



Consejo Económico y Social

Distr. general
28 de marzo de 2011
Español
Original: inglés

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

**Cuarto informe periódico presentado por los Estados
partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto**

Islandia*

[19 de enero de 2010]

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Observaciones generales	1–14	3
II. Información relativa a las distintas disposiciones de las partes I, II y III del Pacto	15–250	5
Artículo 1	15	5
Artículo 2	16–19	5
Artículo 3	20–70	6
Artículos 4 y 5	71	15
Artículo 6	72–92	15
Artículo 7	93–111	20
Artículo 8	112	24
Artículo 9	113–135	24
Artículo 10	136–201	31
Artículo 11	202–206	43
Artículo 12	207–218	44
Artículos 13 y 14	219–227	46
Artículo 15	228–250	48

I. Observaciones generales

1. En la siguiente descripción general se expone la evolución de las leyes y las prácticas más importantes en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales en el tiempo transcurrido desde la presentación del tercer informe periódico de Islandia sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en septiembre de 2001 (en lo sucesivo, "el Pacto").

2. Por lo que respecta a la información general sobre Islandia y su población, al ordenamiento jurídico del país, a la facultad de determinar si los derechos humanos han sido violados y a la aplicabilidad de las convenciones internacionales de derechos humanos con arreglo al ordenamiento nacional, se hace referencia a las observaciones generales presentadas en el informe inicial de Islandia sobre la aplicación del Pacto, dado que se considerará que esos aspectos no habrán cambiado si en el presente informe no se formulan observaciones particulares en sentido contrario.

3. En la medida en que no se han producido cambios en la legislación ni las prácticas jurídicas en el tiempo transcurrido desde que Islandia presentó el último informe al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en lo sucesivo, "el Comité"), se hará referencia al tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Islandia o informes anteriores.

4. En cuanto a las observaciones finales formuladas por el Comité el 23 de mayo de 2003 (E/C.12/1/Add.89) tras el examen del tercer informe periódico, las respuestas a las preocupaciones y propuestas del Comité se tratarán expresamente en relación con las disposiciones pertinentes del Pacto.

Protección constitucional de los derechos económicos, sociales y culturales

5. Como se indica en el segundo informe periódico de Islandia, en 1995 se modificaron mucho las disposiciones de derechos humanos de la Constitución islandesa mediante la Ley Constitucional N° 97/1995. A este respecto, se hace referencia al párrafo 4 del segundo informe periódico, en el que se enumeran los derechos nuevos y los modificados. También se hace referencia a los párrafos 3 a 8 del tercer informe periódico, en los que, entre otras cosas, se explican con detalle los artículos 65, 75 y 76 de la Constitución. La protección constitucional de los derechos económicos, sociales y culturales se explica con más detalle a continuación.

Aplicación del Pacto en el ordenamiento jurídico islandés

6. Como se señaló en el párrafo 4 del segundo informe periódico de Islandia, en 1995 se modificaron mucho las disposiciones de derechos humanos de la Constitución islandesa mediante la Ley Constitucional N° 97/1995. En las enmiendas se propusieron modificaciones de las disposiciones relativas a los derechos culturales, económicos, sociales y la adición de nuevos derechos que se habían inspirado en convenciones internacionales del ámbito de los derechos culturales, económicos, sociales, como la Carta Social Europea y el Pacto, y que los reflejaban en gran medida. En las notas explicativas del proyecto de ley se hacían claras referencias al Pacto como uno de los principales instrumentos por los que se regía la interpretación de la Constitución. Ello establece una clara relación entre la Constitución y el Pacto.

7. A pesar de que el Pacto no tiene fuerza de ley nacional, cabe destacar que, dado que las personas pueden invocar sus derechos constitucionales ante el poder judicial, tienen a su disposición un recurso judicial en caso de violación de los derechos económicos, sociales y culturales que están amparados por la Constitución. Una decisión administrativa que entre en conflicto con las disposiciones de derechos humanos de la Constitución será anulada por los tribunales de Islandia, lo que puede dar lugar a que una persona que sufra un perjuicio como resultado de la decisión tenga derecho a una indemnización. Por otra parte, la ley que entre en conflicto con las disposiciones de derechos humanos de la Constitución no será aplicada por el poder judicial islandés, a pesar de que dicha ley no quedará revocada formalmente. En tal caso, una persona que haya sido lesionada en sus derechos como consecuencia de esa ley también tendrá derecho a una indemnización.

8. A pesar de que el Pacto no tiene fuerza de ley directa dentro del ordenamiento jurídico islandés y de que actualmente no está prevista su incorporación en él, el efecto del Pacto ha aumentado y las personas tienen recursos judiciales en lo que respecta a los derechos constitucionales.

9. La influencia del Pacto en el ordenamiento jurídico islandés queda ejemplificada por las referencias que se hacen a sus disposiciones en las sentencias de los tribunales nacionales. En los párrafos 8 a 12 del último informe periódico de Islandia se explicó detalladamente el aumento de la aplicación del Pacto en el ordenamiento jurídico islandés. Este aumento, que denota una intensificación de la conciencia pública de los derechos sociales, económicos y culturales dentro de la sociedad islandesa, ha continuado.

10. En una sentencia del Tribunal Supremo de Islandia de 14 de noviembre de 2002, este sostuvo que una ley dictada para acabar con una huelga en el mercado laboral entraba en conflicto parcial con el artículo 74 de la Constitución, en el que se protegía el derecho de asociación. En la sentencia del tribunal de distrito, que fue ratificada por el Tribunal Supremo en cuanto a su argumentación, se había hecho referencia directa al Pacto y a otras obligaciones internacionales para interpretar las disposiciones pertinentes de la Constitución.

11. El 16 de octubre de 2003, el Tribunal Supremo dictó sentencia en un caso que se refería a otra sentencia anterior, de 19 de diciembre de 2000. Esta última sentencia se menciona en el párrafo 9 del tercer informe periódico de Islandia. En suma, el Tribunal dictaminó que una nueva ley que reducía los pagos de la seguridad social a personas discapacitadas violaba el derecho a unas prestaciones sociales mínimas que garantizaba el artículo 76 de la Constitución, interpretado en concordancia con el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En consecuencia, el Tribunal determinó que la reducción de las prestaciones era ilegal. En cuanto a la sentencia de 2003, se había solicitado al Tribunal que dilucidara si una nueva ley, que se había promulgado después de haberse dictado la sentencia del año 2000 y en virtud de la cual se habían introducido disposiciones retroactivas que restringían el derecho a los pagos de la seguridad social, era incompatible con el artículo 72 de la Constitución, en el que se protegía el derecho a la propiedad. El Tribunal concluyó que las nuevas disposiciones contravenían la Constitución.

12. Gracias a las enmiendas constitucionales y a la práctica de los tribunales, la conciencia de los derechos humanos ha aumentado considerablemente en la sociedad islandesa. En consecuencia, la población está cada vez mejor informada de sus derechos y de la posibilidad de hacerlos valer ante los tribunales islandeses y los órganos internacionales de supervisión.

Resumen de las principales modificaciones legislativas

13. Han tenido lugar varias modificaciones legislativas importantes en el tiempo transcurrido desde que se presentó el tercer informe de Islandia. A continuación, se ofrece un resumen de las modificaciones legislativas más importantes, pero se las analizará más adelante en relación con las disposiciones correspondientes del Pacto.

- a) Ley N° 10/2008 sobre la igualdad de género;
- b) Ley N° 55/2006 sobre medidas relativas al mercado laboral;
- c) Ley N° 97/2002 sobre los derechos laborales de los extranjeros;
- d) Ley N° 139/2005 sobre las agencias de trabajo temporal;
- e) Ley N° 45/2007 sobre los derechos y las obligaciones de las empresas extranjeras que destinan trabajadores a Islandia temporalmente;
- f) Ley N° 54/2006 sobre el seguro de desempleo;
- g) Ley N° 90/2005 sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental;
- h) Ley N° 22/2006 sobre los pagos a los padres de niños enfermos crónicos o con discapacidades graves;
- i) Ley N° 80/2002 sobre la protección de la infancia;
- j) Ley N° 40/2007 sobre los servicios de salud.

14. En cuanto a la legislación en materia de asuntos sociales, se hace referencia a la página web del Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social, donde se pueden encontrar algunas de las leyes analizadas en el presente informe, en traducción inglesa: <http://eng.felagsmalaraduneyti.is/legislation/>. Algunas de las leyes del ámbito de la salud y la seguridad social se pueden encontrar en la página web del Ministerio de Salud, en traducción inglesa: <http://eng.heilbrigdisraduneyti.is/laws-and-regulations/>.

II. Información relativa a las distintas disposiciones de las partes I, II y III del Pacto

Artículo 1

15. No se han suscitado modificaciones legislativas concretas o cuestiones relativas a este artículo en el tiempo transcurrido desde que se presentó el tercer informe periódico.

Artículo 2

Ejercicio de los derechos sin discriminación

16. Se hace referencia al párrafo 16 del tercer informe periódico y a los párrafos 9 a 13 del segundo informe periódico de Islandia. Como se explica en ellos, en el artículo 65 de la Constitución islandesa se proclama que los derechos consagrados en el Pacto deberán ser disfrutados por todos, sin discriminación alguna.

Comentarios sobre el párrafo 20 de las observaciones finales del Comité

17. En el párrafo 20 de sus observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Islandia, el Comité expresó su pesar por que Islandia solo dedicara el 0,16% de su producto

interno bruto (PIB) a la cooperación internacional y le recomendó que aumentara su ayuda oficial al desarrollo (AOD) al 0,7% del PIB, tal como lo recomendaban las Naciones Unidas.

18. La cooperación internacional para el desarrollo es una de las piedras angulares de la política exterior de Islandia y el Ministro de Relaciones Exteriores ha declarado que su país pretende ser uno de los principales contribuyentes a la AOD en términos del PIB. En los últimos años, el Gobierno ha ido aumentando sus fondos de cooperación para el desarrollo, con lo que ha duplicado la AOD en el período comprendido entre 2003 y 2007. Como parte del fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo, el Parlamento islandés aprobó, el 17 de septiembre de 2008, una nueva ley sobre cooperación para el desarrollo, la Ley N° 121/2008.

19. Por otra parte, Islandia está también en vías de convertirse en miembro de pleno derecho del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Artículo 3

20. Como se explica en el párrafo 17 del tercer informe periódico de Islandia, el derecho islandés se basa en el principio de que todas las personas son iguales ante la ley, independientemente de su sexo. Este principio general está consagrado en el artículo 65 2) de la Constitución, en el que se hace referencia especial al género.

Una nueva Ley sobre la igualdad de género

21. Una ley especial sobre la igualdad de género ha estado en vigor en Islandia desde 1976.

22. En 2006, cuando habían transcurrido 30 años desde la aprobación de la primera ley general sobre la igualdad de género en Islandia, el Ministro de Asuntos Sociales nombró una comisión encargada de revisar la Ley N° 96/2000, que se describe en los párrafos 18 a 20 del tercer informe periódico de Islandia. Los miembros de la comisión provenían de todos los partidos políticos representados en el Parlamento en ese momento y tenían amplias facultades para revisar la ley. La comisión procuró, sobre todo, consultar a las organizaciones no gubernamentales (ONG), los interlocutores sociales y otras partes interesadas en la igualdad de género. El Ministro de Asuntos Sociales recibió un proyecto de ley de la comisión en marzo de 2007, que fue publicado en la página web del Ministerio para que toda la población pudiera aportar sus observaciones. El Ministro elevó el proyecto de ley al Parlamento en el cuarto trimestre de 2007, y la nueva Ley sobre la igualdad de género fue aprobada en febrero de 2008 como Ley N° 10/2008.

23. El objetivo de la nueva ley es continuar promoviendo la igualdad de género y dar a las mujeres y los hombres las mismas oportunidades. Es de esperar que las nuevas disposiciones de la ley permitan a la nación islandesa avanzar hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres. De la experiencia adquirida con la antigua ley se dedujo la necesidad de otra ley que fuera más firme en cuanto a los derechos y obligaciones de los responsables de velar por la igualdad de género.

24. La estructura de la administración no ha cambiado en la nueva ley, pero en ella se han concedido más poderes al Centro para la Igualdad de Género, el Consejo de Igualdad de Género y el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad de género.

25. El Centro para la Igualdad de Género es un organismo público que depende del Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social y tiene por función administrar las

leyes sobre igualdad de género. Entre otras cosas, el Centro se encarga de vigilar la aplicación de la legislación, de educar y difundir información y de proporcionar servicios de consulta sobre igualdad de género a una serie de órganos, como el Gobierno, otros organismos públicos, los municipios y el sector privado. El Centro también supervisa la evolución de la igualdad de género dentro de la sociedad y formula observaciones y propuestas sobre las medidas que podrían adoptarse para lograr la igualdad de género al Ministro, al Consejo de Igualdad de Género y a otros órganos administrativos.

26. En la nueva ley se establece expresamente que el Centro para la Igualdad de Género luchará contra la discriminación salarial basada en el género y otras discriminaciones basadas en el género dentro del mercado laboral. El Centro deberá también velar por el aumento de la participación de los hombres en actividades relativas a la igualdad de género. Asimismo, se encargará de arbitrar todas las controversias que se sometan a su consideración al amparo de la ley.

27. En la nueva ley se encomienda al Centro para la Igualdad de Género una función de supervisión más poderosa y se le confiere mayor autoridad para reunir información de empresas, instituciones y asociaciones cuando haya motivos suficientes para sospechar que se han infringido las disposiciones de aquella. Cuando se plantee un caso así, el Centro deberá determinar si hay razón para remitir la cuestión al Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad de género. La institución, empresa o asociación que sea objeto de investigación deberá, en tales circunstancias, facilitar al Centro cualquier información o documento que se considere necesario en la investigación del caso. Si no atienden la petición del Centro dentro de un plazo razonable, este podrá imponerles multas diarias hasta que presenten la información o los documentos. Si el Centro determina que la información o los documentos aportan suficientes elementos de prueba de que se ha infringido la ley, podrá solicitar al Comité de Quejas que estudie el caso. La institución, empresa o asociación correspondiente será informada de la decisión por escrito. Este aumento de la autoridad sustituye a las competencias más generales que ostentaba el Centro en virtud de la antigua ley, que no contenía disposiciones de sanciones especiales para los casos en que no se hubiera proporcionado la información solicitada.

28. Una nueva adición a la Ley sobre la igualdad de género ha consistido en confiar al Centro para la Igualdad de Género la tarea de cambiar la imagen tradicional de los géneros y eliminar los estereotipos negativos de las funciones de las mujeres y los hombres. Esta tarea se ha considerado siempre como fundamental para alcanzar la igualdad de género y ahora se ha incluido expresamente en la Ley sobre la igualdad de género.

29. El Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad de género es un comité administrativo independiente que consta de tres abogados designados por el Tribunal Supremo de Islandia y nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social. El Comité considera los casos que se le presentan sobre supuestas infracciones de la Ley sobre la igualdad de género. De acuerdo con la nueva ley, sus decisiones son vinculantes, lo que es un cambio satisfactorio con respecto a la ley anterior, en virtud de la cual el Comité solo podía emitir un dictamen no vinculante. Es evidente que ello otorga más peso que antes a las decisiones del Comité. Las partes podrán remitir la decisión del Comité a los tribunales islandeses. En este caso, el Comité, a petición de una de las partes, podrá decidir aplazar los efectos jurídicos de la decisión a instancia de cualquiera de las partes.

30. Las nuevas disposiciones jurídicas permiten a los demandantes solicitar que el Centro para la Igualdad de Género aplique las decisiones del Comité de Quejas cuando estas no se cumplan. El Centro enviará, entonces, a la parte a la que se refiere la decisión, una instrucción pertinente sobre una reparación acorde con la decisión del Comité en un plazo de tiempo razonable. Si no se tiene en cuenta la instrucción, el Centro podrá decidir imponer multas diarias a esa parte hasta que se cumpla la orden.

31. Además, la legislación permite al Comité de Quejas, previa consulta con el demandante, remitir un caso al arbitraje del Centro para la Igualdad de Género. Así ocurre en los casos en que pueda conseguirse más rápidamente un resultado sin lesionar los derechos del demandante. Otra nueva disposición jurídica permite al Comité de Quejas exigir que una parte que haya infringido la ley y cuya infracción se haya podido comprobar pague los gastos contraídos por el demandante al remitir la cuestión a la consideración del Comité.

32. Según la nueva ley, cada ministerio debe nombrar un experto en igualdad de género que se encargue de incorporar las cuestiones pertinentes en la esfera del ministerio y las instituciones adscritas a él. En la ley se prevé que la incorporación de la perspectiva de género se respete en todas las actividades de formulación de políticas y de planificación que se lleven a cabo en nombre de los ministerios y de los organismos públicos. La función de los expertos es intervenir en los asuntos relacionados con la igualdad de género en el trabajo y supervisar las cuestiones sobre el terreno dentro de su respectivo ministerio u organismo público. Por otra parte, hay un asesor especial sobre la igualdad de género que debe aplicar las disposiciones de la citada ley en materia de educación y escolarización, en las cuales se dispone que los alumnos de todos los niveles escolares deben recibir educación sobre la igualdad de género, con especial insistencia en la igualdad de participación de ambos géneros en la sociedad.

33. Según la nueva ley, el Consejo de Igualdad de Género continuará funcionando como un comité administrativo dependiente del Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social. Actualmente hay 11 personas en el Consejo. El Ministro nombra al presidente del Consejo, sin designación previa. Dos representantes son nombrados conjuntamente por los sindicatos, dos conjuntamente por las organizaciones patronales, dos conjuntamente por la Asociación Feminista de Islandia, la Federación de Asociaciones de Mujeres Islandesas y la Asociación de Defensa de los Derechos de la Mujer de Islandia, y uno conjuntamente por la Asociación de Albergue para Mujeres (*Samtök um kvennaathvarf*) y el Centro de Educación y Asesoramiento para las Víctimas de Abusos Sexuales y Violencia (*Stígamót*), uno por el Centro para Estudios sobre la Mujer y el Género de la Universidad de Islandia, uno por la Organización para la Igualdad entre los Padres y uno por la Asociación de Administraciones Locales de Islandia.

34. En la ley se dispone que el Consejo de Igualdad de Género y el Centro para la Igualdad de Género colaboren estrechamente entre sí. Uno de los objetivos del Consejo es asesorar al Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social y al Director del Centro para la Igualdad de Género en la formulación de políticas cuando estas tengan relación con la igualdad de género. Ello supone prestar particular atención a la igualdad de ambos géneros en el mercado laboral y a la coordinación de la vida familiar y laboral. El Consejo de Igualdad de Género también organiza un foro sobre igualdad de género en asociación con el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social, evento que deberá celebrarse cada dos años. Los foros están destinados a ser un lugar de debate sobre asuntos relacionados con la igualdad de género. Uno de sus objetivos es alentar un debate público más franco al respecto entre la población y en la mayoría de los ámbitos de la sociedad. El primer foro tuvo lugar en enero de 2009.

35. A fin de estimular un debate más eficaz en los foros sobre la igualdad de género, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social presenta un informe sobre la situación y evolución de las cuestiones de igualdad de género al comienzo de cada foro. El informe abarca una amplia gama de temas, entre ellos: el mercado laboral y la evolución de la discriminación salarial basada en el género; las mujeres y los hombres en el empleo y su participación en el sector empresarial en general; los subsidios otorgados por órganos públicos, desglosados en función del género del receptor; la participación de los hombres y las mujeres en la política, y la proporción de mujeres y hombres en los comités y juntas

públicos. Por otra parte, el Consejo de Igualdad de Género tiene por función oficial velar por que se prepare un resumen de los debates de los foros y se remita al Ministro. Se espera que este foro sea útil para mantener la comunicación sobre la igualdad de género entre los expertos en esta materia, los políticos, los representantes gubernamentales y las ONG interesadas en estas cuestiones.

36. Al igual que anteriormente, está previsto que el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social presente una propuesta de resolución parlamentaria ante el Parlamento con respecto a la aplicación de un plan de acción sobre la igualdad de género durante los próximos cuatro años. El plan de acción se formulará una vez se hayan recibido las propuestas de otros ministerios, del Centro para la Igualdad de Género y del Consejo de Igualdad de Género. Las deliberaciones del foro sobre la igualdad de género también se deben tener en cuenta.

