



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

Distr.: GENERAL
28 de agosto de 1998
Español
Original: INGLÉS

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

**EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN
SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Informes periódicos tercero y cuarto de los Estados Partes

ISLANDIA*

* Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Islandia, véase el documento CEDAW/C/ICE/1-2; para su examen por el Comité, véanse los documentos CEDAW/C/SR.290 y CEDAW/C/SR.291, y los *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Suplemento N° 38 (A/51/38)*, párrs. 67 a 104.



ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-4	3
II. Aplicación de la Convención	5-199	4
Artículo 1	5-12	4
Artículo 2	13-17	5
Artículo 3	18-20	6
Artículo 4	21-23	6
Artículo 5	24-29	7
Artículo 6	30	8
Artículo 7	31-50	8
Artículo 8	51-52	12
Artículo 9	53	13
Artículo 10	54-69	13
Artículo 11	70-119	18
Artículo 12	120-175	31
Artículo 13	176-179	43
Artículo 14	180-192	45
Artículo 15	193-195	47
Artículo 16	196-199	48

I. Introducción

1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es uno de los instrumentos más importantes en pro de la verdadera igualdad entre el hombre y la mujer. Al pasar a ser partes en la Convención, los Estados miembros se comprometen a conceder alta prioridad en sus programas a los asuntos relativos a la mujer con el objeto de eliminar toda discriminación contra ésta, y a adoptar medidas para garantizar que la mujer pueda ejercer influencia en su propia vida, en la sociedad en la que vive y, por consiguiente, en el desarrollo futuro de la humanidad.
2. En el presente documento figuran los informes periódicos combinados tercero y cuarto de las autoridades nacionales islandesas sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención en Islandia. Contiene las medidas adoptadas por las autoridades islandesas desde la presentación del último informe, es decir, las medidas aplicables al período comprendido entre 1992 y 1997. El informe se basa, entre otras cosas, en la información presentada al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a principios de 1996 por el Ministro de Asuntos Sociales de Islandia y otros funcionarios gubernamentales como seguimiento de los informes combinados primero y segundo de Islandia.
3. Las medidas de las que se informa en el presente se basan en las recomendaciones del Comité y por lo tanto se hace especial hincapié en el suministro de información acerca de la salud de la mujer, la violencia contra la mujer y la situación de la mujer en la economía islandesa.
4. Cuando se estaba elaborando el informe, el Gobierno de Islandia presentó al *Althingi*, el parlamento islandés, un nuevo programa de acción de cuatro años relativo a las medidas para promover la igualdad de género. El nuevo programa de acción se basa, por ejemplo, en la Plataforma de Acción de Beijing, con especial hincapié en la incorporación de medidas para lograr la igualdad de los sexos. Además, se ha difundido ampliamente en Islandia una traducción resumida de la Plataforma de Acción de Beijing. El Gobierno islandés confía en que estos informes nacionales tercero y cuarto combinados relativos a la aplicación de la Convención en Islandia sean útiles también en el plano nacional como base para el debate y la adopción de medidas por parte de las autoridades, las organizaciones no gubernamentales y los particulares por igual.

II. Aplicación de la Convención

Artículo 1

5. El derecho irlandés se basa en el principio fundamental de que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción, por ejemplo, de género. La igualdad de los sexos está consagrada en la Constitución de Islandia, y desde 1976 ha estado en vigor en el país una Ley especial sobre la igualdad de condición. La ley vigente es la Nº 28/1991.
6. Además de aprobar legislación local, las autoridades islandesas han participado en diversas actividades internacionales relacionadas con los derechos de la mujer y han promovido una serie de obligaciones al respecto.
7. Islandia ha ratificado todos los principales tratados internacionales relativos a los derechos humanos de la mujer. En 1980, Islandia firmó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada en 1985. La Convención todavía no se ha incorporado en el derecho islandés, pero es vinculante de conformidad con el derecho internacional. El Comité Preparatorio islandés de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer publicó la Convención en 1995 junto con otros importantes tratados sobre derechos humanos y la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. En 1996, la Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer organizó una introducción especial a la Convención, y en esa oportunidad el Ministerio de Asuntos Sociales publicó la Convención en un formato accesible para el público en general. En ese mismo año, el Ministro de Asuntos Sociales presentó al Comité un informe de las autoridades islandesas relativo a la aplicación de las disposiciones de la Convención.
8. En 1979, Islandia ratificó dos convenciones de las Naciones Unidas: una de ellas relativa a derechos económicos, sociales y culturales, y la otra a derechos civiles y políticos. Ambas convenciones contienen diversas disposiciones relacionadas con la igualdad de género. Cabe mencionar también las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio Nº 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado por Islandia en 1958, y el Convenio Nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Islandia en 1963. Estos convenios, al igual que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, no pueden invocarse directamente conforme al derecho islandés, pero son vinculantes de acuerdo con el derecho internacional.
9. Islandia es miembro del Consejo de Europa y parte en la Convención europea de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950, ratificada en 1953. De conformidad con la Ley Nº 62/1994, la Convención tiene fuerza de ley en Islandia. Además, Islandia es miembro de la Asociación Europea de Libre Intercambio (AELI) y del Espacio Económico Europeo (EEE). Se están realizando importantes esfuerzos bajo los auspicios de estos órganos internacionales a fin de lograr la igualdad de género.
10. Cabe mencionar asimismo la participación de Islandia en la cooperación nórdica para la igualdad de derechos. Esta cooperación se basa en un plan de acción nórdico aplicable al período comprendido entre 1995 y 2000. Los objetivos de la cooperación son los siguientes:
 - a) La cooperación debe traducirse en el continuo desarrollo de una visión y una política nórdicas conjuntas mediante una colaboración más amplia en Europa y en el contexto internacional;
 - b) La cooperación debe promover esfuerzos más eficaces y amplios para el logro de la igualdad de los sexos a nivel local en cada uno de los países nórdicos;

c) Las perspectivas de género deben incluirse automáticamente en las diversas esferas de la formulación de políticas de la sociedad. El Consejo Nórdico de Ministros también debe incorporar perspectivas de género en la formulación de políticas.

11. La participación de Islandia en la cooperación internacional en pro de la igualdad de derechos ha tenido una gran repercusión en el desarrollo de las cuestiones relativas a la igualdad de género en Islandia. Esto incluye, por ejemplo, la incorporación más acentuada de una perspectiva de género, que se refleja claramente en el programa de acción sobre igualdad de género del Gobierno islandés. Además, el debate sobre la condición del hombre y su participación en los esfuerzos por lograr la igualdad de género se ha intensificado considerablemente en Islandia al igual que en otras partes del mundo.

12. Cabe mencionar que las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con respecto a la aplicación de la Convención en Islandia, formuladas cuando el Comité inició su examen del informe de Islandia en su reunión de febrero de 1996, fueron publicadas en el informe anual correspondiente a 1996 de la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género de Islandia.

Artículo 2

Incisos a) y b)

13. Islandia cuenta con una ley especial destinada a garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los aspectos. La primera ley sobre igualdad de género de Islandia se aprobó en 1976 (ley N° 78/1976) y, tras introducirle modificaciones, se aprobó una nueva ley nueve años más tarde (Ley N° 65/1985). Esta ley fue sometida rápidamente a una revisión y en 1991 se promulgó la Ley sobre la igualdad de condición vigente (Ley N° 28/1991).

14. En 1994 se introdujeron enmiendas importantes en la Sección de Derechos Humanos de la Constitución con ocasión del quincuagésimo aniversario de la República de Islandia. En ese momento se incluyó en la Constitución el artículo siguiente: "Todas las personas son iguales ante la ley y están amparadas en el goce de sus derechos humanos sin distinción alguna por motivos de sexo, religión, opinión, origen nacional, raza, color, situación financiera, parentesco y otros. El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos en todos los aspectos."

15. Esta norma constitucional y las disposiciones de la Ley sobre la igualdad de condición garantizan, en opinión de las autoridades islandesas, la igualdad de la condición jurídica del hombre y la mujer. No obstante, no se puede negar que al igual que en otras partes del mundo, la condición de la mujer en Islandia no es igual a la del hombre. A fin de eliminar esa discriminación, el Estado islandés ha establecido un consejo especial integrado por siete miembros, el Consejo para la Igualdad de la Condición. Se trata de un órgano asesor de las autoridades en todo lo relacionado con la formulación de políticas en esta esfera y en los esfuerzos por lograr la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los niveles de la sociedad, como se establece en el artículo 1 de la Ley sobre la igualdad de condición. La ley prevé además que a fin de alcanzar los objetivos de igualdad de género, es necesario mejorar la condición de la mujer. El Consejo para la Igualdad de la Condición depende del Ministerio de Asuntos Sociales. La función de la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género es trabajar para el Consejo para la Igualdad de la Condición. El Ministro de Asuntos Sociales contrata al Director General de la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género, y éste a su vez contrata a los funcionarios de la Oficina.

Inciso c)

16. El Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad se estableció en aplicación de lo dispuesto en la Ley sobre la igualdad de condición de 1991. Está integrado por tres abogados nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales, mientras que el Tribunal Supremo de Islandia nombra a dos miembros, incluido el presidente del Comité. La función del Comité es examinar las quejas de personas que se sienten discriminadas por motivos de género. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a presentar quejas al Comité, si bien la mayoría de las personas que se sienten afectadas son naturalmente mujeres. La mayoría de las quejas presentadas al Comité corresponden a supuestas discriminaciones en el mercado de trabajo, que abarcan las esferas del empleo, la terminación de empleo o los salarios. El promedio anual de quejas presentadas al Comité es de 14, lo que tal vez no sea una cifra muy elevada, pero es necesario recordar que la población islandesa asciende a tan sólo 266.000 personas. Las conclusiones del Comité no son obligatorias para las partes interesadas; en lugar de decisiones obligatorias, se presentan recomendaciones para que los empleadores introduzcan mejoras en la situación, es decir, si en opinión del Comité determinada acción está infringiendo las disposiciones de la ley. Si no se atienden las sugerencias del Comité, éste puede iniciar una acción judicial para que se reconozcan los derechos de la parte interesada y para la reclamación de los daños y perjuicios correspondientes.

17. Durante el período comprendido entre 1991 y 1997, el Comité formuló recomendaciones en un total de 62 casos clasificados de la siguiente manera: contrataciones, 62,9%; cuestiones relacionadas con igual remuneración por trabajo de igual valor, 12,9%; terminación del empleo, 9,7%; condiciones de trabajo 6,4%; y otros, 8,1%.

Artículo 3

18. Las autoridades desempeñan un importante papel en la promoción de un cambio de actitud en los puntos de vista tradicionales sobre uno y otro sexo. En 1991, el Gobierno de Islandia aprobó un programa de acción cuatrienal sobre medidas encaminadas a lograr la igualdad de género. El programa se modificó ligeramente en 1992 y, habida cuenta de lo previsto en el artículo 17 de la Ley sobre la igualdad de condición, el programa de acción volvió a presentarse al *Althingi* en forma de un proyecto de resolución parlamentaria que fue aprobado ulteriormente por el parlamento. El programa se ejecutó y el Gobierno presentó recientemente un nuevo proyecto de programa de acción aplicable a los próximos cuatro años. El nuevo programa tiene por objeto incluir la teoría de la incorporación de una perspectiva de género en el sistema administrativo islandés.

19. Islandia desempeña también un activo papel en la cooperación entre los países nórdicos para la igualdad de derechos y está participando actualmente en el desarrollo del programa de cooperación para la igualdad de la condición en los países nórdicos.

20. En las secciones del presente informe relativas a los artículos 5 a 16 de la Convención que figuran más adelante se abordarán, entre otras cosas, diversos proyectos en curso. La mayoría de las medidas adoptadas por el Gobierno de Islandia se originan en el programa de acción.

Artículo 4

21. El Consejo para la Igualdad de la Condición de la República de Islandia adopta diversas medidas sobre la base de la Ley sobre la igualdad de condición con el objetivo de fomentar la igualdad de género. La Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género presta servicios al Consejo y al Comité de Quejas encargado de los

asuntos relacionados con la igualdad y trabaja también independientemente para el logro de esos objetivos. La Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género emplea a seis personas y se le asignaron 26 millones de coronas islandesas en el presupuesto nacional correspondiente a 1997.

22. Entre las medidas adoptadas por el Consejo figura una campaña especial antes de las elecciones municipales de mayo de 1998 con el lema "Somos más eficaces si trabajamos juntos". Este programa se concentra en aumentar el número de mujeres en los concejos municipales, en el entendimiento de que se alcanza una mayor eficacia cuando hombres y mujeres cooperan entre sí. Todos los partidos políticos islandeses han participado en este programa, que incluyó una serie de reuniones celebradas en toda Islandia.

23. Otra medida adoptada por el Consejo consistió en el nombramiento, en 1994, de un Comité especial de hombres con el objetivo de aumentar la participación del hombre en la gestión pública y en los esfuerzos por lograr la igualdad de género. El Comité ha realizado numerosas actividades y se ha concentrado en particular en examinar la cuestión de la violencia doméstica y las medidas para contrarrestarla, por un lado, y en la modificación de los reglamentos relativos a la licencia parental con el objeto de aumentar las oportunidades de que los hombres hagan uso de ese tipo de licencia, por el otro.

Artículo 5

24. Una parte fundamental de los esfuerzos que se realizan en Islandia en pro de la igualdad de género están destinados a ampliar los papeles de ambos sexos, y modificando algunos factores de la existencia humana que determinan los papeles tradicionales del hombre y la mujer. En opinión de las autoridades islandesas, ésta es la manera más viable de eliminar prejuicios. Hasta la fecha, los esfuerzos se han concentrado principalmente en aumentar las oportunidades de la mujer de participar plenamente en el mercado de trabajo, en la política y en otras esferas del proceso de adopción de decisiones. Los factores mencionados ejercen todavía una gran influencia, y las medidas para eliminar las diferencias de remuneración por razón de género y para aumentar el número de mujeres que desempeñan actividades en la esfera de la política son factores clave de las actividades del Consejo para la Igualdad de la Condición de Islandia.

25. Otro factor importante en los esfuerzos de las autoridades islandesas es la incorporación de la mujer en el proceso de desarrollo. Actualmente hay dos proyectos experimentales en curso, en el marco de los cuales la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género coopera con dos municipios en la aplicación de esta teoría en dos esferas especiales.

26. En los últimos años ha aumentado la participación del hombre en la educación y en el cuidado de los hijos, tanto en el mercado de trabajo como en el hogar. Se considera que la mayor participación del hombre en estas esferas ayuda a corregir las opiniones y los prejuicios tradicionales relativos a los papeles del hombre y la mujer. Ha habido algunas discusiones acerca de la posibilidad de brindar a los padres mayores oportunidades de tomar licencia de paternidad, por cuanto las estadísticas públicas indican que un porcentaje muy pequeño (0,3%) de padres toma este tipo de licencia. Si bien las investigaciones revelan que las estadísticas subestiman el porcentaje de padres que hacen uso de la licencia de paternidad, el hecho es que deben introducirse reformas en esta esfera.

27. En 1997, el Estado islandés y unos pocos municipios decidieron permitir que los padres a su servicio hicieran uso de una licencia especial de dos semanas con goce de sueldo con motivo del nacimiento de sus hijos. Esta medida se complementó con legislación especial que permitía a todos los padres hacer uso de licencia pero sin derecho a percibir el sueldo completo.

28. Cabe mencionar que algunas de las instituciones en las que existen salas de maternidad están proporcionando actualmente capacitación especial para padres. Recientemente se ha dado a los padres la oportunidad de recibir capacitación o de asistir a sesiones especiales con el objeto de que adquirieran una mayor conciencia de lo que significa ser un buen padre y de prepararse para el cambio de vida que trae aparejado el nacimiento de un hijo.

