



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

Distr. general
26 de noviembre de 2003
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Quinto informe periódico de los Estados partes

Islandia*

* El informe inicial y el segundo informe periódico combinados de Islandia, presentados por el Gobierno de ese país, fueron publicados con la signatura CEDAW/C/ICE/1-2 y examinados por el Comité en su 15º período de sesiones. Los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia, presentados por el Gobierno de ese país, fueron publicados con la signatura CEDAW/C/ICE/3-4 y examinados por el Comité en su 26º período de sesiones.

El presente informe se publica sin revisión editorial.



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

**Quinto informe relativo a la aplicación de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Presentado por el Gobierno de Islandia
Ministerio de Asuntos Sociales
(periodo comprendido entre el 1° de enero de 1998 y el 31 de marzo de 2003)

Parte I

Artículo 1

En sus observaciones finales sobre los informes periódicos tercero y cuarto combinados del Gobierno islandés, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer toma nota con preocupación de que la Convención no se ha incorporado en la legislación nacional. En particular, lamenta que el artículo 1 de la Convención, en que se define “la discriminación contra la mujer”, no sea parte de la legislación de Islandia.

Con respecto a esta observación, el Gobierno islandés querría dejar constancia de que en 1995, en virtud de la Ley constitucional No. 97/1995, se modificaron mucho las disposiciones de la Constitución de Islandia relativas a los derechos humanos. También se introdujeron diversos cambios y se añadieron algunos derechos nuevos en las disposiciones constitucionales atinentes a los derechos económicos, sociales y culturales. Se incorporó a la Constitución una cláusula importante: el principio de igualdad. El artículo 65 de la Constitución reza así:

“Todas las personas son iguales ante la ley y están amparadas en el goce de sus derechos humanos sin distinción alguna por motivos de sexo, religión, opinión, origen nacional, raza, color, posición económica, ascendencia y otros. Hombres y mujeres gozan de los mismos derechos en todos los aspectos.”

Procede señalar que en el informe explicativo sobre el proyecto de reforma de la Constitución se hace una referencia clara al uso de convenciones internacionales relativas a los derechos humanos como principios rectores en cuestiones de interpretación de la Constitución. Por ejemplo, en lo que atañe al artículo 65 de la Constitución, se hace referencia a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

De hecho, en los últimos años, la influencia de las convenciones internacionales sobre derechos humanos ha aumentado considerablemente tanto en el sistema jurídico islandés como en la aplicación de la legislación nacional. Se puede afirmar que las nuevas disposiciones sobre derechos humanos contenidas en la Constitución han ampliado la protección constitucional de varios derechos garantizados en convenciones internacionales relativas a los derechos humanos. Esta situación se pone de manifiesto en diversos fallos de la Corte Suprema y otros tribunales, que con frecuencia cada vez mayor invocan convenciones internacionales sobre derechos humanos al aplicar e interpretar las leyes islandesas. Aunque esas convenciones no tengan fuerza de ley directamente en el sistema jurídico islandés, ahora están protegidas por la Constitución como resultado de la práctica judicial, según la cual las disposiciones constitucionales se interpretan teniendo en cuenta las obligaciones internacionales. Por consiguiente, también han aumentado de manera considerable las referencias al artículo 65 de la Constitución, que atañe al principio de igualdad, en casos relativos a todos los derechos humanos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer nunca ha sido invocada ante un tribunal nacional. Sin embargo, en un caso, que se planteó ante el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad, se hizo referencia a la interpretación de la Convención. Eso aconteció en el caso No. 6/1996, presentado contra el Ministro de Justicia, en relación con la ciudadanía de una criatura cuya madre islandesa se había casado con un

extranjero. De conformidad con la antigua legislación, la personalidad jurídica de la criatura nacida del matrimonio de padres islandeses variaba según su sexo.

Procede señalar que, como consecuencia de las reformas constitucionales y de la práctica judicial de los últimos años, se ha iniciado un animado debate y la opinión pública ha cobrado conciencia de los derechos humanos que asisten a la sociedad islandesa. Por lo tanto, la población de Islandia está mejor informada que nunca de sus derechos y sabe que los puede hacer valer en el marco del ordenamiento jurídico islandés y de los órganos internacionales de control.

Según se señaló en la información complementaria de los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia, en junio de 2000 entró en vigor una nueva Ley sobre la igualdad de condición y la igualdad de derechos de la mujer y el hombre (en lo sucesivo, Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros). En el artículo 22 de la Ley se establece la prohibición general de discriminar. Queda prohibido, pues, cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos de género. Sin embargo, no se considera que violen la Ley las medidas especiales de carácter temporal adoptadas para mejorar la condición de la mujer o del hombre y garantizar así la igualdad y una misma condición jurídica y social para ambos géneros. Esto mismo se aplica a las medidas tomadas para aumentar las oportunidades que se brindan a mujeres u hombres con el expreso propósito de promover la igualdad de género y una misma condición jurídica y social del hombre y la mujer. También se ha establecido que no se considera discriminatorio otorgar prestaciones especiales a la mujer por motivos de embarazo o de parto.

El Reglamento No. 47/2003, relativo a las funciones del Centro para la Igualdad entre los Géneros, se dictó como complemento de la Ley No. 96/2000. Contiene párrafos que prohíben la discriminación, reiteran las disposiciones del artículo 22 de la Ley y definen la discriminación directa e indirecta. Los artículos 15 y 16 del Reglamento rezan así:

“Art. 15

Discriminación directa

Se entiende por discriminación directa toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por el otro sexo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Art. 16

Discriminación indirecta

Hay discriminación indirecta cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter imparcial perjudica a un número sustancialmente mayor de personas de un sexo determinado, a menos que la disposición, el criterio o la práctica sea un medio apropiado o necesario que se pueda justificar por factores objetivos que no tengan que ver con el sexo.”

El artículo 15 del Reglamento No. 47/2003 se basa en el texto del artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El Gobierno desea destacar que, con esta disposición, la definición de discriminación directa enunciada en la Convención ya forma parte de la legislación islandesa. La

definición de discriminación indirecta se formula con arreglo al modelo de la directiva 97/80/CE del Consejo de la Unión Europea, que atañe a la carga de la prueba en los casos de discriminación por motivo de género. Procede señalar que la Ley rige tanto para las autoridades públicas como para el sector privado y las personas físicas.

En mayo de 2002 el Gobierno de Islandia aceptó la reforma del párrafo 1 del artículo 20 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 2

Incisos a) y b)

Legislación relativa a la igualdad entre los géneros

Desde 1976 Islandia cuenta con una ley especial que tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la igualdad de condición, en todos los aspectos, de la mujer y el hombre. La nueva Ley de 2000 derogó la antigua Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros No. 28/1991.

Como se señaló en la información complementaria de los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia, la Ley fue revisada por dos razones principales: por un lado, para tener en cuenta los cambios registrados en materia de igualdad entre los géneros y con respecto a la importancia que se concede a los proyectos y la metodología y, por otro, para estimular el avance hacia la igualdad, en aspectos importantes, por parte de la sociedad. Por consiguiente, cuando se revisó la Ley, se prestó atención a la situación en que se encontraba la igualdad entre los géneros en la administración y a la definición de proyectos específicos por desarrollar. También se hizo hincapié en que la igualdad entre los géneros debía tomarse en serio y ser considerada como responsabilidad tanto de la mujer como del hombre.

Centro para la Igualdad entre los Géneros

En virtud de la Ley se estableció una nueva institución especial, el Centro para la Igualdad entre los Géneros (Jafnréttisstofa, que en la Ley se denomina Oficina para la Igualdad de la Condición Jurídica y Social), administrado por el Ministerio de Asuntos Sociales y encargado de supervisar la aplicación de la Ley. La nueva institución se hizo cargo de la mayor parte de las tareas que desempeñaba la Oficina para la Igualdad de la Condición Jurídica y Social. Algunas de ellas son:

- brindar educación e información;
- proporcionar asesoramiento a las autoridades, instituciones, empresas, personas físicas y organizaciones no gubernamentales (ONG);
- formular sugerencias y propuestas con respecto a las actividades por desarrollar en materia de igualdad entre los géneros al Ministro de Asuntos Sociales, al Consejo para la Igualdad entre los Géneros y a otras autoridades;
- incrementar las actividades en la esfera de la igualdad entre los géneros, entre otras cosas, acrecentando la participación masculina en esas actividades;
- controlar los avances de la sociedad en relación con la igualdad, entre otras cosas, mediante la reunión de informaciones y la investigación;

- ofrecer asistencia a los comités para la igualdad entre los géneros, a los consejeros especializados en la igualdad entre los géneros y a los representantes de autoridades locales, instituciones y empresas en la esfera de la igualdad entre los géneros;
- emprender otras tareas consecuentes con el objeto y el campo de aplicación de la Ley, conforme a otras instrucciones del Ministro.

Las instituciones públicas, los empleadores y las ONG tienen la obligación de suministrar al Centro para la Igualdad entre los Géneros la información general que necesite para llevar a cabo sus actividades. En circunstancias especiales, el Centro puede iniciar acciones judiciales para conseguir el reconocimiento de los derechos de la parte demandante sobre la base de las opiniones del Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros.

Consejo para la Igualdad entre los Géneros

El Consejo para la Igualdad entre los Géneros es un organismo de nueve miembros, nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales. Su presidente o presidenta se designa sin que se presenten candidaturas. Cada una de las siguientes entidades: la Confederación Islandesa del Trabajo, la Confederación de Empleados Estatales y Municipales, el Ministerio de Hacienda, la Universidad de Islandia, la Federación de Asociaciones de Mujeres Islandesas, la Asociación pro Derechos de la Mujer de Islandia, la Confederación de Empleados de Islandia y la Asociación Nacional de Autoridades Municipales de Islandia presentarán la candidatura de un miembro del Consejo. En lo posible, las partes presentarán las candidaturas de un hombre y una mujer para ocupar una plaza en el Consejo para la Igualdad entre los Géneros, con el propósito de ofrecer la oportunidad de que se nombre un número de mujeres y hombres aproximadamente igual. El Consejo desplegará esfuerzos sistemáticos para equiparar la condición y los derechos de mujeres y hombres en el mercado laboral y presentará al Ministro de Asuntos Sociales propuestas de medidas por desarrollar en ese campo.