37. El Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social y el Centro para la Igualdad de Género han concedido gran importancia a la información y activación de las administraciones locales en la esfera de la igualdad de género. Las administraciones locales deben continuar nombrando comités de igualdad de género que les ofrezcan asesoramiento sobre esta materia, y supervisar y aplicar medidas, con inclusión de medidas especiales, para garantizar la igualdad de condiciones y de derechos de los hombres y las mujeres en cada distrito correspondiente. Estos comités también elaborarán políticas de igualdad de género y planes de acción para los próximos cuatro años. Un nuevo elemento incorporado a la legislación es que cada comité debe presentar cada dos años al Centro para la Igualdad de Género un informe en el que se describa la situación y la evolución de la igualdad de género en la administración local pertinente. Uno de los objetivos de esos informes es alentar a esas administraciones a intensificar los esfuerzos en favor de la igualdad de género.

38. Durante muchos años, la legislación relativa a la igualdad de condición y de derechos de las mujeres y los hombres ha incluido una disposición que garantizaba la igualdad del número de hombres y mujeres en los comités, consejos y juntas públicos. A fin de reforzar esa disposición, se dispone claramente que la proporción de géneros debe ser lo más equilibrada posible y que cada uno de ellos debe tener una representación de al menos el 40% cuando haya más de tres miembros. Esta nueva disposición se aplica también a las juntas de compañías públicas en las que estén representados el Gobierno o las administraciones locales. A fin de garantizar que se cumpla ese objetivo, en las designaciones de candidaturas para los comités, consejos y juntas deben figurar tanto mujeres como hombres.

39. Al igual que anteriormente, en la nueva ley se prohíbe la discriminación de todo tipo, tanto directa como indirecta, basada en el género. En ella se aportan definiciones de discriminación directa e indirecta, que antes se encontraban únicamente en los reglamentos.

40. En la nueva ley sigue habiendo disposiciones especiales en materia de educación y escolaridad, en las que se exige expresamente que se incorporen las cuestiones de género en todos los aspectos de la formulación y planificación de políticas en materia de educación y escolaridad, y que los estudiantes sean educados en esas cuestiones.

41. Al igual que anteriormente, los empleadores no pueden discriminar entre sus empleados en lo que respecta a los salarios, es decir, por motivos de género. Lo mismo se aplica a los ascensos, la educación continua, la formación profesional, las licencias de estudio, las condiciones de trabajo y otros asuntos.

42. Los empleadores y los sindicatos deben trabajar de forma sistemática, a fin de igualar la posición de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Los empleadores también deben seguir procurando expresamente igualar las condiciones de los géneros dentro de su empresa o institución. Asimismo, deben procurar aumentar la proporción de mujeres en los puestos de gestión y de influencia.

43. Desde el año 2000, la ley contiene una disposición según la cual las instituciones y empresas con más de 25 empleados deben elaborar políticas de igualdad de género o establecer disposiciones especiales acerca de la igualdad de género en sus políticas de recursos humanos. En la nueva ley se otorga al Centro para la Igualdad de Género mayor autoridad para supervisar el cumplimiento de esa disposición. Las empresas e instituciones interesadas están obligadas a presentar al Centro, siempre que este lo solicite, un ejemplar de su política de igualdad de género o de su política de recursos humanos. Asimismo, deben presentar al Centro un informe sobre los progresos conseguidos y hacerlo dentro de un plazo razonable, siempre que este lo solicite.

44. Si una empresa o institución no ha preparado una política de igualdad de género o no ha integrado las perspectivas de igualdad en su política de recursos humanos, el Centro para la Igualdad de Género le impartirá instrucciones para que adopte una medida correctiva en un plazo razonable. Lo mismo ocurrirá si el Centro considera que la política de igualdad de género de una empresa o institución no es aceptable, o si la perspectiva de igualdad de género no se ha integrado con suficiente claridad en su política de recursos humanos. Si la empresa o institución no cumple las instrucciones del Centro, este podrá imponer multas diarias hasta que se cumplan sus instrucciones. Lo mismo sucederá cuando una empresa o institución no envíe un ejemplar de su política de igualdad de género o su política de recursos humanos al Centro o no presente un informe sobre sus progresos. Esta enmienda se considera de suma importancia, ya que aumenta la autoridad del Centro para supervisar, de forma más activa, a las empresas e instituciones y determinar si cumplen o no la ley.

45. En la nueva ley se ha introducido una nueva disposición que estipula que los empleados pueden revelar sus condiciones salariales en todo momento, si así lo deciden. En consecuencia, las empresas no pueden prohibir ya a los empleados que hablen de sus salarios con un tercero. Esto es parte de la estrategia de lucha contra el problema crónico de la discriminación salarial basada en el género y de promoción de la transparencia salarial.

46. A fin de alentar a las empresas a establecer políticas de igualdad salarial y a ponerlas en práctica, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social se encargará, de acuerdo con las disposiciones transitorias de la ley, de supervisar el establecimiento de un sistema de certificación para aplicar políticas de igualdad de remuneración y de derechos en lo que respecta a la contratación y la terminación de la relación laboral. Las disposiciones se aplicarán durante los dos próximos años en cooperación con los interlocutores sociales.

47. Los convenios colectivos negociados en el sector privado en febrero de 2008 contenían una cláusula especial en la que se hacía hincapié en la cooperación entre los interlocutores sociales en las cuestiones de igualdad de género durante la vigencia del convenio. En esa cláusula se disponía, entre otras cosas, que "la preparación de los procedimientos para certificar la aplicación de las políticas de igualdad de género de las empresas comenzará inmediatamente, a fin de poder terminar el proceso para finales de 2009".

48. A fin de cumplir las obligaciones enunciadas *supra*, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social, la Confederación de Empleadores de Islandia y la Confederación de Trabajadores de Islandia han firmado una declaración en la que se comprometen a entablar, con la Sociedad de Normas de Islandia (*Staðlaráð Íslands*), negociaciones acerca de la creación y gestión de la norma sobre la aplicación de políticas de igualdad de remuneración y de oportunidades. En la norma se incluirá también el desarrollo profesional.

Licencia de maternidad, paternidad y parental

49. Según se enuncia en el párrafo 23 del tercer informe periódico de Islandia, uno de los objetivos principales de la Ley sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental es

combatir la discriminación salarial por motivos de género, atribuida, en parte, a que las mujeres se toman la licencia de maternidad. En el tiempo transcurrido desde que se presentó el tercer informe periódico se ha promulgado una nueva Ley sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental, que se expondrá en la sección relativa al artículo 10.

Comentarios sobre el párrafo 21 de las observaciones finales del Comité

50. En el párrafo 21 de las observaciones finales del Comité sobre el tercer informe periódico de Islandia, se insta al país a que intensifique sus esfuerzos por garantizar que hombres y mujeres gocen de una participación plena y equitativa en el mercado laboral, en particular en términos de salario igual por trabajo de igual valor. A ese respecto, se hace referencia a las disposiciones de la nueva Ley sobre la igualdad de género ya mencionada. A continuación, se describen las medidas específicas que se han adoptado en este ámbito.

51. Desde 1992, el Parlamento islandés ha aprobado tres planes de acción cuatrienales sobre medidas para implantar la igualdad de género. Durante el invierno de 2003-2004, el Ministro de Asuntos Sociales presentó al Parlamento una propuesta sobre un nuevo plan de acción, que fue aceptada en el segundo trimestre de 2004 y expiraría en mayo de 2008. Una de las cuestiones principales que se trataban en el plan era el problema de la discriminación salarial basada en el género. Actualmente se redacta un nuevo plan de acción.

52. Las diferencias salariales por motivos de género parecen ser un rasgo persistente del mercado laboral de Islandia, en perjuicio de la mujer. Se necesitan medidas para evitar ese tipo de diferencias; la experiencia ha demostrado que las disposiciones de la ley referentes a la igualdad de remuneración y la prohibición de discriminación al determinar los salarios no son suficientemente eficaces. Muchos consideran que la raíz del problema está en quienes determinan los salarios de los empleados en el mercado laboral. Cuando se deciden los salarios en las compañías e instituciones, deben aplicarse las mismas consideraciones que cuando se evalúa la contribución realizada por los trabajadores, con independencia de su género.

Circular dirigida a todas las empresas e instituciones que desarrollan su actividad en Islandia

53. A fin de instar a la gestión de las empresas a combatir las diferencias salariales por motivos de género, el Ministro de Asuntos Sociales y el Director del Centro para la Igualdad entre los Géneros enviaron, en junio de 2005, una circular sobre ese tema a todas las compañías e instituciones de Islandia con 25 empleados o más. Fue acompañada de un cartel con la leyenda "¿Puede una barba incipiente representar una diferencia?".

Indicadores de la igualdad salarial en los países nórdicos

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

55. En ese proyecto, se compararon los datos estadísticos sobre las diferencias salariales por motivos de género en Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia e Islandia y se describieron las tendencias y diferencias al respecto en los distintos países. Asimismo, se

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

56. En el informe final del proyecto figuran numerosas propuestas sobre métodos para mejorar la evaluación de las diferencias salariales por motivos de género y se hace hincapié en las mejoras de los estudios sobre ese tema. Figuran también propuestas sobre los marcos de referencia considerados potencialmente útiles para detectar diferencias salariales por motivos de género y evaluar las medidas correctivas de esas diferencias. Así pues, parece probable que el proyecto contribuya a elaborar métodos para evaluar las diferencias salariales por motivos de género y determinar los medios más adecuados para reducir la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en el mercado laboral nórdico. El informe final sobre el proyecto puede encontrarse en la página web del Centro para la Igualdad de Género.

Encuesta sobre los salarios de 2006

57. La encuesta "Formación de los salarios y diferencias salariales por motivos de género" formó parte del último plan de acción sobre la igualdad de género. Se trataba de una repetición de la encuesta de 1994 sobre los factores que influían en los salarios y las perspectivas de carrera de las mujeres y los hombres. Capacent Gallup se encargó de llevar a cabo la encuesta para el Ministerio de Asuntos Sociales, y las conclusiones se presentaron en el cuarto trimestre de 2006. La encuesta se realizó entre enero y mayo de 2006 y en ella se presentó un cuestionario sobre salarios, funciones y competencias, motivación, responsabilidad, cambios de puesto y actitudes hacia la igualdad de género, que se distribuyó entre 2.200 empleados de ocho empresas e instituciones (cuatro instituciones públicas y cuatro empresas privadas). La tasa de respuesta fue del 50,5%. Se llevaron a cabo 80 entrevistas en profundidad con directivos y empleados normales sobre la situación referente a la igualdad de género.

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

59. Se habían registrado cambios muy considerables en el entorno laboral y los métodos de trabajo de las ocho empresas e instituciones que participaron en la encuesta sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivos de género en 1994 y de nuevo a comienzos de 2006. Los principales cambios habían sido los siguientes: la semana laboral de los hombres y las mujeres con empleo a tiempo completo se había reducido, el número de mujeres con empleo a tiempo completo había aumentado, y sus actitudes hacia el empleo habían registrado ciertos cambios. Estos cambios deberían haber producido, con toda probabilidad, una reducción de las diferencias salariales por motivos de género; no obstante, la diferencia de los salarios era casi la misma que en 1994. Cuando se tenían en cuenta todos los factores que influían en los salarios (por ejemplo, instrucción, ocupación, experiencia laboral, edad y horario de trabajo), se observaba que la diferencia no explicada entre los salarios de hombres y mujeres era del 15,7%, en perjuicio de estas. En 1994 era del 16%. La diferencia entre directivos se había reducido; era en esta categoría en la que se registraban las menores diferencias salariales por motivos de género: los salarios de las mujeres eran aproximadamente un 7,5% inferiores a los de los hombres.

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

61. Se observan diferencias todavía mayores cuando se examinan los datos procedentes de las nóminas. Las remuneraciones más altas por trabajo diurno, incluidos suplementos, en empresas privadas son casi 26 veces mayores que las más bajas. La diferencia entre los salarios más altos y más bajos en el caso de los hombres es mucho mayor que en el caso de las mujeres, en las empresas privadas. La diferencia entre los salarios más altos y más bajos por trabajo diurno, incluidos suplementos, en instituciones públicas era de casi diez veces, con una diferencia ligeramente mayor entre los salarios más altos y más bajos en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

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

63. Los entrevistados que trabajaban en instituciones públicas creían que el cambio había sido relativamente pequeño en los diez años precedentes, aunque estimaban que eran muchos más los cargos directivos ocupados por hombres diez años antes y que las personas eran ahora más sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la igualdad salarial.

64. Se observó que era mucho más probable que los directivos alentaran a las mujeres a dar muestras de iniciativa en su trabajo, a representar a la compañía, a solicitar ascensos, etc., que en 1994, aunque era todavía más probable que alentaran a los hombres a hacer otro tanto. Era más probable que antes que las mujeres solicitaran ascensos y que asistieran a cursos y conferencias. Resultaba especialmente sorprendente comprobar el enorme interés por la promoción profesional entre los trabajadores jóvenes, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. El personal directivo mencionó también con bastante frecuencia, en el curso de las entrevistas en profundidad, que las mujeres jóvenes no eran como las de las generaciones precedentes; en gran medida, habían adquirido un concepto "varonil" de los valores y mostraban más iniciativa, solicitaban tareas más arduas y se esforzaban por avanzar en su carrera profesional. Todo ello indica que cabe prever nuevos progresos hacia la igualdad de género. No obstante, se observó que las mujeres seguían teniendo menos confianza que los hombres en sus posibilidades de ascenso en su actual lugar de trabajo.

Encuestas del sindicato VR

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

Evaluación de los puestos de trabajo

66. Los planes de evaluación de los puestos de trabajo se describieron en los párrafos 54 y 55 del tercer informe periódico de Islandia. Uno de estos planes se introdujo en la ciudad de Reykjavik en noviembre de 2004. En un convenio colectivo entre la ciudad de Reykjavik y el Sindicato de Empleados de Reykjavik, el Sindicato Efling y el Colegio de Ingenieros de Islandia se decidió adoptar un nuevo sistema de evaluación y corregir los salarios gradualmente durante el período del convenio, utilizando para ello financiación especial. Al mismo tiempo que se introdujeron esos cambios en el sistema salarial, se decidió adoptar un sistema único de evaluación de las calificaciones y un nuevo sistema salarial basado en la competencia.

67. La igualdad salarial, es decir, la igualdad de salarios ofrecidos a los trabajadores que ocupan puestos comparables y del mismo valor, es uno de los pilares de la política salarial de la ciudad de Reykjavik. Teniendo eso presente, se seleccionó un sistema de evaluación de los puestos que permitía evaluar sistemáticamente los puestos ocupados por los empleados de la ciudad. Asimismo, la ciudad de Reykjavik considera prioritario establecer convenios colectivos con sus interlocutores en materia de evaluación de los puestos. El mecanismo utilizado por la ciudad está basado en un sistema británico (*Single Status Job Evaluation*) de 1997, que está informatizado y plantea preguntas cerradas para reducir lo más posible la subjetividad de las evaluaciones.

Grupo de trabajo sobre la igualdad salarial

68. En el cuarto trimestre de 2007, los Ministros de Asuntos Sociales y Hacienda nombraron tres grupos de trabajo encargados de estudiar los medios de llevar a la práctica la política del Gobierno relativa a la igualdad salarial. En principio, el Ministro de Hacienda nombró un grupo de trabajo encargado de examinar las cuestiones relativas a la igualdad en el sector público. Su principal cometido consistía en presentar una estrategia sobre la manera de reducir las diferencias salariales injustificadas basadas en el género en el sector público, a fin de reducirlas a la mitad durante el período electoral y formular propuestas sobre un examen especial de los salarios de las mujeres que trabajaban para el Estado, en

particular en puestos en los que constituían la gran mayoría. En segundo lugar, el Ministro de Asuntos Sociales nombró un grupo de trabajo encargado de abordar las cuestiones relativas a la igualdad en el sector privado. El principal cometido de este grupo era determinar las maneras de eliminar las diferencias injustificadas de salarios basadas en el género en el sector privado y lograr el equilibrio de género en los comités y consejos de instituciones y empresas. El grupo de trabajo presentó un informe en octubre de 2008, según el cual había comprobado que ciertos métodos, que sería posible aplicar juntos, tenían probabilidades de eliminar la discriminación salarial. Hizo hincapié en la importancia de que los salarios se revisaran periódicamente en las empresas y de que se modificara la mentalidad de los encargados de fijar los salarios. En consecuencia, el grupo de trabajo señaló que era necesario educar a las personas en la igualdad de género desde el momento en que ingresaran en la enseñanza preescolar.

Proyecto sobre la igualdad de oportunidades

69. En 2007, el Centro para la Igualdad de Género, en cooperación con el Ministerio de Asuntos Sociales, participó en un proyecto patrocinado por el Año Europeo 2007 de Igualdad de Oportunidades. El objetivo del proyecto era, entre otras cosas, mejorar el conocimiento de la desigualdad salarial. En el cuarto trimestre de 2007 tuvieron lugar dos seminarios sobre las desigualdades salariales en los que se analizaron diferentes métodos para luchar contra ese problema. En los seminarios, se expusieron los resultados preliminares de un estudio de la cuestión realizado por el Centro. Esos resultados indicaban que las mujeres de Islandia cobraban alrededor del 81% del sueldo de los hombres, una vez consideradas las horas de trabajo. Según el estudio, la proporción había aumentado con respecto a 1991, en que había sido del 74%.

Encuesta de 2008 del Instituto de Estudios Sociales de la Universidad de Islandia

70. En la primera parte de 2008, el Ministro de Asuntos Sociales pidió al Instituto de Estudios Sociales de la Universidad de Islandia que llevara a cabo una encuesta sobre los salarios de todo el mercado laboral. Según los resultados de la encuesta, la diferencia salarial entre los sexos era del 16,3%, una vez consideradas las horas de trabajo, el empleo, la educación, la edad, etc. La diferencia era mayor entre las personas que trabajaban en el mercado laboral general y también entre quienes trabajaban fuera de la capital.

Artículos 4 y 5

71. Desde que se presentó el segundo informe periódico de Islandia no se han producido cambios legislativos ni novedades específicos en relación con los principios expuestos en esos artículos del Pacto.

Artículo 6

72. Diversos cambios han tenido lugar en la normativa de empleo en el tiempo transcurrido desde la presentación del tercer informe periódico de Islandia. En los párrafos siguientes se exponen las principales modificaciones legislativas.

Ley N° 55/2006 sobre medidas relativas al mercado laboral

73. Una nueva Ley sobre medidas relativas al mercado laboral, la Ley N° 55/2006, entró en vigor el 1° de julio de 2006, en sustitución de la antigua ley de 1997, que se menciona en los párrafos 28 a 33 del tercer informe periódico de Islandia. El objetivo de la nueva ley es proporcionar a las personas que, por alguna razón, hayan salido del mercado laboral, la asistencia apropiada, para que puedan convertirse en participantes activos en ese mercado.

74. La Dirección General de Trabajo vela por la aplicación de medidas relativas al mercado laboral. Estas se pueden clasificar en las siguientes categorías: cursos individuales, cursos para programar un calendario de búsqueda de trabajo o de autoperfeccionamiento y cursos para mejorar las capacidades en ámbitos específicos; tipos específicos de soluciones laborales, es decir, ascensos, formación profesional y ocupaciones provisionales; asesoramiento combinado con participación en cursos y ocupaciones provisionales; soluciones educativas; rehabilitación laboral y rehabilitación laboral para grupos específicos.

