



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

Distr. general
29 de diciembre de 2021
Español
Original: inglés

Español, francés e inglés
únicamente

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

**Noveno informe periódico que Islandia debía presentar
en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención***

[Fecha de recepción: 23 de noviembre de 2021]

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



I. Prefacio

1. El Gobierno de Islandia ha preparado su noveno informe periódico sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención) y su Protocolo Facultativo, según lo dispuesto en el artículo 18 de la Convención. El informe se preparó de conformidad con la nota orientativa (CEDAW/C/74/3) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité) de 2019 y los capítulos correspondientes de la compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos de 2019 (HRI/GEN/2/Rev.6).

2. El Departamento de Igualdad de la Oficina del Primer Ministro supervisó la preparación del informe, para lo que contó con la ayuda de los representantes de igualdad de las oficinas gubernamentales y de especialistas de otros ministerios, que colaboraron en la elaboración de los distintos capítulos. El Departamento también contó con la ayuda del Comité Directivo de Derechos Humanos de las Oficinas Gubernamentales. El plan de preparación del informe se publicó en el portal de consulta de las oficinas gubernamentales en abril de 2021, y se ofreció a la población la oportunidad de enviar comentarios y propuestas sobre los aspectos que debían tenerse en cuenta en el informe. Se recibieron comentarios de la Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer, el Centro de Derechos Humanos de Islandia, el Ayuntamiento de Reikiavik y la Asociación Nacional de Personas con Discapacidad Intelectual de Islandia. Esos comentarios consistieron principalmente en recordatorios de recomendaciones concretas contenidas en las anteriores observaciones finales del Comité, por ejemplo, en relación con la violencia contra las mujeres con discapacidad, la ubicación y la financiación de la Dirección de Igualdad, la enseñanza de materias de género en todos los niveles escolares y el desfase entre el final de la baja parental y el comienzo de la educación preescolar. También se mencionó la necesidad de mejorar la presentación de la información sobre la discriminación múltiple y sus efectos en la vida de las personas, así como la necesidad de desarrollar instrumentos y procedimientos para ayudar a los encargados de la elaboración de políticas y de la prestación de servicios a buscar formas de prevenirla. El borrador del informe estuvo abierto a consulta en el portal de las oficinas gubernamentales desde el 27 de agosto hasta finales de septiembre de 2021. Por conducto del portal de consulta se recibió un comentario de la Asociación de Mujeres de Origen Extranjero en Islandia sobre sus historias de #metoo y su experiencia en relación con el acoso sexual y la importancia de trabajar con la interseccionalidad. El proyecto de informe y los siguientes pasos del proceso se presentaron a las organizaciones no gubernamentales (ONG) en septiembre. A continuación, se redactó el informe y se tradujo al inglés.

3. En el informe se pretende ofrecer una visión general de la aplicación de la Convención desde que se presentó el informe anterior, es decir, durante el período comprendido entre el 30 de julio de 2014 y el 1 de septiembre de 2021. El informe comienza con un análisis de las medidas generales en favor de la igualdad de género adoptadas por el Gobierno de Islandia desde que se presentó el informe anterior. A continuación, se describe la aplicación de las recomendaciones contenidas en las anteriores observaciones finales del Comité, de fecha 10 de marzo de 2016 (CEDAW/C/ISL/CO/7-8), de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 6 de dichas observaciones. Por último, se examinan otras medidas adoptadas en relación con cada una de las disposiciones de la Convención.

II. Medidas generales para la aplicación de la Convención

A. Coordinación

4. El ámbito de las políticas de igualdad de género se ha reforzado dentro de las oficinas gubernamentales y su marco ha cambiado desde que se presentó el informe anterior.

5. A fines de 2017, se nombró un consejo de ministros para la igualdad de género encargado de coordinar el trabajo del Gobierno en el ámbito de la igualdad de género y hacer un seguimiento de los aspectos principales del acuerdo de coalición que se refieren de manera general a esa cuestión. Ese consejo cuenta con seis miembros del Gobierno con carácter permanente y otros ministros que participan cuando es necesario.

6. A principios de 2019, las competencias en materia de política de igualdad de género se transfirieron a la Oficina del Primer Ministro y se creó un Departamento de Igualdad. La tarea de ese Departamento es actuar como órgano de coordinación de las oficinas gubernamentales y dirigir la elaboración de políticas en materia de igualdad de género. También se le ha encomendado la representación de la Oficina del Primer Ministro en asuntos relativos a la igualdad de género con respecto a las personas, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas; la presentación de información general al Althingi, el Parlamento de Islandia, y sus comisiones; así como la realización de diversas tareas a nivel internacional. Se encarga de los asuntos relativos a la igualdad de condición y de derechos con independencia del sexo, la igualdad de trato con independencia de la raza y el origen étnico, la igualdad de trato en el mercado laboral, la autonomía de género, la Dirección de Igualdad, el comité de denuncias sobre igualdad y el Fondo Islandés para la Igualdad de Género. La plantilla del Departamento está compuesta por cuatro expertos y un director, todos ellos con dedicación exclusiva.

B. Aplicación de la Convención

7. Desde que se presentó el informe anterior, la aplicación de la Convención ha dado lugar a modificaciones legislativas, una resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género y otros programas gubernamentales, así como la firma de acuerdos de cooperación y la concesión de subvenciones a organizaciones de la sociedad civil que desempeñan su actividad en la esfera de los derechos humanos y los derechos de la mujer.

8. Las principales modificaciones legislativas para aplicar la Convención se realizaron tras una revisión completa de la Ley núm. 10/2008, sobre la igualdad de condición y de derechos entre mujeres y hombres que se llevó a cabo en amplia consulta con los interlocutores sociales y las asociaciones representativas. El resultado fueron dos proyectos de ley que se presentaron simultáneamente al Althingi en otoño de 2020 y que entraron en vigor a principios de 2021: la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos con independencia del sexo (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>), y la Ley núm. 151/2020, sobre la administración de asuntos relativos a la igualdad (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20the%20Administration%20of%20Matters%20Concerning%20Equality.pdf>). Las disposiciones contenidas en las nuevas leyes se analizan en los capítulos correspondientes del presente informe.

9. La resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género tiene por objeto definir la política del Gobierno en cada momento o describir los proyectos que pretenden arrojar luz sobre la situación de la igualdad de género o conllevar una acción directa para mejorar la igualdad de género. Se preparó teniendo en cuenta la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de conformidad con los párrafos 51 y 52 de las anteriores observaciones finales del Comité (CEDAW/C/ISL/CO/7-8). Desde la presentación del informe anterior se han aprobado dos resoluciones parlamentarias sobre programas de acción para la igualdad de género, uno para el período 2016-2019 (<https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Jafnretti/Parliamentary%20Resolution%20on%20a%20gender%20equality%20action%20programme%20for%20the%20period%202016-2019.pdf>) y otro para el período 2020–2023 (<https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>). Las medidas incluidas en esos programas se describen en los capítulos correspondientes del informe, pero cabe mencionar que el programa para 2020-2023 se ha ubicado en un cuadro de control especial en el sitio web de las oficinas gubernamentales, con el fin de facilitar el seguimiento de las medidas adoptadas.

10. Desde la presentación del informe anterior, el Gobierno de Islandia ha puesto especial interés en la prevención de la violencia de género. En el verano de 2019, el Althingi adoptó un plan de acción contra la violencia y sus consecuencias para los años 2019-2022, y en el verano de 2020 se aprobó una resolución parlamentaria sobre la acción preventiva entre los niños y los jóvenes contra la violencia y el acoso sexual y de género, junto con un plan de acción totalmente financiado para el período 2021-2025. Las medidas incluidas en esos programas y planes y sus resultados se describen en los capítulos correspondientes del informe, pero cabe mencionar que se está preparando un cuadro de control para valorar la aplicación del plan preventivo, al que se podrá acceder a través de la página web de las oficinas gubernamentales. Puede verse también un resumen de las medidas contra la violencia y el acoso sexual y de género adoptadas por el Gobierno en <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Summary%20of%20Government%20Actions%20against%20Gender-based%20and%20Sexual%20violence%20and%20Harrassment%20.pdf>.

C. Asignaciones financieras

11. Las asignaciones financieras dedicadas a la política de igualdad de género se han incrementado en consonancia con la ampliación de su alcance desde la presentación del informe anterior. Según la Oficina del Primer Ministro, el promedio del aumento en los últimos cinco años se ha situado en torno al 11,4 % anual. Esa cifra no incluye los gastos de funcionamiento del Departamento de Igualdad ni la remuneración de los expertos que trabajan en los distintos ministerios en proyectos relacionados con la aplicación de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género.

D. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

12. Islandia participó activamente en las negociaciones sobre los ODS durante el período 2012-2015. Los primeros pasos sistemáticos del Gobierno de Islandia incluyeron la creación de una junta de gestión del proyecto con representantes de todos los ministerios, la Asociación Islandesa de Autoridades Locales, el Althingi y la Oficina de Estadística de Islandia, así como observadores del Consejo de la

Juventud para los ODS de las Naciones Unidas y la Asociación de las Naciones Unidas. Las mujeres son mayoría en la junta directiva del proyecto (67 %) y los dos observadores son mujeres. En 2018, la junta de gestión del proyecto presentó un informe en el que se exponía la situación con respecto a los ODS en el país y en el extranjero, además de proponerse 65 objetivos prioritarios para guiar al Gobierno hacia la aplicación de los Objetivos para los próximos años, entre los que figuraban cuatro que se referían expresamente a la igualdad de género y dos que la promovían.

13. Los ODS se han integrado en numerosas políticas y programas gubernamentales, así como en la planificación fiscal. Eso brinda la oportunidad de elaborar un inventario de cómo se está llevando a cabo la tarea de alcanzar cada uno de los Objetivos y de estimar los recursos financieros asignados para ello en un momento dado. Está previsto crear un instrumento electrónico para la planificación fiscal y su vinculación con los ODS. Esa base de datos ofrecerá una buena visión de conjunto de los Objetivos y, por tanto, servirá para intensificar la coordinación entre las políticas y los programas en las distintas esferas de competencia.

14. Desde el principio, Islandia ha puesto gran interés en la igualdad de género dentro de los ODS. En la política exterior islandesa se hace hincapié en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, lo que se refleja tanto en la cooperación internacional para el desarrollo como en la promoción internacional. El respeto a los derechos de la mujer y la prohibición de la discriminación por razón de género es la base de la representación del Gobierno en la arena internacional.

E. Obligaciones internacionales

15. Desde que se presentó el informe anterior, el Gobierno de Islandia ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), el Convenio del Consejo de Europa sobre la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual (Convenio de Lanzarote) y el Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

F. Medidas de lucha contra la COVID-19

16. Durante la pandemia de COVID-19, el Gobierno de Islandia destacó la importancia de vigilar los efectos sobre la igualdad de género. El Ministerio de Finanzas y Asuntos Económicos, en colaboración con el Departamento de Igualdad de la Oficina del Primer Ministro, publicó periódicamente información sobre los efectos que las medidas que se adoptaban podían tener en la igualdad de género, así como una mención de las medidas que estaban destinadas específicamente a promoverla. También se realizaron análisis periódicos desde la perspectiva de género de los efectos de las normas que se adoptaron para frenar la propagación de la pandemia.

17. Una de las medidas más importantes de lucha contra la violencia aprobadas por el Gobierno consistió en reducir al mínimo los efectos sociales de las medidas de cuarentena, manteniendo abiertos los centros de enseñanza preescolar, de primaria y de secundaria y no estableciendo un toque de queda. Los centros de apoyo a las víctimas de la violencia tampoco cerraron sus puertas, sino que adaptaron su funcionamiento a las normas de la cuarentena. Además, se creó un grupo de trabajo especial contra la violencia encargado de gestionar y coordinar la elaboración de medidas contra la violencia durante la pandemia de COVID-19. Se desembolsaron en

total 215 millones de coronas islandesas para financiar diversas medidas destinadas a sensibilizar a la población sobre la violencia doméstica y la violencia contra los niños, reforzar los servicios y las medidas de apoyo a las víctimas de la violencia y apoyar el desarrollo y la ejecución de otros proyectos en ese ámbito. Stígamót - Centro para Supervivientes de la Violencia Sexual recibió una subvención de 20 millones de coronas para responder al aumento de la demanda de sus servicios y reducir los tiempos de espera. Además, la Asociación de Refugios para Mujeres recibió una subvención de 100 millones de coronas para mejorar los alojamientos, de modo que sus servicios pudieran estar a disposición de todas las mujeres que lo necesitaran, así como para apoyar la construcción de una nueva casa de acogida accesible para personas con discapacidad que, en otoño de 2021, abrió sus puertas a las mujeres y niños y niñas que habían estado alojados en un refugio y que estaban preparados para comenzar una nueva vida en un nuevo lugar.

18. Además, se destinaron 1.000 millones de coronas a ofrecer una prestación en un pago único al personal de los hospitales y establecimientos sanitarios, la mayoría de los cuales eran mujeres con empleos de bajos ingresos, como recompensa y para suavizar la mayor carga que les suponía la pandemia. Otras medidas y subvenciones se describen en los capítulos correspondientes del informe.

III. Aplicación de las últimas recomendaciones del Comité

Párrafos 8 a), b) y c)

19. El Ministerio de Justicia ha creado una página web especial sobre derechos humanos que se ocupa de los convenios de derechos humanos en los que Islandia es parte, incluida la Convención. Incluye una traducción al islandés de la Convención, así como información sobre los procedimientos de denuncia establecidos por el Comité para individuos y grupos, de acuerdo con el Protocolo Facultativo de la Convención, así como los informes presentados por Islandia y las observaciones finales del Comité en inglés. El presente informe se publicará tanto en islandés como en inglés, y las observaciones finales del Comité se traducirán al islandés una vez que se hayan recibido. También se publicarán en el sitio web de la Oficina del Primer Ministro, ya que es la entidad encargada de los asuntos relacionados con la igualdad de género.

20. La Convención forma parte del programa sobre las obligaciones que incumben a Islandia en virtud del derecho internacional que se imparte en los estudios de derecho, los estudios policiales y los cursos de reciclaje para agentes de policía. La Administración Judicial, un organismo administrativo independiente creado en 2018, supervisa la formación y la capacitación de los jueces y otros empleados de los tribunales, incluso en materia de derechos humanos. Ese organismo no ha impartido hasta ahora un curso especial sobre la Convención para jueces, pero se han programado para fines de 2021, en colaboración con el cuerpo de policía y la fiscalía, cursos sobre la trata de personas, la violencia doméstica y la credibilidad de los testimonios en casos de delitos sexuales.

21. La Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer ha publicado un curso en línea sobre los derechos de la mujer, basado en la Convención y la Plataforma de Acción de Beijing. El curso está dirigido a estudiantes de enseñanza secundaria superior. El material del curso es de acceso público e incluye instrucciones para los profesores.

Párrafo 10

22. Las directivas de la Unión Europea sobre igualdad de trato, núm. 2000/78/CE y núm. 2000/43/CE, se traspusieron a la legislación islandesa mediante la Ley núm. 85/2018, sobre la igualdad de trato independientemente de la raza y el origen étnico (https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080_2019.pdf) y la Ley núm. 86/2018, sobre la igualdad de trato en el mercado laboral (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf>). De acuerdo con la disposición provisional de la Ley núm. 85/2018, el Ministro deberá, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley, presentar al Althingi un proyecto de ley de enmienda en el que se disponga que la protección contra la discriminación por los motivos mencionados en la Ley núm. 86/2018 se extenderá también a los demás ámbitos de la sociedad, más allá del mercado laboral. El Gobierno ha aprobado un proyecto de ley a tal efecto, pero aún no se ha presentado al Althingi.

23. Es tradición en Islandia adaptar la legislación nacional a los convenios de derechos humanos en lugar de incorporarlos en su totalidad. En esa línea, el Gobierno de Islandia ha tratado de aplicar la Convención a través de diversas leyes y medidas.

Párrafo 12 a)

24. La integración de la perspectiva de género ha sido una de las medidas contenidas en la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para 2016-2019 y 2020-2023, que ya han supuesto un gasto total de 8 millones de coronas, además de la remuneración de un experto durante ese período. Con el primer programa se creó un equipo de gestión de proyectos que con el segundo se convirtió en un proyecto de colaboración del equipo de gestión de proyectos, los representantes de igualdad de los ministerios y el equipo de gestión de proyectos de presupuestación con perspectiva de género. Se ha preparado un conjunto de instrumentos especial para la integración de la perspectiva de género que se ha publicado en el sitio web de las oficinas gubernamentales, y el Centro de Competencia y Formación de las oficinas gubernamentales ha impartido cursos sobre la evaluación de los efectos de la igualdad de género.