Coordinadores de la igualdad entre los géneros

Además de estos cambios estructurales, se requiere que cada Ministerio nombre a un coordinador de la igualdad entre los géneros para supervisar las actividades relacionadas con esta igualdad en la esfera del Ministerio y de las instituciones que trabajen bajo sus auspicios. Los coordinadores presentarán al Centro para la Igualdad entre los Géneros un informe anual sobre las actividades ministeriales.

Estadísticas

Al elaborar estadísticas oficiales sobre personas físicas y con ocasión de las entrevistas y sondeos de opinión se recogerá, compilará, analizará y presentará información en función del género, a menos que lo impidan circunstancias especiales, como la protección de la intimidad.

Programas pro igualdad entre los géneros

Rige una disposición según la cual las instituciones y empresas con más de 25 empleados deben desarrollar programas pro igualdad entre los géneros o adoptar en sus políticas de empleo providencias especiales a favor de esa igualdad.

Discriminación por motivo de género

La Ley prohíbe todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos relacionados con el género. Se considera que hay discriminación indirecta cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter en apariencia imparcial perjudica a un número sustancialmente mayor de personas de un sexo determinado, a menos que la disposición, el criterio o la práctica sea un medio apropiado o necesario que se pueda justificar por factores objetivos que no tengan que ver con el sexo. No está permitido que los empleadores discriminen a sus empleados en función del sexo ni en el aspecto salarial ni en otros aspectos. Esto mismo vale para los ascensos, la educación permanente, la formación profesional, las licencias por motivos de estudio, las condiciones de trabajo y otras cuestiones.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, ningún empleado, sea varón o mujer, que pretenda obtener un resarcimiento judicial fundándose en las disposiciones de esta Ley podrá ser despedido por esa causa. El empleador garantizará asimismo que nadie sufra injusticias en su ocupación, por ejemplo, en lo que atañe a la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales o la evaluación de su rendimiento, por el hecho de haber denunciado acoso sexual o discriminación por motivos de género. Si se presentan pruebas de discriminación directa o indirecta en función del sexo, el empleador estará obligado a probar qué otras razones, distintas del sexo, fueron el principal fundamento de su decisión. Esto mismo vale para el empleador o la empleadora que infrinja la prohibición de despido estipulada en el artículo 25, en cuyo caso él o ella tendrá que demostrar que el despido o la presunta injusticia no se basa en la demanda de reparación del daño ni en la acusación de acoso sexual o de otro tipo de discriminación por motivos de género. Esta regla no se aplicará si el despido tuviere lugar más de un año después de que la parte demandante hubiese reclamado una reparación invocando la Ley.

Toda persona que deliberadamente o por negligencia infrinja la Ley No. 96/2000 deberá responder por daños y perjuicios con arreglo a las normas generales. Además, en virtud del artículo 28, se puede ordenar a la parte de que se trate, si procede, que pague a la parte damnificada un resarcimiento no sólo por la pérdida pecuniaria sufrida sino también por otras pérdidas que no sean de carácter económico. De conformidad con el artículo 29, la transgresión de la Ley puede ser castigada con multas que se pagarán al Fisco.

Inciso c)

Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros

Integran el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros tres abogados nombrados por el Ministro de Asuntos Sociales, junto con otros dos, que ejercen la presidencia y la vicepresidencia y son designados por la Corte Suprema de Islandia. La función del Comité consiste en considerar si se han transgredido las disposiciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y en emitir por escrito una opinión fundada al respecto. No se apela contra la opinión del Comité ante ninguna autoridad superior.

Las personas físicas y las ONG, en su propio nombre o en representación de sus miembros, que consideren que han sido víctimas de violaciones de esa Ley, podrán buscar un resarcimiento ante el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros. En circunstancias especiales, se permite que el Comité considere casos remitidos por otros. La mayor parte de las quejas presentadas ante el Comité se refieren a presuntas discriminaciones en el mercado laboral, que comprenden cuestiones de empleo o de rescisión de contrato o son de carácter salarial.

Las conclusiones del Comité no son vinculantes para las partes directamente interesadas; sin embargo, el Comité expone razones que inducen a introducir mejoras, por ejemplo, cuando sostiene la opinión de que determinada medida infringe las disposiciones de la Ley. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha expresado su preocupación por el hecho de que las decisiones del Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros no sean obligatorias en los casos, entre otros, en que los órganos gubernamentales violen la Ley. Hay una razón fundamental para que sea así: el Comité es un comité ejecutivo especial establecido para escuchar las quejas de particulares que invoquen la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros; por lo tanto, habida cuenta de que no es en realidad un tribunal encargado de administrar justicia, no se ha creído conveniente que sus decisiones sean vinculantes para las partes. Además, se ha considerado necesario mantener la igualdad entre las partes, de manera que quienes se quejen de medidas adoptadas por empresas u organismos públicos no reciban un trato diferente del que se dispensa a quienes se quejan de decisiones adoptadas por empresas privadas. Se plantea la misma situación con respecto a los comités de quejas que funcionan en el marco de otras leyes y se ocupan de controversias entre particulares, como por ejemplo el Comité de Quejas de edificios que albergan a varios copropietarios. Se tienen en cuenta otras consideraciones en el caso de comités de quejas que emiten fallos sobre la validez de decisiones adoptadas por otras autoridades públicas, como por ejemplo los Comités de Quejas encargados de los asuntos relacionados con los servicios sociales y con la planificación y la edificación. Si se pretende obtener un fallo vinculante, siempre es posible recurrir directamente a los tribunales, sin exponer primero el conflicto ante el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros. Las partes en el conflicto pueden recurrir al Comité Especial de Asistencia Jurídica si consideran que no están en condiciones de afrontar los gastos que probablemente tengan que realizar si llevan el caso ante los tribunales.

De conformidad con la Ley anterior, el Comité, en casos muy especiales, podía presentar una demanda ante un tribunal para que reconociera los derechos de la parte actora. Con arreglo a la nueva Ley, el Centro para la Igualdad entre los Géneros está autorizado para proceder de la misma manera. La razón del cambio estriba en el convencimiento de que, en la administración pública, no es admisible que en determinado caso el Comité adopte primero una decisión independiente y después, en el mismo caso, se convierta en parte demandante ante un tribunal.

En 1998 se recibieron 11 casos en el Comité de Quejas encargado de los asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros. Conforme a la opinión del Comité, las disposiciones de la Ley fueron transgredidas en nueve casos y no lo fueron en los otros dos. En 1999 se recibieron 22 casos. El Comité consideró que 13 casos constituían violaciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, que cuatro no la violaban y que en uno no era aplicable la Ley; los cuatro casos restantes fueron

retirados. En el año 2000 se recibieron ocho casos. Se consideró que cinco constituían violaciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y que dos no la violaban. Un caso fue solucionado. En 2001 se recibieron cinco casos. En opinión del Comité, un caso entrañaba una violación de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y dos casos no la violaban. La acusación fue retirada en un caso y desestimada en otro. En 2002 se recibieron 11 casos. Se consideró que dos constituían violaciones de la ley relativa a la Igualdad entre los Géneros y que siete no la violaban. Un caso fue desestimado y el restante quedó inconcluso.

En el período comprendido entre 1998 y 2000, el Comité de Quejas, sobre la base de su propia opinión, presentó una demanda judicial en un caso de disparidad de remuneración por motivos de género y las mujeres afectadas llevaron a los tribunales otros dos casos conexos, relacionados con el mismo tema. Los tres fallos favorecieron a las partes demandantes. A partir del año 2000, las acciones judiciales fueron iniciadas por el Centro para la Igualdad entre los Géneros en un caso, por las mujeres afectadas en dos casos y por el sindicato respectivo en otro caso más. Todos los demás casos fueron solucionados por acuerdo entre empleadores y empleados luego de un proceso de negociación posterior a la emisión de la opinión del Comité de Quejas. El Centro para la Igualdad entre los Géneros ofrece ayuda activa en estos procesos de negociación.

Tribunales nacionales

En el período comprendido entre el 1º de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 2002, la Corte Suprema emitió fallos en 12 casos relacionados con la igualdad entre los géneros. Cinco de ellos entrañaban presuntas violaciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros con ocasión de contrataciones de empleados. En tres casos, las partes demandadas fueron absueltas tras el examen de las demandas de las partes actoras, mientras que en los otros dos se consideró que se habían producido violaciones de la Ley.

En la causa No. 46/1998, la Corte Suprema determinó que la igualdad había sido menoscabada en la contratación de un funcionario regional con título de veterinario. La parte actora y la persona que estaba empleada fueron comparadas en función de sus títulos y aptitudes y se consideró que la parte actora estaba más capacitada para desempeñar el cargo. Además, se supo entonces que las mujeres eran menos que los hombres entre los funcionarios regionales con título de veterinario que estaban trabajando. Por consiguiente, se decidió indemnizar a la parte actora, una mujer, por la pérdida pecuniaria estimada que se consideró probable que hubiere sufrido por no obtener el empleo en cuestión. Para determinar el monto de la indemnización, se tuvo en cuenta la diferencia entre el salario de la mujer y el salario del funcionario regional con título de universitario; el cálculo y la estimación de ambos salarios abarcaron el período comprendido entre el 1º de abril de 1994 y el 31 de diciembre de 1998. Los jueces consideraron que la mujer no había sufrido una pérdida no pecuniaria adicional y en parte fundaron su opinión en el hecho de que la mujer se había postulado para ocupar otro puesto de funcionario regional con título de veterinario, que le había sido adjudicado.