75. Corresponde a los asesores de la Dirección General de Trabajo evaluar qué medidas se adecuan a cada persona, en consulta con esta. La gama de recursos disponibles se destina a tener en cuenta la composición de los grupos que solicitan asistencia a la Dirección General y las perspectivas de empleo en el mercado laboral nacional. Cuando un solicitante de empleo pida que se le apliquen medidas relativas al mercado laboral, los asesores de la Dirección General evaluarán su aptitud e idoneidad para el trabajo. El solicitante de empleo está obligado a presentar toda la información disponible sobre su idoneidad para el trabajo para poder ayudarlo a encontrar un empleo adecuado y darle la oportunidad de participar, sobre todo, en las medidas relativas al mercado laboral. Así pues, con el consentimiento del solicitante de empleo, se elabora, sobre la base de la evaluación, un programa en el que consta su historial de búsqueda de empleo y de participación en medidas relativas al mercado laboral. Asimismo, al solicitante de empleo se le informa de otros servicios, si bien es necesario que esa persona pida asistencia adicional de otros regímenes de servicios públicos antes de recibir, o al tiempo que recibe, los servicios que acaban de exponerse.

76. Los solicitantes de empleo también deben atenerse al programa de búsqueda de empleo y participar en medidas relativas al mercado laboral, así como hacer todo lo que esté a su alcance para mejorar sus calificaciones profesionales con el fin de convertirse en participantes activos en el mercado laboral. Como parte de ello, deben asistir a entrevistas con los asesores de la Dirección General de Trabajo y también informar a esta de todos los cambios que afecten a su aptitud para el trabajo o de los demás cambios que experimenten sus circunstancias, sin demora injustificada.

77. Los asesores de la Dirección General de Trabajo están obligados a garantizar que los solicitantes de empleo asistan a entrevistas periódicas. Debe hacerse una reevaluación exhaustiva de la situación de cada solicitante de empleo no más de tres años después de que este pida, por primera vez, participar en medidas de acceso al mercado laboral, si la persona todavía está desempleada.

78. Por otra parte, está previsto que la nueva ley se aplique a las personas con discapacidad haciendo hincapié en las capacidades individuales.

Ley N° 97/2002 sobre los derechos laborales de los extranjeros

79. La nueva Ley sobre los derechos laborales de los extranjeros, Ley N° 97/2002, entró en vigor el 1° de enero de 2003, en sustitución de la Ley N° 133/1994. La nueva ley no implica ningún cambio importante de la política de la ley anterior sobre la cuestión de los permisos de trabajo para los nacionales de países no pertenecientes al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE). Contiene normas que autorizan a los extranjeros a trabajar en Islandia si cumplen ciertas condiciones y también pretende garantizar la situación jurídica de los extranjeros que llegan al país con fines laborales.

80. Desde que se aprobó, la Ley sobre los derechos laborales de los extranjeros se ha modificado en varias ocasiones. La Ley de reforma N° 84/2003 puso la ley en conformidad con las disposiciones del nuevo Convenio de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) (establecido en virtud del Acuerdo de Vaduz), de manera que las normas del Acuerdo sobre el EEE se aplicaran también a la libre circulación de las personas entre los

Estados miembros de la AELC que no eran miembros del EEE. La Ley de reforma N° 19/2004 puso en vigor las disposiciones de adaptación de un acuerdo relativo a la ampliación de la Unión Europea y del EEE que entró en vigor el 1° de mayo de 2004. La Ley N° 139/2005 sobre las agencias de trabajo temporal supuso cambios mínimos en la ley. La Ley de reforma N° 26/2006 dio efecto a las disposiciones del Reglamento del Consejo de la Unión Europea N° 1612/68/EC sobre la libre circulación de los trabajadores en el EEE aplicables a los ciudadanos de Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia y la República Checa, con sus ulteriores modificaciones. La Ley de reforma N° 108/2006 introdujo cambios en la Ley sobre los derechos laborales de los extranjeros, a fin de reflejar un acuerdo entre el Gobierno de Islandia, por una parte, y el Gobierno de Dinamarca y el Gobierno autónomo de las Islas Feroe, por otra. Su objetivo era establecer un espacio económico común en las jurisdicciones de Islandia y las Islas Feroe. La Ley de reforma N° 106/2007 tenía el propósito de aplazar hasta el 1° de enero de 2009 la entrada en vigor de la disposición incluida en el apartado a) del artículo 14 de la Ley N° 97/2002 sobre los derechos laborales de los extranjeros, relativa a los extranjeros que eran ciudadanos de Estados del EEE y la AELC, en el caso de los ciudadanos de Bulgaria y Rumania. La Ley de reforma N° 78/2008 entró en vigor el 1° de agosto de 2008. El principal objetivo de esa ley era aclarar las disposiciones de la ley reformada, hacer su aplicación más eficaz y velar por la vigilancia activa de su cumplimiento. En esa ley de reforma se adoptan unas categorías de permisos temporales de trabajo que se ajustan a las razones por las cuales los extranjeros trabajan en Islandia. En las notas explicativas que acompañan a esa ley se destaca que es prioritario mantener el justo equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra en el mercado interno de trabajo, pues es importante considerar el efecto que pudieran tener en el mercado a largo plazo los permisos de trabajo expedidos para satisfacer la escasez temporal de mano de obra. Por otra parte, en las notas se explica que es necesario tener en cuenta la experiencia adquirida con la ampliación del EEE en los últimos años.

81. En la Ley N° 97/2002 se dispone que los permisos de trabajo temporales se expidan siempre a nombre de los trabajadores extranjeros y que sean estos los titulares del permiso. Sin embargo, se prevé que el permiso solo sea válido para trabajar para un empleador determinado. Seguirá siendo el empleador el que solicite los permisos de trabajo, aunque no sea el solicitante real, como era el caso hasta la fecha, sino que presentará la solicitud en nombre del trabajador extranjero en cuestión. El empleador se convertirá automáticamente en "agente" del trabajador extranjero a ese respecto. De conformidad con las enmiendas introducidas en la ley, el empleador y el trabajador extranjero tendrán derecho a recurrir conjuntamente ante el Ministerio de Asuntos Sociales las decisiones de la Dirección General de Trabajo en virtud de las cuales se rechacen las solicitudes de permisos temporales o se revoquen esos permisos. Además, las partes podrán autorizar a terceros a ocuparse del asunto en su nombre. En virtud de la ley, podrá concederse, cuando proceda, un nuevo permiso de trabajo temporal en relación con el empleo de un trabajador extranjero, solicitado por un empleador distinto del que figurara en el permiso de trabajo solicitado anteriormente.

82. El motivo de esa disposición relativa a los permisos de trabajo temporales es que facilita al Gobierno y a los sindicatos la posibilidad de supervisar y asegurar que los trabajadores extranjeros no reciben un trato injusto en el mercado laboral interno, dado que el empleador que figure en el permiso está obligado a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y de los convenios colectivos. La Dirección General de Trabajo y los sindicatos han colaborado estrechamente en la defensa de los derechos de los trabajadores extranjeros empleados en virtud de permisos temporales, prestándoles asistencia en caso de necesidad. Se prevé seguir solicitando la opinión de los sindicatos pertinentes antes de expedir los permisos de trabajo temporales en caso de que haya escasez de mano de obra y de que se trate de puestos para los que se requieran conocimientos especializados. Esa disposición facilita a los sindicatos el entablar contacto con los trabajadores extranjeros que vienen a trabajar a Islandia y el informarles de sus derechos en el mercado laboral del país.

Ley N° 139/2005 sobre las agencias de trabajo temporal

83. Las agencias de trabajo temporal empezaron a ofrecer sus servicios a mayor escala en Islandia en 2005. En respuesta al cambio resultante en el mercado laboral islandés, en diciembre de ese año se promulgó la Ley N° 139/2005 sobre las agencias de trabajo temporal. Hasta entonces, Islandia no disponía de legislación en ese ámbito. Uno de los objetivos de la ley era garantizar que los trabajadores extranjeros gozaran de los mismos derechos sociales que los islandeses y resolver todas las dudas sobre la aplicabilidad de los acuerdos colectivos islandeses, tanto si los empleados tenían una relación contractual directa con empresas establecidas en Islandia como si habían sido empleados por intermedio de una agencia de trabajo temporal.

84. La Ley sobre las agencias de trabajo temporal contiene varias disposiciones destinadas a proteger los derechos de las personas empleadas por intermedio de ese tipo de agencias. Estas tienen la obligación de concertar por escrito contratos de trabajo con sus empleados y de facilitar por escrito información sobre el trabajo que ha de realizar en Islandia el trabajador en cada caso concreto antes de que este empiece a trabajar. No pueden exigir pagos a sus trabajadores, ni negociar o recibir pagos a cambio de ofrecerles empleo. Tampoco pueden limitar el derecho de un trabajador que haya sido contratado por una empresa usuaria a establecer posteriormente una relación contractual con esa empresa.

85. La Dirección General de Trabajo es la encargada de supervisar la aplicación de la ley, y las agencias de trabajo temporal están obligadas a facilitarle la información que esta estime necesaria para supervisar la aplicación, incluidos los contratos laborales y los detalles sobre los salarios y las condiciones de trabajo. La Dirección General de Trabajo podrá, cuando se cumplan determinadas condiciones, pedir que la policía cierre temporalmente una agencia de trabajo temporal hasta que se tomen las medidas necesarias para poner remedio a una situación insatisfactoria.

Ley N° 45/2007 sobre los derechos y las obligaciones de las empresas extranjeras que destinan trabajadores a Islandia temporalmente

86. La Ley N° 45/2007 sobre los derechos y las obligaciones de las empresas extranjeras que destinan trabajadores a Islandia temporalmente, y sobre las condiciones laborales de esos trabajadores, sustituye a la Ley N° 54/2001 sobre la condición jurídica de los empleados que trabajan temporalmente para empresas extranjeras en Islandia. La ley se aplica a las empresas que estén establecidas en otros Estados del EEE, la AELC o las Islas Feroe y destinen a trabajadores a Islandia temporalmente en comisión de servicio, así como a las agencias de trabajo temporal.

87. La ley tiene por finalidad permitir a las autoridades islandesas supervisar mejor la situación del mercado laboral nacional por lo que respecta a las actividades de las empresas extranjeras que prestan servicios en Islandia y el número de trabajadores extranjeros que esas empresas emplean. También tiene como finalidad asegurar que la legislación islandesa y los convenios colectivos se apliquen a los trabajadores en cuestión. Por último, tiene por finalidad velar por que los extranjeros que se trasladen a Islandia temporalmente bajo los auspicios de empresas extranjeras residan legalmente en el país y por que se disponga de información fidedigna sobre ellos.

Comentarios sobre el párrafo 22 de las observaciones finales del Comité

88. En el párrafo 22 de sus observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Islandia, el Comité instó al Estado parte a que continuara desplegando esfuerzos por aplicar los programas y políticas actuales destinados a mejorar el acceso al empleo y las condiciones de trabajo de los discapacitados, y a que proporcionara información estadística desglosada sobre la cuestión.

89. Con respecto a lo anterior, debe señalarse que el principal objetivo de la Ley de medidas relativas al mercado laboral es velar por que el mayor número posible de personas participen activamente en el mercado laboral, tanto en beneficio propio como en el de la sociedad en su conjunto. Otro de sus objetivos es colocar a las personas desempleadas en una posición más segura y prestarles asistencia, según proceda, a fin de que puedan convertirse en participantes activas en el mercado laboral. El término "medidas relativas al mercado laboral" comprende los servicios de intercambio laboral, las evaluaciones de las aptitudes y capacidades de los solicitantes de empleo, y la organización de las medidas correctivas dirigidas a mejorar su aptitud para el empleo. Según la ley, en las medidas se deben tener en cuenta las capacidades y aptitudes de los solicitantes de empleo que necesiten asistencia para entrar en el mercado laboral y seguir participando activamente en él. Por lo tanto, se tienen en cuenta las discapacidades de los solicitantes de empleo.

90. Cuando se aprobó la ley, se consideraba imprescindible que hubiera recursos internos en materia de rehabilitación laboral, con el objetivo principal de permitir que el solicitante de empleo fuera un participante activo en el mercado laboral. En la ley, se utiliza la expresión "rehabilitación laboral" en lugar de "rehabilitación profesional", que es más amplia y puede designar la rehabilitación médica y una rehabilitación general que no esté necesariamente encaminada a que las personas reanuden su participación en el mercado laboral, por ejemplo después de un accidente o enfermedad grave. En algunos casos, el retorno al mercado laboral no se considera como una posibilidad práctica. Entonces, a la persona se la capacita para hacer frente a las tareas de la vida cotidiana, como el cuidado del hogar y la participación en actividades de ocio. Quienes han tenido que dejar de trabajar o no han logrado establecerse en el mercado laboral suelen necesitar rehabilitación laboral por uno u otro motivo. Esa rehabilitación implica prestarles asistencia y apoyo efectivos y estimularlas para que se conviertan en participantes activas en el mercado laboral. En algunos casos, las personas han pasado por una rehabilitación médica y general, según procediera, antes de participar en la rehabilitación laboral. Según la ley, la Dirección General de Trabajo es la responsable de organizar la rehabilitación laboral para grupos de personas. Tales medidas incluyen el denominado "empleo con asistencia" y la disponibilidad de lugares que ofrezcan empleo protegido.

91. Los interlocutores sociales han colaborado para constituir un fondo especial de rehabilitación laboral que se basa en los convenios colectivos a partir de febrero de 2008. La función del fondo es reducir la probabilidad de que las personas abandonen el mercado laboral debido a la incapacidad permanente y ayudar a las personas que están necesitadas de rehabilitación ocupacional. Un equipo compuesto por un médico, un enfermero, un fisioterapeuta, un asistente social y especialistas en pedagogía trabaja bajo los auspicios del fondo. El fondo paga el trabajo de sus consultores y les proporciona apoyo diverso. Por otra parte, el fondo paga la asistencia de distintos tipos de profesionales que participan en un plan personal especial de rehabilitación.

92. No se dispone de información sobre el número total de personas con capacidad de trabajo reducida que hay en el mercado laboral. La única información disponible en relación con ese grupo es que incluye a quienes también solicitan prestaciones de discapacidad al Instituto de Seguridad Social del Estado. Según la información facilitada por el Instituto, había alrededor de 3.500 beneficiarios de prestaciones de discapacidad en el mercado laboral en 2006 y alrededor de 3.440 en 2005. En total, se calcula que alrededor de 200 personas con discapacidad beneficiarias de asistencia social estuvieron desempleadas durante 2006. No se dispone de cifras de 2005.

Artículo 7

Salario mínimo

93. Todos los trabajadores de Islandia están amparados por algún convenio colectivo, pues están directamente protegidos como afiliados a un sindicato, o en virtud de las disposiciones de la Ley N° 55/1980 sobre condiciones de trabajo y salarios, etc. En la ley se enuncia claramente que es ilegal contratar a un trabajador por remuneración inferior o en condiciones peores a las que tiene derecho como afiliado al correspondiente sindicato. Según la ley, los acuerdos concertados por trabajadores y empleadores individualmente con respecto a una remuneración inferior o peores condiciones de trabajo carecen de toda validez (véase el párrafo 46 del tercer informe periódico de Islandia).

94. La Ley N° 55/1980 fue modificada por la Ley N° 145/2004. Ahora, en ella se dispone que los convenios que concierten entre sí las organizaciones de los interlocutores sociales para solucionar las controversias acerca de si los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores en el mercado laboral de Islandia se ajustan a las disposiciones de la legislación y a los convenios colectivos tendrán la misma validez general que sus convenios sobre los salarios y otras condiciones de trabajo, con las limitaciones establecidas en los convenios.

95. En las notas explicativas que acompañan a la Ley N° 145/2004 se afirma que el régimen instituido en virtud de la ley se basa en la tradición de que las organizaciones de los interlocutores sociales concierten acuerdos sobre los salarios y las condiciones de los trabajadores, así como otras condiciones de trabajo, mediante una negociación colectiva libre. En esos convenios colectivos se fijan las condiciones mínimas de empleo para todos los trabajadores en su respectivo ámbito de trabajo. En consecuencia, los empleadores deben respetar los convenios colectivos cuando tomen decisiones sobre la remuneración u otras condiciones de empleo de los trabajadores que no estén afiliados a un sindicato. En consonancia con esas normas generales, se considera a las propias partes como las responsables de garantizar que los convenios colectivos se respeten. Por lo tanto, las autoridades no están acostumbradas a ejercer una función supervisora expresa para garantizar que los empleadores respeten los convenios colectivos. Así pues, se considera que serán las partes las que decidirán libremente cómo se ejercerá la supervisión en ese ámbito, cuando estimen que son necesarias medidas específicas. Se considera importante que esos convenios tengan la misma categoría que los convenios sobre la remuneración y las condiciones de empleo, de manera que las partes no se beneficien de abandonar las organizaciones para eludir el cumplimiento de dichos convenios. De esta manera, también se garantiza que los trabajadores no reciban presiones para que abandonen las organizaciones con el propósito mencionado.

96. Recientemente los interlocutores sociales han llegado a un acuerdo sobre un procedimiento en el caso de controversias relativas a trabajadores extranjeros. El objetivo era, entre otras cosas, garantizar que la remuneración y otras condiciones de empleo de los trabajadores extranjeros estuvieran conformes con los convenios colectivos y la legislación pertinente. Según el acuerdo, incumbirá a un encargado, dentro de cada lugar de trabajo, garantizar que los convenios colectivos sean respetados. Cuando ese encargado sospeche que se ha quebrantado el convenio o la legislación pertinente podrá, por ejemplo, revisar los documentos relativos a las condiciones de empleo de la persona en cuestión. El acuerdo incluye disposiciones sobre el procedimiento para resolver la controversia. Las controversias pueden ser remitidas a una comisión especial que está integrada por cuatro personas y tiene autoridad para exigir los documentos a los empleadores. La comisión deberá llegar a una conclusión sobre la controversia y notificársela a las partes.

Desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

97. Se hace referencia a lo expuesto en relación con el artículo 3.

Salud y seguridad en el trabajo

98. Según se ha comunicado en informes anteriores de Islandia, la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, órgano del Estado dependiente del Ministerio de Asuntos Sociales, tiene a su cargo la inspección de las condiciones de seguridad laboral conforme a la Ley N° 46/1980 sobre la salud y seguridad en el trabajo. En los últimos años se han introducido cambios considerables en los reglamentos de salud y seguridad en el trabajo, como se deduce de la lista de reglamentos promulgados que se ofrece a continuación:

- a) Reglamento N° 430/2007 sobre la prohibición del uso del amianto en el lugar de trabajo;
- b) Reglamento N° 160/2007 sobre el control de los riesgos de accidentes graves en que intervengan sustancias peligrosas;
- c) Reglamento N° 922/2006 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de las vibraciones en el lugar de trabajo;
- d) Reglamento N° 921/2006 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados del ruido en el lugar de trabajo;
- e) Reglamento N° 920/2006 sobre la organización y la implantación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- f) Reglamento N° 367/2006 sobre el uso de instrumentos;
- g) Reglamento N° 384/2005 sobre el trabajo en zonas muy frías en el sector de la producción alimentaria;
- h) Reglamento N° 553/2004 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos en el trabajo;
- i) Reglamento N° 349/2004 sobre atmósferas explosivas en el lugar de trabajo;
- j) Reglamento N° 1000/2004 sobre medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo;
- k) Reglamento N° 341/2003 sobre ascensores y montacargas;
- l) Reglamento N° 280/2003, que modifica el reglamento N° 696/2001 sobre la emisión de gases y partículas contaminantes procedentes de motores de combustión interna que se instalen en maquinaria móvil no apta para el tráfico rodado;
- m) Reglamento N° 279/2003 sobre emisiones acústicas en el entorno debidas a maquinaria de uso al aire libre;
- n) Reglamento N° 668/2002 sobre los funiculares destinados al transporte de personas;
- o) Reglamento N° 98/2002 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y la extensión de dicha protección a los riesgos derivados de la exposición a agentes mutágenos;
- p) Reglamento N° 764/2001 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos para la salud derivados de componentes biológicos peligrosos en el lugar de trabajo;
- q) Reglamento N° 762/2001 sobre equipo portátil de presión;
- r) Reglamento N° 761/2001 sobre maquinaria y equipos técnicos;

s) Reglamento N° 696/2001 sobre la emisión de gases y partículas contaminantes procedentes de motores de combustión interna que se instalen en maquinaria móvil no apta para el tráfico rodado.