29. Entre las disposiciones del último programa de acción sobre igualdad de género del Gobierno de Islandia figura la relativa a la opción de que los funcionarios públicos tengan un horario de trabajo flexible. El objetivo de esta disposición es facilitar a los funcionarios el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y su participación en el mercado de trabajo. Aún no se han analizado los resultados de esta medida.

Artículo 6

30. Desde 1940, la trata de mujeres está tipificada como delito en Islandia, y la prostitución también es ilegal. En 1992 se enmendó el Código Penal islandés, tipificando como delito toda incitación, aliento o arreglo para que terceras personas mantengan relaciones sexuales. Además, el Código Penal contiene una disposición muy clara en virtud de la cual se puede iniciar una acción penal en caso de introducción ilegal de mujeres al país para su explotación en la prostitución. La comisión de un delito de este tipo puede castigarse con una pena de hasta cuatro años de prisión.

Artículo 7: La mujer en la vida pública

Inciso a)

31. En 1908 y 1909 se hicieron esfuerzos por ampliar los derechos humanos de la mujer. En esos años, las mujeres obtuvieron el derecho de voto y el derecho a ser elegidas en las elecciones municipales. En 1915 y 1920 se ampliaron esos derechos a las elecciones al parlamento. Desde esa época, el hombre y la mujer han gozado de los mismos derechos oficiales en lo que respecta a las elecciones municipales y parlamentarias.

32. Aumentar el poder y la influencia de la mujer, en particular a través de su participación política, es un factor muy importante para garantizar su igualdad de derechos con el hombre. La mujer islandesa ejerce su derecho de voto de la misma manera que el hombre; por ejemplo, en las elecciones parlamentarias de 1994, ejercieron su derecho de voto un total de 87,5% de las mujeres inscritas en los registros de personas autorizadas para votar y un total de 87,3% de los hombres inscritos en esos mismos registros. Cabe destacar que en Islandia, los porcentajes de participación de hombres y mujeres en las votaciones están entre los más elevados de los Estados democráticos.

33. Si bien la mujer islandesa ha ejercido ampliamente su derecho de voto desde un comienzo, no puede decirse lo mismo del ejercicio de su derecho a ser elegida. Las mujeres han debido enfrentar muchos obstáculos. Hasta 1979, tenían asignadas funciones auxiliares tanto en el terreno político como en las listas de candidatos de los partidos políticos. A modo de ejemplo, basta decir que hasta 1970, sólo una o dos mujeres, y a veces ni siquiera una, ocupaban escaños en el parlamento. En 1979, hubo un 27% de mujeres en las listas de candidatos, y tres fueron elegidas para integrar el parlamento. Desde entonces, la mujer ha aumentado constantemente su participación. En las elecciones parlamentarias de 1994, el 50% del total de candidatos eran mujeres. Un factor que influyó de manera importante para determinar este resultado es que existe en Islandia una lista especial de mujeres, integrada exclusivamente por mujeres. La proporción de candidatas en las listas aumentó del 27% al

35% con el establecimiento de la lista de mujeres. Si se hace caso omiso de la lista de mujeres, el número de mujeres en las listas de candidatos de los demás partidos políticos también ha aumentado.

34. Después de las elecciones parlamentarias de 1995, 16 escaños quedaron ocupados por mujeres (el 25% de un total de 63, lo que representa el mismo porcentaje que el obtenido tras las elecciones de 1991). Naturalmente, no todos están satisfechos con esta distribución de mujeres y hombres en el parlamento. El movimiento femenino islandés y los líderes de los partidos políticos de Islandia han examinado las razones de esta situación y la forma de mejorarla, considerando, entre otras cosas, si debía procederse a enmendar la ley electoral en lo que respecta a las listas de candidatos y a la organización de los distritos electorales. No obstante, es muy difícil que las autoridades puedan ejercer en un momento dado una influencia directa en aspectos que vayan más allá de garantizar a la mujer los mismos derechos que al hombre.

35. Sin embargo, hay diversas indicaciones de que la mujer islandesa está aumentando su participación en la vida política. Un ejemplo de esto es el hecho de que en las últimas elecciones parlamentarias, el número de mujeres que ocupaban los primeros puestos en las listas de candidatos de los distritos electorales fue más elevado que nunca. Además, por primera vez en la historia política de Islandia, una mujer fue elegida presidenta de un partido político, y por último, pero no por eso menos importante, cabe mencionar que una mujer ocupó el cargo de Presidenta de Islandia durante un período de 16 años, a saber, desde 1980 hasta 1996.

36. En 1994 se celebraron elecciones municipales en Islandia. Antes y después de las elecciones se llevaron a cabo intensos debates acerca de la participación de la mujer en los que se examinaron diversos puntos de vista. Las mujeres temían que después de las elecciones su representación no resultase satisfactoria, fundando ese temor en los resultados de las reuniones de los dirigentes políticos para seleccionar candidatos y de las elecciones primarias a nivel nacional. Los resultados de las elecciones determinaron que el porcentaje total de participación de la mujer en los concejos municipales aumentara de un 22% a un 25%. Después de las elecciones de 1986, la tasa de participación de la mujer en los concejos de las ciudades más grandes fue del 28,9%, y después de las elecciones municipales de 1991 ascendió al 31,5%, que es el mismo porcentaje que se registró después de las elecciones de 1996. Estos resultados atraeron una atención considerable e influyeron en los acontecimientos que precedieron a las elecciones municipales de mayo de 1998 así como en los preparativos de los partidos políticos previos a esas elecciones. Después de las elecciones municipales de 1994, las mujeres fueron por primera vez mayoría en el concejo municipal de Reykjavik.

37. Hasta la fecha ha existido una tendencia a la disminución del número de municipios en Islandia. Actualmente ascienden a 165, en comparación con los 204 que había en las elecciones de 1990. La población mínima establecida por la ley para un municipio de 50 personas. En Islandia existen todavía muchos municipios de menos de 200 habitantes. Es más común votar por las personas en esos municipios que en los municipios donde los partidos políticos presentan listas de candidatos. Con frecuencia las elecciones son muy personales, y están desprovistas de hecho de carácter político, siendo muy común que las mismas personas ocupen sus cargos en los concejos municipales durante un tiempo prolongado. También es bastante común en los municipios pequeños que los concejos municipales no cuenten con mujeres entre sus miembros. Tras las elecciones de 1994, el porcentaje de mujeres en los concejos municipales (concejos comunitarios) de las comunidades más pequeñas era del 21,2%. No obstante, el número de concejos municipales que no cuentan con mujeres ha disminuido en los últimos años, no sólo estadísticamente sino también proporcionalmente, de un 28,4% a un 19,4%. La política seguida por las autoridades nacionales tiende a lograr una fusión de los municipios más pequeños. El principal objetivo de esa política es garantizar la competencia de los municipios para proporcionar los servicios que están obligados a prestar por ley, que no dejan de aumentar. Esta situación determina también que sea más fácil que las mujeres resulten elegidas para integrar los concejos municipales de las comunidades más grandes, donde los partidos políticos presentan listas de candidatos. Cabe prever un

aumento del número de mujeres en los concejos municipales, así como una disminución del número de municipios en cuyos concejos no participan mujeres.

38. Es interesante observar cómo se distribuyen los cargos de mayor jerarquía entre hombres y mujeres en los concejos municipales. Después de las elecciones de 1986, un total de 21,6% de los presidentes de los concejos municipales y de los ayuntamientos eran mujeres. En 1990, la proporción de mujeres que ocupaban esos puestos había aumentado al 29% y después de las últimas elecciones municipales, esa cifra llegó al 35,5%. En las elecciones de 1994, una mujer fue elegida por primera vez Alcaldesa de Reykjavik.

Incisos b) y c)

39. La manera de ejercer influencia no se reduce a la participación en la vida política. La participación en diversos comités y consejos públicos también es necesaria ya que en ellos se formulan políticas importantes. En 1985 se aprobó una ley relativa a la participación del hombre y la mujer en los comités y consejos públicos. Esta disposición se consideró importante, por ejemplo, a la luz del hecho de que en 1983 el porcentaje de mujeres en los comités públicos era de tan sólo un 6%.

40. En 1986, el Consejo para la Igualdad de la Condición preparó una reseña del número y la proporción de hombres y mujeres en los comités públicos en el año 1985. El porcentaje de mujeres resultó ser de sólo alrededor de un 11%. Un estudio similar realizado en 1988 para el año 1987 reveló que no se habían producido cambios: el porcentaje de mujeres seguía siendo tan sólo de alrededor del 11%. En 1990, el Consejo efectuó un nuevo estudio sobre el porcentaje de hombres y mujeres en los comités públicos. Los resultados indicaron que el porcentaje de mujeres había aumentado a un 16,6%.

41. La Ley islandesa sobre la igualdad de condición fue objeto de modificaciones, habiéndose aprobado una nueva ley en 1991. En esta oportunidad se aumentó la severidad de las disposiciones del artículo 12. Este artículo se ocupa del nombramiento de los miembros de los comités, juntas y consejos públicos, y se ha dispuesto la obligatoriedad de remitirse a esta disposición cuando sea necesario realizar nombramientos para los comités, las juntas y los consejos públicos. En el párrafo 4 del programa de acción cuatrienal años del Gobierno de Islandia sobre medidas para promover la igualdad de género, aprobado por el *Althingi* como resolución parlamentaria en mayo de 1993, se establece lo siguiente:

“El Gobierno deberá alcanzar el objetivo de un 30% de mujeres en los comités del Estado para fines del período de validez del programa de acción. Esto se refiere al porcentaje total de los comités de cada ministerio gubernamental, y no al 30% de cada comité. Cuando se formulen solicitudes de nombramientos para los comités de cada ministerio, deberán pedirse en el futuro los nombres de un hombre y una mujer con miras a alcanzar ese objetivo. El Consejo para la Igualdad de la Condición preparará cada año información estadística sobre los porcentajes de uno y otro sexo en los comités, las juntas y los consejos.”

42. En 1994, el Consejo para la Igualdad de la Condición publicó los resultados de un estudio sobre el número de hombres y mujeres en los comités públicos, que revelaba que el porcentaje de mujeres había aumentado al 20,8%.

43. En 1996, la Oficina para Promoción de la Igualdad de Género estudió el porcentaje de mujeres y hombres en los comités de proyectos de los ministros. Estos comités tienen un carácter especial, dado que se trata de comités temporarios de proyectos solicitados por el ministro pertinente para que se ocupen de determinados proyectos; por lo tanto, los ministros están en mejores condiciones de decidir quién ha de ser nombrado para

integrar esos comités. El número de personas que eran o habían sido miembros de esos comités de proyectos durante el período abarcado por el estudio era de 947. El porcentaje de mujeres era del 23%, es decir, algo más de un 2% mayor que el porcentaje total de mujeres en todos los comités y consejos públicos. El estudio de la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género sobre la participación de la mujer en los comités y consejos públicos en 1994 se concentró en particular en la participación de aquella en los comités temporarios de proyectos de los ministros. El porcentaje de mujeres resultó ser ligeramente superior al 20%.

44. En lo que respecta al porcentaje de mujeres en los comités municipales, resulta claro que durante el período comprendido entre 1990 y 1994, un 30% de los miembros de los comités, juntas y consejos de la ciudad de Reykjavic y de los centros urbanos eran mujeres. Este porcentaje reflejaba bastante bien la participación de la mujer en los concejos municipales y en los ayuntamientos, que era de un 31,5%. Después de las elecciones de 1994, la tasa de participación comparable de la mujer en los comités y concejos de los municipios ascendió al 33,3%. Se trata de un aumento importante, habida cuenta de que el número de mujeres elegidas para ocupar cargos en los concejos municipales había seguido siendo prácticamente el mismo.

45. En 1990, casi un 43% de los comités no contaban con mujeres entre sus integrantes, y un 6,5% no contaban con hombres. Después de las elecciones de 1994, alrededor del 40% de los comités no contaban con mujeres y el 8,4% no contaban con hombres. Al examinar la división del trabajo entre el hombre y la mujer en los comités y concejos de los municipios, resulta evidente que refleja la división del trabajo tradicional entre los sexos. No obstante, se observa entre los hombres una tendencia a aumentar su grado de participación en los terrenos tradicionalmente reservados a la mujer, mientras que las mujeres se concentran cada vez más en "sus" ocupaciones tradicionales.

46. Desde 1911, la mujer islandesa ha tenido el mismo derecho que el hombre a ocupar cargos públicos. La Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género vigila desde 1985 el porcentaje de mujeres en puestos administrativos y de nivel jerárquico superior en los ministerios gubernamentales. En ese año, el porcentaje de mujeres en esos puestos alcanzó el 24%. En 1987, ningún cargo de subsecretario permanente estaba ocupado por una mujer en ningún ministerio gubernamental, y sólo había una mujer entre los 27 directores de oficina de los ministerios. Un estudio realizado en 1996 indicó que la participación de mujeres con estudios universitarios en los distintos ministerios del Gobierno islandés ha ido aumentando gradualmente, básicamente debido a su creciente especialización en las esferas tradicionales de la administración, incluidos el derecho y la administración de empresas. En 1996 había dos mujeres entre los 13 subsecretarios permanentes de los ministerios y el porcentaje de mujeres en el grupo de directores de oficina con estudios universitarios asciende actualmente a alrededor de un 25%.

47. En el cuadro que figura a continuación se indican los porcentajes correspondientes a 1987, en comparación con la situación en 1996.

Cuadro 1. Porcentajes de hombres y mujeres en cargos de nivel jerárquico superior del Estado

	1987		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Subsecretario permanente	100	-	83	17
Directores de oficina	96	4	79	21
Funcionarios con estudios universitarios	60	40	64	36

48. Estas cifras indican que el porcentaje de mujeres en cargos públicos de nivel jerárquico superior ha aumentado en el período que se examina; por ejemplo, dos mujeres han ocupado puestos de subsecretarias permanentes. Además, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de directoras de oficinas ministeriales ha aumentado considerablemente. El número de hombres entre los funcionarios con estudios universitarios (es decir, jefes de división y otros cargos especializados) también ha aumentado ligeramente.

49. Esta comparación es interesante a la luz del hecho de que en 1987 parecía que la mujer estaba progresando a paso firme en los ministerios, si bien principalmente en los denominados puestos directivos intermedios. La conclusión a la que aquí se llega es que esta tendencia ha sufrido un enlentecimiento, observándose que la mujer se orienta actualmente en una nueva dirección, concretamente, hacia los cargos de nivel jerárquico superior, incluidos los de subsecretaria permanente y directora de oficina.

50. En cuanto a la proporción de hombres y mujeres entre los jueces, la situación actual es la siguiente: del total de 38 jueces de tribunales municipales, 29 son hombres (76%) y 9 (24%) mujeres. El número total de jueces auxiliares es de 13, de los cuales 8 son hombres (62%) y 5 mujeres (38%). El Tribunal Supremo de Islandia cuenta con 9 jueces (8 hombres y 1 mujer).

Artículo 8

51. El servicio diplomático de Islandia no es amplio en lo que a personal se refiere. Actualmente trabajan en él 140 personas, y 80 de ellas prestan servicios en las embajadas y en las misiones permanentes en el extranjero (véase el cuadro 2 más adelante). Sólo hay una mujer entre los 23 embajadores de Islandia. Nombrada en 1991, fue la primera mujer que se convirtió en embajadora en el servicio diplomático islandés.

Cuadro 2. Cantidad de mujeres y hombres en el servicio diplomático islandés

Cargo	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
				(Porcentaje)	
Embajadores	23	1	24	95,8	4,2
Ministros consejeros	15	1	16	93,8	6,3
Consejeros	8	2	10	80,0	20,0
Secretarios de embajadas	16	3	19	84,2	15,8
Total	62	7	69	89,9	10,1
Agregados	0	11	11	0	100

52. De acuerdo con el derecho islandés, las oportunidades oficiales de promoción del hombre y la mujer en el servicio diplomático son las mismas, por consiguiente la razón del escaso número de mujeres es de otra naturaleza.