La causa No. 224/1998 versó sobre la adjudicación del puesto de Director del Cementerio de Reykjavik. Aparentemente, trece de los 33 postulantes estaban capacitados para desempeñar el cargo y fueron invitados a entrevistarse con los administradores del Cementerio. De resultados de esas entrevistas, fueron puestos a consideración

del consejo directivo del Cementerio de Reykjavik los nombres de cinco postulantes, entre los que figuraba el de la parte demandante. No obstante, el consejo directivo decidió excluir a ésta de la nómina de personas entre las que había que elegir al Director por votación; por otra parte, el consejo había decidido previamente que la elección final del postulante que habría de ocupar el cargo se realizara por votación en una de las asambleas generales. El tribunal determinó que de esa manera se había incurrido en discriminación, en el sentido de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, contra la parte demandante, en la contratación efectuada. Por el contrario, no se consideró que la decisión del consejo de elegir al Director por votación fuese una violación de la antedicha Ley, pues la parte demandada había satisfecho el requisito general de respetar la igualdad entre los géneros que la Ley procura proteger. Como no fue posible establecer cuál habría sido el resultado de la votación si se hubiesen cumplido los requisitos exigidos por la Ley en relación con el género de los postulantes, el tribunal consideró que no se podía indemnizar a la parte demandante por no haber obtenido el puesto como consecuencia de una transgresión de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. Por lo tanto, la parte demandada quedó exonerada de la obligación de pagar la indemnización solicitada.

En el período en consideración, la Corte Suprema dictó tres fallos en relación con la división de los derechos de pensión de parejas correspondiente a la partición de bienes practicada con ocasión de su divorcio. En la causa No. 253/2001, de 18 de diciembre de 2001, la Corte rechazó la demanda de la mujer de que se le pagara la mitad del valor de los derechos de pensión de su marido con arreglo a la Ley de Matrimonio. La pareja se divorció después de casi 34 años de matrimonio. La mujer sufría una discapacidad del 75% y no había trabajado fuera del hogar: había cuidado de la casa y criado a los hijos. El hombre se había jubilado a los 70 años, en 2000, después de trabajar de peón y maquinista. La Corte Suprema realizó una comparación de los ingresos de las partes: los del hombre consistían en su pensión de vejez y los de la mujer en la pensión por discapacidad que recibía del Instituto de Seguridad Social del Estado. A criterio de la Corte, cuando se evalúa si los derechos de pensión deben excluirse de la división del patrimonio de la pareja, es necesario tener un panorama general de la verdadera situación económica de las partes. La Corte se remitió a los documentos explicativos de la Ley de Matrimonio, según los cuales hay casos particulares en que puede ser injusto excluir los derechos individuales de la división, y consideró que debía haber razones especiales para conseguir que se incluyeran en la división. A criterio de la Corte, no había quedado demostrado que fuese injusto excluir los derechos de pensión del marido de la división del patrimonio común de la pareja.

Por el contrario, en la causa No. 170/2002, la Corte Suprema consideró en su fallo de 26 de abril de 2002 que era injusto excluir los derechos de pensión del marido al realizarse una división del patrimonio de la pareja. La Corte sustentó su punto de vista en el dictamen del tribunal de distrito en el mismo caso. En ese dictamen, el tribunal de distrito hizo referencia a la causa No. 253/2001, en la cual se había enunciado el principio de que es necesario tener un panorama general de la verdadera situación económica de las partes y de que en ciertos casos puede ser injusto excluir los derechos de pensión de la división. Las partes en esta causa habían estado casadas 15 años y vivido juntas 18 años en total. Durante todo ese tiempo la esposa había cuidado de la casa y criado a los hijos. Por el contrario, el marido tenía un empleo seguro y cobraba un salario alto; por lo tanto, siempre que las circunstancias no cambiasen, le corresponderían importantes derechos de pensión al cumplir

65 años. Habida cuenta de todas esas circunstancias, la Corte consideró que era injusto excluir los derechos de pensión del marido de la división. Para determinar la suma de dinero que correspondía a la esposa, la Corte tuvo en consideración la ventaja que representaba para ella que el pago de su parte de los derechos de pensión del marido se realizase globalmente de una sola vez. Además, la Corte consideró que debía tener en cuenta la edad de la mujer, así como las oportunidades de que podía disponer para valerse por sí sola o adquirir derechos de pensión propios.

Por último, la Corte Suprema dictó su fallo en la causa No. 445/2002 el 10 de octubre de 2002: llegó a la conclusión de que una parte de los derechos de pensión del marido debía ser considerada como bien común de la pareja y, por consiguiente, dividirse entre ambos cónyuges con arreglo a las normas generales que rigen la separación de bienes con ocasión del divorcio. Al igual que en los casos descritos *supra*, se hizo una evaluación global de la verdadera situación económica de las partes. Terminada la evaluación, la Corte no consideró que hubiese motivo para que el derecho a la totalidad de la pensión del marido quedara fuera de la división del patrimonio.

Conviene ser cautos al extraer conclusiones sobre los fallos descritos *supra*; con todo, es claro que los tribunales islandeses han reconocido que, en casos especiales, puede ser injusto excluir los derechos de pensión de un cónyuge de los bienes comunes que se deben dividir en caso de divorcio. En particular, esto vale cuando uno de los cónyuges no ha trabajado fuera del hogar durante su matrimonio o concubinato.

Incisos d) a g)

El Gobierno islandés ha tomado sistemáticamente medidas para establecer y promover la igualdad entre los géneros en todos los sectores de la sociedad (véase el artículo 1 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros). Todos tienen las mismas posibilidades de sacar provecho de sus propios esfuerzos y de desarrollar sus aptitudes, independientemente de su género. Aunque en los últimos años se ha conseguido mucho, el Gobierno tiene plena conciencia de que es preciso seguir trabajando en este sentido.

Entre otras medidas, el Gobierno ha desarrollado planes de acción cuatrienales; de conformidad con el artículo 9 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, el Ministro de Asuntos Sociales debe presentar al Parlamento, antes de que transcurra un año de la celebración de las elecciones parlamentarias y después de haber recibido las propuestas de varios ministerios y del Centro para la Igualdad entre los Géneros, un proyecto de resolución parlamentaria sobre un programa pro igualdad. Este programa ha de comprender un plan de acción pormenorizado y una estimación de los fondos necesarios para desarrollar los distintos proyectos sobre cuestiones relativas a la igualdad.

En estos momentos hay muchos comités oficiales que trabajan para determinar la situación imperante en materia de géneros y elaborar un programa de temas para el futuro. En colaboración con los coordinadores de los ministerios, entre otros, el Centro para la Igualdad entre los Géneros ha empezado a redactar un nuevo plan de acción para el período 2004-2008. Se hará más hincapié aún tanto en la estructuración de la ideología y los métodos como en la movilización de los ministerios y sus dependencias que trabajan por la igualdad y la no discriminación. Al respecto, se ha

considerado necesario incrementar la participación masculina en cuestiones relacionadas con la igualdad, puesto que la igualdad entre los géneros atañe a la vez a la mujer y al hombre.

La política del Gobierno requiere que las leyes no especifiquen el género de las personas y se insta a los encargados de recopilar los proyectos de ley oficiales a que lo tengan en cuenta. Cabe mencionar expresamente que ni el Código Penal (No. 19/1940) ni sus reformas posteriores contienen prejuicios de género.

Artículo 3

El artículo 65 de la Constitución y la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros prohíben todo tipo de discriminación por motivo de género (véase asimismo el Reglamento No. 47/2003). Por otra parte, también hace hincapié en la igualdad entre los géneros la Ley No. 37/1993, que atañe a las normas de procedimiento ejecutivo y enuncia el principio fundamental de que, al ocuparse de un caso, las autoridades del Estado deben garantizar la coherencia y la igualdad en el marco jurídico. Se señala expresamente que, en la resolución de los casos, está prohibido discriminar entre las partes a partir de una opinión sustentada en el género de esas partes. Esas normas de procedimiento comprenden, entre otras prestaciones, los servicios sociales, el sistema de salud, el régimen de la seguridad social y el sistema educativo.

Programa de acción relativo a la igualdad entre los géneros

Las autoridades desempeñan una función importante cuando contrarrestan las opiniones tradicionales sobre el género y los papeles de mujeres y hombres. A partir de 1992, el Parlamento ha aprobado sucesivamente tres programas de acción cuatrienales que comprenden medidas encaminadas a llevar la igualdad entre los géneros al terreno de la práctica. En 2004, con posterioridad a las elecciones parlamentarias de 2003, entrará en vigencia un nuevo programa. Por esta razón, en 2001 se decidió prorrogar el actual programa de acción (1998-2001) por otros dos años (2002-2003) y aprovechar la oportunidad para prestar atención preferente a los métodos de integración de las cuestiones de género. Esta determinación se fundó asimismo en el hecho de que no estaban terminados o tenían que actualizarse algunos de los proyectos que había que llevar a cabo. La correspondiente edición revisada se puso a consideración del Parlamento en abril de 2002.

La conclusión general del último informe, presentado al Parlamento en el período de sesiones 2001-2002, es que el programa ha producido efectos apreciables en casi todos los campos de acción. Por ejemplo, aumentó la proporción de mujeres en la fuerza policial y el personal penitenciario; uno de los proyectos del Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos consistió en aumentar el número de contrataciones de mujeres como policías o y carceleras durante el período comprendido por el programa. En 1996, las mujeres constituían 4,3% de la fuerza policial nacional; en 2001, la proporción de mujeres había aumentado a 8,02%. En 1997, las mujeres constituían 7,14% del total de graduados de la Escuela de Capacitación de la Policía. Esta proporción ha aumentado constantemente y en la primavera de 2001 llegaba a 16,13%. En 1996, las mujeres constituían 7,7% del personal penitenciario de los centros correccionales; en 2001 esta proporción había aumentado a 15,6%. Esto se

ha logrado fundamentalmente alentando a las mujeres a presentarse como aspirantes a ocupar nuevos puestos en el sistema.

La esfera de la participación de la mujer en la política ofrece otro ejemplo que en cierta medida se puede atribuir al programa de acción. Este programa allanó el camino para el establecimiento de un comité encargado de investigar de qué manera se podrían incrementar las actividades y la participación de la mujer en el quehacer político en general. Después de las elecciones de 1995, la representación femenina en el Parlamento, el *Althingi*, era de 25%. El comité funcionó hasta enero de 2003 y sus objetivos principales fueron educar, llevar a cabo o dirigir campañas de información y hacer publicidad. Trabajó en primer lugar por incrementar el número de mujeres en el Parlamento con ocasión de las elecciones de 1999. Una vez celebradas éstas, 35% de los miembros del Parlamento eran mujeres. El comité prosiguió su trabajo con el propósito de aumentar el número de mujeres en los gobiernos municipales. Después de las elecciones de mayo de 2002, la proporción de mujeres en los gobiernos municipales se elevó de 28,5% a 31% (véase también el análisis del trabajo del comité en la sección dedicada al inciso a) del artículo 7 de la Convención).