Comentarios sobre el párrafo 23 de las observaciones finales del Comité

99. En el párrafo 23 de sus observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Islandia, el Comité instó al Estado parte a que intensificara sus esfuerzos por reducir la frecuencia de los accidentes laborales en tierra firme y en el mar, sensibilizando a los interesados sobre la importancia de las medidas preventivas y, en particular, formando a los marineros en cuestiones relativas a la estabilidad de las embarcaciones y al uso y tratamiento de los elevadores.

100. En 2006, se aprobó el Reglamento N° 920/2006 sobre la seguridad en el lugar de trabajo. El objetivo del reglamento era implantar un régimen sistemático de seguridad en los lugares de trabajo y garantizar el respeto de unas medidas disuasorias en pro de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo. Las empresas tienen ahora la obligación de aplicar un plan escrito de seguridad y salud en el lugar de trabajo, lo que implica, entre otras cosas, que el empleador es responsable de elaborar por escrito una evaluación de riesgos, es decir, de describir y evaluar los riesgos para la seguridad en el lugar de trabajo. También se elaborará un plan de medidas preventivas contra los peligros.

101. La aplicación de ese reglamento fue uno de los grandes proyectos de la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo en 2007. Por otra parte, se impartió una introducción a los métodos de evaluación de riesgos a diversos grupos, empresas y demás. Los empleados de la Administración también visitaron lugares de trabajo, a fin de verificar que el Reglamento se hubiera aplicado.

102. El Comité de Investigación de Accidentes Marítimos de Islandia supervisa la eficacia de las medidas de seguridad que tienen los buques islandeses. El Comité se rige por la Ley N° 68/2000 sobre la investigación de los accidentes marítimos y está encargado de investigar ese tipo de accidentes, así como de registrar todos los accidentes que se notifiquen. En 2001, el Comité emprendió una campaña para ponerse en contacto con las partes interesadas y mejorar su cooperación con la policía. No se ha hecho una evaluación expresa, pero la extensa colección de datos, investigaciones y estudios realizados por el Comité indica condiciones y tendencias.

103. El número de accidentes marítimos parece haber disminuido en los últimos años. De la comparación del número de accidentes de los períodos 1993-1996 y 1997-2000 se deduce que ha habido un descenso de aproximadamente el 30%. Los datos del Comité indican que la naturaleza de los incidentes notificados es comparable para 2005 y 2006. Los incidentes registrados en 2005 fueron 168, y 172 en 2006. Desde 2004, el naufragio de buques se ha reducido de forma apreciable, pero han aumentado el número de barcos que pierden el rumbo y el número de colisiones. Hubo tres accidentes mortales en el mar en 2006 y también en 2007, es decir, seis accidentes mortales en total.

104. El Gobierno tiene la intención de reducir la frecuencia de los accidentes en el mar y en tierra. La Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, entre otras cosas, pondrá mayor énfasis en sensibilizar a los empleadores y los empleados acerca de la importancia de las medidas preventivas y las medidas para proteger la salud de los trabajadores. Aunque el número de accidentes marítimos parece haber disminuido, todavía hay un gran número de accidentes sufridos por marineros, sobre todo los que faenan en buques de pesca, en comparación con los sufridos por otros profesionales.

105. A fin de reglamentar seriamente la seguridad en el mar, el Parlamento Europeo aprobó, el 19 de mayo de 2001, una resolución parlamentaria sobre un programa a largo plazo de medidas en ese ámbito. Ese programa duró hasta 2004 y entre sus objetivos se

contaba la adopción de medidas para garantizar la seguridad de los buques islandeses y su tripulación, a fin de reducir en un tercio, al menos, el número de accidentes marítimos para el citado año. Entre las medidas se contaban la insistencia en la educación y la formación de los marineros, incluidos el reciclaje profesional de oficiales de cubierta, la educación y la formación en materia de estabilidad de los buques, la educación y la formación en materia de supervisión y administración de la seguridad para los oficiales de los buques y cursos sobre uso y tratamiento de los elevadores. En 2006, se evaluó el éxito del programa tomando como criterio los accidentes mortales y las notificaciones de accidentes marítimos remitidas a la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo.

106. En 2006 se publicó un folleto informativo sobre seguridad en el servicio, en la capacitación y en el trabajo dentro de los buques pesqueros. En el folleto se explicaba a los marinos cómo usar los manuales sobre esas cuestiones que había enviado a esos buques la Federación Islandesa de Propietarios de Buques Pesqueros.

Horas de trabajo

107. En virtud de la Ley N° 68/2003 se introdujeron modificaciones a la sección IX de la Ley N° 46/1980 sobre la salud y seguridad en el trabajo, que también fue objeto de modificaciones posteriores. Los términos "horas de trabajo", "tiempo de descanso", "trabajo nocturno", "trabajador nocturno", "trabajo por turno" y "trabajador de turno" se definen en la versión modificada de la ley. Por otra parte, en esa versión hay nuevas disposiciones sobre el tiempo de descanso y el total de horas trabajadas por semana.

108. La Ley de reforma N° 68/2003 no afectará a la validez de la Ley N° 88/1971, en la que se prevé que la semana laboral sea de 40 horas y el horario laboral sea normalmente de ocho horas de trabajo diurno, de lunes a viernes, a menos que otro horario laboral sea más adecuado por razones especiales y que las partes convengan en dicho acuerdo. También se prevé una autorización especial para acordar una reducción de la semana laboral de 40 horas de trabajo diurno y los interlocutores sociales han hecho uso de esta disposición en sus convenios colectivos. Cabe señalar que la jornada laboral, incluidas las horas extraordinarias, está limitada por las disposiciones de la Ley N° 46/1980, en su versión enmendada, en las que se reglamenta el tiempo de descanso diario y el máximo de horas de trabajo semanales permitidas, incluidas las horas extraordinarias.

109. De acuerdo con la ley, el tiempo de trabajo debe organizarse de tal manera que en cualquier período de 24 horas, contado desde el principio de un día de trabajo, los trabajadores disfruten de al menos 11 horas consecutivas de descanso. El período de descanso continuo puede reducirse a 8 horas por acuerdo entre las organizaciones de los interlocutores sociales si la naturaleza de la tarea, o determinados riesgos profesionales, exigen desviarse de la norma. También está permitido desviarse de la norma de las 11 horas consecutivas de descanso en caso de interrupción de las actividades por causas externas, tales como el clima u otras fuerzas de la naturaleza, los accidentes, los fallos en el suministro eléctrico, los fallos mecánicos u otros acontecimientos imprevisibles, en la medida necesaria para prevenir una pérdida o daño considerable, hasta que las actividades recobren la normalidad. Si el período de descanso diario se acorta, entonces habrá que dar a los trabajadores el correspondiente período de descanso posterior. Las desviaciones de ese tipo están en conformidad con la Directiva 2003/88/EC del Consejo de la Unión Europea, relativa a determinados aspectos de la distribución del tiempo de trabajo.

110. La ley contiene disposiciones sobre el máximo de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias. En ella se prevé que el máximo de horas de trabajo semanales de los trabajadores, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas, como promedio, por cuatrimestre. Por acuerdo entre las organizaciones de los interlocutores sociales, el tiempo máximo de trabajo semanal de los trabajadores podrá calcularse tomando un período de referencia que puede ser de hasta un semestre. Teniendo

en cuenta razones objetivas o técnicas o la especial naturaleza de los puestos de trabajo en cuestión, las organizaciones de los interlocutores sociales pueden determinar, de común acuerdo, que la jornada máxima de trabajo semanal se calculará tomando un período de referencia de hasta 12 meses, siempre que se acaten los principios generales de la Ley sobre la salud y seguridad en el trabajo.

111. El tiempo de trabajo de los trabajadores nocturnos normalmente no deberá exceder de 8 horas durante cada período de 24 horas. De la misma manera que se aplica a otros grupos de personas que trabajan en tierra firme, las horas de trabajo de los trabajadores nocturnos podrán prorrogarse por acuerdo entre las organizaciones de los interlocutores sociales hasta por 48 horas más a la semana con regularidad. En tales casos, el trabajo deberá organizarse de tal manera que la jornada laboral sea lo más regular posible. Los trabajadores nocturnos que realicen trabajos peligrosos o que requieran gran esfuerzo físico o mental no podrán trabajar durante más de 8 horas por cada período de 24 horas.

Artículo 8

112. No ha habido cambios fundamentales en las leyes y los reglamentos que atañen a los sindicatos desde que se redactó el tercer informe de Islandia. Por tanto, se hace referencia a los informes anteriores.

Artículo 9

Seguridad Social

113. En cuanto a la seguridad social, últimamente se ha prestado atención a los asuntos de las personas de edad. El Ministro de Salud y de la Seguridad Social elaboró un plan para el futuro cuyo principio fundamental era dar prioridad a la atención domiciliaria, antes que al acogimiento residencial. Cada vez se insiste más en prestar servicios de enfermería y cuidados a los enfermos crónicos en su propia casa, para que puedan vivir todo el tiempo posible en ella. A las personas que no puedan seguir viviendo en su propia casa, a causa de enfermedades crónicas y a pesar de recibir ayuda, deberán garantizárseles otros recursos, como la hospitalización o el internamiento en otras instituciones de residencia a largo plazo para personas incapaces capaces de vivir en su casa, incluso con ayuda.

114. En 2005, el Primer Ministro estableció un comité de representantes del Gobierno y representantes de la Asociación de las Personas de Edad de Islandia. La tarea del comité era proponer un nuevo plan para los próximos años en relación con las prestaciones de vejez del plan nacional de pensiones y servicios sociales a domicilio que correspondieran a los ancianos que decidieran vivir en su propia casa. El comité formuló propuestas al Primer Ministro en julio de 2006. Atendiendo a las propuestas, la cuantía de las prestaciones de jubilación se aumentó el 1º de julio de 2006 en un 5,5% y se pagó un suplemento especial en el período comprendido entre julio y diciembre de ese año. Otras propuestas llevaron a enmendar la Ley sobre la seguridad social y la Ley sobre los asuntos de las personas de edad. Esas enmiendas entraron en vigor el 1º de enero de 2007. Las enmiendas legislativas incluyeron la racionalización del régimen nacional de pensiones y el aumento de estas. También incluyeron una nueva definición de los "otros ingresos" de un pensionista en la que se reducía al máximo la influencia de los ingresos del cónyuge y se permitía a los pensionistas obtener cierta cantidad de ingresos antes de que se redujera su pensión. Se formularon diversas propuestas en cuanto a los servicios sociales, la prestación de cuidados de enfermería y las instituciones de residencia a largo plazo para las personas de edad.

115. Después de las elecciones parlamentarias de 2007, se decidió reorganizar la división del trabajo en el ámbito de la seguridad social. De acuerdo con la legislación que entró en

vigor el 1° de enero de 2008, las competencias de gestión y supervisión del plan de pensiones sociales y de la asistencia social del Estado se transfirieron del Ministerio de Salud y de la Seguridad Social al Ministerio de Asuntos Sociales. Los dos ministerios cambiaron de nombre y ahora se llaman Ministerio de Salud y Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social. Desde el 1° de enero de 2008, el Ministerio de Salud solo se encarga de la atención sanitaria y el seguro médico, el seguro de accidentes laborales y el seguro de enfermedades profesionales. El Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social se encarga del seguro nacional de pensiones, el seguro de desempleo, las prestaciones en efectivo correspondientes a la licencia de maternidad, las prestaciones de adopción y la asistencia social que proporcionan el Estado y los municipios. Por otra parte, las competencias relativas a las personas de edad fueron trasladadas del Ministerio de Salud al Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social. Ello pone de relieve la idea de que el envejecimiento no es una enfermedad que requiera necesariamente servicios de salud, sino más bien un proceso natural, que requiere ciertos servicios asistenciales.

116. En el cuarto trimestre de 2007, se aprobaron varias leyes relativas a la seguridad social y la salud, debido a la división del trabajo entre los dos ministerios. El objetivo de esa división era simplificar el régimen de servicios de salud y de seguridad social, a fin de hacerlo más accesible para la ciudadanía.

117. La Ley sobre la seguridad social experimentó cambios apreciables, como consecuencia de la Ley N° 166/2006, que entró en vigor el 1° de enero de 2007. Entre los cambios se contó la supresión de las limitaciones de la pensión impuestas en función de los ingresos del cónyuge. Por otra parte, el porcentaje de limitación de las prestaciones de vejez se redujo del 30% al 25% y el tope de ingresos independientes para los jubilados de edades comprendidas entre 67 y 70 años se elevó a 100.000 coronas islandesas. La cuantía de las prestaciones de discapacidad relacionadas con la edad se elevó el 1° de julio de 2008 y, asimismo, se fijó un tope especial de ingresos independientes de 300.000 coronas para las pensiones de los jubilados con discapacidad. En los cuadros 1 y 4 figura el importe de los pagos efectuados por la seguridad social en el período 2005-2007.

Cuadro 1

Pagos de la seguridad social, pagos mensuales sin límite a pensionistas casados cuyo cónyuge no sea pensionista

(En coronas islandesas)

	2005	2006	2007
Pensión básica	21 993	23 502 ¹	24 831
Suplemento de pensión	43 113	51 709 ²	79 542
Pagos únicos: pago por ingresos bajos, pago por vacaciones y paga extraordinaria de diciembre	3 952 ³	1 868	3 273
Pensión básica y suplemento de pensión, más pagos extraordinarios	69 058	77 079	106 646

Notas:

¹ Promedio de los pagos en 2006. La pensión básica subió el 1° de julio de 2006, de 22.873 a 24.131 coronas islandesas.

² Del 1° de julio al 31 de diciembre de 2006 se pagó una adición especial al suplemento de pensión. En función del cálculo de los promedios de todo el año, el suplemento de pensión mensual se ha fijado en 44.838 coronas islandesas y la pensión adicional específica, en 6.871 coronas.

³ En 2005 se pagaron un suplemento adicional de la pensión de jubilación y un suplemento adicional de la pensión de invalidez de acuerdo con el Reglamento N° 1020/2005. Según el Reglamento, quienes tuvieran derecho a percibir un suplemento de pensión en noviembre o diciembre de 2005 lo percibirían en un pago único, que equivaldría al 5% del suplemento de pensión de ese año.

Cuadro 2
Número de beneficiarios de pensiones y subsidios no reducidos en 2005

<i>Beneficiarios de cada categoría</i>	<i>Pensión básica</i>	<i>Suplemento de pensión</i>	<i>Suplemento doméstico</i>
Pensionistas jubilados	25 282	9 566	4 056
Pensionistas inválidos	11 706	6 367	2 702
Pensionistas en rehabilitación	757	511	201
Número total de beneficiarios con pensiones y subsidios no reducidos	37 745	16 445	6 959
Número total de pensionistas de cada categoría	40 254	34 756	11 968

Cuadro 3
Número de beneficiarios de pensiones y subsidios no reducidos en 2007

<i>Beneficiarios de cada categoría</i>	<i>Pensión básica</i>	<i>Suplemento de pensión</i>	<i>Suplemento doméstico</i>
Pensionistas jubilados	25 924	364	212
Pensionistas inválidos	12 195	2 218	999
Pensionistas en rehabilitación	866	391	165
Número total de beneficiarios con pensiones y subsidios no reducidos	38 985	2 973	1 376
Número total de pensionistas de cada categoría	41 955	37 179	12 485

Cuadro 4
Pagos mensuales sin límite a pensionistas solos de 2005 a 2007
 (En coronas islandesas)

	<i>Pensión de jubilación</i>	<i>Suplemento de pensión, pago único</i>	<i>Pensión básica y suplemento, pago único</i>	<i>Suplemento doméstico/suplemento doméstico adicional/suplemento adicional de pensión</i>	<i>Total pagado</i>
2005	21 993	47 065	69 058	40 978	110 036
2006	23 502	53 577	77 079	42 616	119 695
2007	24 831	81 815	106 646	24 129	130 775

Seguro de desempleo

118. El año pasado, el desempleo en Islandia fue muy escaso y en 2007 fue de solo el 1%. Sin embargo, como consecuencia de la crisis bancaria que golpeó a Islandia durante el último trimestre de 2008, el desempleo ha aumentado considerablemente. A finales de ese año, era del 4,8% y había un promedio de 7.902 personas inscritas como desempleadas.

119. La nueva Ley sobre el seguro de desempleo, Ley N° 54/2006, entró en vigor el 1° de julio de 2006, en sustitución de la Ley N° 12/1997 sobre el seguro de desempleo y de la Ley N° 46/1997 sobre el Fondo de Seguro de los Trabajadores Autónomos. El objetivo de la nueva ley es garantizar a los asalariados y trabajadores por cuenta propia asistencia económica temporal mientras buscan nuevo empleo después de haber perdido el anterior. Según la ley, una condición para percibir las prestaciones por desempleo es que el

solicitante busque activamente un empleo. Se considera que las personas que reúnan las siguientes condiciones buscan un empleo activamente:

- a) Deben ser capaces de hacer la mayoría de los trabajos ordinarios;
- b) Deben tomar la iniciativa en la búsqueda de empleo y estar dispuestas a aceptar cualquier trabajo cuyo pago se efectúe conforme a la ley y los convenios colectivos y que cumpla las condiciones fijadas en las demás normas;
- c) Deben estar dispuestas a aceptar un trabajo sin ningún tipo especial de preaviso y ser capaces de hacerlo;
- d) Deben estar dispuestas a aceptar trabajar en cualquier lugar de Islandia;
- e) Deben estar dispuestas a aceptar trabajos independientemente de si son a jornada completa o a jornada parcial, o de que sean trabajos por turno;
- f) No deben tener derecho a percibir salarios u otras remuneraciones en relación con el mercado laboral durante el período en el que se las considere como buscadoras activas de empleo, salvo que se les aplique lo dispuesto en el artículo 17 o el artículo 22 de la ley;
- g) Deben estar dispuestas a participar en las medidas relativas al mercado laboral que se les ofrezcan y ser capaces de ello;
- h) Deben estar dispuestas a dar a la Dirección General de Trabajo la información necesaria, a fin de aumentar sus posibilidades de acceso a un empleo adecuado y de tener la oportunidad de participar en medidas relativas al mercado laboral.

120. En virtud de la ley, un desempleado puede tener derecho a las prestaciones por desempleo durante tres años ininterrumpidos a partir de la fecha en que se registre su solicitud, salvo que en la ley se disponga lo contrario. El desempleado tiene derecho a percibir unas prestaciones de desempleo vinculadas a la renta durante un período de hasta tres meses después de que se le hayan pagado las prestaciones generales durante diez días hábiles. Las prestaciones de desempleo vinculadas a la renta que perciben los empleados ascienden al 70% de su renta media y su cálculo se basa en un semestre contado a partir de los dos meses anteriores a la fecha en que la persona hubiera quedado desempleada. Las prestaciones de desempleo vinculadas a la renta de los trabajadores autónomos ascienden al 70% de su renta media en el año anterior a aquel en el que la persona hubiera quedado desempleada.

121. La cuantía de las prestaciones por desempleo y el máximo de las prestaciones por desempleo vinculadas a la renta se revisan cada año cuando se aprueba la Ley del presupuesto nacional, teniendo en cuenta la evolución de los salarios, los precios y la economía. El Ministro de Asuntos Sociales, con el consentimiento del Gobierno, puede elevar la cuantía de las prestaciones por desempleo y el máximo de las prestaciones por desempleo vinculadas a la renta si se producen cambios considerables en la evolución de los salarios y la economía a partir de la fecha de aprobación de la Ley del presupuesto nacional. El Ministro ha ejercido dos veces esa facultad.

122. Según la ley, las personas que rechacen puestos de trabajo que se les ofrezcan de manera constatable después de haber buscado un empleo durante por lo menos cuatro semanas a partir de la fecha en que la Dirección General de Trabajo haya recibido su solicitud de prestaciones por desempleo no tendrán derecho a recibir una prestación hasta que hayan transcurrido 40 días —por los cuales se les habrían pagado prestaciones de no haber rechazado la oferta— desde la fecha en que se les haya notificado la decisión de la Dirección General de Trabajo de imponerles una sanción. Lo mismo se aplicará a quienes se nieguen a asistir a entrevistas para puestos de trabajo que se les ofrezcan de manera constatable o asistan a una entrevista con una demora injustificada.