25. Cada ministerio es responsable de integrar la perspectiva de género en la elaboración de sus políticas y en la toma de decisiones, según se ha previsto en varios procesos centralizados. Por ejemplo, las plantillas que se utilizan en la elaboración de políticas y la planificación fiscal incluyen la integración de la perspectiva de género. Además, a la hora de redactar proyectos de ley, los ministerios están obligados a tener en cuenta sus efectos desde el punto de vista del género y a informar al respecto en cada fase de su elaboración. La Oficina del Primer Ministro y el Ministerio de Finanzas y Asuntos Económicos se encargan de ello. Los ministerios también están obligados a informar sobre los efectos de las propuestas de planificación fiscal sobre la igualdad de género y el resultado de la evaluación se tiene en cuenta en la elaboración del proyecto de presupuesto. Además, se debe incluir una evaluación de la igualdad de género en cualquier asunto que se presente al Gobierno, y la Oficina del Primer Ministro suele publicar un informe sobre el seguimiento. Se trata de un nuevo procedimiento que comenzará a aplicarse en el segundo semestre de 2021.

Párrafo 12 b)

26. La Dirección de Igualdad tiene su sede en Akureyri. Desde que se presentó el informe anterior, las asignaciones financieras destinadas a la Dirección de Igualdad han aumentado en un escaso 70 %, un promedio del 10 % anual, y el número de empleados equivalentes a tiempo completo ha aumentado en 1,7, de 7,1 a 8,8.

Párrafo 12 c)

27. Desde la introducción de la presupuestación con perspectiva de género, se ha acumulado una gran cantidad de conocimientos sobre ese método de presupuestación dentro de la administración, así como sobre los efectos que las distintas políticas y esferas de competencia pueden tener sobre el género. La presupuestación con perspectiva de género se ha convertido así en una parte codificada de las actividades tradicionales de la administración, promoviendo un mayor debate y afinando la toma de decisiones sobre los gastos e ingresos a la luz de las consideraciones de género e igualdad.

28. En 2018, el Gobierno adoptó un programa quinquenal de presupuestación con perspectiva de género para el período 2019-2023 con el objetivo principal de integrar esa perspectiva en planificación fiscal y el proyecto de ley de presupuestos generales. Se pone especial interés en trabajar con los efectos de género que ya se han puesto de manifiesto y en profundizar en los análisis para obtener una visión más clara de la situación en las distintas políticas y esferas de competencia del Estado. Para alcanzar el objetivo principal del programa se ha hecho hincapié, entre otras cosas, en la obtención de datos estadísticos con perspectiva de género, el análisis de las distintas políticas y esferas de competencia, la cooperación, la presentación y la formación. El equipo de gestión del proyecto de presupuestación con perspectiva de género se ocupa del seguimiento del programa bajo la dirección del Ministerio de Finanzas y Asuntos Económicos.

29. En 2018 se llevó a cabo por primera vez una evaluación de los aspectos de la igualdad de género en la mayoría de las esferas de competencia de las oficinas gubernamentales. Un resumen de la evaluación se incluyó en el primer informe de referencia sobre la presupuestación con perspectiva de género que se publicó en marzo de 2019. En él se ofrecía una visión general de la situación de la igualdad de género en la mayoría de las esferas de competencia que figuraban en el plan fiscal. El informe de situación del proyecto de marzo de 2021 se actualizó, con lo que se pudieron ofrecer más detalles sobre todo el trabajo de evaluación de la igualdad de género y se incluyó más material relativo a los retos en el ámbito de la igualdad de género que aún subsistían dentro de las distintas esferas de políticas. Además, se ha creado un cuadro de control especial en el sitio web de las oficinas gubernamentales para supervisar el progreso de los proyectos del programa. Según ese cuadro de control, en julio de 2021 se habían concluido siete proyectos, otros siete estaban en curso y cuatro todavía no se habían iniciado.

Párrafo 14

30. En Islandia no se ha creado ninguna institución independiente de derechos humanos que cumpla los Principios de París de las Naciones Unidas para ese tipo de instituciones, si bien el Centro de Derechos Humanos de Islandia ha venido desempeñando parcialmente esa función. El Centro promueve los derechos humanos y contribuye a la investigación, la divulgación y el debate sobre cuestiones de derechos humanos, así como a la vigilancia de la situación de los derechos humanos

en el país. A finales de 2019, se duplicó la financiación destinada al Centro por el Ministerio de Justicia a fin de crear una base más sólida para su funcionamiento y permitirle llevar a cabo sus tareas con mayor eficacia.

31. En 2018 se inició la preparación de un proyecto de ley sobre la creación de una institución nacional independiente de derechos humanos, pero dicha institución no se incluyó en la planificación fiscal para 2021-2025, por lo que los planes quedaron en suspenso. En la primavera de 2021, el Ministro de Justicia creó un grupo de trabajo para buscar la forma de crear una institución nacional independiente de derechos humanos dentro del marco de gastos del Tesoro, ya que en el plan fiscal actual no está prevista dicha financiación. El grupo de trabajo debe hacer propuestas sobre la condición jurídica de la institución de derechos humanos, sobre los proyectos que se le podrían transferir, por ejemplo, desde otras instituciones que se encargan de la supervisión de los derechos humanos o desde los ministerios y, en su caso, sobre la transferencia de recursos humanos y financieros.

Párrafo 16 a)

32. En la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condiciones y de derechos con independencia del sexo se reforzó la disposición relativa a la obligación de los organismos públicos de distinguir entre los géneros al procesar los datos estadísticos. Ahora abarca todo el procesamiento de datos estadísticos, ya que dicha tarea es un requisito previo para que el gobierno pueda llevar a cabo la integración de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración de planificación y políticas. Anteriormente, esa obligación solo afectaba a las estadísticas oficiales sobre individuos y a la recopilación de datos mediante encuestas y sondeos de opinión, así como a su tratamiento y publicación.

33. En junio de 2020 se creó un grupo de trabajo sobre la recopilación, el uso y la publicación de datos estadísticos desglosados por sexo, en consonancia con el programa de presupuestación con perspectiva de género para el período 2019-2023 y con la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023. El objetivo del grupo de trabajo era mejorar la visión general de los datos estadísticos con perspectiva de género y promover procesos comparables para la recopilación y el uso de datos estadísticos con perspectiva de género por parte de los organismos estatales y municipales. También se encomendó al grupo la preparación de un manual u otro material formativo sobre los datos estadísticos con perspectiva de género. Los trabajos del grupo deberán concluir a más tardar en 2023.

34. El Capítulo II.B, sobre la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género contiene información sobre otros aspectos.

Párrafo 16 b)

35. La Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos con independencia del sexo es neutra en cuanto al género y, en ese aspecto, no se han producido cambios con respecto a la Ley núm. 10/2008, sobre la igualdad de condición y de derechos entre mujeres y hombres.

Párrafo 18

36. La exposición correspondiente al párrafo 28 b) contiene información sobre otras medidas tendientes a suprimir las opciones educativas y profesionales que conllevan

un sesgo específico de género y el correspondiente al párrafo 28 c) contiene información sobre las medidas adoptadas dentro de la comunidad académica.

37. La Dirección de Educación mantiene un sitio web de información dedicado a la educación, el empleo, la evaluación de competencias y el asesoramiento cuyo objetivo es acabar con las opciones educativas y profesionales que conllevan un sesgo específico de género. El asesoramiento educativo y profesional pretende facilitar a las personas la toma de decisiones sobre los estudios y el empleo en función de sus intereses y sus aptitudes más desarrolladas.

38. En el período 2017-2019, la Dirección de Igualdad participó, con socios de Lituania, en el proyecto “Libérate de los estereotipos de género”, que contó con el apoyo del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea y fue dirigido por la Oficina del Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato de Estonia. El objetivo del proyecto era poner en cuestión los estereotipos de género tradicionales y las opciones educativas y profesionales que conllevan un sesgo específico de género mediante la producción de una serie de ficción de diez episodios para la televisión, titulada *¿Por qué no?* La serie estaba dirigida a los jóvenes y en ella se abordaban los estereotipos de género y la discriminación en clave de humor. Junto con la serie de televisión se produjeron diez cortometrajes que mostraban finales alternativos de las escenas de la serie, con el fin de dar al público la oportunidad de ver cómo las cosas podrían haber sido diferentes y crear así una base para el debate sobre los estereotipos de género. También se publicaron manuales para profesores y asesores de estudios y carreras profesionales sobre cómo utilizar la serie de televisión y los cortometrajes en la enseñanza. La serie, que se filmó en Estonia, puede verse en YouTube y en el sitio web de la Dirección de Igualdad con subtítulos en islandés. Además, como parte del proyecto se produjo el podcast “Allskyns” (Todos los tipos/todos los géneros), en colaboración con RÚV 0, el servicio nacional de radiodifusión islandés dedicado a los jóvenes. En el podcast se exploraba una variedad de empleos diferentes, qué sexo los ocupaba y si el sexo realmente importaba para hacer esos trabajos. RÚV 0 emitió siete episodios en islandés en 2019, en los que se exploraban la industria musical, los deportes, el sistema educativo, el sistema de administración de justicia, los medios de comunicación, el sector empresarial y el comercio. Los episodios pueden escucharse actualmente a través de Spotify.

Párrafo 20 a)

39. Se ha ratificado el Convenio de Estambul. Como consecuencia, ya se han introducido varias modificaciones en la legislación islandesa que se analizarán en los capítulos correspondientes del presente informe. También se ha analizado pormenorizadamente la legislación islandesa en relación con el Convenio y se han identificado las cuestiones que deberían abordarse en el plan estratégico nacional de Islandia. Se ha decidido crear un comité directivo integrado por representantes del Ministerio de Justicia, la Oficina del Primer Ministro y otros ministerios para hacer un seguimiento de la ratificación del Convenio.

Párrafo 20 b)

40. En los años 2013 y 2014 se publicaron las conclusiones de dos estudios realizados por el Centro de Investigación EDDA en colaboración con el Ministerio del Interior. Esos estudios incluían un análisis de la elevada tasa de absoluciones en los juicios por delitos sexuales. Un grupo de coordinación nombrado por el Ministro de Justicia elaboró, sobre la base de esas conclusiones, un plan de acción relativo a los delitos sexuales para 2018-2022 que se presentó en octubre de 2017. En el marco

de ese plan de acción, financiado en su totalidad, se han adoptado diversas medidas encaminadas a aumentar la tasa de enjuiciamientos y condenas de los autores de delitos sexuales, entre las que cabe citar las siguientes:

- a) La Fiscalía ha recibido financiación para aumentar su plantilla en dos empleados equivalentes a tiempo completo con el fin de mejorar la preparación de los casos de delitos sexuales;
- b) Se han añadido quince nuevos trabajadores equivalentes a tiempo completo en los departamentos de policía de todo el país, con el objetivo de que todos estén condiciones de investigar y procesar los delitos sexuales;
- c) Se ha elaborado un protocolo electrónico para la investigación y el procesamiento de los delitos sexuales que debe utilizarse en la investigación de los delitos sexuales graves y los casos de violencia doméstica;
- d) El Centro de Formación y Perfeccionamiento Profesional de la Policía y la Oficina del Director de la Fiscalía han recibido financiación para mejorar el reciclaje de los agentes de policía y los fiscales en relación con los delitos sexuales.

Párrafo 20 c)

41. En junio de 2019, el Althingi adoptó una resolución parlamentaria sobre medidas contra la violencia y sus consecuencias para el período 2019-2022, que fue preparada por un grupo directivo compuesto por representantes de los ministerios de justicia, asuntos sociales, sanidad y educación, ciencia y cultura. El programa se centraba especialmente en divulgar entre las personas con discapacidad y las personas de origen extranjero información para las víctimas de la violencia sobre la naturaleza, las consecuencias y las manifestaciones de la violencia. También se destacaba la importancia de la formación del personal del sistema de administración de justicia sobre la naturaleza, las consecuencias y las manifestaciones de la violencia, teniendo en cuenta la situación especial de las personas con discapacidad y las personas de origen extranjero.

42. Los departamentos de policía de todo el país han aplicado los procedimientos multidisciplinarios utilizados por la policía metropolitana de Reikiavik en los casos de violencia doméstica.

Párrafo 20 d)

43. La violencia sexual por vía digital se ha convertido en un delito punible en virtud de una disposición especial del artículo 199 del Código Penal General núm. 19/1940. Además, el alcance de la disposición no se limita a las conductas en los medios digitales, ya que su punto principal es la protección de la intimidad sexual, sino que con ella se pretende aclarar el entorno legal y promover una mejor tramitación de los casos dentro del sistema de administración de justicia, así como fortalecer la protección judicial de las víctimas.

44. Además, se han añadido dos nuevas disposiciones al Código Penal tendientes a fortalecer la protección de las víctimas de la violencia psicológica, a saber, el artículo 218b, relativo a la violencia doméstica y el artículo 232a, relativo al acoso.

45. En la disposición del artículo 218b del Código Penal General núm. 19/1940 se hace hincapié en el sufrimiento psicológico a largo plazo que puede causar la violencia doméstica. Con la introducción de esa disposición se reconoce que la violencia doméstica no es un asunto privado dentro de las familias, sino un problema de la sociedad al que hay que poner fin por todos los medios disponibles. Esa

disposición está orientada a proteger a los niños que conviven con la violencia doméstica, independientemente de si va dirigida contra ellos o no. Desde su entrada en vigor, es más fácil analizar el alcance y la prevalencia de la violencia doméstica y, por tanto, sentar las bases para encontrar medios eficaces para prevenirla.

46. Con la disposición del artículo 232a del Código Penal General se refuerza aún más la protección de las víctimas de acoso, especialmente mujeres, niños y niñas. En virtud de dicha disposición se castiga el hecho de amenazar, seguir, vigilar, contactar o, a través de otros medios similares, acosar a otra persona si ese comportamiento es reiterado y causa miedo o ansiedad.

Párrafo 22 a)

47. En los últimos años, la Asociación de Refugios para Mujeres ha hecho un esfuerzo sistemático por ofrecer mejores servicios a las mujeres de origen extranjero. El sitio web de la Asociación puede leerse en siete idiomas, además del islandés, y se han contratado asesores con mayores conocimientos lingüísticos. También se utiliza la interpretación en los servicios de asesoramiento y apoyo a las usuarias.

48. En agosto de 2020, la Asociación de Refugios para Mujeres abrió un nuevo albergue en Akureyri durante un período de prueba en el que se ofrecían los mismos servicios que en el de Reikiavik. Los refugios están abiertos las veinticuatro horas del día para las mujeres y los niños que necesitan huir de sus hogares a causa de la violencia. El servicio es gratuito.

49. Para facilitar el acceso a las mujeres con discapacidad, la Asociación de Refugios para Mujeres ha llegado a un acuerdo con los hoteles en virtud del cual se les garantiza un acceso adecuado. Esa alternativa se consideró más económica y apropiada que trasladar o modificar las viviendas del refugio. Las mujeres con discapacidad tienen las mismas facilidades de acceso a los servicios de asesoramiento y apoyo de expertos en los refugios que las de la población general.

50. Además, la Asociación de Refugios para Mujeres recibió una subvención de 100 millones de coronas para mejorar las condiciones de acogida y construir un nuevo albergue accesible para mujeres con discapacidad. Se abrirá en otoño de 2021 para las mujeres y los niños que han estado alojados en el Refugio y están preparados para empezar una nueva vida en un nuevo lugar.

51. La Asociación de Refugios para Mujeres ha contratado a un trabajador social especializado en el trato con los niños y niñas, cuya función es atender a los niños que se alojan en los refugios. El objetivo es mantener la continuidad en los servicios que se prestan a los niños y niñas entre el refugio y otras instituciones que trabajan con ellos, como los de protección del menor, los servicios sociales, etc.