El programa correspondiente al período 1998-2001 contenía asimismo una disposición especial sobre un proyecto estadístico planeado para llevar a la práctica la decisión del Gobierno de analizar en función del género los datos de todos los resúmenes e informes estadísticos. Dos años después de que el *Althingi* aprobara el programa de acción, se decidió incluir la siguiente cláusula especial sobre análisis estadísticos en la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros:

“Al elaborar estadísticas oficiales sobre personas físicas y con ocasión de las entrevistas y sondeos de opinión se recogerá, compilará, analizará y presentará información en función del género, a menos que lo impidan circunstancias especiales, como la protección de la intimidad.”

Uno de los proyectos emprendidos por el Ministerio de Industria y Comercio de conformidad con el programa de acción correspondiente al período 1998-2001 consistió en el establecimiento de un comité encargado de investigar si era preciso prestar apoyo especial a los proyectos de promoción de empresas de mujeres. El Comité publicó su informe, “La actividad empresarial de la mujer” (*Atvinnurekstur kvenna*), en el otoño de 1998. El informe, que contiene información muy completa sobre la situación de la mujer desde el punto de vista empresarial y sobre las condiciones de trabajo que la rodean, enumera los servicios de apoyo establecidos en Islandia para la mujer empresaria. La principal conclusión del comité fue que el apoyo a las empresas de mujeres también es importante desde los puntos de vista de la igualdad entre los géneros y de la familia, pues estimula a la mujer para que emprenda actividades empresariales y puede contribuir a la desaceleración del proceso de despoblación de las provincias. Un grupo de trabajo designado por el Ministro de Industria y Comercio fue el promotor de una asociación de mujeres empresarias. La asociación se fundó en abril de 1999. Sus principales objetivos y fines consisten en asociar y conectar a las mujeres empresarias y establecer un grupo escogido para que trabaje con los bancos y otras cajas e instituciones de crédito.

Se supone que el programa revisado (2002-2003) ha de servir para instrumentar la integración de las cuestiones de género en todas las esferas de la sociedad. Esta integración se logrará gracias a proyectos especiales y al nombramiento de coordinadores de la igualdad entre los géneros en los ministerios. El programa se inició con los tres proyectos que han de llevarse a cabo en esos dos años y que se describen a continuación:

1. *Análisis estadístico*

Con arreglo a este proyecto, los ministerios y otros organismos del Estado deben analizar los datos estadísticos en función del género, de conformidad con el artículo 21 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros. La Oficina de Estadística de Islandia debe controlar el cumplimiento de esta disposición en colaboración con el Centro para la Igualdad entre los Géneros.

2. *Comité para el resguardo de la igualdad entre los géneros en la determinación de las políticas públicas*

La Oficina del Primer Ministro designó un comité al que encomendó la tarea de reunir la información necesaria para determinar si y cómo se observaban las políticas relativas a la igualdad entre los géneros en los planes y medidas de las autoridades estatales y municipales. El informe del comité se publicó en noviembre de 2002. La principal conclusión fue que las autoridades ponían claramente de manifiesto su voluntad de garantizar la igualdad entre los géneros.

El comité formuló las siguientes recomendaciones:

- Hay que prestar atención preferente a la integración de las cuestiones de género y a la educación de los empleados públicos en materia de igualdad entre los géneros.
- Los coordinadores de la igualdad entre los géneros de los ministerios deben asumir un papel más importante y todos los ministerios tienen que establecer planes de promoción de la igualdad entre los géneros.
- La Asociación de Autoridades Municipales debe alentar a las autoridades municipales para que cumplan las obligaciones que les impone la ley: designar comités para la igualdad entre los géneros y poner en marcha programas que promuevan esa igualdad.
- Se debe publicar una guía o un catálogo de cuestiones de género con miras a su integración.
- El Programa de Acción del Gobierno en la esfera de la igualdad entre los géneros debe ser evaluado por peritos independientes.

3. *Comité encargado de determinar la capacidad económica de la mujer*

En octubre de 2000 el Primer Ministro designó un comité compuesto por tres especialistas para que elaborara un plan de desarrollo de proyectos de investigación sobre la situación y la capacidad económicas de la mujer. Con arreglo a las sugerencias del comité, se están llevando a cabo cuatro proyectos de investigación:

- Análisis estadístico. Se recolectarán datos estadísticos desglosados por género para conocer la situación y la influencia de la mujer en la economía islandesa y para compararlas con las del hombre.
- Estudio sobre la disparidad de pago en función del género en el mercado laboral islandés. El estudio se realizó en cooperación con el Consejo para la Igualdad entre los Géneros y sus resultados fueron presentados en septiembre de 2002 (para más detalles, véase la sección correspondiente al inciso d) del artículo 11 de la Convención).

- Estudio de la situación de las mujeres que ocupan puestos directivos. Debe reunirse información sobre el número de mujeres y hombres que desempeñan funciones directivas en empresas islandesas, tanto públicas como privadas.
- Sondeo general de opinión. El plan consiste en realizar un sondeo de la opinión de la población islandesa sobre distintas cuestiones que pueden influir en la situación económica de la mujer y que influyen en el proceso de adopción de decisiones en Islandia.

Los proyectos enumerados *supra* son de carácter general y atañen a las actividades de todos los ministerios. A continuación se describen proyectos desarrollados como parte de las funciones de los distintos ministerios; habida cuenta de que son muchos, la lista no es exhaustiva.

Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos

a. Condición de la mujer en la policía

Este proyecto, que entraña la continuación de la campaña que se había llevado a cabo para incrementar el número de mujeres en la policía, hace hincapié en el aumento de ese número en los puestos superiores de la fuerza. Va creciendo rápidamente la proporción de mujeres entre los estudiantes de la Escuela de Policía; se las ha estimulado especialmente para que ingresen en la Escuela y por eso es lo más probable que con el tiempo aumente su número en la fuerza policial. Además de fomentar ese aumento, el Ministerio de Justicia prestará asimismo atención especial a la condición de la mujer policía.

b. Condición de la mujer en la iglesia

El Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos solicitó de la Sede Episcopal que abordara y examinara la cuestión de la condición de la mujer en la Iglesia Nacional. En 1998 la Asamblea Eclesiástica aprobó un Plan de promoción de la igualdad entre los géneros que entró en vigor el 1º de enero de 1999. La Asamblea designó un Comité para la Igualdad entre los Géneros que empezó a funcionar simultáneamente con la entrada en vigor del Plan. Los principales objetivos del Plan son los siguientes:

1. Corregir el desequilibrio existente en la iglesia en materia de género.
2. Equiparar la representación de hombres y mujeres en los consejos y las comisiones de la Iglesia Nacional.
3. Trabajar por establecer la igualdad de remuneración para mujeres y hombres en la Iglesia.
4. Procurar que se tome conciencia de la importancia de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.
5. Revisar el uso del idioma empleado en la práctica de la Iglesia.

c. Igualdad – Derechos humanos

El Ministerio de Justicia prestará atención preferente a la concienciación de la opinión pública respecto de los derechos de la mujer. Esta concienciación formará parte integrante de la campaña de educación general en materia de derechos humanos y de certificación de la importancia de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

d. Prostitución – Trata de personas

En abril de 2001 el Ministro de Justicia designó un comité para que propusiera medidas contra la prostitución y la pornografía. En abril de 2002 el comité presentó su informe al Ministro, con recomendaciones para atacar esos problemas. Las recomendaciones se están estudiando con miras a reformar la legislación para, entre otras cosas, acabar con la prostitución (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 6 de la Convención). El Ministro pondrá particular empeño en aumentar la participación y la cooperación internacionales, especialmente en lo atinente a la adopción de medidas encaminadas a detener la trata de seres humanos. El Ministerio tomó parte en la campaña contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos, que se inició en mayo de 2002 y terminó oficialmente con una conferencia en febrero de 2003 (véase la sección correspondiente al artículo 6 de la Convención). En febrero de 2003 el Ministro presentó al Parlamento un proyecto de ley en que se prohibía la trata de seres humanos. El Parlamento aprobó la nueva ley en marzo de 2003.

e. Protección de los testigos y las víctimas

Durante años el Ministerio de Justicia ha desplegado esfuerzos por aumentar la protección de los testigos y mejorar la condición de las víctimas. Parte de ese proceso es la protección de la mujer que sufre violencia en el hogar o recibe amenazas de su cónyuge o ex cónyuge. La legislación islandesa será objeto de revisión con el propósito de mejorarla, si fuere necesario, especialmente en la esfera de la protección de la mujer en los casos mencionados *supra*. Al mismo tiempo, se ha dado impulso a la cooperación entre los países nórdicos a fin de aumentar la protección de los testigos y atender a las cuestiones ya señaladas.

Ministerio de Asuntos Sociales

a. Evaluación centrada en la igualdad entre los géneros

Se ha establecido un grupo de trabajo para que sirva de enlace entre tres Ministerios: el de Asuntos Sociales, el de Industria y Comercio y el de Hacienda. Una de las tareas del comité consistirá en estudiar los métodos que se pueden utilizar para evaluar el grado de observancia de los requisitos relativos a la igualdad entre los géneros en los proyectos de ley.

b. Instrucciones para delegados gremiales

Se publicará un manual y se dictarán posteriormente cursos de formación para los delegados gremiales que desempeñen sus funciones en los lugares de trabajo. El manual contendrá información amplia y expuesta de manera accesible sobre los factores que probablemente puedan generar discriminación entre mujeres y hombres

en el lugar de trabajo. El Centro para la Igualdad entre los Géneros está preparando el manual, al que se tendrá fácil acceso en el sitio Web del Centro.

c. Caja de Seguros para préstamos a mujeres

Esta Caja funciona en virtud de la colaboración entre el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria y Comercio y la Ciudad de Reykjavik. Periódicamente se examinarán los objetivos globales de la Caja y el grado de prioridad que se les otorga y se analizará de qué manera las mujeres se benefician de los préstamos. La conclusión más importante del último informe de la dirección de la Caja es que se han logrado muy buenos resultados (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 4 de la Convención).

d. La mujer y el empleo

Las medidas que se adoptan en el mercado de trabajo aspiran primordialmente a brindar soluciones a los desempleados. Se ha prestado atención preferente al desempleo femenino y se han otorgado subsidios especiales a las mujeres que manejan empresas comerciales. Las principales finalidades de esta política consisten en ampliar el abanico de las oportunidades de empleo, estimular el empleo en las zonas rurales y facilitar a la mujer un mayor acceso al capital, al menos cuando está en desventaja para solicitar ayuda de las fuentes de crédito tradicionales.

