las instituciones estatales trabajen ateniéndose a un programa para la igualdad entre los géneros, que incluya medidas y objetivos detallados de conformidad con el párrafo 2 del artículo 18 de la Ley núm. 10/2008 sobre Igualdad de Condición y de Derechos de la Mujer y el Hombre.
  9. Presentación en el sitio web del Gobierno de los estudios y proyectos llevados a cabo con subvenciones del Fondo para la igualdad de género, a fin de sacar el máximo provecho de las medidas en favor de la igualdad entre los géneros.
  10. Preparación de informes estadísticos oficiales, entrevistas y encuestas de opinión con arreglo al artículo 16 de la Ley núm. 10/2008 sobre Igualdad de Condición y de Derechos de la Mujer y el Hombre, desglosando la información por sexo, cuando proceda.
  11. Lista de verificación en materia de igualdad entre los géneros en los proyectos de ley, en la que se exponga si el proyecto de ley afecta a este tipo de igualdad y de qué manera.
- II. Tareas que afectan al mercado de trabajo (responsabilidad: el Ministerio de Bienestar y el Ministerio de Hacienda):
1. Elaboración de un Plan de Acción de siete medidas para combatir la diferencia salarial por razón de género, a saber:
    - a. Nombramiento de un Comité Ejecutivo sobre Igualdad Salarial entre los Géneros;
    - b. Establecimiento de un criterio de igualdad y educación sistemática sobre su aplicación;
    - c. Mejora técnica del sistema de administración de sueldos del Estado para que se puedan hacer evaluaciones importantes y periódicas de los salarios de hombres y mujeres en los ministerios y las instituciones de gobierno;
    - d. Análisis del éxito de las evaluaciones de los puestos de las municipalidades con el fin de reducir la diferencia salarial por razón de género;
    - e. Inicio de la cooperación con las organizaciones de interlocutores sociales en la aplicación de la Hoja de ruta para la igualdad salarial;
    - f. Publicación de un panfleto para orientar la interpretación de las disposiciones de la Ley sobre Igualdad de Condición y de Derechos de la Mujer y el Hombre que establecen igual salario por trabajo igual;



- g. Publicación de una lista de verificación para los directores de instituciones sobre los criterios de revisión de los salarios, de manera que puedan lograrse los objetivos de igualdad salarial.
2. Análisis de la diferencia salarial por razón de género en las zonas rurales.
3. Análisis de la diferencia salarial por razón de género en los sectores de la pesca y la agricultura y las oportunidades de aprendizaje en las ocupaciones.
4. Realización de un estudio sobre la frecuencia con que los padres disfrutan de una licencia parental y sus repercusiones en la división del trabajo en los hogares y la participación de la fuerza de trabajo femenina y masculina.
5. Un comité nombrado con arreglo a las prioridades del Consejo para la Igualdad de Condición en 2010 estudiará los medios para ayudar a quienes participan activamente en el mercado laboral a conciliar su trabajo con la vida familiar.
6. Evaluación de la forma en que diversos fondos de capital benefician a mujeres y hombres y revisión de las normas de asignación en caso de que las asignaciones resulten insuficientes para los beneficiarios de ambos sexos.
7. Reactivación del Fondo de Garantía de los Préstamos a Mujeres para apoyar la capacidad empresarial de la mujer mediante la concesión de garantías de crédito.
8. Examen judicial de la interpretación de la Ley sobre Igualdad de Derechos en las conclusiones del Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros.

### III. Tareas relacionadas con el género y el poder:

1. Se debe nombrar un grupo de trabajo encargado de examinar el ambiente y las condiciones de trabajo de los representantes elegidos de las autoridades locales con una perspectiva de género, así como sus repercusiones en la participación de las mujeres en las actividades del gobierno local.
2. Actualización y mantenimiento de la base de datos sobre la igualdad entre los géneros del gobierno local.
3. Proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas e instituciones. Hay que difundir información y redactar material promocional para sensibilizar sobre la entrada en vigor de la Ley núm. 13/2010, que establece que en las empresas públicas y privadas que empleen, en promedio, a más de 50 trabajadores al año, ambos sexos estarán representados en la Junta Directiva cuando esta esté integrada por 3 miembros o más.

### IV. Tareas relacionadas con la violencia por razón de género:

1. Es necesario aprobar un nuevo Plan de Acción contra la Violencia por razón de Género.
2. Se debe presentar al Parlamento (Althingi) un proyecto de ley que modifique la Ley sobre Órdenes de Alejamiento, con el fin de aprobar una autorización para los órganos competentes del sistema de justicia penal, de forma que una persona que ejerza violencia contra miembros de la familia sea desalojada del hogar. El denominado “modo austríaco” debería constituir la base de esta labor.
3. Hay que impulsar la opción de terapia “Los hombres asumen la responsabilidad” y ofrecerla en todo el país.

4. Se necesitan medidas encaminadas a prevenir la prostitución.
5. Es preciso examinar la posición de las mujeres con discapacidad para analizar la posición de estas personas que se hallan en situación de riesgo de violencia, maltrato y explotación.

V. Educación e igualdad entre los géneros:

1. La publicación, en 2010, de un manual para los jóvenes que incluye información sobre el género y la igualdad entre los géneros debe complementarse sistemáticamente con actividades promocionales.
2. Debe impartirse educación sobre la igualdad en los jardines de infancia y las escuelas primarias.
3. Deben incluirse cursos en que se estudien cuestiones de género y de igualdad entre los géneros en las escuelas secundarias en el campo de la igualdad entre los géneros.
4. Debe impartirse educación sobre la igualdad entre los géneros en las universidades.
5. Debe examinarse la participación de niños y niñas en la vida social con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades para ambos.
6. Deben analizarse las razones por las que las niñas eligen profesiones que se han identificado como tradicionalmente femeninas y los niños, aquellas que se han considerado tradicionalmente masculinas.
7. Deben revisarse los contenidos de la formación del personal docente y debe alentarse a las universidades a que incluyan cursos en que se estudien cuestiones de género y que sean obligatorios para todos los estudiantes.
8. Debe investigarse por qué hay un menor número de mujeres que de hombres que solicitan subvenciones del Centro Cinematográfico de Islandia.
9. Los fondos regidos por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura que se administran sobre la base de la Ley de Apoyo Público a la Investigación Científica deberían reunir sistemáticamente información sobre la composición por género de los consejos de expertos, los solicitantes y los beneficiarios, y conceder subsidios en todas las categorías para el año 2012.

VI. Los hombres y la igualdad entre los géneros:

1. Hay que nombrar un grupo de trabajo que se encargue de formular recomendaciones relativas al modo de aumentar la participación de hombres en los debates sobre la igualdad de género y en la labor relacionada con la igualdad.

VII. Actividades internacionales:

1. Es preciso revisar el Plan de Acción Nacional de Islandia sobre la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a la mujer, la paz y la seguridad, de 2000, mediante la presentación de objetivos claros y con plazos concretos. Deben tenerse en cuenta las resoluciones ulteriores aprobadas por el Consejo de Seguridad en el contexto de la resolución 1325.
2. Se debe poner en marcha un proyecto piloto sobre el Programa de Estudios y Capacitación sobre la Igualdad de Género.

3. El Ministerio de Medio Ambiente y el Ministerio de Relaciones Exteriores deben seguir promoviendo las perspectivas de género en las negociaciones sobre el clima.
4. Se debe llevar a cabo un estudio sobre la repercusión de las diferencias de comportamiento de los sexos en el clima en Islandia.

#### VIII. Seguimiento y revisión:

1. Los representantes ministeriales en la esfera de la igualdad entre los géneros deben llevar a cabo un seguimiento del programa de acción del gobierno en ese ámbito dentro de sus respectivos ministerios, en cooperación con el Centro para la Igualdad entre los Géneros y con el experto en cuestiones de igualdad de género en las oficinas gubernamentales.

En total hay 42 proyectos, cada uno de los cuales se describe en la resolución parlamentaria. Al inicio del Foro para la igualdad entre los géneros (un Foro que el Ministerio está obligado a convocar en el plazo de un año a partir de la fecha de celebración de las elecciones parlamentarias y, de nuevo, dos años después), el Ministro de Asuntos Sociales y Vivienda presentará un informe sobre la situación y la evolución de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. El informe del Ministro incluye una evaluación de los estatutos y el éxito de los proyectos que abarca el Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros en curso. El Plan de Acción estará vigente hasta finales de 2014. Se han realizado muchos de los proyectos antes mencionados. Ya se han iniciado los preparativos para un nuevo plan, y en el otoño de 2014 se presentará una proposición de ley.

### **Colaboración internacional para promover la igualdad entre los géneros**

#### **Colaboración nórdica**

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 ocupan de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros.

1. En 1974, el Consejo Nórdico de Ministros inició una colaboración oficial en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. Desde su creación, el tema principal de la colaboración en este ámbito ha sido la igualdad de derechos en el mercado laboral. La atención se ha centrado en la igualdad de remuneración, la abolición del mercado laboral separado por género, la conciliación de la vida familiar y el trabajo y las consecuencias económicas de los empleos a jornada parcial. Cabe mencionar, entre otros temas, proyectos sobre la legislación en materia de igualdad entre los géneros en su conjunto, la presentación diferente de los géneros en los medios de comunicación, la licencia de maternidad o paternidad, las mayores competencias económicas y políticas otorgadas a las mujeres y la lucha contra la violencia por razón de género, la prostitución y la trata de personas. Por último, se han celebrado frecuentes debates abiertos sobre los hombres y los estereotipos masculinos. Se han examinado cuestiones relativas a la juventud, a saber, los estereotipos de género y las decisiones sobre los estudios basadas en el género. Recientemente, se han tenido en cuenta los desafíos de la sociedad multicultural.
2. En los cuatro últimos decenios, el Consejo Nórdico de Ministros ha apoyado trabajos de investigación en la esfera de la igualdad entre los géneros, ya sea en el ámbito nacional o en el extranjero. Los países nórdicos han organizado

conjuntamente actos en las cumbres de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en los que se ha presentado la cooperación nórdica. En 1988, se celebró la primera conferencia “Nordiskt Forum”. En 1994, se celebró una segunda conferencia con el mismo nombre. Por último, en junio de 2014, año en que Islandia asumió la presidencia de la colaboración nórdica, se celebró la tercera conferencia.

3. En 2014, Islandia preside la colaboración entre los países nórdicos. La colaboración nórdica en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros ha cumplido ya 40 años, y para celebrar este acontecimiento tendrá lugar en Islandia, en agosto de 2014, una conferencia sobre los resultados conseguidos y los futuros objetivos de los países nórdicos en esta esfera. Los países nórdicos y bálticos que se ocupan de las cuestiones de igualdad celebrarán una reunión simultáneamente con la conferencia. Las prioridades que el Gobierno islandés tratará en la esfera de la igualdad este año en que Islandia encabeza la colaboración nórdica son: la igualdad en el mercado de trabajo, la participación de los hombres en la labor destinada a promover la igualdad entre los géneros, los métodos para reducir la violencia por razón de género, la colaboración dentro de la región nórdica occidental y la colaboración en la zona subártica.
4. En junio de 2014 se celebró en la Universidad de Islandia una conferencia sobre la masculinidad, en la que se pusieron de relieve diversos estudios en la materia. En septiembre se celebrará una reunión de profesionales sobre los métodos y las medidas para luchar contra la violencia por razón de género. En el mes de octubre se celebrará en Akureyri una conferencia sobre la condición jurídica y social de las mujeres y los hombres en la región ártica. Islandia también contribuyó a la colaboración con Groenlandia y las islas Feroe mediante la organización de una conferencia sobre la igualdad en el mercado de trabajo y la vida privada, celebrada en mayo de 2014 en las islas Feroe.

### **Participación en la cooperación de las Naciones Unidas**

#### *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*

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. En el 52º período de sesiones de la Comisión, celebrado en 2008, concluyó el mandato de cuatro años de Islandia. En su labor dentro de la Comisión, el Gobierno islandés ha hecho hincapié en la cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG), por ejemplo, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la Kvennasögusafn Íslands (asociación islandesa para los derechos de la mujer) y el Stígamót (Centro de educación y asesoramiento para víctimas de la violencia sexual), y ha enviado con diligencia a representantes de ONG para que participen en las reuniones de la Comisión.

- En el 53º período de sesiones de la Comisión, celebrado en 2009, cuyo tema principal fue: “El reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA”, la delegación de Islandia prestó especial atención al trabajo no remunerado y a menudo invisible que realizan las mujeres, el cual se suele subestimar. Se puso de relieve la relación entre las mujeres y el calentamiento de la Tierra, así como una investigación que indicaba que pocas mujeres influyen en las decisiones relativas a las cuestiones ambientales. El 54º período de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010, se dedicó a examinar la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Se deliberó sobre la

autoridad de las mujeres a todos los niveles, así como sobre la violencia por razón de género. Los países nórdicos organizaron conjuntamente dos actos paralelos en la cumbre. En uno de ellos, los ministros responsables de las cuestiones de género en sus respectivos países examinaron los resultados de los 15 años anteriores y lo que aún quedaba por hacer. El otro acto programado era un grupo de expertos en el que los países participantes examinaron las cuestiones más críticas que debían tratarse, como las luchas de poder, el calentamiento de la Tierra y la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad. En 2011, año en que el tema principal fue el acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación, la ciencia y tecnología, incluso para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y un trabajo decente, la delegación de Islandia destacó la importancia de su política para el empoderamiento de las mujeres, especialmente en las conversaciones de paz y la participación en la asistencia para el desarrollo. En el 56° período de sesiones de la Comisión, celebrado en 2012, cuyo tema principal fue el empoderamiento de las mujeres rurales y su función en la erradicación de la pobreza y el hambre, en el desarrollo y en la solución de los problemas actuales, el Gobierno islandés hizo hincapié en su política para la igualdad entre los géneros, con especial atención a las medidas para combatir la violencia contra la mujer, la forma en que se estaba haciendo frente a la diferencia salarial por razón de género y el modo en que podría aumentarse la participación de las mujeres en las empresas privadas. En el 57° período de sesiones de la Comisión, celebrado en 2013, el tema prioritario fue la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña. En dicha cumbre participaron representantes de los Ministerios de Bienestar y Relaciones Exteriores. Las conclusiones convenidas tuvieron en cuenta temas de especial interés para Islandia, a saber: la salud sexual, las medidas para combatir la violencia doméstica y la insistencia en la responsabilidad masculina. En el 58° período de sesiones de la Comisión, el tema prioritario fue “Desafíos y logros en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las mujeres y las niñas”. La delegación de Islandia participó activamente en dicho período de sesiones, y el Ministro islandés de Bienestar encabezó el conjunto de ministros nórdicos participantes, dado que Islandia presidía la colaboración nórdica en 2014. Los Estados nórdicos organizaron una mesa redonda sobre la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de la educación. Los Estados nórdicos también organizaron un seminario con profesionales, en el que se trataron los problemas que dificultan la igualdad en el sistema de educación y en el mercado de trabajo, problemas que todavía plantean un desafío para los Estados nórdicos.

#### *Consejo de Derechos Humanos*

Islandia desempeña una función de observador en las reuniones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La cooperación nórdica en la esfera de los derechos humanos es muy amplia y, recientemente, los países nórdicos organizaron de manera conjunta un acto especial en una cumbre del Consejo sobre medidas para combatir la violencia contra la mujer y el modo en que los niños se ven indirectamente afectados. Islandia defendió su informe periódico en 2011. Entre las 84 solicitudes dirigidas al Gobierno islandés, 2 se referían a la reforma de la cuestión del género. El Gobierno islandés también envió sus comentarios y observaciones a otros Estados. Está previsto que el próximo informe periódico en nombre de Islandia se presente en el otoño de 2016.

El Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica visitó Islandia en misión oficial, por invitación del Gobierno, del 16 al 23 de mayo de 2013; la invitación permanente de Islandia se remonta al año 2000. El objetivo del Grupo de Trabajo era descubrir, analizar y reflexionar sobre las mejores prácticas posibles para prevenir dicha discriminación por motivo de género. En la primavera de 2014 se envió un proyecto de informe del Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica acerca de su misión a Islandia. El 16 de junio de 2014, el Embajador ante la Misión Permanente de Islandia en Ginebra se dirigió al Consejo. Destacó que, en un contexto mundial, Islandia había registrado un alto índice de igualdad entre los géneros. El Embajador también examinó la labor en curso sobre la política familiar de Islandia para el período que termina en 2020 y las dificultades de encontrar la forma de aumentar la participación masculina en el debate social. También se examinaron, entre otros temas, el problema cada vez mayor de la incitación al odio contra las mujeres en Internet y la propuesta al Parlamento de tres proyectos de ley contra la discriminación, en su próximo período de sesiones legislativo, para aplicar tres Directivas de la UE sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la igualdad de trato en relación con la protección social y la igualdad de trato en la Administración.

#### *ONU-Mujeres*

A la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se la señala como una de las cuatro instituciones fundamentales en la cooperación internacional para el desarrollo. En 2012, las contribuciones a la institución ascendieron a 131,5 millones de coronas islandesas. Ese mismo año, las contribuciones generales a la cooperación para el desarrollo ascendieron a 70 millones de coronas islandesas. También se realizaron aportaciones a fondos de lucha contra la violencia por razón de género. Dos de los cinco países en que se centra la cooperación internacional para el desarrollo de Islandia son países con situaciones políticas inestables: Palestina y el Afganistán. La aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad es fundamental para el apoyo de Islandia a ambos países. En Palestina, Islandia apoya a ONU-Mujeres y ONG locales que trabajan en el ámbito de los derechos de la mujer. En el Afganistán, Islandia apoya a la oficina de ONU-Mujeres en el país y coopera con un experto en igualdad entre los géneros de la Fuerza Internacional de Asistencia para la Seguridad (ISAF) en Kabul.

#### *Fondo de Población de las Naciones Unidas*

El Gobierno islandés contribuye periódicamente al Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). En 2012, el Gobierno también contribuyó a la cooperación del UNFPA y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), cuya finalidad es eliminar la *mutilación/ablación genital femenina*. Los proyectos abarcan 16 países de África y llegan a sociedades donde esta práctica constituye una tradición arraigada.

#### *Otras formas de colaboración basada en las Naciones Unidas*

En un discurso pronunciado en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2012, el Ministro islandés de Relaciones Exteriores se refirió al proceso democrático en África septentrional y el Oriente Medio tras la “Primavera Árabe” y a la importancia de la igualdad entre los géneros en relación con la estructura social. El Ministro también reiteró que la violencia y la discriminación por razones de orientación sexual o conciencia de la propia identidad sexual no se tolerarían y que era un objetivo común de todas las naciones garantizar los derechos humanos para todos. Islandia participa activamente en el

debate acerca de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos que se celebra en la Tercera Comisión, y ha hecho hincapié en la integración de las políticas en materia de género en todas las actividades de cooperación de las Naciones Unidas. La Tercera Comisión se reunió en los meses de octubre y noviembre de 2012. Islandia aprobó diversas resoluciones, incluida una sobre la mutilación genital femenina.

Desde hace años, el Gobierno islandés ha acogido a grupos de refugiados en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Últimamente se ha prestado especial atención a grupos que antes se describían como “mujeres en peligro”, es decir, madres solteras con hijos. En 2012, Islandia acogió a tres familias afganas, formadas por mujeres y sus hijos, que habían permanecido en campamentos de refugiados en el Irán.

En una conferencia de las Naciones Unidas celebrada del 2 al 27 de julio de 2012, en la que se debatió un tratado internacional sobre transacciones de armas, la delegación de Islandia participó plenamente, recalcando que ese tratado debería contener normas sobre la violencia por razón de género para prevenir la violencia contra la mujer y la niña.

### **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y Objetivos de Desarrollo del Milenio**

Islandia ha respondido a un cuestionario sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en el marco de los preparativos para el examen mundial Beijing + 20 en 2015. Islandia ha incluido los Objetivos de Desarrollo del Milenio en su labor de desarrollo. El Organismo Islandés de Desarrollo Internacional (ICEIDA) ha incorporado con éxito la perspectiva de género en su labor cotidiana y ha publicado una política de igualdad entre los géneros que se aplica en todas sus misiones. Islandia ha alcanzado los objetivos establecidos en el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio y dispone de amplia información para vigilar esos logros. En un contexto mundial, Islandia ha logrado buenos resultados en materia de igualdad entre los géneros. Según el Índice mundial de disparidad entre los géneros de 2013 publicado por el Foro Económico Mundial, el país ocupa el primer puesto en la lista de países con los mayores niveles de igualdad entre los géneros. Este es el quinto año consecutivo que Islandia encabeza la lista.

### **Cooperación en el marco del Espacio Económico Europeo y la Unión Europea**

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 género de la UE.

Sobre la base de la colaboración en el marco del EEE, un Grupo de Trabajo de la AELC sobre la Igualdad de Género, la Lucha contra la Discriminación y la Política Familiar realiza un seguimiento de la situación de la igualdad entre los géneros y la prevención de la discriminación por pertenencia a una minoría dentro de la UE. El Comité celebra reuniones dos veces al año. Examina las nuevas medidas de la UE y hace un seguimiento de los actos y debates en la materia dentro de la Unión. Islandia cuenta con un observador en el Comité Asesor sobre Igualdad de Género de la UE y participa en la Estrategia de la Unión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Si bien, como Estado miembro de la AELC, Islandia no participa directamente en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, ha colaborado facilitando información estadística. Islandia estuvo representada en el Comité sobre Igualdad de Género en el Consejo de Europa antes de su disolución en 2012. Los expertos de los Estados miembros de la AELC pertenecientes al EEE siguen de cerca todos los avances que se producen dentro de la UE en las esferas de la política familiar, incluidos los derechos del niño.



Asimismo, supervisan las actividades de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). Los Estados miembros de la AELC pertenecientes alEEE participaron activamente en los elementos pertinentes del Programa PROGRESS y del Programa Daphne III de acción comunitaria para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo en el período 2007-2013. Los Estados miembros de la AELC pertenecientes alEEE tienen previsto participar en el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía dentro del Marco Financiero Plurianual (2014-2020).

### **Otras formas de cooperación internacional**

#### *Organización del Tratado del Atlántico Norte*

El Comité Permanente de Islandia en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) tiene por objeto aplicar el Plan de Acción Nacional sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las mujeres, la paz y la seguridad, con resultados satisfactorios en numerosos aspectos. Dentro de la OTAN, la delegación islandesa ayuda a conducir los grupos de trabajo sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Islandia tomó la iniciativa de dirigir una carta al Secretario General, en la que puso de relieve el papel de la resolución en las medidas adoptadas por la OTAN.

#### *Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa*

La Misión Permanente de Islandia en la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa ha hecho especial hincapié en las cuestiones relativas a la igualdad de derechos, la prohibición de la discriminación por motivos, por ejemplo, de orientación sexual, las medidas de lucha contra la trata de personas y el proceso de aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad. El Ministerio de Relaciones Exteriores ha colaborado en proyectos de lucha contra la trata, por ejemplo, en Belarús y en el Consejo de Estados del Mar Báltico.

Desde 2008, el Gobierno islandés ha apoyado al Women's Centre for Legal Aid and Counselling, una ONG palestina que defiende los derechos de las mujeres, lucha contra la violencia por razón de género y presta asistencia letrada a las mujeres. También se brindó apoyo a un proyecto bielorruso dirigido por la Cruz Roja Islandesa. El objetivo del proyecto es luchar contra la trata de personas informando a los jóvenes de los peligros y prestando asistencia a las víctimas cuando regresan a sus hogares.

#### *Programa de Estudios y Capacitación sobre la Igualdad de Género*

El Programa de Estudios y Capacitación sobre la Igualdad de Género se creó en 2009 como proyecto conjunto entre la Universidad de Islandia y el Ministerio de Relaciones Exteriores, y pasó a ser parte de la Universidad de las Naciones Unidas en 2013. El objetivo de este programa es promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en los países en desarrollo y las sociedades que salen de conflictos, a través de la educación y la capacitación. El principal grupo al que está dirigido es el de profesionales que trabajan para organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil en países en desarrollo y sociedades que salen de conflictos en proceso de reconstrucción.

#### *Cambio climático*

En las negociaciones internacionales sobre medidas para combatir el cambio climático, Islandia ha defendido la igualdad entre los géneros y una mayor participación de las mujeres en la adopción de decisiones y las medidas de respuesta, y ha logrado un éxito considerable en



esta esfera. Por ejemplo, en el 18° período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, que tuvo lugar en Qatar (Doha) a finales de 2012, se celebró por primera vez una jornada temática dedicada a la igualdad entre los géneros. En el período de sesiones dedicado a este tema se aprobó una decisión especial, que se refería, entre otras cosas, a un mayor equilibrio de género en la institución que participaba en la Convención, y las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros se establecieron como elemento permanente del programa de futuros períodos de sesiones de la Conferencia. Si bien la Unión Europea presentó el proyecto de propuesta sobre la decisión, Islandia contribuyó en gran medida a su tramitación posterior. En el período de sesiones celebrado en Doha, Islandia, junto con Noruega, Dinamarca y Uganda, organizó con éxito un acto paralelo con miras a integrar las consideraciones relativas a la igualdad entre los géneros en la labor gubernamental sobre el cambio climático. Lo que se pretende es, fundamentalmente, incluir las consideraciones relativas a la igualdad entre los géneros en las medidas encaminadas a combatir el cambio climático y las medidas de adaptación al cambio climático y mejora de la capacidad y las aptitudes de las personas, a fin de hacer frente a los desafíos en las esferas de la igualdad entre los géneros y el cambio climático.

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 4**

### **Medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre los géneros**

Las divisiones por razón de género son evidentes en el mercado de trabajo de Islandia. Los estudios realizados tanto en Islandia como en el extranjero indican que este hecho contribuye a la amplitud de las desigualdades salariales por razón de género, y cabría esperar que no existe una medida única que tenga más probabilidades de corregir las desigualdades salariales por razón de género que eliminar las divisiones de género en el mercado de trabajo.

En el artículo 2 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros de 2008, enmendada en 2014, el término *medidas especiales* se define concretamente como medidas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres o aumentar las posibilidades de las mujeres o los hombres de lograr la igualdad entre los géneros en ámbitos en los que no la haya. En el artículo 22 de la Ley se establece que las medidas especiales que comparten este objetivo, aun cuando no lo indiquen de forma expresa, no contravienen la Ley.

### **Igualdad entre los géneros en materia de salarios**

En diciembre de 2011, el Ministro de Bienestar (actualmente, el Ministro de Asuntos Sociales y Vivienda) nombró un Comité Ejecutivo sobre Igualdad Salarial entre los Géneros, cuya función era supervisar y coordinar las medidas destinadas a reducir la discriminación salarial por razón de género, de conformidad con el punto 1 del epígrafe 12 del Plan de Acción Cuatrienal para la Igualdad de Género, aprobado por el Parlamento en mayo de 2011. Entre otras cosas, se encargó al comité que coordinara las medidas encaminadas a reducir la discriminación salarial por razón de género y elaborara un plan de acción, con inclusión de un plan cronológico para su ejecución.

En octubre de 2012 se dio a conocer el Plan de Acción sobre Igualdad de Género en materia Salarial, elaborado por el Gobierno y los interlocutores sociales. En el Plan de Acción se presentaban los proyectos destinados a promover una mayor igualdad salarial. En la misma ocasión, el Gobierno y las organizaciones de interlocutores sociales firmaron una declaración

de colaboración, después de lo cual el Ministro nombró un equipo de tareas encargado de supervisar las medidas enunciadas en el Plan de Acción. Entre las funciones del equipo de tareas se incluían coordinar los estudios sobre las desigualdades salariales por razón de género, elaborar un programa destinado a difundir e implantar el criterio de igualdad salarial, poner en marcha una campaña especial y un programa de asesoramiento dirigido a empresas e instituciones para combatir las desigualdades salariales por razón de género y preparar el material necesario para reducirlas. En el Plan de Acción también se señalaba que el Gobierno sensibilizaría a los empleados y a quienes están activos en el mercado de trabajo respecto de los medios para facilitar la integración de las exigencias de la vida familiar y laboral, y que se elaboraría un programa para reducir las diferencias en las opciones laborales basadas en el género, con el fin de eliminar las barreras de género en el mercado de trabajo. Estos proyectos están, de forma sustancial, estrechamente relacionados con la campaña de lucha contra la diferencia salarial por razón de género, y el Ministro ha encargado al equipo de tareas que prepare un plan de acción en los ámbitos pertinentes.