Párrafos 22 b) y c)

52. Desde que se presentó el informe anterior, se han abierto tres centros de justicia familiar para víctimas de la violencia: el de Bjarkarhlíð, en Reikiavik, en 2017, el de Bjarmahlíð, en Akureyri, en 2019 y el de Sigurhæðir, en Selfoss, en 2021. Los servicios se prestan en el marco de una amplia cooperación entre las organizaciones de la sociedad civil, los ayuntamientos, las instituciones sanitarias y los departamentos de policía de cada zona, así como la Asociación de Refugios para Mujeres, la Consejería de Mujeres y el Centro de Derechos Humanos de Islandia, entre otros. Los tres centros ofrecen asesoramiento y entrevistas con trabajadores sociales, agentes de policía y abogados de forma gratuita y en sus propias condiciones, así como asistencia de los servicios municipales de bienestar y de las

instituciones sanitarias. Los usuarios de origen extranjero reciben servicios de interpretación si es necesario, así como información sobre sus derechos como miembros de la sociedad islandesa. Además, el Centro de Justicia Familiar de Bjarkarhlíð es accesible para personas en silla de ruedas y se presta especial atención a las necesidades de las mujeres con discapacidad, mientras que los centros de justicia familiar de Bjarmahlíð y Sigurhæðir ofrecen servicios fuera de sus instalaciones cuando es necesario.

53. Stígamót - Centro para Supervivientes de la Violencia Sexual recibió una subvención de 20 millones de coronas para poder hacer frente al aumento de la demanda de sus servicios y reducir los tiempos de espera debido a la COVID-19. El Centro también recibió una subvención de 10 millones de coronas en julio de 2021 para mejorar los servicios prestados a los jóvenes y acortar las listas de espera de las víctimas de violencia sexual y de género, así como otros 5 millones de coronas en agosto de 2021 para acortar aún más las listas de espera. Además, los centros de justicia familiar de Bjarkarhlíð y Bjarmahlíð recibieron una subvención de 5 millones de coronas en 2021 para colaborar en la mejora de la tecnología digital y el uso de los medios sociales en sus servicios.

54. Se han ampliado y reforzado los servicios del Número Nacional de Emergencias 112. Los operadores de emergencias responden tanto por teléfono como a través de un chat en línea las 24 horas del día. El Número Nacional de Emergencias también ha abierto un portal electrónico (112.is) en el que se ofrece información general sobre la violencia en islandés, inglés y polaco. El sitio web incluye información sobre los servicios y recursos que pueden obtenerse de los organismos públicos, las ONG y las entidades privadas. También hay información sobre los tipos de asistencia que pueden recibir los autores de los actos de violencia, así como sobre la violencia digital y la trata de personas. En la página web hay información especial para los inmigrantes e instrucciones sobre cómo pueden buscar ayuda, por ejemplo, en el Centro Multicultural y en el Centro de Derechos Humanos de Islandia. Se sigue trabajando en el desarrollo del portal con el fin de incorporar más material educativo para niños y una actualización de la aplicación 112. Simultáneamente a la apertura del portal, se puso en marcha una campaña de sensibilización sobre la violencia en los medios de comunicación y en las redes sociales titulada “Segðu frá” (Denúncialo). De las actividades de concienciación se ocuparon diferentes grupos, cada uno de los cuales se dirigió a las personas de un grupo vulnerable específico. Eso se hizo en paralelo con una sensibilización general sobre la importancia de contactar con el Número Nacional de Emergencias si se tienen sospechas de que se están cometiendo actos de violencia.

55. La línea de ayuda 1717 y el chat en red 1717.is de la Cruz Roja están abiertos las 24 horas del día, atendidos por voluntarios formados y experimentados de todas las edades que responden a los teléfonos y a los mensajes recibidos. Se ha trabajado para conectar la línea de ayuda telefónica y el chat en red con otros organismos, tanto públicos como de la sociedad civil, que prestan servicios y asesoramiento a grupos vulnerables.

56. Hay otra línea de ayuda telefónica gratuita gestionada por la Asociación de Refugios para Mujeres que está abierta las 24 horas del día. Stígamót - Centro para Supervivientes de la Violencia Sexual también ha abierto un chat en la red, pero no funciona las 24 horas.

Párrafos 24 a) y b)

57. La disposición sobre la trata de personas que figura en el artículo 227a (1) del Código Penal fue modificada en junio de 2021 por la Ley núm. 79/2021. El objetivo

de la enmienda es, por un lado, reforzar la protección judicial de las víctimas de la trata, especialmente las mujeres, niños y niñas de origen extranjero, y, por otro, facilitar el procesamiento de los autores. Se confía en que, tras la entrada en vigor de la enmienda, la policía podrá investigar más casos de trata de personas y la administración de justicia podrá tramitarlos. Se prevé que el costo se mantendrá dentro de los límites del marco financiero para esas políticas. Con la enmienda se añadieron a la disposición más manifestaciones conocidas de la trata personas, como la prostitución, el matrimonio forzado y el trabajo forzoso, por ejemplo, el trabajo doméstico. Se han eliminado las referencias a las cláusulas de penalización específicas correspondientes a modalidades concretas de comisión de los delitos, ya que se consideraban restrictivas, y se han añadido nuevos tipos de violencia, como la violencia psicológica y financiera.

58. En 2020, el Ministerio de Asuntos Sociales concedió a Bjarkarhlíð una subvención de 3 millones de coronas para la puesta en funcionamiento de una unidad de coordinación que se reúne cuando se conoce o se sospecha de la existencia un caso de trata de personas. La función de la unidad es coordinar el trabajo y la respuesta de las partes implicadas cuando se trata de servicios de asistencia a las víctimas de la trata. La unidad incluye a representantes de la policía, la Dirección de Inmigración, los servicios sociales del ayuntamiento en el que se haya producido el caso, la Asociación de Refugios para Mujeres, la Dirección de Trabajo, los sindicatos, la asistencia sanitaria y otros interesados pertinentes. Se trata de un proyecto piloto de dos años. Durante el primer año se han notificado a la unidad 15 casos. El proyecto forma parte de la resolución parlamentaria sobre medidas contra la violencia y sus consecuencias para los años 2019-2022.

59. En marzo de 2020, el Comisionado Nacional de la Policía de Islandia publicó información e instrucciones revisadas y mejoradas sobre los procedimientos para que los agentes de policía reconozcan a las posibles víctimas de la trata de personas.

60. El Centro de Formación y Perfeccionamiento Profesional de la Policía recibió una subvención del Gobierno para mejorar y ampliar la formación de los agentes de policía y los fiscales sobre la delincuencia organizada, incluida la trata de personas.

61. Se ha abierto un portal de información sobre la trata de personas en el Número Nacional de Emergencias (112.is/en/mansal). Las víctimas pueden solicitar asistencia y asesoramiento a través del portal y otras personas pueden recibir información sobre los elementos característicos de la trata y encontrar recursos si sospechan que alguien puede ser víctima. Esas personas pueden ponerse en contacto con un operador de emergencias que les informará sobre los recursos disponibles para las víctimas y otras personas en relación con la trata de personas. Se procura que sean las propias víctimas las que decidan si deben acudir a la policía y cuándo, salvo en casos urgentes.

Párrafo 24 c)

62. Entre abril de 2018 y enero de 2021 se denunciaron a la policía islandesa cuatro casos de trata, en los que se identificó a seis personas como víctimas. Cuatro de ellas eran mujeres y dos hombres. Se denunciaron otros trece casos en los que se sospechaba que doce personas habían sido víctimas de la trata. Nueve de ellas eran mujeres y tres hombres y una de ellas fue identificada como víctima de la trata con fines sexuales. Las estadísticas no muestran ni la edad ni la nacionalidad de las víctimas clasificadas por la finalidad de la trata, pero cabe decir que del número total, es decir, de las víctimas identificadas y las supuestas, 5 tenían menos de 15 años, 4 entre 16 y 20 años, 4 entre 21 y 30 años, 3 entre 31 y 40 años y 1 entre 41 y 50 años. Se desconoce la edad de una de las víctimas y no se dispone de información sobre las edades de tres de ellas. Las personas identificadas como víctimas en los presuntos

casos de trata eran todas de origen extranjero. Procedían de Lituania, Polonia, Rumanía, Chequia, Venezuela, Ghana, Grecia, China, Somalia, Nigeria y Filipinas.

63. El Comisionado Nacional de la Policía está preparando, en colaboración con el Ministerio de Justicia, la creación de un grupo de asesoramiento policial sobre la trata de personas. La función del grupo será asesorar a todos los departamentos de policía del país sobre la identificación e investigación de casos en que haya sospechas de trata de personas, difundir información entre el personal de los departamentos de policía, compilar estadísticas y supervisar la situación de la trata de personas en todo el país. El grupo tendrá acceso al expediente que contiene las notificaciones de casos de trata de personas al Número Nacional de Emergencia y los revisará con el fin de analizar la situación en Islandia y garantizar su correcta tramitación.

Párrafo 24 d)

64. El número de mujeres de origen extranjero que trabajan en los llamados clubes de champán ha disminuido considerablemente en los últimos años. En 2018, el Jefe de la Policía Metropolitana de Reikiavik, en colaboración con la Dirección de Investigaciones Fiscales, inició una amplia investigación sobre un club de champán situado en el centro de Reikiavik en el que actuaban bailarinas. Había motivos fundados para sospechar que las mujeres se dedicaban al *striptease* y a la prostitución. Uno de los objetivos de la investigación era cerrar el club para reducir la disponibilidad de los bailes de *striptease* y evitar la trata de personas. La policía realizó detenciones, registró el local e interrogó a las mujeres en el centro antiviolencia en presencia de un representante legal. Dado que casi todas ellas dijeron estar decididas a abandonar el país poco después, se les tomó declaración en el juzgado con antelación. La investigación no desveló ningún caso de trata de personas, aunque el club fue clausurado por otros motivos.

Párrafo 24 e)

65. Stígamót - Centro para Supervivientes de la Violencia Sexual ofrece apoyo y asesoramiento a quienes desean salir de la prostitución. El sitio web de Stígamót contiene una página especial de información sobre la prostitución y sus consecuencias, así como una introducción a la entrevista y al asesoramiento en grupo. El sitio web ofrece información en islandés y en otros nueve idiomas.

Párrafo 26 a)

66. El porcentaje de mujeres entre los agentes de policía aumentó un 8 % en el período 2014-2021, pasando del 13 % al 21 %. El plan de aplicación de la ley del Ministro de Justicia para 2019-2023 incluye la previsión de aumentar el porcentaje de mujeres policías hasta el 30 % en 2028 y el porcentaje de mujeres en puestos de dirección e influencia en un 2,5 % en el mismo período.

67. La proporción entre los géneros en el Tribunal Supremo de Islandia es más igualitaria que nunca, con tres mujeres y cuatro hombres.

68. Se han realizado esfuerzos sistemáticos para igualar la proporción entre los géneros en el servicio exterior islandés, y el porcentaje de mujeres embajadoras ha aumentado un 18 % en el período 2013-2020, pasando del 20 % al 38 %.

Párrafo 26 b)

69. Las autoridades no han hecho ningún esfuerzo especial por aumentar la participación de la mujer en la política ni por incrementar su número entre los funcionarios públicos. Los partidos políticos se encargan de confeccionar sus listas de candidatos y la norma para los nombramientos de cargos públicos es contratar al candidato más cualificado. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en la política y entre los funcionarios públicos ha ido en aumento en los últimos años:

a) El porcentaje de mujeres en el Parlamento alcanzó un máximo histórico en las elecciones de 2016 llegando al 48 %, pero descendió al 38 % en las elecciones de 2017;

b) El Gobierno central está compuesto por once ministros: cinco mujeres y seis hombres;

c) La proporción de mujeres en los gobiernos municipales nunca ha sido tan alta como ahora, habiendo llegado al 47 % tras las elecciones municipales de 2018. Sin embargo, cuando se trata de los puestos de directores municipales y alcaldes esa proporción es menor, el 39 %;

d) El porcentaje de mujeres entre los jefes de los órganos del Gobierno, incluidos los secretarios de Estado permanentes, aumentó un 11 % en el período 2014-2019, pasando del 31 % al 42 %.

Párrafo 28 a)

70. La resolución parlamentaria 2021-2025 sobre la acción preventiva entre los niños y los jóvenes contra la violencia y el acoso sexual y de género está financiada en su totalidad con una asignación de 163 millones de coronas islandesas durante ese período. La Dirección de Educación preparará material didáctico sobre salud sexual y comportamientos sexuales para las escuelas de enseñanza primaria, secundaria inferior y secundaria superior. El material didáctico podrá consultarse en el sitio web de la Dirección, estará abierto a todos y será de uso gratuito, e incluirá instrucciones detalladas sobre su uso para los profesores y el resto del personal. Además, se actualizará el material didáctico dirigido a las enfermeras escolares de los centros de enseñanza primaria y secundaria inferior y se llevará a cabo una campaña de promoción sobre el valor de los estudios de género en los centros de enseñanza secundaria superior, incluida la conveniencia de convertir los estudios de género en una asignatura obligatoria. Al mismo tiempo, se introducirá material didáctico sobre salud sexual y comportamientos sexuales para los profesores de enseñanza secundaria superior.

71. En junio de 2021, un grupo de trabajo creado bajo los auspicios del Ministro de Educación, Ciencia y Cultura presentó sus propuestas sobre una enseñanza más eficaz de la salud sexual y la prevención activa de la violencia en los centros de enseñanza primaria, secundaria inferior y secundaria superior. El informe incluía un debate sobre la ideología de la salud sexual y la educación sexual integral y en él se establecían propuestas sobre el marco, la aplicación y el seguimiento de la educación sexual. Las propuestas están siendo debatidas y examinadas por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura. En dichas propuestas se recogen varias esferas de interés y algunas medidas que ya están en preparación, incluido el trabajo sobre el primer plan de acción para la nueva política educativa que se introducirá en el otoño de 2021 y las resoluciones parlamentarias sobre la acción preventiva entre los niños y jóvenes contra la violencia y el acoso sexual y de género, y sobre las medidas contra la violencia y sus consecuencias.

Párrafo 28 b)

72. La educación sobre igualdad ha aumentado considerablemente en las escuelas de enseñanza secundaria superior de Islandia en el último decenio. Cada vez más centros ofrecen cursos de estudios de género y muchos de ellos han convertido esos estudios en una asignatura obligatoria en sus programas de ciencias sociales. Al mismo tiempo, se han creado sociedades feministas en algunas escuelas de enseñanza secundaria superior y se ha puesto más énfasis en la igualdad de género en el aprendizaje y la vida social. En cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2016-2019, el instituto de enseñanza secundaria superior de Mosfellsbær obtuvo una subvención del Fondo para al Islandés dedicada a desarrollar el sitio web Sjálfsmatskvarði (Indicadores de autoevaluación). El sitio web contiene dos escalas destinadas a medir la igualdad en los centros de enseñanza secundaria superior: una escala para el centro y otra para el profesorado. Se puede afirmar que las escalas son una gran ayuda ya que, entre otras cosas, permiten a las escuelas evaluar la aplicación del elemento básico de la igualdad de género y la democracia.

73. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023, se ha esforzado por igualar la proporción de estudiantes de ambos sexos en los centros de enseñanza secundaria superior y reducir las opciones educativas que conllevan un sesgo específico de género, lo que debería llevar a poner fin a las divisiones de género en el mercado laboral, a través de las siguientes medidas:

a) En el último año, se ha elaborado una política de fondos para la educación con el fin de encontrar la manera de evitar que la vía de enseñanza en los programas certificados de la escuela secundaria superior se elija en función del género;

b) Se está trabajando en el análisis de los datos relativos a la elección de la vía de enseñanza según el género en los centros de enseñanza secundaria superior;

c) El personal de los centros de enseñanza secundaria superior y la Federación de Industrias Islandesas han estado trabajando en una campaña especial llamada #kvennastarf, en la que se pone de relieve a las mujeres de la industria y las disciplinas tecnológicas a través de videos en YouTube, Facebook y otros medios de comunicación social con el fin de poner en cuestión los estereotipos de género relacionados con la elección de la vía de enseñanza e invitar al discurso social;

d) El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, la Federación de Industrias Islandesas y la Asociación Islandesa de Autoridades Locales han realizado, en colaboración con la comunidad educativa, videos y otro material promocional bajo el título “Fyrir mig!” (¡Para mí!) para su distribución en Internet con el fin de promover la formación profesional y las cualificaciones técnicas y animar a los estudiantes a elegir la vía de enseñanza en función de sus propios deseos;

e) Estudiantes universitarios han visitado los centros de enseñanza secundaria superior para promover las disciplinas tecnológicas a través del proyecto GERT y el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura asignó una subvención al concurso “Boxið” (La Caja), cuyo objetivo es promover el interés por las disciplinas tecnológicas y de ingeniería entre las alumnas de las escuelas secundarias superiores.

