



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

Distr. general
7 de febrero de 2003
Español
Original: inglés

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

26º período de sesiones

Acta resumida de la 532ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el 17 de enero de 2002, a las 10.00 horas

Presidenta: Sra. Abaka

Sumario

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

Tercer y cuarto informes periódicos de Islandia

La presente acta está sujeta a correcciones.

Las correcciones deberán redactarse en uno de los idiomas de trabajo y presentarse en forma de memorando. Además, deberán incorporarse en un ejemplar del acta. Las correcciones deberán enviarse, *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha del presente documento*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza.

Las correcciones que se introduzcan en las actas del presente período de sesiones se publicarán en un solo documento de corrección, poco después de finalizar el período de sesiones.



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

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

(continuación) (CEDAW/C/ICE/3-4, CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.1/Add.1 y CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.2/Add.3)

Tercero y cuarto informes periódicos de Islandia

1. A invitación de la Presidenta, la delegación de Islandia se sienta a la mesa del Comité.

2. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia) informa al Comité de que su Gobierno ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención en marzo de 2001 y está llevando a cabo los preparativos necesarios para ratificar las enmiendas al artículo 20 de la Convención. En cuanto a los artículos 1 y 2 dice que el *Althingi*, el Parlamento de Islandia, promulgó una ley revisada sobre la igualdad de género en mayo de 2000 cuyas enmiendas tenían por objeto promover una mayor igualdad de género en importantes sectores. En la nueva ley se presta especial atención a la igualdad de género en la administración y la definición de proyectos específicos, y se subraya que la responsabilidad en materia de igualdad de género incumbe por igual a hombres y a mujeres. En virtud de esa ley y en el marco del Ministerio de Asuntos Sociales se ha creado una institución, el Centro de Fomento de la Igualdad de Género para supervisar la aplicación de sus disposiciones y sustituir a la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género. Se pedirá a las instituciones públicas, a las entidades gubernamentales y las organizaciones de empleadores que faciliten al Centro la información pertinente para llevar a cabo su labor y las estadísticas oficiales se desglosarán siempre por género. El Ministerio de Asuntos Sociales y el Centro de Fomento de la Igualdad de Género se ocupan de la difusión de información y de las actividades a nivel local, así como de la cooperación en el plano nacional e internacional.

3. La ley prohíbe todo tipo de discriminación, directa o indirecta, y exige que las instituciones y empresas con más de 25 empleados tengan normas referentes a la igualdad de género o incluyan disposiciones especiales al respecto en su política de empleo. Por ejemplo, los empleados que aleguen discriminación por motivos de género no podrán ser despedidos por su empleador, y las infracciones de la ley serán sancionadas mediante el pago de daños o de una indemnización, y mediante la imposición de multas.

4. Las reclamaciones por discriminación en el lugar de trabajo presentadas por particulares y organizaciones no gubernamentales y, en especiales circunstancias, las reclamaciones referentes a terceros, seguirán siendo atendidas por el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad, organismo independiente integrado por tres abogados nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales, mientras que el Tribunal Supremo nombra a dos miembros, el Presidente y el Vicepresidente. Las opiniones del Comité, aunque son inapelables, no son vinculantes. En virtud de la ley anterior, en determinados casos el propio Comité podía presentar una reclamación ante un tribunal a fin de garantizar la observancia de su decisión, pero en virtud de la nueva ley incumbe al Centro de Fomento de la Igualdad de Género iniciar los procedimientos judiciales sobre la base de las opiniones del Comité de Quejas.

5. Otra de las instituciones recientemente creadas es el Consejo de Promoción de la Igualdad de Género, integrado por nueve miembros nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales que representan a los empleados municipales, al Ministerio de Hacienda, a la Universidad de Islandia, a las asociaciones de mujeres, a las asociaciones de promoción de los derechos de las mujeres, a los empleadores y a las autoridades locales. Cada uno de los grupos tiene derecho a nombrar un hombre y una mujer a fin de que ocupen escaños en el Consejo para la Igualdad de la Condición, al que incumbe someter al Ministro de Asuntos Sociales propuestas encaminadas a garantizar la igualdad de género en el mercado laboral. En el pasado, el Consejo profundizó en el estudio de la diferencia de remuneración en función del género y participó en proyectos en colaboración con la Unión Europea y la Universidad de Islandia. Además de los cambios estructurales mencionados, cada ministro debe nombrar un coordinador para las cuestiones de igualdad con miras a integrarlas en el Ministerio y en las instituciones conexas. Esas actividades se realizan en colaboración con el Centro de Fomento de la Igualdad de Género y con otros órganos pertinentes.