De conformidad con el Plan de Acción, en el Ministerio de Hacienda está funcionando un comité, integrado por 2 representantes de la Asociación de Licenciados Universitarios, 2 del Sindicato de Empleados Estatales y Municipales y el mismo número de la Asociación de Jefes de Instituciones Públicas, y 2 del Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos. El comité se ocupa de cuatro funciones principales. En primer lugar, examinará los datos del sistema salarial estatal e identificará las variables explicativas que pueden considerarse útiles para explicar la diferencia salarial por razón de género. En segundo lugar, examinará la estructura de los acuerdos salariales colectivos para establecer en qué medida la diferencia salarial por razón de género puede atribuirse a características del sistema. En tercer lugar, el comité elaborará directrices para los jefes de las instituciones estatales sobre el modo de responder en caso de que un examen de los salarios pagados revele una diferencia salarial por razón de género, y, en cuarto lugar, asesorará al Ministerio de Bienestar en la elaboración de un calendario para difundir el criterio de igualdad salarial.

Uno de los objetivos de la creación del comité es que se lleve a cabo un examen de los puestos de trabajo, la formación académica y la experiencia laboral registrados en el sistema estatal de datos y recursos humanos (ORRI), que se determinen las variables explicativas que puedan resultar útiles y que se evalúe si deberían considerarse otras explicaciones pertinentes al analizar las desigualdades salariales por razón de género. Aún no ha concluido la labor de clasificación de los puestos del sector público, pero en los dos últimos años el Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos, en colaboración con el Organismo Nacional de Gestión Financiera y la Oficina de Estadística, ha trabajado en el sistema de clasificación ÍSTARF, registrando los puestos desempeñados en entidades estatales, lo cual también ha mejorado el registro en el sistema ORRI. El sistema de registro ÍSTARF es un requisito previo para emprender un estudio exhaustivo y coordinado de los salarios en los sectores público y privado del país; se prevé que, en el futuro, se incluirá a los funcionarios en las encuestas de la Oficina de Estadística de Islandia. La categorización en el sistema ÍSTARF también es necesaria para poder realizar comparaciones a nivel internacional relacionadas con puestos y salarios.

El plan de acción sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se basará en el informe del equipo de tareas nombrado para examinar la cuestión, que se presentó en abril de 2013. El plan tiene una duración de cuatro años, es decir, hasta finales de 2016. El objetivo es que para entonces se hayan reducido considerablemente las desigualdades salariales por razón de género existentes en el mercado laboral de Islandia. De conformidad con el plan, como parte responsable de las cuestiones de igualdad, incumbe al Gobierno:

1) Establecer un equipo de tareas que funcione como foro de consultas y colaboración entre el Gobierno y las organizaciones de los interlocutores sociales sobre la igualdad entre los géneros en materia salarial.

2) Poner en marcha un proyecto experimental sobre la implantación de un criterio de igualdad salarial.

Se presta atención a los modelos de los otros países nórdicos, y se consulta a la comunidad académica y las asociaciones profesionales. Se prevé que el plan de acción definirá medidas a largo plazo, con especial hincapié en el aumento del número de hombres que ejercen profesiones tradicionalmente femeninas y de mujeres que ejercen profesiones tradicionalmente masculinas. El equipo de tareas ha trabajado muy activamente; cabe mencionar dos seminarios abiertos sobre las divisiones de género en el mercado de trabajo, que se celebraron los días 13 y 26 de febrero de 2013. En el primero se examinó el puesto que ocupaban los hombres en las líneas de trabajo tradicionalmente femeninas (el cuidado y la enseñanza); en el segundo se examinó el puesto que desempeñaban las mujeres en ocupaciones que han sido tradicionalmente masculinas (informática y trabajo técnico).

La Ley núm. 13/2010 enmendó la Ley de Sociedades Anónimas y la Ley de Sociedades Privadas de Responsabilidad Limitada. Las enmiendas incluían disposiciones importantes relativas a la proporción entre los géneros en las juntas directivas y en la gestión ejecutiva de estas sociedades. El objetivo de estas disposiciones es lograr un mayor equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en puestos influyentes de las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada. Se remite al lector a la sección relativa al artículo 11.

#### **Base de datos de recursos humanos**

Con respecto al sector privado, el Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos, en colaboración con la Oficina de Estadística de Islandia y el Organismo Nacional de Gestión Financiera (Fjárfýsla ríkisins), se encargará del registro en la base de datos estatal de información y recursos humanos. Deberán aplicarse normas de procedimiento detalladas para velar por la idoneidad de los datos con fines comparativos. Se espera que los estudios periódicos de las cuentas de nóminas de empresas e instituciones produzcan los resultados deseados a la hora de compensar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La correcta categorización de los puestos de trabajo y el registro de la formación académica, la experiencia laboral y otros factores que inciden en los salarios son medidas necesarias que deben adoptarse antes de realizar encuestas salariales dentro de las instituciones. El Departamento de Personal del Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos ha elaborado directrices relativas a los mejores métodos para realizar encuestas salariales a fin de asegurar la ausencia de discriminación salarial por razón de género en los órganos estatales.

#### **Elaboración de presupuestos con perspectiva de género**

En la declaración de colaboración formulada por el Gobierno, que asumió el poder en 2009, se afirmaba que la elaboración de presupuestos con perspectiva de género debía servir de directriz en la presupuestación y la gestión económica. Por consiguiente, en abril de 2009 se creó un Comité Directivo sobre la Elaboración de Presupuestos con Perspectiva de Género. Este Comité, nombrado por el Ministro de Hacienda, estaba integrado por representantes de dicho ministerio, así como del Ministerio de Bienestar, el Centro para la Igualdad entre los Géneros y el Centro de Estudios sobre el Género y la Mujer, y también por el experto del Gobierno en materia de igualdad entre los géneros. El nombramiento del Comité Directivo es el primer intento que se ha hecho por implantar la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en la planificación financiera estatal en Islandia.

En abril de 2011, el Gobierno aprobó un plan trienal sobre la elaboración de presupuestos con perspectiva de género para el período 2011-2014, en el que participarían todos los ministerios. Cada uno de ellos debía elegir una esfera normativa principal en la que centrarse durante ese período y presentar un informe intermedio en el proyecto de presupuesto para 2013.

El objetivo de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género es hacer visibles los efectos sobre los géneros para que sea posible responder a las políticas, los gastos y las fuentes de ingresos, y volver a evaluarlos, en consonancia con los objetivos de igualdad. El presupuesto debería utilizarse de forma sistemática para igualar la situación de las mujeres y los hombres y promover la asignación equitativa de los fondos públicos, así como la justa recaudación de la renta pública. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género debería integrarse en todos los procesos de elaboración de políticas y adopción de decisiones, así como en las operaciones diarias de la Administración Pública. Si el análisis revela la existencia de discriminación por razón del género, debería motivar la reorientación de las decisiones para que la asignación pública de recursos y la recaudación de la renta sean equitativas y acordes con las necesidades de las mujeres y los hombres.

Actualmente se está trabajando en la política familiar de Islandia para el período que va hasta 2020. Esta labor se basa en la declaración de política del Gobierno relativa a una sociedad que favorece a la familia, en la que todos los ciudadanos tengan acceso a las mismas oportunidades y al mismo nivel de seguridad y disfruten de los derechos consagrados en la ley. La formulación de la política incluirá, entre otras cosas, subsidios para diversas estructuras familiares. Deben garantizarse la igualdad social y el acceso por todos los tipos de familia a la igualdad de derechos, y debe garantizarse la no discriminación por motivos de raza, discapacidad, religión u orientación sexual. Es preciso estudiar el modo de velar por la seguridad económica de la familia y la seguridad en materia de vivienda. Se trabajará para conciliar la vida laboral y familiar y equilibrar las responsabilidades de los padres en relación con los quehaceres domésticos y el cuidado de los niños. Debe hacerse hincapié en garantizar medidas encaminadas a proteger a las personas contra la violencia en las relaciones de pareja y a proporcionar apoyo para combatir el alcoholismo y la toxicomanía.

Se remite al lector al artículo 11 del presente informe, así como a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

## **Artículo 5**

En sus observaciones finales sobre el último informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité expresó su preocupación por la persistencia de actitudes estereotipadas hacia las mujeres y la información que sugiere que tanto las mujeres como los hombres consideran que son aceptables las diferencias salariales por motivos de género.

La igualdad entre los géneros no afecta a las mujeres por sí solas, sino que tiene que ver con las mujeres y los hombres y las estructuras económica, social, cultural y política de la sociedad. Desde hace algún tiempo, se ha dado prioridad a hacer partícipes a los hombres en el debate sobre la igualdad entre los géneros en Islandia. En virtud de la nueva Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros de 2008, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, como institución especial que trabaja bajo la supervisión del Ministro de Bienestar y responsable en la esfera cubierta por la Ley, debía aumentar el nivel de actividad en las cuestiones relacionadas con la igualdad mediante la adopción de medidas, como el aumento de la participación de los hombres en la labor sobre la igualdad.

De conformidad con el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad entre los Géneros correspondiente a 2011-2014, en 2011 se nombró un equipo de tareas encargado de formular propuestas sobre el modo en que podría aumentarse la participación masculina en el debate en torno a las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros y la forma en que podría involucrarse en mayor medida a los hombres en la labor destinada a promover la igualdad. El equipo de tareas también estaba encargado de analizar la situación de los hombres en la sociedad y las posibilidades que tenían de participar sobre la base de premisas nuevas y diferentes. El objetivo era obtener propuestas sobre, entre otras cosas, el modo de ofrecer más opciones educativas y de trabajo a los hombres, y también otras opciones de funciones a su alcance, así como la lucha contra las imágenes estereotipadas de los sexos y el aumento del nivel de implicación de los hombres en la vida familiar. Debía prestarse atención a los aspectos negativos de la experiencia y la conducta masculinas, tales como el comportamiento arriesgado, la violencia y el suicidio. En abril de 2013, el equipo de tareas presentó al Ministro su informe, que contenía 15 propuestas relativas al modo de hacer más partícipes a los hombres en el debate sobre la igualdad entre los géneros. En su labor, el equipo de tareas trató de conciliar las diversas opiniones divergentes sobre el papel de los hombres en el debate; se nombró a dicho equipo con vistas a crear una base para las deliberaciones entre personas de distintas procedencias y con diferentes experiencias en relación con las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. El equipo de tareas optó por limitar el material objeto de debate a cinco esferas de interés. Se consideró que de ese modo se facilitaba la presentación del material y se ofrecía un marco más claro para el debate dentro del grupo. Por consiguiente, el informe, presentado con propuestas dirigidas al Ministro de Bienestar, se divide en los cinco capítulos siguientes: Los hombres y la violencia: la violencia por razón de género; Los hombres y la política de prestación de cuidados: licencia de maternidad y paternidad y custodia de los hijos; Los hombres, la salud y la calidad de vida; Los hombres, la pornografía y la prostitución; Los hombres, la educación y las divisiones por género en el mercado laboral.

Es evidente que los estereotipos de género afectan a la elección en materia educativa de muchos jóvenes. La elección educativa afecta, posteriormente, a la elección del trabajo. Hay algunos modelos para los varones en carreras profesionales que tienen que ver con la crianza y el cuidado de ancianos, mientras que las mujeres carecen de modelos en materias industriales y tecnológicas. En consecuencia, los estereotipos limitan la libertad de las personas para expresar su talento, con independencia del género. Por lo general, los empleos tradicionalmente femeninos ofrecen salarios más bajos que los empleos tradicionalmente masculinos.

Se ha presentado una solicitud de financiación de un proyecto de prevención de la elección educativa y del trabajo basada en el género que se pondrá en marcha en 2014 y concluirá en 2015. El proyecto forma parte del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros y consistirá principalmente en actividades de investigación y la recopilación de datos. La información reunida se examinará en el contexto de los conocimientos académicos en materia de integración de las opiniones sobre la igualdad entre los géneros y los resultados de investigaciones similares llevadas a cabo en otros países nórdicos. Se espera que el proyecto inspire una política completa de lucha contra la elección educativa y profesional basada en el género. Se prevé que el producto final del proyecto sea una página web o un manual electrónico y un informe. Se remite al lector al artículo 10 del presente informe.

En Islandia se considera prioritario velar por que ambos padres tengan las mismas posibilidades de atender a su familia y de trabajar fuera del hogar, y la experiencia ha demostrado que uno de los factores clave para poder conciliar la vida profesional y familiar es que las madres y los padres tengan derecho a disfrutar de la licencia de maternidad o paternidad. Se remite al lector al artículo 11 del presente informe.

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

## **Artículo 6**

### **Trata de seres humanos**

El 26 de abril de 2013 se aprobó el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas para el período 2013-2016, que sustituye al que se ejecutó entre 2009 y finales de 2012. El objetivo del último Plan de Acción era mejorar la coordinación entre las partes a la hora de hacer frente a la trata de seres humanos, a fin de prevenir la trata de personas en Islandia y estudiar más a fondo este fenómeno. Además, el Plan preveía medidas dirigidas a prevenir la trata y difundir información al respecto, así como a asegurar que se proporcione ayuda y protección a las víctimas. Se prestó especial atención a las medidas que buscaban facilitar el enjuiciamiento de los autores de los delitos en cuestión. Al mismo tiempo, se tenía la intención de introducir las enmiendas legislativas necesarias. Las prioridades incluían: a) la ratificación del Protocolo de Palermo y el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos de 2005, y las enmiendas legislativas que exigen las ratificaciones; b) el establecimiento del equipo especializado de coordinación y supervisión; c) la creación de una unidad de policía especialmente formada para investigar los presuntos casos de trata de personas; y d) la educación y capacitación de diversos grupos profesionales que podrían conocer a posibles víctimas de la trata de personas en su trabajo. Se ha llevado a buen término cerca de la mitad de las medidas establecidas, y se han incluido otras en el nuevo Plan de Acción.

El 1 de octubre de 2009, la responsabilidad de estas cuestiones se transfirió del Ministerio de Asuntos Sociales y Seguridad Social (actualmente, el Ministerio de Bienestar) al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (actualmente, el Ministerio del Interior). En octubre de 2009, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos nombró un equipo especializado de coordinación contra la trata.

El equipo tenía una amplia gama de funciones: estaba previsto que mantuviera una visión general de las actividades de la trata de personas en Islandia y los conocimientos al respecto, que investigara las denuncias de posibles casos de trata, reconociera a las víctimas potenciales de la trata y les garantizara protección y asistencia. Además, se esperaba que el equipo registrara los presuntos casos de trata de personas, brindara educación y creara conciencia respecto de este delito y asesorara al Gobierno sobre las cuestiones relacionadas con él. Durante el período comprendido entre octubre de 2009 y finales de 2010, el equipo examinó los casos de 9 presuntas víctimas de la trata de personas: 7 mujeres y 2 hombres. Siete de estos casos estaban relacionados con la trata de personas con fines de explotación sexual. Estos casos exigían diferentes tipos de medidas, como ayudar a la víctima a encontrar estructuras de apoyo en su país de origen por conducto de la Organización Internacional para las Migraciones y proporcionar un amplio apoyo social y atención médica con fines de rehabilitación. En uno de los casos se rechazaron los ofrecimientos de asistencia. Durante este período, el tribunal competente dictó una sentencia condenatoria por un delito de trata de personas, mientras que en dos casos los acusados fueron absueltos de los cargos por ese delito. Entre los cambios operados en el último Plan de Acción contra la Trata de Personas cabe mencionar la ratificación por Islandia de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 2000, y su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (uno de los “Protocolos de Palermo”). Islandia ratificó el Convenio el 13 de mayo de 2010 y el Protocolo el 22 de junio del mismo año. Como preparación para la ratificación, se enmendó el artículo 227 a) del



Código Penal General para que la definición de trata de personas estuviera en consonancia con la del Protocolo de Palermo, y la Ley núm. 72/2011, que entró en vigor el 10 de junio de 2011, elevó la pena máxima por delitos contra el artículo 227 a), relativo a la trata de personas, de 8 a 12 años de cárcel. Asimismo, en virtud de la Ley núm. 115/2010, se incluyeron dos nuevas categorías de permisos de residencia en la Ley de Extranjería núm. 96/2002, que tienen por objeto garantizar los intereses de las víctimas de la trata, de conformidad con el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos de 2005. Se trata, por una parte, de un permiso de residencia de seis meses para conceder a las víctimas un período de recuperación y reflexión y, por otra, de un permiso de residencia de un año renovable. Se remite al lector a lo respondido en las observaciones finales del presente informe.

El objetivo del Plan de Acción para 2013-2016 es establecer un sistema eficiente y permanente para hacer frente a la trata de personas; un sistema que adopte las medidas y los conocimientos necesarios para responder al problema y emprender acciones contra delitos de este tipo. El Plan define 25 medidas, centrándose principalmente en las medidas de prevención y la sensibilización con vistas a crear un sistema eficiente y permanente para combatir de un modo más eficaz la trata de personas y ayudar a las víctimas de este delito. Estas incluyen el apoyo a las víctimas y su protección, la coordinación de enfoques y la consulta entre entidades, una evaluación periódica de los riesgos en relación con los casos de trata de personas en Islandia y la evaluación de los resultados de las medidas adoptadas para hacer frente al problema.

### **Casos de delitos sexuales**

En 2007, el Althingi aprobó enmiendas al Código Penal General que tratan de los delitos sexuales. Se remite al lector a los informes anteriores.

En 2007 se remitieron al Ministerio Público 71 casos de violaciones de los artículos 194 a 199 del Código Penal General (Ley núm. 19/1940, con sus consiguientes reformas), en los que se hace referencia a la violación y a otros delitos contra la libertad sexual del individuo. Se sobreseyeron 49 causas, pero se dictaron autos de procesamiento en 19. En el tribunal de distrito se dictaron sentencias absolutorias en 2 casos y sentencias condenatorias en 17 casos. Se apeló contra 11 de estas sentencias ante el Tribunal Supremo, que absolvió a 1 apelante y condenó a 10. En 2008 se remitieron 46 casos a la Dirección del Ministerio Público, 14 de los cuales dieron lugar a autos de procesamiento. Siete de estos casos acabaron en condena en el tribunal de distrito. Se interpusieron 7 recursos de apelación ante el Tribunal Supremo, que dictó sentencias absolutorias en 3 de ellos. En 2009 se remitieron 42 casos a la Dirección del Ministerio Público, 14 de los cuales dieron lugar a autos de procesamiento. De estos casos, 7 acabaron en condena en el tribunal de distrito y 6 concluyeron con sentencia absolutoria; aún queda 1 caso por juzgar, ya que el acusado abandonó el país. En conjunto, en 6 casos se interpuso recurso de apelación ante el Tribunal Supremo, que dictó un veredicto absolutorio en 1 caso y sentencias condenatorias en los otros 5.

En 2010 se remitieron 49 casos a la Dirección del Ministerio Público. Se dictaron 23 autos de procesamiento; se sobreseyeron 24 causas y se limitaron las investigaciones en 2. De los autos de procesamiento, 16 dieron lugar a sentencias condenatorias en el tribunal de distrito y en 7 se dictaron sentencias absolutorias. Se remitieron 13 casos al Tribunal Supremo, que confirmó las sentencias condenatorias en 9 casos y dictó resoluciones absolutorias en 4.

En 2011 se remitieron 64 casos a la Dirección del Ministerio Público. Se dictaron 27 autos de procesamiento y se sobreseyeron 32 causas. Se limitaron las investigaciones en 4 casos, y 1 se envió al extranjero para su tratamiento. De los 27 casos en que se dictaron autos de

procesamiento, 10 culminaron con sentencia absolutoria y 15 con sentencia condenatoria; 2 están pendientes de resolución. Se interpusieron recursos de apelación ante el Tribunal Supremo en 14 casos. El Tribunal Supremo dictó sentencias condenatorias en 9 casos y sentencias absolutorias en 3; todavía hay 2 casos pendientes de sentencia en el Tribunal Supremo.

Un profesor de la Universidad de Islandia ha efectuado un estudio de las penas impuestas en los casos de violación (artículo 194, párrafo 1) o en los casos de condena por amenaza de violación. La investigación demostró que, en el período 1977-2002, la duración media de las condenas era de uno a dos años de cárcel, salvo en los casos de violencia excesiva o en que se dieran circunstancias especiales. Desde entonces, la duración de las condenas ha aumentado.



*Fuente:* Consejo Escandinavo de Investigaciones Criminológicas, 2012.

En el período 1992-2012, el Tribunal Supremo dictó 65 sentencias condenatorias en casos de violación o amenaza de violación. De los 65 fallos judiciales, 2 no se presentan en el gráfico que figura más arriba, ya que la duración de la condena se vio afectada por circunstancias muy especiales en cada caso. Si el período de 21 años se divide en 2, la duración media de las condenas aumenta considerablemente en el período posterior a 2003. En el período 1992-2003, la duración de las condenas refleja una mayor coherencia. En todos los casos, salvo uno, se impuso una pena de 1 a 3 años de cárcel. La pena media impuesta por el delito de violación era de 2 años. En 13 de las 25 sentencias dictadas, la pena fue de 2 años de cárcel. Se impusieron penas más severas en 4 casos, mientras que 8 casos dieron lugar a penas más leves en ese período. Por lo tanto, la duración media de la condena en dicho período fue de poco menos de 2 años de cárcel.

En el período 2004-2012 hubo una mayor diversidad. De las 38 condenas dictadas en ese período, solo 4 fueron de 2 años de cárcel. La pena fue más leve en 6 casos, mientras que 28 casos conllevaron penas de más de 2 años de cárcel, en 7 de los cuales se impusieron penas de 5 años de cárcel y 2 conllevaron penas de 8 años de cárcel. Si bien las penas de cárcel de mayor duración se dictaron en el período 2010-2012, se aprecia un aumento constante de la



duración de las penas de cárcel en todo el período. Si se divide este período en 3 subperíodos, en 2004-2006 se impusieron penas de cárcel de una duración media de 2,2 años, la media en 2007-2009 ascendió a 3,4 años, y en 2010-2012 se impusieron penas de una duración media de 4,1 años.

En abril de 2013 se presentaron al Ministro del Interior las primeras conclusiones de un estudio sobre la tramitación de las causas por violación en el sistema de justicia. Las conclusiones indicaban, entre otras cosas, que la gran mayoría (98%) de las víctimas de los casos denunciados de violación son mujeres, y sus autores son hombres. Una de las características que presentan estos casos es una gran diferencia de edad entre el autor de la violación y la víctima. En torno al 40% de las víctimas son menores de 18 años y, por ende, a efectos de la ley son niños. Por el contrario, los autores son generalmente mayores, aunque se dan algunos ejemplos de perpetradores muy jóvenes, incluso de hasta 12 años. Ello indica que los casos que se investigan implican, en términos generales, una diferencia de posición y madurez. En el estudio también se examinan los factores que inciden en la tramitación de estos casos por la policía y el Ministerio Público. La segunda parte del estudio se basaba en entrevistas realizadas a entre 20 y 25 especialistas que se ocupan de tramitar las causas por violación en el sistema de justicia, con la finalidad de determinar sus actitudes respecto de esta materia y si es necesario introducir cambios y, en caso afirmativo, la forma que estos deberían adoptar.

### **Prostitución**

En 2009, el Parlamento aprobó enmiendas al Código Penal General, que trataban de la prostitución, por las que se ilegalizaba la adquisición de servicios sexuales. Quienes sean sorprendidos pagando por servicios sexuales pueden ser castigados con una multa o afrontar una pena de hasta un año de prisión. Antes de que se reformara la legislación en ese sentido, la venta o la adquisición de servicios sexuales era legal en Islandia. La venta de servicios sexuales era ilegal en el país hasta 2007, año en que se reformó el Código Penal General para despenalizar la prostitución. La obtención de beneficios de la prostitución por terceros continuó siendo una práctica ilegal. La forma concreta de pago o reembolso —ya sea en efectivo, en forma de alcohol o drogas, artículos o algún tipo de asistencia, favor o servicio— es indiferente. Este tipo de legislación se denomina habitualmente “la manera sueca” y se basa en la opinión de que incumbe al poder legislativo oponerse a la venta de favores sexuales, puesto que es inaceptable considerar el cuerpo humano como mercancía. Cabe mencionar que los miembros del movimiento de mujeres apoyaron ampliamente la penalización de la adquisición de servicios de prostitución.

En marzo de 2010, el Parlamento aprobó una enmienda a la Ley núm. 85/2007 de Restaurantes, Pensiones y Espectáculos, con sus consiguientes reformas, que prohibía las exhibiciones de desnudos con fines comerciales (espectáculos de *striptease*) en los restaurantes. Esta enmienda incluye la prohibición absoluta de explotar, con fines comerciales, la desnudez de empleados u otras personas en los locales.

Se remite al lector al capítulo que contiene la respuesta de Islandia a las observaciones finales del Comité.

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

En 2007 se estableció el Comité encargado de combatir la violencia contra la mujer, constituido hasta finales de 2010. La tarea principal del Comité era completar el Plan de Acción contra los Actos de Violencia en el Hogar y Violencia Sexual dirigidos contra las mujeres.

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

### **Protección de las víctimas**

El 1 de julio de 2008, cuando entró en vigor la Ley núm. 88/2008, se aprobó un nuevo Código de Procedimiento Penal. Anteriormente, en 1999, se habían introducido cambios en el Código de Procedimiento Penal para reforzar la condición jurídica de las víctimas de violencia sexual. En esa ocasión, los cambios consistían en eximir a los menores de 18 años de la obligación de testificar oficialmente más de una vez en casos en que fueran posibles víctimas de violencia sexual, para que no tuviesen que recordar más de una vez los actos violentos sufridos. Esta nueva disposición fue objeto de examen, por cuanto se consideraba que propiciaría más absoluciones. Sin embargo, el sistema no se modificó cuando se aprobó el nuevo Código de Procedimiento Penal. Se introdujeron otros cambios para asegurar unas investigaciones delicadas y adecuadas y un juicio imparcial, por ejemplo, respecto a los interrogatorios officiosos realizados por la policía a fin de preparar a la posible víctima para ocupar el banquillo de los testigos, y para velar por que el juez que preside el tribunal cuando se presta testimonio en la etapa de investigación también tramite la causa en una etapa posterior del proceso judicial. Esto sirve, además, para garantizar el principio de la inmediación.

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

### **Instrucción de la policía**

El Ministerio del Interior puso en marcha un proceso de cooperación sobre el tratamiento de los casos de violación mediante la celebración, en 2001, de una amplia reunión en el Ministerio en la que se examinaron los diversos aspectos del tratamiento de los casos de violación. El Ministerio actuó como intermediario en la organización de reuniones periódicas entre el Centro de Emergencias, la policía y la Dirección del Ministerio Público, y también envió cartas al Ministerio de Bienestar y el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura en las que difundía los resultados de la cooperación.