74. En agosto de 2021 se aprobó un nuevo reglamento en virtud del cual se modificaron los estudios en centros de trabajo para los estudiantes en prácticas a fin de tener en cuenta los intereses de los alumnos. Su objetivo era simplificar el sistema y garantizar el derecho de los alumnos a realizar sus estudios en centros de trabajo. Se ha puesto en marcha un sistema a gran escala para poner en vigor sus disposiciones. Se está trabajando en la creación de escuelas básicas dentro del sistema de enseñanza

secundaria superior con el objetivo de garantizar la continuidad y las oportunidades de los estudiantes de cursar sus estudios en lugares de trabajo ubicados en zonas rurales mediante la colaboración activa entre las escuelas básicas.

75. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023, también se esfuerza por aumentar el número de hombres entre los nuevos estudiantes de formación básica del profesorado y para promover el reconocimiento del trabajo realizado por los profesores. Desde el otoño de 2019, los estudiantes de magisterio varones reciben becas y remuneración durante sus estudios en prácticas en el lugar de trabajo en su último año de formación docente. Se espera que el número de profesores varones aumente a medida que lo haga el número de docentes en general.

Párrafo 28 c)

76. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023, está realizando un análisis de las razones por las que las mujeres se mantienen alejadas del trabajo científico y de las razones por las que los hombres generalmente reciben un mayor reconocimiento académico en el campo de la ciencia que las mujeres, para lo que estaba examinando los sistemas de promoción de las universidades en el contexto de las situaciones familiares y la elección de la carrera profesional. La recogida de datos tuvo lugar entre enero y marzo de 2021 y se están analizando los datos y diseñando medidas en cooperación con las universidades. Teniendo en cuenta esos datos, se está elaborando un proyecto de programa de acción para frenar el abandono del trabajo académico por parte de las mujeres e intensificar los esfuerzos por mejorar los factores que afectan al reconocimiento académico desde una perspectiva de género e igualdad que estará listo en 2021.

Párrafo 28 d)

77. El asesor en materia de igualdad de género del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura analiza todo el material didáctico nuevo y revisado que publica la Dirección de Educación teniendo en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de género y presenta observaciones al respecto, con el fin de garantizar la más estricta igualdad de género tanto en los textos como en las imágenes. Además, la Dirección de Educación utiliza una lista de comprobación en relación con la igualdad de género durante la elaboración y la revisión de todo el material didáctico que produce.

Párrafo 28 e)

78. En cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023 se ha fomentado la participación de las mujeres en el deporte. Las medidas adoptadas tenían por objeto disminuir la tendencia de las mujeres a abandonar el deporte en la adolescencia, aumentar su participación en las juntas directivas de las asociaciones deportivas hasta el mismo nivel que los hombres y facilitar que desempeñen un papel activo como entrenadoras y árbitros o jueces y en las actividades deportivas en general.

79. Además, la Asociación Nacional Olímpica y Deportiva de Islandia ha preparado, en colaboración con la Dirección de Igualdad, instrucciones sobre la elaboración de planes de igualdad de género para las asociaciones deportivas.

Párrafo 28 f)

80. En el Programa de Acción sobre Problemas de los Inmigrantes de 2016 se establece que los niños, niñas y jóvenes de ambos sexos cuya lengua materna no sea el islandés disfrutarán de las mismas oportunidades que los demás niños, niñas y jóvenes en el ámbito de la educación, y también que se harán esfuerzos sistemáticos para evitar el abandono escolar de los alumnos inmigrantes que estudien en las escuelas de enseñanza secundaria superior mediante el apoyo en todos los niveles, incluido un mayor énfasis en la enseñanza del primer idioma. Todos los niños de origen extranjero tienen garantizado plenamente el acceso a los centros de enseñanza primaria y secundaria inferior y se dispone de diversos recursos de apoyo para los estudios lingüísticos y la educación general. El porcentaje de alumnos de origen extranjero en las escuelas de enseñanza secundaria superior ha aumentado en los últimos años y sus tasas de abandono han disminuido.

81. La Dirección de Educación supervisó un proyecto sobre medidas para reducir la tasa de abandono en los centros de enseñanza secundaria superior en 2016-2018: detección de los abandonos, concesión de subvenciones a los centros de enseñanza para que tomaran medidas tendientes a evitar el abandono y registro de los motivos del abandono.

82. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023, se ha esforzado por desarrollar recursos más eficientes para evitar el abandono de las escuelas de enseñanza secundaria superior por parte de los estudiantes cuya primera lengua no es el islandés, así como por tomar medidas preventivas y compensatorias.

83. Un grupo de trabajo encargado de la elaboración de una política global para estudiantes cuya primera lengua no es el islandés presentó un proyecto en mayo de 2020. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura ha creado un nuevo grupo de trabajo con el objetivo de mejorar el bienestar y los logros educativos de los estudiantes, centrándose en el apoyo temprano para reducir el absentismo y el abandono escolar. Se ha recomendado que el grupo de trabajo termine su labor en 2021.

84. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura también participó en una investigación sobre el abandono y el retraso educativo en la enseñanza secundaria superior. El primer borrador del informe de la investigación se presentó en octubre de 2020. El análisis estadístico y la redacción del informe aún no han concluido y se espera que el informe completo esté listo en 2021. El Ministerio también está trabajando en un análisis de los datos relativos al abandono escolar.

Párrafo 30 a)

85. En 2017 se aprobó una Ley de Certificación de la Igualdad Salarial y, desde principios de 2018, las empresas y los organismos estatales con 25 o más empleados están obligados a obtener una certificación de igualdad de género. La implantación de la certificación se hará en cuatro fases:

a) Las empresas e instituciones que suelen emplear a más de 250 trabajadores anualmente, así como el conjunto de las administraciones públicas, debían haber obtenido la certificación de igualdad salarial antes de finalizar 2019;

b) Las empresas e instituciones que suelen emplear a entre 150 y 249 trabajadores, así como los organismos públicos, las empresas y los fondos en los que el Estado tiene una participación mayoritaria y que emplean a más de 25 personas

anualmente, debían haber obtenido la certificación de igualdad salarial antes de finalizar 2020;

c) Las empresas e instituciones con un número de empleados entre 90 y 149 deberán haber obtenido la certificación de igualdad salarial antes de que finalice 2021;

d) Las empresas e instituciones que empleen a entre 25 y 89 trabajadores deberán haber obtenido la certificación de igualdad salarial antes de que finalice el año 2022. No obstante, las empresas e instituciones que empleen a entre 25 y 49 trabajadores podrán obtener una confirmación de igualdad salarial en lugar de una certificación.

86. A fines de agosto de 2021, un total de 312 empresas e instituciones habían aplicado la norma de igualdad salarial y recibido la certificación correspondiente. Las personas empleadas por esas empresas e instituciones representan alrededor del 64 % de los empleados a los que se estimó inicialmente que alcanzaría la disposición relativa a la certificación de igualdad salarial contenida en la ley de igualdad de género, es decir, algo más de 92.000 empleados.

87. En la Ley de Certificación de la Igualdad Salarial se establece que su aplicación se llevará a cabo por fases, la última de las cuales concluirá a fines de 2022. En la nueva ley sobre la igualdad de condición y de derechos con independencia del sexo se prevé un papel más importante para la Dirección de Igualdad en lo que respecta a la certificación y la confirmación de la igualdad salarial, especialmente en lo tocante a la supervisión de su aplicación y la valoración de los progresos logrados. Se espera que la modificación haga más eficaz esa supervisión, ya que las empresas e instituciones están ahora obligadas a presentar a la Dirección todos los datos necesarios para que esta pueda llevar a cabo su supervisión. De ese modo, la Dirección monitoriza periódicamente la aplicación de la Ley y, en caso necesario, envía notificaciones a los interesados para recordarles sus obligaciones legales.

88. El aspecto de la disposición general sobre la igualdad de retribución en el que se establecía que la igualdad se refería a los puestos de trabajo con el mismo empleador fue suprimida en virtud de la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo con el fin de armonizarla con la directiva de la UE 2006/54/CE, así como para evitar que los cambios que puedan producirse en las prácticas de contratación en el mercado laboral supongan una reducción de la protección contra la discriminación por razón de género, por ejemplo, a través de la evolución de los contratos de trabajo tradicionales a un tipo de acuerdo diferente.

Párrafo 30 b)

89. En 2020, el Primer Ministro creó un grupo de trabajo de interlocutores sociales al que se encomendó la elaboración de propuestas de medidas para erradicar las diferencias salariales causadas por las divisiones de género en el mercado laboral y la infravaloración sistemática de los trabajos tradicionalmente desempeñados por las mujeres. Esas propuestas deberán presentarse antes del verano de 2021.

90. Además, las disposiciones contenidas en los convenios colectivos firmados en 2019 en el mercado laboral islandés en las que se contemplaba el acortamiento de la semana laboral han sido beneficiosas para las profesiones en las que las mujeres son mayoría, por ejemplo, la asistencia sanitaria y el cuidado de personas, y han hecho posible que aumenten su ratio de empleo y, por tanto, sus ingresos y las ganancias a lo largo de su vida laboral.

91. La Ley núm. 144/2020, sobre el permiso de maternidad o paternidad y el permiso parental tiene por objeto mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral y facilitar la conciliación de su participación en el mercado laboral y su vida privada.

92. La certificación de la igualdad salarial es también un instrumento importante en los esfuerzos por erradicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Párrafo 30 c)

93. En cuanto a las asignaciones financieras destinadas a la Dirección de Igualdad, véase la exposición correspondiente al párrafo 12 b).

94. Con la promulgación de la Ley sobre la Igualdad de Condición y de Derechos Independientemente del Sexo se amplió y aclaró el papel de la Dirección de Igualdad en relación con la certificación y la confirmación de la igualdad salarial y se aumentó su plantilla en el equivalente a un empleado a tiempo completo.

Párrafo 30 d)

95. En la exposición correspondiente a los párrafos 18 y 28 b) se abordan las medidas encaminadas a promover una mayor diversidad de opciones profesionales para mujeres y hombres y en la correspondiente al párrafo 30 b) se abordan las medidas tendientes a erradicar las diferencias salariales causadas por las divisiones de género en el mercado laboral.

Párrafo 30 e)

96. El Ministerio de Industria e Innovación, en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023, está tratando de evaluar si se han alcanzado los objetivos de las disposiciones sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y, en su caso, si se pueden introducir mejoras.

Párrafo 30 f)

97. Se han tomado varias medidas para tratar de poner fin a la intimidación y el acoso sexual dentro del cuerpo de policía. El Comisionado Nacional de la Policía ha publicado directrices sobre la intimidación y el acoso sexual, y la policía metropolitana de Reikiavik ha aplicado las normas correspondientes. No se dispone de información sobre otros departamentos de policía. Se ha revisado el código ético de la policía haciendo especial hincapié en la intimidación y el acoso sexual. Bajo los auspicios del Comisionado, se ha creado un consejo profesional especial que se encarga, entre otras cosas, de los casos relacionados con el acoso sexual y por razón de género y está compuesto por especialistas independientes en diversos ámbitos relacionados con las cuestiones de igualdad de género. Sin embargo, son relativamente pocos los casos de acoso sexual o por razón de género que se han presentado ante el comité: 1 en 2014, 2 en 2017, 1 en 2019 y 3 en 2020. Las cifras no reflejan el número estimado de víctimas ni de agresores. En el período 2015-2016, la Oficina del Comisionado Nacional de la Policía puso en marcha una campaña nacional de información centrada en la concienciación sobre la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. La participación era opcional y, por tanto, era difícil llegar a los grupos previstos. El responsable de igualdad de la policía también

ha recopilado material educativo sobre la igualdad de género, la moralidad, la buena comunicación y la moral positiva y lo ha publicado en el sitio web interno de la policía. En el plan de igualdad y aplicación 2019-2022 del Comisionado se establece, entre otras cosas, que su objetivo es erradicar el acoso sexual y por razón de género, así como aumentar la concienciación sobre las cuestiones de igualdad de género.

98. El porcentaje de mujeres policías ha aumentado desde el informe anterior, y en 2018 fue del 21 %. Sin embargo, los informes de ese año muestran que la cultura del trabajo era en gran medida la culpable del bajo número de mujeres que habían solicitado puestos en la policía, especialmente en los niveles superiores. En la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género 2020-2023 se tiene en cuenta ese hecho y se ha planificado la realización de un estudio de seguimiento para determinar si la cultura del trabajo de la policía ha cambiado tras las medidas adoptadas después del estudio anterior, realizado en 2013. Cuando se disponga de los resultados del estudio de seguimiento, el Ministerio de Justicia, en colaboración con el Comisionado Nacional de la Policía y los diferentes departamentos policiales, presentará propuestas para mejorar la cultura del trabajo policial.

99. En junio de 2021, la Oficina del Comisionado Nacional de la Policía comenzó a utilizar un sistema de contratación, entre otras cosas para agilizar el proceso de contratación y poder recopilar diversas estadísticas, por ejemplo, el número de mujeres que solicitan cada puesto, la proporción de solicitantes invitados a una entrevista según el género, la proporción de hombres y mujeres contratados y la proporción de mujeres y hombres que siguen empleados un año después de su contratación.

Párrafos 32 a) y b)

100. La brecha entre el permiso de maternidad o paternidad y el acceso a la enseñanza preescolar se ha reducido sistemáticamente mediante la Ley núm. 144/2020, sobre el permiso de maternidad o paternidad y el permiso parental. El permiso de maternidad o paternidad se amplió de 9 a 10 meses en 2020 y a 12 meses en 2021. En cuanto a las guarderías municipales, hay que remitirse al informe anterior, ya que la situación es muy similar a la de entonces y la edad de admisión de los niños en las guarderías varía mucho de un municipio a otro.

101. La prestación mensual que reciben los progenitores que disfrutan de un permiso de maternidad o paternidad asciende al 80 % de su salario medio bruto. La cuantía máxima ha aumentado un 62 % desde la presentación del informe anterior, pasando de 370.000 a 600.000 coronas mensuales.

Párrafo 34

102. Desde 2016, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Infancia y el alcalde de Reikiavik colaboran para ofrecer diversos servicios multidisciplinares a las familias monoparentales a través del proyecto TINNA. Al principio, el proyecto se adaptaba a las necesidades de los progenitores solteros que recibían ayuda económica en el barrio de Breiðholt, pero en 2020 se amplió a todos los barrios de Reikiavik y a los progenitores que recibían la paga de invalidez y para proporcionar información sobre el programa a otros municipios que estuvieran interesados en aplicarlo. En 2020, 21 de los 63 participantes en el programa habían podido abandonarlo y se habían incorporado al mercado laboral, habían ido a la escuela o se les había reconocido una discapacidad. Además, las posibilidades de los niños para participar en actividades de ocio organizadas habían aumentado considerablemente.

103. La situación de las madres solteras mejoró con la Ley núm. 144/2020, sobre el permiso de maternidad o paternidad y el permiso parental, cuyo propósito es hacer posible que ambos progenitores, vivan o no juntos, puedan conciliar su vida laboral y familiar. Cada uno de ellos tiene derecho a seis meses de permiso de maternidad o paternidad de forma independiente, aunque uno de los progenitores puede ceder seis semanas de ese permiso al otro.

Párrafo 36

104. De acuerdo con la nueva Ley de Interrupción del Embarazo núm. 43/2019 ([https://www.government.is/library/04-Legislation/Termination %20of %20Pregnancy %20Act %20No %2043 %202019.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Termination%20of%20Pregnancy%20Act%20No%2043%202019.pdf)), las mujeres tienen pleno derecho a decidir libremente la interrupción del embarazo hasta el final de la semana 22, independientemente de las razones que motiven su decisión, y tienen derecho a los mejores servicios sanitarios disponibles. El acceso a la interrupción del embarazo está garantizado en todos los distritos sanitarios del país hasta al menos la semana 12 de gestación. Antes de que se lleve a cabo el procedimiento, las mujeres pueden optar por recibir información y asesoramiento de médicos, enfermeras, matronas y trabajadores sociales, si lo estiman conveniente.

105. Todas las mujeres tienen la posibilidad de recibir asesoramiento e información sobre el uso de anticonceptivos y cómo acceder a ellos, educación sexual y asesoramiento e información y educación sobre las responsabilidades de ser madre, así como asesoramiento e información sobre la asistencia que pueden recibir en relación con el embarazo y el parto. En los servicios de asesoramiento sobre sexo y parto que ofrecen las clínicas y los hospitales de todo el país pueden obtenerse todos los métodos reconocidos de anticoncepción.