6. Actualmente el gobierno de su país ya ha llevado a cabo la mitad de su tercer programa de acción cuatrienal sobre medidas encaminadas a erradicar los estereotipos tradicionales en materia de género y la discriminación por ese motivo. Su gobierno también participa en cuatro grupos de trabajo a nivel regional en el marco del plan de acción del Consejo de Ministros de

los Países Nórdicos para promover la integración de las cuestiones de género.

7. En cuanto al artículo 4, la oradora dice que, aunque la nueva Ley sobre la igualdad de género prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de género, no se consideran infracciones las medidas provisionales especiales adoptadas para mejorar la situación de los hombres o las mujeres, las prácticas preferenciales de contratación justificables o las asignaciones especiales por motivos de embarazo o maternidad a las mujeres. Los empleadores tienen prohibido señalar una preferencia de género en los anuncios de empleo, excepto a los efectos de promover mayor igualdad en determinado sector, circunstancia que hay que indicar en el anuncio.

8. En cuanto al artículo 5 de la Convención, la oradora dice que en 2000 se promulgó una nueva Ley sobre la licencia por maternidad/paternidad y sobre la licencia para los padres, No. 99/2000, que entrará en vigor el 1° de enero de 2003. La ley tiene por objeto permitir que los padres puedan lograr un equilibrio entre su carrera profesional y sus necesidades familiares, y fomentar el reparto de las responsabilidades que entraña la paternidad. Todos los padres trabajadores tienen el mismo derecho no transferible a disfrutar de una licencia de tres meses tras el nacimiento, la adopción por primera vez o la acogida en la familia de un niño. Un período adicional de otros tres meses puede dividirse entre el padre y la madre, según sus necesidades, hasta que el niño cumpla 18 meses. Los padres reciben el 80% de su remuneración media bruta durante el período de licencia, que se abona con cargo a un Fondo para licencias de maternidad/paternidad y se financia mediante un impuesto especial de seguridad social percibido con este fin.

9. En el plan se presta especial atención a la flexibilidad, para que los padres puedan disfrutar de su licencia en varios períodos breves o trabajando a tiempo parcial. Los empleadores están obligados a tratar de atender los deseos de los empleados en lo tocante a la licencia de maternidad/paternidad.

10. La ley garantiza a las mujeres embarazadas, y a las que han sido madres recientemente, una protección adicional en materia de salud y seguridad en el trabajo así como el apoyo complementario del Fondo para licencias de maternidad/paternidad si no pueden seguir trabajando a causa de sus condiciones laborales. Las licencias que se tomen con arreglo a la ley se consideran

como tiempo trabajado respecto del derecho a vacaciones, antigüedad, bajas por enfermedad, etc. Los padres siguen abonando sus contribuciones al fondo de pensiones mientras disfrutan de la licencia, y la contribución complementaria correspondiente al empleador procede del Fondo para licencias.

11. Los padres desempleados o que siguen estudios tienen derecho a recibir una donación no transferible de tres meses de duración para cada uno por concepto de nacimiento, tras el nacimiento, la adopción o la acogida en la familia de un niño, además del derecho conjunto a disfrutar de otros tres meses, cuyo pago puede ser compartido o ser abonado a uno de ellos. Además, hasta que el niño cumpla 8 años, todos los padres tienen derecho a tomar 13 semanas de licencia parental sin sueldo, intransferible entre el padre y la madre, ya sea de forma continua durante períodos breves, o bien mediante el trabajo a tiempo parcial. Los padres empleados tienen derecho a regresar a sus puestos de trabajo o a una posición comparable al término de la licencia, y su puesto no puede declararse superfluo por motivos de licencia, embarazo o reciente maternidad.

12. El empleador que infringe la ley debe pagar daños y perjuicios. Se espera que las generosas disposiciones en materia de licencia reduzcan la enorme responsabilidad que tienen las mujeres respecto de sus familias y sus hijos, y fomenten su mayor participación en el mercado laboral, incluso en puestos de gestión.