En los dos últimos años se ha hecho una asignación especial de fondos a las fuerzas policiales del área metropolitana y la región de Suðurnes para las actividades de un equipo especial de investigación encargado de combatir la delincuencia organizada en Islandia. En virtud de una resolución parlamentaria aprobada el 11 de junio de 2012, se encargó al equipo que examinara, además, el fenómeno de la delincuencia organizada vinculada a la prostitución y la trata de personas. Se ha preparado un análisis y un registro detallados del alcance de la prostitución y sus manifestaciones, y la labor del equipo en este ámbito ha dado lugar a varias investigaciones en marcha relacionadas con la prostitución, en particular la adquisición de servicios de prostitución. Se prevé proseguir esta labor, así como examinar otros tipos de trata de personas, por ejemplo, en relación con el trabajo forzoso. Se remite al lector a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

### **Violencia en el hogar**

En 2006, el Althingi aprobó enmiendas a las disposiciones del Código referentes a la violencia en el hogar, como se señala en un informe anterior. La nueva legislación introdujo sanciones más duras en los casos en que se considerara que la relación estrecha entre el autor y la víctima había dado lugar a violaciones graves. Con ello se pretendía ofrecer a las personas una mejor protección frente a los delitos cometidos por allegados estrechamente relacionados mediante vínculos matrimoniales o familiares y conseguir que los recursos legales en casos de violencia en el hogar fueran más eficaces.

En sus observaciones finales sobre el último informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité expresó su preocupación por la falta de información detallada actualizada sobre el uso y la eficacia de las órdenes de alejamiento en casos de violencia en el hogar y violencia sexual en el Estado parte.

La Ley núm. 85/2011 sobre las Órdenes de Alejamiento y los Desalojos ha sustituido a la anterior Ley núm. 122/2008 sobre la Orden de Alejamiento. La nueva Ley incluye un cambio fundamental, al habilitar a la policía para imponer decisiones de alejamiento y desalojar al encausado del hogar en los casos de violencia doméstica, siguiendo el “modelo austríaco”. Con este cambio se pretende que estos recursos sean más eficaces y eficientes, de modo que las víctimas no tengan que esperar hasta tres días para obtener un fallo judicial, como les exigía la legislación anterior. No cabe duda de que la disposición brinda a las víctimas una mayor protección, ya que la policía puede detener al agresor enseguida, al principio del caso, y retenerlo durante un máximo de 24 horas o hasta que se haya adoptado una decisión oficial sobre una orden de alejamiento y el desalojo del infractor del hogar. Hoy día, la tramitación de estos casos es más eficiente y aumenta la protección de quienes sean víctimas de delitos y soliciten la asistencia de la policía. La experiencia de la policía indica que la gestión y los procedimientos de estos casos son más fáciles por cuanto la policía ha pasado a ser la encargada de adoptar decisiones desde el principio, lo que se traduce, evidentemente, en un procedimiento más corto de lo que era en el marco de la ley anterior. Hasta ahora no se puede decir que haya aumentado el número de casos gracias al cambio en la legislación: ha habido menos de diez casos desde la entrada en vigor de la ley. Hay que señalar, en este contexto, que las órdenes de alejamiento previstas en la ley no se usan exclusivamente para una investigación penal: también pueden servir aun cuando no se hayan presentado cargos o en caso de que se haya presentado un cargo y una demanda de condena. Hasta la fecha, no ha habido ninguna causa penal en que el agresor haya violado la orden de alejamiento.

En 2006 se aprobó el primer Plan de Acción para hacer frente a la Violencia en el Hogar y la Violencia Sexual de Islandia, que abarcaba el período 2006-2011. El Plan se dividió en dos partes, que trataban de los adultos y de los niños, respectivamente.

En 2010 comenzaron los preparativos de un nuevo Plan de Acción sobre la Violencia en el Hogar. El Ministro de Asuntos Sociales y Seguridad Social (actualmente, el Ministro de Asuntos Sociales y Vivienda) nombró un comité encargado de preparar un nuevo plan para los años 2012-2026. El comité debía prestar especial atención a la conexión existente entre los delitos de violencia por razón de género, su procesamiento y su tramitación en el sistema de justicia. Al comité también se le encomendó la tarea de pronunciarse sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (el Convenio de Estambul) y la redefinición de proyectos a tenor del Convenio. Islandia fue uno de los primeros Estados en firmar el Convenio, en marzo de 2011. El comité decidió examinar las conclusiones de estudios que se habían elaborado sobre la base del primer Plan de Acción, así como centrarse en los ámbitos en los que podrían identificarse las principales deficiencias del sistema de justicia.

El comité presentó su informe en junio de 2012. No se presentó ningún plan de acción al Gobierno, dado que, al analizar este extremo, se consideró que sería demasiado amplio y costoso.

En 2013 se nombró un equipo de colaboración que se ocuparía de abordar el problema de la violencia doméstica. Dicho equipo está integrado por representantes del Ministerio de Bienestar, el Ministerio del Interior, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, el Albergue de Mujeres, la Asociación de Autoridades Municipales, la policía y el Organismo de Protección de la Infancia (Barnaverndarstofa). Su función consiste en aplicar la política

coordinada sobre medidas de lucha contra la violencia doméstica que se aprobó en 2011. Se prevé que concierte acuerdos de colaboración sobre determinados servicios y que supervise la ejecución de proyectos experimentales. También se prevé que establezca una colaboración permanente entre los servicios sociales, las autoridades competentes en materia de bienestar infantil, los servicios de salud, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, la policía y las ONG. El equipo hará lo posible por que todas las autoridades municipales de Islandia establezcan planes de acción y también examinará en qué lugar se ubicará la unidad de detección de casos en los servicios sociales y de salud.

“Mantener la Ventana Abierta” es un proyecto piloto de la policía entre el distrito policial de Suðurnes y los servicios sociales de dicha región encargados de atender los casos de violencia doméstica. El proyecto se puso en marcha el 1 de febrero de 2013 y ya se considera un éxito. Partió de la idea de que eran demasiado pocos los casos que surgían para su tramitación en el sistema de justicia, no se concluían suficientes investigaciones y se condenaba a muy pocos autores materiales. El motivo principal de esa situación era que las víctimas no querían que la policía les prestara asistencia. La policía llegó a la conclusión de que ello obedecía a la falta de apoyo a las víctimas y los agresores. Todos los cambios introducidos en la labor cotidiana de los participantes en el proyecto se hicieron en el marco de la legislación islandesa y no han entrañado ningún gasto adicional para las instituciones participantes.

El proyecto piloto se basa en la cooperación entre la policía y los servicios sociales. Cuando la policía responde a una llamada que despierta la sospecha de un caso de violencia doméstica, la policía siempre solicita asistencia adicional a trabajadores sociales de los servicios sociales para establecer un contacto sólido y brindar a las víctimas toda la asistencia que necesiten. También facilita un abogado a las víctimas. Con este enfoque, es más probable que las víctimas se planteen la posibilidad de abandonar la relación violenta. Se aplican con más frecuencia medidas jurídicas de protección, como las órdenes de alejamiento y el desalojo del agresor del hogar, y se informa a los agresores de las opciones de terapia posibles.

En mayo de 2013 se publicaron las conclusiones de un nuevo estudio cuantitativo sobre la violencia contra las mujeres con discapacidad realizado por el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de Islandia para el Ministerio de Bienestar. Se trataba del primer estudio de este tipo que se llevaba a cabo en Islandia, y se considera que ofrece una perspectiva muy útil de las múltiples manifestaciones de violencia contra las mujeres con discapacidad, al explicar las circunstancias en que se produce y sus consecuencias. El estudio se basó en entrevistas realizadas a 13 mujeres que habían sufrido violencia en sus distintas manifestaciones, tanto en la infancia como en la edad adulta. El objetivo era describir la naturaleza de la violencia contra las mujeres con discapacidad y analizar la diferencia entre la violencia perpetrada por personas contra las mujeres con discapacidad, por un lado, y la violencia institucionalizada, por otro. El estudio también tenía por objeto explicar las circunstancias en que se produce este tipo de violencia y sus consecuencias, determinar las conexiones que existen entre el riesgo de que se produzca y la situación de las mujeres con discapacidad en la sociedad, y, por último, proponer métodos para prevenir la violencia contra las mujeres con discapacidad.

En julio de 2013, el Ministerio de Bienestar y los municipios de la región de Suðurnes publicaron un folleto titulado *Is domestic violence a part of your life?* (¿Forma parte de tu vida la violencia doméstica?), que se ha distribuido a todos los hogares de dicha región. El folleto forma parte de una campaña de vigilancia llevada a cabo en la región de Suðurnes para prevenir la violencia contra las mujeres. En él se examinan los diferentes tipos de violencia y se ofrece información acerca de dónde pedir ayuda. El encargado de dirigir la campaña de vigilancia es el organismo de vigilancia de Suðurnes, que lleva a cabo sus actividades bajo los auspicios del organismo de vigilancia del bienestar, dependiente del Ministerio de Bienestar.

Como se señaló anteriormente, Islandia fue uno de los primeros Estados que firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (el Convenio de Estambul), en marzo de 2011. En el otoño de ese año, el Ministerio del Interior había examinado el contenido del Convenio y las medidas necesarias para adaptar la legislación islandesa (estatutos, reglamentos, aplicación y procedimientos, etc.), a fin de poder ratificar el Convenio y tener la seguridad de que las disposiciones serían compatibles con las leyes islandesas. A continuación, se encargó al Comité de Derecho Procesal que examinara las enmiendas que debían introducirse en el Código Penal de Islandia para ratificar el Convenio.

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

En sus observaciones finales sobre el último informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité recomendó que el Estado parte asigne recursos financieros en cantidad suficiente para asegurar que todas las mujeres que sean víctimas de violencia tengan acceso a medios de protección inmediatos y apropiados y acceso a albergues seguros en todo el país.

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.

#### **Personas ingresadas en el Albergue de Mujeres y entrevistas, 2008-2011**

	2008	2009	2010	2011
Número total de ingresos	549	605	864	671
Entrevistas*	419	487	746	546
Períodos de estancia	130	118	118	107
Número de mujeres sin niños	81	74	79	62
Número de mujeres con niños	49	44	39	45
Número de niños	77	60	54	67
Número total de clientes	341	319	375	299

*Fuente:* Informe anual del Albergue de Mujeres correspondiente a los años 2010 y 2011.

\*Se excluyen de este cuadro las entrevistas realizadas durante la estancia.

En 2009, las mujeres pasaron en promedio 11 días en el Albergue, 7 días menos que el año anterior. En el caso de los niños, estos pasaron en el Albergue una media de 10 días. En promedio, hubo cada día en el Albergue 6 personas, 4 mujeres y 2 niños. En 2010, la duración media de la estancia de las personas en el Albergue fue de 15 días. En promedio, las mujeres con niños permanecieron más tiempo que aquellas sin niños, y las mujeres de origen extranjero permanecieron más tiempo que las mujeres islandesas. El tiempo que los niños pasaron en el Albergue fue de 23 días. En promedio, en 2010 hubo cada día en el Albergue 4 mujeres y 4 niños. El número de entrevistas realizadas a lo largo de ese año fue de 746, lo que representó una cifra sin precedentes. En promedio, cada mujer registrada en el centro mantuvo 2 entrevistas a lo largo del año. En 2011, las mujeres pasaron en promedio 15 días en el Albergue. En el caso de los niños, estos pasaron en el Albergue una media de 23 días. En promedio, hubo cada día en el Albergue 8 personas, 4 mujeres y 4 niños.

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.

El número de mujeres que se pusieron en contacto con el Albergue indica no tanto el alcance de la violencia por razón 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. 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 por razón de género y las formas que puede adoptar.

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

El proyecto “Responsabilidad de los varones” se puso de nuevo en marcha en mayo de 2006, y en él se ofrece tratamiento especializado a los hombres que cometen actos de violencia en el hogar en Islandia.

Desde el momento en que el proyecto se reactivó en mayo de 2006 hasta finales de 2010, 108 personas asistieron a una o más sesiones de terapia. Desde enero hasta agosto de 2010, 25 nuevos hombres acudieron a las sesiones de terapia, a lo que hay que sumar los 13 hombres que continuaron con las sesiones de terapia que habían iniciado el año anterior. A lo largo de ese período, 12 mujeres asistieron a las sesiones en calidad de esposas o parejas. En 2010 se cubrieron todas las plazas de las sesiones de terapia de grupo. En 2011, 32 nuevos hombres asistieron a las sesiones y 19 continuaron con el tratamiento que habían iniciado el año anterior. En 2011, 20 esposas asistieron a las sesiones de terapia. Se cubrieron todas las plazas de las sesiones de terapia de grupo todo el año (con 6 personas en cada grupo).

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

En 2010, 526 personas acudieron al Centro de educación y asesoramiento para víctimas de la violencia sexual (Stígamót). Esa cifra ascendió a 593 personas en 2011 y 664 en 2012. En promedio, el 90% de estas personas son mujeres. Más de la mitad de las personas que recurrieron a los servicios del centro por primera vez en 2010-2012 tenían entre 18 y 39 años.

Número de personas acogidas por el Stígamót por primera vez, desglosado por sexo.

### Desglose por edad de las personas que acuden al Centro para víctimas de abusos sexuales en busca de ayuda, 2010-2012

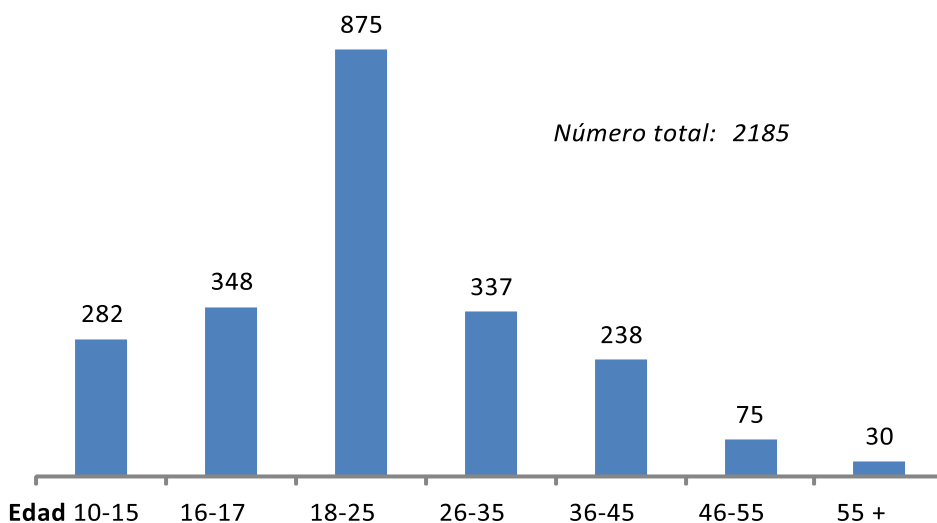
	2010		2011		2012	
	Número	Proporción	Número	Proporción	Número	Proporción
<17 años	10	4,0%	17	6,1%	15	5,7%
18-29 años	137	54,6%	150	54,0%	128	48,5%
30-39 años	46	18,3%	46	16,5%	54	20,5%
40-49 años	28	11,2%	37	13,3%	37	14,0%
50-59 años	17	6,8%	19	6,8%	19	7,2%
>60 años	3	1,2%	7	2,5%	6	2,3%
Sin información	10	4,0%	2	0,7%	5	1,9%
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>264</b>	<b>100%</b>

Fuente: Stígamót.

Hay muchas razones por las cuales se acude al Centro para víctimas de abusos sexuales: violación, prostitución, incesto y acoso sexual. En septiembre de 2011, el Centro abrió un centro de acogida, Kristínarhús, destinado específicamente a las mujeres que abandonan los entornos de prostitución o de la trata de personas. Podían permanecer allí en habitaciones privadas para estancias cortas o largas, y tenían diversos servicios a su disposición. En 2012, 20 mujeres y 9 niños vivieron en el centro durante un total de 1.148 noches. A finales de 2013, el Kristínarhús cesó sus actividades. En cambio, el Centro para víctimas de abusos sexuales decidió dirigir su atención a otros proyectos, principalmente la violencia contra las mujeres con discapacidad y los hombres que sufren violencia. El Ministerio de Bienestar y el Albergue de Mujeres han examinado la posibilidad de ofrecer a las víctimas de la trata de personas un refugio provisional mientras se desarrolla la investigación ulterior.



### Edad y número de personas que acuden al Centro de acogida de emergencia después de una violación, 1993-2012



Fuente: Centro de acogida de emergencia, 2013.

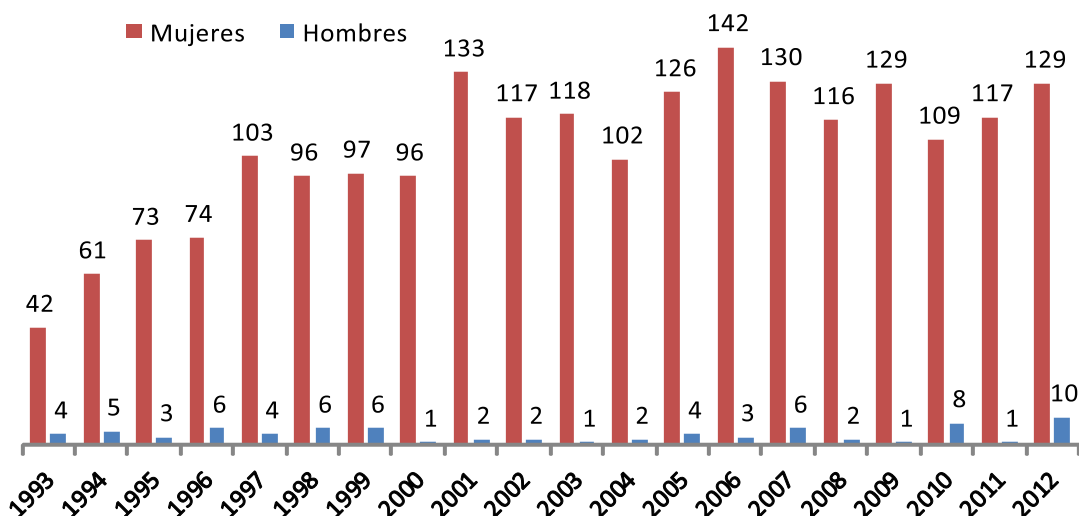
### Unidad de acogida de emergencia para víctimas de abusos sexuales

Existe una Unidad de acogida de emergencia para víctimas de abusos sexuales en los servicios de urgencia del Hospital Nacional (Landspítalinn) en Reykjavik y en el Hospital Akureyri. En estas unidades hay servicios de enfermeros, médicos y psicólogos disponibles, y un equipo de abogados también presta asesoramiento jurídico a las víctimas y las asiste a la hora de tratar con la policía y los tribunales. En 2010, 117 personas pidieron la asistencia de estos servicios de urgencia; en 2011, la cifra fue de 118 y en 2012 fue de 139. Desde el momento en que se creó la Unidad de acogida de emergencia en 1993 hasta finales de 2012, 2.187 personas habían acudido a esta tras sufrir una violación. El mayor grupo está formado por mujeres de entre 18 y 25 años, y las mujeres representan más del 95% del total. Más de un 70% de los casos que tratan estos servicios se clasifican como violaciones, y en más de una tercera parte de los casos las víctimas afirman que cuando se cometió el delito estaban ebrias o bajo los efectos de drogas.

Si bien las mujeres constituyen la gran mayoría de los usuarios del Centro de acogida de emergencia, el número de hombres usuarios ha aumentado en los dos últimos años. En general, más de un 70% de los casos que trata el Centro de acogida de emergencia se definen como violaciones, en tanto que más de una tercera parte de los casos denunciados se produjeron mientras la víctima se encontraba en estado de coma inducido por las drogas o el alcohol.



### Distribución por género de usuarios del Centro de acogida de emergencia



Fuente: Centro de acogida de emergencia, 2013.

### Delitos sexuales

#### Número de presuntas violaciones de los artículos 194 a 199 del Código Penal General

	Casos registrados	Procesamientos	Condenas	Absoluciones
<b>2007</b>	71	19	16	3
<b>2008</b>	46	14	4	10
<b>2009</b>	42	14	6	7
<b>2010</b>	49	23	12	10
<b>2011</b>	64	27	10	13
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>97</b>	<b>48</b>	<b>43</b>

Fuente: Información recibida de la policía y el Ministerio Público.

Durante el período 2007-2011, se registraron 272 casos ante la Dirección del Ministerio Público como violaciones de los artículos 194 a 199 del Código Penal General, Ley núm. 19/1940, con sus consiguientes reformas. De estos casos, 97 dieron lugar a autos de procesamiento. De los 97 casos en que se dictaron autos de procesamiento y se incoaron procesos judiciales, 48 casos culminaron en sentencia condenatoria y 43, en sentencia absolutoria. Los casos en que se presentan cargos no se registran por separado. El registro contiene también estadísticas sobre los casos que siguen abiertos, por ejemplo, porque no se ha podido encontrar al acusado.

El Ministerio del Interior ha empezado a cooperar con el Centro de Excelencia EDDA en relación con una investigación sobre el tratamiento de los casos de violación en el sistema

judicial islandés. La investigación sigue el modelo de proyectos similares en Dinamarca y Suecia.

### **Violencia contra los niños**

En virtud de la Ley de la Capacidad Legal, núm. 71/1997, una persona adquiere capacidad legal al alcanzar la edad de 18 años. La Ley de Protección de la Infancia, núm. 80/2002, y la Ley de la Infancia, núm. 76/2003, también definen “niño” como una persona menor de 18 años. Además, Islandia ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño en virtud de la Ley núm. 19/2013, en la que se define a los niños como personas menores de 18 años.

Uno de los requisitos para la ratificación del Convenio de Lanzarote era que se aprobaran las enmiendas al Código Penal General, en junio de 2012, relativas a la prostitución infantil, la pornografía infantil y la trata de niños, a fin de que la prescripción no comenzara a aplicarse hasta que el niño alcanzase la edad de 18 años, independientemente de la edad del niño en el momento en que tiene lugar la violación. Las enmiendas también tenían por objeto reforzar la penalización de la violencia sexual contra los niños, e incluían sanciones más duras cuando los casos de violencia afectaban a niños menores de 15 años.

La primera parte del Plan de Acción sobre la Violencia en los Hogares y los Abusos Sexuales, aprobado por el Gobierno en 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 ocupan fundamentalmente de los adultos. 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 sometan a tratamiento a fin de romper la pauta de violencia repetida, y en la oferta de servicios de tratamiento para los niños con un comportamiento sexual inapropiado.

En abril de 2012, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura y el Ministerio de Bienestar firmaron un acuerdo trienal sobre un proyecto de colaboración dirigido a sensibilizar y desarrollar la competencia para hacer frente a los delitos sexuales cometidos contra los niños. Los objetivos principales de este proyecto, denominado el Despertar de la Conciencia (Vitundarvakningin), consisten en fomentar la cooperación interdisciplinaria y promover la conciencia social mediante la difusión de información acerca de los delitos sexuales contra niños entre los propios menores, así como entre las personas que tienen comunicación o contacto directo con los niños en relación con su trabajo. Dirige esta labor un equipo de tareas integrado por representantes de los ministerios competentes que ha recibido un presupuesto aparte a tal fin. Cabe señalar que este esfuerzo se inspira directamente en la campaña del Consejo de Europa “Uno de cada cinco” y la ratificación del Convenio de Lanzarote. Este proyecto incluye los componentes principales que se exponen a continuación.

Se ha producido una obra de teatro educativo de títeres titulada *The Kids on the Block* y dirigida a niños de los primeros años de la escuela primaria. Se trata de un programa interactivo destinado a educar a los niños sobre la seguridad personal, los abusos sexuales, la

importancia de contar a alguien de su confianza lo sucedido y los servicios disponibles. Cada representación cuenta con la presencia de un consejero escolar, un trabajador social, un enfermero o un psicólogo. Después de la obra, se envía una carta a los padres o tutores de todos los niños que se encuentran entre el público con información sobre cómo puede obtenerse material adicional de prevención y más información para adultos. La carta ha sido traducida a las seis lenguas extranjeras que se hablan más frecuentemente en Islandia. El programa se ha ejecutado en colaboración con Blátt Áfram (“Todo recto”), una organización islandesa de base para la prevención del abuso sexual de niños, y está previsto presentarlo a los niños de 7 años en todas las escuelas primarias del país. Ya se han ofrecido 320 representaciones; por regla general, es necesario realizar tres obras en cada escuela.

Se ha producido un cortometraje, titulado *Get a Yes*, para niños de secundaria. Este cortometraje trata de la línea que separa las prácticas sexuales saludables y la violencia sexual, así como de los efectos perjudiciales de la pornografía. *Get a Yes* se estrenó el 30 de enero de 2013 en todas las escuelas islandesas para los alumnos de entre 15 y 18 años. El día anterior se emitió por televisión en horario de máxima audiencia y en los días siguientes se le dio un seguimiento en los medios de comunicación. Como complemento del cortometraje se elaboró una guía para docentes, que también puede ofrecer orientación a los adultos sobre el modo de tratar estas cuestiones con los jóvenes. El cortometraje puede verse con subtítulos en siete lenguas. Está a disposición de todo el mundo en el sitio web faduja.is, que contiene información y directrices para docentes y tutores que servirán de base para debatir los temas principales del cortometraje. Ya se ha evaluado la repercusión del cortometraje, cuyos resultados son muy positivos.

Se ha producido un cortometraje titulado *Stand-by-yourself* para los niños de las clases intermedias de la escuela primaria (todavía está en curso de realización). El grupo destinatario y los objetivos del cortometraje son similares a los de los cortometrajes señalados anteriormente.

En abril de 2013, el Gobierno aprobó un Plan de Acción pluridimensional sobre la protección de los niños frente a la explotación y los abusos sexuales y sobre los servicios a niños víctimas de estos delitos. El Plan de Acción contiene 27 medidas definidas, 15 de las cuales se consideran medidas prioritarias. Estas medidas tienen por objeto promover la coordinación y colaboración entre los diversos organismos que trabajan en esta esfera, incluidos los servicios de protección de la infancia, la policía, el Ministerio Público y los servicios médicos. Entre estas medidas se incluyen nuevas instalaciones y un mayor número de personal en Barnahús, un aumento de las asignaciones destinadas a la policía y el Ministerio Fiscal para hacer frente a los casos de abuso sexual y la creación de un consejo nacional, así como de mecanismos regionales, de coordinación entre los servicios de protección de la infancia, la policía y el Ministerio Público para mejorar la respuesta y el método de trabajo en los casos de abuso sexual de niños.

## **Parte II**

### **Artículo 7**

#### **Inciso a)**

#### **Representación de la mujer en el Parlamento y el gobierno municipal**

En 2015 habrán transcurrido 100 años desde que las mujeres de 40 años o más adquirieron el derecho a votar y presentarse a las elecciones en Islandia; este derecho se les otorgó mediante una enmienda a la Constitución el 19 de junio de 1915. Hasta 1920, las mujeres en Islandia no obtuvieron el pleno derecho de sufragio en pie de igualdad con los hombres. Así

pues, los años 1915 y 1920 son hitos importantes hacia la plena igualdad entre los géneros en cuanto a participación democrática en Islandia.

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 parlamentarios; esta proporción ascendió al 25% después de las elecciones de 1995 y al 35% después de las de 1999.

Cabe afirmar con relativa seguridad que las crecientes exigencias formuladas tras las crisis económica de 2008 de que las mujeres participasen en mayor medida en el gobierno se tradujeron en un aumento del número de mujeres en la política y en todos los niveles superiores de la Administración Pública. En la actualidad, las mujeres constituyen el 40% de los representantes elegidos tanto en el gobierno municipal como en el Parlamento, donde su proporción alcanzó su máximo con el 43% de los diputados después de la elección general de 2009. El resultado de la elección general de 2009 fue de 36 hombres (57,1% del total) y 27 mujeres (42,9%) elegidos; ello supuso un aumento de 7 mujeres respecto de los resultados de las elecciones de 2007. Nunca antes tantas mujeres habían sido elegidas diputadas de pleno derecho; la proporción máxima anterior, después de las elecciones de 1999, había sido del 35%. Los resultados de las elecciones de 2013 fueron 38 hombres (61,3%) y 25 mujeres (39,7%). La distribución por género de los resultados de las últimas elecciones legislativas celebradas en Islandia puede atribuirse al hecho de que ahora es más habitual de lo que venía siendo que las mujeres pasen a ocupar puestos superiores en las listas electorales de los partidos políticos y de que ahora hay más mujeres que se presentan a las elecciones en las circunscripciones rurales. Por lo tanto, las mujeres tienen actualmente muchas más oportunidades de ser elegidas de las que tenían unos años atrás.