Párrafo 38

106. En el período 2016-2018, un tercio de los pacientes que recibieron tratamiento en el hospital de desintoxicación de Vogur fueron mujeres, es decir, unas 750 al año. Una investigación reciente sobre la frecuencia de los traumas entre los clientes del Centro Nacional de Medicina de las Adicciones reveló la importancia de ofrecer recursos más diversos en los que se tengan en cuenta los elementos sociales, los traumas y las experiencias dolorosas que aumentan el riesgo de caer en el consumo nocivo de alcohol y estupefacientes. Por ejemplo, alrededor del 75 % de las mujeres usuarias del Centro Nacional de Medicina de las Adicciones padecen un trastorno de estrés postraumático. Es de esperar que en los próximos años pueda prestarse una mayor diversidad de recursos de tratamiento, ya que en 2020 el Ministro de Sanidad asignó una subvención de 10 millones de coronas a La Raíz - Asociación para el Bienestar de la Mujer para desarrollar Ástuhús, un servicio ambulatorio para mujeres con problemas de adicción y antecedentes de trauma. En ese servicio se tratará la adicción como un problema compuesto y como resultado de otros problemas, como la violencia y los problemas sociales, en lugar de tratarla como una enfermedad aislada.

107. En el período 2014-2020, unas 55 mujeres islandesas cometieron suicidio, es decir, entre 2 y 15 al año. Los suicidios entre las mujeres fueron más comunes en el grupo de mayores de 60 años, pero entre las mujeres de 15 a 29 años el suicidio fue una de las causas más comunes de muerte, algo más de un tercio del total. Según una encuesta sobre el bienestar y las condiciones de vida de los estudiantes, el 33 % de las alumnas de enseñanza secundaria superior habían considerado el suicidio y el 12 % lo habían intentado. La marginación social era un factor: las jóvenes LGBTI y

las de origen extranjero eran más propensas a intentar suicidarse. La encuesta también reveló que las autolesiones habían aumentado entre las chicas: en 2016, alrededor del 13 % de ellas se había autolesionado cinco o más veces en su vida, y el 22 % de ellas había pensado en autolesionarse cinco o más veces en su vida.

108. Una encuesta encargada por la Dirección de Salud muestra que las mujeres son más propensas que los hombres a calificar su salud mental como pasable o mala. En 2020, los porcentajes fueron del 29 % y el 25 % respectivamente. La encuesta se realizó en islandés y, por tanto, solo llegó a quienes podían responder a una lista de preguntas en ese idioma, pero la Dirección de Salud se esforzará por llegar a las personas de origen extranjero en la próxima encuesta, que se realizará en 2022. En Islandia, los signos de depresión son más habituales que en otros países, y las mujeres son más propensas que los hombres a mostrarlos: el 11 % de las mujeres, frente al 7 % de los hombres, en 2015. La tasa era alta en el grupo de edad de 15 a 25 años: el 18 % de las mujeres y el 10 % de los hombres.

Párrafo 40

109. Se está trabajando en la revisión de las normas de solicitud y de los procedimientos de trabajo de los fondos de competencia pública en cumplimiento del Programa de Acción para la Igualdad de Género 2020-2023, con el fin de garantizar la igualdad de género y cumplir con los requisitos sobre la igualdad de acceso a los fondos independientemente del género, así como para garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres en el caso de los salarios que perciben artistas y el acceso a las asignaciones del Fondo Cinematográfico Islandés. Se ha revisado todo el proceso de asignación de subvenciones, desde la preparación de los anuncios y la presentación de solicitudes hasta el proceso de evaluación. El proceso de solicitud ha sido revisado en cooperación con Rannís - Centro Islandés de Investigación con el fin de incluir en el análisis más factores de género para que se puedan tener en cuenta a la hora de elegir los proyectos a los que se conceden las subvenciones, así como para dar información precisa sobre las subvenciones concedidas en función del género. También se ha colaborado con la Junta de Salarios de los Artistas para garantizar la igualdad en ese aspecto. La información contenida en los sitios web del Fondo Salarial para Artistas y de Rannís incluye ahora datos desglosados por género. La nueva política cinematográfica del Estado para 2020 contiene disposiciones sobre la mejora de la participación de las mujeres en la realización de películas y en los estudios cinematográficos. En esa política se pide que se tomen medidas sistemáticas para mejorar aún más la infraestructura cinematográfica, con empresas competitivas, un buen entorno de trabajo, igualdad de género y valores sostenibles.

110. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cumplimiento del Programa de Acción para la Igualdad de Género 2020-2023, ha recopilado los datos disponibles sobre el consumo de cultura y cómo se reparten los salarios de los artistas entre géneros y grupos de edad. El Ministerio seguirá trabajando con esos datos con objeto de garantizar una proporción equitativa entre los artistas en relación con la disponibilidad de la cultura y el arte bajo los auspicios del Estado.

Párrafo 42

111. Véase el capítulo II. D.

112. El 87 % del personal del Departamento de Acción Climática del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales está constituido por mujeres, incluida la Jefa de División. El Estado destina anualmente 75.000 dólares a la Organización de Mujeres por el Medio Ambiente y el Desarrollo.

Párrafo 44 a)

113. La Oficina de Estadística de Islandia ha realizado, en colaboración con el Consejo de Inmigrantes y en cumplimiento del Programa de Acción para los Asuntos de los Inmigrantes 2016-2019, un análisis de las diferencias salariales entre los inmigrantes y los ciudadanos islandeses basado en datos de 2008-2017. El análisis muestra que el salario de los inmigrantes es, en general, un 8 % inferior al de los islandeses. La diferencia salarial varía según los trabajos, pero para aquellos que los inmigrantes realizan más habitualmente, la diferencia salarial ajustada suele estar entre el 1 % y el 16 %. Otros cálculos de la Oficina de Estadística muestran que los islandeses reciben un salario más alto en los trabajos que los inmigrantes realizan más habitualmente. Por ejemplo, la diferencia salarial ajustada era del 10 % en los trabajos de limpieza y para los ayudantes de cafetería, y del 8 % en los trabajos de cuidado de niños.

114. A raíz de las historias #metoo de mujeres de origen extranjero, el Ministerio de Asuntos Sociales encargó en 2019 un informe en el que se analizaron los principales obstáculos que esas mujeres encontraban en la sociedad islandesa y se elaboró un esbozo del grado de conocimiento de su situación con el fin de utilizar los resultados como base para la redacción de estudios más detallados, la elaboración de políticas y la adopción de medidas. El informe muestra que las mujeres de origen extranjero han sido muy activas en el mercado laboral y su participación ha sido, durante mucho tiempo, superior a la de las mujeres islandesas, aunque a menudo se encuentran en una posición más vulnerable. Suelen trabajar en empleos monótonos y de bajos ingresos, tienen una formación superior al nivel del trabajo que realizan, les resulta difícil conseguir ascensos, hacen más trabajos por turnos que las mujeres islandesas, suelen trabajar muchas horas y habitualmente trabajan sobre todo con otras personas de origen extranjero. Sus niveles de desempleo son más altos que los de las mujeres islandesas, especialmente entre las que tienen la nacionalidad de otro país, y algunos grupos determinados de mujeres de origen extranjero, por ejemplo las refugiadas, han recibido poca o ninguna información sobre los sindicatos y su importancia en la sociedad islandesa. El informe también muestra que es necesario realizar estudios más profundos para investigar la violencia a la que podrían estar sometidas las mujeres de origen extranjero y sus manifestaciones. Su posición es vulnerable, por ejemplo, porque no tienen una red social que las proteja en Islandia y porque tal vez dependen de un marido islandés para obtener el permiso de residencia. Los datos estadísticos de la policía y de otras personas que trabajan con las víctimas de la violencia arrojan un mayor porcentaje de mujeres de origen extranjero entre ellas, y las investigaciones muestran que las mujeres de origen extranjero a menudo no son conscientes de los recursos que tienen a su disposición, por ejemplo, en lo que respecta a la violencia sexual. Los estudios también indican que se ha producido un aumento de la trata de personas y de la prostitución en Islandia.

115. En 2019, con una subvención del Fondo de Desarrollo para Asuntos de Inmigración, se publicó también un estudio sobre las posibilidades de los inmigrantes para trabajar en el sector público. El estudio mostraba que existían diversos obstáculos para la contratación de inmigrantes por parte de los organismos públicos en Islandia y que había un largo camino por recorrer en lo que respecta a la igualdad de los inmigrantes en el mercado laboral. Las comparaciones muestran que Islandia está por detrás de los demás países nórdicos en lo que respecta a la adopción de medidas específicas, tanto temporales como permanentes, para garantizar la adaptación de los inmigrantes al mercado laboral, tanto en el sector público como en el privado. Sobre la base de los resultados del estudio, se formularon ocho propuestas de mejora para aumentar las posibilidades de los inmigrantes de trabajar en el sector público.

116. Cuando se preparó el Programa de Acción para Asuntos de los Inmigrantes 2021-2024, se tuvo en cuenta el mencionado informe de 2019 sobre los obstáculos que las mujeres de origen extranjero encontraban en la sociedad islandesa, así como el estudio de 2019 sobre las oportunidades de empleo en el sector público para los inmigrantes. El Programa de Acción se sometió a consulta pública en el portal de las oficinas gubernamentales durante marzo y abril de 2021. El Programa de Acción incluía, entre otras, las siguientes medidas:

a) Preparación de un plan de formación y cursos para mujeres de origen extranjero que atraviesan dificultades sociales y no cuentan con una buena red de apoyo, con el fin de mejorar esa red y potenciar las medidas preventivas para reducir la violencia doméstica y sus consecuencias;

b) Realización de un estudio periódico de las diferencias salariales en el que se analice la causa de la diferencia salarial entre inmigrantes y ciudadanos islandeses. En el estudio se deberán tener en cuenta nuevos métodos, como la valoración de los conocimientos lingüísticos, ya que las estimaciones estadísticas indican que la diferencia salarial no puede explicarse totalmente con el modelo anterior;

c) Realización de esfuerzos para que la proporción de inmigrantes en la función pública y en los puestos de influencia refleje mejor la composición demográfica de la sociedad. Para ello, se ofrecerán cursos de gestión multicultural, alfabetización cultural y sensibilidad cultural a los gestores de recursos humanos, los representantes de igualdad y otros funcionarios públicos encargados de la contratación de personal, y se revisará el manual de contratación en la función pública de 2007 prestando especial interés a la diversidad y la igualdad de oportunidades.

117. En 2016, un proyecto de cooperación entre la Dirección de Trabajo, la Universidad de Akureyri y el Consejo Multicultural de Akureyri denominado “KvennaVinna” (Trabajo de mujeres) recibió una subvención de 3 millones de coronas del Fondo Islandés para la Igualdad de Género. El proyecto tiene como objetivo principal apoyar a las mujeres de origen extranjero en el mercado laboral y crear oportunidades interesantes para ellas, por ejemplo, poniéndolas en contacto con promotores y empresarios locales.

118. El Instituto de Investigación Educativa ha recibido una subvención de 1,5 millones de coronas para estudiar la violencia de género contra las mujeres de origen extranjero. Los resultados se presentarán a los profesionales y responsables políticos interesados, con el fin de mejorar los servicios y recursos de apoyo a las mujeres de origen extranjero.

119. La Asociación de Mujeres de Origen Extranjero en Islandia ha recibido una subvención de 1,8 millones de coronas para el proyecto “Þú ert þess virði!” (¡Tú lo vales!), que pretende poner fin a la violencia contra las mujeres de origen extranjero y se basa en la sensibilización y la facilitación del acceso a la información, los servicios, el apoyo y el empoderamiento entre iguales.

120. La organización multicultural Tengja ha recibido 2 millones de coronas para empoderar a las mujeres de origen oriental, informarles de sus derechos en Islandia y ofrecerles servicios relacionados con la violencia de género.

Párrafo 44 b)

121. La sede del Centro de Información Multicultural se encuentra en Ísafjörður. Desde que se presentó el informe anterior, las asignaciones económicas al Centro han aumentado algo más del 78 %, es decir, un promedio del 11 % anual.

Párrafo 44 c)

122. En 2019, el Althingi adoptó una resolución parlamentaria sobre la creación de “Nuevo en Islandia”, un servicio de asesoramiento en el que los inmigrantes pueden, entre otras cosas, recibir información y asesoramiento gratuitos sobre sus derechos y obligaciones en ocho idiomas diferentes, con servicios de interpretación disponibles para otros idiomas.

123. El folleto de la Dirección de Igualdad titulado “Tus derechos -- Información importante para las mujeres extranjeras en Islandia”, se revisó por última vez en 2019, en colaboración con el Centro de Derechos Humanos de Islandia, con el fin de mantenerlo al día con cambios que se estaban produciendo en la sociedad islandesa. El folleto incluye información sobre los derechos de las personas en Islandia en lo que respecta a las relaciones íntimas y la comunicación, por ejemplo, el matrimonio, la convivencia, el divorcio y la finalización de la convivencia, el embarazo, la atención prenatal, la interrupción del embarazo, la custodia de los hijos, el derecho de visita, la violencia en la pareja, la trata de personas, la prostitución, la presentación de denuncias ante la policía, la asistencia jurídica gratuita y los permisos de residencia. El folleto se publica, en formato impreso y digital, en islandés, inglés, polaco, español, tailandés, ruso, árabe y francés, y se divulga periódicamente. También está disponible a través de organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil que prestan servicios a las personas de origen extranjero.

124. En 2018, el Ministerio de Asuntos Sociales celebró un acuerdo con la Asociación de Refugios para Mujeres y el Centro de Derechos Humanos de Islandia sobre un proyecto destinado a promover la difusión de información sobre los servicios y recursos legales de que disponen las mujeres de origen extranjero que viven en Islandia y han sido víctimas de la violencia doméstica. Se ofrecen cursos que se basan en el folleto de la Dirección de Igualdad. Además de los cursos, se intenta llegar, por ejemplo, a través de la Red de Mujeres de Etnia Multicultural, la Cruz Roja y otros, a las mujeres que están aisladas y también a las que no tienen posibilidades de enterarse de la existencia de esos cursos o de asistir a ellos.

125. La asignación del Ministerio de Asuntos Sociales al Centro de Derechos Humanos de Islandia para la prestación de servicios de asesoramiento jurídico gratuito a los inmigrantes se incrementó un 10 % en 2019 debido a la ampliación esos servicios. El Centro de Derechos Humanos ofrece ese servicio de asesoramiento dos veces por semana en su oficina, durante 4-5 horas, así como en las instalaciones de los Centros de Justicia Familiar de Bjarkarhlíð, Bjarmahlíð y Sigurhæðir.

126. En el verano de 2018, el Ministro de Asuntos Sociales asignó una subvención al Círculo de Historias de Mujeres, un proyecto de cooperación entre la Red de Mujeres de Etnia Multicultural de Islandia y la Biblioteca Municipal de Reikiavik. La subvención ha hecho posible que el Círculo de Historias de Mujeres se dedique a difundir información, por ejemplo, sobre los recursos de que disponen las mujeres que han sido objeto de violencia o acoso sexual.

127. En 2018, la Red de Mujeres de Etnia Multicultural de Islandia recibió una subvención de 1,5 millones de coronas del Fondo Islandés para la Igualdad de Género destinada a proporcionar información a las mujeres de origen extranjero de todo el país acerca de los servicios que tienen a su disposición y de sus derechos, reunir a diferentes interesados de todas las disciplinas profesionales y alentarlos a que mejorasen los servicios que prestaban a los inmigrantes y establecer un foro a partir del cual se pudiera crear una red importante de contactos para las mujeres de origen extranjero de todo el país.

Párrafos 46 a) y b)

128. Véase el análisis de los párrafos 22 a) a c).

Párrafo 46 c)

129. A fines de marzo de 2016 entró en vigor la Ley de Ejecución de Sentencias núm. 15/2016. Con esa ley, las condiciones de los reclusos mejoraron en varios aspectos y se reforzaron sus derechos en cumplimiento de las Reglas Penitenciarias Europeas de 2006, incluida una disposición que prohíbe a los reclusos entrar en la celda de los reclusos de otro género y otra en la que se establece que los reclusos de distintos géneros deben estar siempre separados por la noche. Aparte de eso, los derechos de los presos según la legislación islandesa no se basan específicamente en el género.

130. Las condiciones de las reclusas han mejorado desde el informe anterior, con la apertura de la nueva prisión de Hólmsheiði en el verano de 2016. La prisión dispone de un pabellón de mujeres con una zona especial de visitas donde las reclusas pueden pasar tiempo con sus hijos y con sus familias en un entorno más agradable.