Artículo 9

53. La Ley de ciudadanía islandesa N° 100/1952 se enmendó de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 9 cuando Islandia ratificó la Convención. En virtud de esta enmienda, los hijos adquieren las nacionalidades de su padre y de su madre, y no sólo la de su padre, como sucedía anteriormente.

Artículo 10*Incisos a) y b)*

54. Las autoridades islandesas han hecho hincapié durante muchos años en la promoción de la educación de la mujer con el objetivo, entre otros, de garantizarle la misma condición y los mismos derechos que al hombre. La regla principal del sistema de enseñanza islandés es que todos, niñas y niños por igual, tienen las mismas oportunidades de estudiar, sin distinción de sexo, nivel económico, lugar de residencia o antecedentes culturales y sociales. La enseñanza es obligatoria entre los 6 y los 16 años de edad. Todos los niños tienen la obligación de asistir a la escuela primaria, por consiguiente el porcentaje de matriculación es del 100%.

55. Alrededor del 85% de los adolescentes islandeses que terminan su período de enseñanza obligatoria siguen cursando estudios secundarios. En el cuadro 3 que figura más adelante se indica la distribución proporcional de los estudiantes correspondiente a 1996 sobre la base de las categorías de estudios a nivel de la enseñanza secundaria, por un lado, y a nivel de la enseñanza universitaria y especializada, por el otro.

Cuadro 3. Porcentaje de estudiantes por sexo de acuerdo con las categorías de estudios

	Mujeres	Hombres
Nivel de enseñanza secundaria	49	51
Salud	95	5
Idiomas	74	26
Arte	72	28
Ciencias Sociales	67	33
Pedagogía y deportes, enseñanza	56	44
Ciencias	49	51
Temas generales	47	53
Economía doméstica, nutrición, servicios	47	53
Administración de empresas y economía	45	55
Temas industriales y tecnología	12	88
Escuelas especializadas y nivel universitario	58	42
Idiomas, ciencias humanas	66	34
Arte	68	32
Pedagogía, enseñanza	82	18
Ciencias sociales, derecho	57	43
Administración de empresas y economía	40	60
Ciencias naturales, matemáticas	32	68
Tecnología, ingeniería civil	21	79
Agricultura, nutrición	39	61
Medicina, temas relacionados con la salud	74	26

56. Desde 1980, alrededor del 60% de los estudiantes graduados han sido mujeres. En el año escolar 1995-1996, un total de 59,5% de mujeres de 20 años de edad aprobaron los exámenes que las habilitaban para ingresar a la universidad, en comparación con un 40,8% de hombres (véase el cuadro 4). Estas cifras demuestran que

existe igualdad entre los sexos a este respecto. El avance de la mujer en las esferas de estudio reservadas tradicionalmente para los hombres es al parecer bastante constante, pero no puede decirse lo mismo con respecto a la distribución de hombres y mujeres en las esferas tradicionalmente reservadas para la mujer.

Cuadro 4

Porcentaje de estudiantes de uno y otro sexo graduados en la Universidad de Islandia, por sexo

	Mujeres	Hombres
1950-1955	7	93
1970-1975	20	80
1975-1980	33	67
1980-1985	42	58
1985-1990	49	51
1990-1995	57	43
1995-1996	59	41

57. En lo que respecta a los exámenes de posgraduados, se han producido menos cambios. La proporción de mujeres y hombres en esta categoría entre 1980 y 1994 se indica en el cuadro 5.

Cuadro 5. Porcentaje de posgraduados por sexo

	Mujeres	Hombres
1980	6	94
1985	16	84
1990	26	74
1991	22	78
1992	20	80
1993	18	82
1994	21	79

58. Lamentablemente, no parece que los hombres estén logrando la igualdad con la mujer en las esferas tradicionalmente femeninas. La composición del estudiantado del Instituto de Capacitación Pedagógica de Islandia indica que en los próximos años se producirá una disminución en el número de docentes hombres.

Estudios de género

59. El origen de los estudios oficiales relativos a la mujer en Islandia se remonta a 1975, cuando tres mujeres fundaron la Biblioteca de la Historia de la Mujer Islandesa. En 1985, se constituyó un grupo de estudios sobre la mujer islandesa, que a su vez inició el establecimiento del Centro de Estudios sobre la Mujer en la Universidad de Islandia en enero de 1990. Este Centro lanzó los estudios de la mujer como una materia oficial de 30 unidades. Cabe señalar que esos estudios se han ampliado y expandido, y existe una publicación periódica sobre estudios de la mujer y factores conexos.

Inciso c)

60. La distribución proporcional por sexo entre los maestros y los directores en los diversos niveles de la enseñanza primaria y secundaria es muy desigual. En abril de 1996 la situación era la que se indica en el cuadro 6.

Cuadro 6. Porcentaje de maestros, por sexo

	Mujeres	Hombres
Nivel de enseñanza primaria	74	26
Directores	29	71
Subdirectores	55	45
Maestros	77	23
Nivel de enseñanza secundaria	44	56
Directores	20	80
Directores adjuntos	28	72
Directores de semestre	30	70
Maestros	46	54
Nivel universitario	26	74
Rectores		100
Profesores	8	92
Docentes	22	78
Conferenciantes	45	55
Profesores temporarios	47	53

61. En 1987, el Ministerio de Educación nombró un grupo de trabajo especial con el objetivo de garantizar que las escuelas se administraran de acuerdo con las disposiciones de la Ley Sobre la Igualdad de Condición. El informe del Comité, que se publicó en 1990, tenía como objetivo principal el siguiente: *"Deberá realizarse un esfuerzo en todos los niveles de la enseñanza por fortalecer la independencia y la autoestima de los alumnos y las alumnas y prepararlos de la misma manera para una participación activa en la vida familiar, el empleo y la formulación de la sociedad en su conjunto."* Se formuló una propuesta relativa a la designación de un comité especial de ejecución bajo los auspicios del Ministerio de Educación que se encargaría de promover la puesta en práctica de las propuestas formuladas.

62. El Comité de Ejecución ha realizado importantes esfuerzos en la esfera de la educación, concentrándose en particular en los maestros, en el fortalecimiento de diversos proyectos de desarrollo en las escuelas, y en la publicación de un folleto especial titulado *Mental Notes for Parents and other Fosterers* (Notas mentales para padres y otros familiares de acogida). El folleto se distribuyó a los padres de todos los niños de 11 años de edad en el otoño de 1994 y se volvió a distribuir en el otoño de 1995. Se alentó especialmente a los maestros de los niños a que se reunieran con los padres para presentar el contenido del folleto. El Comité de Ejecución también ha actuado como enlace con el Consejo para la Igualdad de Condición en la elaboración de material educativo para los establecimientos de enseñanza secundaria acerca de la educación y el empleo en relación con el género.

63. El mandato del Comité de Ejecución finalizó en 1995, momento en el que se estableció un grupo de trabajo dentro del Ministerio de Educación. Las principales tareas del grupo, además de las estipuladas en el programa de acción cuatrienal sobre la igualdad de género del Gobierno de Islandia, son las siguientes:

a) El nombramiento de un grupo de colaboración para que coopere con el grupo de trabajo en la aplicación del artículo 10 de la Ley sobre la igualdad de condición;

b) Un estudio sobre la enseñanza de la igualdad de derechos en las escuelas;

c) El lanzamiento, en 1995, de la preparación de un manual sobre la enseñanza de la igualdad de derechos en todos los niveles de la enseñanza primaria y secundaria;

d) La preparación de una conferencia sobre igualdad de género en el sistema escolar islandés que se celebrará en el próximo año lectivo;

e) La participación en los proyectos de colaboración del Ministerio y del Consejo para la Igualdad de la Condición.

Inciso d)

64. Las autoridades no hacen distinción alguna entre los sexos en lo que respecta a su derecho a obtener becas y subvenciones para cursar estudios. Los estudiantes universitarios y los de determinadas escuelas especializadas tienen derecho a subvenciones para cursar estudios si su actuación estudiantil se ajusta a determinados requisitos. El monto de esas subvenciones es el mismo para el hombre y para la mujer, pero hasta cierto punto está sujeto a circunstancias sociales, por ejemplo, si el estudiante interesado vive en el hogar de sus padres o alquila una vivienda.

Inciso e)

65. Este inciso, que se ocupa de los programas de alfabetización de adultos y de la diferencia relacionada con el género en la educación básica del hombre y la mujer, no se aplica a las circunstancias reinantes en Islandia, debido a la obligatoriedad de la enseñanza y a la buena educación general básica del pueblo islandés. Este párrafo examina también la cuestión de la educación complementaria de los asalariados, esfera en que las autoridades islandesas desean hacer una contribución para aumentar la igualdad entre el hombre y la mujer.

66. En 1991, el *Althingi* aprobó una ley sobre formación profesional que preveía, entre otras cosas, la creación de un fondo para la formación profesional. Uno de los argumentos para la aplicación de esta ley es que beneficiaría en particular a la mujer dado que un gran número de mujeres trabajadoras carecen de este tipo de formación. Las solicitudes de becas a este fondo han sido muy numerosas, y la capacitación lograda por los empleados se ha considerado buena en general. Lamentablemente, no existe información detallada acerca de la proporción de hombres y mujeres que reciben asignaciones de este fondo, pero cabe decir en general que el Consejo de Formación Profesional ha hecho hincapié en apoyar cursos para trabajadores no calificados y para empleados del sector de la salud. La mayoría de los empleados de estos sectores son mujeres.

Inciso g)

67. Si bien oficialmente se ofrecen las mismas oportunidades de practicar deportes a hombres y mujeres, no existe igualdad de hecho a este respecto. En junio de 1996, se aprobó un proyecto de resolución parlamentaria relativo a una política del deporte para la niña y la mujer. Como complemento de esta medida, el Ministerio de Educación designó un comité con los siguientes objetivos, entre otros: preparar propuestas sobre la manera de aumentar la participación de la niña y la mujer en el deporte; preparar propuestas sobre la manera de reducir las tasas de abandono del deporte de las adolescentes; estudiar asignaciones financieras para las actividades deportivas de la niña y la mujer; estudiar la cobertura proporcionada por los medios de comunicación a la participación de la niña y la mujer en el deporte; estudiar las proporciones de uno y otro sexo entre los dirigentes del movimiento deportivo; estudiar las medidas de reforma adoptadas en el extranjero en esta esfera.

68. El comité realizó estudios en estos sectores, y los resultados indicaron que entre los dirigentes del movimiento deportivo había más hombres que mujeres, y que la cobertura de los medios de comunicación en materia de deportes femeninos era bastante limitada (10 a 12%) y no había cambiado mucho en los últimos años.

69. El Comité presentó cinco secciones diferentes con propuestas de medidas para mejorar la situación. El Ministerio de Educación ha declarado que se examinarán diversas recomendaciones del Comité, y también que espera que las entidades de promoción del deporte estudien el informe cuidadosamente y fomenten la participación de la mujer. Cabe mencionar asimismo que en el proyecto de resolución parlamentaria sobre el nuevo programa de acción en materia de igualdad de género se pide especialmente al Ministerio de Educación que se concentre más activamente en promover la formación atlética de las jóvenes en un pie de igualdad con la de los jóvenes. Además, debía realizarse un estudio de las imágenes de uno y otro sexo presentadas en los medios de comunicación.

Artículo 11

70. La mujer tiene los mismos derechos que el hombre en cuanto a empleo, ascenso, formación profesional y otras cuestiones comprendidas en el presente artículo. No obstante, no se puede negar que en algunos casos

los derechos establecidos por la ley no coinciden con la realidad. Los porcentajes de empleo de la mujer islandesa se sitúan actualmente entre los más elevados del mundo y han aumentado constantemente a lo largo de los últimos decenios. En 1980, alrededor del 65% de las mujeres de Islandia trabajaban fuera de sus hogares. En 1996, un total de 76,8% de las mujeres de entre 16 y 74 años de edad estaban en el mercado de trabajo, en comparación con un 86,4% de hombres. Las estadísticas indican que el porcentaje de empleo de la mujer casada ha aumentado más que el de la mujer soltera. Actualmente alrededor del 80% de todas las mujeres casadas trabajan fuera del hogar, mientras que en 1981 esa cifra ascendía al 64%. Alrededor de un 53% de las mujeres y un 89% de los hombres trabajan a tiempo completo.

Incisos a) a c)

71. La economía islandesa depende mucho de la contribución laboral de la mujer. Las mujeres son el pilar de los servicios sociales, las escuelas, el sistema de salud y todos los servicios generales. En 1996, el mercado de trabajo estaba integrado en alrededor de un 46,6% por mujeres (68.700 personas de un total de 147.550). En 1991, la tasa de empleo de la mujer fue del 45,7%.

72. De acuerdo con un estudio del mercado laboral llevado a cabo por la Oficina de Estadísticas de Islandia, el número de islandeses de entre 16 y 74 años de edad ascendía en 1996 a 180.700 personas (163.400 en 1991). En 1991, 32.900 islandeses no formaban parte del mercado de trabajo; 21.900 de ellos (66,6%) eran mujeres. En 1996, la cifra comparable correspondiente a la mujer había disminuido al 62,6%. El porcentaje de hombres que no integraban la fuerza de trabajo era del 33,4% en 1991 y del 37,4% en 1996.

73. Un total del 74,5% de todas las mujeres de entre 16 y 74 años de edad estaban en el mercado de trabajo en 1991. La cifra correspondiente a los hombres era de 87,4%. En 1996, el porcentaje de mujeres había aumentado al 76,8%, mientras que la cifra correspondiente a los hombres había disminuido ligeramente al 86,4%. Durante este período, el número de personas empleadas se incrementó en 7.000, con una clara mayoría de mujeres (62,9%).

74. Estas cifras confirman que si bien los hombres siguen siendo mayoría en términos de su participación total en el mercado de trabajo, la mujer ha aumentado su participación en ese mercado al mismo tiempo que disminuía la del hombre. El número de islandeses desempleados fue del 2,6% en 1991 y del 3,7% en 1996. Hubo más desempleadas que desempleados en 1991 (50,9%) y en 1996 (53,8%). La tasa de desempleo de la mujer se seguirá examinando más adelante en el presente informe.

El empleo femenino

75. Resulta claro de lo que antecede que la mujer está aumentando su participación en el mercado de trabajo. En el cuadro 7 que figura a continuación se proporcionan más detalles, incluidos edad, estado civil, número y edad de los hijos y nivel de educación de éstos.