#### **Elecciones a los consejos locales**

El 29 de mayo de 2010 se celebraron elecciones a los consejos locales en los 76 municipios de Islandia. Según *Hagtíðindi*, los informes estadísticos de la Oficina de Estadística de Islandia, 112.233 hombres se presentaron como candidatos (49,7%) frente a 113.622 mujeres (50,3%). En 58 municipios, la elección fue por representación proporcional y se presentaron 185 listas de candidatos. En 4 de estos municipios los candidatos fueron elegidos sin oposición, ya que solo se presentó 1 lista. En estos 58 municipios se presentaron a las elecciones 2.846 candidatos; 1.513 (53,2%) eran hombres y 1.333 (46,8%) eran mujeres. En conjunto, el equilibrio entre los géneros fue mayor en 2010 de lo que había sido antes, cuando la proporción de candidatas presentadas por los partidos políticos se situó entre el 46% y el 51%, con un 46% en las listas de otras entidades.

La proporción de mujeres entre los candidatos nunca había sido mayor: en las elecciones anteriores a los consejos municipales, en 2006, había sido del 43,8%. En los 59 municipios en que tuvieron lugar elecciones por representación proporcional hubo candidatos de ambos sexos. Se registró el mismo número de candidatos pertenecientes a cada género en 9 municipios; en 2006, tal había sido el caso en 8 municipios. De todas las listas de candidatos, independientemente del lugar donde se presentaron, 56 (30,3%) incluían tantas mujeres como hombres en 2010, frente a únicamente 15 en 2006. Los hombres constituían la mayoría de los candidatos en 41 municipios, y las mujeres representaban entre el 40% y el 49% en 37 municipios y entre el 30% y el 39% en los 4 restantes. Las mujeres suponían la mayoría de los candidatos en 8 municipios. Las mujeres superaban en número a los hombres en 34 listas (18,4% del total), y los hombres superaban en número a las mujeres en 95 listas (51,6% del total). Con respecto a la clasificación de los candidatos que figuraban en las listas en las elecciones a los consejos locales de 2010, los hombres encabezaban las listas en 139 casos (75%) y las mujeres en 46 casos (25%). Por otro lado, las mujeres candidatas ocupaban el

segundo lugar en 115 listas (62%) y los hombres en 70 (38%). Se eligió a 512 representantes principales de los consejos municipales, 308 (60,2%) de los cuales eran hombres y 204 (39,8%) eran mujeres. Nunca antes había habido tantas consejeras locales; la proporción máxima anterior, del 35,9%, correspondía a las elecciones de 2006. Al analizar las estadísticas desde el punto de vista del número de habitantes en las diversas zonas de gobierno local, se desprende que la proporción de mujeres es más alta (45%) en las zonas de entre 300 y 999 habitantes, donde las elecciones se llevaron a cabo a partir de listas de candidatos. En las zonas con más de 1.000 habitantes, se comprueba que la proporción de mujeres es del 39%; en las zonas con un número igual o inferior a 299 habitantes, la proporción es del 34%. Un mayor número de mujeres resultaron elegidas cuando las elecciones de 2010 se celebraron a partir de listas de candidatos que cuando todos los habitantes eran, de hecho, candidatos salvo que rehusasen específicamente presentarse como tales. En las 59 zonas en las que se celebraron tales elecciones por lista, el 59,1% de los elegidos eran hombres y el 40,9% eran mujeres. En 18 zonas, en las que habitaba poco más del 1% del electorado, las elecciones no se basaron en listas (es decir, todos los habitantes eran candidatos potenciales). En dichas zonas, fueron elegidos 94 consejeros: 61 hombres (64,9%) y 33 mujeres (35,1%). Las mayores proporciones de hombres se registraron en los municipios con un número igual o inferior a 299 habitantes y en los que todo el mundo era candidato potencial: 67,1%.

Todavía no se ha recopilado la información sobre las elecciones municipales que se celebraron en 2014.

### **Elecciones presidenciales**

Los presidentes de Islandia son elegidos directamente por el electorado. Las primeras elecciones presidenciales se celebraron en 1952, y las últimas en 2012. Se presentaron a las elecciones 22 personas, entre ellas 6 mujeres. Han desempeñado el cargo de Presidente 5 personas, entre ellas 1 mujer, la Sra. Vigdís Finnbogadóttir, que fue elegida con el 33% de los votos en 1980 y se convirtió en la primera Presidenta elegida del mundo. Fue Presidenta durante 16 años, de 1980 a 1996. En las elecciones de 2012 se presentaron 6 candidatos, entre ellos 3 mujeres. El Sr. Ólafur Ragnar Grímsson fue elegido con el 52,8% de los votos. Actualmente está cumpliendo su quinto mandato como Presidente. El segundo candidato más votado, con el 33,2% de los votos, fue la Sra. Þóra Arnórsdóttir.

### **Elecciones a la Asamblea Constituyente**

En 2010 se celebró una Asamblea Constituyente especial en Islandia. En virtud de la Ley núm. 90/2010 para una Asamblea Constituyente, el Presidente de Islandia, en colaboración con el Comité Constitucional, convocaría una Asamblea Constituyente encargada de revisar la Constitución de la República de Islandia. El 27 de noviembre de 2010 se celebraron las elecciones a la Asamblea Constituyente, que se reuniría en febrero de 2011. La Asamblea, integrada por 25 personas que se habían presentado a título individual y habían sido elegidas por el electorado en una circunscripción electoral única para todo el país a efectos de proceder a la elección, trabajaría durante un período de 2 a 4 meses y elaboraría un proyecto de revisión de la Constitución, teniendo en cuenta los resultados de una reunión nacional de consulta sobre la Constitución que se había celebrado el 6 de noviembre de 2010. A dicha reunión habían asistido 950 personas de todo el país, de entre 18 y 91 años, con un equilibrio de género casi perfecto en el grupo. En la Ley para una Asamblea Constituyente se establecieron disposiciones destinadas a permitir cierta flexibilidad en el número de miembros; en caso de que uno de los géneros estuviese insuficientemente representado en los resultados de la elección, el número podría pasar de 25 a hasta 31 para garantizar un mejor equilibrio. Sin embargo, en la práctica no resultó necesario hacerlo. En las elecciones a la Asamblea Constituyente se presentaron en total 522 personas, 364 (70%) hombres y 159 (30%) mujeres.

El promedio de edad de todos los candidatos, de 47 años, fue el mismo para ambos sexos. El hombre de más edad tenía 80 años y el más joven 19 años; la mujer de más edad tenía 66 años y la más joven 22 años. Como resultado de las elecciones, fueron elegidos 15 hombres (60%) y 10 mujeres (40%).

### Mujeres en funciones de liderazgo

Antes de las elecciones a los consejos locales de 2014, las mujeres miembros de todos los partidos políticos se unieron en un programa de acción transpolítico en nombre de la igualdad entre los géneros. La primera acción consistió en alentar a las personas a poner el logotipo del movimiento como foto en su perfil de Facebook. El logotipo se presentó en una conferencia de prensa. Los participantes políticos que hicieron uso de la palabra en la reunión señalaron la importancia de permitir que se escuchen las voces de todas las mujeres, independientemente del programa político.

### Incisos b) y c)

#### Representación de las mujeres en la toma de decisiones públicas

En 1970 asumió su puesto en el Gobierno islandés la primera mujer. Hasta 2006, las mujeres solo ocupaban los cargos de Ministras de Asuntos Sociales, Educación y Salud; desde entonces, las mujeres han ejercido funciones de Ministra de Relaciones Exteriores, Primera Ministra, Ministra de Hacienda y Ministra del Interior; cabe señalar que aún no han sido titulares de las carteras de Agricultura y Pesca. En 2009, las mujeres pasaron a integrar por primera vez el 50% del gabinete y la Sra. Jóhanna Sigurðardóttir se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de Primera Ministra de Islandia. El 23 de mayo de 2013, un nuevo gobierno dirigido por Sigmundur Davíð Gunnlaugsson asumió el poder. El gabinete está integrado por 9 ministros, 6 (66,6%) hombres y 3 (33,3%) mujeres. El gabinete saliente, el segundo dirigido por Jóhanna Sigurðardóttir, lo habían integrado 10 ministros, 4 (40%) mujeres y 6 (60%) hombres.

#### Proporción de mujeres y hombres en los comités, juntas y consejos en 2012

<i>Ministerio</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Porcentaje de hombres</i>
Oficina del Primer Ministro	64	75	139	46%	54%
Ministerio de Industrias e Innovación	173	273	446	39%	61%
Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos	110	151	261	42%	58%
Ministerio del Interior	141	224	365	39%	61%
Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura	373	504	877	43%	57%
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	141	187	328	43%	57%
Ministerio de Relaciones Exteriores	136	185	321	42%	58%
Ministerio de Bienestar	419	391	810	52%	48%
<b>Total</b>	<b>1 557</b>	<b>1 990</b>	<b>3 547</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

A tenor del artículo 15 de la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros, se pondrá especial cuidado al designar los miembros de los comités, consejos y juntas directivas estatales y municipales para asegurar que la proporción de mujeres y hombres sea lo más equilibrada posible, con por lo menos el 40% de los puestos ocupados por ambos sexos cuando haya más de 3 miembros. Esta norma también se aplica a las sociedades anónimas y las empresas que son en su mayoría de propiedad estatal o municipal.

En 2008, las mujeres representaban el 37% de los miembros de los comités, consejos y juntas de los ministerios gubernamentales. En 2009 y 2010, esta cifra era del 40%; en 2011 era del 43% y en 2012 alcanzó el 44%. En 2012 se nombraron 148 nuevos comités, consejos y juntas. La composición de cada órgano se ajustaba a lo dispuesto en la ley en 100 casos, esto es, el 68% de todos los nuevos comités, consejos y juntas que comenzaron su labor dentro de los ministerios ese año. El Centro para la Igualdad entre los Géneros pidió explicaciones sobre los nombramientos realizados para 48 comités (entre otros), y actualmente se está examinando si esos nombramientos estaban cubiertos por las exenciones que establecen que, cuando existen razones objetivas, es posible apartarse de la norma principal que exige nombrar tanto a un hombre como a una mujer. El examen ha revelado que en aproximadamente la mitad de los casos en que los nombramientos no cumplían los requisitos del artículo 15 se aplicaban las exenciones.

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. Según las estadísticas de 2013, la proporción de mujeres y de hombres en las delegaciones del Gobierno es la siguiente:

<i>Cargo</i>	<i>Porcentaje de hombres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Número</i>
Secretarios Permanentes	50%	50%	100%	8
Directores Generales	63%	37%	100%	65
Especialistas	43%	57%	100%	327
Otros empleados	20%	80%	100%	139
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>539</b>

*Fuente:* Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos, 2013.

Un hecho interesante es que un mayor número de mujeres que de hombres trabajan en ministerios que se ocupan de asuntos educativos y culturales, asuntos sanitarios y sociales, el medio ambiente y los recursos naturales y asuntos del interior. Otros ministerios presentan un mayor equilibrio entre los géneros, pero las mujeres superan en número a los hombres en 6 de 8 ministerios.

#### **Empleados de ministerios, por sexo, en septiembre de 2011 y 2012**

<i>Año</i>	<i>2011</i>			<i>2012</i>		
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Número</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Número</i>
Oficina del Primer Ministro	53%	47%	30	48%	52%	33
Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura	66%	34%	87	67%	33%	85
Ministerio de Relaciones Exteriores	52%	48%	110	55%	45%	105
Ministerio de Industrias e Innovación	58%	42%	81	58%	42%	88
Ministerio del Interior	67%	33%	78	70%	30%	73
Ministerio de Bienestar	66%	34%	105	68%	32%	104
Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos	49%	51%	68	49%	51%	79
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	70%	30%	33	68%	32%	34
<b>Total</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>592</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>601</b>

*Fuente:* Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos, 2013.



**Empleados públicos, por ministerios y género, en septiembre de 2011 y 2012**

	2011			2012		
	Mujeres	Hombres	Número	Mujeres	Hombres	Número
Administración Suprema	52%	48%	314	50%	50%	314
Oficina del Primer Ministro	54%	46%	79	53%	47%	80
Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura	57%	43%	5 481	57%	43%	5 455
Ministerio de Relaciones Exteriores	54%	46%	260	53%	47%	272
Ministerio de Industrias e Innovación	44%	56%	995	46%	54%	1 043
Ministerio del Interior	36%	64%	2 893	37%	63%	2 865
Ministerio de Bienestar	81%	19%	9 248	81%	19%	9 246
Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos	51%	49%	834	52%	48%	854
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	43%	57%	760	43%	57%	732
<b>Total</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>20 864</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>20 861</b>

Fuente: Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos, 2013.

**Jueces**

El número previsto de jueces de tribunales de distrito era de 38 hasta el año 2010, cuando el número se elevó a 43. Este aumento se concretó en el nombramiento de 2 hombres y 3 mujeres, todos ellos en el tribunal de distrito de Reykjavik. Las mujeres representan algo menos del 42% de los jueces de tribunales de distrito, lo que supone un incremento desde 2008, cuando solo el 32% de los jueces de tribunales de distrito eran mujeres. La mayoría de las juezas trabajan en los tribunales de distrito de Reykjavik y la península de Reykjanes. De un total de 11 asistentes de los jueces de tribunales de distrito, 8 son mujeres y 3 hombres. Cada uno de los 8 tribunales de distrito de Islandia está presidido por un presidente del tribunal. En junio de 2013 se contrató a 7 hombres y 1 mujer como presidentes de tribunales de distrito. Había 10 asistentes de presidentes de tribunales, 8 mujeres y 2 hombres.

En 2011, el número de jueces del Tribunal Supremo pasó de 10 a 12. Desde entonces ha habido 12 jueces del Tribunal Supremo en activo: 2 mujeres y 10 hombres. Esta proporción se ha mantenido invariable desde 2011. En 2012, 2 jueces varones del Tribunal Supremo dejaron su cargo, y serían reemplazados por otros 2 hombres. En 2013 un juez varón estaba ausente con permiso y fue reemplazado temporalmente por una mujer. Hay 5 asistentes de jueces del Tribunal Supremo: 4 mujeres y 1 solo hombre. El cargo de Director de la Oficina del Tribunal Supremo lo ocupa un hombre.

**Jueces en 2009-2013**

	2009			2010			2011			2012			2013		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tribunal Supremo	9	7	2	9	8	1	12	10	2	12	10	2	12	10	2
Tribunales de distrito															
<b>Total:</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>18</b>
Reykjavik	22	14	8	25	14	11	25	15	10	25	15	10	25	12	13



	2009		2010		2011		2012		2013						
Oeste de Islandia	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Fiordos occidentales	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Noroeste de Islandia	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Noreste de Islandia	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0
Este de Islandia	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Sur de Islandia	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Península de Reykjanes	7	4	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3

*Fuente:* Comité de Tribunales Nacionales y Tribunal Supremo, 2013.

El Comité de Tribunales Nacionales se constituyó en 1998. Sus principales responsabilidades son, entre otras, la financiación de la judicatura, la coordinación de las normas aplicables a los tribunales de distrito, la determinación del número de jueces y otros empleados en cada tribunal de distrito. Según lo previsto en el artículo 13 de la Ley del Poder Judicial, núm. 15/1998, el Comité está integrado por cinco representantes. En 2013 estaba integrado por 3 hombres y 2 mujeres.

#### **Comisionados de distrito y agentes de policía**

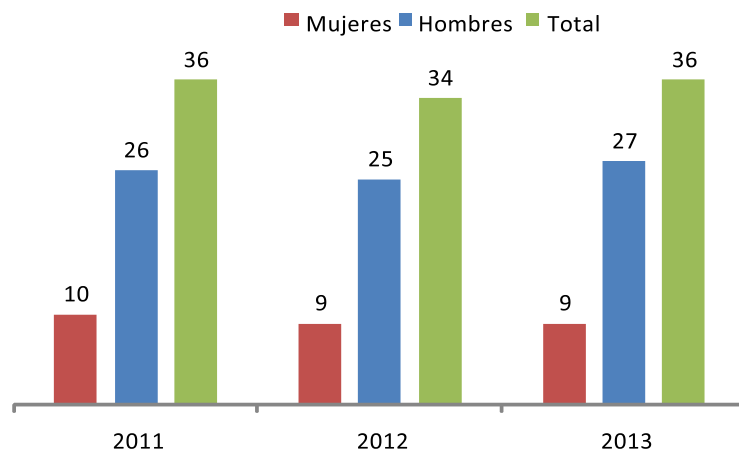
En 2013 había 24 comisionados de distrito en Islandia, 6 de los cuales eran mujeres (25%). Se trata de la misma proporción registrada en 2009 y 2011, según un informe sobre la situación de la igualdad entre los géneros en el período 2009-2011. Las mujeres constituyen poco menos del 13% de todo el cuerpo de policía nacional. Ninguna mujer ocupó el cargo de Comisaría Principal hasta 2014. Entre los agentes de policía, los hombres representan aproximadamente el 83% del cuerpo, mientras que las mujeres representan aproximadamente el 17%. La categoría que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres (18,9%) dentro del cuerpo de policía es la de Inspector Jefe de Policía.

## **Artículo 8**

#### **Mujeres en el servicio diplomático**

Desde 1998, el Ministerio de Relaciones 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. Tradicionalmente, las mujeres han sido minoría en el Ministerio de Relaciones Exteriores. Hasta 1991 no fue nombrada la primera mujer Embajadora. Desde entonces, el porcentaje de mujeres en ese cargo ha aumentado considerablemente. Las mujeres constituyen la mayoría de los empleados ministeriales.

### Embajadoras y Embajadores, 2011-2013



El Ministerio de Relaciones 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 islandeses y en comités permanentes en el extranjero, y dura seis meses. En 2008, participaron en el programa de becarios 2 hombres y 3 mujeres; en 2009 participaron 2 hombres y 3 mujeres; en 2010 se contrató a 4 hombres y 2 mujeres como becarios; en 2011 participaron 6 mujeres; en 2012 participaron 6 hombres y 3 mujeres, mientras que, por último, en 2013, participaron en el programa de becarios 1 solo hombre y 5 mujeres. En total, 15 hombres y 22 mujeres han participado en el programa de becarios en el período 2008-2013.

### Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico

Islandia financia diversos 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. En 2008 se contrató a 6 mujeres y 1 hombre para estos puestos; en 2009 había 4 mujeres, pero ningún hombre, mientras que en 2010 solo había 1 mujer, pero ningún hombre. Entre 2011 y 2012 no se contrató a ningún oficial subalterno del cuadro orgánico y en 2013 había un único titular del cargo, que era una mujer. De esos oficiales, solo se contrató a uno en el período 2008-2013, la única mujer contratada en 2013. Otros fueron contratados en el período 2005-2007. Las contrataciones son por períodos de hasta tres años.

### Mantenimiento de la paz internacional

Islandia no tiene fuerzas armadas y participa en misiones internacionales de mantenimiento de la paz mediante las contribuciones que hace a organizaciones multilaterales y la adscripción de expertos civiles en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo. La consolidación de la paz es una de las tres esferas prioritarias de la Estrategia de Islandia sobre Cooperación Internacional para el Desarrollo (2013-2016), y la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se definen como cuestiones intersectoriales. La unidad islandesa de mantenimiento de la paz ha trabajado con ahínco para equilibrar la

proporción de hombres y mujeres entre los especialistas. Se logró un avance en este sentido en 2011, cuando efectuaba operaciones un mayor número de mujeres que de hombres. En 2012, la mayoría de los especialistas sobre el terreno eran mujeres, con una superioridad numérica sobre sus colegas varones de 11 frente a 5.

“Las mujeres, la paz y la seguridad” constituye una de las cuatro principales esferas de interés de la política de igualdad entre los géneros en relación con la cooperación de Islandia en materia de desarrollo para 2013-2016.

El 8 de marzo de 2008, Islandia aprobó su primer Plan de Acción Nacional sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las mujeres, la paz y la seguridad. El Plan de Acción Nacional inicial fue objeto de examen en 2011, y se ha aprobado un nuevo Plan de Acción Nacional para el período 2013-2016. El Plan de Acción desempeña un papel importante en la contribución de Islandia a la consolidación de la paz. Antes del despliegue, todo el personal adscrito a misiones de mantenimiento de la paz recibe capacitación sobre igualdad entre los géneros y la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, impartida por el Comité Nacional de ONU-Mujeres de Islandia.

## **Artículo 9**

La Ley núm. 100/1952 de Ciudadanía Islandesa fue enmendada por la Ley núm. 65/2010, a fin de que las mujeres extranjeras y los hombres islandeses que se convierten en padres por fecundación asistida obtengan los mismos derechos que aquellos que se convierten en padres mediante métodos más tradicionales. La Ley núm. 81/2007 conllevaba la concesión de la ciudadanía islandesa al hijo si los padres contraían matrimonio antes de que el hijo cumpliera la edad de 18 años. Desde que se elaboró el último informe, no se han introducido cambios en la Ley de Ciudadanía Islandesa pertinentes al artículo 9.

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Parte III**

### **Artículo 10**

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

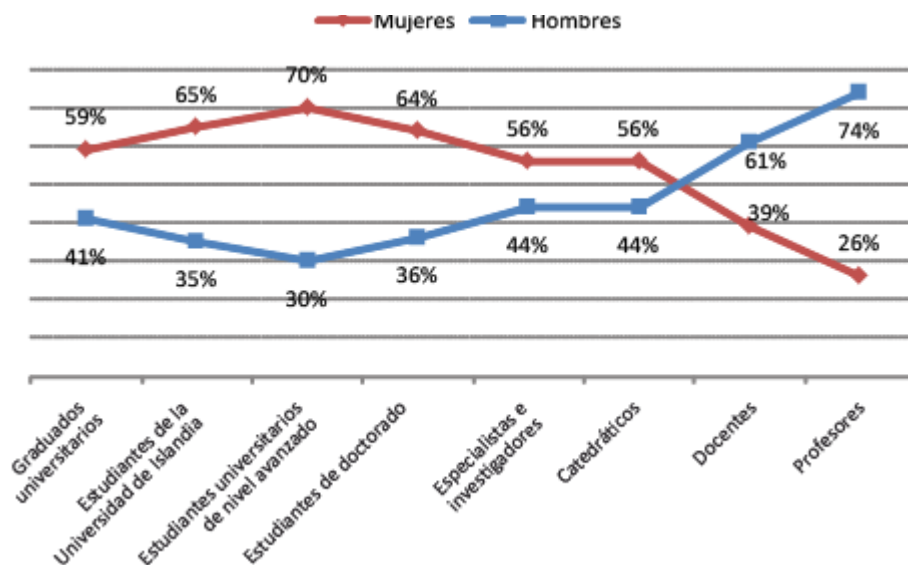
#### **Educación**

En Islandia, la asistencia escolar es obligatoria desde los 6 años hasta los 16. Los niños y las niñas tienen el mismo acceso a la educación en todos los niveles. Desde 1975, las niñas y los niños han asistido a la escuela secundaria en casi idéntica proporción y, en 2011, las niñas representaban el 57% de los desertores escolares, frente al 43% de los niños. La proporción de mujeres que obtienen un título universitario ha aumentado en los últimos decenios. En 1975, las mujeres representaban el 24% de los graduados, en 1985 la cifra era del 50% y en 2011 del 64%.

El motivo de inquietud en lo relativo a la educación y la capacitación lo constituyen las opciones segregadas por género que eligen los niños y las niñas. Este problema no solo está relacionado con la educación, dado que la fuerza de trabajo también está, a consecuencia de ello, muy segregada en función del género. En algunas esferas de la educación hay indicios de una menor segregación entre los géneros. En 2011, la proporción de mujeres entre los estudiantes de todas las Facultades de la Universidad de Islandia era superior, a excepción de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Naturales, en la que representaban el 40%. En 2011 hubo variaciones en la proporción entre hombres y mujeres dentro de las secciones de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Naturales. Las mujeres constituían la menor proporción (13%) en la sección de Ingeniería Eléctrica e Informática, pero representaban la mayor proporción (63%) en la sección de Biología y Ciencias Ambientales. Los hombres constituían la mayoría en Ingeniería Eléctrica e Informática. La proporción más equilibrada se daba en la sección de Ciencias Geológicas, donde el 47% de los estudiantes eran mujeres. En cambio, en la Facultad de Educación las mujeres son mayoría en todas las secciones, y constituyen el 82% del total. La proporción más baja de hombres (27%) se observa en la sección de Pedagogía del Deporte, de las Actividades de Ocio y Social. Las mujeres también son mayoría en todas las secciones de la Facultad de Ciencias de la Salud, aunque la proporción de hombres ha aumentado en los últimos años, al pasar del 21% en 2008 al 24% en 2011. Existen grandes variaciones de una sección a otra. Por ejemplo, el 99% de los estudiantes en la sección de Enfermería en 2011 eran mujeres; ese mismo año, las mujeres representaban el 81% en Farmacología y el 69% en Psicología.

Los días 13 y 26 de febrero de 2013 se celebraron dos seminarios abiertos sobre las divisiones por razón de género en el mercado de trabajo. En el primero se examinó la posición de los hombres en las líneas de trabajo tradicionalmente femeninas (el cuidado y la enseñanza); en el segundo se examinó la posición de las mujeres en ocupaciones que han sido tradicionalmente masculinas (informática y trabajo técnico). El equipo de tareas mantiene una página en Facebook en la que pueden examinarse sus actividades: [facebook.com/#!/launajafnretti](https://www.facebook.com/#!/launajafnretti). Se creará un nuevo proyecto sobre la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo que se basará en la labor realizada en proyectos anteriores. Este proyecto se financiará con cargo al Fondo para la igualdad de género del proyecto.

No se han adoptado medidas sistemáticas en la Universidad de Islandia para aumentar el número de estudiantes pertenecientes al género que constituye una minoría apreciable en las distintas secciones. Sin embargo, algunas secciones han considerado, por ejemplo, la posibilidad de preparar material publicitario que incluya imágenes tanto de mujeres como de hombres. Un informe encargado por la universidad señalaba que tales medidas no eran suficientes en las secciones de Asesoramiento Social, Enfermería e Ingeniería Eléctrica e Informática. Se necesitarían otros medios más eficaces que los que se habían utilizado en los últimos años para aumentar el número de estudiantes del género insuficientemente representado, dado que los medios utilizados hasta la fecha no parecen haber producido prácticamente ningún resultado.



El artículo 23 de la Ley núm. 10/2008 relativa a la Igualdad entre los Géneros establece que el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia vigilará el cumplimiento de la política de igualdad entre los géneros en las escuelas e instituciones educativas, inclusive en el deporte y las actividades de esparcimiento. Además, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia vigilará los avances en materia de igualdad entre los géneros en estas esferas de la sociedad. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia contratará a un asesor en materia de igualdad entre los géneros encargado de vigilar la aplicación de las disposiciones del artículo y prestar asesoramiento a las partes pertinentes sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros, como las medidas de acción afirmativa para promover dicha igualdad.