123. Si un asegurado acepta un empleo que no forme parte de las medidas relativas al mercado laboral durante el período en que esté sancionado, el período de sanción caducará cuando el asegurado trabaje durante al menos diez días hábiles antes de volver a solicitar prestaciones de desempleo, siempre que haya renunciado a su empleo o lo haya perdido por razones válidas. Si el trabajo dura menos tiempo, o si la persona renuncia a él sin razones válidas o lo pierde por su propia culpa, el período de sanción seguirá en vigor cuando el asegurado vuelva a solicitar las prestaciones de desempleo. En caso de que un solicitante de empleo rechace una oferta de trabajo por segunda vez, puede haber efectos acumulativos, en virtud de los cuales esa persona no tendrá derecho a percibir prestaciones de desempleo hasta que transcurran 60 días a partir de la fecha de la decisión de la Dirección General de Trabajo de invocar el efecto acumulativo. Si el solicitante de empleo rechaza una oferta de empleo por tercera vez, no tendrá derecho a percibir prestaciones de desempleo hasta que haya trabajado por lo menos ocho semanas en el mercado laboral nacional.

124. Al decidir si va a imponer una sanción como la que se acaba de exponer, la Dirección General de Trabajo tiene la responsabilidad de estudiar si la decisión del asegurado de rechazar un puesto de trabajo es justificable por razón de su edad, de las circunstancias sociales en relación con una capacidad de trabajo reducida o de la obligación de cuidar a los hijos pequeños o a otros familiares cercanos. Por otra parte, la Dirección General podrá tener en cuenta las circunstancias familiares de la persona asegurada cuando esta rechace un puesto de trabajo que quede muy lejos de su casa y también cuando dicha persona esté preparándose para iniciar un trabajo permanente dentro de cierto plazo. También puede tomar en cuenta las circunstancias personales de quienes no sean capaces de realizar determinados trabajos, por tener una capacidad de trabajo reducida avalada por el certificado médico de un especialista. En tales casos, se pueden imponer sanciones si el asegurado ha ocultado deliberadamente información con respecto a su capacidad de trabajo reducida.

125. A las personas que se nieguen a participar en las medidas relativas al mercado laboral determinadas por la Dirección General de Trabajo después de haber buscado empleo durante por lo menos cuatro semanas contadas a partir de la fecha en la que se hayan recibido sus solicitudes de subsidio de desempleo se les podrán aplicar las mismas medidas sancionadoras que se han descrito *supra*. Lo mismo se aplica a las personas que den a la Dirección General información falsa en sus solicitudes o no proporcionen la información necesaria para que se les pueda ayudar a obtener un empleo y puedan participar en las medidas apropiadas relativas al mercado laboral. Las personas que obtengan, o traten de obtener, prestaciones de desempleo por medios fraudulentos pueden perder sus derechos por un período de hasta dos años, o recibir una multa.

126. La Ley sobre el seguro de desempleo fue modificada en el cuarto trimestre de 2008 mediante la Ley N° 131/2008, en respuesta a las nuevas circunstancias del mercado laboral. Se añadieron a la ley dos disposiciones transitorias. En primer lugar, las prestaciones por desempleo se pagan ahora en función de una menor proporción de trabajo y sin la deducción de pagos por trabajo parcial, que no supera el 50%. Además, las prestaciones por desempleo vinculadas a la renta pueden basarse en la diferencia entre los derechos que tendrían los asalariados si hubieran perdido totalmente su trabajo y los derechos correspondientes a la proporción de trabajo que tendrán en el futuro. Una condición es que la proporción de trabajo se haya reducido debido a las circunstancias especiales del mercado laboral. En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia tendrán derecho a las prestaciones cuando hayan notificado a las autoridades tributarias que se ha producido una reducción sustancial de sus actividades que conduce al desempleo temporal. Sin embargo, esos trabajadores podrán aceptar algunos proyectos y disfrutar de las prestaciones por desempleo al mismo tiempo. Los ingresos de dichos proyectos se deducirán de las prestaciones y el límite de ingresos independientes es de 100.000 coronas islandesas por mes. Las disposiciones transitorias son válidas hasta el 31 de diciembre de 2009, según la

Ley N° 37/2009, en la que se establece la condición adicional de que la reducción de la proporción de trabajo tiene que ser por lo menos del 10% para que el asegurado tenga derecho a percibir las prestaciones por desempleo mientras realiza una menor proporción de trabajo.

Asistencia económica

127. Se hace referencia a los anteriores informes de Islandia. Según se indica en el tercer informe periódico de Islandia (véanse los párrafos 91 a 93), en la Ley N° 138/1997 se prevé un subsidio de alquiler. Las modificaciones correspondientes a dicho subsidio se tratan en la sección relativa al artículo 11.

Pobreza

128. En diciembre de 2006, se elevó al Parlamento islandés el informe del Primer Ministro sobre la pobreza y la situación de los niños.

129. Las principales conclusiones del informe fueron las siguientes:

- En primer lugar, Islandia se encuentra dentro del grupo de países de la OCDE en los que la pobreza de los niños es menor. De acuerdo con las mediciones, se estima que el 6,6% de los niños islandeses vivían en la pobreza en 2004. Si se tienen en cuenta los préstamos estudiantiles del Fondo Islandés de Préstamos para Estudiantes, la proporción baja al 6,3%. Si se tiene en cuenta también el pago de la pensión alimenticia a los progenitores solteros, la proporción disminuiría aún más, pero para ello se precisarían datos numéricos exactos que no están disponibles.
- En segundo lugar, cabe señalar que según la metodología de la OCDE, el cálculo del límite de la pobreza se basa en la renta doméstica disponible. Debido al gran aumento de la renta que se ha producido en los últimos años, se ha elevado el límite de la pobreza en aproximadamente un 50% en valor real entre 1994 y 2004.
- En tercer lugar, los criterios más importantes para medir la pobreza infantil son la edad de los padres, su estado civil y sus circunstancias temporales. Los mayores niveles de pobreza se registraron en el grupo de niños que vivían con padres y madres solteros cuya edad estaba dentro de la veintena. Sin embargo, parece que la pobreza dura poco en la mayoría de los casos, pues en una investigación se comprobó que las tres cuartas partes de las familias que vivían en la pobreza en el año 2000 no vivían así en 2004.
- En cuarto lugar, se comprobó que el régimen tributario y el sistema social tenían el efecto de reducir el número de niños que vivían en la pobreza a la mitad. Además, se comprobó que la asistencia económica que destinaban los municipios a ayudar en las dificultades temporales desempeñaba un papel importante.
- En quinto lugar, se comprobó que las enmiendas a la legislación tributaria introducidas en 2004 habían mejorado la situación de las familias con niños. Actualmente, las prestaciones por hijos se pagan hasta que estos cumplen los 18 años.
- Por último, se constató que, en la mayoría de los casos, la asistencia económica que prestaban los municipios se prestaba durante menos de tres meses anuales a cada solicitante. Parece que la mitad de los hogares que habían recibido asistencia la habían recibido durante más de un año.

Comentarios sobre el párrafo 27 de las observaciones finales del Comité

130. En el párrafo 27 de las observaciones finales del Comité en relación con el tercer informe periódico de Islandia, se instó al Estado parte a que no cesara en sus esfuerzos por luchar contra la pobreza y exclusión social, en particular de los grupos desfavorecidos y marginados, y a que adoptara indicadores claros para evaluar los progresos logrados.

131. En enero de 2008, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social nombró un comité encargado de proponer un plan de acción contra la pobreza y de mejorar el régimen de prestaciones sociales. El presidente del comité fue nombrado por el Ministro y los miembros restantes fueron designados por la Confederación del Trabajo de Islandia y la Cruz Roja islandesa.

132. El comité emitió su informe el 22 de septiembre de 2008. En él declaró, entre otras cosas, que las personas más vulnerables a la pobreza eran las que tenían poca instrucción y bajos ingresos, los desempleados, los enfermos, las personas criadas en circunstancias sociales difíciles y las familias cuyo sustento dependía de una sola persona, así como los extranjeros que carecían de una red de contactos sociales en Islandia.

133. Después de la crisis bancaria del cuarto trimestre de 2008, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social nombró a un grupo de trabajo para que supervisara el grado de bienestar, de conformidad con una resolución que había aprobado el Gobierno. El grupo de trabajo deberá estudiar las consecuencias sociales y económicas que haya tenido la crisis financiera en las familias y las personas en Islandia y proponer medidas para ayudar a los hogares. El grupo de trabajo está integrado por 19 representantes, incluidos representantes de los interlocutores sociales, los ministerios, las organizaciones y los municipios. La función del grupo de trabajo es obtener información sobre las consecuencias económicas y sociales que haya tenido la crisis financiera sobre las personas, recopilar información acerca de la experiencia de otros países y determinar los métodos mediante los cuales el Estado, los municipios y las organizaciones pueden luchar contra la crisis y mejorar la cooperación entre quienes pueden prestar ayuda a este respecto, gracias a sus conocimientos y experiencia. El grupo de trabajo insistirá especialmente en el bienestar de los niños, ya que se considera muy importante idear métodos y medidas para proteger sus intereses lo mejor posible.

134. El grupo de trabajo presentó un informe preliminar en marzo de 2009. Sobre la base del informe, el Gobierno convino en un plan de acción en el que se prestaba atención a las cuestiones de bienestar social que las autoridades deseaban subrayar. Se constituyó un fondo especial con la intención de financiar a quienes realizaran investigaciones en el ámbito del bienestar social, así como a los proyectos que estuvieran encaminados a ayudar a los más afectados por la crisis económica. Por otra parte, se contrataría a especialistas para que estudiaran las consecuencias económicas y sociales de la crisis en las familias en Islandia. También se haría hincapié en facilitar el acceso a la asistencia social y a medios eficaces para mejorar la situación financiera de las familias. Además, se consideró importante garantizar que quienes perdieran su trabajo siguieran manteniéndose activos y encontrar fórmulas para crear más empleo.

135. En septiembre de 2008 se garantizó una ayuda mínima a los pensionistas y se cree que alrededor de 12.000 de ellos han ejercido este derecho. Además, a partir de 2006, se han elevado las prestaciones por desempleo sistemáticamente. En ese año, las prestaciones eran de un poco menos de 90.000 coronas islandesas por mes, pero a comienzos de 2009 se elevaron a 149.523 por mes. El subsidio de alquiler también se elevó en la primavera de 2008 (véase lo expuesto en la sección correspondiente al artículo 11).

Artículo 10

136. Se han introducido algunos cambios en las esferas de la protección de la familia, la patria potestad y la protección de la infancia en el tiempo transcurrido desde que se presentó el tercer informe periódico de Islandia. Por lo que se refiere a la protección general de la familia, se hace referencia a los párrafos 103 a 109 del tercer informe periódico.

Licencia de maternidad y paternidad

137. La Ley sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental N° 95/2000, que se describe en el tercer informe periódico de Islandia, fue enmendada mediante la Ley N° 90/2004. El objetivo de las enmiendas era, ante todo, reforzar el régimen de licencias instaurado en el año 2000. Cuando se revisó la ley, se decidió no emprender una revisión a fondo del régimen sino más bien mantenerlo de tal manera que continuara fomentando la igualdad de participación de la mujer y el hombre en el mercado laboral y distribuyendo de forma equitativa las responsabilidades parentales. Asimismo, se consideró importante garantizar que los niños tuvieran las máximas oportunidades de recibir atención de ambos progenitores durante sus primeros meses de vida.

138. El financiamiento de la Caja para licencias de maternidad y paternidad se garantizó de forma más fiable que anteriormente y se introdujeron también cambios en el cálculo de los pagos efectuados a los progenitores durante la licencia de maternidad y paternidad. Entre ellos se incluía la introducción de un tope en los pagos; el máximo se basaba en el sueldo mensual medio de 648.000 coronas islandesas. Así pues, el pago mensual máximo del fondo a un padre era de 518.000 coronas en 2006. Ello significa que los pagos efectuados a los progenitores cuyo sueldo mensual fuera inferior a 648.000 coronas representaron, como promedio, un 80% del total de su sueldo durante el período de referencia. Por otro lado, el establecimiento de un tope puede redundar en perjuicio de los objetivos de la ley si la suma máxima es muy baja en comparación con los ingresos de los padres en el mercado laboral. Al determinar la suma máxima, se procuró que el trastorno para la renta de la inmensa mayoría de los hogares resultante del nacimiento de un hijo continuara siendo el mínimo posible. Se consideró probable que una suma de referencia más baja redujera el interés de los hombres en ejercer el derecho a la licencia de paternidad, ya que estos, en general, tienen salarios más elevados que las mujeres. Por consiguiente, ello podría redundar en contra de la igualdad en el mercado laboral e impedir también que los hijos recibieran atención de la madre y del padre durante sus primeros meses de vida. Así pues, no se consideró justificable fijar una suma de referencia más baja.

139. Anteriormente, el período de referencia constaba de 12 meses, contados retrospectivamente desde los 2 meses anteriores al nacimiento del niño. Ese período cambió, con la ley de 2004, a los dos ejercicios anteriores al año en el que hubiera tenido lugar el nacimiento, o al año en que el niño hubiera llegado al hogar en caso de adopción o de acogimiento permanente en hogares sustitutos. Al igual que antes, los salarios utilizados en la evaluación comprendían todos los tipos de salarios y las demás remuneraciones que se enunciaban en la legislación tributaria de la seguridad social. Solo se ha tomado en consideración el promedio total de los salarios ganados por los progenitores durante los meses que hayan trabajado en el mercado laboral nacional. No obstante, en ningún caso se tomará en consideración un promedio de menos de cuatro meses en el cálculo total de su sueldo promedio. A raíz de esas modificaciones, los pagos de la Caja para licencias de maternidad y paternidad se efectúan únicamente sobre la base de la información que obre en poder de las autoridades tributarias.

140. Se hicieron enmiendas a la ley en 2008, en virtud de la Ley N° 74/2008. La modificación de la ley atañe a los derechos de los progenitores que han tenido hijos, han adoptado niños o acogido permanentemente a los niños en régimen de guarda a partir del 1° de junio de 2008 en adelante.

141. En la nueva ley se prevén, entre otras cosas, cambios en el período de referencia sobre el que se basa el cálculo de los pagos de la Caja para licencias de maternidad y paternidad. El objeto de los cambios ha sido reducir el período de referencia de 24 a 12 meses y acercarlo más a la fecha de nacimiento del niño o a la fecha en que el niño haya pasado a formar parte de un hogar mediante adopción o acogimiento permanente. Los cálculos de los pagos a los progenitores a quienes se considere asalariados con arreglo a la ley se basarán en un período de 12 meses consecutivos que vencerá 6 meses antes del nacimiento del niño o de la fecha en que este haya pasado a formar parte de un hogar mediante adopción o acogimiento permanente.

142. Según la versión enmendada de la ley, ambos progenitores pueden empezar a tomarse la licencia de maternidad y paternidad hasta un mes antes de la fecha prevista del nacimiento de su hijo. Se ha ampliado la autorización para traspasar la licencia de maternidad y paternidad, o el derecho a percibir subsidios, cuando uno de los progenitores no pueda ejercer esos derechos, ya sea por enfermedad, por las secuelas de un accidente o por encarcelamiento.

143. El progenitor que no ostente la custodia de sus hijos ahora tiene derecho, por primera vez, a cobrar subsidios por maternidad y paternidad a condición de que el progenitor que ostente la custodia le haya concedido derechos de visita durante el período de pago del subsidio.

144. El Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social seguirá vigilando de cerca la aplicación de la Ley de licencias de maternidad, paternidad y parental. También se ocupará de los posibles defectos que aparezcan en la ley. La normativa data del año 2000 y es un *corpus* jurídico extenso y complejo. Es muy natural que haya que reajustarlo durante años, o incluso décadas.

145. Como resultado de la crisis financiera del cuarto trimestre de 2008, el Gobierno se ha visto obligado a tomar medidas para mejorar la situación de la tesorería del Estado. Debido a ello, el tope máximo de los pagos de la Caja para licencias de maternidad y paternidad se ha rebajado dos veces. A partir del 1° de julio de 2009, el pago máximo empezó a basarse en un sueldo mensual de 437.500 coronas islandesas, con lo que el pago máximo a uno de los progenitores sería de 350.000 coronas. Los pagos a los progenitores cuyo sueldo mensual sea inferior a 437.500 coronas serán del 80% del promedio de sus pagos, como ya ha ocurrido anteriormente.

146. El Gobierno es consciente de que un tope bajo para los pagos de la Caja para licencias de maternidad y paternidad puede no estar en consonancia con las finalidades de la ley. Se ha considerado que es probable que el tope de los pagos reduzca el interés de los hombres por ejercer su derecho a la licencia de paternidad, ya que, en general, tienen salarios más altos que las mujeres. Por lo tanto, se insiste en que la reducción del tope máximo de los pagos es una medida temporal que se revisará tan pronto como lo permita la situación de la tesorería del Estado. Es probable que más del 15% de los progenitores sufran recortes debido a esas modificaciones y que, de ellos, más del 30% sean hombres y menos del 10%, mujeres.

147. La mayoría de los padres se han acogido al derecho a la licencia paterna independiente y el 88% lo hizo, totalmente o en parte, en 2004. La duración media del tiempo utilizado como licencia paterna fue de 97 días. El promedio de los días utilizados por las madres fue de 183, debido a que estas solían utilizar una parte mayor (90%) del tiempo autorizado, que es compartido por ambos progenitores. En 2004, solo el 17,9% de

los padres no utilizaron la totalidad de su tiempo de licencia independiente, mientras que el 17,1% utilizaron también el tiempo autorizado compartido. Según la información recibida de la Caja para licencias de maternidad y paternidad, cada vez son más los progenitores que utilizan horarios de trabajo flexibles cuando toman la licencia.

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

149. En un artículo de Ingólfur V. Gíslason titulado "Padres que toman licencias de paternidad más largas", publicado en 2005, se revelaba que la posición de la madre en el mercado laboral era, con frecuencia, un factor que contribuía decisivamente a determinar si el padre tomaba o no una parte de su derecho compartido a la licencia parental. Las madres que gestionaban sus propias empresas u ocupaban cargos de gestión consideraban que les resultaba más difícil estar alejadas del trabajo durante un período prolongado. En tales casos, parecía más natural que el padre tomara una parte mayor de la que le confería su derecho básico a la licencia de paternidad.

150. Los efectos de la Ley sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental se analizaron también en la mencionada encuesta de Capacent Gallup sobre la formación de los salarios y las diferencias salariales por motivos de género. En la encuesta se preguntó a los participantes cuáles consideraban que habían sido los efectos de esa ley sobre la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral. La mayoría (73%) estimaba que las enmiendas habían mejorado la situación de la mujer en el mercado laboral. No había ninguna diferencia de género entre los encuestados que mantenían esa opinión. Casi una cuarta parte consideraba que la enmienda había mejorado también la situación del hombre en el mercado laboral. No obstante, una proporción semejante opinaba que había empeorado la situación de los hombres. Esta opinión se reflejaba también en las entrevistas que se celebraron como parte de la encuesta. La inmensa mayoría de los entrevistados pensaba que la licencia paterna había tenido efectos positivos en la situación de la mujer en el mercado laboral, puesto que ya no eran las únicas ausentes del trabajo cuando nacía un niño. Asimismo, se estimaba que el hecho de que los hombres tomaran licencia paterna tenía efectos beneficiosos en su participación en el cuidado de los hijos en períodos posteriores de su vida, pues, por ejemplo, parecería más natural que descontaran tiempo de su trabajo en caso de enfermedad de alguno de los hijos.

151. Por ello, podría concluirse que la Ley sobre la licencia de maternidad, paternidad y parental ha tenido el efecto deseado en la situación de la mujer en el mercado laboral. Es de suponer que los cambios de actitud que se proponía la ley tarden más tiempo en asentarse plenamente. A este respecto, es importante tener en cuenta que, en virtud de la Ley sobre la igualdad de género, los empleadores están obligados a tomar las medidas necesarias para permitir a las mujeres y los hombres compaginar sus obligaciones personales y familiares. Esas medidas deberán orientarse, entre otras cosas, a aumentar la flexibilidad de la estructura del trabajo y los horarios laborales, a fin de tener en cuenta las necesidades de las empresas y las circunstancias familiares de los empleados.