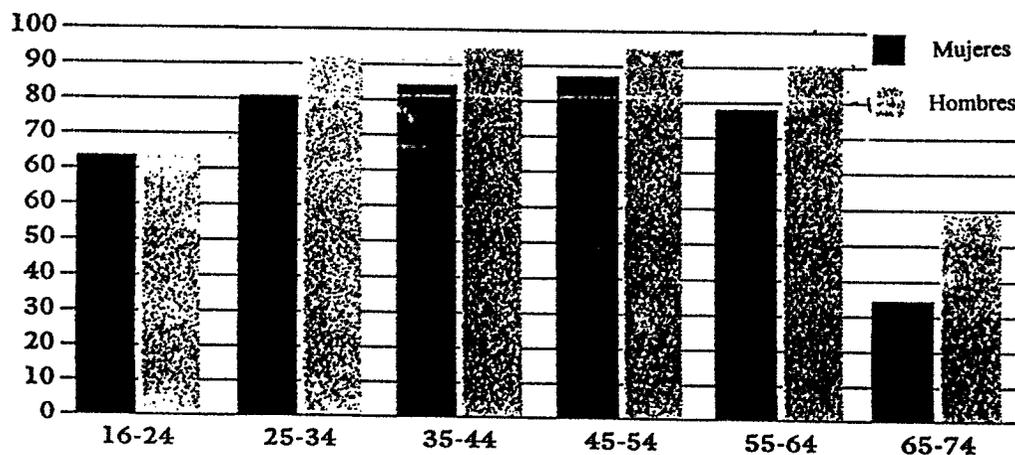
**Cuadro 7. Tasas de empleo de hombres y mujeres
(porcentaje)**

Edad	1991		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16 a 24 años	67,1	65,6	71,9	67,2
25 a 64 años	96,4	82,7	96,2	87,5
65 a 74 años	63,3	34,8	56,4	31,8

76. Como se estableció anteriormente, la tasa de empleo de la mujer islandesa se sitúa entre las más elevadas del mundo en un 76,8% (para las mujeres de entre 16 y 74 años de edad). Las cifras que figuran en el cuadro 7 que antecede corresponden a las tasas de empleo de mujeres y hombres, por edades, en los años 1991 y 1996. Esta distribución básica por edades no es en sí misma demasiado ilustrativa en lo que a la situación de la mujer respecta, con excepción del hecho de que las mujeres de entre 25 y 64 años de edad han aumentado su participación en el mercado de trabajo en mayor medida que otros grupos, y que los hombres de entre 65 y 74 años de edad han disminuido su participación en ese mismo mercado.

77. El folleto titulado *Women and Men* (Mujeres y Hombres) publicado por la Oficina de Estadísticas de Islandia contiene información estadística más detallada acerca de las tasas de empleo de la mujer por edades durante el año 1996.

Figura 1. Tasas de empleo de hombres y mujeres en 1996 por edades



78. Esta figura muestra que la tasa de empleo de la mujer es de hecho plenamente comparable a la del hombre. En 1989, el Instituto Nacional de Economía publicó un informe titulado *Women's and Men's Income* (Ingresos de la mujer y el hombre) que contenía información sobre el empleo por edades. El informe de 1991 presentado por el Ministro de Asuntos Sociales al *Althingi* sobre la situación y el desarrollo de la igualdad de género

comprende una sección sobre la condición de la mujer en el mercado de trabajo, de acuerdo con información publicada en el informe arriba mencionado. Si bien las estadísticas utilizadas por el Instituto Nacional de Economía y la Oficina de Estadísticas de Islandia no son comparables debido a diferencias en la metodología empleada, ilustran el hecho de que la situación ha seguido evolucionando en la dirección indicada, es decir, que la mujer desarrolla actividades en el mercado de trabajo en un pie de igualdad con el hombre; las mujeres de todos los grupos de edades son participantes activas en el mercado de trabajo, y cada nueva generación de mujeres refuerza su posición.

79. La publicación de la Oficina de Estadísticas de Islandia titulada *Women and Men 1997* (La mujer y el hombre en 1997) contiene un cuadro con las tasas de empleo de la mujer y el hombre según su estado civil a partir de 1920. Se observa, por ejemplo, que el porcentaje de mujeres casadas en el mercado de trabajo ha aumentado de un 6% en 1930 a un 80% en 1996. La tasa de empleo de las mujeres solteras es inferior a la de las mujeres casadas, ya que asciende al 71%, fenómeno que puede explicarse hasta cierto punto en razón de la edad, debido a que las mujeres jóvenes y solteras todavía están completando su educación.

80. El empleo de la mujer parece más flexible que el del hombre en algunos aspectos y esto se comprueba comparando su porcentaje de trabajo. De acuerdo con las cifras de la Oficina de Estadísticas, alrededor del 53% de las mujeres tenían empleos de tiempo completo en 1996, en comparación con el 89% de los hombres. En 1991, el 52% de las mujeres y el 91% de los hombres tenían empleos de tiempo completo. Durante este período, el número de hombres en empleos de tiempo completo disminuyó del 91% al 89%.

81. La cantidad de horas de trabajo semanales es variable. En 1996, el promedio de horas de trabajo por persona, sin distinción de sexo, ascendía a 43,7 horas por semana. La cantidad media de horas de trabajo era menor en el grupo de personas más jóvenes (de entre 16 y 24 años de edad) (35,4 horas por semana). En el cuadro 8 figura el promedio de horas de trabajo por semana de los hombres y las mujeres empleadas a tiempo completo por edades (1991 y 1996).

Cuadro 8. Promedio de horas de trabajo semanales por género y por edades

Edad	1991		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16 a 24 años	52,7	45,4	51,9	44,7
25 a 64 años	54,5	45,5	54,4	45,1
65 a 74 años	47,5	43,3	46,8	42,9

82. Estas cifras ilustran a grandes rasgos el porcentaje de trabajo de la mujer y el hombre de acuerdo con su edad. No es sorprendente que el porcentaje correspondiente a los hombres sea superior; al mismo tiempo, el número de horas trabajadas es más flexible de acuerdo con la edad en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

83. La edad y/o la cantidad de hijos afectan el porcentaje de empleo de la mujer en mayor medida que el del hombre. Este hecho se ha manifestado en investigaciones anteriores, como por ejemplo, en un informe del Instituto Nacional de Economía del año 1989. En él se establecía que a medida que aumentaba el número de hijos disminuía el porcentaje de las horas trabajadas por la mujer. También se hacía hincapié en ese informe en

el hecho de que casi todas las mujeres/madres islandesas salían a trabajar en alguna medida independientemente de la cantidad de hijos que tuvieran. En el cuadro 9, preparado sobre la base de la información proporcionada por el Departamento del Mercado de Trabajo de la Oficina de Estadísticas de Islandia, se indica el porcentaje de mujeres activas de entre 25 y 54 años de edad y la cantidad de hijos que viven con ellas en el hogar.

Cuadro 9. Porcentaje de mujeres de entre 25 y 54 años de edad con empleos de tiempo parcial y de tiempo completo, según la cantidad de hijos que viven en el hogar

	1991		1996	
	Empleo de tiempo parcial	Empleo de tiempo completo	Empleo de tiempo parcial	Empleo de tiempo completo
Mujeres de entre 25 y 54 años de edad	48,7	51,3	42,4	57,6
Sin hijos	31,5	68,5	29,5	71,7
Con hijos que viven en el hogar	56,3	43,7	49,7	50,3
- el menor es menor de 6 años de edad				
- el menor tiene entre 7 y 15 años de edad	62,0	38,0	54,6	45,4
Con un hijo	49,8	51,2	43,8	56,2
- menor de 6 años de edad	41,8	58,2	41,3	58,7
- de entre 7 y 15 años de edad	46,0	54,0	39,8	60,2
Con dos hijos	39,6	40,4	42,1	57,9
- el menor tiene menos de 6 años de edad	67,1	31,9	56,4	45,6
- el menor tiene entre 7 y 15 años de edad	67,8	32,2	60,5	39,5
	65,7	34,3	46,7	53,3

84. En el cuadro 9 se indican los cambios que ocurrieron durante el período de cinco años comprendido entre 1991 y 1996, muchos de los cuales son muy interesantes. Debe tenerse en cuenta que durante este período el desempleo se convirtió en una realidad que tuvieron que enfrentar los asalariados islandeses, tanto hombres como mujeres. Hasta entonces, el desempleo había sido prácticamente inexistente en Islandia (véanse los párrafos 91 a 95). Las principales conclusiones que se derivan del cuadro 9 son las siguientes:

- Es mayor el porcentaje de mujeres de entre 25 y 54 años de edad que tienen empleos de tiempo completo que el porcentaje de mujeres de ese mismo grupo de edades que tienen empleos de tiempo parcial. La diferencia es considerable, particularmente en 1996;
- Más mujeres de hogares en los que existían hijos (cuya cantidad y edad no se especifica) tenían empleos de tiempo completo en 1996 que en 1991 (50,3% en comparación con 43,7%);
- Ha aumentado el porcentaje de mujeres que tienen hijos pequeños (menores de 7 años de edad) y trabajan. En 1991, el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo completo en este grupo era de 38,0%, y en 1996 pasó a ser del 45,4%;
- Esta evolución se refleja más abajo en el cuadro cuando la atención se centra en la cantidad y edad de los hijos. El porcentaje de mujeres con un hijo menor de 6 años de edad y empleadas a tiempo completo ha aumentado del 54,0% al 60,2%;
- La misma evolución se observa en el caso de mujeres con dos o más hijos. El número de mujeres empleadas a tiempo completo ha aumentado significativamente.

85. Todas estas cifras reflejan la misma realidad, a saber, que el empleo de la mujer islandesa está aumentando constantemente y que ésta ha demostrado desde hace mucho tiempo la falsedad del antiguo mito de que la mujer era una fuerza de trabajo inestable. La mujer ha conquistado un lugar en el mercado de trabajo y se trata de un hecho irreversible.

86. Esta evolución refleja también el adelanto de la mujer en lo que a mayor nivel de educación se refiere. Las cifras del cuadro 10 muestran que cuanto mayor es el nivel de educación de la mujer (y del hombre), mayor es su porcentaje de empleo.

Cuadro 10. Porcentaje de empleo de acuerdo con el nivel de educación y el género

Educación	1991		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación básica	79,5	72,2	71,7	70,7
Enseñanza secundaria y profesional	90,7	75,5	90,3	80,6
Enseñanza universitaria	98,7	87,6	94,7	92,0

87. Estas cifras indican que existe una diferencia muy pequeña entre el porcentaje de empleo de las mujeres y los hombres con estudios universitarios.

88. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que el Gobierno islandés adopte medidas para el examen de la diferencia entre el hombre y la mujer en lo que a empleo de tiempo parcial se refiere, ya que podría tratarse de una indicación de discriminación indirecta contra la mujer en el mercado de trabajo. Este estudio aún no se ha realizado pero se incluye en el proyecto de resolución parlamentaria del

programa de acción cuatrienal del Gobierno sobre igualdad de género. En él se establece lo siguiente: "Durante el período de validez del programa de acción se realizará un estudio sobre la gravitación de los empleos de tiempo parcial y los empleos no permanentes o fuera de los lugares de trabajo normales de las mujeres por un lado y de los hombres por el otro." Esta disposición dimana directamente de las recomendaciones antes mencionadas del Comité.

División del trabajo relacionada con el género en el mercado laboral

89. Hasta la fecha, la división del trabajo en el mercado laboral islandés ha sido muy tradicional. No obstante, la mujer está introduciendo paulatinamente cambios en la situación y avanzando cada vez más en las diversas profesiones tradicionalmente masculinas. Es menos frecuente que antes que el hombre se emplee en las esferas tradicionales de trabajo de la mujer.

Cuadro 11. Porcentajes de uno y otro género en las esferas de trabajo

	1991		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administradores y funcionarios	11,3	4,9	10,2	4,1
Especialistas	11,2	12,6	12,1	15,3
Empleados especialmente capacitados	10,4	12,0	11,2	16,9
Empleados de oficina	2,7	18,2	3,2	15,1
Trabajadores de empresas de servicios y tiendas	13,1	25,6	11,5	26,1
Agricultores y pescadores	11,7	4,5	10,1	3,6
Trabajadores industriales especializados	22,7	9,9	24,1	7,7
Operarios y encargados de máquinas herramientas	10,1	1,4	10,8	1,6
Trabajadores no calificados	6,7	11,0	6,3	9,7

90. Las cifras del cuadro 11 ilustran el hecho de que el porcentaje de mujeres entre los especialistas y los empleados especialmente capacitados ha aumentado más que el de hombres. Las mujeres están empleadas principalmente en los sectores de servicios, tiendas y oficinas, mientras que hay más hombres empleados en esferas especializadas de la industria y como operarios y encargados de máquinas herramientas. Además, hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres entre los administradores y funcionarios, y agricultores y pescadores. El porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos de especialistas es bastante similar, mientras que es mayor la proporción de mujeres entre los empleados especializados y entre los que no han recibido formación profesional.

El desempleo y el desempleo de la mujer

91. En los últimos años ha aumentado el desempleo en Islandia, fenómeno que lamentablemente ha afectado más a la mujer que al hombre. En 1991, el índice de desempleo en Islandia era del 2,6% (3,7% en 1996). La cantidad de mujeres desempleadas era mayor que la de hombres (50,9% en 1991 y 53,8% en 1996).

92. En 1996 se llevó a cabo un estudio sobre el desempleo en Reykjavik. El objetivo era obtener una imagen clara del desempleo en la capital para facilitar, por ejemplo, la adopción de medidas para paliar esa situación. Los principales resultados del estudio indicaron que las mujeres formaban el 59% de los desempleados y que en mayo de 1996, el 35% de los desempleados eran mujeres de edades comprendidas entre los 21 y los 40 años. La cifra comparable correspondiente al desempleo del hombre se situaba en algo más del 20%. Los resultados indicaron también que en general las mujeres permanecían más tiempo que los hombres en las listas de desempleados. También se determinó que un 42% de todas las mujeres desempleadas tenían hijos menores de 6 años de edad.

93. El cuadro 12 se preparó sobre la base de los datos provenientes de un informe de la Oficina de Empleo y Viajes de la ciudad de Reykjavik.

Cuadro 12. Cantidad de mujeres desempleadas, clasificadas según su edad, estado civil y número de hijos

Edad	Hijos menores de 5 años		Hijos de entre 6 y 16 años		Sin hijos		Total
	Solteras	En cohabitación	Solteras	En cohabitación	Solteras	En cohabitación	
16 a 20 años	23	11	0	0	54	12	100
21 a 30 años	182	213	14	19	114	30	572
31 a 40 años	89	154	87	67	56	7	460
41 a 50 años	14	18	37	65	68	38	240
51 a 60 años	-	-	4	4	58	87	153
61 a 70 años	-	-	-	1	47	108	156
Total	308	396	142	156	397	282	1 681

94. De acuerdo con las cifras que figuran en el cuadro 12, un 65% de las mujeres de Reykjavik de entre 16 y 30 años de edad tenían hijos menores de 5 años. Las madres solteras ascendían a 450, es decir, un 26% de las mujeres desempleadas, y 552 (33%) eran madres en cohabitación.

95. El elevado porcentaje de mujeres entre los desempleados obedece a muchos factores. Por ejemplo, las mayores oportunidades de empleo en la industria de la construcción no solucionan los problemas de la mujer desempleada. Además, resulta evidente que la organización del sistema de salarios en Islandia es de índole tal que no alienta necesariamente a las personas a ingresar al mercado de trabajo. Cabe suponer que uno de los factores importantes que explican el alto porcentaje de mujeres desempleadas es que generalmente la mujer recibe un salario más reducido que el hombre, y por consiguiente es probable que ocupe los empleos peor remunerados. Esta teoría se sustenta si se tienen en cuenta los antecedentes educativos de los desempleados. El estudio arriba mencionado indicó que los mayores grupos de desempleados están compuestos por trabajadores

no calificados y empleados de tiendas y oficinas. Se señala a la atención el hecho de que mientras que la fuerza de trabajo con educación básica compone alrededor del 34% de la fuerza de trabajo total de Reykjavik, un grupo comparable de desempleados asciende a alrededor del 65%, y está formado por una gran mayoría de mujeres (58% contra 42%).

Medidas especiales para mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo

96. En vista del hecho de que el desempleo ha afectado más duramente a la mujer que al hombre, las autoridades islandesas, tanto del gobierno nacional como de los municipios han adoptado medidas especiales para mejorar la situación de la mujer.