El Ministerio publica los planes nacionales de estudios de las escuelas de preescolar, enseñanza media y superior dentro de los estatutos aplicables al nivel escolar en cuestión. Estos planes nacionales de estudios tienen un estatus equivalente al de los reglamentos gubernamentales, y establecen los detalles sobre la aplicación de los estatutos y reglamentos. En dichos planes de estudios se especifican los objetivos y la estructura de trabajo en las escuelas, la forma en que se organiza la enseñanza, los criterios y las normas educativas establecidos y el ritmo de desarrollo de la enseñanza. En 2011 se aprobaron nuevos criterios nacionales para todos los niveles escolares, que contienen seis reglas básicas en las que se basará toda la enseñanza. Estas reglas básicas se refieren a la capacidad para “entender” la sociedad, la cultura, el medio ambiente y el mundo natural, además de una visión de futuro y la capacidad y la voluntad para influir y desempeñar un papel activo en el esfuerzo por mantener la propia comunidad, así como para cambiarla y desarrollarla. Una de las reglas básicas es la igualdad. En un folleto, publicado en 2013, se examina la cuestión de la igualdad en la educación en todos los niveles del sistema escolar y cómo pueden crearse oportunidades en los estudios a fin de permitir que los alumnos desarrollen sus propias premisas en un espíritu de tolerancia e igualdad. Las escuelas ya han empezado a aplicar estas reglas básicas, y será interesante ver cómo se desarrolla esta labor.

En los últimos años se han producido cambios importantes en la distribución por género de los estudiantes universitarios. En 1975, solo el 48% de los estudiantes universitarios eran mujeres; esta cifra había alcanzado el 63% en 2009. En el otoño de 2010, las mujeres representaban el 62,3% de todos los estudiantes universitarios, y han constituido la mayoría de graduados universitarios desde 1996. En 2009, 524 mujeres obtuvieron un título de máster, lo

que supone el 60% del número total de graduados. En 2008, 15 mujeres y 13 hombres terminaron sus estudios de doctorado en universidades islandesas. Las mujeres estudiantes superaban en número a los varones en el 61,4% de los 262 cursos de estudio que se ofrecían en las universidades islandesas en 2009. En el otoño de 2011, las mujeres superaban en número a los hombres en el 58,2% de los 282 cursos de estudio.

La Universidad de Islandia ofrecía un Diploma especial de estudios prácticos sobre la igualdad entre los géneros, valorado en 30 unidades del sistema de crédito europeo.

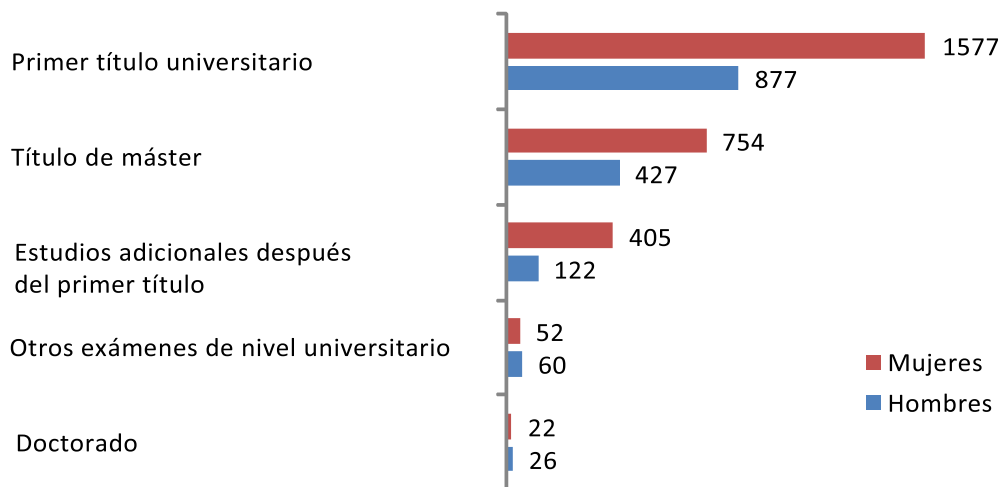
Según la información correspondiente a 2012, las mujeres superaban en número a los hombres en todos los niveles de las escuelas de educación superior, salvo en un nivel especial adicional previsto para cursar estudios relacionados con la industria. En total, 27.216 mujeres cursaban estudios secundarios o universitarios, frente a 21.507 hombres. Por lo tanto, las mujeres representan el 52% de los estudiantes de enseñanza secundaria.

#### **Títulos de enseñanza secundaria, por curso y sexo, 2010-2011**

	Total	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
		Cantidad	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje
Curso básico general	84	42	42	50	50
Curso básico relacionado con el trabajo	6	1	5	16,7	83,3
Curso básico del sector industrial	76	72	4	94,7	5,3
Examen de ingreso	941	287	654	30,5	69,5
Derechos comerciales	599	234	365	39,1	60,9
Examen final del sector industrial	691	525	166	76	24
Examen de trabajadores calificados	560	447	113	79,8	20,2
Examen de comercio de secundaria	634	299	335	47,2	52,8
Examen general de secundaria	2 627	1 094	1 533	41,6	58,4
<b>Total</b>	<b>6 218</b>	<b>3 001</b>	<b>3 217</b>	<b>48,3</b>	<b>51,7</b>

Las mujeres también superan en número a los hombres entre los graduados universitarios. En el período 2010-2011, 4.281 estudiantes obtuvieron un título de nivel universitario o el grado de doctorado. Algo menos del 65% de los alumnos eran mujeres. El número de graduados ha aumentado un 4,8% desde el período 2009-2010.

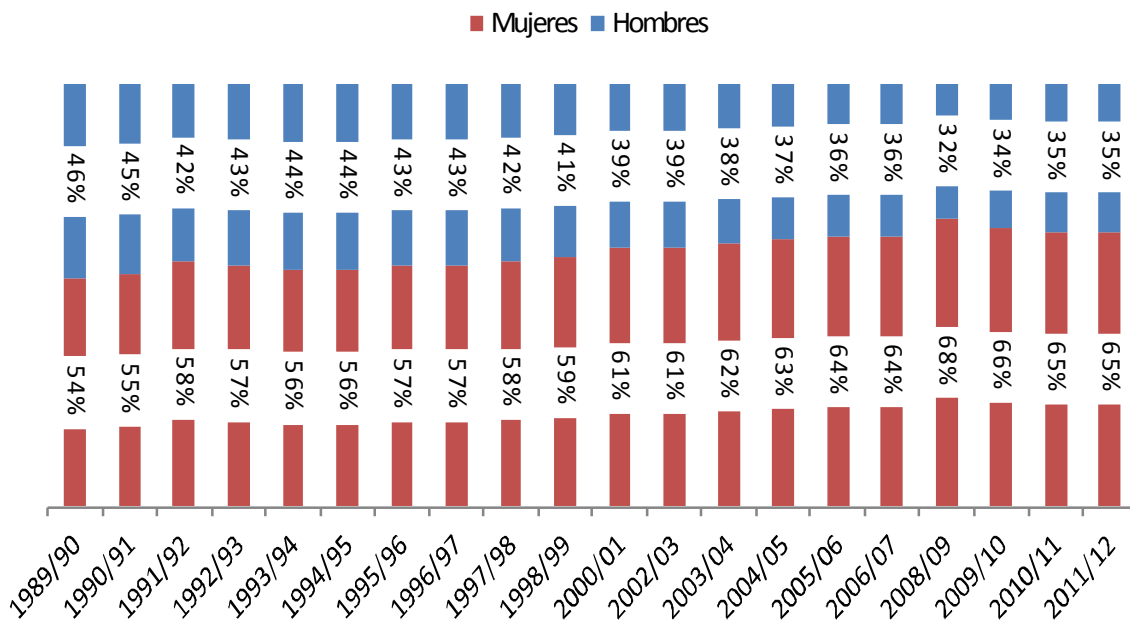
### Número de graduados universitarios, por curso y sexo, 2010-2011



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

En septiembre de 2012 se publicó un informe sobre la situación relativa a la igualdad entre los géneros en la Universidad de Islandia correspondiente al período 2008-2011. Los gráficos que figuran a continuación se basan en la información facilitada en el informe.

### Proporción entre hombres y mujeres en la Universidad de Islandia, 1989-2011

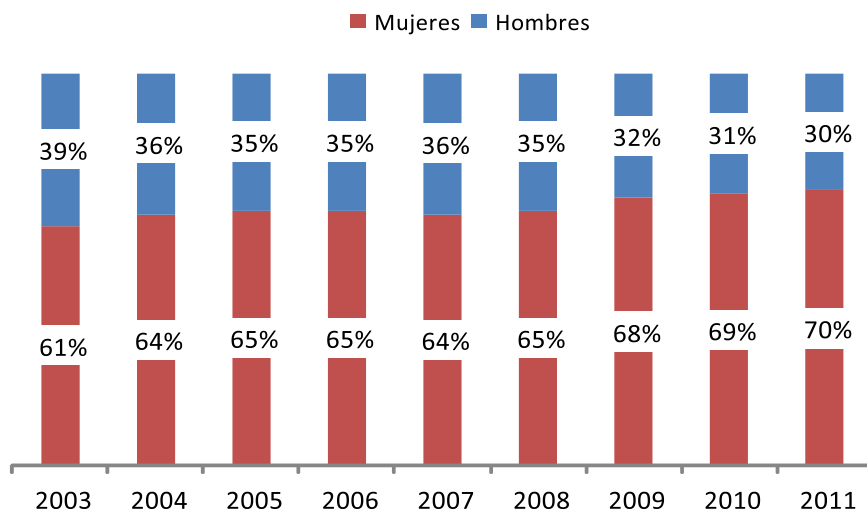


Fuente: Universidad de Islandia, 2012.



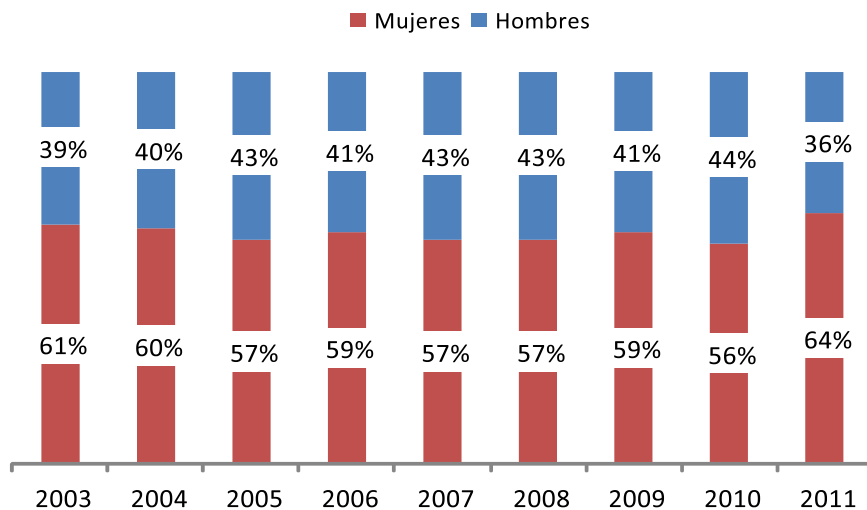
Las mujeres también superan en número a los hombres en los estudios de posgrado en la Universidad de Islandia: el 70% de los estudiantes de nivel de máster y el 64% de los estudiantes de doctorado.

**Proporción entre hombres y mujeres de nivel de máster en la Universidad de Islandia, 1989-2011**



Fuente: Universidad de Islandia, 2012.

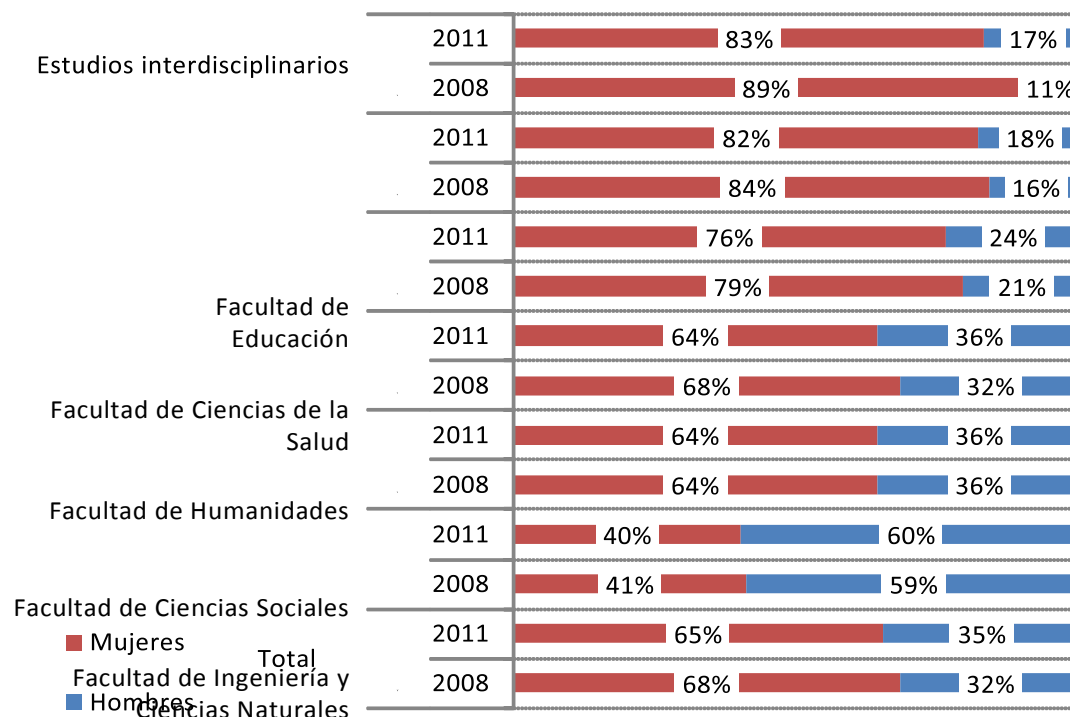
**Proporción de hombres y mujeres entre los estudiantes de doctorado en la Universidad de Islandia, 1989-2011**



Fuente: Universidad de Islandia, 2012.

Las mujeres son mayoría en todas las facultades de la Universidad, salvo la Facultad de Ingeniería y Ciencias Naturales, donde representan el 40% de los estudiantes.

**Proporción de hombres y mujeres entre los estudiantes en la Universidad de Islandia, 1989-2011**



Fuente: Universidad de Islandia, 2012.

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. Este resultado 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.

### Ciencia

Los fondos administrados por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura y de acuerdo con las leyes sobre la investigación científica apoyada por el Gobierno han reunido sistemáticamente información sobre los solicitantes y los beneficiarios de subvenciones, desglosada por género, a fin de evaluar de qué forma los fondos asisten a cada uno de los sexos y prevenir la discriminación por motivo de género. También se ha reunido información sobre los puntos de vista considerados a la hora de designar los comités encargados de la concesión de subvenciones. El objetivo final del proyecto es comprobar si se concede el mismo capital a proyectos impulsados por hombres y mujeres.

El Centro de Excelencia EDDA es un foro de estudios críticos contemporáneos en las esferas de la sociología, la política y la cultura que hace hincapié en la igualdad y la diversidad. EDDA se ha fijado como prioridad los estudios multidisciplinarios y ha creado una amplia red de contactos con universidades e institutos de investigación, tanto en Islandia como en el extranjero. EDDA también ha organizado conferencias y otros actos y ha tratado

de influir en la formulación de políticas públicas. En los tres últimos años, EDDA ha apoyado numerosos proyectos de investigación en la esfera de la igualdad entre los géneros y ha organizado más de 40 actos en las esferas que ha definido como prioritarias, como conferencias, seminarios y charlas.

MARK, un centro de investigaciones sobre la diversidad y los estudios de género, es un foro de estudio y sensibilización en las esferas de los derechos humanos, la discriminación, la igualdad, los estudios de género y la diversidad en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Islandia. MARK se creó en 2011 con el propósito de llevar a cabo estudios en estas esferas e impulsarlos, establecer contacto con académicos y centros de investigación en Islandia y en el extranjero, capacitar a los estudiantes en técnicas de investigación, forjar vínculos más estrechos entre la enseñanza y la investigación, prestar asesoramiento y servicios relacionados con la investigación y mejorar la comprensión de las esferas objeto de estudio. MARK cuenta con un comité, compuesto por cinco hombres, que colabora con un consejo consultivo formado por personas interesadas y actores participantes en las esferas de interés del centro que prestan asesoramiento y apoyo a la junta.

El Centro de Investigación sobre la Mujer y el Género de la Universidad de Islandia (RIKK) es una institución multidisciplinaria que viene funcionando desde 1991 y se encuentra a la cabeza en el ámbito de los estudios sobre la mujer, los estudios sobre el género y las cuestiones relativas a la igualdad en Islandia. Su objetivo principal es promover la investigación en el ámbito de los estudios sobre el género y dar a conocer y difundir las conclusiones de las investigaciones. Para ello, organiza cursos, charlas y conferencias y edita publicaciones. RIKK tiene por objeto proporcionar información y asesoramiento acerca de los estudios sobre la mujer y el género, cultivar contactos con órganos de investigación tanto en Islandia como en el extranjero y alentar la continuación de los estudios sobre la mujer en las diferentes secciones y facultades de la Universidad de Islandia.

Se remite al lector a los informes anteriores.

**Inciso d)**

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

**Inciso c)**

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

En 2005 se estableció un fondo especial de investigación, el Fondo para la igualdad de género, cuyo objetivo es promover la investigación basada en el género y aumentar la igualdad entre los géneros. Se hace especial hincapié en los proyectos llevados a cabo por jóvenes científicos y los proyectos de doctorado. La primera subvención del fondo se otorgó en 2006. Se concedieron dos subvenciones más antes de que el derrumbe de la economía entrañara la suspensión del proyecto en 2008. En 2012 se volvieron a conceder subvenciones. De los 13 solicitantes, se otorgaron subvenciones a 5 proyectos. Las investigaciones y los proyectos que reciben subvenciones del fondo deberán ser accesibles en línea para que resulten incluso más útiles en la lucha a favor de la igualdad entre los géneros.

Ya se ha mencionado en este informe el Fondo para la igualdad de género del proyecto en relación con el Plan de Acción del Gobierno. El fondo ha concedido 20 millones de coronas islandesas a diversos proyectos, por ejemplo, entre otros, 4 millones al Ministerio de Bienestar para financiar el puesto de Director de Proyecto para el Plan de Acción sobre Igualdad

Salarial entre los Géneros, 2 millones al Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura para ayudar a impartir educación sobre la igualdad entre los géneros en las escuelas primarias y 1,5 millones para la creación del European Centre for Women and Technology en la Universidad de Reykjavik.

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

**Inciso f)**

El abandono escolar de las niñas no se ha considerado un problema importante en la sociedad islandesa, ya que el número de niñas que abandonan sus estudios es considerablemente inferior al de los niños. No obstante, el abandono escolar de los niños ha sido motivo de creciente preocupación. En 2014, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura estableció dos objetivos principales en lo referente a la reforma educativa: que el 90% de los alumnos de la escuela primaria alcancen niveles adecuados de lectura y que el porcentaje de alumnos que terminan la enseñanza secundaria ascienda al 60%. Para luchar contra la deserción escolar, se prevé reorganizar y acortar el ciclo de la educación secundaria. Se remite al lector a los informes anteriores.

**Inciso g)**

En 2005, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura 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. Una de las conclusiones del estudio era que la representación de las mujeres es claramente insuficiente en la cobertura deportiva que ofrecen los medios de comunicación: el 87,14% de las noticias relacionadas con el deporte se centraba en los hombres, mientras que las mujeres eran el centro de atención en tan solo el 9,7% de los casos. La cobertura mediática que reciben las mujeres en el deporte implica que su participación es menos importante que la participación de los hombres en el deporte. Muy pocas mujeres trabajan como periodistas deportivas.

Al mismo tiempo, se hizo lo posible por establecer la igualdad entre los géneros en el movimiento deportivo, por ejemplo, haciendo hincapié en la concesión de subvenciones para proyectos relativos a la participación de las niñas en el deporte. Se otorgó una subvención con cargo al Fondo de Deportes del Ministerio para apoyar el baloncesto femenino. Muchas asociaciones del movimiento deportivo han empezado a trabajar en planes de acción para erradicar la discriminación por motivo de género. Se ha creado un fondo especial en el marco de la Asociación Nacional Olímpica y Deportiva de Islandia para ayudar a las mujeres deportistas en su perfeccionamiento atlético. Los miembros de la asociación nacional pueden aspirar al título de “asociación modelo” si cumplen determinados criterios, esto es, relacionados con la igualdad entre los géneros. En 2008, 18 asociaciones recibieron esta designación.

**Inciso h)**

En 2010, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura publicó un manual de información (*Kynungabók*) sobre cuestiones relacionadas con el sexo y la igualdad entre los géneros. Este manual era un primer elemento de una nueva política educativa en que la igualdad, la democracia, la alfabetización, la sostenibilidad, la creatividad y la salud deberían ser los principios rectores de todos los proyectos orientados a la escuela. El objetivo de la publicación es ofrecer una imagen realista de la condición de la mujer en la sociedad y alentar a los

ciudadanos jóvenes a reflexionar sobre los diferentes aspectos de la formación de las representaciones de género y la influencia que esta tiene en la vida de los jóvenes. El manual estaba dirigido a personas de entre 15 y 25 años, y beneficiaría a estudiantes de tres niveles de enseñanza. Con ello se pretende que la publicación resulte útil a todos los interesados en la educación y la enseñanza. El manual se imprimió con una gran tirada y se enviaron ejemplares a escuelas, bibliotecas y otras instituciones públicas. Se ha actualizado cada cierto tiempo una página web vinculada al proyecto. Si bien hay ejemplares impresos disponibles, se recomienda a los usuarios que accedan a la página web. Se remite al lector a los informes anteriores.

## Artículo 11

### Párrafo 1, incisos a) a c)

#### Participación de la mujer en el mercado de trabajo

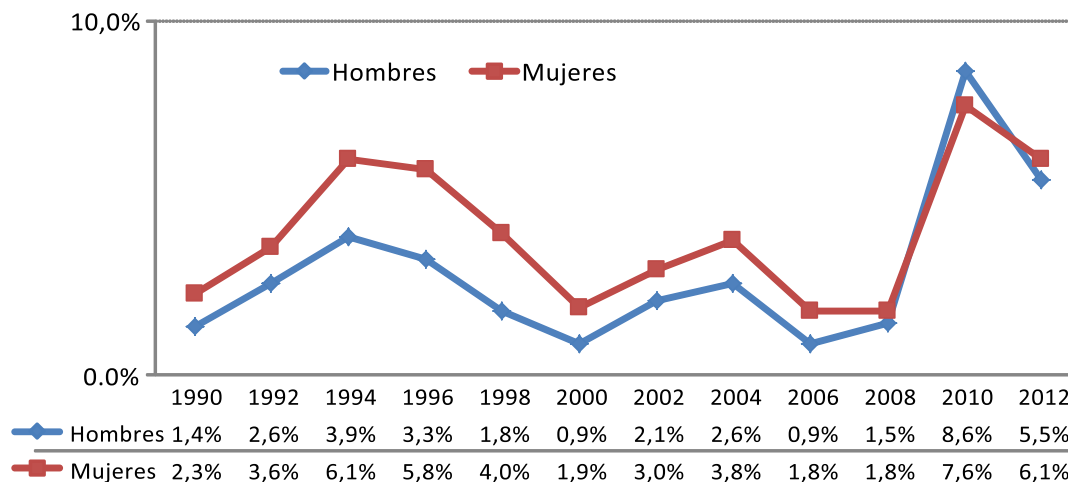
En Islandia se han registrado altas tasas de desempleo tanto entre los hombres como entre las mujeres. Desde la década de 1970, las mujeres han sido casi tan económicamente activas como los hombres. El número de personas empleadas en el último trimestre de 2013 era de 176.200 y la proporción en términos de población en edad de trabajar era del 77%. En general, el número de personas empleadas aumentó en 7.800 personas entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2013, lo que supone un incremento de aproximadamente 2 puntos porcentuales. La proporción de mujeres empleadas alcanzó el 78,2%, al haber aumentado su número en 4.000 personas, y la de los hombres se situó en el 79,3%. Simultáneamente, en 2012, la proporción de mujeres trabajadoras era del 76,1%, frente al 81,3% en el caso de los hombres.

#### Cifras sobre el mercado de trabajo de Islandia, 2012

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Total de empleados	86 100	94 000
Proporción	48	52
Participación - 16 a 74 años, porcentaje	78	83
Proporción de empleados - 16 a 74 años, porcentaje	73	78
Pleno empleo (>35 horas/semana), porcentaje	65	86
Desempleo parcial (<35 horas/semana), porcentaje	35	14
Promedio de horas de trabajo/semana	35	44
Promedio de horas de trabajo/semana correspondientes al pleno empleo	41	47
Desempleo, porcentaje	5,7	6,4

De las personas empleadas en el cuarto trimestre de 2013, 144.000 (73,4%) tenían un empleo a tiempo completo y 46.900 (26,6%) tenían un empleo a tiempo parcial. La cifra correspondiente a la jornada completa había aumentado en 2.500 personas desde el cuarto trimestre de 2012 y la correspondiente a la jornada parcial, en 5.300 personas. De las mujeres empleadas, el 61,7% trabajaba a tiempo completo en el cuarto trimestre de 2013, frente al 84,3% en el caso de los hombres. En el cuarto trimestre de 2013 había un promedio de 8.400 personas desempleadas, lo que representaba el 4,5% de la fuerza de trabajo. Aunque el número de personas sin empleo era prácticamente igual al del cuarto trimestre de 2012, la proporción era 0,2 puntos porcentuales mayor. La tasa de desempleo en el cuarto trimestre de 2013 era del 4,4% entre las mujeres y del 4,6% entre los hombres; las cifras comparativas correspondientes al cuarto trimestre de 2012 eran del 4% y el 5,4%.

### Tasas de desempleo 1990-2012



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2013.

Entre las personas que trabajaban en una semana concreta seleccionada para el estudio en el cuarto trimestre de 2013, la semana laboral media era de 38,9 horas: 34,2 horas en el caso de las mujeres y 43,1 horas en el caso de los hombres. La duración media del tiempo trabajado entre los empleados a jornada completa era de 44,9 horas semanales: 41,4 en el caso de las mujeres y 47,2 en el de los hombres. La duración media entre los trabajadores a tiempo parcial era de 21,8 horas semanales: 22,5 en el caso de las mujeres y 21,8 en el de los hombres. En el cuarto trimestre de 2012, la semana laboral media consistía en 38,7 horas: 34,3 en el caso de las mujeres y 46,7 en el de los hombres. El promedio correspondiente al empleo a tiempo completo era de 44,2 horas y el correspondiente al trabajo a tiempo parcial era de 21,7 horas.

### Horas de trabajo

La semana laboral se redujo un poco en el período 2006-2009 para ambos sexos. En 2005, la semana laboral media de las personas de entre 16 y 74 años era de 42,2 horas. Esta cifra se había reducido a 41,9 horas en 2007. Según la Oficina de Estadística de Islandia, desde entonces se ha reducido aún más la semana laboral media, al situarse en 46,1 horas semanales en 2008, 39,6 horas en 2009 y 39,5 horas en 2010.

La jornada media de trabajo de los hombres era de 46,2 horas semanales en 2008, 43,8 horas semanales en 2009 y 43,6 horas semanales en 2010. La jornada media de trabajo de las mujeres era de 35,8 horas semanales en 2008, 34,9 horas semanales en 2009 y 34,8 horas en 2010. En este período, la semana laboral se ha reducido 2,5 horas en el caso de los hombres, mientras que las mujeres solo han perdido 1 hora de su promedio semanal en el mismo período.

Si se consideran las horas de trabajo de las personas con pleno empleo, el promedio en 2008 era de 46,3 horas semanales. De esas horas, los hombres trabajaban una media de 48,9 horas semanales, frente a una media de 42 horas en el caso de las mujeres. El promedio total en 2009 era de 44,8 horas, 47,0 horas semanales en el caso de los hombres frente a 41,3 horas en el caso de las mujeres. Las cifras anteriores indican que las horas de trabajo se han

reducido cada semana, y esto se aplica a ambos sexos. Asimismo, parece que las mujeres con pleno empleo trabajan menos horas semanales que los hombres, aun cuando la diferencia disminuye de un año a otro.