La Dirección del Trabajo debe evaluar esas medidas y, en colaboración con sus interlocutores sociales, adoptar providencias concebidas especialmente para ayudar a las mujeres desempleadas a encontrar empleo o robustecer su posición de otras maneras.

e. Asesor en materia de igualdad entre los géneros

Se contrató a un asesor en materia de igualdad entre los géneros para la región noroeste, donde en comparación con otras regiones del país se registra la tasa más alta de desempleo femenino. La participación del asesor es producto de un proyecto experimental que, después de una evaluación de los efectos conseguidos, se decidió prorrogar hasta fines de 2005. También se extenderá a otras regiones del país. A partir del 1º de octubre de 2002 se ha establecido un asesor en materia de igualdad entre los géneros en la región noroeste del país. El 1º de agosto de 2003 quedó terminado el proyecto para el noroeste y a partir de esa fecha se ha contratado en su reemplazo a un asesor para la región sur.

f. Medidas adoptadas para prevenir el acoso sexual

Un estudio sobre el acoso sexual, realizado y publicado en 1998, confirmó la existencia de este problema en el mercado laboral. En respuesta a sus conclusiones, se redactó el artículo 17 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros, en el cual se define y se prohíbe el acoso sexual. En el mismo artículo se establece que recae en los empleadores y en los dirigentes de actividades sociales la responsabilidad de adoptar medidas especiales que impidan que una persona pueda ser sometida a acoso sexual en el lugar de trabajo, la escuela, etc. Con la colaboración del Centro para la Igualdad entre los Géneros y de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacionales se están elaborando instrucciones sobre la manera de reaccionar ante el acoso sexual.

g. Asunción de responsabilidades por los hombres

El proyecto “Asunción de responsabilidades por los hombres” se desarrolló a título experimental desde abril de 1998 hasta fines de 2001. Fue un programa de tratamiento destinado a los hombres que querían dejar de recurrir a la violencia en sus relaciones íntimas. Lo financiaron principalmente la Cruz Roja Islandesa, el Ministerio de Salud y Seguridad Social y el Ministerio de Asuntos Sociales. La Cruz Roja Islandesa se encargó de la administración diaria del programa. Dos psicólogos dirigieron el tratamiento, que fue fundamentalmente de grupos. Se ha evaluado el programa y se ha comprobado que ha dado resultados relativamente buenos. En el Programa de Acción revisado se prevé el control de los resultados del programa anterior y el desarrollo del tratamiento de manera tal que beneficie a un mayor número de personas; ambas tareas se han encomendado al Ministerio de Asuntos Sociales, que contará con la colaboración del Ministerio de Salud y Seguridad Social y de la Cruz Roja Islandesa.

Ministerio de Hacienda

a. Estudio de los efectos de un nuevo régimen salarial en las diferencias de salario por motivo de género

En su mayoría, los convenios colectivos suscritos por el Ministro de Hacienda, en representación del Fisco, y los sindicatos de la Federación de Empleados Estatales y Municipales y de la Federación de Graduados Universitarios, con validez hasta el año 2000, iban acompañados de una declaración en que se reiteraba la política gubernamental de eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que no pudieran explicarse más que por motivos relacionados con el género; se señalaba asimismo que un nuevo régimen salarial brindaba la oportunidad de eliminarlas. Sobre la base de esos convenios, el Ministerio de Hacienda y la Ciudad de Reykjavik se pusieron en contacto con el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de Islandia y le solicitaron conjuntamente que investigara las diferencias salariales que sólo pudiesen explicarse por motivos relacionados con el género.

b. Medidas de concienciación dirigidas a los jefes de organismos administrados por el Ministerio de Hacienda

Se proyecta presentar material de concienciación o dictar conferencias sobre cuestiones relacionadas con la igualdad en las reuniones que se celebren entre representantes del Ministerio de Hacienda y los jefes de organismos administrados por ese Ministerio. Por otra parte, se prevé el aumento de la proporción de mujeres en comisiones y consejos bajo la égida del Ministerio durante el período que abarca el programa. También se hará hincapié en la necesidad de que la igualdad entre los géneros sea respetada en todos sus aspectos en la política correspondiente al personal del Ministerio.

Oficina de Estadística de Islandia

a. Todos los datos se deben desglosar por género

En colaboración con el Centro para la Igualdad entre los Géneros, la Oficina de Estadística de Islandia supervisará los progresos logrados en la realización del objetivo de que todas las estadísticas oficiales sean analizadas en función del género y, conforme a lo establecido por ley, publicará periódicamente recordatorios de esa política.

b. Manual de estadísticas relativas a la condición de la mujer y del hombre

Se proyecta publicar un manual de estadísticas que ofrezcan un cuadro panorámico de la condición de la mujer y del hombre durante el período que comprende el programa de acción.

Ministerio de Salud y Seguridad Social

a. Comité encargado de elaborar un proyecto sobre cuestiones relacionadas con la salud de la mujer

El Ministerio de Salud y Seguridad Social ha designado un comité para que se encargue de elaborar un proyecto sobre cuestiones relacionadas con la salud de la mujer. El comité otorgará grados de prioridad a las tareas y los planes y establecerá programas de acción que pondrá en marcha. Otro propósito del comité encargado de elaborar el proyecto es garantizar que los institutos de atención de salud y los prestadores de servicios otorguen particular atención y máxima importancia a las distintas necesidades y a la diferente situación de hombres y mujeres.

b. Programas de enseñanza para futuros padres

Se han elaborado programas de enseñanza especiales para futuros padres. Estos programas formarán parte de la preparación que se les ofrecerá. Simultáneamente se pondrá en marcha una campaña para que el personal de los institutos de atención de salud tenga más conciencia de la importancia de que los padres estén preparados para desempeñar un papel más activo con ocasión del embarazo y el parto y durante la crianza de sus hijos.

c. Cálculo del pago de subsidios por discapacidad teniendo en cuenta la igualdad entre los géneros

Se piensa en utilizar métodos de integración de las cuestiones de género para determinar si detrás del cálculo del pago de subsidios por discapacidad se esconden evaluaciones tradicionales del trabajo de mujeres y hombres.

d. Campañas especiales de prevención contra el consumo de estupefacientes y de tabaco

En las campañas diseñadas para reducir el consumo de estupefacientes y de tabaco habrá que tener en cuenta la posibilidad de que el consumo por parte de mujeres y niñas difiera del de hombres y niños. Se proyecta llevar a cabo un experimento en que la publicidad y la información se dirijan expresamente a las muchachas.

e. Comportamiento de riesgo de los hombres

Los hombres y los niños varones constituyen la mayoría de quienes sufren lesiones, se suicidan o se convierten en toxicómanos. Es éste un problema de salud fundamental y, en consecuencia, es importante determinar sus causas. El Ministerio estudiará en especial las imágenes de masculinidad que se observan en la sociedad y que, por desempeñar un papel fundamental en el comportamiento de los varones, derivan en lesiones, suicidios o intoxicaciones.

Ministerio de Industria y Comercio

a. Apoyo del Fondo de Desarrollo de Nuevas Empresas a las actividades empresariales de la mujer

La función del Fondo de Desarrollo de Nuevas Empresas es fomentar el crecimiento y el progreso de las empresas islandesas. Una de sus finalidades es servir de poderoso patrocinador de las pequeñas y medianas empresas. Las mujeres se interesan cada vez más en las empresas pequeñas y medianas y el Ministerio de Industria y Comercio considera que su actitud es importante para consolidar la tendencia. El Ministerio instará a la dirección del Fondo a favorecer la participación femenina en las actividades empresariales y a generar nuevas oportunidades para la mujer en el curso de sus operaciones ordinarias.

Ministerio de Agricultura

a. Derechos sociales y económicos de la mujer en el sector agrícola

Se examinarán ciertas disposiciones relativas a la propiedad de parcelas agrícolas y de granjas, así como a los derechos y obligaciones conexos. Si procede, se formularán propuestas de enmiendas para equiparar la posición de mujeres y hombres.

b. Oportunidades de empleo de la mujer en las zonas rurales

El Ministerio de Agricultura adoptará medidas para que en todos los proyectos especiales por desarrollarse de conformidad con el actual programa de acción se tenga plenamente en cuenta la situación de la mujer campesina en las zonas rurales; con esas medidas se pretende favorecer la inserción de la mujer en el mercado laboral y brindarle más oportunidades de administrar sus propias empresas y de participar en cursos de educación permanente.

Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura

a. Trabajo a favor de la igualdad y contra la división tradicional de los papeles del hombre y la mujer

El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura seguirá otorgando prioridad a la función de las escuelas de garantizar armonizadamente la igualdad de derechos de niños y niñas, de educar a unos y otras para que tengan un buen concepto del sexo opuesto y de procurar que no subsista una idea anquilosada de la tradicional división de los papeles de ambos sexos. Es importante que el sistema educativo no contribuya a

apuntalar la disparidad salarial entre mujeres y hombres, por ejemplo, alentando a las muchachas para que sigan determinados estudios y a los muchachos para que sigan otros.

b. Enseñanza de cuestiones relacionadas con la igualdad en las escuelas

Se elaborará un programa para mejorar la enseñanza de cuestiones relacionadas con la igualdad en las escuelas y concienciar a maestros y directores. Se destacarán especialmente las virtudes de ambos géneros, así como sus obligaciones y derechos, y se prestará atención preferente a la distribución de material entre las familias y al suministro de información sobre la educación académica y profesional tanto en las escuelas primarias como en las secundarias. Al respecto, se otorgará prioridad a la preparación e instrucción de los maestros y directores de escuela.

c. Atención redoblada al adiestramiento deportivo de las niñas

El coeficiente de deserción de las niñas en la esfera de los deportes es elevado. Un comité designado para examinar la política seguida en materia de actividades deportivas de la mujer ha presentado pormenorizadamente sus conclusiones y propuestas sobre los métodos que se pueden emplear para incrementar la participación de mujeres y niñas en los deportes. El Ministerio elaborará un programa de acción sobre la base de esas propuestas.

d. Los ordenadores y la informática

El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura seguirá otorgando prioridad a la formación de ambos sexos en la esfera de los ordenadores y la informática y velará porque en todos los niveles de la enseñanza se distribuya por igual el material disponible entre varones y mujeres.