Centro para la Educación de la Mujer de Akureyri: más preparación para la vida para la mujer sin trabajo remunerado

97. El Centro para la Educación de la Mujer, proyecto de desarrollo del Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Akureyri, en Islandia septentrional, se inauguró en el otoño de 1994. En un principio, el Centro estaba destinado a recibir a mujeres desempleadas, pero ya en las primeras etapas, el grupo beneficiario abarcó a todas las mujeres con tiempo libre disponible entre las 9.00 y las 15.00 horas. El número total de alumnas del Centro es de 130 personas de entre 18 y 67 años de edad. Algunas de ellas no han aprobado los exámenes de la enseñanza primaria obligatoria, mientras que otras son profesionales universitarias. En general, el curso impartido en el Centro para la Educación de la Mujer se extiende durante 16 semanas por año. Se hace hincapié en estudios amplios que posteriormente pueden servir de base para el desarrollo de las aptitudes necesarias para el desempeño de diversos empleos, una educación más avanzada y/o una vida diaria activa. Básicamente, los estudios se dividen en tres partes, a saber: una parte del curso se concentra en fomentar la autoestima de las alumnas (relaciones sociales, arte dramático, baile y yoga), otra parte en temas prácticos (idioma inglés, ética, economía doméstica, expresión, procesamiento de datos en computadora, búsqueda de empleo) y por último, la tercera parte se concentra en el trabajo creativo (redacción, artes y oficios). El objetivo de estos estudios es aumentar la preparación para la vida de las alumnas.

Curso de Acceso: proyecto especial para el empleo de la mujer

98. Este curso tiene una duración de dos años y ofrece apoyo a las administradoras de empresas, concentrándose en aumentar sus conocimientos, así como en el establecimiento de relaciones y el aumento de su competencia. Las mujeres con una visión realista de los negocios reciben apoyo especial en su labor de administradoras. Se hace hincapié en aumentar los conocimientos y las responsabilidades de la mujer en el medio empresarial, con lo que se logra aumentar el número de empleos en la ciudad de Reykjavik y consolidar los empleos existentes. Este proyecto especial se concentra particularmente en los valores que la mujer ya ha desarrollado y posee. No es posible ignorar la experiencia de otras naciones, donde la mayor innovación en el mundo de los negocios ha consistido en el surgimiento de empresas pequeñas y medianas administradas en la mayoría de los casos por mujeres. En realidad, el porcentaje de mujeres empleadoras en Islandia es inferior al existente en otros países con los que se compara a menudo a Islandia. No obstante, en 1993 ascendieron a alrededor del 25% de los empleadores, y a alrededor del 50% en las empresas establecidas en los últimos siete años. Los conocimientos y la experiencia obtenidos por la mujer en el mercado de trabajo son muy diferentes de los del hombre, y aún no se ha determinado hasta qué punto se han utilizado plenamente.

99. La financiación del Curso de Acceso corresponde al Ministerio de Asuntos Sociales, que aporta una tercera parte, y a la ciudad de Reykjavik, que aporta dos terceras partes. El proyecto está dirigido por el Departamento de Innovación y Productividad del Instituto Tecnológico de Islandia.

Inciso d) del párrafo 1

100. No obstante la igualdad formal de los géneros y la Ley sobre la igualdad de condición, que prevé que la mujer y el hombre reciban igual remuneración por trabajo de igual valor, repetidos estudios han mostrado claramente que existe una gran diferencia entre los salarios del hombre y la mujer. Hasta la fecha, la diferencia de salarios entre los géneros se ha explicado sobre la base de factores tradicionales, incluidos diferentes horarios de trabajo, menor antigüedad de la mujer, elección de empleos y oportunidades de los géneros para acceder a trabajos mejor remunerados. Estas explicaciones tradicionales de la diferencia de salarios relacionada con el género no son suficientes de acuerdo con los resultados de un estudio llevado a cabo por el Consejo para la Igualdad de la Condición publicado en febrero de 1994. El objetivo de este estudio no era ilustrar el alcance de la diferencia de salarios relacionada con el género, sino mostrar la forma en que esa diferencia se desarrolla y dónde se encuentra. Se hizo un estudio de los sueldos y las condiciones de empleo de los empleados de cuatro empresas privadas y cuatro instituciones públicas, para el que se llevaron a cabo entrevistas con empleados y personal de dirección. El objetivo del estudio era aclarar la situación del hombre y la mujer en el mercado de trabajo y tratar de ilustrar la forma en que se adoptaban las decisiones relativas a los sueldos, las directrices que se utilizaban en materia de contratación, y las razones en las que se basaba la formulación del nivel de salarios en la institución o empresa pertinente. En este caso no sólo se realizó un estudio de los sueldos reales de hombres y mujeres, sino que se trató de determinar principalmente si la mujer estaba sujeta a discriminación relacionada con el género en el mercado de trabajo. La respuesta a esta pregunta, así como la determinación del origen de esa discriminación, debía facilitar la eliminación de la discriminación en materia de sueldos relacionada con el género por parte de las autoridades.

101. Cabe señalar que no sería apropiado generalizar acerca de la diferencia de sueldos relacionada con el género sobre la base de este estudio, dado que el mismo se relaciona únicamente con ocho empresas e instituciones. No obstante, no existe ninguna indicación de que si se estudiaran otras empresas se obtendrían resultados diferentes. El estudio reveló que hay una diferencia considerable en los sueldos de hombres y mujeres en términos de la paga ordinaria por día de trabajo, la paga por día de trabajo y diferenciales y la paga media. La mujer recibe el 78% de la paga ordinaria por día de trabajo real del hombre. Este porcentaje es incluso menor cuando se estudia la paga media, ya que los cálculos indican que la mujer recibe el 68% de la paga del hombre. Tomando en cuenta factores como determinados grupos de empleados, educación, antigüedad, edad, la cantidad de horas extraordinarias y las obligaciones del trabajo, la mujer recibe una paga ordinaria diaria y diferenciales por hora 11% inferiores a los del hombre. La única explicación que cabe para esta diferencia de sueldo entre el hombre y la mujer está relacionada con el género.

102. El estudio atrajo mucha atención, y puso de relieve la cuestión del sueldo de la mujer y la diferencia de sueldo relacionada con el género antes de las elecciones parlamentarias de 1995. Después de la publicación del informe, el Ministro de Asuntos Sociales estableció un grupo de trabajo para que presentara propuestas de reforma relacionadas con el sueldo de la mujer. El grupo de trabajo ha examinado especialmente la evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género como método para contrarrestar la diferencia de sueldo relacionada con el género. En un informe detallado del grupo de trabajo publicado en febrero de 1996 se examinó la evaluación de las funciones como método para determinar los sueldos. A raíz de ese informe, se adoptó una decisión para que el grupo de trabajo iniciara un proyecto experimental de evaluación de las funciones. Se contrató un empleado de tiempo completo y se decidió ensayar un sistema de evaluación sueco en algunas instituciones estatales y de la ciudad de Reykjavik. Las instituciones seleccionadas fueron los hospitales estatales, el Departamento Municipal de Asuntos Sociales de Reykjavik y el Servicio Municipal de

Calefacción del Distrito de Reykjavik. Se seleccionaron estos lugares de trabajo debido a que allí predominaban los empleos tradicionales del hombre y la mujer. Se preveía que este proyecto experimental quedaría terminado en el primer semestre de 1998 y que sus resultados proporcionarían información y experiencia valiosas con respecto al sistema de evaluación de las funciones que debería emplearse, si procedía, para contrarrestar las diferencias de sueldos relacionada con el género en Islandia.

103. La diferencia de sueldo entre el hombre y la mujer es un problema profundamente arraigado en la sociedad islandesa y sólo podrá solucionarse adoptando una serie de medidas. Entre las que se examinaron figuraban la revisión total del sistema de sueldos y salarios y una mayor igualdad en la responsabilidad familiar, lo que a su vez requiere un cambio de actitud con respecto a los papeles de la mujer y el hombre en la sociedad.

Inciso f) del párrafo 1

Acoso sexual

104. El debate sobre el acoso sexual no es una novedad en Islandia. Este debate tuvo lugar en el país en 1987, por ejemplo, cuando la revista de la Federación Islandesa del Trabajo, *Vinnan*, publicó los resultados de un estudio realizado por el Sindicato de Obreros Industriales, Idja, en Akureyri. En un estudio sobre la condición de la mujer realizado en Reykjavik en 1989 y centrado en los empleados municipales, se planteó una pregunta relativa al acoso sexual. Los resultados atrajeron una atención considerable. Los estudiantes de la Universidad de Islandia han abordado esta cuestión en su publicación, concentrándose principalmente en la situación a este respecto en la universidad. El asunto ha llegado hasta el *Althingi*, y los parlamentarios y ministros de gobierno lo examinaron fuera del programa ordinario del *Althingi*. En abril de 1997 se presentó un proyecto de ley que prohibía todo acoso sexual.

105. En el programa de acción del Gobierno sobre la igualdad de género, aprobado por el *Althingi* en mayo de 1993, se pidió al Ministro de Asuntos Sociales que iniciara un estudio sobre el acoso sexual en los lugares de trabajo islandeses. Sobre la base de los resultados de este estudio y de los conocimientos de otras naciones, deberían adoptarse medidas firmes para contrarrestar el acoso sexual en el lugar de trabajo y promulgar leyes al respecto. Se pidió a la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género y a la Administración de la Salud y la Seguridad Ocupacionales que organizaran el estudio, concentrándose únicamente en el mercado de trabajo. Los objetivos son obtener información sobre las formas que adopta ese acoso, por una parte, y descubrir en qué circunstancias se da el comportamiento que puede tipificarse como acoso sexual, por la otra. Los resultados se publicarán en los primeros meses de 1998.

106. La Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género contribuyó a poner de relieve este asunto y a convertirlo en una "cuestión de igualdad de derechos". Por iniciativa de la Oficina, se han examinado los recursos formales que están o deberían estar a disposición de las mujeres y de los hombres que han debido soportar un comportamiento que ellos consideran como acoso sexual. Entre las preguntas planteadas figuran las siguientes:

¿Qué derechos tienen la mujer o el hombre?

¿Qué responsabilidad incumbe al empleador?

¿Qué responsabilidad incumbe al sindicato?

Por último, pero no menos importante, ¿qué función cumplen el Consejo para la Igualdad de la Condición y la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género?

¿Queda comprendida esta cuestión en la Ley sobre la igualdad de condición?

El Consejo para la Igualdad de la Condición opina que la respuesta a la última pregunta es afirmativa y ha publicado recientemente un folleto al respecto. La pauta es la definición de acoso sexual de la Unión Europea, es decir, la misma definición que una serie de Estados miembros consideran como modelo. La Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género decidió tomar esta definición como base para su labor, dado que no existía ninguna definición islandesa de acoso sexual.

107. El acoso sexual se define como un comportamiento injusto y/o insultante contrario a la voluntad de la víctima. Todo empleado puede rechazar cualquier tipo de relación sexual que afecte las oportunidades de promoción, empleo, sueldo u otras condiciones de trabajo. Ese comportamiento crea una atmósfera desagradable, hostil o humillante en el lugar de trabajo para el empleado afectado. Esta definición hace hincapié en el hecho de que corresponde a la víctima del acoso determinar lo que él o ella considera como acoso sexual. El factor que separa éste comportamiento del coqueteo, los gestos de amistad y las bromas es que se realiza contra la voluntad de la persona a la que está dirigido. Este comportamiento no es correspondido, las partes no están en igualdad de condiciones.

108. Como se estableció anteriormente, no existe una definición jurídica de acoso sexual en Islandia. Las leyes a las que se hace referencia más frecuentemente son el Código Penal N° 19/1940 y la Ley sobre la igualdad de condición de 1991. Las disposiciones del Artículo 198 del Código Penal establecen que toda persona que de una manera agresiva haga uso abusivo del cargo que ocupa contra otra persona que dependa de ella en el trabajo podrá ser castigada con una pena de hasta tres años de prisión. Otros tipos de acoso sexual se castigan con penas de hasta dos años de prisión. El Código Penal también contiene una disposición (artículo 209) en la que se establece que todo comportamiento de naturaleza sexual con el que se abuse de la integridad de una persona será castigado por la ley. Recientemente se dictó un fallo judicial sobre la base de lo dispuesto en este artículo. El artículo 198 del Código Penal no se ha invocado con demasiada frecuencia en el sistema judicial islandés. No obstante, se han dictado dos fallos judiciales relativos a acoso sexual, y en ambos casos se trató de hombres que acosaban a hombres. Es interesante señalar que todos los estudios existentes han indicado que las víctimas del acoso sexual son en la mayoría de los casos mujeres y no hombres.

109. El artículo 6 de la Ley sobre la igualdad de condición establece que los empleadores no discriminarán a sus empleados sobre la base del género en lo relativo, entre otras cosas, a las condiciones de trabajo y de empleo. La interpretación dada a esta disposición por el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad y la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género ha sido que es obligación de los empleadores velar por que no se produzca acoso sexual en el lugar de trabajo.

110. El Artículo 1° de la Ley sobre condiciones de trabajo y salud humana en los lugares de trabajo de 1980 establece que por intermedio de esta ley se realiza un esfuerzo para "garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, que esté siempre en consonancia con el desarrollo social y tecnológico de la sociedad". El artículo 65 de la Ley establece que la expresión "servicio de salud para los empleados" se refiere a un servicio establecido para "promover el bienestar físico y mental de los empleados". Como resulta claro que el acoso sexual se traduce en indisposición y obstaculiza el desarrollo social de la sociedad, la Administración de la Salud y la Seguridad Ocupacionales ha considerado que ese acoso contraviene los objetivos de la Ley sobre salud y seguridad ocupacionales. Por consiguiente, ha emitido determinadas directrices que se concentran en la educación relativa al acoso sexual en el lugar de trabajo.

111. El proyecto de ley presentado en el Parlamento que se ha mencionado más arriba aborda las limitaciones del derecho islandés a este respecto, definiendo el acoso sexual como se indica a continuación: "El acoso sexual es un comportamiento inoportuno de naturaleza sexual que crea circunstancias humillantes u hostiles en el trabajo, la escuela o la cooperación social, y que puede asumir una manifestación física o verbal o demostraciones. El acoso sexual entrafía relaciones caracterizadas por un abuso del poder, la fuerza o la condición social, y continúa a pesar de haberse indicado claramente que tal comportamiento está fuera de lugar."

Incisos a) y b) del párrafo 2

112. La reglamentación de la licencia de maternidad en Islandia está contenida principalmente en la Ley de licencia de maternidad N° 57/1987, la Ley de seguridad social N° 67/1971, los artículos 16 y 26 del Reglamento de licencia de maternidad N° 546/1987, y el Reglamento de licencia de maternidad para funcionarios públicos N° 410/1989. El artículo 7 de la Ley de licencia de maternidad establece que está prohibido rescindir el contrato de una mujer embarazada a menos que existan razones válidas para ello. Desafortunadamente, todavía se presentan casos de mujeres embarazadas o de padres que desean utilizar una parte de esa licencia y son despedidos. La mujer decide por sí misma en qué fecha desea iniciar su licencia de maternidad, que puede comenzar un mes antes de la fecha estimada del parto. El empleador debe ser notificado al respecto con una antelación de por lo menos tres semanas. Las mujeres que estén inhabilitadas para trabajar por razones de enfermedad en las últimas semanas del embarazo tienen derecho a tomar licencia por enfermedad con goce de sueldo hasta que se inicie su licencia de maternidad.

113. La Ley sobre licencia de maternidad se aplica a todos los progenitores que están empleados y tienen domicilio legal en Islandia. Esta ley garantiza a los padres una licencia de maternidad de seis meses. Los padres pueden dividirse este período entre ellos, pero esta licencia no puede prolongarse nunca más de seis meses.

114. Existen dos tipos diferentes de pagos realizados durante la licencia de maternidad, a saber, un pago fijo con motivo del parto y el pago de dietas especiales de parto. El pago por parto se paga sólo a las madres, que estén o no empleadas. Las dietas especiales de parto, no obstante, se pagan a los padres y a las madres que interrumpen su trabajo remunerado durante la licencia de maternidad. Los pagos no están vinculados con los ingresos. Los empleados públicos gozan de derechos más favorables en la medida en que reciben su sueldo durante la licencia de maternidad; por lo tanto, no reciben pagos del Instituto de Seguridad Social.