13. La ley también contiene disposiciones sobre la armonización de las obligaciones familiares y laborales con miras a promover la aceptación de las mujeres como miembros plenamente válidos de la fuerza de trabajo y de alentar a los hombres a que desempeñen un papel más significativo en la familia. En tres seminarios y una conferencia celebrados en 2001, con miras a intercambiar experiencias y elaborar un plan para el futuro se hizo hincapié en la cuestión de compartir las responsabilidades. En 2001, el 80% de los padres habían tomado al menos un mes de licencia parental y el 14% había tomado más tiempo. Se confía en que continúe esa tendencia. Cuando no permanecen con la familia, a partir de los seis meses los niños generalmente son atendidos por las denominadas “madres de día” en domicilios privados.

14. Respecto del artículo 6, la oradora dice que el gobierno de su país está investigando la función de los clubes de *striptease* en el tráfico de mujeres y en la prostitución y, en cooperación con los sindicatos, está

tratando de poner coto a las actividades de ese tipo de clubes. Actualmente está participando en un grupo de trabajo sobre esa cuestión establecido por el Consejo de Ministros de los Países Nórdicos en colaboración con los países bálticos y la Federación de Rusia.

15. En cuanto a la participación de las mujeres en el sector público (artículo 7) y en el servicio diplomático (artículo 8), la oradora señala que en septiembre de 1998 el Ministro de Asuntos Sociales estableció un comité por un período de cinco años con el propósito de aumentar la participación de las mujeres en la política. En las elecciones de 1999, el porcentaje de mujeres miembros del Parlamento aumentó al 35% respecto del 25%, y el Comité está trabajando a fin de aumentar el número de mujeres electas para ocupar cargos en la administración local (que actualmente representaban sólo el 28,5%) tras las elecciones locales de la primavera de 2002. En la capital, Reykjavik, la representación por género está bastante equilibrada en la mayoría de los estamentos. Durante los últimos años se han desplegado esfuerzos especiales por aumentar la participación de las mujeres en el servicio diplomático, y en 1998-1999 el Ministro de Relaciones Exteriores contrató a mujeres para el 50% de todos los nuevos puestos en los que se requería un título universitario. También se hizo un esfuerzo especial a fin de contratar a mujeres para proyectos especiales en lugares como Kosovo, en colaboración con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y en África.

16. Refiriéndose al artículo 10, la oradora dice que a principios de marzo de 1998 el Ministro de Educación, Ciencia y Cultura inició un ambicioso nuevo programa para la educación primaria y secundaria con el propósito de atender las necesidades de alumnos y alumnas mediante una escolarización flexible y diversos métodos de enseñanza que les brindasen oportunidades igualmente válidas de preparación para participar en la economía, la vida familiar y la comunidad.

17. El 60,9% de la cifra total de nuevos estudiantes universitarios son mujeres, porcentaje que representa más del 50% de los alumnos en la mayor parte de las especialidades, excepto ingeniería, economía e informática. En septiembre de 2000 se inició un programa para alentar a las mujeres a estudiar carreras donde tradicionalmente predominaban los hombres, en particular, tecnología e ingeniería de la información y las comunicaciones, así como para alentar a los hombres a estudiar carreras donde tradicionalmente predominaban

las mujeres con el propósito de erradicar los estereotipos de género en la educación y reducir la diferencia entre las remuneraciones. La Ley sobre la igualdad de género también dispone que se imparta educación acerca de las cuestiones relativas a la igualdad en todos los niveles de programa de enseñanza, haciendo hincapié en la igualdad de la preparación de ambos sexos.

18. La Ley sobre la igualdad de género otorga a las mujeres los mismos derechos jurídicos que a los hombres en el mercado laboral. En 2000 el porcentaje de mujeres entre 16 y 74 años que participaban de forma activa en el mercado laboral había aumentado al 79% (en comparación con el 88% correspondiente a los hombres), y sólo el grupo de 55 a 74 años registró una disminución al 52% desde 1995 (60%). En Islandia, en un día laborable, la jornada es larga y es habitual acumular horas extraordinarias; las mujeres trabajan en promedio 44 horas por semana a tiempo completo y 24 horas a tiempo parcial (en comparación con las 54 y 24 horas que trabajan respectivamente los hombres). El desempleo entre las mujeres ha disminuido del 3,3% en 1998 al 1,9% en 2001 (del 2,3% al 1% en el caso de los hombres). Se han desplegado esfuerzos especiales a fin de incrementar las oportunidades de empleo para las mujeres, promover el empleo en las zonas rurales y facilitar a las mujeres un mayor acceso al capital. Las estadísticas recopiladas por las autoridades locales sobre sus empleados confirman que existe una diferencia entre la remuneración de ambos sexos que oscila entre el 10% y el 16%. La Ley sobre la igualdad de género define y prohíbe el acoso sexual y estipula que los empleadores y las autoridades escolares deben adoptar medidas de prevención especiales.