Párrafo 46 d)

131. No se han hecho estudios específicos para examinar qué oportunidades tienen las mujeres de las zonas rurales para encontrar trabajo, ni sobre la violencia contra las mujeres que viven en esas zonas. Un estudio reciente muestra que las personas que no tienen acceso a una atención sanitaria especializada y diversa en la región donde viven valoran su salud a un nivel inferior que los habitantes de la zona de la capital. En vista de ello, el Ministerio de Salud emprendió una campaña de recopilación de información sobre la salud y los servicios de atención sanitaria desde una perspectiva de género e igualdad que reveló la necesidad de aumentar la disponibilidad de los servicios de atención sanitaria independientemente del lugar de residencia. La política de desarrollo regional del Gobierno, tal y como se describe en el plan estratégico de desarrollo regional, tiene como objetivo principal garantizar a todos los habitantes de Islandia la igualdad de oportunidades para trabajar y la igualdad de acceso a los servicios, equilibrar el nivel de vida y promover el desarrollo regional sostenible en todo el país. Se centra especialmente en las regiones que están experimentando una despoblación a largo plazo, así como en el desempleo y un abanico limitado de actividades económicas. El plan estratégico actual se extiende hasta 2024, pero fue revisado en 2021 prestando una atención especial a las perspectivas de género e igualdad con propuestas de medidas de mejora. En el plan estratégico revisado se aborda la necesidad de aumentar el porcentaje de mujeres en los gobiernos municipales y frenar su abandono de las zonas rurales facilitando el acceso a diversas oportunidades de trabajo y a los servicios básicos, como la atención sanitaria. Además, hay que facilitar a las mujeres el acceso a las ayudas a la innovación, revisar los criterios de concesión de préstamos y examinar mejor sus necesidades en materia de transporte.

132. Las mujeres con discapacidad deben superar diversos obstáculos sistémicos para poder participar en el mercado laboral y recibir los servicios a los que tienen derecho, incluidos los servicios de atención sanitaria. En la mencionada recopilación de información sobre la salud y los servicios de atención sanitaria desde una perspectiva de género e igualdad realizada por el Ministerio de Sanidad, se afirma que es necesario mejorar los conocimientos y las aptitudes del personal sanitario para analizar los efectos de los elementos interrelacionados en la salud y el bienestar, por

ejemplo, cómo los estereotipos de género y los prejuicios relacionados con la discapacidad pueden dar lugar a una discriminación directa o indirecta que afecte a la igualdad en materia de salud y al acceso a los servicios de atención sanitaria. A fines de enero de 2015 concluyó un amplio estudio centrado en la violencia contra las mujeres con discapacidad y su acceso a los recursos de apoyo. De las conclusiones se extrajo información útil que podrá utilizarse para adoptar medidas que beneficien a las mujeres con discapacidad que han sido objeto de violencia y para mejorar el apoyo que se les presta. Además, en agosto de 2020, la Oficina del Comisionado Nacional de la Policía elaboró un informe analítico sobre la violencia contra las personas con discapacidad en el que se demostraba que las mujeres con discapacidad estaban más expuestas a la violencia que el resto de las mujeres, no tenían un acceso fácil a los recursos de apoyo, y los recursos de que disponían no siempre satisfacían sus necesidades. Alrededor del 40 % de las personas que acuden a Stígamót - Centro para Supervivientes de la Violencia Sexual, son personas con discapacidad, por ejemplo, motora o de desarrollo, de visión o audición, enfermedades mentales o autismo.

133. El 7,4 % de los internos de las prisiones cerradas y el 8 % de los de las prisiones abiertas son mujeres. En 2021 se realizó en Islandia el primer estudio sobre la situación de las reclusas con adicciones graves y su experiencia en el uso de los recursos de tratamiento disponibles dentro y fuera de la prisión. Los resultados mostraron, entre otras cosas, que:

a) Las mujeres no consideraron que su encarcelamiento tuviera un efecto correctivo, y dijeron que tenía efectos perjudiciales para su bienestar mental y físico y para su salud;

b) Las mujeres opinaron que no había recursos de tratamiento eficaces dentro de la prisión, que disponían de poca ayuda para gestionar sus problemas de adicción y que escaseaban el trabajo, las actividades de ocio y las posibilidades educativas, lo que a su vez conducía a la inquietud y la ociosidad y agravaba sus problemas de adicción;

c) Esas mujeres se enfrentaban a un trastorno de estrés postraumático, además de otros trastornos mentales como la ansiedad o la depresión, y creían que el tratamiento de rehabilitación de la adicción a las drogas y la asistencia para tratar los problemas mentales podrían haberles sido útiles. Las que habían recibido dicha asistencia dentro de la prisión consideraron que había sido útil y expresaron el deseo de que hubiera más asistencia profesional disponible;

d) Se mencionó que era importante proporcionar cuidados específicos, así como realizar un procedimiento de diagnóstico, a aquellas mujeres que sufrían una adicción grave.

134. Los servicios de atención sanitaria han mejorado con la creación de un equipo de salud mental de atención primaria para reclusos en la zona de la capital, que comenzó a funcionar en 2020 y cuenta, entre otros profesionales, con un psiquiatra, psicólogos y personal de enfermería que prestan servicio en todas las prisiones. Además, a través de voluntarios se han ofrecido clases de yoga, otras actividades deportivas y servicios de mediación para las reclusas. Se ofrecen más actividades laborales y de ocio que en años anteriores, se presta más atención a los proyectos de las prisiones y se ha creado un sitio web para vender artículos hechos por los presos.

Párrafo 48

135. No se han tomado medidas específicas en respuesta a las recomendaciones del Comité.

Párrafo 50

136. No se han tomado medidas específicas en respuesta a las recomendaciones del Comité.

Párrafo 53

137. No se han tomado medidas específicas en respuesta a las recomendaciones del Comité.

Párrafo 54

138. Véase el capítulo II. E.

IV. Medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de la Convención**A. Artículos 1 y 2**

139. Véase la exposición correspondiente a la aplicación de los párrafos 10, 12 b) y 16 b) de las anteriores recomendaciones del Comité.

140. Con la adopción de la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo y la Ley núm. 151/2020, sobre la administración de asuntos relacionados con la igualdad se ha aclarado la legislación islandesa sobre la igualdad de género y se ha hecho más completa.

141. La entrada en vigor de la Ley 150/2020 supuso varias modificaciones de la definición de discriminación por razón de sexo:

a) A la vista de lo dispuesto en la Ley 80/2019 de Autonomía de Género (https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080_2019.pdf), en virtud de la cual se permite el registro de género neutro, se eliminó la definición de discriminación directa e indirecta que sonaba dualista y la nueva definición contempla a las personas con registro de género neutro además de las mujeres y los hombres;

b) La discriminación múltiple, es decir, la que se produce cuando una persona experimenta una discriminación por dos o más motivos enumerados en la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, la Ley núm. 85/2018, sobre la igualdad de trato independientemente de la raza y el origen étnico o la Ley núm. 86/2018, sobre la igualdad de trato en el mercado de trabajo, se ha prohibido específicamente con el fin de promover una mayor igualdad y fortalecer la protección judicial de los grupos de personas más vulnerables;

c) Dado que se consideraba que, con la redacción anterior de las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, entre otras cosas, se hacía recaer la responsabilidad en la víctima y no en el autor, se ha eliminado la expresión “no deseado por”.

142. Además, desde que se presentó el informe anterior se ha adoptado la directiva de la UE núm. 2004/113/CE, en virtud de la cual se prohíbe la discriminación en relación con el suministro de bienes y servicios.

143. La Ley núm. 151/2020 abarca la administración de los asuntos relativos a la igualdad a través de la Ley núm. 150/2020, la Ley núm. 85/2018 y la Ley núm. 86/2018. Con esa Ley, se aclara el papel de la Dirección de Igualdad y de la Comisión de Denuncias sobre Igualdad, y se garantiza una supervisión más completa, una mayor eficiencia y una mayor capacidad para gestionar la discriminación múltiple:

a) Se define más explícitamente el papel de la Dirección de Igualdad y se aclara su función de supervisión, especialmente en lo que se refiere a la imposición de sanciones, y se hace más explícita su competencia para hacer frente a la discriminación múltiple;

b) Dos de los tres miembros de la Comisión de Denuncias sobre Igualdad deben poseer conocimientos especializados en el ámbito de la igualdad de género, mientras que antes solo se exigía que hubiese un miembro con esos conocimientos. Los ámbitos de especialización son la igualdad de género y la igualdad en un sentido más amplio;

c) Se otorga a la Comisión de Denuncias sobre Igualdad la facultad explícita de orientar a los infractores para que adopten medidas concretas de mejora, cuando proceda, facilitando así a la Dirección de Igualdad el seguimiento de los dictámenes de la Comisión;

d) La Comisión de Denuncias sobre Igualdad presentará al ministro correspondiente un informe sobre sus actividades, sus principales conclusiones y las normas orientativas que puedan deducirse de ellas, entre otras cosas para fomentar la transparencia y facilitar el seguimiento de la aplicación e interpretación de las leyes que son competencia de la Comisión.

144. Las asignaciones económicas a la Dirección de Igualdad se han incrementado, en promedio, un escaso 8 % anual en los últimos cinco años. Su plantilla es de ocho personas, de las cuales cinco son mujeres y tres hombres.

145. La Comisión de Denuncias sobre Igualdad está integrada por dos mujeres y un hombre, y los miembros suplentes son una mujer y dos hombres. El trabajo de la Comisión es autónomo e independiente de otras autoridades. El Departamento de Igualdad de la Oficina del Primer Ministro actúa como secretaria de la Comisión y se encarga del registro, el envío de documentos, el trabajo de secretaria y otras tareas administrativas.

146. En el período 2015-2020, la Comisión de Denuncias sobre Igualdad recibió 61 quejas por presuntas infracciones de la ley sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, de las cuales 29 procedían de mujeres, 26 de hombres y 6 de sindicatos o instituciones. El tiempo medio de tramitación fue de algo menos de cuatro meses. El número de quejas durante el período 2015-2019 fue de 6 a 10 por año, pero en 2020 ascendió a 23. En todo el período se registraron 40 quejas que se referían a la contratación o el nombramiento de cargos, dos a despidos y jubilaciones, nueve a las condiciones de trabajo y siete a otras cuestiones. En diez de los casos relativos a la contratación, la Comisión dictaminó que había habido discriminación contra una mujer, y en ocho casos que esa discriminación no se había producido. En cuatro de los casos relativos a las condiciones de trabajo, la Comisión dictaminó que había habido discriminación contra una mujer y en ninguno dictaminó que no hubiera habido discriminación, y en otros casos la Comisión dictaminó que había habido un caso de discriminación contra una mujer y en tres casos en los que no se había producido ninguna discriminación. Un total de nueve quejas fueron desestimadas por no ser competencia de la Comisión o por haber sido presentadas fuera de plazo. Durante ese período, se retiró una queja y se desestimó otra, ambas presentadas por mujeres.

B. Artículo 3

147. Véase la exposición sobre la aplicación de los párrafos 12 a) y c), 14 y 16 a) de las anteriores recomendaciones del Comité.

148. En la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, se establece que se presentará al Althingi una propuesta de resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género cada cuatro años, en lugar de en el plazo de un año desde cada elección parlamentaria establecido en la legislación anterior, garantizando así la presentación periódica de una propuesta al Althingi. El informe del Ministro que habrá de incluirse con la propuesta de una nueva resolución parlamentaria sobre el programa de acción para la igualdad de género deberá contener una evaluación de la situación y los resultados de las medidas del Programa de Acción para la Igualdad de Género.

149. Desde que se presentó el informe anterior, se han adoptado dos resoluciones parlamentarias sobre los programas de acción para la igualdad de género, para los periodos 2016-2019 y 2020-2023, y las asignaciones financieras al programa de acción para la igualdad de género han aumentado un promedio del 15 % anual durante los últimos cinco años.

150. La Oficina del Primer Ministro ha preparado un cuadro de control especial en el sitio web de las oficinas gubernamentales en el que se muestran en gráficos el estado y el progreso de las medidas adoptadas en el marco de la resolución parlamentaria sobre el programa de acción para la igualdad de género 2020-2023; además, puede verse con mayor detalle el estado de cada una de esas medidas. Según la última actualización, a partir de abril de 2021, alrededor del 16 % de las medidas han llegado a su conclusión, el 61 % están bien encaminadas y se ha empezado a trabajar en el 23 % de ellas. Ninguna medida está aún por iniciar. Todos los ministerios participan en el Programa de Acción para la Igualdad de Género y son responsables de la ejecución de las medidas que les corresponden.

151. En virtud de la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, y con el fin de garantizar la celebración periódica del Foro sobre la Igualdad de Género, se ha suprimido la disposición por la que el ministro correspondiente estaba obligado a convocarlo en el plazo de un año después de cada elección parlamentaria. El acuerdo actual es que el Foro se convocará cada dos años, independientemente de la celebración de las elecciones. Desde que se presentó el informe anterior, el Foro se ha convocado dos veces, en 2018 para debatir sobre la ampliación del concepto de igualdad, y en 2020 para debatir sobre la interacción entre la igualdad de género y las cuestiones ambientales en relación con los ODS de las Naciones Unidas.

152. El Althingi creó el Fondo de Igualdad de Género en 2015 con motivo del centenario del sufragio femenino en Islandia. Se asignaron 100 millones de coronas del Fondo cada año durante el período 2016-2020 para estudios y proyectos destinados a promover la igualdad de género. En 2021, el Fondo asignó la suma de 25 millones de coronas, pero a partir de ahora las asignaciones tendrán lugar cada dos años, con un total de 60 millones de coronas en 2023 y la misma suma en 2025.

153. El tercer plan estratégico nacional de Islandia para la aplicación de la resolución 1325 sobre la mujer, la paz y la seguridad abarca el período 2018-2022. Se centra en la realización de actividades de armonización y formación dirigidas a las entidades locales que desempeñan un papel esencial en la seguridad de las mujeres, incluso en lo que respecta a las mujeres vulnerables, la trata de personas, y las mujeres refugiadas y solicitantes de protección internacional.

154. Se han celebrado varios acuerdos con el fin de intensificar y desarrollar la cooperación y la colaboración entre las autoridades y las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de cuestiones relacionadas con la igualdad de género y los derechos humanos, entre los que cabe mencionar:

a) Un acuerdo de cooperación con Samtökin '78, la Asociación Nacional Queer de Islandia, por la que esta recibió 20 millones de coronas para llevar a cabo actividades educativas y proporcionar servicios y asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con la comunidad LGBTI;

b) Un acuerdo de cooperación con la Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer por la que esta recibió 10 millones de coronas para proporcionar asesoramiento, realizar actividades educativas, impartir cursos y facilitar información sobre la igualdad de género, tanto a nivel local como en el extranjero.

C. Artículo 4

155. En la Ley núm. 151/2020, sobre la administración de asuntos relativos a la igualdad, se establece que la Dirección de Igualdad remitirá al Ministro y otras autoridades observaciones y propuestas sobre medidas específicas en el ámbito de la igualdad de género.

156. Aunque en la Ley 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del género, se establece la igualdad entre mujeres, hombres y personas con un registro de género neutro, sus disposiciones, en las que se establece que la proporción de mujeres y hombres debe ser aproximadamente igual en cualquier momento y que tienen como objetivo igualar las oportunidades que tienen esos dos grupos para participar en la sociedad, permanecen sin cambios con respecto a la legislación anterior sobre la igualdad de género. No obstante, se han realizado esfuerzos para garantizar la condición de las personas con un registro de género neutro mediante disposiciones especiales. Por ejemplo, se ha enmendado el artículo de la Ley relativo a la participación en comités, consejos y juntas del sector público en relación con los derechos de las personas con registro de género neutro. Además, se estipula que deben tomarse medidas para garantizar que la proporción de mujeres y hombres sea lo más equitativa posible y no inferior al 40 % en el caso de que haya más de tres representantes. Con el fin de garantizar la condición de las personas con registro de género neutro, se estipula ahora que la existencia de una proporción igual de mujeres y hombres no impedirá la designación y el nombramiento de personas con registro de sexo neutro, pero la proporción de mujeres nunca será inferior al 40 %, ya que siempre es necesario evitar que se reduzca la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

D. Artículo 5

157. Véase la exposición relativa a la aplicación de los párrafos 18, 20 a) a d), 22 a) a c), 44 a) y c) y 46 d) de las anteriores recomendaciones del Comité.