Ministerio de Comunicaciones y Transporte

a. Las mujeres como empleadoras en la industria del turismo

Se proyecta evaluar la contribución que realizan las mujeres a la industria del turismo porque esta industria aumenta constantemente de importancia no sólo en cuanto al nivel del empleo en Islandia sino también en la esfera de la generación de ingresos en general. El objetivo del estudio será conocer el grado de participación de las mujeres y los hombres en esta industria en desarrollo a fin de determinar si sería una ayuda para unas y otros que se introdujeran cambios o se adoptaran medidas especiales y, en caso de que la respuesta fuese afirmativa, precisar cómo se podrían instrumentar esos cambios o medidas.

Ministerio de Pesca

a. La mujer y las operaciones comerciales en el sector pesquero

Se llevará a cabo un estudio para determinar si las mujeres que trabajan en el sector pesquero se han establecido como empleadoras independientes y, si fuese así, en qué ramas de actividad. Se prestará particular atención a las posibilidades de acceso de la mujer a las ayudas, tanto en forma de subsidios como de préstamos. Si el

estudio pone de manifiesto que las mujeres disponen de oportunidades adecuadas en este sector, se pondrán a su disposición ayudas especiales. Con el mismo criterio, se adoptarían providencias especiales si el estudio revelase la existencia de discriminación por motivos relacionados con el género.

b. La especial posición de los marineros y sus familias

Se realizará un estudio de los efectos de la prolongada ausencia de los marineros y de su separación de la familia, que se basará en un estudio preliminar ya concluido.

En la primavera de 2004 se proyecta presentar al *Althingi* un informe sobre los resultados del programa de acción para el período 2002-2003 y la marcha de los distintos proyectos desarrollados con arreglo al programa; para ese entonces se propondrá un nuevo programa que abarcará el período 2004-2007.

Colaboración con otros países para promover la igualdad entre los géneros

Como se ha señalado en informes anteriores, Islandia participa en el programa de cooperación del Consejo Nórdico de Ministros con miras a promover la igualdad entre los géneros. Este programa se basa en un plan nórdico y abarca el período 2001-2005. Sus objetivos generales son:

- Promover los puntos de vista nórdicos y la posición de la comunidad nórdica en la esfera de la cooperación europea e internacional.
- Fomentar la cooperación entre los países nórdicos y la intensificación de los esfuerzos nacionales de cada uno de ellos en pro de la igualdad entre los géneros.
- Incorporar la perspectiva de la igualdad entre los géneros en todos los sectores de la sociedad, lo cual comprende todas las actividades del Consejo Nórdico de Ministros.

En marzo de 1999 se celebró en Reykjavik una conferencia nórdica sobre la igualdad entre los géneros. El objetivo de esa conferencia fue cambiar impresiones sobre la igualdad entre los géneros con el asesoramiento de los servicios de empleo de los países nórdicos. El Consejo Nórdico de Ministros financió la conferencia, que se llevó a cabo bajo los auspicios de la Dirección del Trabajo. Los participantes analizaron de qué manera las consideraciones basadas en el género influían en la orientación que se brindaba, en las ofertas de empleo y en las soluciones ofrecidas, determinaron cómo se podía lograr que el género fuese lo más neutro posible cuando se brindaba orientación o se proporcionaba empleo e indicaron además la forma de entablar diálogo en el mercado laboral para acabar con las divisiones por género existentes y señalar a la atención de los empleadores las ventajas de disponer de lugares de trabajo para mujeres y hombres conjuntamente. Los participantes se preocuparon también por establecer si esos objetivos se podían alcanzar más fácilmente por conducto de la integración de las cuestiones de género o por otros métodos. La Dirección del Trabajo ha aprovechado los resultados y las conclusiones de la conferencia para promover e instrumentar un criterio basado en la integración de las cuestiones de género.

El Ministerio de Hacienda y el Centro para la Igualdad entre los Géneros, que trabajan juntos en el proyecto del Consejo Nórdico de Ministros relativo a las perspectivas de género y de igualdad en la política económica nórdica, cuentan con la

cooperación de los otros países nórdicos. Se perfeccionarán nuevos métodos e instrumentos para preparar presupuestos en función del género.

Los municipios de Reykjavik y Akureyri participaron en el proyecto nórdico de integración, que concluyó en 2000. En ambos casos se otorgó prioridad a la integración en las esferas del deporte para la juventud y del esparcimiento. Las conclusiones preliminares son que los empleados y los organizadores de las actividades, en todos los niveles, así como los propios muchachos y muchachas, saben de la igualdad entre los géneros —y se interesan en la cuestión— más que antes de desarrollarse el proyecto (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 12 de la Convención). Ahora otros municipios han copiado el proyecto, que en un caso se ha ampliado y comprende esparcimiento y servicios sociales para las personas de edad avanzada.

El Gobierno de Islandia también ha tomado parte activa en la colaboración que presta la Unión Europea con arreglo al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) y en la colaboración internacional organizada por las Naciones Unidas. En la primavera de 2003 Islandia fue nombrada miembro de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y en ella ejercerá sus funciones a partir de marzo de 2004 por un período de cuatro años.

Artículo 4

La nueva Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros prohíbe todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos relacionados con el género. Sin embargo, no se considera que violen la Ley las medidas especiales de carácter temporal adoptadas para mejorar la condición de la mujer o del hombre y garantizar así la igualdad y una misma condición jurídica y social para ambos géneros. Además, la Ley prohíbe que los empleadores hagan propaganda o publiquen anuncios de un puesto vacante indicando que prefieren que lo ocupe una mujer o un hombre en vez de una persona del otro sexo. Esta disposición no se aplicará si el propósito del anunciante es promover una distribución más equitativa de mujeres y hombres en un sector de su empresa, pero en tal caso deberá explicitarlo en el anuncio. Se aplicará esta misma regla cuando haya razones legítimas para pedir que el postulante sea mujer o varón.

Medidas especiales encaminadas a acelerar la plena observancia de la igualdad entre los géneros

Entre las medidas especiales encaminadas a acelerar la plena observancia de la igualdad entre los géneros, se pueden mencionar las siguientes:

- *El proyecto Auður (2000-2002)*: fue diseñado para aprovechar mejor los recursos que radican en la mujer aumentando la participación de ésta en la creación de empresas, lo que equivale a promover un mayor crecimiento económico de Islandia. De conformidad con el proyecto y en el breve período que éste abarca, se crearon 217 empleos nuevos. Tomaron parte activa en el proyecto más de mil mujeres y muchachas.
- *La asociación para las mujeres empresarias*: véase al respecto la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención.

- *El Fondo de garantía de préstamos a mujeres*: uno de los proyectos que ha recibido apoyo desde 1998 es el que corresponde al Fondo especial de garantía de préstamos a mujeres, establecido originariamente por un período de prueba de tres años. Su propósito es brindar apoyo a la mujer que pone en marcha nuevas empresas y promover la participación femenina en el mundo de los negocios poniendo a su disposición garantías para préstamos: estas garantías se pueden utilizar como garantías accesorias conforme a las reglas del Fondo. En el año 2000, al concluir el período de prueba, se llevó a cabo un examen de las operaciones del Fondo y de sus resultados y se decidió que siguiera funcionando.

Las principales conclusiones del examen fueron las siguientes:

1. El Fondo había aprobado la concesión de garantías para 28 proyectos durante sus tres años de operación. En la mayoría de los casos, esos proyectos entrañaron la puesta en marcha de empresas innovadoras que representaron contribuciones importantes para los sectores de los negocios y del empleo en las zonas rurales. Muchas de esas nuevas empresas estaban relacionadas con la industria textil y del vestido; otras, con otros tipos de industria, con el comercio y con los servicios.
2. La existencia del Fondo fue de vital importancia para los proyectos que apoyó al concederles garantías. Sin ellas, muy pocos proyectos hubieran podido ponerse en marcha. En la mayoría de los casos, los préstamos garantizados representaron la mitad o más de la mitad del total de la financiación de los proyectos.
3. El alcance de las actividades del Fondo de garantía de préstamos no es grande en relación con la participación global de la mujer en la administración de negocios: hoy en día hay en Islandia unas 5.000 empresas que poseen o dirigen mujeres. De conformidad con las reglas del Fondo, los proyectos tienen que ser controlados por mujeres y entrañar innovaciones y no deben entrar en competencia con empresas similares del mismo sector.
4. La posición financiera del Fondo es sólida. Ha sido dotado de unos 30 millones de coronas islandesas; la mayoría de los préstamos que ha garantizado han sido saldados oportunamente y, hasta el momento, no se ha recurrido a las garantías del Fondo para cancelar ningún préstamo. Las empresas que han obtenido garantías del Fondo son por lo general pequeñas y tienen en promedio 2,4 empleados, que equivalen a dos puestos de jornada completa en cada lugar de trabajo; aproximadamente en un 40% de los casos, las empresas tienen un solo empleado. El Fondo ha proporcionado garantías de préstamos a empresas que dan trabajo a más de 50 empleados que equivalen a poco más de 40 puestos de jornada completa. Además, en tres de esas empresas, unas 15 ó 20 personas trabajan en su casa en proyectos específicos o a jornada parcial. En las entrevistas realizadas, 60% de los destinatarios de préstamos dijo que el Fondo era una buena iniciativa, pero que debía estar a disposición de un mayor número de mujeres; otro 10% puso en duda que sus proyectos se hubieran podido llevar a la práctica sin las garantías proporcionadas por el Fondo.