Ley N° 22/2006 sobre los pagos a los padres de niños con enfermedades crónicas o discapacidades graves

152. El 1° de julio de 2006 entró en vigor la Ley N° 22/2006 sobre los pagos a los padres de niños con enfermedades crónicas o discapacidades graves. El objetivo de la ley era garantizar que los padres de esos niños recibieran ayuda económica cuando no pudieran trabajar o estudiar por tener que cuidar de ellos.

153. La ley fue reformada mediante la Ley N° 158/2007, que entró en vigor el 1° de enero de 2008. El objeto de la ley de reforma era ayudar a los padres de niños con enfermedades crónicas o discapacidades graves de manera más eficaz, pues la experiencia demostraba que solían afrontar dificultades económicas.

154. La ley se basa en un sistema doble. En primer lugar, los pagos vinculados a la renta se efectuarán por un período de hasta seis meses si el progenitor hubiera trabajado ininterrumpidamente durante seis meses en el mercado laboral nacional cuando se diagnosticó la enfermedad de su hijo. Los pagos ascienden a un 80% de los ingresos de los padres durante un período determinado y el pago máximo se basa en unos ingresos de un poco menos de 650.000 coronas islandesas. Los fondos especiales de enfermedad que administran los sindicatos también pueden ayudar a los padres de niños con enfermedades crónicas o con discapacidades graves. El mínimo que tienen derecho a recibir los padres de esos fondos es del 80% de sus ingresos anteriores durante tres meses, y algunos fondos ofrecen asistencia durante un período más largo. En la ley se prevé que los padres deberán recibir, en primer lugar, las prestaciones de las cajas de seguro de enfermedad y, posteriormente, las dispuestas en la ley.

155. En segundo lugar, la ley se basa en un régimen de pagos sociales para los padres que no puedan trabajar por un período largo, por tener que cuidar de sus hijos, es decir, cuando sea evidente que no podrán volver a su puesto de trabajo. Los padres que se hallen en esa situación pueden tener derecho a pagos mensuales de 147.193 coronas islandesas (según cifras del primer mes de 2009) y unas prestaciones por hijo que ascienden a 21.657 coronas por cada hijo menor de 18 años de edad que tengan a su cargo. Los progenitores solteros que mantengan a dos o más hijos tienen derecho a percibir unas prestaciones especiales por hijo por importe de 6.269 coronas islandesas para dos niños y 16.300 coronas para tres niños. Además, se prevé que los padres que no estuvieran activos en el mercado laboral cuando la ley entró en vigor pueden tener derecho a esos pagos. Los pagos no estarán limitados, siempre que la situación del niño permanezca invariable y este sea menor de 18 años de edad.

Ley N° 80/2002 sobre la protección del niño

156. La Ley sobre el bienestar del niño de 1992 ha sido sustituida por la Ley N° 80/2002, que entró en vigor el 1° de junio de 2002.

157. La ley introdujo unos cuantos cambios estructurales. Por ejemplo, se redujo el número de comités de protección de la infancia, de modo que el total de la población de los municipios representados por uno de esos comités no pudiera ser inferior a 1.500 habitantes. Los que tengan una población menor están obligados a colaborar con otros municipios en la elección de esos comités. El propósito de ese cambio es fortalecer la capacidad de esos comités. Dado que cada comité representa a más personas, hay mayor probabilidad de que se elija, como miembros de él, a personas con la formación y experiencia requeridas. Los comités de protección de la infancia comprenderán de cinco a siete miembros dependiendo de la superficie de la zona que tengan a cargo. Los miembros han de ser personas de reconocida probidad y tener una buena comprensión de las cuestiones de las que se ocupan los comités. Como resultado de esos cambios, el número de comités bajó de 57 a 34 en 2001.

158. En la nueva ley se aclaran mucho las normas que han de aplicar los comités en los casos de protección de niños. Se distingue claramente entre, por un lado, las normas que se aplican a la investigación de un caso y, por otro lado, la base sobre la que se toman otras decisiones. Por otra parte, se establecen unas disposiciones claras sobre la tramitación de casos por el Comité de quejas sobre protección de la infancia y sobre la tramitación de casos por los tribunales. Esta es una innovación en la legislación de Islandia, ya que nunca antes se había previsto que esos casos se llevaran ante los tribunales ordinarios.

159. Un cambio muy importante con respecto a la ley anterior es que los comités de protección de la infancia tienen que incoar actuaciones judiciales contra el progenitor a quien consideren necesario privar de la patria potestad, en lugar de tomar ellos mismos la decisión. Solo podrá solicitarse la privación de la patria potestad cuando no sea posible aplicar medidas menos severas o se hayan probado tales medidas pero no hayan dado resultados aceptables. Por otro lado, los comités de protección de la infancia pueden emitir dictámenes sobre la colocación de un niño fuera de su hogar durante un máximo de dos meses y colocar al niño con padres adoptivos o buscar otros recursos, a fin de garantizar la seguridad del niño durante ese tiempo. Siempre se intenta llegar a un acuerdo con los progenitores antes de tomar unas medidas tan rigurosas. Si los progenitores o un niño que haya cumplido los 15 años de edad no están dispuestos a aceptar la decisión del comité de protección de la infancia, pueden remitir la decisión a un tribunal de distrito en vez de, como solía hacerse, a un consejo administrativo especial. Otras medidas menos drásticas decididas por un comité de protección de la infancia, como la decisión de mantener a la familia bajo supervisión o la de prohibir que el niño salga del país, pueden ser objeto de apelación ante un comité especial de quejas sobre protección de la infancia. El objetivo principal de esas modificaciones es garantizar un juicio justo y simplificar el procedimiento en este tipo de casos con la intención de acortar el tiempo que requiere. También se considera más natural que todas las medidas coercitivas adoptadas por los comités de protección de la infancia deban remitirse directamente a los tribunales. Ello debe considerarse como una mejora del cumplimiento de las obligaciones jurídicas internacionales que ha contraído Islandia.

160. Por otra parte, la nueva ley contiene una disposición relativa a las medidas que pueden adoptar los comités de protección de la infancia en relación con las embarazadas que estén poniendo en peligro la salud o la vida de sus hijos nonatos por su modo de vivir. Otra innovación es que la Dirección de Protección de la Infancia tiene derecho a obtener información del Registro Penal del Estado sobre personas que hayan sido condenadas por delitos de abuso sexual o de agresión cuyas víctimas hayan sido menores de 18 años. Se dispone que la Dirección General del Ministerio Público estará obligada a dar a la Dirección de Protección de la Infancia copia de las sentencias pertinentes, si esta se las pide. Asimismo, la Dirección de Protección de la Infancia podrá informar al comité de protección de la infancia competente cuando una de esas personas se traslade a la zona que administre este. Por otra parte, está prohibido contratar como empleados de las instituciones encargadas de la protección de la infancia y otras entidades que se encarguen de dicha protección, con independencia de que estén administradas por intereses privados, por el Estado o por las administraciones locales, a personas que hayan sido condenadas por delitos de la índole citada. También se dispone que los directores de escuelas, jardines de infancia, campamentos de vacaciones de verano, centros deportivos y de ocio y otras instituciones y lugares parecidos donde los niños se reúnen o se alojan por diversos períodos de tiempo, soliciten información al Registro Penal del Estado sobre si determinada persona que les solicite un puesto de trabajo ha sido condenada por delitos de esa índole.

161. Otra innovación es que a los niños que han cumplido la edad de 15 años se los pueda informar de las actuaciones judiciales incoadas y se les dé la oportunidad de salvaguardar sus derechos. Pueden intervenir como parte oficial en la causa por medio de una

intervención escrita. Ello está en consonancia con los cambios que se han hecho en los demás países nórdicos.

162. Se han introducido disposiciones especiales en la Ley sobre los derechos de los niños internados en hogares e instituciones públicas. Está prohibido imponer castigos físicos o mentales a los niños, y algunas otras medidas coercitivas. También se ha introducido una disposición especial para otorgar protección jurídica a los niños que participen en desfiles de modelos y concursos de belleza. Según esta disposición, los organizadores y los responsables de los desfiles de modelos y concursos de belleza y otras actividades de este tipo, cuyos participantes sean menores de 18 años, están obligados a notificar los concursos a la Dirección de Protección de la Infancia. Los niños menores de 18 años también tienen prohibido participar en espectáculos de *striptease* u otros espectáculos de naturaleza sexual. Los organizadores o los encargados de tales espectáculos son responsables de que se cumpla ese límite de edad.

163. En la Ley N° 52/2009, de reforma de la Ley sobre la protección de la infancia, se dispone, de manera clara, que queda terminantemente prohibido mostrar violencia contra niños u otros comportamientos que los humillen. El concepto de "violencia" abarca la violencia mental, física y sexual, así como los castigos mentales o físicos. En la ley de reforma se tipifica como delito la violencia mental y física, pues se declara expresamente que tal comportamiento puede dar lugar a sanciones penales. Esta disposición debe interpretarse en concordancia con las disposiciones generales del Código Penal que se aplican a la violencia y otros delitos contra los niños.

Resoluciones parlamentarias sobre la protección de la infancia

164. En junio de 2007, el Parlamento aprobó una resolución parlamentaria sobre un plan de acción de cuatro años destinado a mejorar la situación de los niños y los jóvenes. El plan sería aplicable al período 2007-2011. Las medidas que se adoptarían se basarían, en parte, en los derechos del niño tal como se los define en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

165. El plan de acción tiene por objeto, entre otras cosas, mejorar la situación económica de las familias con hijos elevando la cuantía de los subsidios por hijo de las familias de bajos ingresos y fortaleciendo las medidas generales de prevención. En él se hace hincapié en las medidas que benefician a los niños y jóvenes con trastornos mentales y trastornos del desarrollo, los niños con enfermedades crónicas, así como los jóvenes con desórdenes de conducta y problemas de uso indebido de estupefacientes. Asimismo, en él también se prevé adoptar medidas para proteger a los niños y los jóvenes contra los delitos sexuales, así como medidas en beneficio de los hijos de los inmigrantes.

166. De conformidad con la resolución, se ha nombrado un comité encargado de coordinar y vigilar la aplicación del plan de acción bajo la supervisión del Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social.

167. En el segundo trimestre de 2008, el Parlamento aprobó una resolución sobre un plan de acción en materia de asistencia al menor. En ella se enumeran los principales proyectos dirigidos a garantizar que se proporcione asistencia eficaz a los niños que viven en circunstancias precarias. El plan de acción estará en vigor hasta las próximas elecciones municipales de 2010.

Comentarios sobre el párrafo 25 de las observaciones finales del Comité

168. En el párrafo 25 de las observaciones finales del Comité sobre el tercer informe periódico de Islandia, se instó al Estado parte a que adoptara una legislación específica sobre la violencia doméstica.

Ley N° 27/2006 de reforma del Código Penal

169. El 18 de noviembre de 2004, el Ministro de Justicia pidió a la Comisión de Asuntos Penales que diera su opinión acerca de si debería insertarse en el Código Penal una disposición específica en que se tipificara como delito la violencia doméstica o si las disposiciones generales sobre lesiones corporales eran suficientes. Además, se pidió al Comité que examinara todos los asuntos relacionados con el caso que considerara oportunos.

170. Durante ese examen, el Comité, entre otras cosas, obtuvo información sobre la legislación en materia de violencia doméstica de los países nórdicos y los demás países europeos y estudió su jurisprudencia en ese ámbito. El Comité entregó su informe el 29 de agosto de 2005 y su conclusión fue que, por varias razones detalladas, no existían motivos suficientes para adoptar una disposición penal específica sobre la violencia doméstica. Sin embargo, el Comité, entre otras cosas, propuso que se añadiera una nueva disposición al Código Penal en la que se declarara que la existencia de una relación o conexión estrecha entre el autor y la víctima de un delito tendría un efecto agravante sobre las penas.

171. Al enmendarse la Ley N° 27/2006 se introdujeron varias enmiendas al Código Penal para aumentar la protección contra la violencia doméstica. Se añadió, al artículo 70 de este, una nueva disposición según la cual la existencia de una relación o conexión estrecha entre el autor y la víctima de un delito, ya se tratara de un hombre, de una mujer o de un niño, tendría un efecto agravante sobre las penas. En consecuencia, a quienes fueran condenados por haber causado lesiones corporales a personas allegadas se les impondría, en general, una pena más rigurosa de la que se les impondría si no existiera tal relación o conexión. Por otra parte, se abolió el artículo 191 del Código Penal, que versaba, entre otras cosas, sobre los insultos contra la esposa, el esposo o los hijos. Esa disposición se vio reforzada por la introducción de otra nueva, a saber, el artículo 233 b, en el que se dispuso que a toda persona que insultara o despreciara a su cónyuge o excónyuge, a un hijo o a cualquier otra persona allegada se le impondría una pena de cárcel de hasta dos años de duración cuando se considerara que el insulto correspondía a la categoría de "difamación grave".

Comité sobre medidas para combatir la violencia contra la mujer

172. En enero de 2003, el Ministerio de Asuntos Sociales nombró un comité encargado de adoptar medidas para combatir la violencia contra la mujer. Estaban representados en él los Ministerios de Justicia, de Asuntos Sociales, de Educación, Ciencia y Cultura y de Salud y de la Seguridad Social, al igual que la Unión de Administraciones Locales. La tarea del comité era coordinar las medidas adoptadas por las distintas autoridades para combatir la violencia contra la mujer.

173. El mandato originario del comité era de cuatro años, pero fue prorrogado en 2007 por otros cuatro. Mediante una resolución adoptada por el Gobierno el 18 de octubre de 2005, se le confió al comité la tarea de examinar medidas para combatir la violencia contra los niños y la de preparar un plan de acción relacionado con la violencia doméstica y la violencia sexual. Así se hizo por iniciativa de los Ministros de Asuntos Sociales y de Justicia y Asuntos Eclesiásticos.

174. El comité elaboró un plan de acción, que fue aprobado por el Gobierno el 26 de septiembre de 2006. Está previsto que dicho plan dure hasta 2011, y la principal tarea del comité será supervisar su aplicación. Al formular el plan, se prestó atención, entre otras cosas, a un proyecto de plan de acción sobre la violencia relacionada con el género que había sido redactado por una ONG y enviado a algunos ministros del Gobierno en abril de 2005.

175. El objetivo principal del plan de acción era combatir la violencia doméstica y la violencia sexual dirigida contra las mujeres y los niños, así como mejorar los servicios de

atención disponibles para quienes hubieran sufrido dicha violencia o corrieran el riesgo de sufrirla. Está dividido en dos partes. En una, se consideran las medidas contra la violencia doméstica y la violencia sexual contra los niños y, en la otra, se consideran la violencia doméstica y la violencia sexual contra las mujeres. En ambas partes, hay cuatro principios rectores principales. El primero de ellos es aumentar las medidas preventivas encaminadas a estimular el debate público sobre la violencia contra los niños y la violencia relacionada con el género, a fin de fomentar un cambio de actitudes en la sociedad. El segundo es prestar apoyo al personal de ciertas instituciones para ayudarlo a identificar las señales y secuelas de la violencia contra los niños y la violencia de género, y prestar asistencia a las víctimas. El tercero es garantizar asistencia adecuada a las víctimas de la violencia doméstica y la violencia sexual. El cuarto es reforzar los métodos destinados a garantizar el tratamiento de los autores de esos actos de violencia, a fin de romper el círculo vicioso que suele ser característico de esa violencia.

176. El plan de acción es muy amplio y se compone de 37 medidas diferentes que abarcan todos los aspectos del problema que influirán probablemente en la reducción de la violencia doméstica y la violencia sexual. Ello incluye medidas preventivas, apoyo a los empleados de las instituciones públicas para que sepan identificar los indicios de violencia, medidas para asegurar una asistencia adecuada y medidas para romper el círculo vicioso en el que la violencia suele prosperar. Cada una de las medidas, junto con los objetivos correspondientes, se describe detalladamente en el plan. El proyecto lo administran el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura. La Unión de Administraciones Locales de Islandia también ha participado en ciertas partes. El plan de acción se puede consultar en inglés en la página web del Ministerio de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social: <http://www.felagsmalaraduneyti.is>.

177. Por otra parte, el comité ha publicado una pequeña tarjeta con los números de teléfono de las principales instituciones y organizaciones que ofrecen asistencia a las víctimas de abuso sexual. La tarjeta está destinada a llevarse en la billetera o en el bolsillo, con objeto de dar información útil y accesible a quienes la necesiten. Se pensó que sería útil, dado que las víctimas suelen tardar en decidirse a solicitar asistencia y con frecuencia no están en condiciones de averiguar por sí mismas dónde pueden encontrarla.

Comentarios sobre el párrafo 26 de las observaciones finales del Comité

178. En el párrafo 26 de las observaciones finales del Comité sobre el tercer informe periódico de Islandia se alentó al Estado parte a que aumentara sus esfuerzos por brindar mayor apoyo a las familias monoparentales.

Comité sobre la situación de las familias monoparentales y los progenitores sin patria potestad, así como la condición jurídica y social de los padrastros

179. En el cuarto trimestre de 2007, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Seguridad Social nombró un comité encargado de estudiar la situación de las familias monoparentales y los progenitores sin patria potestad, así como la condición jurídica y social de los padrastros. La función principal del comité era examinar la situación económica y social de los padres que se hallaran en esas situaciones. El Comité se dividió en tres grupos de trabajo. El primer grupo se ocupó de la condición jurídica y social de los niños; el segundo grupo, de la situación económica de las familias y el tercer grupo, del apoyo y la educación para las familias.

180. El comité celebró un seminario en octubre de 2008 con el título "¿Estamos trabajando en pro del interés superior de los niños?". En el seminario se debatió la situación social, jurídica y económica que tenían los niños dentro de los diferentes tipos de familias. Por ejemplo, se afirmó que las investigaciones demostraban que, en general, los niños de

familias monoparentales tenían más problemas que los que disfrutaban de la atención de ambos progenitores.

181. El comité emitió su informe en abril de 2009. En vista de la situación financiera de Islandia, el comité consideró que era importante ayudar a las familias teniendo en cuenta también sus ingresos, no solo la tipología familiar. Sin embargo, señaló que era evidente que los ingresos de las familias monoparentales solían ser inferiores a los de las parejas que estaban casadas o convivían. Un comité dependiente del Ministerio de Justicia continuará examinando las propuestas del comité sobre la situación de las familias monoparentales que se refieran a la situación jurídica de los niños.

Prestaciones por hijo

182. Quienes sustenten a un niño recibirán prestaciones por hijo hasta que este cumpla los 18 años de edad. Se considerará como parte sustentadora a la parte con la que viva el niño y que le aporte la manutención principal. A la parte que pague la pensión alimenticia del niño no se la considerará como parte sustentadora en este sentido. A las parejas casadas y que convivan sí se las considerará partes sustentadoras y las prestaciones por hijo se dividirán entre ellas. En consecuencia, los progenitores solteros que sustenten a sus hijos recibirán prestaciones por ellos.

Pagos de la seguridad social

183. No se han producido cambios recientes en el derecho de los progenitores solteros a los pagos de la seguridad social. Los progenitores solteros tienen el derecho a pagos maternos o paternos de acuerdo con el Reglamento N° 540/2002. Los pagos se supeditan al requisito de que el progenitor sustente a dos o más hijos menores de 18 años y que estos vivan en Islandia.