158. Desde que se presentó el anterior informe, el Gobierno de Islandia ha centrado firmemente sus esfuerzos en la prevención de la violencia de género, por lo que es difícil dar una visión global de todas las medidas emprendidas.

159. Cabe mencionar, además de las que se describen en el capítulo III, dos modificaciones en el ámbito judicial de la violencia de género:

a) En 2018, el concepto de consentimiento pasó a ser el elemento central de la definición de violación que figura en el artículo 194 del Código Penal, por lo que

se considera que existe violación cuando el consentimiento no se ha manifestado libremente;

b) La tramitación de las órdenes de alejamiento se simplificó en 2019 con la modificación de la Ley 85/2011 de Órdenes de Alejamiento y Expulsión del Domicilio, fortaleciéndose así la posición jurídica de las víctimas, especialmente las de violencia doméstica;

c) En 2018, el Director de la Fiscalía publicó unas instrucciones sobre el tratamiento de los delitos sexuales cuando el autor o la víctima sean personas con discapacidad, ya que es importante ajustar la investigación a cada caso individual porque las personas con discapacidad son un grupo diverso y cada una tiene necesidades diferentes.

160. La resolución parlamentaria sobre medidas contra la violencia y sus consecuencias 2019-2022 fue elaborada por un grupo de coordinación compuesto por representantes de cuatro ministerios en consulta con destacadas personalidades de todas las regiones del país. Su cometido es triple: promover la concienciación sobre la violencia y sus consecuencias a través de medidas preventivas y de educación, mejorar los métodos y procedimientos de trabajo dentro del sistema de administración de justicia y fortalecer el apoyo a las víctimas. Los ministerios que participan en el programa son los responsables de su aplicación.

161. En marzo de 2018, el Primer Ministro nombró un grupo directivo sobre mejoras integrales con respecto a la violencia sexual integrado por cinco ministerios. Su tarea consistía, entre otras cosas, en hacer propuestas sobre modificaciones legislativas con el objetivo de reforzar la posición de las víctimas en todo el país. Para ello, un criminólogo social redactó un memorando en el que se recogían quince propuestas. La Oficina del Director de la Fiscalía y la Oficina del Comisionado Nacional de la Policía ya han respondido a algunas de ellas:

a) Según la Instrucción núm. 1/2020, sobre notificaciones a las víctimas y sus representantes legales, el Ministerio Fiscal está obligado a velar por que se notifique a las víctimas de delitos sexuales y a sus representantes legales el estado de la causa y de su tramitación, así como el momento en que los acusados sean puestos en prisión provisional, el momento en que sean puestos en libertad y el momento en que se recurra una sentencia absolutoria;

b) Todos los departamentos de policía situados fuera de la zona de la capital notifican a las víctimas de delitos sexuales cuando sus casos son desestimados en la fase de instrucción, para lo que las convocan a una reunión con un representante del fiscal y su representante legal, mientras que en la zona de la capital esas notificaciones son gestionadas por la oficina del fiscal del distrito.

162. Se ha redactado un proyecto de ley parlamentario sobre la modificación del Código de Procedimiento Penal núm. 88/2008 en relación con las demás propuestas del memorando, entre otras cosas con el fin de mejorar la posición jurídica de las víctimas de delitos sexuales, incluidas las víctimas con discapacidad. El proyecto de ley fue redactado por el Ministerio de Justicia y está listo para su presentación. Dicho proyecto de ley contiene las siguientes propuestas:

a) La obligación de la policía de dar información a las víctimas debe ampliarse, y la política principal será que los representantes legales de las víctimas tengan acceso a todos los documentos del caso que revistan interés para las víctimas, en lugar de solo a los documentos que conciernen únicamente a las víctimas;

b) Las víctimas deben tener ocasión de presentar una solicitud de indemnización en la fase de apelación aunque el acusado haya sido absuelto por el tribunal de distrito;

c) Las víctimas deben poder disfrutar de la asistencia de un representante legal cuando presten declaración ante el Tribunal de Apelación (Landsréttur) aunque su caso no esté siendo juzgado por el tribunal;

d) Los jueces deben poder decidir, en determinados casos, que la declaración de una víctima con discapacidad se tome en locales especialmente equipados y que se recabe la colaboración de un experto para que ayude en el proceso;

e) Se debe permitir que, en el momento de prestar declaración, ya sea ante la policía o los tribunales, los testigos con discapacidad estén acompañados por un colaborador cualificado, por ejemplo, un agente de protección de los derechos de las personas con discapacidad.

163. También se encomendó al grupo directivo sobre mejoras integrales con respecto a la violencia sexual que llevara a cabo una revisión completa de las medidas preventivas y educativas existentes en el sistema de enseñanza y en la sociedad en su conjunto, con el fin de erradicar la violencia de género. En 2020, el Althingi, sobre la base de este trabajo, adoptó una resolución parlamentaria sobre las acciones preventivas entre los niños y los jóvenes contra la violencia y el acoso sexual y de género, así como un programa totalmente financiado para el período 2021-2025. En ese programa se establecen, por primera vez, enmiendas globales basadas en la prevención y la educación integradas en la enseñanza y en las actividades juveniles y de ocio en todos los niveles educativos, en una amplia colaboración con instituciones, académicos y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la prevención y la educación. Un grupo directivo especial, dirigido por el Gabinete del Primer Ministro, se encarga del seguimiento de las 26 medidas incluidas en el programa y de la armonización de los trabajos. A partir de octubre de 2021, el Departamento de Igualdad publicará el progreso de las medidas en un tablero de control y hará un seguimiento con actualizaciones periódicas.

164. En 2020, se concedieron subvenciones por un monto de 55 millones de coronas a organizaciones de la sociedad civil que atienden a grupos vulnerables para responder al aumento de la tensión y dar apoyo general a sus usuarios debido a las consecuencias del COVID-19. Se ha prestado apoyo para las siguientes actuaciones:

a) El proyecto de sensibilización “Þú átt von” (Tienes esperanza), que dio visibilidad a los recursos disponibles en las redes sociales, incrementó las actividades educativas y difundió información en toda la sociedad haciendo hincapié en mostrar a las víctimas de la violencia que sí tienen una esperanza de tener una vida mejor;

b) Mejoras en el seno de la policía, la fiscalía y el sistema judicial, actividades educativas y medidas preventivas para diferentes grupos de edad, y asistencia para conseguir un tratamiento claro de los casos de víctimas de agresiones por medios electrónicos;

c) Medidas del Comisionado Nacional de la Policía destinadas a prevenir la reincidencia en la violencia doméstica y la violencia contra los niños, con el fin de interrumpir el ciclo del comportamiento delictivo continuado de los autores y garantizar la seguridad de los niños en los casos de violencia, y alentar a los autores a que busquen la ayuda de un especialista en tratamiento y rehabilitación para poner fin al comportamiento violento;

d) Elaboración en línea de un método de tratamiento cognitivo para el trauma, en colaboración con los servicios de psicología del Hospital Universitario Nacional, el Centro Nacional de Salud Electrónica de la Dirección de Salud y el Centro de Desarrollo de la Atención Primaria de Salud de Islandia;

e) Potenciación de la formación en aptitudes parentales abierta a todos los progenitores antes del nacimiento de sus hijos y durante sus primeros 1.000 días de

vida, impartida a través del sitio web “Heilsuvera” (heilsuvera.is), con el objetivo de mejorar las aptitudes parentales y reducir así el riesgo de negligencia, abuso y violencia contra los niños, especialmente los que se encuentran en una situación vulnerable;

f) Creación de un procedimiento electrónico sobre violencia doméstica en el sitio web “Heilsuvera”, destinado a mejorar los procedimientos y las respuestas del personal sanitario ante la presencia de indicios de violencia doméstica;

g) Análisis de cómo se pueden consignar en el sistema de expedientes policiales los casos de violencia contra personas con discapacidad sin violar el derecho de estas a la protección de sus datos personales, de modo que se puedan realizar análisis de las notificaciones de actos de violencia contra las personas con discapacidad;

h) Cursos de aprendizaje entre iguales para personas con discapacidad, con el objetivo de fomentar la sensibilización acerca de los derechos legales, la autocomprensión y el respeto al propio cuerpo, con un enfoque en la discriminación y las diferentes manifestaciones de la violencia y cómo buscar ayuda si los participantes consideran que han sido objeto de violencia o que se han vulnerado sus derechos;

i) Asesoramiento profesional a las ONG, tanto a las organizaciones que protegen los intereses de las personas con discapacidad como a las que prestan servicios necesarios como consecuencia de la violencia. Eso se hará en forma de revisión de datos, consulta con profesionales y asesoramiento sobre la política de violencia contra las personas con discapacidad. El objetivo es ofrecer a las personas con discapacidad información sobre los servicios existentes y hacer que los servicios destinados a las víctimas de la violencia sean más accesibles para las personas con discapacidad;

j) Educación preventiva contra la violencia y el acoso sexual y de género para jóvenes de 15 a 20 años con trastornos del desarrollo neurológico, basada en la enseñanza a los jóvenes de formas de cuidar su propia salud sexual, la imagen que tienen de sí mismos y los límites en la comunicación, así como en la identificación de las manifestaciones de violencia, los recursos y el apoyo a los afectados.

165. Desde que se presentó el informe anterior, la Administración Judicial ha impartido cursos sobre la violación dirigidos a los jueces, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194 del Código Penal.

166. Además, en aplicación del artículo 5 de la Convención, se han adoptado otras medidas:

a) La Dirección de Igualdad respaldó el proyecto titulado “Romper el silencio: derribar muros y tender puentes”, que apoyaba la cooperación multidisciplinar en materia de violencia doméstica a través de la creación de redes y la educación, con especial atención a los grupos marginados con mayor riesgo de sufrirla;

b) La Oficina del Director de la Fiscalía ha publicado la Instrucción núm. 4/2017, en las que se pide a todos los jefes de policía y a los fiscales de distrito que den especial prioridad a los casos de violación, así como a los casos relativos a la violencia contra los niños y niñas, a la violencia en la pareja y a los casos en que los autores sean niños o niñas;

c) La ciudad de Reikiavik recibió una subvención de 85 millones de coronas para financiar viviendas temporales destinadas a personas sin hogar con problemáticas diversas, incluidas las mujeres víctimas de la violencia;

d) En cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género 2016-2019, se destinaron anualmente 12 millones de coronas para el tratamiento de las personas que ejercen la violencia contra su pareja;

e) Entre los actos promovidos por Islandia durante su presidencia del Consejo Nórdico de Ministros en 2019 cabe mencionar una conferencia internacional sobre #metoo con más de 800 participantes;

f) El Gobierno asignó 15 millones de coronas para la organización de una conferencia internacional de organizaciones que luchan contra la violencia y el acoso sexual y de género que se celebró en Islandia del 16 al 18 de agosto de 2021.

E. Artículo 6

167. Véase la exposición sobre la aplicación de los párrafos 24 a) a e) de las anteriores recomendaciones del Comité.

168. Las víctimas de la trata de personas que corren el riesgo de ser perseguidas al regresar a sus países de origen por ser víctimas de la trata se consideran refugiados en virtud de la nueva Ley de Extranjería núm. 80/2016 (https://www.government.is/library/04-Legislation/Foreign_Nationals_Act.pdf). Un empleado de la Dirección de Inmigración ha asistido al curso de formación de formadores de la EASO sobre la trata de personas. Además, la Dirección ha preparado:

a) Procedimientos operacionales para que sus empleados reconozcan a las víctimas de la trata y para garantizar que las víctimas reciban información sobre su situación legal y toda la asistencia disponible;

b) Un manual sobre cómo realizar entrevistas con posibles víctimas de la trata y sobre las respuestas, tanto para el empleado en cuestión como para las víctimas.

169. En 2018, los departamentos de policía de todo el país recibieron más recursos financieros para contar con más inspectores a tiempo completo con el fin de impulsar las investigaciones sobre la prostitución y la trata de personas. La mayoría de los casos de trata de personas con fines sexuales se han producido en las jurisdicciones de la policía metropolitana de Reikiavik y de la policía de la región nororiental, y ambas jurisdicciones han aprovechado la financiación complementaria. Además, desde 2018, el Jefe de la Policía Metropolitana de Reikiavik ha tomado la iniciativa de llevar a cabo investigaciones periódicas sobre la utilización de los servicios de prostitutas.

170. En el sistema de expedientes policiales se registraron un total de 14 casos de utilización de servicios de prostitutas en 2018, 84 en 2019, 62 en 2020 y 3 en 2021 hasta el momento de redactar el presente informe. Desde 2017, se han presentado cargos en un total de 11 casos de utilización de servicios de prostitutas, pero la mayoría de ellos han terminado con el pago de una multa administrativa y rara vez han llegado a juicio.

171. En el sistema de expedientes policiales se han registrado desde 2018 un total de 11 casos de ofrecimiento, concertación o solicitud de relaciones sexuales con otra persona, y desde 2016 se han registrado ocho casos de personas que basan su empleo o sustento en la prostitución de otras. Se presentaron cargos en dos de esos casos. Durante el período 2020-2021 se notificaron a la policía metropolitana de Reikiavik dos casos de violencia contra mujeres que ejercían la prostitución.

172. En 2018, la Administración Judicial impartió un curso sobre la trata de personas dirigido a los jueces.

F. Artículos 7 y 8

173. Véase la exposición sobre la aplicación del párrafo 26 b) de las anteriores recomendaciones del Comité.

174. El porcentaje de mujeres que han sido nombradas para formar parte de los comités, consejos y juntas de los ministerios ha aumentado en los últimos años y ahora es del 51 %. El porcentaje más alto se da en el Ministerio de Sanidad, con un 56 %, y el más bajo en el Ministerio de Transporte y Gobierno Local, con un 43 %.

175. Aunque la proporción de mujeres en los gobiernos locales ha aumentado, las cifras han demostrado repetidamente que los hombres tienen más probabilidades de ser reelegidos que las mujeres, y las investigaciones han demostrado que la cultura del trabajo en el ámbito de los gobiernos locales está moldeada más por las ideas tradicionales de la política que por voluntad de los hombres.

176. Las proporciones de género dentro de los comités y consejos municipales tras las elecciones locales de 2018 son casi iguales cuando se observan las cifras globales, con un 51 % de mujeres y un 49 % de hombres. Sin embargo, existe un desequilibrio de género, tanto entre municipios como dentro de ellos. Por ejemplo, las mujeres forman una gran mayoría en Reikiavik y los hombres forman una gran mayoría en Kópavogur. Dentro de los municipios hay una tendencia a que haya más mujeres en los comités de bienestar y más hombres en los comités de planificación y construcción. En el conjunto del país, las mujeres representan entre el 47 % y el 55 % de los miembros principales de los comités y consejos, entre el 45 % y el 61 % de los miembros alternativos y entre el 42 % y el 64 % de las presidencias, con la excepción de la región de Suðurnes, donde la proporción de presidentas es solo del 29 %.

177. En 2020 había 26 juezas, de un total de 64. Tres de los siete jueces del Tribunal Supremo eran mujeres, el Tribunal de Apelación (Landsréttur) tenía 6 juezas de un total de 15, y los tribunales de distrito contaban con 17 mujeres entre sus 42 jueces. Unas 17 mujeres ejercen como secretarías judiciales, de un total de 26 miembros de ese colectivo.

178. La Dirección de la Fiscalía, que es la máxima autoridad del ministerio público, lo ocupa una mujer y el Director Adjunto es un hombre. Cuentan con una plantilla de diez fiscales, de los cuales siete son mujeres. El Fiscal de Distrito, la segunda autoridad fiscal, es un hombre y su adjunta es una mujer, y 36 miembros de su personal, de un total de 63, son mujeres.

179. En los últimos años, el Gobierno ha puesto de relieve las cuestiones de igualdad de género en el ámbito internacional:

a) Islandia ocupó la Presidencia del Consejo de Ministros nórdico en 2019 y se centró en la juventud, el turismo sostenible y el medio ambiente marino;

b) La Primera Ministra de Islandia preside el Consejo de Mujeres Líderes Mundiales desde el 19 de febrero de 2020;

c) Islandia lidera una Coalición de Acción contra la Violencia de Género dentro del Foro Generación Igualdad de las Naciones Unidas y es uno de los países líderes de la campaña desde el 1 de julio de 2020;

d) El 18 de septiembre de 2020 se celebró por primera vez, por iniciativa de Islandia, el Día Internacional de la Igualdad Salarial. En 2021 se celebrará por segunda vez, y el Gobierno de Islandia tiene previsto organizar una celebración nacional, además de participar en un evento auspiciado por la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial.