En 2012, el entonces Ministro de Bienestar nombró un Grupo de Trabajo sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, integrado por representantes de la Confederación de Empleadores de Islandia, la Confederación del Trabajo de Islandia, la Federación de Empleados Estatales y Municipales, la Asociación de Graduados Universitarios, la Asociación de Defensa de los Derechos de la Mujer de Islandia, la Federación de Sociedades de Mujeres Islandesas y la Asociación Feminista de Islandia. Las tareas del grupo consistían en trabajar con arreglo al plan de acción general, ofrecer a los empleadores y participantes activos en el mercado de trabajo los medios para conciliar la vida familiar y laboral, dar seguimiento a la labor de comités anteriores en la materia y, por último, investigar la viabilidad de reducir la semana laboral a 36 horas.

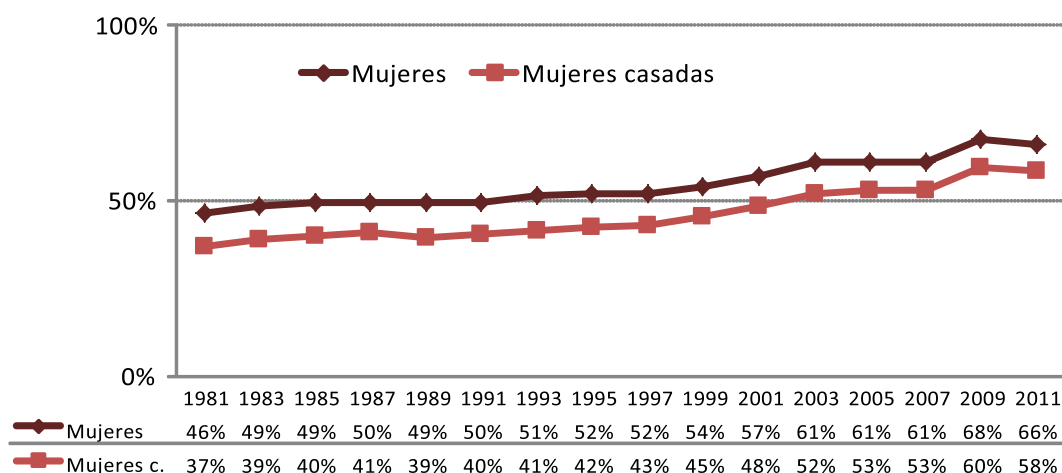
En una reunión de ministros nórdicos que se ocupaban de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros celebrada en 2011, se hizo una recomendación al comité integrado por funcionarios para reforzar la colaboración en las cuestiones relacionadas con el género. Se ha constituido un Grupo de Trabajo sobre Igualdad Salarial con el objeto de formar una red nórdica de especialistas dentro de los ministerios responsables de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros, en la que pueda intercambiarse información en materia de legislación, investigación, medidas y colaboración. El Grupo de Trabajo ha reunido información sobre la situación existente en los países nórdicos y, además, ha contribuido a crear un proyecto de investigación sobre las consecuencias económicas de que un mayor número de mujeres que de hombres trabajen a tiempo parcial. El título provisional de la investigación es *Empleos a tiempo parcial, el género y la distribución del ingreso*, y se pretende publicarla en dos partes, que abarquen las presidencias de Suecia e Islandia.

### **Igualdad salarial**

La igualdad salarial ha sido uno de los temas principales de la lucha por la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo islandés. Los estudios indican que, si bien no se han eliminado las desigualdades salariales por razón de género, se han realizado algunos avances importantes en los dos últimos años. Se han llevado a cabo numerosos estudios sobre la diferencia salarial por razón de género en Islandia utilizando diversos métodos. La diferencia restante después de haber tenido en cuenta todos los factores salvo el género se conoce como la “brecha salarial de género no ajustada”. Algunos estudios realizados en los últimos años han situado esta cifra entre un 7% y un 18%, dependiendo del método utilizado y, en particular, de los grupos o las regiones geográficas del país en que se basan los estudios.



### Salarios de las mujeres como proporción de los salarios de los hombres, 1981-2011



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2011.

Un estudio realizado en 2010 por la Oficina de Estadística de Islandia, a petición de los interlocutores sociales, que trata de los salarios de 185.000 personas en el sector privado durante el período 2000-2007 señalaba una diferencia salarial por razón de género del 9%. Aunque todavía existe una diferencia importante entre los ingresos totales de hombres y mujeres, esta se ha ido reduciendo a lo largo del último decenio debido a que, en promedio, ahora las mujeres trabajan más horas y los hombres, menos. En la década de 1980, los ingresos totales de las mujeres apenas superaban la mitad de los correspondientes a los hombres; según los estudios más recientes, la proporción se sitúa entre el 68% y el 82%. Esto puede explicarse, en parte, por el hecho de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado de forma constante. Aunque las mujeres siguen encontrándose en minoría en los puestos de gestión e influyentes, constituyen más de la mitad de los expertos entre los trabajadores especialmente calificados en Islandia. Cabe esperar que la proporción de mujeres en puestos de especialista aumente aún más, dado que, en la actualidad, más del 60% de los graduados que salen de universidades islandesas cada año son mujeres.

Actualmente hay proyectos en marcha para acabar con el problema persistente de la diferencia salarial por razón de género. Entre los principales proyectos figuran el criterio de igualdad salarial y el Plan de Acción sobre Igualdad de Género en materia Salarial, que ya se han mencionado en este informe.

En el marco del año en que Islandia preside la colaboración nórdica en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros, se celebrarán dos conferencias en noviembre de 2014. La primera conferencia se centra en los trabajos a tiempo parcial y su influencia en la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo. La otra conferencia será organizada conjuntamente por el Grupo de Trabajo Nórdico sobre Igualdad Salarial e Igualdad en el Mercado de Trabajo y el Grupo de Trabajo Islandés sobre Igualdad Salarial. El tema central de esta conferencia será la igualdad salarial. En el Foro Global de Mujeres en los Parlamentos, celebrado en Bruselas el 27 de noviembre de 2013, Islandia fue proclamada ganadora global a la hora de cerrar la brecha entre los géneros por logros destacados en esta esfera.

### Licencia de maternidad/paternidad

En Islandia se considera prioritario velar por que ambos padres tengan las mismas posibilidades de atender a su familia y de trabajar fuera del hogar, y la experiencia ha demostrado que uno de los factores clave para poder conciliar la vida profesional y familiar es que las madres y los padres tengan derecho a disfrutar de la licencia de maternidad o paternidad. En 2000, el Parlamento aprobó leyes sobre la licencia de maternidad y de paternidad y la licencia parental que marcaron un hito, al incluir una de las prestaciones de licencia de paternidad más generosas del mundo. La licencia conjunta se amplió de 6 a 9 meses; los padres y las madres que participan de forma activa en el mercado laboral perciben el 80% de su sueldo medio durante su período de licencia, y los pagos provienen de un fondo específico, financiado mediante un gravamen sobre los seguros. Además, los padres y las madres tienen los mismos derechos, puesto que el período de licencia se reparte por igual entre ambos. Los padres disponen de un período de licencia de tres meses no transferible, las madres disfrutaban de tres meses, y ambos tienen tres meses para compartir como quieran. La ley de 2000 ha sido un éxito, ya que el 90% de los padres hacen uso de su derecho a la licencia de paternidad. Estudios recientes señalan que entre los efectos positivos de la licencia de paternidad islandesa cabe mencionar una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas, así como una consideración más equitativa en el mercado laboral en los primeros años siguientes al disfrute de la licencia. Tras el estallido de la crisis financiera en el otoño de 2008, quedó claro que debían reducirse los desembolsos del Fondo de la Licencia de Maternidad, Paternidad y Parental, y se redujo en tres ocasiones la cuantía máxima de los desembolsos, pero volvió a aumentarse en 2012 y ahora asciende a 370.000 coronas islandesas mensuales. Otra consecuencia de la recesión económica fue el aplazamiento de una ampliación programada del período total de licencia de 9 a 12 meses, aunque se espera llevarla a cabo en cuanto las finanzas públicas lo permitan.

Otro factor clave para que los padres puedan conciliar la vida familiar con el trabajo fuera de casa es el acceso a servicios de guardería para los hijos una vez agotada la licencia parental. En diciembre de 2012 funcionaban 265 establecimientos preescolares (jardines de infancia) en Islandia, y en 2011 había 472 padres que proporcionaban servicios de guardería en su casa registrados en el país.

### Opciones laborales basadas en el género

Se remite al lector a la sección relativa al artículo 5 del presente informe, así como a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

### Ocupaciones por género, 2006-2012 (porcentaje)

	2006	2007	2009	2010	2011	2012
Altos funcionarios y directivos superiores	8,6	9,3	10,1	8,7	9,0	10,2
Hombres	11,1	12,0	12,7	11,0	10,6	12,0
Mujeres	5,5	6,1	7,2	6,2	7,2	8,1
Profesionales	17,5	17,6	20,7	17,7	21,4	21,6
Hombres	15,5	15,8	17,8	14,4	16,7	16,4
Mujeres	19,9	19,7	24,1	21,3	26,5	27,2
Profesionales asociados	15,4	15,8	17,6	17,7	15,7	15,5
Hombres	11,1	11,4	12,9	14,4	13,2	13,5
Mujeres	20,4	21,2	22,8	21,3	18,4	17,6
Personal administrativo	7,4	6,9	5,5	5,2	4,7	4,5

	2006	2007	2009	2010	2011	2012
Hombres	2,6	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8
Mujeres	13,1	12,8	9,6	8,8	7,8	7,4
Trabajadores del sector del comercio y proveedores de servicios	19,8	20,7	19,4	20,5	21,0	21,3
Hombres	13,4	14,5	14,8	15,3	15,2	15,2
Mujeres	27,4	28,1	24,6	26,2	29,4	27,8
Agricultores y pescadores	4,8	4,1	3,9	4,5	4,7	4,4
Hombres	7,1	6,1	6,1	7,0	7,9	7,2
Mujeres	2,1	1,6	1,5	1,7	1,2	1,5
Artesanos especializados	13,2	12,1	11,3	11,9	12,2	11,3
Hombres	21,6	20,0	19,5	20,9	21,0	19,1
Mujeres	3,2	2,7	2,3	2,2	2,7	3,0
Maquinistas	5,7	5,6	5,1	4,5	4,7	4,7
Hombres	9,8	9,8	8,6	7,7	7,9	8,1
Mujeres	0,9	0,7	1,1	1,0	1,2	1,0
Trabajadores no calificados	7,6	7,9	6,3	5,9	5,6	6,6
Hombres	7,6	8,7	5,7	5,9	5,7	6,7
Mujeres	7,5	7,0	6,9	6,0	5,5	6,4

Fuente: Oficina de Estadística de Islandia.

Como se desprende del cuadro, 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. No se ha concluido el estudio sobre las causas subyacentes de la baja participación de la mujer en el sector pesquero.

Se ha elaborado un Plan de Acción sobre Igualdad de Género en materia Salarial para reducir las diferencias en las opciones laborales basadas en el género, con el fin de eliminar las barreras de género en el mercado de trabajo. En la declaración de colaboración realizada por el Gobierno, que asumió el poder en 2009, se afirmaba que la elaboración de presupuestos con perspectiva de género debía servir de directriz en la presupuestación y la gestión económica. Por consiguiente, en abril de 2009 se creó un Comité Directivo sobre la Elaboración de Presupuestos con Perspectiva de Género. Se remite al lector a la sección relativa al artículo 4 del presente informe.

### Mujeres en puestos de gestión

En sus observaciones finales sobre el último informe periódico de Islandia (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité instó al Estado parte a que intensificase sus esfuerzos para aumentar el número de mujeres en puestos de nivel jerárquico superior. Asimismo, el Comité alentó al Estado parte a exigir sin demora el cumplimiento de la disposición jurídica por la que las instituciones o empresas que emplean a más de 25 personas están obligadas a preparar programas para la igualdad entre los géneros o a establecer disposiciones especiales relativas a la igualdad entre los géneros en sus políticas de empleo.

Las mayores exigencias surgidas a raíz de la crisis económica de que las mujeres participen en mayor medida en la gobernanza del país no trascendieron al sector empresarial.

Desde hace mucho tiempo, el objetivo de una mayor participación de las mujeres en los puestos de gestión e influyentes en el mercado de trabajo islandés forma parte de la política gubernamental sobre la igualdad entre los géneros, aunque los avances realizados en este ámbito en el período 1990-2012 fueron mucho más lentos de lo esperado. En 1999, las mujeres representaban el 15% de los directivos; esta proporción aumentó 7 puntos porcentuales hasta alcanzar un 22% en 2012. Las mujeres ocupan con más frecuencia cargos de gestión en las pequeñas y medianas empresas que en las grandes empresas: en 2011, únicamente el 13% de los administradores de las 100 empresas más grandes de Islandia eran mujeres. La proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas ascendía al 22% en 1999 y al 24% en 2011; en otras palabras, se han producido pocos cambios a lo largo de estos 12 años.

El proyecto “Indicadores sobre la igualdad de género” (Jafnréttiskennitala) continuó en 2008, cuando se examinó la composición de las juntas directivas de las 100 empresas más grandes de Islandia para determinar la proporción de mujeres miembros de las juntas. Otros proyectos dirigidos por el Gobierno han aspirado a animar a las mujeres a llevar adelante sus ideas empresariales y apoyar a las mujeres que administran pequeñas o medianas empresas.

A fin de incrementar el número de mujeres que ocupan cargos de gestión en el mundo de la empresa, en marzo de 2010, el Gobierno estableció una disposición relativa a la proporción entre los géneros en las juntas de las sociedades anónimas en la Ley núm. 2/1995 de Sociedades Anónimas, con las consiguientes enmiendas; esta disposición se aplica a las sociedades anónimas con más de 50 empleados sobre una base anual. El artículo 63 de la Ley de Sociedades Anónimas trata de la cuestión de la proporción entre los géneros, y en el artículo 39 de la Ley núm. 138/1994 de Sociedades Privadas de Responsabilidad Limitada, con las consiguientes enmiendas, figura una disposición prácticamente idéntica, con la única diferencia de que, según la regla general, en las sociedades anónimas deberá haber al menos tres directores en la junta, mientras que las sociedades privadas de responsabilidad limitada tan solo podrán tener uno o dos. Esto significa que todas las empresas con 50 empleados o más, en promedio, deben cumplir la Ley relativa a la proporción entre los géneros en sus juntas. Las empresas con menos de 50 empleados, en promedio, no tienen que preocuparse por la proporción entre los géneros en sus juntas. Las sociedades anónimas con más de 25 empleados también tienen la obligación de tener en cuenta la proporción entre los géneros al contratar directivos y de enviar la información que figura en el Registro Mercantil sobre la proporción de directivos, personal y miembros de la junta de uno y otro sexo.

Se concedió un plazo de adaptación de tres años a las empresas a las que se aplican estas disposiciones, esto es, hasta el 1 de septiembre de 2013. Las notas explicativas del proyecto de ley que se convirtió en ley en Islandia aclaraban que el objetivo era promover una proporción más equitativa de mujeres y hombres en puestos influyentes de las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada; se entendía que la diversidad en la representación en el sector empresarial era importante y que la estructura tradicional en la que predominaban los directivos de un solo sexo, de edades similares y con la misma experiencia y formación académica conllevaba algunos riesgos. El Ministerio de Industrias e Innovación está vigilando la situación en las salas de juntas de las sociedades y los cambios derivados de la nueva legislación. Aunque las últimas cifras indican que la tendencia avanza en la dirección correcta, en particular en las grandes empresas, todavía no se ha cumplido el objetivo de la ley de asegurar que cada género represente al menos el 40% de la Junta de Directores en las empresas con 50 empleados o más. Sin embargo, muchas empresas todavía no han celebrado sus juntas generales anuales de accionistas correspondientes al año en curso (2014), y, por lo tanto, revestirá más importancia analizar la situación a finales de este año.

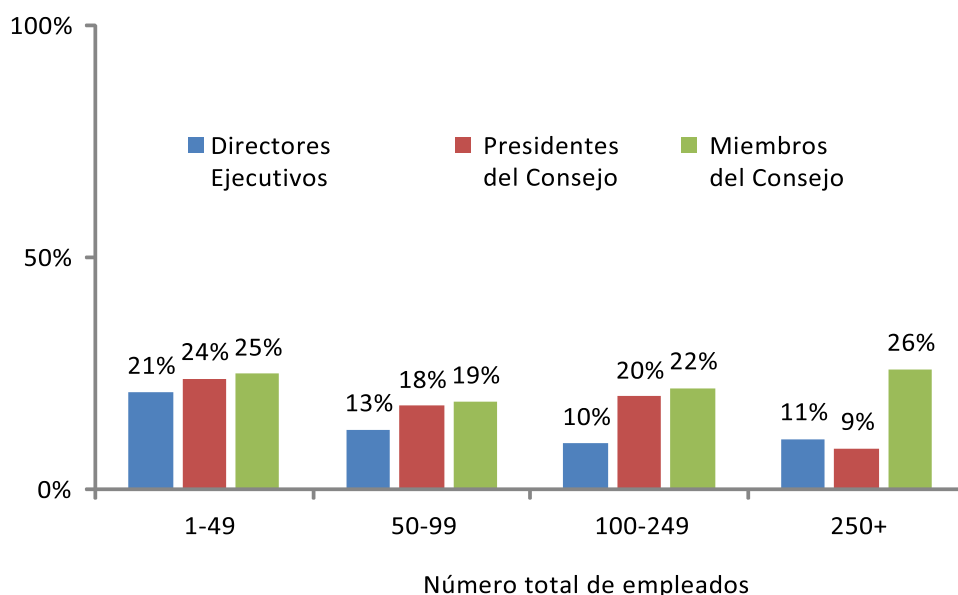
**Proporción de mujeres que ocupan cargos de gestión en empresas, 2013**

<i>Número de empleados</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>Proporción de mujeres</i>	<i>Variación desde 2012</i>
<b>Directores Ejecutivos</b>			
1-49	9 946	21,3%	-4,5%
50-99	156	13,5%	0,0%
100+	175	9,7%	4,2%
<b>Presidentes/miembros de la Junta</b>			
1-49	30 113	24,5%	-5,0%
50-99	594	23,2%	0,8%
100+	734	26,8%	4,3%

*Fuente:* Ministerio de Industrias e Innovación, 2013.

El cuadro presenta la situación existente en el otoño de 2013. Como puede verse, la proporción de mujeres que ocupan cargos de gestión en empresas afectadas por la ley ha aumentado, lo que ya refleja el efecto del cambio.

### Proporción de mujeres que ocupan cargos de gestión en empresas, por tamaño, en 2011



Fuente: Ministerio de Industrias e Innovación, 2013.

En 2011, la proporción de mujeres entre los Directores Ejecutivos en las empresas islandesas era del 20%, en tanto que las mujeres representaban el 24% de todos los Presidentes y miembros de la Junta. Como se refleja en el cuadro anterior, la proporción de mujeres que ocupan cargos de gestión es generalmente más alta en las pequeñas empresas.

#### La mujer y los medios de comunicación

Los medios de comunicación han sido durante mucho tiempo una esfera dominada por los hombres. El número de mujeres miembros de la Asociación de Periodistas Islandeses ha aumentado en los últimos decenios. Las mujeres representaban el 18% de sus miembros en 1980 y el 30% en 1995; en 2007 la cifra era del 36% y en 2011, del 37%. A pesar de este incremento, pocas mujeres han ostentado los cargos de Editores de Noticias y Redactores Jefes de los diarios. Ninguna mujer ha sido directora de una cadena de televisión, y solo algunas han sido editoras de informativos de televisión.

El mercado islandés de los medios de comunicación ha experimentado grandes cambios desde que comenzó la crisis económica en 2008. Se redujo el número de días en que se publicaban los periódicos, muchos periodistas perdieron su empleo, hubo cambios en la propiedad de los medios de comunicación y sus operaciones fueron objeto de reestructuración. En un estudio efectuado en 2012 se señalaba que 7 de cada 10 periodistas y presentadores de noticias eran hombres, y que el periodista o reportero típico islandés tenía 42 años, era varón, con poco menos de 14 años de experiencia laboral en la profesión. Por el contrario, las periodistas eran generalmente 7 años más jóvenes, con poco más de 8 años de experiencia en promedio. Los hombres periodistas tenían salarios ligeramente más altos, aunque la diferencia no era significativa, pero las mujeres periodistas tenían el doble de probabilidades de poseer un título de máster y muchas más probabilidades de haber cursado estudios especializados en periodismo durante todo su ciclo de estudios.

En otro estudio, llevado a cabo en 2013, se señalaba que las mujeres periodistas escribían muchos menos artículos que sus homólogos masculinos. Solo el 23% de los artículos examinados fueron escritos por mujeres, y los reportajes escritos por estas tenían menos probabilidades de aparecer en portada. También se observaba que había una notable diferencia respecto a aquello sobre lo que escribían hombres y mujeres. Los artículos sobre deporte, negocios y política los escribían casi exclusivamente hombres: el 97% de los reportajes de deporte, el 95% de las noticias sobre negocios y economía y casi el 92% de la cobertura relacionada con la política. En cambio, las mujeres escribieron poco más de la mitad de los reportajes examinados que trataban de cuestiones culturales y de la salud durante el período objeto de estudio y el 66% de los artículos clasificados como de “entretenimiento” y “cotilleo”.

Un comité encargado de examinar el Fondo de Garantía de los Préstamos a Mujeres y otras cuestiones afines propuso, en julio de 2006, que los préstamos con garantía para mujeres, así como los subsidios 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. En marzo de 2011 se firmó un acuerdo sobre el restablecimiento del Fondo de Garantía de los Préstamos a Mujeres, con el nombre de *Svanni*. La gestión del Fondo corre a cargo del Ministerio de Bienestar, el Ministerio de Industrias e Innovación y el municipio de Reykjavik. La duración del proyecto inicial se extendía hasta finales de 2014, pero el proyecto continuará en el marco del nuevo Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros para el período 2015-2018.

*Svanni* ofrece a las mujeres préstamos con garantía en colaboración con el banco Landsbanki. El Fondo concede la mitad de los préstamos con garantía; el banco concede la otra mitad. Como condición previa para la concesión de un subsidio, al menos el 50% del proyecto debe ser propiedad de una mujer y la idea debe ser innovadora y generadora de empleo a largo plazo. Se han concedido subsidios en cuatro ocasiones. En el otoño de 2011, la Junta del Fondo examinó 21 solicitudes y se concedieron 5 préstamos con garantía. En 2012 se presentaron 20 solicitudes. La administración concedió 2 préstamos con garantía. En el otoño de 2013 se recibieron 20 solicitudes y se concedieron 2 préstamos con garantía. Puede obtenerse más información sobre el proyecto en el sitio web *svanni.is*.

Desde 1991, el Ministerio de Bienestar ha concedido subsidios una vez al año a mujeres empresarias de Islandia por valor de 35.000.000 coronas islandesas anuales, con el objetivo de alentar a las mujeres a poner en marcha sus propias empresas y aumentar su acceso a la financiación. El Ministerio es el que concede los subsidios, pero el Fondo depende de la Dirección del Trabajo.

Como condición previa para la concesión de un subsidio, al menos el 50% del proyecto debe ser propiedad de una mujer y la idea debe ser innovadora y generadora de empleo a largo plazo. Se conceden subsidios para la elaboración de planes empresariales, la comercialización y el desarrollo de productos, y un subsidio salarial para poner en marcha una empresa. El proyecto no puede entrar en competencia directa con otros servicios existentes en el mercado.

Las solicitudes se publican en el sitio *atvinnumalkvenna.is*, y una Junta Consultiva se encarga de evaluarlas. El procedimiento de presentación de solicitudes comienza en enero de cada año y los subsidios suelen concederse en los meses de abril y mayo. Los beneficiarios de los subsidios tienen un plazo de un año para finalizar sus



proyectos antes de tener que presentar un informe de evaluación del proyecto y una sinopsis de los costos correspondientes.

**Párrafo 1, inciso e)**

Se remite al lector a los informes anteriores.

**Párrafo 1, inciso f)**

En junio de 2010, el Gobierno acordó un plan de acción para combatir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, en las escuelas y en cualquier otro ámbito de la sociedad. Se constituyó un Comité de Gestión de Proyectos sobre medidas contra el acoso integrado por representantes de tres ministerios, que se centraron en aplicar las medidas sugeridas para luchar contra el hostigamiento. Se trataba del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, el Ministerio de Bienestar y el Ministerio de Hacienda y Asuntos Económicos. Se puso el acento en la amplia cooperación, no solo para garantizar un resultado satisfactorio sino también para fomentar el debate y el interés en la materia a gran escala.

En consonancia con el plan, el Ministerio examinó el Reglamento núm. 1000/2004 en vigor, sobre medidas contra el acoso en el lugar de trabajo. Se estableció un comité encargado de examinar el tema, encabezado por el Ministerio pero integrado por representantes de los interlocutores sociales. El 16 de abril de 2013, el Ministerio de Bienestar presentó en su sitio web, para su examen, un proyecto de reglamento sobre medidas contra el acoso, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Se recibieron varios comentarios. Actualmente se está trabajando para que se introduzcan los cambios jurídicos necesarios antes de que pueda publicarse el reglamento.

Se remite al lector a la exposición sobre la definición de discriminación y acoso sexual correspondiente al artículo 1 del presente informe.

En abril de 2013 se celebró un seminario en la materia, cuyo tema era “El acoso en el lugar de trabajo: visibilidad, resultados y responsabilidad directiva”. La atención pasó a centrarse en un estudio del tema basado en estudios existentes, que muestra que en 2008 y 2010 se registraron situaciones de acoso en el 10% de los casos, tanto entre los hombres como entre las mujeres. El seminario era parte de un intento de aumentar los conocimientos directos y la capacidad para prevenir el acoso y reaccionar debidamente en casos de hostigamiento en el lugar de trabajo.

**Párrafo 2**

Se remite al lector a la exposición sobre la licencia de maternidad/paternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, presentada anteriormente en este artículo, así como a los informes anteriores del Gobierno de Islandia.

**Artículo 12**

**Párrafo 1**

**Acceso a los servicios de atención médica**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## Salud de la mujer

### Tabaquismo

Se ha medido cuatro veces al año la frecuencia con que se fuma. Las primeras estadísticas correspondientes a 2012 apoyaban las indicaciones anteriores de que había disminuido considerablemente la frecuencia con que se fuma. Entre las personas mayores de 18 años, el 14,2% reconocía fumar diariamente, mientras que el 2,3% fumaba con una frecuencia inferior a la diaria. Se observaba alguna diferencia entre hombres y mujeres: el 16,1% de los hombres eran fumadores habituales, frente a solo el 12,4% de las mujeres. La mayor frecuencia del hábito de fumar correspondía a las personas de entre 18 y 34 años.

En el caso de los hombres, el 22% de aquellos entre 18 y 24 años eran fumadores, frente al 25% de los hombres del grupo de edad de 25 a 34 años. Por su parte, el 21% de todas las mujeres de entre 18 y 24 años fumaba, frente al 11% de las mujeres del grupo de edad de 25 a 34 años.