Asistencia social de los municipios

184. La asistencia social de los municipios se concede principalmente a las familias de bajos ingresos con hijos, entre las que se cuentan un gran número de familias monoparentales. Las madres solteras son uno de los grupos principales que se benefician de esa asistencia. La proporción de madres solteras con respecto a las personas que han recibido ayuda económica entre 2002 y 2006 es la siguiente:

2002 – 33,6%

2003 – 33,5%

2004 – 34,5%

2005 – 34,0%

2006 – 33,5%

185. Por otra parte, los servicios que prestan los municipios a los progenitores solteros están subvencionados de diversas formas. Por ejemplo, los progenitores solteros pagan honorarios más bajos por los servicios de guardería que las parejas casadas o que conviven. Por ejemplo, las parejas que viven juntas pagan 20.655 coronas islandesas por ocho horas de guardería en Reykjavik, mientras que los progenitores solteros pagan 12.207 coronas. Algunos municipios también cobran precios subvencionados a los niños de familias monoparentales por las actividades deportivas y diversos pasatiempos. Muchos municipios han concedido a los progenitores solteros prioridad en el acceso a diversos servicios, como la vivienda social y las guarderías.

186. Se otorgan subsidios de alquiler a personas de bajos ingresos, muchas de las cuales componen familias monoparentales.

187. En Reykjavik, los progenitores solteros pueden recibir asistencia educativa para ayudarlos a terminar los estudios.

Comentarios sobre el párrafo 28 de las observaciones finales del Comité

188. En el párrafo 28 de las observaciones finales del Comité sobre el tercer informe periódico de Islandia, el Comité pidió al Estado parte que tomara medidas efectivas para corregir el problema del alto nivel de consumo de alcohol y estupefacientes, en particular entre los jóvenes.

189. En la revisión de los principales objetivos del Plan de Salud para el período que terminaría el año 2010, se reforzaron los objetivos relacionados con la reducción del consumo de alcohol y otras sustancias por parte de los niños y los adolescentes. Según el Plan de Salud, los principales objetivos en ese ámbito son, en primer lugar, que el consumo de alcohol no sobrepase los 5,0 litros anuales de alcohol puro por habitante de 15 años o más de edad y que ese consumo sea prácticamente nulo entre los muchachos menores de 15 años. El segundo objetivo es que el consumo de alcohol y otras sustancias por menores de edad se reduzca en un 40%. Los métodos para lograr esos objetivos son los siguientes: medidas educativas y preventivas dirigidas a los niños, los adolescentes y los adultos; cumplimiento de la prohibición de hacer publicidad de bebidas alcohólicas y control de precios; facilitamiento del acceso a los programas de tratamiento de alcohólicos y toxicómanos y recopilación y elaboración sistemáticas de estadísticas sobre el consumo de alcohol y de estupefacientes por parte de la población en su conjunto y por parte de los diferentes grupos sociales.

190. Según la información facilitada por el Instituto de Salud Pública, que se fundó mediante la fusión de varios consejos especializados, entre ellos el Consejo de Prevención del Consumo de Alcohol y el Uso Indebido de Estupefacientes, ha habido varias actividades recientes que tienen por objeto evitar que los jóvenes abusen del alcohol y los estupefacientes.

191. La campaña nacional "Islandia sin drogas", que tenía por objeto educar a los jóvenes en el consumo de alcohol y otras sustancias, se inició en 1996 y finalizó en 2002. Fue seguida por el proyecto "Vive tu vida", lanzado en 2003 por las administraciones locales, con objeto de impulsar la prevención en las comunidades locales mediante la prestación de asesoramiento sobre organización y ejecución de programas preventivos.

192. Se ha incrementado, en gran medida, la colaboración con los progenitores y entre estos, por medio de organizaciones como el grupo Saman, Heimili og skóli y Samfok. Por otra parte, el Presidente de Islandia, en colaboración con diversos organismos, proclamó el Día de la Prevención, que se celebraría anualmente.

193. La junta de colaboración en materia de prevención, en cooperación con otros organismos de carácter voluntario y con los propios jóvenes, organizó la campaña denominada "Voy a esperar", en la que los jóvenes explicaban sus razones para esperar todo lo posible antes de comenzar a beber alcohol.

194. Por otra parte, se ha realizado una campaña denominada "Pásalo bien sin pasarte" en las escuelas de enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria (para los muchachos de 6 a 16 años de edad). Su finalidad es crear una comunidad escolar buena y saludable, sin consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias.

195. La policía creó una brigada para hacer frente a la venta de sustancias ilegales en 2007 y la labor de las autoridades aduaneras ha pasado a ser más activa.

196. En el período 2006-2007, los Ministerios de Educación y de Salud concertaron un acuerdo de cooperación para prevenir el uso indebido del alcohol y los estupefacientes y promover la salud en las escuelas secundarias de ciclo superior.

197. El Instituto de Salud Pública, en colaboración con los servicios de atención primaria de salud, está preparando un amplio material educativo para todos los niveles de la enseñanza obligatoria, es decir, para los alumnos de entre 6 y 16 años. El material incluye la educación sobre el alcohol y otras sustancias, que será impartida por personal de enfermería. Además, el Instituto suele poner anuncios sobre los efectos del alcohol en el comportamiento violento y sobre sus efectos durante el embarazo. El año pasado hizo especial hincapié en la responsabilidad individual por uno mismo y por los demás en festivales de música al aire libre.

198. Por otra parte, se asignan subvenciones anuales a un fondo de prevención con el que se sufragan diversos proyectos preventivos dirigidos a distintos grupos, pero sobre todo a los niños y los jóvenes.

199. El requisito de edad para comprar alcohol sigue siendo alto y la venta de alcohol sigue siendo un monopolio estatal. En los últimos años, la Compañía Estatal del Alcohol y el Tabaco ha hecho especial hincapié en que se examine detenidamente la tarjeta de identidad de los clientes en las tiendas de bebidas alcohólicas.

200. En el Centro Nacional de Medicina Especializada en el Tratamiento de Adicciones lleva funcionando, desde el año 2000, una unidad para jóvenes que cuenta con 11 plazas, y el departamento de prevención del Centro se reabrió en 2006.

201. Cabe señalar que el consumo de alcohol, tabaco y sustancias ilegales ha disminuido entre los niños en edad de escolarización obligatoria, es decir de edad comprendida entre los 6 y los 16 años, en los últimos años. Ello se desprende claramente de las encuestas de consumo que llevaron a cabo, de manera conjunta, el Instituto de Salud Pública y la Universidad Akureyri. Puede comprobarse en los gráficos que figuran a continuación y que proceden de una exposición de los resultados del proyecto europeo de encuestas escolares sobre el alcohol y otros estupefacientes (ESPAD), que tuvo lugar en 2007.

Gráfico 1

Variación de la proporción de alumnos de 10° curso (de 15 a 16 años de edad) que fuman diariamente

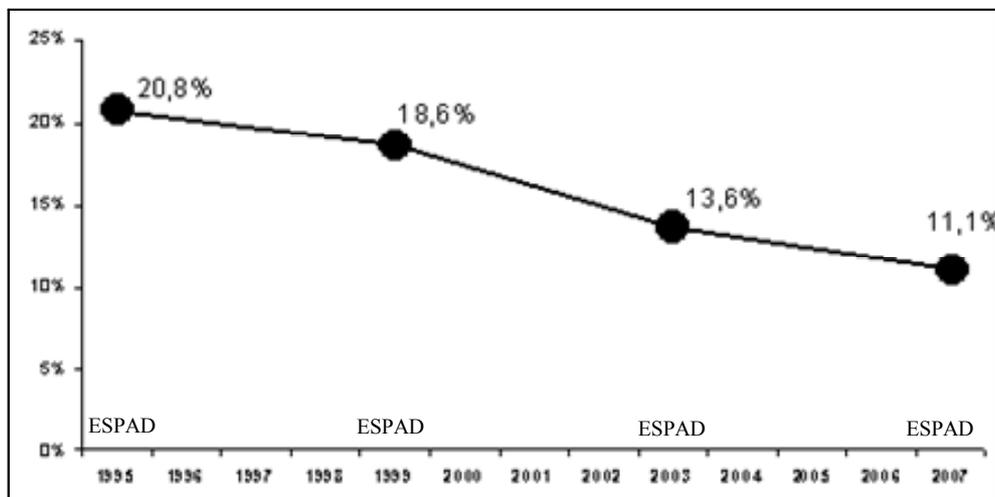


Gráfico 2

Variación de la proporción de alumnos de 10° curso (de 15 a 16 años de edad) que se han emborrachado al menos una vez

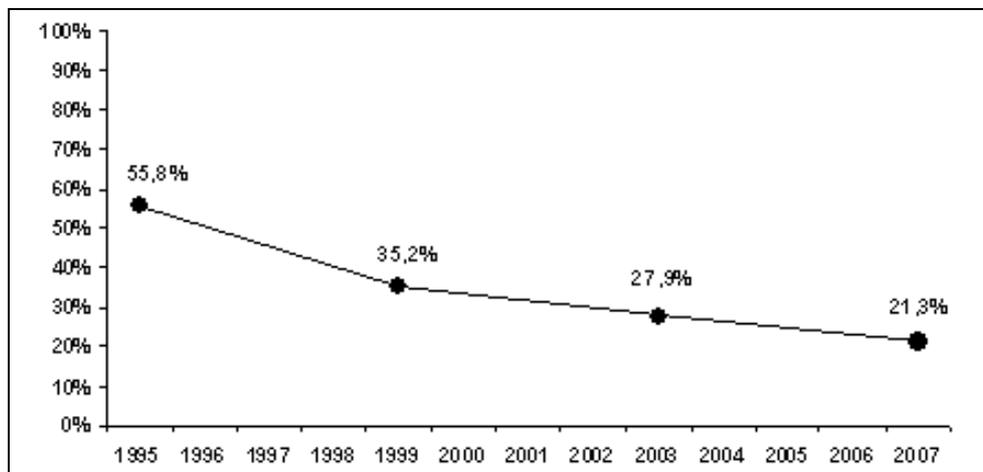


Gráfico 3

Variación de la proporción de alumnos de 10° curso (de 15 a 16 años de edad) que se han emborrachado en los últimos 30 días

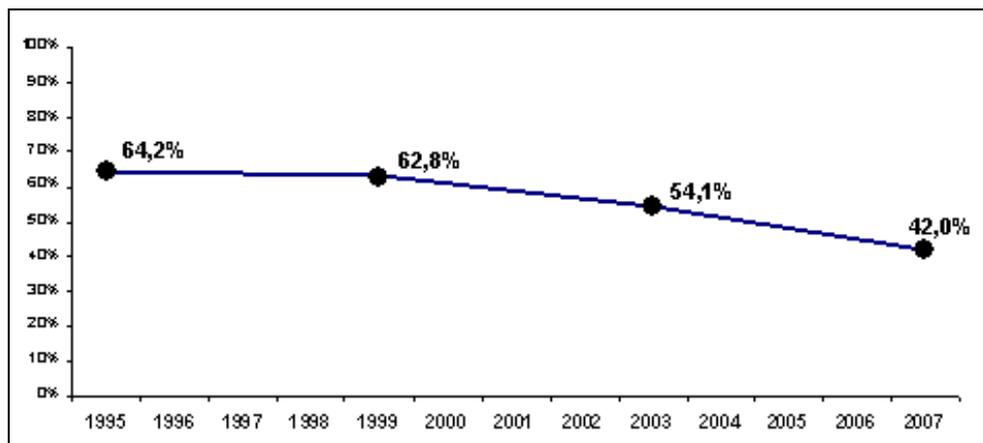
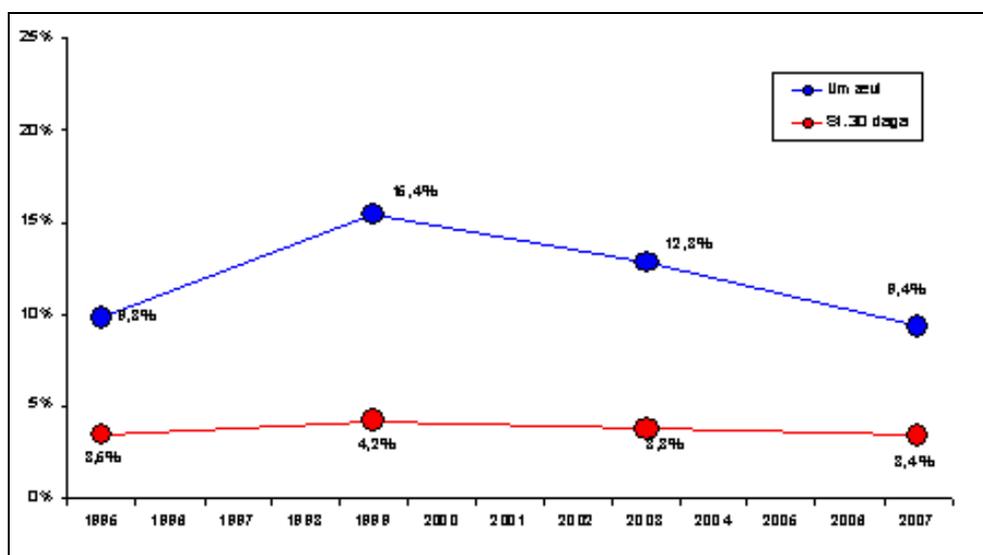


Gráfico 4

Variación de la proporción de alumnos de 10° curso (de 15 a 16 años de edad) que han fumado cannabis en algún momento (línea azul) o en los últimos 30 días (línea roja)



Artículo 11

202. No se han producido cambios fundamentales en las leyes ni los reglamentos relativos a la vivienda en el tiempo transcurrido desde que se elaboró el tercer informe periódico de Islandia. Sin embargo, se han introducido algunos cambios como resultado de la crisis financiera acaecida durante el cuarto trimestre de 2008, con objeto de ayudar a las personas que tenían problemas de pago debido a sus obligaciones en materia de vivienda.

Reforma de la Ley N° 63/1985 sobre las hipotecas de vivienda de los particulares

203. La Ley N° 63/1985 sobre la igualación del pago de las hipotecas de vivienda de los particulares se promulgó en 1985 para equilibrar las obligaciones de pago, debido a los préstamos hipotecarios y a las variaciones de los salarios en el mercado laboral. El objetivo era garantizar que las obligaciones de pago no fueran más onerosas, aunque el poder adquisitivo de los salarios hubiera disminuido debido a los cambios de la economía. Desde la fecha en que se promulgó dicha ley, se han producido cambios sustanciales en el mercado de préstamos hipotecarios, dado que los bancos y otras instituciones financieras han entrado en el mercado. En vista de ello y de la crisis financiera que padecía Islandia, se consideró necesario ampliar el ámbito de aplicación de la ley para que fuera aplicable a todas las hipotecas de vivienda indizadas de los particulares. El objetivo era el mismo de antes, es decir, evitar que se incrementaran las obligaciones de pago.

204. Según la ley, se calcula un nuevo índice, el denominado "índice de igualación de pagos" (IIP). Este índice es un promedio ponderado de la evolución de los salarios vinculado al índice de salarios de la Oficina de Estadística y a la evolución del empleo, que es calculado por la Dirección General de Trabajo. Si los "ingresos" calculados con arreglo al IIP aumentan menos que el índice de precios al consumidor (IPC), se aplazará parte del pago de la amortización del principal del préstamo. Así se hará siempre que se calcule la amortización, hasta que el IIP aumente más que el IPC. Según la ley, la diferencia entre el pago ajustado a las condiciones del préstamo y el pago ajustado al procedimiento anterior queda registrada en una cuenta especial. El importe de esa cuenta es una deuda adicional

por parte del deudor y está sujeta a las mismas condiciones de interés que el préstamo original. Más adelante, esa deuda se reembolsará proporcionalmente cuando el índice de salarios supere el índice de condiciones crediticias (*lánskjaravísitala*) o en los años posteriores a la fecha límite del pago, si parte de la deuda sigue pendiente.

Ampliación de las facilidades financieras del Fondo de Financiación de la Vivienda

205. Después de la crisis financiera que estalló en el cuarto trimestre de 2008, se hizo evidente que habría más familias que experimentarían dificultades económicas. Por lo tanto, se ampliaron las facilidades del Fondo de Financiación de la Vivienda y se suavizaron los procedimientos de cobro de deudas del Fondo. Este puede, por ejemplo, revocar la venta forzosa de una vivienda si se abona una tercera parte de los pagos pendientes en lugar de la mitad de estos, que era lo que exigía antes. Por otra parte, el plazo de desalojo de las viviendas que serían objeto de venta forzosa se prorrogó de uno a tres meses.

206. Esas facilidades suplementaban las facilidades antiguas que se ofrecían a las personas con dificultades económicas, entre las que se contaban la prórroga de los préstamos y la congelación de los pagos por un plazo de hasta tres años. Por otra parte, el Gobierno y las instituciones financieras llegaron a un acuerdo en virtud del cual estas instituciones ofrecerían a los tomadores de préstamos hipotecarios unas facilidades equiparables.

Artículo 12

El derecho a la salud

207. El 1º de septiembre de 2007, entró en vigor una nueva Ley de servicios de atención de la salud, la Ley Nº 40/2007. La anterior ley de servicios de atención de la salud estaba obsoleta y era ambigua en muchos aspectos. Los objetivos principales de la nueva ley son, en primer lugar, definir claramente la organización básica del régimen de salud pública. En segundo lugar, proporcionar un marco jurídico claro al Ministro de Salud, a las demás autoridades de los servicios de atención de la salud y a los establecimientos sanitarios administrados por el Estado. En tercer lugar, velar por una supervisión activa de los servicios de salud y de su calidad. Y, en cuarto lugar, definir más específicamente la función de formulación de las políticas del Ministro dentro del marco jurídico y garantizar que este tenga siempre la autoridad para aplicar las políticas, por ejemplo las relativas a la organización de los servicios de salud, la fijación de prioridades en materia de proyectos y la decisión acerca de los lugares en que se prestarán servicios y quién los prestará.

208. La ley se basa en el principio fundamental de que habrá que instaurar un régimen de salud pública eficaz al que las personas tengan acceso en igualdad de condiciones, independientemente de su situación económica o lugar de residencia. En ella se insiste en que los servicios médicos generales se presten a nivel local y en que el punto de partida del paciente sea normalmente el nivel de la atención primaria de salud. En ella también se define la función del Hospital Universitario Nacional, en su calidad de mejor hospital de Islandia, y la del Hospital Akureyri, en su calidad de hospital universitario y especializado.

209. El 1º de septiembre de 2007, también entró en vigor una nueva Ley relativa a la Dirección General de Salud, la Ley Nº 41/2007. En ella se definen la situación y la función de la Dirección General de Salud como un órgano supervisor y se prevén disposiciones sobre el deber del Director General de Salud de supervisar los aspectos profesionales de las actividades de los servicios de salud y el trabajo de los profesionales del sector. En ella se dispone que el Director General de Salud se encargará de recopilar información y presentar

informes en el ámbito de la salud y que los proveedores de servicios sanitarios y los profesionales de la salud tendrán la obligación de notificar y registrar los incidentes que puedan producirse durante la prestación de los servicios de salud. Por otra parte, en la citada ley se prevé que el Director General de Salud cumpla una función de promoción de la calidad en los servicios de salud.

Mejora de la salud dental

210. Mediante la Ley N° 53/2005 se modificó la Ley sobre la seguridad social para ponerla en consonancia con el objetivo del Plan de Salud para el período que terminaría en 2010, a fin de mejorar la salud dental en Islandia. Las disposiciones de la Ley sobre la seguridad social se consideraban incompatibles con el objetivo declarado del Plan de Salud, dado que la Administración de la Seguridad Social estaba autorizada únicamente a reembolsar los gastos de las prótesis dentales fijas, pero no los de las extraíbles. Esto se ha modificado y, además, la Administración de la Seguridad Social está autorizada a subvencionar gastos odontológicos, a fin de evitar las graves consecuencias que tienen las infecciones orales y dentales en la salud de los pacientes cuyo sistema inmunitario esté debilitado.

211. Desde el 1° de junio de 2007, la Administración del Seguro Social sufraga el gasto completo de una consulta preventiva con el odontólogo para todos los niños de entre 3 y 12 años que tengan seguro médico y utilicen los servicios de un dentista que sea parte en el acuerdo.

212. Gracias al aumento de las contribuciones para gastos odontológicos previsto en las nuevas disposiciones, la Administración del Seguro Social está autorizada a realizar una mayor contribución a los gastos odontológicos de los discapacitados y los niños con enfermedades de larga duración que reciban subsidios para su cuidado y a la atención odontológica para los discapacitados mayores de 18 años.