180. Las obligaciones de Islandia dentro de la Coalición de Acción contra la Violencia de Género se refieren a las medidas que tienen por objeto erradicar la violencia de género y el acoso sexual en Islandia, así como a los proyectos que se llevan a cabo como parte de la cooperación internacional y la cooperación al desarrollo. Islandia tiene un total de 23 obligaciones, cuyo objetivo es erradicar la violencia de género a través de una mayor acción preventiva, una consulta más intensa sobre las medidas contra la violencia y un fortalecimiento de los servicios y recursos de apoyo tanto para las víctimas como para los agresores. Se hará hincapié en llegar a los niños y a los hombres a través de medidas preventivas y de actuaciones contra la violencia sexual a través de los medios digitales, así como en introducir mejoras en el sistema de administración de justicia que dé seguimiento a la actuación del Gobierno en ese ámbito político. El Gobierno también triplicará sus contribuciones básicas al Fondo de Población de las Naciones Unidas en los próximos dos años a fin de aumentar la flexibilidad del Fondo para prestar servicios a las víctimas de la violencia sexual en las zonas de conflicto donde la necesidad es más acuciante en cada momento, y aumentará sus contribuciones a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en 1 millón de dólares durante los próximos dos años.

181. Desde 2020, GEST —el Programa de Estudios y Formación sobre la Igualdad de Género— funciona en el marco del GRÓ —Centro para el Desarrollo de la Capacidad, la Sostenibilidad y el Cambio Social— bajo los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y forma parte de la cooperación internacional para el desarrollo de Islandia. El GEST tiene su sede en la Universidad de Islandia desde 2009. Su objetivo es proporcionar a los profesionales de los países en desarrollo, de las zonas en conflicto y de las zonas que han salido de un conflicto una formación en su propio ámbito de especialidad y hacer que puedan trabajar mejor en favor de la igualdad de las mujeres y los hombres en sus países de origen. Desde el comienzo del programa, han completado los estudios a nivel de licenciatura un total de 152 estudiantes de 25 países, de los que 123 lo han hecho después de 2014.

G. Artículo 9

182. Desde que se presentó el informe anterior, el derecho de los apátridas a la protección internacional ha quedado garantizado en virtud del artículo 39 de la Ley de Extranjería núm. 80/2016. Además, en virtud del artículo 1, párrafo 2, de la Ley de Nacionalidad Islandesa núm. 100/1952 (<https://www.government.is/publications/legislation/lex/2017/12/21/Icelandic-Nationality-Act-No.-100-1952/>), los niños apátridas conservarán su ciudadanía islandesa aunque se descubra, una vez cumplidos los 5 años, que tienen otra ciudadanía extranjera.

183. El número de solicitudes de ciudadanía islandesa ha permanecido bastante estable de un año a otro y entre un sexo y otro, pero es interesante observar que las mujeres son más propensas a solicitarla a través de la Dirección de Inmigración y los hombres a través del Althingi. Por ejemplo, en 2019, unas 1.182 personas solicitaron la ciudadanía, de las que 134 mujeres y 50 niñas y 210 hombres y 70 niños lo hicieron a través de Althingi y 328 mujeres y 79 niñas y 236 hombres y 75 niños lo hicieron a través de la Dirección de Inmigración.

H. Artículo 10

184. Véase la exposición anterior sobre la aplicación de los párrafos 28 a) a f) de las anteriores recomendaciones del Comité.

185. Con la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos con independencia del género se modificó la legislación de manera que, en lugar de que los estudiantes de todos los niveles escolares reciban educación sobre la igualdad de género, tal y como se establecía en la anterior Ley de Igualdad de Género núm. 10/2008, los estudiantes recibirán ahora una educación adecuada sobre la igualdad y el género que incluya educación sobre los estereotipos de género, las opciones educativas y profesionales que conllevan un sesgo específico de género y las cuestiones relativas a las personas con discapacidad y a las personas LGBTI. El Sindicato de Profesores de Islandia recibió en 2020 una subvención del Fondo para la Igualdad de Género y la está utilizando para impartir cursos prácticos sobre igualdad y estudios de género a profesores de enseñanza primaria y secundaria inferior.

186. Ocho de las 29 medidas que figuran en la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023 se refieren a la educación y a las actividades deportivas y juveniles. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, de acuerdo con el Programa, está trabajando para:

a) Mejorar la formación y el conocimiento de los niños sobre sus derechos. Para ello, el Ministerio ha revisado el sitio web de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, que contiene información sobre esos derechos adecuada para los niños, los padres y los profesores. El Ministerio también ha apoyado al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en el desarrollo y la aplicación del programa de Escuelas Respetuosas con los Derechos, así como en la divulgación de los derechos a través de actividades escolares y de ocio;

b) Examinar las razones del abandono de las actividades deportivas y juveniles organizadas desde una perspectiva de género y otros factores;

c) Igualar la participación de los distintos géneros en todos los elementos de las actividades sociales en las escuelas de enseñanza secundaria superior, incluidos los estudiantes de origen extranjero y los estudiantes con discapacidad, en cooperación con la Unión de Estudiantes de Enseñanza Secundaria Superior de Islandia y la Asociación de Directores de Islandia;

d) Hacer que la plataforma de cooperación que reúne a los encargados de las cuestiones de igualdad de género de las universidades gestione, entre otras cosas, la educación en materia de igualdad de género y examine los estereotipos dentro de las universidades y convoque una reunión informativa anual para promover el conocimiento y fomentar la colaboración dentro de la plataforma.

187. Además, las actuaciones contempladas en la resolución parlamentaria sobre medidas contra la violencia y sus consecuencias 2019-2022 guardan relación con la educación y las actividades deportivas y juveniles. Los esfuerzos del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura en consonancia con el Programa incluyen el establecimiento de requisitos de calidad para el trabajo en las actividades deportivas y juveniles, con especial atención a la igualdad, las comunicaciones saludables y una cultura en la que no pueda prosperar la violencia, y también para que todas las organizaciones deportivas y juveniles reciban una certificación de trabajo ejemplar para 2022.

188. La Ley 45/2019 del Consejero de Comunicación de Actividades Deportivas y Juveniles se aprobó tras la declaración realizada por mujeres del mundo del deporte en relación con el #metoo, en la que afirmaron que no tolerarían la discriminación, la violencia y el acoso que, hasta entonces, se habían aceptado en el deporte. Con esa Ley se pretende garantizar que las actividades deportivas y juveniles se desarrollen en un entorno seguro y que los niños, adolescentes y adultos, independientemente de su género u otras características, puedan practicar deportes o actividades juveniles y

solicitar asistencia gratuita o lograr que se respeten sus derechos en relación con los incidentes y conductas indebidas que se produzcan, sin tener que temer las consecuencias. El Consejero ayuda a las organizaciones o asociaciones contempladas en la Ley a establecer planes de acción, y presta asistencia a las personas que participan en actividades deportivas y juveniles que han sido objeto de violencia o acoso. El Consejero adopta una postura neutral en esos asuntos, presta asesoramiento de acuerdo con los mejores conocimientos disponibles en cada momento y se preocupa de tratar a quienes solicitan asistencia con respeto y tacto.

I. Artículo 11

189. Véase la exposición anterior sobre la aplicación de los párrafos 30 a), b) y e), 32 a) y b), 34 y 36 de las anteriores recomendaciones del Comité.

190. Con la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos con independencia del sexo se aclararon las disposiciones sobre la certificación y la confirmación de la igualdad salarial. También se establece que las empresas e instituciones que la hayan recibido deberán renovarla cada tres años y también que el ministro competente realizará una evaluación de los resultados cada tres años. Se calcula que el efecto de la certificación y la confirmación de la igualdad salarial alcanza a unas 1.200 empresas e instituciones y a 150.000 empleados, alrededor del 75 % de la mano de obra de Islandia.

191. El Gobierno concluyó un acuerdo de cooperación con la Asociación de Mujeres Empresarias de Islandia. La Asociación recibió 5 millones de coronas anuales a lo largo del período 2019-2021 para desarrollar el instrumento de medición “Jafnréttisvogin” (Escala de igualdad) para supervisar la situación y la evolución de la igualdad de género en los consejos de administración y entre los ejecutivos de las empresas islandesas, con objeto de promover una mayor igualdad de género en el sector empresarial e igualar la posición de las mujeres en los consejos de administración y entre los ejecutivos de las empresas islandesas.

192. En septiembre de 2021, de acuerdo con una disposición provisional de la Ley 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, el Ministro creó un grupo de trabajo encargado de abordar específicamente la transparencia salarial y elaborar propuestas de modificaciones legislativas para evitar que la desigualdad salarial se mantenga como un efecto del secreto salarial en los centros de trabajo.

193. Cinco de las 29 medidas contenidas en la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023 se refieren al mercado laboral, entre ellas cabe mencionar las siguientes:

a) Se han desarrollado programas informáticos para llevar a cabo la categorización de los puestos de trabajo y el análisis salarial que facilitan a las empresas e instituciones la implantación de sistemas de igualdad salarial, y la Oficina del Primer Ministro está trabajando para garantizar que todas las empresas e instituciones con más de 25 empleados reciban la certificación o la confirmación de la igualdad salarial antes de que finalice 2022;

b) La Oficina de Estadística de Islandia está trabajando en un estudio sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo público y privado para la Oficina del Primer Ministro, y un grupo de trabajo sobre la revalorización de los puestos de trabajo de las mujeres, integrado por representantes del ministerio y de los interlocutores sociales, está trabajando para presentar propuestas de medidas tendientes a erradicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres causadas por las divisiones de género en el mercado laboral.

194. En los últimos años, el Ministro de Asuntos Sociales y de la Infancia ha asignado subvenciones anuales a las mujeres que desarrollan ideas o proyectos empresariales. En 2021 se destinaron a esas subvenciones 40 millones de coronas.

195. En 2015 entró en vigor el Reglamento de Medidas contra el Hostigamiento, el Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Género y la Violencia en los Lugares de Trabajo. En él se dispone que los operadores comerciales deben establecer por sí mismos un plan de prevención y adoptar medidas para gestionar la violencia de género y el acoso sexual y por razón de género. La Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo supervisa esta labor.

196. En 2021, el Equipo de Acción contra la Violencia puso en marcha un proyecto para promover la educación sobre la violencia doméstica y la trata de personas que llevarán a cabo los representantes sindicales de la Confederación Islandesa del Trabajo y la Federación de Empleados Estatales y Municipales. El material educativo se hará público a través del portal web sobre la violencia del Número Nacional de Emergencias 112.

J. Artículo 12

197. Véase la exposición anterior sobre la aplicación de los párrafos 36, 38 y 46 d) de las anteriores recomendaciones del Comité.

198. En enero de 2021, el Ministerio de Sanidad finalizó la elaboración de un mapa de la salud de la población y de los servicios sanitarios desde una perspectiva de género e igualdad y se ha empezado a trabajar en la aplicación de propuestas de mejora para tener más en cuenta las diferentes necesidades de atención sanitaria de los distintos géneros.

199. En 2021, el Ministro de Sanidad, en consulta con el Servicio de Atención Primaria del Área de la Capital, decidió poner en marcha un proyecto piloto de un servicio de atención especial para mujeres dentro de la atención primaria, ya que hay indicios de que los problemas de salud específicos de las mujeres no se están atendiendo adecuadamente. El Servicio de Atención Primaria del Área de la Capital recibió 60 millones de coronas adicionales para el proyecto, de los cuales el Centro de Desarrollo de la Atención Sanitaria de Islandia recibirá 15 millones de coronas para adquirir conocimientos en ese campo y difundirlos por todo el país. El plan es abrir una clínica para mujeres dentro del Servicio de Atención Primaria del Área de la Capital con profesionales sanitarios cualificados y con experiencia, por ejemplo, médicos, enfermeras y matronas, a tiempo completo. Se hará hincapié en la capacidad para identificar y responder al problema en cuestión, así como en disponer de información empírica precisa para otros profesionales sanitarios, las mujeres y el público en general.

200. Desde la entrada en vigor de la Ley 35/2019 de Procedimientos de Esterilización, esos procedimientos solo se permiten si los solicitan personas mayores de 18 años, y únicamente se autorizan para personas menores de esa edad cuando se suponga que ser fértil puede tener efectos graves para la vida o la salud de la persona en cuestión y esa suposición esté respaldada por las declaraciones de dos médicos y el consentimiento de un tutor legal especialmente designado.

K. Artículo 13

201. Véase la exposición sobre la aplicación de los párrafos 28 e) y 40 de las recomendaciones anteriores del Comité, así como la exposición sobre la aplicación del artículo 10 de la Convención.

202. En 2020, todos los progenitores con hijos a cargo recibieron un complemento de la prestación correspondiente como consecuencia de la COVID-19. Los perceptores de prestaciones por hijos relacionadas con los ingresos recibieron 42.000 coronas y los demás 30.000 coronas.

203. El Instituto Islandés de Desarrollo Regional concede préstamos de hasta 70 millones de coronas para el funcionamiento de empresas en las que las mujeres sean propietarias del 75 % de las acciones como mínimo.

204. En 2020, se revisó el acuerdo entre el Fondo de Garantía de Préstamos para Mujeres - Svanni, que aporta garantías para préstamos a las empresas con participación mayoritaria de mujeres; el Primer Ministro; el Ministro de Industria e Innovación; y el Alcalde de Reikiavik, y se firmó un nuevo acuerdo sobre la continuidad de las operaciones del Fondo durante los próximos cuatro años en cumplimiento de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2020-2023.

205. En la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo se añadió una disposición especial sobre la prohibición de la discriminación por razón de sexo en los centros de actividades extraescolares, los deportes organizados y las actividades de ocio, así como la obligación de imponer esa misma prohibición en el aprendizaje y la enseñanza, la formación, los métodos de trabajo y la comunicación diaria con los alumnos y los profesionales.

L. Artículo 14

206. Véase la exposición sobre la aplicación de los párrafos 36 y 46 d) de las anteriores recomendaciones del Comité.

207. Según el artículo 13 de la Ley núm. 151/2020, sobre la administración de asuntos relativos a la igualdad, los municipios están obligados a establecer un plan de igualdad de género al comienzo de cada mandato, teniendo en cuenta las obligaciones que les incumben en virtud de la Ley núm. 150/2020, sobre la igualdad de condición y de derechos independientemente del sexo, la Ley núm. 85/2018, sobre la igualdad de trato independientemente de la raza y el origen étnico y la Ley núm. 86/2018, sobre la igualdad de trato en el mercado laboral. La Dirección de Igualdad ejerce su labor de control en lo relativo a la elaboración de los planes de igualdad de género sobre 72 ayuntamientos. A fines de 2020, unos 62 ayuntamientos (el 86 %) habían entregado la documentación solicitada, 2 (el 3 %) seguían trabajando en ellos y ocho (el 11 %) habían quedado exentos por tener una población inferior a 150 habitantes.

208. La Dirección de Igualdad impartió cursos abiertos para empleados municipales y de las escuelas sobre la elaboración de los planes de igualdad de género, la integración de la perspectiva de género, las obligaciones legales de los ayuntamientos, etc., en las localidades de Egilsstaðir, Selfoss, Akureyri e Ísafjarðarbær.

209. En diciembre de 2019, el Instituto de Administración Pública y Política, el Centro de Investigación para Asuntos Municipales y la Dirección de Igualdad organizaron un curso en línea de tres días de duración sobre cómo elaborar los planes de igualdad de género y cómo incorporar la perspectiva de género.

M. Artículo 15

210. No se han tomado medidas especiales para aplicar el artículo 15 de la Convención desde que se presentó el informe anterior.

N. Artículo 16

211. En 2016, en virtud de lo dispuesto en el artículo 225 (2) del Código Penal, se convirtió en delito, según la legislación islandesa, el hecho de obligar a otra persona a contraer matrimonio o a someterse a otra ceremonia similar, e incluso si ese acto no tiene valor legal.

212. En 2017, el Ministro de Justicia decidió proponer enmiendas a la Ley de Matrimonio núm. 31/1993 con el objetivo de suprimir la posibilidad de obtener una exención del requisito de tener 18 años de edad que figuraba en la Ley. En la primavera de 2021, el Ministro de Justicia presentó un proyecto de ley de enmienda que proponía la supresión de la exención en cuestión. El proyecto no fue aprobado, pero se volverá a presentar en el período de sesiones de otoño de 2021. En los últimos diez años, se han concedido cuatro exenciones a muchachas de 16 y 17 años. La última exención se concedió en 2016, y desde entonces no se ha recibido ninguna solicitud.