19. Actualmente el Ministerio de Salud está examinando un informe sobre la salud de la mujer en el año 2000 basado en las conclusiones de un comité especial. El Gobierno ha trabajado para establecer medidas eficaces con miras a dar respuesta a los casos de violencia contra la mujer, a proteger a la víctima, a castigar al agresor y a impedir la reincidencia. También ha adoptado medidas especiales para tomar declaración a los niños víctimas de la violencia, que suelen ser niñas. El Ministerio de Asuntos Sociales ha inaugurado un centro especial para niños donde se ofrecen todos los servicios, entre ellos, el asesoramiento de especialistas.

20. En 2001 se investigaron 32 casos de delitos sexuales que dieron lugar a 11 procesamientos, aunque la mayor parte de los casos todavía están ante los tribunales. Con arreglo al Código Penal, la sentencia judicial

por violación es de 1 a 16 años de cárcel, siendo la sentencia media de 18 a 24 meses. La sentencia media impuesta en caso de violación se ha incrementado a raíz de la reciente decisión del Tribunal Supremo que estipula una pena de cuatro años y medio.

21. La oradora describe la situación existente en las zonas rurales y dice que, en diciembre de 2000, el 38% de los 283.000 habitantes de Islandia, dividido por igual entre hombres y mujeres, residía en zonas rurales fuera de la región de la capital. Un consultor para la igualdad de la condición del noroeste del país organizó satisfactoriamente proyectos, cursos, encuestas y actividades de asesoramiento personal con miras a mejorar la situación de las mujeres rurales y a brindarles más oportunidades para trabajar fuera de sus hogares. El Ministerio de Asuntos Sociales y el Instituto de Desarrollo Regional están haciendo los preparativos necesarios para nombrar a consultores que se encarguen de esa cuestión en otras zonas rurales sobre la base de ese modelo.

22. A pesar de los progresos logrados, es necesario seguir trabajando para promover la plena igualdad de las mujeres. En el nuevo plan de acción para el período 2002-2006 que está preparando el Centro de Fomento de la Igualdad de Género se dedicará incluso más atención a la integración de las cuestiones de género y al incremento de la participación de los hombres en las cuestiones relacionadas con la igualdad.

23. **La Presidenta** agradece al Gobierno de Islandia las eficaces respuestas que ha dado a la lista de preguntas, y elogia sus fiables prácticas en materia de presentación de informes. En el cuarto y quinto informes periódicos figura valiosa información. También felicita al Gobierno por haber ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención y toma nota de su propósito de ratificar la enmienda al artículo 21.

24. **El Sr. Melander** dice que, según la información de que dispone, la Convención no tiene fuerza de ley en Islandia, que adopta un enfoque dual respecto de los acuerdos internacionales y dice que la Convención Europea sobre Derechos Humanos es el único instrumento internacional jurídicamente vinculante en ese país. Otros Estados partes europeos han alegado que la Convención Europea es el único acuerdo internacional directamente vinculante en sus países por ser miembros de la Unión Europea. Sin embargo, este no es el caso de Islandia. Por tanto, sería útil saber por qué motivo Islandia ha tomado la decisión de poner en vigor la

Convención Europea sobre Derechos Humanos y no los demás instrumentos.

25. Las disposiciones de la Constitución que garantizan la igualdad no se han incorporado a la legislación nacional y, por consiguiente, no están en vigor. El orador insta al Gobierno a que al menos incorpore una definición clara del concepto de discriminación contra la mujer en su legislación nacional. Tampoco son vinculantes las decisiones que adopta el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad, ni siquiera en los casos en que el Gobierno es el empleador. Puesto que Islandia dispone de tribunales especiales, se pregunta si el Gobierno consideraría la posibilidad de otorgar a esos comités atribuciones judiciales para que puedan hacer valer sus decisiones.

26. **La Sra. Schöpp-Schilling** felicita al Gobierno por las actividades que lleva a cabo para aplicar las anteriores recomendaciones del Comité, en particular respecto de la diferencia de remuneración. En Islandia, y en otros países nórdicos, el proceso para reducir la diferencia de remuneración se ha postergado demasiado. Tras 15 años no cabe pensar que sea necesario poner en marcha otro proyecto experimental. Agradecería recibir aclaraciones sobre el programa de evaluación de los puestos de trabajo establecido por el Ministerio de Asuntos Sociales, para saber si abarca la totalidad del sector público y conocer las características de los contratos establecidos con los sindicatos. La oradora también desea saber si se ha incrementado la remuneración de las mujeres y reducido la de los hombres, y qué plazos y objetivos se han establecido.