Reembolso de los gastos de consulta con especialistas en enfermedades cardíacas

213. En virtud de la Ley N° 82/2006 se implantó un sistema de reembolso de libre elección, a fin de garantizar el derecho de los ciudadanos a que se les reembolsaran los gastos de consulta con especialistas en enfermedades cardíacas que no estén acogidos a un contrato concertado entre el Colegio Médico de Reykjavik y la Junta de Contratación del Ministerio de Salud. El principio del sistema de reembolso de libre elección consiste en que un médico de atención primaria de la salud o médico generalista examine al paciente, diagnostique su condición y lo remita a un especialista en enfermedades cardíacas. Esto es necesario para que el paciente tenga derecho al reembolso de los gastos que se deriven de la consulta con un especialista en enfermedades cardíacas que no esté acogido a un contrato concertado entre el Colegio Médico de Reykjavik y la Junta de Contratación del Ministerio de Salud.

Atención de la salud mental de los niños y los adolescentes

214. La atención de la salud mental de los niños y adolescentes ha aumentado considerablemente. En agosto de 2007, el Gobierno accedió a la propuesta del Ministro de Salud de que se destinaran 150 millones de coronas islandesas, en los 18 meses siguientes, a aumentar, en gran medida, los servicios dirigidos a los niños y adolescentes con trastornos mentales y de comportamiento.

215. Gracias al plan del Ministro de Salud, los niños y los adolescentes tendrán un acceso más fácil a los servicios de los especialistas en salud mental. Por otra parte, se incrementará el personal de esos servicios y se reforzará la cooperación entre proveedores de servicios. Se ampliará la función consultiva y terapéutica de la Unidad de Psiquiatría Infantil y

Juvenil del Hospital Universitario Nacional y el Centro de Servicios de Salud Infantil, para que sean capaces de responder a la demanda urgente de sus servicios que se ha producido.

216. El Estado ha llegado a un acuerdo con los psicólogos que trabajan por cuenta propia, con objeto de mejorar los servicios que se prestan a los niños y adolescentes. En el acuerdo se estipula, entre otras cosas, que los psicólogos que presten esos servicios habrán de tener amplia experiencia en el tratamiento de niños y adolescentes. También se estipula en él que la Unidad de Psiquiatría Infantil y Juvenil del Hospital Universitario Nacional y el Centro de Servicios de Salud Infantil remitirán pacientes a los psicólogos.

Honorarios de atención primaria de la salud

217. Se han suprimido los honorarios de atención primaria de la salud y de visita a los hospitales en el caso de los niños y adolescentes menores de 18 años de edad que estén cubiertos por un seguro médico. Los honorarios de los adultos se han subido de 700 a 1.000 coronas islandesas. Las personas de edad y los beneficiarios de una pensión de invalidez pagan, como antes, unos honorarios del 50% por cada visita a los servicios de atención primaria de salud o 500 coronas durante el horario diurno de cirugía. Los honorarios normales correspondientes a una visita inicial o a una visita ulterior al departamento de atención a pacientes externos de un hospital por servicios distintos de los de consulta médica son de 4.600 coronas, lo que entraña un aumento de 300 coronas. Las personas de edad y las que perciben una pensión de discapacidad pagan el 50%. Los honorarios normales correspondientes a una visita inicial o a una visita ulterior al departamento de atención a pacientes externos de un hospital por servicios distintos de los de consulta médica son de 2.400 coronas normalmente, lo que entraña un aumento de 200 coronas. Las personas de edad y los beneficiarios de una pensión de invalidez pagan 1.100 coronas. Cuando una persona que tenga entre 18 y 70 años de edad y esté cubierta por un seguro médico haya pagado un total de 27.000 coronas en un año civil por servicios de salud, tendrá derecho a una tarjeta de descuento. Lo mismo se aplicará cuando el total de los gastos correspondientes a los niños de una familia superen las 8.100 coronas en un año civil, es decir, la familia tendrá derecho, entonces, a una tarjeta de descuento para los niños. Cuando un pensionista haya pagado un total de 6.500 coronas en un año civil por servicios, tendrá derecho a una tarjeta de descuento que le expedirá la Administración del Seguro Social. Esta categoría incluye a los pensionistas de 70 años de edad o más, los pensionistas discapacitados y los pensionistas de edades comprendidas entre los 67 y los 70 años que fueran beneficiarios de una pensión de invalidez antes de los 67 años de edad, así como los pensionistas de edades comprendidas entre los 67 y los 70 años que sean beneficiarios de una pensión completa.

Contribución a los gastos de las gafas de los niños

218. El Gobierno ha promulgado un reglamento sobre ayudas estatales a los gastos de las gafas de los niños. El reglamento se aplica a todos los niños que necesiten lentes correctoras hasta cierto grado. El apoyo del Estado se limitaba antes a los niños con ciertos defectos visuales, hasta la edad de 16 años. La edad de reembolso se ha ampliado de 16 a 18 años. El importe del reembolso también se ha incrementado y ha pasado del 37,5% del precio de las lentes al 50% como promedio.

Artículos 13 y 14

219. La escolarización en la enseñanza obligatoria (enseñanza primaria y primer ciclo de la secundaria), que dura diez años y abarca las edades de 6 a 15 años, es del 100%.

220. Según el documento de la Comisión Europea "Progreso hacia los objetivos de Lisboa en educación y formación: indicadores y objetivos, 2007", el porcentaje de la población islandesa de edades comprendidas entre 18 y 24 años que solo había cursado el primer ciclo de la enseñanza secundaria y no estudiaba ni se formaba profesionalmente fue del 26,6% en 2006. Esa información se basa en los datos de la encuesta de población activa de la Eurostat. El porcentaje de muchachos fue del 30,5% y el de muchachas, del 22,0%.

221. La Oficina de Estadística de Islandia midió la tasa de abandono del segundo ciclo de la enseñanza secundaria entre los años escolares 2004/05 y 2005/06. Los datos correspondían a los alumnos que estudiaban en octubre de 2004 pero no lo hacían en el mismo mes en 2005 y tampoco habían terminado ese segundo ciclo mientras tanto. La tasa media de abandono de los estudiantes en las escuelas con régimen de externado fue del 16,4%. Fue del 18,2% para los muchachos y del 14,6% para las muchachas. En el caso de los estudiantes de enseñanza general, la tasa fue del 13,2% y en el de los estudiantes de formación profesional, del 22%. Es posible que muchos de esos estudiantes hayan dejado de estudiar solo de manera temporal, pues el ingreso en el segundo ciclo de la educación secundaria está bastante abierto a todas las edades y la mayoría de las escuelas funcionan según un sistema único de créditos. De aquellos que habían abandonado los estudios, por ejemplo entre el cuarto trimestre de 2003 y el cuarto trimestre de 2004, el 29,6% los habían reanudado en 2005. No hay datos sobre las tasas de abandono escolar desglosados por zona de residencia.

222. Las tasas de matrícula desglosadas por cohortes de edad en el cuarto trimestre de 2006 fueron, según la Oficina de Estadística de Islandia, las que se muestran en el cuadro que figura a continuación. Cabe señalar que algunos estudiantes pueden haber terminado programas cortos a la edad de 18 o 19 años.

Tasas de matriculación correspondientes a las cohortes de las edades de 16 a 19 años, en el cuarto trimestre de 2006

	<i>Total</i>	<i>Muchachos</i>	<i>Muchachas</i>
16 años	93	91	94
17 años	85	83	87
18 años	75	70	80
19 años	69	63	75

223. A los estudiantes que ingresan en una universidad se les exige haber aprobado el examen islandés de ingreso (*stúdentispróf.*: examen de final del segundo ciclo de la enseñanza secundaria) o haber realizado otros estudios equivalentes. Esto incluye a los estudiantes que hayan cursado, en el extranjero, unos estudios que les garanticen una preparación suficiente para los estudios universitarios. El ingreso en los estudios universitarios está abierto a todos los ciudadanos independientemente de su nacionalidad, siempre que cumplan los citados requisitos. Los estudiantes extranjeros deberán adquirir un permiso de residencia. De acuerdo con el Convenio de Lisboa, las instituciones docentes de Islandia deben ser flexibles con los refugiados, los solicitantes de asilo y otros extranjeros cuando la situación de su país les impida presentar sus justificantes de examen, certificados y títulos.

224. Una condición para recibir actualmente asistencia del Fondo Islandés de Préstamos para Estudiantes es que el solicitante sea solvente económicamente y haya estado domiciliado en Islandia durante dos años consecutivos antes del comienzo del período para el cual haya solicitado la asistencia, o haya estado domiciliado en Islandia durante tres de los diez años anteriores al comienzo de ese período.

225. Sin embargo, de conformidad con el EEE, las personas de los Estados miembros de la Unión Europea y los países del EEE y de la AELC que hayan trabajado en su oficio o profesión en Islandia durante al menos un año tienen derecho a solicitar un préstamo. Los estudiantes procedentes de los países nórdicos que residan permanentemente en Islandia y que estén matriculados en una institución islandesa de educación superior también tienen derecho a préstamos para estudiantes cuando no reciban apoyo económico de su propio país. El Fondo Islandés de Préstamos para Estudiantes puede conceder préstamos a otros estudiantes extranjeros cuando se hayan suscrito convenios de reciprocidad entre su país de origen e Islandia.

226. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura ofrece anualmente un número reducido de becas a estudiantes extranjeros para que cursen estudios de lengua y literatura islandesas en la Universidad de Islandia.

227. Actualmente se están revisando las disposiciones de la Ley sobre el Fondo Islandés de Préstamos para Estudiantes relativas al derecho a la asistencia económica, a fin de dar igualdad de derechos a todos los trabajadores de los Estados miembros de la Unión Europea y de los países del EEE y de la AELC y a su familia. En la ley no se menciona explícitamente el derecho de los solicitantes de asilo a los préstamos para estudiantes, pero el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura considera que tales cuestiones atañen a la normativa general sobre la situación jurídica de los solicitantes de asilo.

Artículo 15

228. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura se encarga de administrar las actividades relacionadas con las artes y la cultura en general en Islandia. El apoyo estatal a las artes y la cultura permite que los ciudadanos islandeses disfruten de ellas independientemente de su condición social y que los artistas gocen de un medio laboral propicio. La labor del Estado en el mundo de las artes se centra fundamentalmente en los artistas profesionales y las instituciones artísticas. A continuación se describe el apoyo que presta el Estado en ese ámbito.

Gestión de instituciones artísticas

229. Mediante la gestión de instituciones artísticas, el Estado desea asegurarse de que los ciudadanos tengan la oportunidad de disfrutar de un arte de la calidad más elevada y de que los artistas profesionales tengan las mejores condiciones posibles para su creatividad. Por otra parte, las instituciones artísticas son espacios para la creatividad dentro del arte islandés y para la preservación del patrimonio cultural.

Asignaciones directas del presupuesto nacional a organizaciones artísticas independientes y otras entidades

230. El Estado asigna fondos a los agentes independientes que gestionan instituciones fundadas en principios parecidos a los de las dirigidas por él. Esto le da a un mayor número de personas la oportunidad de participar en actividades artísticas y culturales de carácter profesional. Los convenios culturales con las administraciones locales también entran en esta categoría.

Salarios de artistas

231. El Estado proporciona subvenciones a los artistas profesionales para procurarles la oportunidad de dedicarse enteramente a su oficio, libres de preocupaciones ajenas a él, lo que garantiza un alto nivel de creatividad artística en Islandia.

Fondos de apoyo a asuntos artísticos y culturales generales

232. El Ministerio de Cultura concede subvenciones para proyectos de diversos tipos, a fin de garantizar que se lleve a cabo un trabajo creativo de manera profesional e independiente. También se otorgan subvenciones a grupos artísticos para garantizar la coherencia de sus actividades y su obra. Así pues, la creatividad y la expresión artísticas profesionales se ponen al mismo nivel que, por ejemplo, la investigación básica en el ámbito de las ciencias.

Promoción del arte y de los artistas islandeses en el extranjero

233. La participación de los artistas en la cooperación internacional es un elemento necesario para fomentar la creatividad artística en Islandia y no pueden estar separada de otras labores artísticas. El Estado facilita esa cooperación artística, además de promover activamente las artes y la cultura islandesas en el exterior.

Medidas legislativas y otras medidas estatales

Fondos de desarrollo cultural

234. En 1997 se promulgó una nueva Ley sobre las bibliotecas públicas, la Ley N° 36/1997. En ella se dispone que todos los residentes en Islandia tendrán acceso a los servicios que prestan las bibliotecas públicas, cuya función se define como la de unas instituciones culturales y de información para el público en general. En la ley, las bibliotecas públicas se definen como bibliotecas para los ciudadanos administradas por diferentes administraciones locales, por un lado, y bibliotecas de hospitales, hogares de ancianos y cárceles, por otro. En virtud de la Ley sobre la enseñanza obligatoria y la Ley sobre la enseñanza secundaria superior, también se gestionarán bibliotecas para los estudiantes. La ley está ahora en proceso de revisión y se prevé que se constituirá un consejo de bibliotecas, así como un fondo de dotación bibliotecaria, para fortalecer aún más la función de las bibliotecas públicas.

235. En virtud de la Ley N° 91/2007 se constituyó un fondo literario especial. La función del fondo literario es promover la literatura islandesa y la publicación de libros en islandés mediante el apoyo a la publicación de obras islandesas originales de ficción y publicaciones islandesas de calidad que puedan promover la cultura islandesa. Según la ley, los autores que sean ciudadanos de un país del EEE o estén domiciliados en él tendrán derecho a percibir un pago por el uso de sus libros en las bibliotecas que estén financiadas por el Ministerio de Hacienda o las administraciones locales. Los pagos atañen tanto a los préstamos interbibliotecarios como al uso de los libros en las salas de lectura de las bibliotecas. Los autores, traductores, artistas y compositores tienen derecho a unas asignaciones, así como las demás personas que hayan participado en la composición de libros a condición de que estos se hayan publicado en islandés, a menos que sean traducciones, revisiones, formulaciones o adaptaciones de textos que estuvieran originalmente en lengua extranjera, y siempre que su contribución sea registrada por el Consorcio de Bibliotecas Islandesas o de otra manera verificable. Las asignaciones por el uso de grabaciones sonoras y ediciones en formato digital se harán de la misma manera. Los traductores y quienes reformulen, modifiquen o adapten libros extranjeros en islandés tendrán derecho, no obstante, a recibir una asignación equivalente a los dos tercios de una asignación íntegra. Otros titulares de derechos recibirán la asignación íntegra. El derecho a las asignaciones es un derecho personal y quedará sin efecto cuando se cedan los derechos de autor, independientemente de que la cesión sea parcial o total.

236. En la Ley N° 138/1998 sobre las artes escénicas se dispone que el Estado financiará y gestionará un teatro nacional y proporcionará anualmente asignaciones del presupuesto nacional en apoyo de otras formas de arte escénico, tanto profesionales como *amateurs*.

Además de financiar el teatro en general, también podrá financiar teatro para niños, teatro de títeres, ópera y danza. Se nombrará, por período de dos años, un consejo de artes escénicas que formulará, al Ministro de Cultura, recomendaciones relativas a la financiación de grupos profesionales de teatro.

237. En virtud de la Ley N° 6/2007 sobre el Servicio Nacional de Radiodifusión de Islandia, este servicio se convirtió en una sociedad limitada e independiente, de propiedad estatal. Su función es la de gestionar servicios públicos de radiodifusión de todo tipo. Sus fuentes de ingresos comprenden una tasa especial con la que se gravará a todas las personas que sean susceptibles de tributar y que constituyan personas jurídicas independientes a efectos tributarios. También obtiene ingresos procedentes de anuncios, de patrocinadores y de la venta o el alquiler de productos relacionados con sus programas.

238. Existen diversos fondos públicos para promover las artes en Islandia. El objetivo de la Ley N° 46/1998 sobre el Fondo para el Ornato de los Edificios Públicos es proporcionar contribuciones para decorar los edificios públicos y sus alrededores con obras de arte, a fin de favorecer la creatividad artística. En ella se dispone que el 1% del costo total de la construcción de un edificio público se destinará a fines de decoración de este y sus alrededores. Asimismo, en el presupuesto nacional de cada año se prevén asignaciones para la decoración artística de otros edificios.

239. La Ley N° 94/1984 sobre el Fondo Cinematográfico Islandés fue sustituida por la Ley N° 137/2001 sobre la cinematografía en 2001. En virtud de la nueva ley, el Archivo Cinematográfico de Islandia se convirtió en una institución independiente y se crearon el Centro Cinematográfico y el Consejo Cinematográfico de Islandia. El director del Centro Cinematográfico es el responsable de asignar los fondos procedentes del Fondo Cinematográfico Islandés. La finalidad principal del Centro Cinematográfico es apoyar la producción y la distribución de películas islandesas, facilitar la promoción, comercialización y venta de películas islandesas en Islandia y en el extranjero, reunir y publicar información sobre películas islandesas, promover la cultura cinematográfica en Islandia y favorecer una mayor comunicación entre Islandia y el extranjero en el ámbito del cine.

240. En virtud de la Ley N° 76/2004, un fondo especial para la música otorga subvenciones a diversos proyectos musicales, además de subvenciones fijas a orquestas y otras entidades con arreglo a diversos convenios. Hay un Consejo de la Música que formula recomendaciones al Ministro de Cultura en materia de concesión de subvenciones.

241. En virtud de la Ley N° 35/1991 sobre los salarios de los artistas, esos salarios se asignan cada año a partir de cuatro fondos independientes, a saber, el Fondo para Escritores, el Fondo para Artistas Visuales, el Fondo para Compositores y el Fondo para las Artes. La finalidad de los salarios es estimular la creatividad artística en Islandia y posibilitar a los artistas el dedicarse enteramente a su arte respectivo. Los salarios de artistas que se pagan anualmente suman un total de 1.200 salarios mensuales.

242. El Estado y las administraciones locales han colaborado en un proyecto denominado "Música para todos", que tiene por objetivo introducir a los alumnos de la enseñanza obligatoria islandesa en diversas formas de música. Los músicos visitan las escuelas y dan conciertos. Además, de vez en cuando, los grupos de teatro actúan en ellas.

Infraestructura institucional

243. Diversos festivales se celebran en Islandia cada año, especialmente durante el verano. Estos festivales están organizados por diversas organizaciones, por las administraciones locales o por particulares con apoyo de diversos fondos. En virtud de los convenios culturales suscritos entre el Estado y las administraciones locales, estas han asumido generalmente la función de administrar los recursos.

244. Con el apoyo del Estado, se han construido, o se tienen en proyecto de construcción, casas de cultura en diferentes partes de Islandia. Están destinadas a reforzar las instalaciones para actividades culturales en las comunidades locales.

245. La Ópera Islandesa, que es una empresa privada, recibe apoyo del Estado por medio de un convenio especial.

246. El Festival de las Artes de Reykjavik se viene celebrando anualmente durante la primavera, a partir del año 2000, en esa ciudad, así como en otras partes del país.

Promoción de la identidad cultural

247. En virtud de la Ley N° 40/2006 sobre el Instituto Árni Magnússon de Estudios Islandeses se fusionaron en una sola institución el Instituto de la Lengua Islandesa, el Diccionario Islandés de la Universidad de Islandia, el Instituto Árni Magnússon de Islandia (colección de manuscritos islandeses), el Instituto Sigurður Nordal y el Instituto de Toponimia. La función de esta institución es realizar investigaciones sobre la lengua islandesa y estudios sobre temas islandeses, para transmitir el conocimiento de esas disciplinas y proteger y ampliar las colecciones de manuscritos que estén en su poder o bajo su custodia.

248. Islandia ha ratificado las siguientes convenciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales y la Convención para la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural.

249. El Parque Nacional de Þingvellir se añadió a la Lista del Patrimonio Mundial de la UNESCO en 2004.

250. La Academia de las Artes de Islandia se creó en 1999 en aplicación de la Ley N° 43/1995 sobre la educación artística en el ámbito universitario. La Academia consta de cuatro departamentos: el de bellas artes, el de diseño y arquitectura, el de teatro y el de música.