### Hábito de fumar entre las personas de 15 a 79 años, 1990-2011

		<i>No han fumado nunca</i>	<i>Lo dejaron durante más de un año</i>	<i>Lo dejaron durante menos de un año</i>	<i>Fumadores ocasionales</i>	<i>Fumadores habituales</i>
Total	1990	41,1	20,7	4	3,9	30,3
	1995	41,8	22,2	3,6	5,6	26,8
	2000	47	20,5	5,8	3,8	22,9
	2005	46,7	26,5	3,7	3,6	19,5
	2006	45,5	27,2	4,7	3,3	19,3
	2007	46,6	26,4	4	3,6	19,4
	2008	46,4	27,3	4,8	3,7	17,8
	2009	48,4	28,7	3,9	3,2	15,8
	2010	49,1	29,2	3,4	3,9	14,3
	2011	48	29	4	4,6	14,4
Hombres	1990	36,3	24,6	3,9	4,4	30,8
	1995	39,2	24,8	3,8	5,5	26,7
	2000	44,1	22,9	5,4	4,4	23,3
	2005	46,6	27,2	3,9	2,8	19,5
	2006	43,3	28,4	4,3	2,7	21,3
	2007	45,1	26,9	3,9	3,4	20,7
	2008	44,3	27	5,5	2,9	20,3
	2009	48	29,2	3,7	3,2	15,9
	2010	48,7	29,3	3,9	3,6	14,5
	2011	47,3	30,1	3,3	4,8	14,6
Mujeres	1990	45,6	17,1	4,1	3,3	29,9
	1995	44,5	19,6	3,3	5,7	26,9
	2000	49,8	18,2	6,2	3,2	22,5
	2005	46,7	25,8	3,6	4,3	19,5

	<i>No han fumado nunca</i>	<i>Lo dejaron durante más de un año</i>	<i>Lo dejaron durante menos de un año</i>	<i>Fumadores ocasionales</i>	<i>Fumadores habituales</i>
2006	47,6	26,1	5	3,8	17,4
2007	48,1	25,9	4	3,8	18,2
2008	48,5	27,6	4,1	4,5	15,3
2009	48,7	28,3	4,2	3,2	15,7
2010	49,5	29,1	3	4,3	14,1
2011	48,7	27,9	4,8	4,4	14,2

*Fuente:* Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

Hay muchos indicios de que el consumo de tabaco rapé ha aumentado entre los islandeses y de que el rapé se está utilizando como tabaco de mascar. En vista de esta información, se llevó a cabo un estudio exhaustivo sobre el consumo del tabaco sin humo entre los islandeses, además de la encuesta habitual para determinar la proporción de fumadores. En la muestra se incluyó a más de 3.000 personas mayores de 18 años de todo el país, de las cuales respondieron el 48%. Se dispone de poca información sobre el uso del rapé o tabaco de mascar entre las mujeres de Islandia, pero hay datos que indican que es poco común.

Estudios sobre la frecuencia del hábito de fumar confirman que el número de fumadores, tanto hombres como mujeres, está disminuyendo.

#### **Enfermedades de transmisión sexual**

A finales de 2012 se habían notificado al Jefe de Epidemiología Médica 300 casos de infección por el VIH en Islandia. De estos, a 66 pacientes se les diagnosticó el SIDA y 39 habían fallecido como resultado de la enfermedad. Entre los 300 casos de VIH había 90 mujeres, y a 10 mujeres se les había diagnosticado el SIDA. De las 39 personas fallecidas a consecuencia de la infección por el SIDA, 6 eran mujeres.

#### **Esperanza de vida**

Durante muchos años, las mujeres islandesas figuraban entre aquellas con mayor esperanza de vida en el mundo, pero ya se han visto superadas por otros países europeos. En 2010, la esperanza media de vida de las mujeres era de 83,7 años, lo que situaba a Islandia en el noveno puesto en Europa a este respecto. En 2012, la esperanza media de vida al nacer de las mujeres era de 83,9 años. Durante el período quinquenal 2006-2010, la vida media de las mujeres era de 83,3 años. En 2011 fallecieron 1.985 personas residentes en Islandia (998 hombres y 987 mujeres). La tasa de mortalidad era de 6,2 por cada 1.000 habitantes, y había descendido ligeramente desde 2010.

#### **Cáncer**

Desde 1964 está en marcha un programa para la detección del cáncer cervical 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 cervical cada 2 años y a las mujeres de 40 a 69 años que se sometan a una exploración de las mamas y a una mamografía cada 2 años.

El promedio de mujeres a las que se les diagnosticó cáncer cada año en el período 2006-2010 fue de 660, lo que supone un incremento con respecto a la correspondiente cifra de 609

para el período 2001-2005. El número de mujeres a las que se les ha diagnosticado cáncer de mama ha aumentado considerablemente. En el período 2001-2005, el promedio anual era de 159, mientras que en el período 2006-2010, la correspondiente cifra era de 194. El promedio de casos de cáncer vaginal diagnosticados cada año en el período 2001-2005 era de 17; durante el período 2006-2010 era de 15. En Islandia se han puesto en marcha programas de diagnóstico inicial del cáncer de mama y del cáncer vaginal, con niveles de participación satisfactorios.

En el otoño de 2011, las autoridades sanitarias pusieron en marcha la vacunación contra el virus del papiloma humano (VPH), de conformidad con una resolución aprobada por el Parlamento en 2010. Dicha vacunación ha pasado a formar parte del programa de vacunación general para niños y cubre a todas las niñas de séptimo grado en las escuelas de enseñanza media. En el período 2001-2005 se diagnosticaron cada año 17 casos de infección por el VPH, pero en el período 2006-2010 los casos diagnosticados bajaron a 15.

En 2011, a 1.283 pacientes se les diagnosticó clamidia en Islandia, 784 de ellos mujeres. Un desglose por edad de los casos que se han dado en los últimos años muestra que las mujeres se infectan siendo más jóvenes en comparación con los hombres; ello refleja el patrón de la actividad sexual entre los jóvenes, pues se sabe que las niñas inician una vida sexual activa a una edad más temprana que los niños.

En los 9 primeros meses de 2011 se diagnosticaron 23 nuevos casos de gonorrea, de los cuales 7 correspondían a mujeres. El promedio de edad de las personas infectadas es de 30 años.

### **Discapacidad**

En Islandia hay más mujeres que hombres con discapacidad. Las cifras correspondientes a las personas con un 75% de discapacidad, o según se desprende de las evaluaciones de rehabilitación, muestran que en 2011, 2012 y 2013 las mujeres representaban el 60% del total.

### **Gestación subrogada**

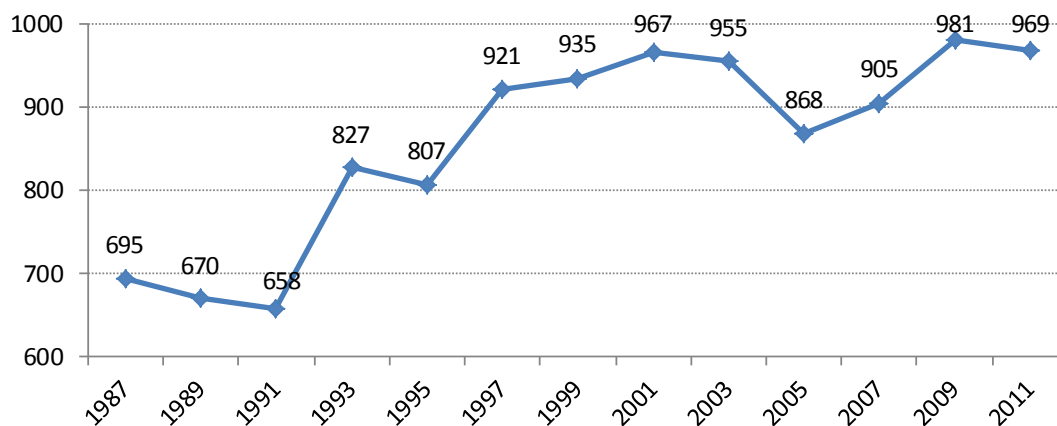
En 2008 se encomendó al Ministerio de Bienestar la tarea de constituir un comité encargado de preparar leyes que permitan la gestación subrogada con fines de beneficencia. El Parlamento examinó el tema en 2014, cuando el Ministerio de Salud informó de que el comité seguía trabajando, aunque se prevé que se proponga un proyecto de ley en el futuro.

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

### **Aborto**

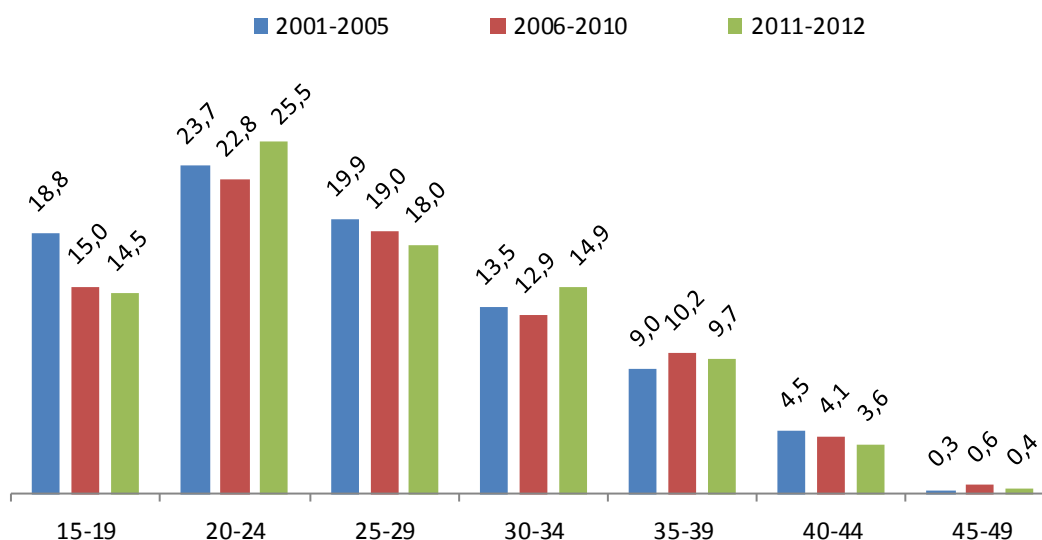
La primera ley que autorizaba el aborto en Islandia se remonta a 1935, y en 1975 se sustituyó por una ley más liberal. Actualmente, las mujeres tienen derecho a someterse a un aborto inducido antes de la 12ª semana de embarazo. En 2011 se practicaron 969 abortos en Islandia, cifra similar a las de los años anteriores. Esto representa 216 abortos por cada 1.000 nacidos vivos en 2011.

### Número de abortos en el período 1998-2011



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

### Abortos por cada 1.000 mujeres, por edad



Fuente: Dirección de Salud, 2013.

Como se desprende del cuadro, en los 15 últimos años ha descendido considerablemente el número de abortos entre las mujeres menores de 20 años. En ese mismo período, el número de hospitales y centros de salud que han ofrecido esta intervención ha sido menor. En 2012, el 90% de todos los abortos tuvieron lugar en el Hospital Nacional de Reykjavik, mientras que el 8,1% de los abortos se practicaron en el Hospital de Akureyri. El número total de abortos ha aumentado desde 2008, de menos de 900 al año a 980 en 2012. El número de operaciones de esterilización practicadas a mujeres ha disminuido en los últimos años, y en la actualidad representan aproximadamente un 27% de todas las operaciones practicadas.

## Párrafo 2

### Parto

En 2010 nacieron 4.907 niños en Islandia, de los cuales 2.384 eran niñas. En 2011 nacieron 4.492 niños, de los cuales 2.166 eran niñas; en 2012 hubo 4.533 niños nacidos vivos en Islandia, de los cuales 2.216 eran niñas. El promedio de edad de las madres no ha variado mucho en los últimos años; en el período 2008-2012 se sitúa entre los 29,6 años (2008) y los 29,9 años (2011 y 2012). El promedio de edad de las madres al nacimiento de su primer hijo era de 26,9 años en 2012. Una mujer murió durante el embarazo en 2011; ninguna mujer murió durante el parto en 2010.

### Número de partos en 2007-2012

	1959	1960	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Partos:	4 837	4 916	4 560	4 835	5 026	4 907	4 492	4 533

Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2013.

La tasa de mortalidad infantil en 2011 era de 0,9 por cada 1.000 nacidos vivos y en 2012, de 1,1 por cada 1.000 nacidos vivos. Esta es la tasa más baja registrada en Europa.

Por motivos económicos, las opciones que tienen los padres a la hora de elegir el lugar de nacimiento de sus hijos se han reducido. La reducción de personal en los centros de salud locales ha obligado a los futuros padres a desplazarse hacia centros de mayor tamaño para recibir la atención obstétrica necesaria. Se ha producido un aumento del número de partos en el hogar desde el decenio anterior. Solo 26 niños llegaron al mundo en el hogar en 2003 y 25 en 2004, en tanto que en 2011 lo hicieron 94.

### Nacimientos en Islandia en 2011, por ubicación

Lugar del parto	Número de nacimientos	Gemelos o trillizos	Total	Proporción
Hospital Nacional, Reykjavik	3 241	52	3 293	73,3%
Hospital de Akureyri	393	4	397	8,9%
Centro de Salud de Akranes	300	3	303	6,8%
Centro de Salud de Suðurnes	138	0	138	3,1%
Centro de Salud de Selfoss	91	0	91	2,1%
Hospital de Ísafjörður	59	0	59	1,3%
Hospital de Neskaupstaður	63	0	63	1,4%
Hospital de Vestmannaeyjar	36	0	36	0,8%
Hospital de Sauðárkrókur	2	0	2	0,0%
Centro de Salud de Höfn	3	0	3	0,1%
Partos en el traslado al hospital	1	0	1	0,0%
Partos en el hogar	94	0	94	2,1%
<b>Total</b>	<b>4 421</b>	<b>59</b>	<b>4 480</b>	

Fuente: Registro de partos, Hospital Nacional, 2012.

Según la información del registro de partos del Hospital Nacional, en 2011 nacieron 192 niños de 175 madres tras la fecundación asistida. En 2010 nacieron 182 niños de 170 madres tras la fecundación asistida. La proporción de niños concebidos mediante fecundación asistida aumentó desde el 3,8% en 2010 hasta el 4,3% en 2011. En el período 2007-2009, la proporción se situaba entre el 3,3% y el 3,4%. En 2008 entró en vigor una nueva ley que permitía a las madres solteras someterse a la fecundación asistida. Hasta aquel entonces, únicamente las mujeres casadas o aquellas en uniones registradas podían someterse a dicho tratamiento.

### Artículo 13

#### Incisos a) y b)

Se remite al lector a los informes anteriores.

#### Inciso c)

Cada año se conceden subvenciones para trabajo o viajes a artistas, de conformidad con la Ley núm. 57/2009 y el Reglamento núm. 834/2009. Las subvenciones se conceden con cargo a seis fondos: uno para diseñadores, uno para pintores, uno para escritores, uno para artistas, uno para músicos y uno para compositores. El Parlamento se encarga oficialmente de asignar las subvenciones, pero la selección de los beneficiarios corre a cargo de una Junta de Directores y de los respectivos comités de cada fondo.

En 2014 se recibieron 773 solicitudes de particulares y grupos, 245 de los cuales obtuvieron subvenciones.

#### Subvenciones a artistas, 2014

<i>Fondo</i>	<i>Número total de solicitudes</i>	<i>Particulares beneficiarios de las subvenciones</i>	<i>Hombres beneficiarios de las subvenciones</i>	<i>Mujeres beneficiarias de las subvenciones</i>	<i>Grupos beneficiarios de las subvenciones</i>
Fondo de diseñadores	49	9	3	6	5
Fondo de pintores	220	61	32	29	4
Fondo de escritores	183	70	40	30	0
Fondo de artistas escénicos	155	4	1	3	16
Fondo de músicos	94	20	9	11	4
Fondo de compositores	73	23	20	3	11
<b>Total</b>	<b>774</b>	<b>187</b>	<b>105</b>	<b>82</b>	<b>40</b>

*Fuente:* Subvenciones para trabajo y viajes destinadas a artistas; comunicado de prensa, 2014.



**Subvenciones a artistas, 2013**

<i>Fondo</i>	<i>Número total de solicitudes</i>	<i>Particulares beneficiarios de las subvenciones</i>	<i>Hombres beneficiarios de las subvenciones</i>	<i>Mujeres beneficiarias de las subvenciones</i>	<i>Grupos beneficiarios de las subvenciones</i>
Fondo de diseñadores	46	10	0	10	4
Fondo de pintores	222	59	29	30	2
Fondo de escritores	185	73	43	30	0
Fondo de artistas escénicos	116	5	0	5	2
Fondo de músicos	111	23	12	11	2
Fondo de compositores	92	24	21	3	0
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>194</b>	<b>105</b>	<b>89</b>	<b>10</b>

*Fuente:* Subvenciones para trabajo y viajes destinadas a artistas; comunicado de prensa, 2013.

Las mujeres conforman la mayoría de los diseñadores y artistas escénicos beneficiarios de las subvenciones. No obstante, los hombres constituyen la gran mayoría de los compositores beneficiarios de las subvenciones. Entre los escritores, un número ligeramente superior de hombres que de mujeres se beneficia de las subvenciones. Entre los músicos y los pintores no hay una diferencia importante entre los beneficiarios de las subvenciones por género.

Se remite al lector a la sección relativa al artículo 10, inciso g), del presente informe. Se remite también al lector a los informes anteriores.

**Artículo 14****Las mujeres de las zonas rurales**

A principios de 2014, Islandia tenía una población de 325.671 habitantes, de los cuales 162.353 eran mujeres y 163.318 hombres; 116.970 personas (35,9%) viven fuera de la región de la capital; de esa cifra, 59.770 (51,1%) son varones y 57.200 (48,9%) mujeres. Las zonas no incluidas en la región de la capital se denominan “las zonas rurales”.

Si bien las tasas de desempleo masculino eran las mismas en la región de la capital que en las zonas rurales en 2008 (1,5%), en 2009 esta cifra había aumentado al 10,0% en la región de la capital, frente al 6,7% en las zonas rurales. Las tasas de desempleo femenino eran del 1,5% en la región de la capital en 2008, frente al 2,4% en las zonas rurales. En 2009 había un mayor número de mujeres sin empleo en la región de la capital (7,3%) que en las zonas rurales (6,6%).

En el Plan Regional Estratégico de Islandia para 2010-2013, la igualdad y la participación de ambos sexos en la esfera económica se definen como factores especiales que hay que tener en cuenta. El Instituto Islandés de Desarrollo Regional ha iniciado una labor de análisis de las razones que explican las desigualdades salariales por razón de género, a fin de elaborar una propuesta de plan de acción dirigido a eliminar la diferencia salarial en las zonas rurales de Islandia. El proyecto es fruto de la integración de los puntos de vista sobre el género y la

igualdad en relación con la revisión del Plan Regional Estratégico de Islandia para 2010-2013. Aunque todavía no se han obtenido fondos suficientes para el proyecto de investigación sobre la supuesta diferencia salarial en las diversas zonas del país, se prevé hacer un seguimiento bianual de la investigación.

En 2014 se prevé emprender un proyecto de investigación sobre los salarios que perciben hombres y mujeres por trabajos en los ámbitos agrícola y marítimo. Estos dos ámbitos de trabajo destacan en la mayoría de las zonas rurales del país. El proyecto también tiene por finalidad la selección de las asignaturas escolares afines que se ofrecerán en las escuelas de secundaria y a nivel universitario a hombres y mujeres.

Se remite al lector a la sección relativa al artículo 3 a propósito del 56º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cuyo tema principal era el empoderamiento de las mujeres rurales, en el que Islandia participó.

Se remite también al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 15**

Se remite al lector a los informes anteriores.

## **Artículo 16**

### **Párrafo 1, incisos a) y b)**

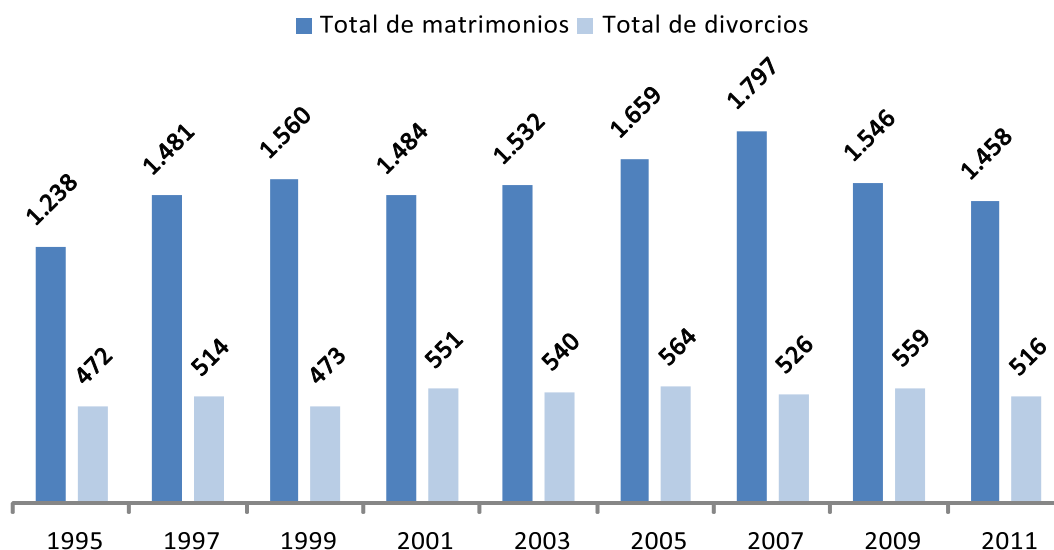
Se remite al lector a los informes anteriores.

### **Inciso c)**

Se remite al lector a los informes anteriores.

En 2009, el número de matrimonios fue considerablemente inferior al de años anteriores. El número de matrimonios religiosos ha disminuido, a diferencia del número de bodas civiles. La tasa de divorcio apenas ha variado en los últimos 25 años, y aproximadamente el 35% de todos los matrimonios termina en divorcio. Según la Oficina de Estadística de Islandia, 1.546 parejas contrajeron matrimonio en 2009, número considerablemente inferior al registrado en años anteriores. En 2007 contrajeron matrimonio en Islandia 1.979 parejas, una cifra sin precedentes. En 2011, el número de parejas que contrajeron matrimonio era aún menor (1.458 parejas). La inmensa mayoría de los matrimonios eran uniones de hecho: en torno al 83% de todas las parejas contrajeron matrimonio después de vivir durante algún tiempo en uniones de hecho.

### Matrimonios y divorcios en Islandia, 1995-2011

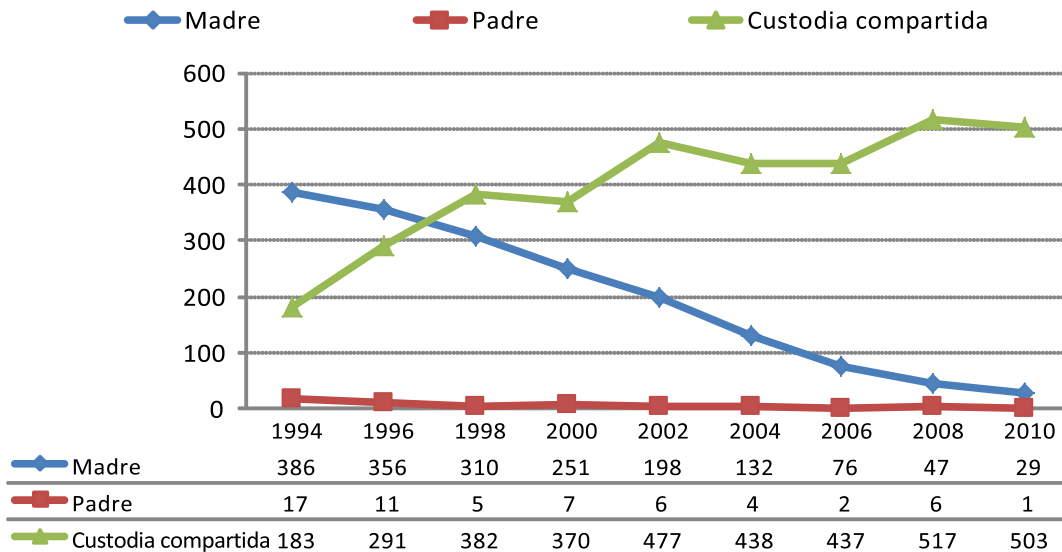


Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

Las personas son bastante más jóvenes cuando constituyen una unión de hecho que cuando contraen matrimonio. En 2011 se registraron 516 divorcios en Islandia. El porcentaje de divorcios se ha mantenido constante a lo largo de los últimos 25 años.

Según la información de la Oficina de Estadística de Islandia, la custodia compartida de los hijos ha sido la práctica habitual de los padres divorciados desde 2002; pudo recurrirse legalmente a este procedimiento a partir de 1992. En 2008 se optó por la custodia compartida de los hijos en el 90,7% de los casos, que afectaban a 517 niños. Al mismo tiempo, 47 niños fueron criados por su madre y 6 niños fueron criados por su padre. Cada vez más padres y madres optan por la custodia compartida. En 2009, 596 padres y madres tenían la custodia compartida de los hijos (92% de los casos). Las madres fueron declaradas responsables en exclusiva de la custodia de 41 niños y los padres obtuvieron la custodia de 4 niños. En 2010, se acordó la custodia compartida en el 94,5% de los casos. En 2011, las madres fueron declaradas responsables en exclusiva de la custodia de 58 de los 615 niños, mientras que solo 1 niño fue entregado bajo la custodia exclusiva del padre. En todos los demás casos se optó por la custodia compartida de los hijos.

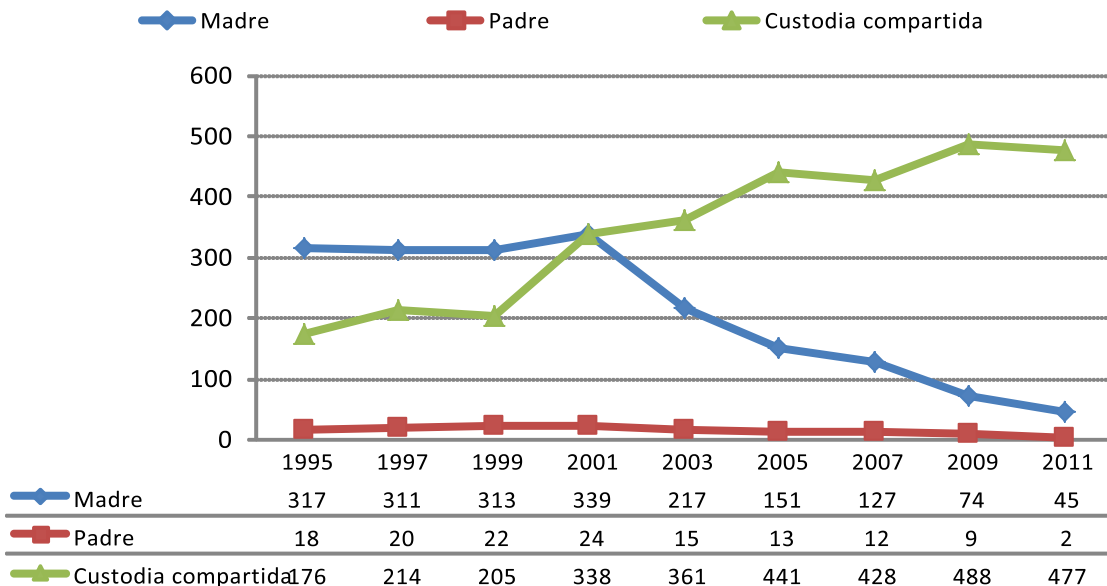
**Responsables de la custodia de los hijos, 1994-2011**



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

La custodia compartida de los hijos es más habitual cuando resulta de una separación tras una unión de hecho que cuando un matrimonio termina en divorcio. Ello ha propiciado una mayor igualdad entre los géneros, ya que padres y madres comparten la responsabilidad de la crianza de los hijos en lugar de confiar esta tarea íntegramente a la madre, como ha sido la práctica habitual durante muchos decenios.