27. Además, resultaría útil saber si a los niños se les garantiza con arreglo a la ley una plaza en los jardines de infancia, y se imparte capacitación a las “madres de día” para que tengan en cuenta las cuestiones de género.

28. A la oradora también le interesa saber si en la nueva legislación sobre extranjeros figura como criterio para recibir asilo la persecución por motivos de género.

29. **La Sra. Goonesekere** dice que está impresionada por los esfuerzos que realiza Islandia por aplicar la Plataforma de Acción de Beijing y las recomendaciones del Comité. Desea saber si un particular puede presentar una reclamación por motivos de discriminación directamente ante los tribunales, sin recurrir al Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad. También desea saber si se ofrece asistencia

letrada a las mujeres que desean que se dé curso a ese procedimiento judicial y si los tribunales hacen referencia a la Convención en sus decisiones.

30. La oradora desea saber si la lista especial de mujeres candidatas es un partido de coalición, si todos los partidos deben presentar candidatas mujeres y si Islandia dispone de un sistema de cupos para la participación de mujeres en juntas y consejos.

31. Con referencia a la cuestión de la discriminación en la profesión de la enseñanza, el Gobierno indicó que la diferencia de remuneración por motivos de género se basaba en una práctica tradicional. La oradora se pregunta si Islandia sabe que las mujeres suelen resultar beneficiadas cuando uno de los principales criterios para la contratación y la promoción son los méritos.

32. Las iniciativas del Gobierno respecto del problema de la violencia contra la mujer se centran en ofrecer un lugar de acogida y de atención a las víctimas. No obstante, la oradora desea saber qué medidas está adoptando para dar mayor fuerza a las respuestas tanto punitivas como normativas a la violencia contra la mujer, en particular a la violación. También desearía saber por qué motivo hay pocas mujeres islandesas que denuncien a los hombres por ejercer violencia contra ellas, y si se han llevado a cabo las investigaciones pertinentes.

33. **La Sra. Livingstone Raday** dice que se siente alentada por los esfuerzos del Gobierno por mejorar la situación de la mujer, entre ellos, la promulgación de la Ley sobre la igualdad de condición y la creación del Consejo para la Igualdad de la Condición, aunque comparte las dudas expresadas por el Sr. Goonesekere y la Sra. Schöpp-Schilling. Además, felicita al Gobierno por haber promulgado disposiciones en materia de acoso sexual y de licencia para los padres, y toma nota con satisfacción de que entre el 80% y el 90% de los padres islandeses piden licencias tras el nacimiento de sus hijos, una gran evolución que debería permitir que las mujeres desempeñaran una función más activa en la vida económica y social.

34. Aunque el sistema de pensiones de Islandia presta cierta atención a los derechos de las mujeres, la oradora teme que el paso a programas que prevén beneficios para los trabajadores de forma exclusivamente proporcional a las contribuciones suponga un riesgo para la mujer, ya que ésta tiende a trabajar menos horas que el hombre. Además, la tendencia a recurrir a pensiones actuariales y a reducir las pensiones para los cónyuges

supervivientes podría menguar los ingresos de las pensiones de las mujeres de edad más avanzada. La oradora pone seriamente en tela de juicio que las mujeres deban ser personalmente responsables de sus pensiones, propuesta que hace caso omiso de la realidad social de su función en el mercado de trabajo. Todavía no se puede dar por sentada la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica y en el empleo.

35. La oradora desea saber si las conclusiones del estudio de 1994 sobre la diferencia de remuneración todavía son válidas, es decir, que se registra una diferencia del 11% por motivos de género mientras que los demás factores permanecen invariables, y cuáles han sido los resultados del estudio sobre las remuneraciones de 1999 realizado por el Ministerio de Asuntos Sociales. Tras esos estudios ¿se ha tomado alguna medida de carácter jurídico para reducir la diferencia de remuneración? La oradora también desearía saber qué medidas cabe adoptar para resolver ese caso de discriminación, y por qué no se han adoptado todavía.

36. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia) dice que el Gobierno sigue la política de no aplicar directamente las disposiciones de los instrumentos jurídicos internacionales pero incorporarlas en leyes especiales. Sin embargo, el Ministerio de Asuntos Sociales ha estado reflexionando sobre la posibilidad de aplicar, o no, el texto completo de la Convención en una ley especial propia. Con todo, el Gobierno garantiza que los artículos de la Convención se reflejarán en la legislación nacional (como ejemplo cabe citar la Ley sobre la igualdad de condición).

37. Refiriéndose a la pregunta sobre el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad, la oradora dice que los pocos tribunales especiales que existen en Islandia pueden examinar las conclusiones de cualquiera de los comités y que sus decisiones son vinculantes.

38. **Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que el hecho de que las decisiones del Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad no se puedan hacer valer ni siquiera en los casos en que el Gobierno es el empleador, es sin duda motivo de debate y controversia. De todos modos, prácticamente la totalidad de las decisiones no vinculantes adoptadas por el Comité durante el último año han dado lugar a contratos de trabajo satisfactorios para el empleado y sólo algunos casos han sido revistos por los tribunales.

39. La oradora comparte la impaciencia expresada por la Sra. Schöpp-Shilling. Algunas de las encuestas realizadas durante el decenio de 1990 reflejaban una diferencia de remuneración aproximada de entre el 8% y el 16% en el sector público exclusivamente por motivos de género. Reykjavik ha llevado la iniciativa en cuanto a la elaboración de un instrumento de evaluación de los puestos de trabajo neutral respecto del género, sobre la base de un modelo británico, y otras administraciones locales han seguido esa pauta. Cincuenta sindicatos han firmado convenios sobre la aplicación de dicho instrumento, a partir de diciembre de 2002, que no reducirá la remuneración pero corregirá la disparidad existente.

40. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia) dice que se ha creado una serie de anuncios de televisión para que las mujeres cobren mayor conciencia de su valor en el mercado de trabajo. El Gobierno espera que, a raíz de la nueva Ley sobre licencia para los padres y a medida que éstos comiencen a compartir por igual las responsabilidades que entraña el cuidado de los hijos, desaparezca la diferencia de remuneración.

41. **La Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que, en virtud de la Ley sobre servicios sociales, las administraciones locales deben proporcionar servicios de guardería para los niños de 2 a 6 años que, en algunos casos se ofrecen también para los niños de 1 y 2 años. En los cursos de capacitación para maestros de escuela primaria y para las “madres de día” se incluye ya la cuestión de la sensibilización respecto del género.

42. La lista de mujeres se estableció como partido político, aunque en las elecciones de 1999 se asoció con otros partidos a fin de mejorar el equilibrio de los géneros entre sus candidatos. Algunos partidos políticos establecieron oficiosamente cupos para candidatas, pero nunca se establecieron de forma oficial. En las próximas elecciones locales, algunos partidos alcanzarán la paridad de género en sus listas de candidatos.

43. En lo que respecta al escaso número de profesoras universitarias y a su escasa representación en puestos administrativos superiores, cabe decir que los anuncios de vacantes de esos puestos estaban redactados de forma que se alentaba la presentación de candidaturas de mujeres, y se otorgó preferencia a las candidatas en caso de calificaciones equivalentes.

44. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia) dice que es posible no recurrir al Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad y someter las

reclamaciones laborales directamente a un tribunal. También es posible solicitar asistencia financiera al Centro de Fomento de la Igualdad de Género con miras a obtener la asistencia jurídica necesaria en esos casos.

45. En Islandia se han mantenido intensos debates, especialmente en los medios de comunicación, sobre las sentencias judiciales relativamente leves impuestas en los casos de violación, y es probable que en el futuro sean más severas pues así lo exige la población.

46. **La Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que los derechos de pensión también son motivo de inquietud y de debate en los sindicatos y en el marco del movimiento en favor de los derechos de la mujer. Aunque la legislación prevé la igualdad de trato, el resultado es bastante distinto de lo previsto, ya que las mujeres de mayor edad reciben los menores beneficios.

47. **La Sra. Ferrer Gómez** dice que la Ley sobre la igualdad de condición es un instrumento muy positivo que permitirá redefinir sus funciones tanto a los hombres como a las mujeres. La oradora solicita más información sobre los programas de capacitación y la educación en materia de género. También desea que se indique el porcentaje de mujeres entre los trabajadores a tiempo completo. Resultaría útil disponer de estadísticas actualizadas sobre la pobreza, así como de información sobre el número de hogares que se hallan por debajo del umbral de la pobreza y en los que el cabeza de familia es una mujer.