- *Las subvenciones especiales para las actividades empresariales de la mujer:* véase al respecto la sección correspondiente a los incisos a), b) y c) del párrafo 1 del artículo 11 de la Convención.
- *IMPRA, el Centro de servicios para empresarios y de empresas pequeñas y medianas:* en particular ofrece sus servicios a las mujeres que abrigan la intención de entrar en el mundo de los negocios, pues proporciona asistencia a empresas que empiezan a ponerse en marcha. Las mujeres que ya son empresarias también pueden recibir asistencia para generar nuevas posibilidades para sus empresas.

Artículo 5

El objetivo del Gobierno es lograr que todos tengan las mismas posibilidades de sacar provecho de sus propios esfuerzos y de desarrollar sus aptitudes, independientemente de su género. Para alcanzar este objetivo, se han adoptado medidas para permitir que mujeres y hombres concilien su vida familiar con su trabajo profesional, con lo que se promueve la igualdad entre unas y otros en materia de influencia en la adopción de decisiones y en la formulación de políticas en la sociedad.

Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental

En el año 2000 entró en vigencia una nueva Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental, que constituye una reforma fundamental del antiguo sistema. Los principales objetivos de la Ley son generar las condiciones necesarias para que hombres y mujeres puedan participar en pie de igualdad en el empleo remunerado y en otras tareas fuera del hogar y para que ambos progenitores puedan dedicar tiempo a sus hijos. La Ley procura allanar el camino a los progenitores (madres y padres) que trabajan fuera del hogar para que encuentren un equilibrio razonable entre las demandas de su profesión y las de sus familias. Otro objetivo de la Ley es promover el reparto entre madre y padre de las responsabilidades de los progenitores y resguardar la igualdad entre los géneros en el mercado laboral (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 11 de la Convención).

En el otoño de 2000 se inauguró en el Pabellón de Maternidad del Hospital Universitario Nacional de Islandia un nuevo departamento denominado “El Nido”. Hay en él habitaciones separadas para cada parto y servicios apropiados para ambos progenitores. Se brindan consejos y nociones de atención prenatal a los futuros padres para que puedan estar presentes en el momento del nacimiento de sus hijos, siempre que el parto sea normal. Uno de los objetivos del actual programa de acción es reunir material preparatorio para los futuros padres. También se proyecta desarrollar una campaña especial para concienciar a los empleados del servicio de salud de la importancia de que los padres participen activamente en la atención prenatal, el parto y la asistencia puerperal de sus hijos.

Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros

La Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros contiene una cláusula especial que atañe a la armonización de los deberes familiares con las obligaciones ocupacionales y una disposición según la cual las instituciones y empresas con más de 25 empleados deben desarrollar programas pro igualdad entre los géneros o adoptar en sus políticas de empleo providencias especiales a favor de esa igualdad; con esta disposición se pretende hacer frente a la creciente demanda de las mujeres, que aspiran a ser aceptadas como miembros de pleno derecho de la fuerza laboral, y de los hombres, que quieren desempeñar un papel más importante en el seno de su familia. En general, los empleadores deben tomar medidas acordes con el objetivo de flexibilizar el horario de trabajo para satisfacer las necesidades de su personal en la esfera de las obligaciones ocupacionales y los deberes familiares y, en particular, providencias que faciliten el retorno al trabajo de sus empleados después de la licencia de maternidad/paternidad o de la licencia parental.

Otro proyecto importante sobre la conciliación de la vida familiar con el trabajo profesional (logro de un equilibrio razonable) fue un proyecto desarrollado en 2000-2001 en que colaboraron las autoridades municipales de la Ciudad de Reykjavik, Gallup de Islandia y 35 empresas privadas y públicas de Reykjavik. Como resultado de ese proyecto, se ha profundizado el debate en la sociedad sobre la importancia de que un horario de trabajo flexible permita que empleadas y empleados encuentren un equilibrio razonable entre la vida familiar y el trabajo profesional. Este proyecto se ha seguido desarrollando y cuenta con su propio sitio Web (www.hgj.is).

En el último informe del Gobierno de Islandia se hablaba de un programa público para flexibilizar el horario de trabajo del personal de los ministerios. Ese proyecto produjo muy buenos resultados y, por lo tanto, se decidió persistir en el empeño por dar más flexibilidad a los horarios de trabajo de los empleados en el proceso de planificación.

Ley No. 27/2000 relativa a la prohibición de despido a causa de responsabilidades familiares

La Ley No. 27/2000 relativa a la prohibición de despido a causa de responsabilidades familiares entró en vigor en la primavera de 2000. A tenor de la Ley, nadie puede ser despedido únicamente por las responsabilidades familiares con que cargue.

El trabajador o trabajadora debe reunir tres condiciones principales para demostrar la existencia de responsabilidades familiares. Primero, esas responsabilidades deben recaer sobre los hijos, el cónyuge o parientes cercanos del trabajador o trabajadora. Segundo, esas personas deben vivir en la propia casa del empleado o empleada y, tercero, la persona o las personas de que se trate deben necesitar de los cuidados o de la tutela del propio trabajador o trabajadora, por ejemplo, por motivos de enfermedad, discapacidad o circunstancias equiparables. Se deben reunir esas tres condiciones para que se considere que el empleado o empleada carga con la responsabilidad de cuidar a las personas que marca la Ley. La Ley No. 27/2000 se basa fundamentalmente en el Convenio No. 156 de la Organización Internacional del trabajo (OIT) relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Medidas especiales

Se han adoptado medidas especiales para brindar apoyo a las mujeres que desempeñan cargos directivos en el mercado laboral. En abril de 2000, se firmó entre varios partidos islandeses un acuerdo por dos años con el propósito de fortalecer el papel de la mujer en el mercado laboral islandés, muy en particular el de la mujer que ocupa puestos directivos. Este programa experimental se ha puesto en marcha para incrementar la participación femenina en funciones directivas en la vida económica y alentar a la mujer universitaria a elegir campos de estudio donde predominen los varones, especialmente los relacionados con la ingeniería y la tecnología de la información y la comunicación (véase la sección correspondiente al inciso c) del artículo 10 de la Convención).

Programa de educación

Uno de los pilares o elementos principales de la nueva política escolar que entró en vigencia en el año 2000 es la idea de “preparar para la vida”. La “preparación para la vida” es una de las materias independientes que se dicta como mínimo una vez por semana en el nuevo programa de enseñanza que se imparte de cuarto a décimo grado. Las actividades correspondientes a la preparación para la vida están comprendidas también en todas las demás materias. Se capacita a los alumnos para que se desenvuelvan en la vida cotidiana y trabajen en una democracia impartiendo conocimientos más profundos de la sociedad, así como de sus raíces culturales, modalidades de empleo y producción, cultura, naturaleza, responsabilidad, obligaciones financieras y derechos y deberes personales. La confianza, la determinación y la facultad de tomar decisiones independientes y la capacidad de reaccionar con rapidez y sensatez ante nuevas circunstancias permiten hacer frente con más facilidad al presente y al futuro. Junto con la tolerancia, el pensamiento crítico, el juicio sano y el respeto por los valores son las bases del éxito. La escuela tiene la obligación de potenciar la ambición de los alumnos y reforzar la imagen que tienen de sí mismos. De esta manera se harán personas más fuertes. Deben ser capaces de expresar sus opiniones, de no tener miedo al cambio, de aceptar riesgos y de ser responsables de sus actos. Es preciso cultivar la capacidad de los alumnos para apreciar la cultura y los artes a fin de que puedan hacer aportaciones en esta esfera.

Artículo 6

Trata de seres humanos

El Gobierno islandés ha asignado particular importancia a la adopción de medidas preventivas contra la trata y la prostitución de personas. Al respecto, ha ratificado el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía y ha suscrito la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que ahora se apresta a ratificar. En marzo de 2003, el Parlamento aprobó la nueva Ley de reforma del Código Penal, que estipula que la trata de personas será reprimida con pena de prisión de hasta ocho años. La disposición pertinente reza así:

“La trata de personas será reprimida con pena de prisión de hasta ocho años si se comete cualquiera de los actos indicados a continuación con el propósito de someter a una persona a explotación sexual, a trabajos forzados o a la extirpación de órganos:

1. Contratar, transportar, alojar o recibir a cualquier persona que hubiere sido sometida a coerción ilegítima castigada por el artículo 225, a la privación de libertad castigada por el artículo 226, a una amenaza castigada por el artículo 233 o a un engaño ilícito mediante la evocación, el robustecimiento o la utilización de una idea falsa o por cualquier otro medio inapropiado;
2. Contratar, transportar, alojar o recibir a cualquier menor de 18 años o pagar o conceder alguna otra ventaja a una persona que esté a cargo de un niño para obtener su autorización.

Se impondrá la misma pena a la persona que reciba un pago o alguna otra ventaja conforme a lo estipulado en el inciso 2 del primer párrafo.”

En relación con la trata de seres humanos, Islandia ha sido un país de tránsito de Europa a los Estados Unidos de América. La primera sentencia relativa a la trata de seres humanos fue dictada en junio de 2003, en la causa No. 735/2003, por el tribunal de distrito de Reykjavík. En esa causa resultó condenado un hombre por haber prestado asistencia, sistemáticamente y con fines de lucro, a extranjeros que ingresaban en Islandia o en otro país. Había ayudado a cuatro chinos (dos hombres y dos mujeres) a pasar de la China a los Estados Unidos de América. No se aclaró en la causa qué expectativas abrigan esas personas a su llegada a este último país.

Todos los años llegan a Islandia mujeres extranjeras para trabajar como bailarinas de strip-tease en locales públicos nocturnos. Cuando un estudio encargado por el Ministro de Justicia confirmó la vinculación existente entre los clubs de strip-tease que funcionaban en Reykjavík y la prostitución, se tomó conciencia de la gravedad potencial de la situación. Se reconoció que algunas de las mujeres extranjeras que trabajaban como bailarinas de strip-tease podían ser obligadas a prostituirse. Esta información es importante para proseguir la lucha contra la trata de mujeres en Islandia. Hay que utilizar todos los medios para combatir la tendencia imperante y, por ende, son de vital importancia las campañas públicas de información para que la gente sepa más y tenga más conciencia de la cuestión. La policía islandesa ha trabajado en esta esfera junto a las fuerzas policiales de los países nórdicos y bálticos.