**La custodia de los hijos tras el divorcio, 1994-2011**



Fuente: Oficina de Estadística de Islandia, 2012.

**Incisos d) a h)**

Se remite al lector a los informes anteriores de Islandia.

**Párrafo 2**

Se remite al lector a los informes anteriores de Islandia.

**Respuesta a las observaciones finales del Comité**

El 8 de julio de 2008, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó los informes periódicos quinto y sexto de Islandia (CEDAW/C/ICE/5 y CEDAW/C/ICE/6). En sus observaciones finales (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité solicitó a Islandia que le proporcionara por escrito, en un plazo de dos años, información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que figuraban en el párrafo 24 de las observaciones finales. En mayo de 2011, el Gobierno de Islandia envió una respuesta a las recomendaciones, que se examinó en el 49º período de sesiones del Comité, celebrado en julio de 2011.

**La aplicación de la Ley núm. 61/2007 relativa a la Prostitución**

El Código Penal de Islandia ha sido enmendado desde que el Gobierno de Islandia presentó el sexto informe sobre la aplicación de la Convención y el posterior examen efectuado durante el 41º período de sesiones del Comité.

De conformidad con la Ley núm. 54/2009, aprobada el 30 de abril de 2010, el artículo 206 del Código Penal (Ley núm. 19/1940) fue enmendado, siguiendo el precedente sueco, de manera que ahora la adquisición de servicios de prostitución está penalizada, mientras que no se prevé castigo alguno para la venta de servicios de prostitución por parte de la prostituta.

La adquisición de servicios de prostitución o la promesa de pago por dichos servicios se castiga con una multa o con pena de hasta un año de cárcel (con arreglo al primer párrafo). Si la transgresión se produce contra una persona menor de edad, el autor del delito puede ser multado o condenado a una pena de hasta dos años de cárcel (con arreglo al segundo párrafo). De conformidad con el tercer párrafo, toda persona cuyo empleo o medio de vida consista en la comercialización de servicios de prostitución prestados por otras personas será castigada con una pena de hasta cuatro años de cárcel. Según lo previsto en el cuarto párrafo, el mismo castigo se aplica a quien induzca mediante engaños, aliente o ayude a una persona menor de 18 años a ejercer la prostitución. De conformidad con el quinto párrafo, toda persona responsable de trasladar a otra persona desde o hacia Islandia con el fin de vivir de los ingresos obtenidos de la prostitución es castigada con la misma pena. En el sexto párrafo se dispone que toda persona que utilice engaños o incentivos o que actúe como mediadora para que otras personas mantengan relaciones sexuales de cualquier tipo a cambio de un pago, o que reciba ingresos derivados de los servicios de prostitución prestados por terceros, por ejemplo, mediante el alquiler de locales o cualquier otra forma, será castigada con una pena máxima de cuatro años de cárcel, o con una multa o una pena máxima de un año de cárcel en caso de existir circunstancias atenuantes. Por último, según lo previsto en el séptimo párrafo, toda persona que mediante un anuncio público ofrezca, acuerde o solicite mantener relaciones sexuales con otra persona a cambio de un pago será castigada con una multa o condenada a una pena de hasta seis meses de cárcel.

En numerosos casos sometidos a juicio en los tribunales de Islandia se han aplicado las disposiciones mencionadas. Los primeros casos, en los que se juzgó a 11 presuntos clientes de servicios de prostitución, se presentaron ante el Tribunal de Distrito de Reykjavik el 2 de

junio de 2010. Se absolvió a 2 de los acusados, y los 9 restantes fueron castigados con multas: 7 multas de 80.000 coronas islandesas, 1 de 40.000 coronas islandesas y 1 de 120.000 coronas islandesas.

En la causa núm. 105/2010 del Tribunal Supremo, se declaró al acusado culpable de infringir lo dispuesto en los párrafos tercero, sexto y séptimo del artículo 206 del Código Penal. Se concluyó que el acusado, X, había hecho de la prostitución ajena de E, F y G su profesión y actuado como intermediario, por ejemplo, al alquilar una casa para las operaciones, fotografiar a las víctimas y anunciar servicios de prostitución en línea. Habida cuenta de la gravedad de los delitos imputados a X, incluido el contrabando de estupefacientes, y la magnitud de las operaciones de prostitución, X fue condenado a tres años y medio de cárcel.

### **Refuerzo de las medidas en vigor para prevenir y combatir la trata, especialmente de mujeres y niñas, e investigar exhaustivamente esos casos**

En marzo de 2009, el Parlamento aprobó un Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas. El Plan de Acción puede consultarse en línea en idioma inglés. El objetivo del Plan de Acción era mejorar la coordinación de las medidas necesarias para prevenir la trata de personas en Islandia y ampliar el estudio de la trata de seres humanos. Además, el Plan preveía medidas dirigidas a prevenir la trata y difundir información al respecto, así como a asegurar que se proporcione ayuda y protección a las víctimas. Se prestó especial atención a las medidas que buscaban facilitar el enjuiciamiento de los autores de los delitos en cuestión.

En octubre de 2009, tras la aprobación del Plan de Acción, se estableció un equipo especializado de coordinación contra la trata de personas, cuyo objetivo era llevar a cabo un examen exhaustivo de la cuestión de la trata de personas en Islandia y profundizar los conocimientos al respecto. Este equipo estaba integrado por representantes del Ministerio del Interior (ex Ministerio de Justicia), el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Bienestar (lo que anteriormente era el Ministerio de Seguridad Social y Servicios Sociales y el Ministerio de Salud), el Comisionado Nacional de Policía, la Dirección de Inmigración y las ONG Kvennaathvarfið (Albergue de Mujeres) y Stígamót (Centro de educación y asesoramiento para víctimas de abusos sexuales).

La función del equipo era investigar las denuncias de casos de trata de personas, determinar quiénes serían las víctimas, reconocerlas como víctimas y asegurar que cuenten con protección y asistencia, reunir información y llevar a cabo actividades educativas y de sensibilización respecto de las cuestiones relacionadas con la trata de personas. El equipo también realizaba consultas con las autoridades gubernamentales y supervisaba la aplicación del Plan de Acción contra la Trata de Personas. Se estableció un equipo de emergencia; este equipo, que funciona dentro del equipo especializado de coordinación contra la trata, se encarga de adoptar las primeras medidas de ayuda y protección contra las víctimas de la trata, como prestarles servicios de emergencia, darles un refugio seguro y facilitarles servicios de interpretación y asistencia jurídica.

El 26 de abril de 2013 se aprobó el nuevo Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas para el período 2013-2016, que sustituye al que se ejecutó entre 2009 y finales de 2012. Se remite al lector a la sección relativa al artículo 6 del presente informe.

La trata de personas está prevista en el Código Penal General, Ley núm. 19/1940, artículo 227 a) del Código Penal sobre trata de personas, que fue enmendada por la Ley núm. 149/2009 aprobada por el Parlamento el 18 de diciembre de 2009, con el fin de armonizar la definición jurídica de Islandia de la trata de personas con el Convenio del Consejo de Europa

sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos y el Protocolo de Palermo. Los artículos pertinentes son los siguientes (*traducción no oficial*):

**Artículo 6, punto 20**

*Se castigarán con arreglo al Código Penal de Islandia los delitos siguientes, aunque se hayan perpetrado fuera del territorio de Islandia e independientemente de la identidad del autor:*

[...]

*20. Para los delitos previstos en el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de fecha 3 de mayo de 2005.*

**Artículo 227 a)**

*Cualquier persona condenada por la comisión de uno o más de los siguientes actos con objeto de utilizar sexualmente a una persona, de obligarla a trabajar o de extirpar alguno de sus órganos, será castigada por el delito de trata de personas con una pena máxima de ocho años de cárcel:*

- 1. Conseguir, transportar, trasladar, albergar o aceptar a una persona que haya sido víctima de fuerza ilícita con arreglo al artículo 225, privada de libertad, como se define en el artículo 226, o amenazada, como se define en el artículo 233, o a la que se haya engañado ilícitamente creando, reforzando o utilizando su falta de comprensión de las circunstancias o aprovechándose de su situación de vulnerabilidad.*
- 2. Conseguir, transportar, trasladar, albergar o aceptar a un menor de 18 años.*
- 3. Pagar o proporcionar un beneficio a una persona para que autorice la explotación de otra persona sobre la que tiene autoridad.*

*La misma pena se impondrá a una persona que acepte el pago o el beneficio de conformidad con el apartado 3 del primer párrafo.*

*El hecho de que alguno de los delitos enumerados en el primer párrafo se cometa contra un niño se considerará una circunstancia agravante cuando se determine la severidad del castigo.*

*La misma pena se aplicará a toda persona que cometa uno o más de los actos siguientes con el objetivo de facilitar la trata de personas:*

- 1. Falsificar un documento de viaje o de identidad.*
- 2. Adquirir o proporcionar un documento de ese tipo.*
- 3. Retener, sacar, dañar o destruir un documento de viaje o de identidad perteneciente a otra persona.*

**Enjuiciamiento y castigo de los culpables según la gravedad del delito**

Como se indicó anteriormente, la pena o sanción máxima que se aplica en el caso de dichos delitos es de ocho años de cárcel. La Ley núm. 72/2011, que entró en vigor el 10 de junio de 2011, elevó el castigo máximo que se impone por infracciones del artículo 227 a), relativo a la trata de personas, desde 8 hasta 12 años de cárcel. En Islandia se han llevado a juicio tres casos relacionados con la trata de personas y otros cargos.

a) El 1 de diciembre de 2009, en el Tribunal de Distrito de Reykjanes, se dictó sentencia contra un ciudadano islandés originario de Guinea Ecuatorial en la causa núm. S-676/2009. El acusado fue absuelto del delito de trata de personas, pero fue condenado por



proxenetismo y otros delitos a dos años y medio de cárcel. El 3 de junio de 2010, como consecuencia de una apelación ante el Tribunal Supremo, el período de encarcelamiento se extendió a tres años y medio (véase la causa núm. 105/2010, que se examina más arriba). La presunta víctima de la trata en este caso era una ciudadana eslovena traída desde España. Se prestó amplia asistencia a la víctima, independientemente del resultado del juicio.

b) El 8 de marzo de 2010, en la causa núm. S-1064/2009 tramitada ante el Tribunal de Distrito de Reykjanes, cinco ciudadanos lituanos fueron declarados culpables del delito de trata de personas y uno fue absuelto. Los demás fueron condenados a cinco años de cárcel. El 16 de junio de 2010, tras un recurso de apelación presentado ante el Tribunal Supremo, uno de ellos fue condenado a cinco años de cárcel y cuatro de ellos fueron condenados a cuatro años de la misma pena. La víctima en este caso era una joven lituana traída desde Lituania. Cabe señalar que en este caso la sentencia se basó en la existencia de pruebas de la intención de cometer actos de explotación sexual, aunque en los hechos no se llevó a cabo ningún acto de explotación sexual gracias a la intervención temprana de las autoridades. Se prestó amplia y prolongada asistencia a la víctima.

c) El 9 de julio de 2010, un ciudadano islandés originario de Guinea Ecuatorial (el mismo que se indica en el primer caso) fue condenado en la causa núm. S-190/2010, presentada ante el Tribunal de Distrito de Reykjanes. El acusado fue absuelto del delito de trata de personas, pero fue condenado a 15 meses de cárcel por proxenetismo y otros delitos. La víctima en este caso era una joven de Guinea Ecuatorial, a la que se prestó amplia asistencia.

Se remite al lector al artículo 6 del presente informe.

#### **Investigación de la existencia de locales de *striptease* ilegales mediante estudios y encuestas**

En la década de 1990 se establecieron diversos locales de *striptease* en Islandia. Los espectáculos de *striptease* se ofrecían en las mesas en espacios abiertos o bien en espacios cerrados como “bailes privados”. Al principio, el baile se consideraba como arte, y las mujeres que eran traídas al país para trabajar en los locales de *striptease* obtenían permisos temporales de trabajo en calidad de artistas. No se estableció una definición jurídica de locales de *striptease* hasta que se promulgó la Ley núm. 66/2000, por la que se modifica la Ley núm. 67/1985. Posteriormente, determinados municipios podían fijar nuevas condiciones relativas a la concesión de licencias de actividad para restaurantes de este tipo. Tales condiciones se implantaron en Reykjavik en 2002, cuando se prohibieron los bailes privados y las bailarinas desnudas tenían prohibido introducirse entre el público. Más adelante, el Tribunal Supremo de Islandia estimó que la prohibición era legal.

Los espectáculos de *striptease* fueron prohibidos de forma efectiva por la Ley núm. 85/2007, aunque podían aprobarse exoneraciones para determinados restaurantes. Posteriormente, las disposiciones que preveían permisos de exoneración se derogaron en 2010. Las exoneraciones siguieron siendo legales, con restricciones, hasta marzo de 2010, cuando el Parlamento aprobó la Ley núm. 18/2010 por la que se anuló la exoneración prevista en el artículo 4 de la Ley núm. 85/2007 para los restaurantes y los clubes nocturnos en los que funcionaban los locales de *striptease*.

A finales de 2013 se propuso en el Parlamento revisar las normas relativas a la concesión de licencias de actividad para restaurantes, a fin de prevenir la apertura de los denominados “locales de champán”, que explotan la desnudez del personal y ofrecen acceso a miembros del personal en espacios privados. Actualmente, el Comité de Educación y Asuntos Judiciales está examinando la propuesta.

Esto significa que ahora los locales de *striptease* son ilegales en Islandia, por lo que los locales que solían existir dejaron de funcionar o cambiaron de actividad. La policía vigila el funcionamiento de los clubes nocturnos, y hasta el momento no se han investigado violaciones de la Ley núm. 18/2010.

La policía ha llevado a cabo una investigación sobre los “locales de champán” en Reykjavik a raíz de denuncias de prostitución, blanqueo de dinero y tráfico de estupefacientes. Según la policía, la investigación sobre los “locales de champán” en Reykjavik está en su etapa final. Una vez concluida la investigación, la Dirección del Ministerio Público decidirá las próximas medidas que se aplicarán. La policía también ha centrado su atención en las nuevas plataformas para la prostitución. Causa preocupación el hecho de que, tras el cierre de los locales de champán, los sitios de citas de Internet y los bares y restaurantes locales puedan haberse convertido en una plataforma para la prostitución.

**Aumento de las actividades de cooperación internacional para prevenir la trata, garantía de protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas que son víctimas de la trata y establecimiento de un marco jurídico para la protección de las víctimas y los testigos**

*Aumento de las actividades de cooperación internacional para prevenir la trata*

En estas cuestiones Islandia coopera con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, el Consejo de Estados del Mar Báltico (CEB), la Organización Internacional para las Migraciones, el Consejo Nórdico de Ministros, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y el Consejo de Europa. La cooperación regional dentro del marco del CEB es especialmente útil para hacer frente a las cuestiones prácticas y los problemas que son pertinentes para la región. Islandia participa activamente en su equipo de tareas para la lucha contra la trata de seres humanos. Entre sus proyectos figuran estudios sobre mecanismos de cooperación en los países y la región en colaboración con la UNODC, estudios sobre la recopilación y difusión de datos dentro de los países y en la región, planes de capacitación sobre la trata de personas para el personal diplomático y consular, un proyecto de identificación de la explotación de mano de obra como una forma de la trata de personas, y un estudio sobre memorandos de entendimiento y mejores prácticas en esa esfera.

*Garantía de protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas que son víctimas de la trata*

Las víctimas de la trata de personas en Islandia, independientemente de su nacionalidad o situación jurídica en el país, o de que hayan cometido presuntas violaciones de la ley de Islandia en el pasado, reciben todos los servicios necesarios, ya sean médicos, sociales (incluida una vivienda adecuada), financieros o jurídicos, una vez que han sido remitidas al equipo especializado de coordinación contra la trata de personas de Islandia o su caso se ha notificado a dicho equipo (medida 2 del Plan de Acción contra la Trata de Personas), que funciona de acuerdo con la “política de umbral bajo”. Hasta ese momento, las víctimas pueden vivir en un albergue para mujeres o recibir servicios de orientación prestados por centros de asesoramiento para víctimas de la violencia sexual o por las autoridades locales (servicios sociales), por mencionar algunos ejemplos de las formas previas de asistencia, que también se prestan independientemente de la situación jurídica de las víctimas. La composición del equipo especializado de coordinación es tal que permite prestar asistencia a las víctimas desde una perspectiva amplia e integral. Una vez que las presuntas víctimas obtienen el permiso de residencia, les corresponden todos los derechos que supone dicho permiso. Cabe señalar, no obstante, que en las actuaciones judiciales se puede conceder a las

presuntas víctimas el derecho al anonimato frente al público y el derecho a pedir que los acusados no estén presentes cuando testifiquen, o a testificar mediante tecnología de vídeo o audio, de ser necesario. En el caso de que las presuntas víctimas de la trata de seres humanos sean menores (caso que aún no se ha producido en Islandia), el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas estipula que se debe aplicar la Ley de Protección del Niño (medidas 10 y 11 del Plan).

*Establecimiento de un marco jurídico para la protección de las víctimas y los testigos*

Aunque se han mantenido debates en el Parlamento, Islandia no cuenta con normas jurídicas especiales para la protección de las víctimas o los testigos en los casos de trata de personas. El Ministerio del Interior está realizando una evaluación para determinar si es necesario introducir enmiendas jurídicas al respecto. En 2010, el Comisionado Nacional de Policía aprobó directrices para la gestión de casos de trata de personas, en las que se establece que en cada caso se debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos y se deben aplicar las medidas de protección que corresponda. Este procedimiento se cumplió en los casos que ya se han tramitado en Islandia; en algunos de ellos se aplicaron considerables medidas de protección tanto para las víctimas como para los testigos y se instalaron equipos de vigilancia y seguridad en su residencia.

**Ratificación del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños y el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos**

Islandia ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional el 13 de mayo de 2010 y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, el 22 de junio de 2010.

Como se señala en la sección relativa al artículo 6 del presente informe, el 23 de febrero de 2012 Islandia ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, el cual surtió efecto en relación con Islandia el 1 de junio del mismo año.

**Informe relativo a a) los datos estadísticos relacionados con la trata y la prostitución y b) información sobre las repercusiones de la despenalización de la prostitución para el disfrute de los derechos humanos de la mujer**

En sus observaciones finales (CEDAW/C/ICE/CO/6), el Comité recomendó que en el siguiente informe periódico figuraran datos estadísticos relacionados con la trata y la prostitución e información sobre el sistema establecido, así como sobre los avances logrados en la ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos.

Como se señala en la sección relativa al artículo 6 del presente informe, el 23 de febrero de 2012 Islandia ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, el cual surtió efecto en relación con Islandia el 1 de junio del mismo año. Se remite al lector al artículo 6 del presente informe.

Se obtuvo información relativa a la prostitución y la trata de personas procedente del Comisionado Nacional, los Comisionados de Policía de Reykjavik y Suðurnes, los proveedores de servicios sociales de Akureyri, Hafnarfjörður, Kópavogur, Reykjanesbær y Reykjavik, el Centro de educación y asesoramiento para víctimas de abusos sexuales y el Albergue de Mujeres.

Como se ha mencionado más arriba, la práctica de la prostitución no es punible conforme a la legislación islandesa. El artículo 206 del Código Penal no se limita a los actos de

prostitución. Diversas razones y motivaciones pueden llevar a las personas a la prostitución. Esta práctica puede ser una forma de que los jóvenes financien su estilo de vida. La existencia de un historial de violencia sexual, la falta de supervisión parental durante la educación y el uso indebido de estupefacientes son problemas comunes a los que se enfrentan las personas que ejercen la prostitución. También se sabe que las mujeres en situación de pobreza se prostituyen para asegurar su manutención y la de sus hijos. Con frecuencia, las secuelas de la prostitución no se dejan ver hasta después de muchos meses de terapia.

Es difícil medir el alcance de la prostitución en Islandia. La frontera entre la prostitución y la trata de personas no siempre es clara, como señalan los informes del Centro de educación y asesoramiento para víctimas de la violencia sexual.

Actualmente, el Ministerio de Bienestar mantiene conversaciones con el Albergue de Mujeres a propósito de la acogida transitoria de víctimas de la trata, al tiempo que se están emprendiendo otros trabajos pertinentes.

Según la información proporcionada por el Comisionado Nacional, el número de violaciones registradas del artículo 206 del Código Penal ha aumentado considerablemente, como se refleja en el cuadro que figura a continuación. El cuadro solo recoge el número de casos que se han presentado ante el Comisionado Nacional en los que se ha producido una violación del artículo 206. Por lo tanto, las cifras no incluyen a las víctimas de la prostitución.

#### **Violaciones registradas del artículo 206 del Código Penal**

<i>Año</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Número de violaciones	37	13	24	175*

\*Cifra provisional.

Cada caso puede incluir diversas violaciones, por un único autor o varios autores. El cuadro incluye todas las violaciones registradas en el período indicado.

El Comisionado de Policía de Reykjavik ha tramitado los casos de 30 personas que han sido definidas como víctimas de la prostitución en el período 2011-2014.

	<i>Total</i>	<i>Ciudadanos islandeses</i>	<i>Ciudadanos extranjeros</i>	<i>&lt;20 años</i>	<i>21-30 años</i>	<i>&lt;30 años</i>
Mujeres	23	11	12	4	7	10
Hombres	7	7	0	3	2	2

El Centro de acogida Kristínarhús se inauguró en septiembre de 2011. El Centro de educación y asesoramiento para víctimas de la violencia sexual tomó la iniciativa de crear el Centro de acogida, especialmente destinado a mujeres que desean escapar de las situaciones de prostitución o trata de personas. El Estado proporcionó la financiación necesaria para el funcionamiento del Centro de acogida y se reunieron fondos adicionales mediante una campaña de recaudación de fondos. Además de su tarea principal, también se brindó apoyo al Centro para que recibiera a las personas de visita en Reykjavik que habían sido citadas para una entrevista con el Centro de educación y asesoramiento. El Centro de acogida tenía capacidad suficiente para albergar a entre cuatro y cinco mujeres en habitaciones separadas.

Desde su creación hasta que cerró sus puertas, 27 mujeres permanecieron en el Centro de acogida: 15 extranjeras y 12 ciudadanas islandesas. De las personas que acudieron al Centro, 13 tenían problemas mentales, mientras que 15 hacían frente al uso indebido de estupefacientes. En 2011, 5 mujeres residían en el Centro de acogida, acumulando 127 noches de estancia desde su inauguración, en septiembre, hasta el final del año. En 2012, 20 mujeres

y 9 niños permanecieron en el Centro de acogida durante un total de 1.148 noches. La mayoría de las mujeres eran menores de 40 años, aunque 2 tenían más de 50 años. De las 20 mujeres, 15 permanecían en el Centro de acogida por situaciones de prostitución o trata de personas. En 2013, 5 niños permanecieron en el Centro de acogida, pero no queda claro cuál es el número exacto de mujeres que se alojaban allí. Todas las mujeres que se alojaban en el Centro de acogida tenían menos de 40 años. Juntas sumaban 1.000 noches a lo largo del año, aunque algunas solo permanecieron un par de noches y otras todo el año.

En 2012, el Centro de acogida recibió financiación adicional por un monto de 15 millones de coronas islandesas. El Ministerio del Interior aportó 6 millones de coronas para ayudar a asistir a las posibles víctimas de la trata, y se concedieron 700.000 coronas para instalar cámaras de seguridad en los locales del Centro de acogida. En 2013 se concedió una subvención especial por valor de 25 millones de coronas para el funcionamiento del Centro.

Tras un período experimental de dos años, el Centro de acogida cerró sus puertas en enero de 2014. La administración del Centro de acogida resultó ser un asunto complejo. Se consideró que el hecho de reunir a tantas mujeres en un mismo lugar no era una solución idónea. Muchas de las mujeres afrontaban problemas mentales o de uso indebido de estupefacientes. Los empleados y voluntarios del Centro asumían la difícil tarea de ocuparse de los niños. El Centro de educación y asesoramiento explicó que tendrían que haberse concedido más fondos para prestar asistencia profesional a las mujeres que acudían allí, dada su difícil situación.

Simultáneamente al anuncio del cierre del Centro de acogida, el Centro de educación y asesoramiento pidió que los fondos proporcionados se utilizaran para mejorar otros aspectos del funcionamiento de la organización: mejora de los servicios prestados a las personas fuera de la zona de Reykjavik y servicios adicionales para hombres necesitados y personas con discapacidad. El Centro de educación y asesoramiento pidió que los fondos proporcionados para el Centro de acogida se utilizaran para crear dos nuevos puestos en los proyectos antes citados. La financiación para el Centro de acogida en 2014 se destinó a la organización, a fin de atender los proyectos en cuestión.

Las consecuencias del cierre del Centro de acogida son mínimas para cuestiones distintas de la investigación de casos de trata de personas. Si no hay soluciones de alojamiento adecuadas, a las autoridades policiales y los voluntarios les resultará más difícil ganarse la confianza de las víctimas. Si se les proporciona alojamiento, las víctimas de la trata y la prostitución adquieren mayor visibilidad. El peligro radica en que se perderán los progresos logrados hasta la fecha en la terapia. Los proveedores de servicios a las víctimas de la prostitución no se han visto afectados por las consecuencias del cierre del Centro de acogida. El Albergue de Mujeres no experimentó un aumento en el número de visitas tras el cierre.

Incluso después del cierre del Centro de acogida, quienes desean dejar la prostitución tienen otras opciones a su alcance. Los servicios sociales municipales ofrecen información e instrucciones acerca de los derechos sociales y el apoyo social y personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley sobre Servicios Sociales de las Autoridades Locales. Los profesionales del ámbito municipal imparten sesiones de terapia social a víctimas de la prostitución. Si la víctima tiene un hijo a su cargo, se lleva a cabo un examen de las circunstancias del niño y, de ser necesario, se alerta a las autoridades de protección infantil.

El Centro de educación y asesoramiento brinda consejo, realiza entrevistas y organiza grupos de autoayuda para las personas que desean dejar la prostitución. También se ha ofrecido a coordinar las medidas sobre las cuestiones que atañen a estas personas. No se considera que el grupo en cuestión necesite soluciones de alojamiento.

La prostitución en Islandia parece estar estrechamente vinculada al tráfico de estupefacientes. Los establecimientos de terapia se han ofrecido a prestar asistencia a los toxicómanos. El Albergue de Mujeres está abierto a todas las víctimas de la prostitución.

Habida cuenta del número de violaciones registradas del artículo 206 del Código Penal, es importante que todos los proveedores de servicios sociales y trabajadores de la salud, incluidos los terapeutas, estén atentos a la posibilidad de que un destinatario de servicios sociales sea una víctima de la prostitución o la trata. Se debe brindar una asistencia accesible e imparcial. Los empleados del Estado deben estar bien informados de los síntomas de la prostitución y las posibles soluciones para las víctimas. Los profesionales que trabajan con personas que quieren salir de la prostitución deben estar motivados. La experiencia del Centro de acogida demuestra que a las víctimas de la prostitución les cuesta dejar atrás su anterior empleo. Las autoridades sociales y sanitarias deben mantener una cooperación continuada, con la participación de las ONG. Asimismo, es necesario incrementar la cooperación con las autoridades policiales. La cooperación intragubernamental en el ámbito de la trata de personas ha dado buenos resultados.

#### **Información sobre las repercusiones de la despenalización de la prostitución para el disfrute de los derechos humanos de la mujer**

Ha transcurrido poco tiempo desde que se despenalizó la prostitución, es decir, desde que el artículo 206 del Código Penal (Ley núm. 19/1940) fue enmendado nuevamente por la Ley núm. 54/2009, que se promulgó el 30 de abril de 2010, como se ha explicado anteriormente. Así pues, se sabe muy poco acerca de las repercusiones de la despenalización, y no es posible citar ningún estudio o estadística fiable al respecto.