48. **La Sra. Gaspard** señala que Islandia fue el primer país del mundo que otorgó plenos derechos civiles a las mujeres y que, por tanto, sorprende que persista la discriminación respecto de su participación en la política. Sería interesante que la delegación analizara los motivos por los cuales la mujer está menos representada en la política y en las instancias decisorias, y que expusiera los planes previstos para abordar esa cuestión y los resultados de las medidas provisionales especiales adoptadas. También desearía saber si los partidos políticos reciben fondos públicos.

49. **La Sra. Tavares da Silva** dice que está impresionada por la importancia que se atribuye a la función y a la participación de los hombres en las actividades encaminadas a lograr la igualdad de género y por el elevado porcentaje de hombres que han solicitado la licencia de paternidad. La oradora se pregunta si la mayor participación de mujeres como candidatas a cargos públicos se debe realmente a la lista de mujeres, y desearía conocer la reacción de la opinión pública a ese respecto.

50. Para la oradora hay una contradicción entre los considerables logros académicos de la mujer y su función relativamente subordinada en el mercado de trabajo. En muchos países ha resultado difícil armonizar la vida familiar con la laboral y desearía saber si los empleadores de Islandia están dispuestos a aceptar alguna de las soluciones propuestas, por ejemplo, horarios flexibles y puestos de trabajo compartidos. Resultaría útil que se explicara cómo se resuelve la necesidad de atender la mayor demanda de servicios de guardería. Por último, la oradora desearía saber si el programa de acción sobre la igualdad de género, mencionado en el párrafo 18 del informe, se está integrando en todos los ministerios, y si se ha elaborado una estrategia coordinada.

51. **La Sra. Shin**, refiriéndose a la cuestión de la violencia contra las mujeres, dice que desearía conocer los resultados del seminario del Comité de hombres contra la violencia y recibir información sobre los programas de tratamiento para hombres violentos que se centran en la modificación de su comportamiento. En particular, desea saber si algunos funcionarios del Cuerpo de Policía han impartido cursos de formación para hacer frente a la violencia contra la mujer. También desearía recibir más información sobre las estrategias encaminadas a modificar las actitudes y los valores del público en general respecto de esa cuestión.

52. **La Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que se hace sumo hincapié en la educación y la capacitación en materia de integración y sensibilización respecto de las cuestiones de género, y muchas entidades ofrecen cursos y material didáctico sobre ese tema, entre ellas, el Gobierno, el Centro de Fomento de la Igualdad de Género, universidades y empresas privadas. Además, en el marco del nuevo plan del Ministerio de Educación, se enseña “preparación para la vida cotidiana” en todos los niveles del sistema educativo, con el propósito de preparar a los alumnos para la vida y el trabajo, pero también con el objetivo de promover la sensibilización respecto del género y otros aspectos de la educación en materia de derechos humanos.

53. El empleo a tiempo parcial no es un fenómeno nuevo y ha surgido en parte por que la economía de Islandia ha dependido durante mucho tiempo de la pesca y la agricultura. En las explotaciones agropecuarias, los hombres se han venido registrando por regla general como trabajadores a tiempo completo y las mujeres como trabajadoras a tiempo parcial, a menudo porque tenían otros empleos a tiempo parcial fuera de la ex-

plotación agropecuaria. En las pequeñas poblaciones pesqueras, el trabajo suele ser temporal y los hombres tradicionalmente trabajan a tiempo completo en el mar mientras que las mujeres atienden los hogares y trabajan a tiempo parcial.

54. Como sucede en muchos otros países, gran parte de la población pobre está integrada por madres solteras y mujeres de edad avanzada. No obstante, tanto hombres como mujeres de escasos ingresos disponen de numerosas fuentes de ayuda: las autoridades locales les brindan ayuda financiera directa y también les facilitan alojamiento y subsidios de alojamiento. Los centros de educación de la mujer se han establecido especialmente para atender las necesidades de las mujeres desempleadas o que se enfrentan a otros tipos de problemas. Aproximadamente el 80% de las mujeres que asisten a cursos en esos centros encuentran posteriormente empleo y prosiguen su educación, y un 90% afirma que los cursos han tenido una repercusión positiva en su vida.

55. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia) dice que en 2001 también se estableció un centro especial para hombres y mujeres, a partir de los 18 años, incluidas las mujeres jóvenes con niños, que no habían finalizado el ciclo escolar y estaban desempleados o tenían otros problemas sociales. El objetivo de la labor del centro es ayudar a las personas a conocer sus capacidades y a tomar decisiones sobre su futuro.

56. En respuesta a la pregunta de la Sra. Gaspard, la oradora dice que se está tratando de lograr la participación de hombres y mujeres por igual en el proceso de adopción de decisiones y de formulación de políticas y que se han logrado ciertos progresos. Por ejemplo, en la última elección aumentó el porcentaje de mujeres en el Parlamento. Cabe esperar que el porcentaje de mujeres en la administración local aumente también tras las elecciones municipales previstas para la primavera de 2002.

57. **La Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que el porcentaje de mujeres en la administración nacional y en la administración local de Islandia no es tan elevado como cabría esperar y que se ha establecido un comité para investigar hasta qué punto la igualdad de género se toma en consideración en todas las actividades de planificación y de formulación de políticas en el plano local y nacional. Como consecuencia de esta medida se han logrado algunos progresos. De conformidad con el artículo 4 de la Convención en los anuncios de empleo

se alientan en particular las solicitudes de mujeres. Los partidos políticos están financiados con fondos públicos y, por tanto, se espera que éstos cumplan la Ley sobre la igualdad de género.

58. En respuesta a una pregunta de la Sra. Tavares da Silva, la oradora dice que la Alianza de Mujeres se estableció en un momento en que la representación de mujeres en el Parlamento y en la administración local era escasa. Por regla general se admite que la alianza fue una iniciativa satisfactoria, en primer lugar por que muchos de sus miembros pasaron a formar parte de la administración nacional y local y, en segundo lugar, por que su presencia ha alentado a otros partidos políticos a desplegar esfuerzos para promover a la mujer. Como ejemplo de su repercusión cabe señalar que Reykjavik ha tenido una alcaldesa desde 1994, que se incorporó a la administración local de la ciudad por conducto de la Alianza de la Mujer y ha trabajado para asegurar que las mujeres representen el 50% del personal que ocupa cargos de nivel superior y de los miembros del comité de la administración. La Alianza de la Mujer decidió finalmente que sería conveniente fusionarse con otros dos partidos políticos como parte de su esfuerzo por integrar las cuestiones de género en todas las esferas de la política.

59. Cada ministerio del Gobierno tiene un coordinador para las cuestiones de igualdad cuya principal labor es asegurar que se integren las cuestiones de género en la labor del ministerio y de sus órganos subordinados. Los coordinadores para las cuestiones de igualdad también participan activamente en la aplicación del programa de acción cuatrienal preparado por el Centro de Fomento de la Igualdad de Género. En la nueva Ley sobre la igualdad de género también se subraya la importancia de la integración de las cuestiones de género.

60. **La Sra. Gunnsteinsdóttir** (Islandia), en respuesta a una pregunta de la Sra. Tavares da Silva, dice que en los ministerios del Gobierno y en otras instituciones se han introducido satisfactoriamente programas de horarios de trabajo flexibles. La adopción de la Ley sobre la igualdad de género, que contiene una disposición específica sobre la armonización de la vida familiar y la laboral, y de la Ley sobre la licencia por maternidad/paternidad y sobre la licencia para los padres, también ha suscitado debates en el sector privado en relación con los horarios de trabajo flexibles. Algunas de las empresas privadas de Reykjavik han participado en el proyecto “encontrar el equilibrio” respaldado por la Unión Europea, que ha demostrado que la introduc-

ción de horarios de trabajo flexibles en realidad favorece la competitividad de las empresas. No obstante, la prestación de servicios de guardería para los niños pequeños todavía no es adecuada —la demanda ha superado con creces las provisiones— aunque cabe señalar que todas las autoridades locales del país están colaborando para resolver el problema.

61. **La Sra. Bjarnasdóttir** (Islandia) dice que, en el marco del sistema vigente cuando se elaboró el informe periódico, la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género estaba subordinada al Consejo para la Igualdad de la Condición. No obstante, en virtud de la Ley sobre la igualdad de género, las dos instituciones son ahora independientes y han recibido otros nombres. El Consejo para la Igualdad de la Condición ha pasado a ser el Consejo de Promoción de la Igualdad de Género y se dedica principalmente al mercado de trabajo, mientras que la Oficina, que ahora se denomina Centro de Fomento de la Igualdad de Género, tiene un mandato más amplio, a saber, promover la igualdad en todas las esferas.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.