115. En los últimos años ha habido debates acerca de la cuestión del derecho independiente de los padres a la licencia de paternidad. A este respecto, se han realizado algunos cambios. El Estado y la ciudad de Reykjavik y algunos otros municipios han convenido en que los padres que están a su servicio tienen un derecho independiente a una licencia de dos semanas, que están obligados a ejercer durante las primeras ocho semanas posteriores al parto, o de lo contrario se considerará que han renunciado a ese derecho. En 1997, poco antes del receso parlamentario de Navidad, se aprobó un proyecto de ley presentado por el Ministro de Salud en virtud del cual se concedía también ese derecho a los padres empleados en los restantes sectores del mercado de trabajo.

116. El Concejo Municipal de Reykjavik ha iniciado un proyecto experimental especial relativo a los padres y la licencia de paternidad. Se ha dado a algunos padres una licencia de paternidad de tres meses con goce de sueldo y un investigador especial sigue de cerca el curso de los acontecimientos para determinar si esa licencia afecta al padre, las relaciones dentro de la familia y sus relaciones con la vida laboral. Se prevé que los resultados del estudio generarán mayores derechos para los padres.

117. También cabe mencionar que en una serie de instituciones médicas y de atención de la salud se están llevando a cabo a modo de ensayo reuniones de debate y educación especial para futuros padres. Estas actividades se basan sobre la teoría de que las necesidades de los padres en cuanto a información y educación son en muchos aspectos diferentes de las necesidades de las madres, y también en que los futuros padres y los padres primerizos tienen cierta necesidad de comentar sus experiencias, alegrías y tristezas con otros hombres que están o han estado en la misma situación.

Inciso c) del párrafo 2

118. Los concejos municipales se encargan del funcionamiento de los jardines de infantes. Además, existen algunos jardines de infantes privados en Islandia. La mayoría de los niños islandeses de entre tres y cinco años de edad asisten a jardines de infantes durante una parte del día. En 1993 este porcentaje ascendía al 75%, y se elevó al 83% en 1995. Las cifras comparables correspondientes a niños menores de dos años fueron del 15,7% en 1993 y del 22,7% en 1995. Se reconoce en general que es necesario realizar un esfuerzo especial en esta esfera, y actualmente los municipios más grandes están tratando de facilitar el acceso de todos los niños a los jardines de infantes cuando así se solicite.

119. El 1º de enero de 1995 se creó un cargo especial, el de Defensor de los Niños. El Defensor es el vocero de todos los niños de hasta 18 años de edad, que componen la tercera parte de la población islandesa total. El papel del Defensor es velar por el pleno respeto de los derechos, las necesidades y los intereses de los niños, tanto por parte de las autoridades públicas como de los particulares, sobre la base de la observancia de las leyes, la adopción de decisiones y la planificación social. Con este fin, el Defensor presenta recomendaciones y propuestas sobre medidas de reforma que benefician a los niños de todos los sectores de la sociedad. La situación general de los niños en Islandia es un factor importante relacionado con las oportunidades concretas de la mujer de participar plenamente en el mercado de trabajo y en la sociedad en general.

Artículo 12

120. De conformidad con el derecho islandés, no existe ninguna diferencia formal entre los derechos del hombre y la mujer a la atención médica. No obstante, cabe mencionar algunos factores que ilustran una diferencia clara entre los géneros a este respecto.

121. La Ley islandesa sobre el aborto se enmendó en 1975. De conformidad con esta Ley, se permite el aborto provocado debido a razones sociales y/o médicas, así como en casos de violación u otros actos punibles. El aborto provocado deberá realizarse de preferencia antes de que finalice la decimosegunda semana de embarazo. No existen limitaciones en cuanto a la cantidad de abortos que puede hacerse una mujer. La mayoría de los abortos provocados en Islandia (alrededor del 90%) se permiten debido a razones sociales.

122. En el cuadro 13 figura la evolución de los abortos provocados.

Cuadro 13. Abortos provocados

Año	Número anual	Por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 44 años de edad	Nacidos vivos
1961-1965	77	2,1	16,4
1966-1970	87	2,2	20,1
1971-1975	203	4,6	45,7
1976-1980	472	9,8	109,8
1981-1985	670	12,6	159,3
1986-1990	687	12,0	155,7
1991-1995	762	12,7	169,4

123. El número de abortos provocados en Islandia es relativamente inferior al porcentaje de los demás países nórdicos, con excepción de Finlandia.

124. De conformidad con la Ley sobre el aborto, se facilitarán educación y consultas sobre relaciones sexuales y embarazo. Esta educación se proporciona en los centros médicos en relación con el control de la natalidad y en las escuelas primarias.

125. En el cuadro 14 figura la evolución de los nuevos casos registrados de personas con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH).

Cuadro 14. Nuevos casos registrados de personas con el VIH

Año	Por cada millón de personas		
	Total	Mujeres	Hombres
1985	7,5	1,7	13,2
1990	2,0	-	3,9
1991	3,9	1,6	6,2
1992	4,2	0,8	7,6
1993	1,1	0,8	1,5
1994	3,0	1,5	4,5
1995	1,9	1,5	2,2
1996	1,9	1,5	2,2

126. Desde 1985, se ha diagnosticado la infección con el virus de inmunodeficiencia humana a 65 personas (12 mujeres y 53 hombres).

127. En el cuadro 15 figuran las principales causas de muerte por género.

Cuadro 15. Principales causas de muerte

	Mujeres	Hombres
	(porcentaje)	
Tumores	26	25
Enfermedades cardiovasculares	43	46
Otras enfermedades	28	20
Accidentes, otras causas externas	3	9

Operaciones de esterilización

128. Entre 11 y 14 de cada 1.000 personas de entre 25 y 54 años de edad se someten a operaciones de esterilización cada año. En el cuadro 16 figuran el número total de operaciones y los porcentajes correspondientes a cada género durante los últimos años.

Cuadro 16. Operaciones de esterilización

	Total	Mujeres	Hombres
	(porcentaje)		
1992	634	94	6
1993	684	91	9
1994	592	87	13
1995	640	86	14

Violencia contra la mujer

129. La primera vez que se celebró un verdadero debate público sobre la violencia en el hogar en Islandia fue durante una conferencia especial convocada en mayo de 1979 por el Departamento de Asistencia Social del Departamento Siquiátrico del Hospital Nacional de Kleppur. Se trató de una conferencia de especialistas a la que asistieron alrededor de 30 asistentes sociales y siquiatras.

130. En la reunión en la que se creó el Albergue para Mujeres de Reykjavik, celebrada el 2 de junio de 1982, se presentaron los resultados de un estudio sobre la violencia en los hogares islandeses. El estudio se preparó sobre la base de la información relativa a los pacientes atendidos en la Sala de Emergencia del Hospital

Municipal de Reykjavik, que ilustraba claramente la violencia relacionada con el género en la familia islandesa. Se considera que el estudio contribuyó ampliamente a convencer al público en general y a las autoridades, sin necesidad de acciones ulteriores, de que la violencia en el hogar es por cierto un problema grave en Islandia. La reunión en la que se fundó el Albergue para Mujeres contó con muy buena asistencia, elevándose a 200 el número de personas y organizaciones que se convirtieron en miembros fundadores.

131. El Albergue para Mujeres inauguró oficialmente un centro para casos de crisis en Reykjavik el 6 de diciembre de 1982 que ha estado funcionando desde entonces. Inicialmente, el plan consistía en establecer otros centros para casos de crisis en diversas partes de Islandia y, de hecho, en 1984 se estableció uno en Akureyri, en Islandia septentrional. La experiencia demostró, no obstante, que las víctimas de la violencia en los distritos rurales optaban por abandonar sus distritos de origen para dirigirse a Reykjavik. El centro de crisis de Akureyri funcionó únicamente durante alrededor de un año, y desde entonces sólo ha existido el Albergue para Mujeres de Reykjavik. En el cuadro 17 se proporciona información acerca de la evolución de su funcionamiento.

Cuadro 17. Número de visitas al Albergue para Mujeres de Reikiavik

Año	Visitas	Estadías	Porcentaje de primeras visitas
1983	151	151	78
1984	178	178	
1985	147	147	55
1986	135	135	58
1987	114	114	59
1988	154	111	49
1989	152	90	60
1990	179	92	55
1991	217	92	62
1992	372	148	34
1993	375	152	47
1994	395	168	50
1995	283	136	39
1996	368	111	28

132. No fue sino hasta 1988 que se definieron claramente los conceptos de visitas y estadías. Una visita entraña una entrevista y una consulta. En el cuadro 18 se da cuenta de la evolución de los acontecimientos desde 1988.

Cuadro 18. Porcentaje de estadías sobre la base de las visitas al Albergue para Mujeres

Año	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Porcentaje	72	59	51	42	40	41	43	48	30

133. Es interesante observar el cambio en el porcentaje de visitas y estadías. Se explica en vista del hecho de que un número cada vez mayor de mujeres acuden al Albergue para Mujeres en las primeras etapas de una relación que se está convirtiendo en violenta, es decir, no necesitan permanecer en el albergue ya que a través del apoyo y de las consultas pueden liberarse de esa relación.

134. La duración media de la estadía en el Albergue para Mujeres ha ido en aumento. Inicialmente, la estadía media era de diez días, mientras que en 1996 había aumentado a 20 días. La estadía media de los niños era de 27,7 días, lo que indica que las mujeres que tienen más de un hijo permanecen durante más tiempo que otras mujeres.

135. El Albergue para Mujeres está dirigido por una organización independiente, la Organización del Albergue para Mujeres. El número actual de empleados a tiempo completo del Albergue es de entre diez y 12 mujeres. Desde un principio, se pidió al Estado y a los municipios que apoyaran el funcionamiento del Albergue para Mujeres debido a que la violencia contra la mujer y los niños es un problema social. En enero de 1995 se celebró un acuerdo entre el Albergue y el Estado en virtud del cual el Ministerio de Finanzas se haría cargo del 60% de los gastos de funcionamiento del Albergue durante los dos años siguientes. También se han firmado acuerdos con algunos municipios relativos a sus contribuciones. Particulares, organizaciones y empresas realizan aportes para financiar la compra de muebles, juguetes para los niños, etc.

136. En 1996, el porcentaje de apoyo financiero al Albergue para Mujeres ascendió al 106% de los gastos de funcionamiento y no se ha superado desde entonces. Por consiguiente, es justo decir que el Albergue funciona con fondos públicos.

137. Cuando se estableció el Albergue para Mujeres, su objetivo era proporcionar asistencia tanto a la mujer que huía de la violencia en el hogar como a la mujer víctima de abuso sexual. Sin embargo, pronto resultó evidente que no era conveniente mezclar ambos problemas. El 8 de marzo de 1989, se celebró una reunión para luchar contra el abuso sexual en Islandia y se adoptó la decisión de establecer la Asociación contra el Abuso Sexual. El 8 de marzo del año siguiente, se inauguró el Centro Stígamót con el apoyo financiero del Estado islandés, entre otros. El Centro ha estado funcionando desde esa fecha. Durante los seis años siguientes acudieron al Centro Stígamót un total de 2.205 personas, como puede observarse en el cuadro 19.

Cuadro 19. Número de personas que acudieron al Centro Stígamót

Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Número	250	305	456	309	346	283	256

138. La mayoría de las víctimas habían sido objeto de abuso antes de cumplir los 16 años, y las dos terceras partes eran víctimas de incesto. Alrededor de un tercio eran víctimas de violaciones, y aproximadamente un 80% de las víctimas eran niñas y mujeres. Además, también se ha solicitado asistencia en casos de abuso sexual de niños, y algunos hombres se han puesto en contacto con el Centro debido a que habían sido objeto de abuso sexual durante la infancia. En el 99% de los casos, los agresores eran hombres.

139. Se han realizado dos intentos por establecer grupos de hombres, es decir, grupos especiales de víctimas y de personas casadas con víctimas. Ambos proyectos han sido abandonados.

140. Durante el período comprendido entre 1989 y 1994, el promedio anual de acusaciones oficiales de violación fue de 20 o menos. Desde 1994, el número de acusaciones ha disminuido, habiendo sido de 12 en 1995, una en 1996 y cinco en 1997. En el momento actual no es posible determinar claramente si estas cifras reflejan una verdadera disminución de las violaciones.

141. El marco penal relativo a la violación es muy flexible en Islandia. La pena más común para los casos de violación es de 18 a 24 meses de prisión.

142. El 8 de marzo de 1993 se inauguró un Centro de Crisis para Víctimas de Violación en la Sala de Emergencia del Hospital Municipal de Reykjavik. Uno de los objetivos era garantizar a las víctimas la oportunidad de recibir todos los tipos de ayuda que fuera posible en un mismo lugar. Esto implicaba el suministro de una buena asistencia médica, psicológica y jurídica tanto a la persona interesada como a los funcionarios policiales que investigaban y registraban la denuncia si la parte decidía presentarla. El servicio era gratuito para las víctimas y presentaba la característica especial de que no distinguía la antigüedad de un caso: la persona interesada siempre tenía derecho a esta ayuda. En 1994 se estableció un centro similar en el Hospital de Distrito de Akureyri, en Islandia septentrional. La inauguración del Centro de Emergencia tenía como objetivo no sólo atender las necesidades mentales, físicas y legales de las víctimas, sino también transmitir el mensaje de las autoridades sanitarias y judiciales en el sentido de que la violación era un delito grave. Esto contribuye a sensibilizar a la opinión pública y por lo tanto, también a los integrantes de la profesión médica. La experiencia del personal del Centro de Crisis es que los médicos y enfermeros que se han interesado por el funcionamiento del Centro han expresado opiniones muy favorables acerca de la disponibilidad de orientación, apoyo y educación en un mismo lugar así como acerca de la posibilidad de enviar a sus pacientes al Centro para un servicio amplio y especializado. Durante los cuatro años transcurridos desde el establecimiento del Centro de Crisis, alrededor de 300 personas (93% de ellas mujeres) han acudido en busca de ayuda. Aproximadamente la mitad de las víctimas eran menores de 20 años, y el 63% eran menores de 25. El número de visitas ha aumentado, y los voceros del Centro opinan que esto se debe más al hecho de que un mayor número de personas conocen actualmente la existencia de este establecimiento que al hecho de que haya aumentado el número de violaciones.

143. El Ministerio de Justicia asigna fondos al Centro de Crisis para pagar los sueldos del asesor jurídico. El abogado presta asistencia en todas las esferas relacionadas con los aspectos legales de un caso, incluida la preparación de demandas por daños y perjuicios. Está previsto que el Centro de Crisis funcione durante tres años

como proyecto experimental. Durante este período se reunirán datos y se evaluará la necesidad de este tipo de asistencia.

144. Durante los primeros 18 meses de funcionamiento, la mayoría de las personas que han acudido al Centro (29) tenían entre 14 y 20 años de edad, y 19 de ellas tenían entre 14 y 16 años de edad.

145. Si bien el Centro sólo ha estado funcionando durante un período breve, cabe decir que ha confirmado por cierto su importancia, y esto se debe en parte a que la preparación de su inauguración fue muy minuciosa. Se celebraron seminarios para todas las partes que podían intervenir de una manera u otra en su funcionamiento. Ese funcionamiento se ha controlado periódicamente, y se han realizado mejoras en las esferas pertinentes. Los voceros del Centro recomendaron que se reunieran datos sobre la organización de investigaciones relativas a violaciones y otros abusos sexuales contra niños y adultos. Esta información se ha recogido en un folleto para los funcionarios de investigaciones de la Policía de Investigaciones Penales.

146. Un comité especial, el Comité de hombres del Consejo para la Igualdad de la Condición, está trabajando bajo los auspicios de dicho Consejo. El papel del Comité es fortalecer la participación del hombre y garantizar la expresión de sus opiniones en los esfuerzos por lograr la igualdad de género. Durante los últimos dos años, el Comité de hombres se ha concentrado en generar debates públicos sobre la violencia en Islandia, considerándolos como un proyecto prioritario. En 1994, el Comité de hombres organizó un seminario en Nordic House, en Reykjavík, con la participación de expertos locales y extranjeros para examinar el tema "El hombre contra la violencia". En septiembre de 1995, el Comité lanzó un esfuerzo especial de una semana de duración con el tema "El hombre contra la violencia", publicando, entre otras cosas, un libro de texto especial sobre la violencia, sus diversas formas, cómo identificarla, etc. El libro se distribuyó en las instituciones de enseñanza secundaria. Esta labor concitó una gran atención y generó debates públicos. Uno de los objetivos de este esfuerzo del Comité de hombres fue el de adoptar un método especial, a saber, terapia de grupo para hombres violentos. En lo que respecta a esta cuestión, los Ministerios de Salud y Asuntos Sociales y la Cruz Roja islandesa han prometido asignar fondos; como resultado de ello, está previsto que a principios de 1998, se inicien las actividades de terapia de grupo.

147. El 11 de mayo de 1994, el *Althingi* aprobó un proyecto de resolución en el que se pedía al Ministro de Justicia que designara un comité para preparar y supervisar un estudio de las causas, el alcance y la naturaleza de la violencia contra la mujer en Islandia. El objetivo declarado de este estudio era contar con un panorama general de la situación a fin de encontrar métodos de reforma. A raíz de la aprobación de la propuesta, el Ministro de Justicia designó a los miembros del comité, que iniciaron su labor en febrero de 1995, y entre los esfuerzos que realizaron figura el estudio que se examina más adelante.

148. En abril de 1996, se llamó por teléfono a un conjunto de 3.000 islandeses de entre 18 y 65 años de edad, compuesto por igual número de hombres y mujeres, a los que se pidió que respondieran a 26 preguntas, en su mayoría de ellas relacionadas con la violencia física. La tasa de respuesta fue del 74%, siendo el 47,8% de los encuestados hombres y el 52,2%, mujeres. La división por distritos y edades estaba de acuerdo con la división de la población en Islandia.

149. El principal objetivo del estudio era obtener respuestas a las preguntas siguientes:

- a) ¿Cuál es el alcance de la violencia contra la mujer y el hombre en la sociedad islandesa?
- b) ¿Cuáles son las relaciones entre las partes que ejercen violencia y las víctimas de la violencia?
- c) ¿Cuál es el alcance la violencia en el hogar en Islandia?

d) ¿Es mayor el maltrato que sufre la mujer por parte de su cónyuge actual que el que sufría por parte de su cónyuge anterior?

e) ¿Cuáles son las principales causas de la violencia?

f) ¿Cuáles son sus consecuencias?

150. Algunas de las preguntas eran idénticas a las preguntas de un estudio similar realizado en Dinamarca hace unos años. Esto se hizo deliberadamente para facilitar la comparación de la situación en estos dos países, que son tan semejantes en muchos aspectos.

151. La violencia física abarca cuatro tipos de violencia que van desde la violencia "menor", con preguntas que se concentran en si la víctima ha sido golpeada o si él o ella han sido empujados, hasta una violencia "mayor". Se planteó una pregunta respecto a si la parte agredida había sido golpeada con el puño cerrado o con un objeto, o si él o ella habían sido empujados contra muebles, una pared, o escaleras abajo. Para terminar, se planteó una pregunta relativa a ataques brutales y si se había realizado un intento de sofocar o estrangular a la víctima (véanse los cuadros 20 y 21).

Cuadro 20. Porcentaje de mujeres y de hombres víctimas de violencia física durante los últimos 12 meses

	Casos de violencia		Porcentaje de violencia mayor entre los casos anteriores	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Una vez	1,8	2,7	0,9	2,4
Varias veces	1,0	6,7	0,8	3,2
Total	2,8	9,4	1,7	5,6

Cuadro 21. Porcentaje de mujeres y de hombres víctimas de violencia física de su cónyuge actual o anterior durante los últimos 12 meses

	Casos de violencia		Porcentaje de violencia mayor entre los casos anteriores	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Una vez	0,4	0,1	0,3	0,0
Varias veces	0,9	0,7	0,4	0,3
Total	1,3	0,8	0,7	0,3

152. Las cifras de los cuadros 19 y 20 ilustran, entre otras cosas, que el 1,3% de las mujeres y el 0,8% de los hombres habían sido víctimas de la violencia de su cónyuge durante los últimos 12 meses. Alrededor del 54% de las mujeres y del 38% de los hombres víctimas de la violencia habían sufrido violencia mayor. Las mujeres eran más frecuentemente víctimas de la violencia de su cónyuge y también eran víctimas de la violencia mayor más a menudo.

153. Alrededor del 4,5% de las mujeres islandesas afirman que han sido violadas. Más del 80% conocía al agresor. Sólo un 13,3% presentó una denuncia de violación. En los casos en que las mujeres conocían al agresor, sólo un 9% presentaron denuncias, mientras que el porcentaje de mujeres que no conocían al agresor y presentaron denuncias ascendió al 30%.

154. Los resultados indican que los hombres son objeto de malos tratos con más frecuencia que las mujeres, y también que el número de hombres entre las partes que ejercen violencia es considerablemente superior. No obstante, la mujer es víctima de la violencia de su cónyuge actual o anterior más a menudo que el hombre (véase el cuadro 22).

Cuadro 22. Porcentaje de mujeres y de hombres víctimas de la violencia de su cónyuge actual o anterior o de la violencia de alguna otra persona en algún momento de su vida

	Casos de violencia		Casos de violencia mayor	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cónyuge actual	4,8	1,5	1,8	0,4
Cónyuge anterior	9,0	2,4	5,3	0,8
Cónyuge actual o anterior	13,8	3,9	7,1	1,2
Otros	15,3	43,4	8,0	31,2

155. Sólo el 0,7% de las mujeres habían sido víctimas de violencia tanto por parte de su cónyuge actual como por parte de su cónyuge anterior. Esto demuestra que pocas mujeres que han vivido con hombres que las maltratan empiezan a vivir con otro hombre que también las maltrata.

156. La diferencia entre los géneros es más clara cuando se examinan las cifras relativas a los agresores en el cuadro 23.

Cuadro 23. Porcentaje de mujeres y de hombres que han ejercido violencia física contra su cónyuge actual o anterior o contra otras personas

	Casos de violencia		Casos de violencia mayor	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cónyuge actual	4,0	1,9	1,0	0,1
Cónyuge anterior	3,9	2,2	0,4	0,6
Cónyuge actual o anterior	7,9	4,1	4,1	0,7
Otros	5,8	24,2	1,8	14,7
Defensa propia	34,5	19,5	41,2	28,6

157. Uno de los factores que ilustran la diferencia en la violencia sea ejercida por el hombre y por la mujer es que proporcionalmente una mayor cantidad de mujeres que ejecutan actos de violencia han sido víctimas de violencia más a menudo que los hombres que ejercen violencia. Un total del 70% de las mujeres que ejecutan actos de violencia también han sido víctimas de violencia. Un total del 137% de los hombres que son víctimas de la violencia también la ejercen.

158. La violencia se ejerce con frecuencia en defensa propia, y la violencia en defensa propia es más común entre las mujeres que entre los hombres. En un 35% de los casos, las mujeres dijeron que un acto de violencia perpetrado por ellas contra su esposo o un cónyuge anterior había sido en defensa propia. Alrededor del 20% de los hombres respondieron en términos semejantes. El porcentaje de mujeres que ejecutan actos de violencia mayor en defensa propia fue del 41% en comparación con alrededor del 29% de los hombres.

Cuadro 24. Porcentaje de mujeres y de hombres víctimas de violencia física de su cónyuge actual o anterior o de otra persona en algún momento de su vida

	Casos de violencia		Casos de violencia mayor	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cónyuge actual	4,8	1,5	1,8	0,4
Cónyuge anterior	9,0	2,4	5,3	0,8
Cónyuge actual o anterior	13,8	3,9	7,1	1,2
Otros	15,3	43,4	8,0	31,2

159. Aparentemente, la mayoría de las mujeres islandesas que son víctimas de violencia adoptan alguna medida, es decir, tratan de encontrar algún tipo de ayuda. Las pocas que no lo hacen dicen ya sea que no están preparadas para poner fin a su matrimonio, o que no consideran que el abuso sea grave. Esto significa o bien que la mujer no considera la violencia como degradante, cosa que ha llegado a pensarse algunas veces, o que en el estudio se subestima la violencia, y que las mujeres que se avergüenzan de hablar de la violencia no están incluidas en él.

160. La mayoría de las mujeres que se hallan en esa situación buscan ayuda informal. Un total del 70,5% recurre a sus familias, y la mayoría de las mujeres (68,4%) están satisfechas con la ayuda que reciben. Un total del 64,3% buscó la asistencia de amigos, y un 80,6% estaban satisfechas con la ayuda que reciben. Un total del 28,6% fue a la policía, y más del 50% se sintieron satisfechas con su reacción. Relativamente pocas acudieron al movimiento femenino, a saber, el 14,3% buscó la asistencia del Albergue para Mujeres, y el 3,6% se dirigió al Centro de Asesoramiento para la Mujer. La mayoría de las mujeres, no obstante, estaban satisfechas con la asistencia recibida de estas entidades. Todas las mujeres que acudieron al Centro de Asesoramiento para la Mujer expresaron su satisfacción, en comparación con el 81,3% de las que se dirigieron al Albergue para Mujeres.

161. Cuando se les preguntó acerca de su propia explicación de la violencia, el 71,4% de las mujeres mencionaron el alcohol, el 62,5% los celos, el 30,4% el divorcio o una demanda de divorcio, el 25,9% mencionó desacuerdos sobre cuestiones financieras, el 8% desacuerdos con respecto a los hijos, el 7,1% enfermedades graves, el 6,3% la pérdida del empleo y el 4,5% el embarazo.

162. Cuando se les preguntó acerca de las consecuencias de la violencia, el 85% de las mujeres dijeron que se habían vuelto más precavidas y conscientes; el 40% sufría ataques de ansiedad; el 40% había experimentado dificultades para comunicarse con otras personas; el 38% estaban enojadas; el 33% dijeron que su autoestima se había visto menoscabada; el 31% tenía problemas para dormir; el 29% temía por sus hijos; el 28% sufría de depresión; el 28% se sentían avergonzadas; el 26% tenía miedo; y el 25% experimentaba sentimientos de culpa.

¿Qué se debe hacer a continuación?

163. Una vez que el Ministro de Justicia presentó su informe sobre el estudio, éste fue examinado en el *Althingi* y en los medios de comunicación. Se convino en la necesidad de adoptar nuevas medidas para reducir la violencia.

164. A raíz de ese debate, el Ministro de Justicia designó tres comités. Uno estaba compuesto por miembros nombrados por los Ministerios de Salud, Educación y Asuntos Sociales así como por un representante del Ministerio de Justicia. El cometido de este comité era estudiar si procedía modificar el derecho islandés a fin de luchar contra este tipo de violencia, examinar la manera de fortalecer las actividades de las organizaciones no gubernamentales que se ocupaban de adoptar medidas preventivas y medidas contra la violencia en el hogar, presentar propuestas sobre medidas preventivas y medidas para ayudar a las víctimas de la violencia en el hogar y a sus agresores, y determinar quién debía prestar esos servicios de ayuda. En otros aspectos, la esfera de actividad del comité no estaba definida.

165. Al segundo comité se le pidió que estudiara el manejo de esos asuntos en el sistema judicial y que presentara propuestas al Ministro de Justicia sobre la reforma necesaria a este respecto, incluidas propuestas de modificación del Código Penal y de la ley de procedimiento penal, si procedía. El comité está integrado por un juez nombrado por la Junta de la Asociación de Jueces Islandeses, que preside el comité, un representante nombrado por el Ministerio de Justicia y un miembro designado por el Fiscal del Estado.

166. El tercer comité se concentra en los procedimientos relativos a esos casos, es decir, la investigación y los procedimientos policiales. El comité presentará al Ministro propuestas sobre las reformas necesarias, incluidas propuestas de modificaciones del Código Penal y de la ley de procedimiento penal, si procede. El Jefe de Policía del Estado preside el comité, que está integrado también por un representante del Ministerio de Justicia y un miembro designado por el Jefe de Policía de Reykjavik.

167. Entre las cuestiones que se están estudiando figura la de si un decreto policial es suficiente para ordenar una prohibición de acercamiento, y también la de proporcionar a las víctimas asesoramiento jurídico. Si estas propuestas se aprueban, será necesario introducir modificaciones en la ley. De conformidad con la ley existente, se requiere un mandamiento judicial para hacer valer ante determinada persona una orden de prohibición de acercamiento. La experiencia ha demostrado que este arreglo dista de ser suficiente. Cabe mencionar con fines informativos que en el momento en que se estaba terminando el presente informe, el Ministro de Justicia presentó un informe amplio sobre las recomendaciones de los tres comités arriba mencionados al parlamento.

168. En 1995 se aprobó un proyecto de ley en virtud del cual el Tesoro Nacional garantiza el pago de daños y perjuicios a las víctimas de la violencia conforme a lo dictaminado por los tribunales. Esta disposición entrará en vigor a mediados del presente año y se considera una reforma judicial importante. El objetivo de la ley es fortalecer la posición de las víctimas responsabilizando al Tesoro Nacional por el pago de la compensación por los sufrimientos y daños físicos resultantes de una violación del Código Penal general, haciéndose hincapié en el abuso sexual, así como en los daños a la propiedad resultantes de esa violación, siempre que el agresor esté recluido en un establecimiento de detención del Estado debido a la violación que ha cometido o en contra de su voluntad.

169. La compensación por daños y perjuicios resultantes de una violación del Código Penal general que el agresor debe pagar a la víctima como resultado de la sentencia judicial rara vez asciende al valor real, dado que el agresor no está en general en condiciones de pagar los daños, y en muchos casos es poco probable que pueda hacerlo en un futuro cercano. Por lo tanto, la garantía del pago de esos daños por parte del Tesoro Nacional es importante para la víctima.

170. El objetivo de la ley es que el Estado pague una compensación por los daños y sufrimientos físicos resultantes de una violación del Código Penal. En general, el requisito previo es que la violación se haya producido dentro de la jurisdicción del Estado islandés. Si la víctima muere como resultado de la violación, los daños se calculan sobre la base de los gastos adecuados del funeral y la compensación con motivo de la pérdida de un sostén económico. De conformidad con la ley, los daños físicos también serán objeto de indemnización cuando se deriven del hecho de haber ayudado a la policía en el curso de la detención, o de la detención civil, o cuando una persona impida que se infrinja una ley.

171. Además, la ley establece el pago de una indemnización por daños a la propiedad provocados por una violación del Código Penal general, siempre que el agresor esté en prisión, detenido con el objetivo de ser recluido, se halle bajo custodia policial o esté internado en un hospital en contra de su voluntad. En esos casos, se pagará una indemnización por daños a las instalaciones de una institución o por los daños sufridos durante una ausencia autorizada del agresor o en relación con la evasión del agresor.

172. Los principales requisitos previos para el pago de la indemnización por daños y perjuicios de acuerdo con las disposiciones de la ley son que la violación se denuncie a la policía, y que la víctima presente una reclamación para el pago de daños y perjuicios por parte del agresor. Las disposiciones de la ley se aplican también aunque no se conozca la identidad del agresor, o aunque éste sea incompetente para presentarse a juicio o no se le pueda encontrar.

173. La principal regla de la ley es que la víctima tiene un derecho amparado legalmente al pago de una indemnización por daños y perjuicios por parte del Tesoro Nacional.

174. Otra de las reglas fundamentales de la ley es que todos los pagos recibidos por la víctima en carácter de indemnización por daños y perjuicios son deducibles de los pagos que tiene derecho a recibir del Tesoro Nacional. Esto se basa en el argumento de que el principal propósito de la ley es indemnizar los daños y perjuicios respecto de los cuales las víctimas de violaciones de la ley no tienen posibilidades de recibir otra compensación.

175. Finalmente, cabe mencionar que en 1996, el Ministro de Asuntos Sociales nombró un comité para estudiar el abuso sexual contra los discapacitados mentales. El comité ha concluido su labor y ha sugerido al Ministro que se lleve a cabo un estudio amplio del alcance de ese abuso en Islandia. Además, el comité propuso que se intensifique la educación sobre estas cuestiones para los discapacitados mentales, sus padres y el personal de las instituciones que los atienden. El comité opina también que debe intensificarse la educación sexual general así como la autoestima de las personas mentalmente discapacitadas.

Artículo 13

176. En Islandia no existe discriminación oficial entre el hombre y la mujer con respecto a otras esferas de la vida económica y social.

Inciso c)

177. Los derechos del hombre y la mujer a participar en actividades de esparcimiento, en los deportes y en la vida cultural son, por supuesto, los mismos. Anteriormente se hizo referencia a la situación en la esfera de los deportes en particular, pero a continuación se da cuenta del apoyo proporcionado a los artistas por el Estado.

178. De conformidad con la Ley N° 35/1991 y las modificaciones a la misma, se realizan asignaciones anuales para subvenciones de viaje y trabajo destinadas a los artistas. La división por género de las solicitudes y las asignaciones correspondientes a 1996 y 1997 figura en los cuadros 25 a 28.

Cuadro 25. Solicitudes de subvenciones de trabajo para artistas en 1996

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
				(Porcentaje)	
Fondo para las artes	146	70	76	48	52
Fondo para pintores	219	124	95	57	43
Fondo para escritores	190	52	138	27	73
Fondo para compositores	20	1	19	5	95
Total	575	247	328	43	57

Cuadro 26. Asignaciones de subvenciones de trabajo para artistas y subvenciones de viaje en 1996

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres (Porcentaje)	Hombres
Fondo para las artes	32	12	20	38	63
Subvenciones de viaje	23	9	14	39	61
Fondo para pintores	25	8	17	32	68
Subvenciones de viaje	1	-	1	-	100
Fondo para escritores	53	18	35	34	66
Subvenciones de viaje	6	3	3	50	50
Fondo para compositores	4	-	4	-	100
Total	144	50	94	35	65

Cuadro 27. Solicitudes de subvenciones de trabajo para artistas en 1997

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres (Porcentaje)	Hombres
Fondo para las artes	141	72	69	51	49
Fondo para pintores	224	127	97	57	43
Fondo para escritores	184	52	134	28	73
Fondo para compositores	24	4	20	17	83
Total	573	255	320	45	56

Cuadro 28. Asignaciones de subvenciones de trabajo para artistas y subvenciones de viajes en 1997

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
				(Porcentaje)	
Fondo para las artes	29	15	14	52	48
Subvenciones de viaje	18	11	7	61	39
Fondo para pintores	33	17	16	52	48
Subvenciones de viaje	2	1	1	50	50
Fondo para escritores	65	20	45	31	69
Fondo para compositores	4	-	4	-	100
Subvenciones de viaje	1	-	1	-	100
Total	152	64	87	42	57

179. Además, el Althingi realiza asignaciones anuales para subvenciones honoríficas destinadas a los artistas. En la actualidad hay 14 artistas en esta categoría, tres de ellos mujeres y 11 hombres.

Artículo 14

180. Durante el invierno de 1988, el *Althingi* pidió al Ministro de Asuntos Sociales que preparara un informe sobre las oportunidades de empleo de la mujer rural. Se llevó a cabo un estudio especial cuyos resultados se publicaron en un informe aparecido en 1989. En el mismo se recomendaron medidas de reforma teniendo en cuenta tres objetivos: prestar asistencia a la mujer desempleada mediante cursos y capacitación práctica; crear grupos de mujeres y prestar asistencia a los grupos existentes; y ayudar a la mujer a establecer pequeñas empresas y servicios adecuados para la economía del municipio pertinente.

181. El informe hace hincapié en la necesidad de que se adopten medidas en esas esferas. La mujer de las zonas rurales de Islandia tiene oportunidades de empleo limitadas, y existe un desempleo considerable en diversas partes del país. Las mujeres tienen al parecer gran interés en establecer empresas pequeñas, y sería muy conveniente aprovechar ese interés para crear nuevas oportunidades y mejorar las condiciones de vida en las zonas rurales.

182. En 1988 el Ministro de Agricultura nombró un comité para reunir información y realizar una evaluación acerca de la situación de la mujer en la agricultura. Los resultados del estudio revelaron que el 35% de las esposas de los agricultores tenían empleos remunerados fuera de la granja, y también que la gran mayoría de ellas deseaba trabajar fuera, atribuyendo gran importancia al horario irregular de trabajo. El comité publicó su informe en 1989. Entre otras cosas, proponía lo siguiente:

- a) Deberían impartirse cursos sobre temas centrados en la creación de empresas privadas. El informe destaca la necesidad de obtener fondos para una campaña de esa índole con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de la mujer de las zonas rurales, destinando esos fondos tanto a la financiación de los cursos como al establecimiento de empresas;
- b) La Asociación de Agricultores de Islandia debería participar activamente en este esfuerzo con el objeto de crear empleos, concentrándose en las oportunidades de la mujer, entre otras cosas, aumentando el número de mujeres en los comités y los consejos de la Asociación.

183. Los miembros del comité estuvieron unánimemente de acuerdo en que la tasa de desempleo entre las mujeres de las zonas rurales era más alta que lo que indicaban las cifras oficiales. También se concentraron en la necesidad de buscar asesoramiento para aumentar las oportunidades de empleo en las zonas rurales y estimular y ayudar a las mujeres a que participaran en ese esfuerzo.

184. Diversos factores en este artículo, por ejemplo, el derecho a servicios de atención médica, clases de lectura, y el acceso al sistema de seguridad social, no registran variaciones, independientemente de que la atención se concentre en la mujer o el hombre de las zonas rurales o en el hombre y la mujer de las zonas urbanas densamente pobladas. No obstante, las posibilidades de empleo de la mujer de las zonas rurales son considerablemente más limitadas que las del hombre o las de las personas que viven en ciudades o pueblos. Las autoridades islandesas han adoptado medidas, estableciendo, por ejemplo, grupos de trabajo designados por los ministerios gubernamentales mencionados anteriormente en el presente informe. Los grupos de trabajo y las propuestas que han formulado se concentran principalmente en esta cuestión, a saber, en las medidas destinadas a mejorar las oportunidades de empleo de la mujer de las zonas rurales. A continuación figura un breve resumen de las medidas adoptadas para fortalecer su posición.

185. En 1991 se estableció un fondo sobre cuestiones relativas al empleo de la mujer. Hasta 1994, ese fondo realizó asignaciones destinadas a la mujer de las zonas rurales únicamente, pero a partir de ese año todas las mujeres han podido enviar sus solicitudes al fondo. La razón de este cambio es que no existe demasiada diferencia entre la tasa de empleo de la mujer de las zonas rurales y la de las zonas urbanas densamente pobladas. Cuando se efectúan las asignaciones, se tiene en cuenta la situación del empleo en los distritos pertinentes y en los distritos en los que la tasa de desempleo de la mujer es relativamente alta. Se ha asignado más importancia a estas zonas, y se ha realizado un esfuerzo por canalizar las asignaciones hacia ellas. Cuando se evalúan las solicitudes, se tiene también en cuenta el número de mujeres que habrán de beneficiarse con los proyectos correspondientes. Se da prioridad a los proyectos de desarrollo que tienen más probabilidades de aumentar las oportunidades de empleo de la mujer. El porcentaje de asignaciones a la zona de la capital desde que se efectuó el cambio ha sido tal que en 1994 el 27% de esas asignaciones se canalizó hacia allí, en comparación con el 14% en 1995 y el 37% en 1997 (no se dispone de cifras relativas a 1996).

186. A modo de ejemplo de proyecto que recibe apoyo financiero, cabe mencionar la publicación del boletín de una red de comunicaciones de la mujer. El boletín se publica periódicamente y proporciona a las mujeres de toda Islandia información sobre cuestiones relativas a empleo, educación y otros factores que pueden resultar útiles para la mujer en relación con sus oportunidades y derechos en el mercado de trabajo.

187. Además, el fondo ha apoyado financieramente la contratación de consultores especiales en materia de empleo que se concentran en la situación de la mujer en particular. Han recibido un apoyo especial los talleres para la mujer de los distritos rurales. En esos talleres las mujeres realizan diversas actividades, incluso en la esfera de la industria lanera y del tejido. Varios cursos para la mujer han recibido apoyo, así como proyectos concretos, particularmente en los distritos rurales.

188. Durante el período comprendido entre 1986 y 1989, el Instituto Tecnológico de Islandia organizó cursos para mujeres que deseaban establecer sus propias empresas. Algunos de esos cursos se dictaron en los distritos rurales. En 1989, se adoptó la decisión de estudiar los resultados de los cursos, y se envió un cuestionario a todas las mujeres que habían asistido a ellos. Las conclusiones del estudio mostraron, entre otras cosas, que la cantidad de mujeres que explotaban sus propias empresas había aumentado después de la celebración de los cursos, a saber, su porcentaje había pasado del 38% antes de que se dictaran los cursos al 48% una vez finalizados éstos, y que muchas mujeres utilizaron los cursos para adoptar una decisión acerca de esas actividades. Alrededor del 40% de las mujeres encuestadas dijeron que los cursos habían fomentado su interés a este respecto.

189. Tras la finalización de este estudio se adoptó la decisión de modificar los cursos. En el otoño de 1992 se inició un nuevo tipo de curso con el tema "La mujer activa", destinado a la mujer de las zonas rurales en particular. Más de 100 mujeres asistieron al curso, que se celebró en diversos lugares durante 1992 y 1993.

190. El Instituto Tecnológico ha publicado un manual especial para la mujer sobre finanzas, diversas cuestiones de derecho y de seguros relacionadas con la situación de la mujer en el mercado de trabajo, el estado civil y asuntos familiares. Tras la publicación del manual, se invitó a las mujeres de diversas partes de Islandia a recibir capacitación acerca de su situación y sus derechos.

191. También cabe mencionar que gracias a un acuerdo con la entidad Invest de Saudárkrókur, en Islandia septentrional, el Ministerio de Asuntos Sociales ha creado el cargo de consultor sobre la igualdad de la condición. La oficina del consultor estará situada en la sede de Invest y él o ella cooperarán estrechamente con la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género y el Ministerio en la creación de empleo en el distrito. Este proyecto está destinado principalmente a mejorar la situación de la mujer de las zonas rurales a aumentar sus oportunidades de trabajar fuera del hogar.

192. El proyecto de resolución parlamentaria sobre el programa de acción del Gobierno en materia de igualdad de género contiene también una serie de otros proyectos (algunos de ellos, bajo la égida del Ministerio de Agricultura) que mejorarán indudablemente la situación de la mujer de las zonas rurales.

Artículo 15

193. Islandia cumple con todas las disposiciones del artículo 15. Como se estableció anteriormente, en el párrafo 1 del artículo 65 de la Constitución de Islandia se establece que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción, por ejemplo, de sexo. En el párrafo 2 del mismo artículo se establece que el hombre y la mujer tienen los mismos derechos en todos los aspectos. La igualdad entre el hombre y la mujer es por consiguiente un derecho protegido constitucionalmente de acuerdo con el ordenamiento jurídico islandés. Además de la disposición constitucional, en el artículo 3 de la Ley sobre la igualdad de condición N° 28/1991 se establece que están prohibidas todas las formas de discriminación por razón de sexo. Estas disposiciones, entre otras, determinan que la mujer tenga los mismos derechos que el hombre para firmar contratos y administrar propiedades y que sea objeto del mismo trato en todos los niveles del procedimiento judicial. En el artículo 4 de la Ley sobre el matrimonio N° 31/1993 se establece que cada uno de los cónyuges estará en posesión de su propiedad y será responsable por sus deudas, según se determine por ley.

194. De conformidad con el párrafo 4 del artículo 66 de la Constitución de Islandia, toda persona con domicilio en Islandia determinará su propio lugar de residencia y gozará del derecho a circular libremente dentro de las limitaciones establecidas por la ley. Esta disposición se aplica independientemente del género (véase el artículo 65 de la misma ley). Existe una ley especial de 1990 relativa al domicilio. Conforme a ella, toda persona que permanezca más de seis meses en Islandia está obligada a comunicar a la Oficina de Estadísticas de Islandia su domicilio legal. Algunas normas se aplican a las parejas casadas, que están obligadas a tener un mismo domicilio legal. En los casos de parejas casadas en las que cada uno de los cónyuges tenga un domicilio separado y no se llegue a un acuerdo en cuanto a cuál debería considerarse su domicilio legal, se considerará como domicilio legal el del cónyuge con el que permanezcan los hijos. En casos de esa índole en los que no existan hijos del matrimonio, la oficina del Registro Nacional de la Oficina de Estadísticas determinará el domicilio legal.

195. Cabe mencionar que se ha adoptado una decisión con respecto a iniciar la enseñanza sobre los derechos de la mujer en la Facultad de Derecho de la Universidad de Islandia.

Artículo 16

196. Además de una prohibición general de discriminación por razón de género, consagrada tanto en la Constitución de Islandia como en la Ley sobre la igualdad de condición, la Ley sobre el matrimonio N° 31/1993 establece especialmente la igualdad entre los cónyuges. De conformidad con el artículo 2 de esa ley, los cónyuges gozan de los mismos derechos en todos los aspectos de su matrimonio y tienen las mismas responsabilidades con respecto al otro y con respecto a sus hijos. Están obligados a guardarse fidelidad, a apoyarse y a proteger conjuntamente los intereses del hogar y de la familia. Deben cuidar juntos de sus hijos, proporcionarles sustento y trabajar de consuno para mantener a la familia con sus contribuciones financieras, trabajando en el hogar y de otras maneras. De conformidad con el artículo 3 de esta ley, una pareja casada dividirá entre sí las tareas del hogar en la medida de lo posible, así como los gastos de funcionamiento del hogar y de sustento de la familia. Están obligados a proporcionarse información acerca de su situación financiera y sus ingresos.

197. En el artículo 7 de la ley se establece que un hombre y una mujer podrán contraer matrimonio cuando hayan cumplido los 18 años de edad. Las condiciones del matrimonio son las mismas para el hombre y para la mujer. Cuando se disuelve el matrimonio, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos. En el artículo 6 se establece que en el momento de la repartición de bienes, los bienes adquiridos durante el matrimonio se dividirán por partes iguales. Una pareja casada tiene los mismos derechos de custodia sobre sus hijos después de la disolución del matrimonio, sin distinción de género. De acuerdo con la Ley relativa a los hijos, los intereses y las necesidades de los hijos serán la consideración primordial.

198. De conformidad con el artículo 75 de la Constitución de Islandia, todas las personas tienen derecho a dedicarse al tipo de trabajo que elijan, y esto se aplica a ambos sexos. Las mismas normas se aplican a los apellidos del hombre y de la mujer, de acuerdo con la Ley sobre el apellido.

199. Cabe mencionar a modo de conclusión que el hecho de que el hombre y la mujer tengan los mismos derechos en todos los aspectos de conformidad con lo establecido en el párrafo 2 del artículo 65 de la Constitución de Islandia elimina cualquier duda con respecto a la igualdad de derechos de ambos sexos en el derecho islandés.