Una de las medidas adoptadas por el Gobierno para combatir la trata de seres humanos fue la reforma de la Ley No. 133/1994, relativa al derecho a trabajar de los extranjeros, a fin de que las mujeres procedentes de países no incluidos en el EEE tuviesen que solicitar permisos de trabajo para actuar como bailarinas en clubs de strip-tease. Antes del año 2000, esas bailarinas eran consideradas artistas y no necesitaban permisos de trabajo especiales para quedarse en Islandia menos de cuatro semanas. En el período 2000-2002 se emitieron 382 permisos de trabajo para bailarinas de strip-tease, de los cuales 70 fueron prorrogados. Las mujeres que llegaron procedían de 21 países. En su mayoría, venían de Hungría (93), Estonia (81), la República Checa (71) y Letonia (40). Otros países de origen eran Brasil (16), Eslovaquia (16), Canadá (11) y la Federación de Rusia (11). Corresponde señalar que el Gobierno carece de información sobre el número de mujeres que pudieron haber llegado procedentes del EEE, pues ellas no necesitan solicitar permisos especiales para trabajar en Islandia.

El Gobierno de Islandia participó en la campaña contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos. El 16 de enero de 2002, el Comité Ejecutivo del Consejo Nórdico de Ministros encargado de la Igualdad entre los Géneros aprobó una resolución en que se establecían los objetivos de la campaña. El Comité decidió que, mediante la campaña, se procurase “aumentar los conocimientos y la concienciación del público en materia de trata de mujeres e iniciar un debate sobre los problemas que entraña la cuestión.”

La campaña fue planificada y ejecutada por el Grupo de Trabajo de los países nórdicos y bálticos encargado de la lucha contra la trata de mujeres. El Grupo de Trabajo decidió utilizar como punto de referencia para esa campaña y las campañas nacionales la definición de trata de personas del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

El objetivo principal de la campaña contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos fue señalar la cuestión de la trata de mujeres a la atención del público, especialmente del que forman los compradores efectivos y presuntos de servicios sexuales. Otro objetivo fue informar a las mujeres que solicitaban permisos de trabajo para actuar como “bailarinas” en Islandia, de los derechos jurídicos que les asistían. La campaña concluyó con una conferencia en que hicieron uso de la palabra, entre otros, portavoces de los Gobiernos de los Estados Unidos de América y Suecia. Hablaron asimismo los Ministros de Asuntos Sociales y de Justicia, que se habían encargado de organizar la campaña. Uno de los diarios islandeses publicó y distribuyó junto con una de sus ediciones un suplemento especial de 12 páginas dedicado a la campaña.

El Gobierno y algunas autoridades municipales han adoptado medidas importantes para impedir actividades ilícitas que, a su juicio, pueden propiciar la trata. En febrero de 2003 se logró un triunfo en esta esfera cuando, en la causa No. 542/2002, la Corte Suprema de Islandia confirmó la decisión de las autoridades municipales de la capital de prohibir los bailes contacto (“lap dancing”) con parroquianos de los clubs de strip-tease. Aunque la ley permite el baile de strip-tease, la Corte Suprema entendió que estaba facultada para establecer los límites generales de esa actividad en aras de la decencia y el orden público. La Corte consideró que el artículo 3 de la Ley No. 36/1988 relativa al Estatuto de la Policía constituía una autorización rotunda para incorporar esas normas en ese Estatuto y que la función de la policía consistía en garantizar que fueran observadas y que no se desarrollaran actividades delictivas en los restaurantes. Señaló que el baile de strip-tease con los clientes de esos establecimientos se realizaba en sectores cerrados de los restaurantes y que, en esas circunstancias, no se podía ejercer ningún tipo de vigilancia. La Corte dictaminó que el proyecto de reforma del Estatuto de la Policía no constituía una prohibición del baile de strip-tease, sino que se limitaba a estipular que estaba prohibido que las bailarinas se encerrasen con sus clientes o se desplazasen entre el público mientras se desarrollaba el espectáculo que protagonizaban. La Corte hizo notar que esta norma general, dictada de conformidad con la Ley No. 36/1988, permitía que las autoridades controlaran las demostraciones de las bailarinas de strip-tease, velaran por la observancia del orden público y la decencia y garantizaran que no se desarrollasen actividades delictivas en los night-clubs. La Corte llegó pues a la conclusión de que el permiso obtenido por la parte demandante para administrar un night-club no lo autorizaba a consentir que hubiese bailes contacto en lugares cerrados del salón restaurante ni a dejar que las bailarinas se desplazasen entre el público. A criterio de la

Corte, no se podía considerar que esos aspectos de la gestión del establecimiento por parte del demandante fuesen actividades profesionales merecedoras de la protección garantizada por el artículo 75 de la Constitución y, por consiguiente, dictó el sobreseimiento del Gobierno de Islandia y de la Ciudad de Reykjavik tras entender en la demanda del dueño del night-club. Otras autoridades municipales siguieron el ejemplo de la Ciudad de Reykjavik y prohibieron los bailes contacto en los night-clubs de su jurisdicción.

El Gobierno de Islandia abriga la intención de perseverar en su campaña contra la trata de personas y de seguir adoptando medidas contra tan grave problema junto con la comunidad internacional.

Prostitución

La posibilidad de que hubiera prostitución en el distrito de la capital fue examinada en el estudio mencionado *supra*. Ese estudio, efectuado por encargo del Ministro de Justicia, puso de manifiesto la existencia de la prostitución y de su entorno social. Confirmó lo ya sabido: que la prostitución existía en Islandia en forma de “prostitución de supervivencia” entre los jóvenes toxicómanos y, como ya se dijo, en el ámbito de los clubs de strip-tease.

Tras la reforma del Código Penal efectuada en febrero de 2002, es ilegal la compra de los servicios sexuales de un menor de 18 años.

El Ministro de Justicia designó un comité para que propusiera medidas contra la pornografía, la prostitución y la trata de personas, además de la posible reforma del Código Penal. El comité completó su labor en junio de 2002 y el Ministerio de Justicia examina ahora sus recomendaciones.

Violencia contra la mujer

Al igual que en el sexto informe periódico de Noruega y el quinto informe periódico de Suecia puestos a consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el último informe de Islandia se adoptó la determinación de referirse a la violencia contra la mujer en la sección correspondiente al artículo 6 —y no en relación con el artículo 12— de la Convención.

Según se dijo en los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia, el Ministro de Justicia designó tres comités después de un debate y un estudio de las causas, la magnitud y la naturaleza de la violencia contra la mujer. Correspondió al primer comité determinar si era necesario modificar la legislación islandesa para combatir la violencia en el hogar, estudiar la manera de reforzar las actividades de las ONG relacionadas con las medidas preventivas y de lucha en la esfera de la violencia en el hogar, presentar propuestas de medidas preventivas y otras medidas que ayudasen a las víctimas y a los autores de violencia en esa esfera y establecer a quiénes correspondía adoptar las medidas complementarias. Se encomendó al segundo comité la tarea de estudiar la manera de gestionar esas cuestiones en el sistema judicial y de presentar al Ministro de Justicia propuestas de las reformas que considerase necesarias, en particular proyectos de reformas del Código Penal y del Código de Procedimientos en lo Penal, si fuere procedente. El tercer comité se ocupó primordialmente de los procedimientos de investigación y de los policiales, así

como de presentar al Ministro propuestas de las reformas que considerare necesarias, en particular proyectos de reforma del Código Penal y del Código de Procedimientos en lo Penal, si fuere procedente.

Las principales propuestas de los tres comités coincidieron en la necesidad de reformar la legislación relativa a las órdenes de no hacer, a la protección de los testigos y al derecho de las víctimas a tener asesores letrados. Se reconoció la necesidad de que la policía y los tribunales dispusieran de recursos legales para impedir que hubiere más violencia y proteger así a las víctimas. De esta manera, el Gobierno de Islandia se ha preocupado por establecer recursos efectivos para actuar en caso de que se produzcan actos violentos y para evitar su repetición.

Protección de las víctimas

El título VII del Código de Procedimientos en lo Penal, No. 19/1991, en su forma enmendada por la Ley No. 36/1999 y la Ley No. 94/2000, y el Código Penal, No. 19/1940, contienen disposiciones especiales sobre la protección de las víctimas de abusos sexuales y maltratos físicos.

Primero, la policía tiene la obligación de brindar asesoramiento a las víctimas sobre los derechos que les asisten con arreglo a la ley y de informarles si se ha dictado un auto de procesamiento o se ha interrumpido la investigación.

Segundo, la víctima, mujer o varón, tiene derecho a tener un asesor letrado, si así lo desea, en los casos de delitos sexuales. La policía tiene la obligación de nombrar a un asesor letrado de la víctima si el delito entraña violencia o es una violación de la libertad personal o cuando la víctima ha sufrido una lesión corporal importante o la alteración de su salud mental como consecuencia del delito y, a juicio de la propia policía, tiene especial necesidad de contar con asesoramiento jurídico. La policía también tiene la obligación de nombrar a un asesor letrado de la víctima si ésta tuviere menos de 18 años en la fecha de inicio de la investigación. La función del asesor letrado, que puede ser hombre o mujer, consiste en defender los intereses de la víctima en relación con la investigación y en prestarle ayuda, sobre todo para iniciar acciones privadas. El asesor letrado tiene derecho a estar presente cuando se tome declaración a la víctima en cualquier etapa de la investigación del caso, a asistir a las audiencias convocadas por el tribunal y a hacer declaraciones ante el tribunal hasta cierto momento. También tiene derecho a conocer las pruebas reunidas en el caso. El Fisco se hace cargo de los honorarios del asesor letrado. La víctima, mujer u hombre, también tiene derecho a contratar a un abogado por su cuenta para que defienda sus intereses y sea su vocero en el caso. Este vocero tiene los mismos derechos y deberes, según las circunstancias, del asesor letrado.

Tercero, el juez puede ordenar que se haga una excepción de las normas generales del derecho islandés, según las cuales las sesiones del tribunal deben ser públicas, y decidir discrecionalmente o a petición de la víctima o de la parte actora que determinada audiencia se celebre a puertas cerradas. En tal caso, la parte demandada no tiene derecho a estar presente en el tribunal o en otro lugar donde se ventile el juicio mientras se toma declaración a la víctima o incluso a un testigo, si el juez considera que su presencia puede resultar especialmente embarazosa para ese testigo, dificultar su testimonio o influir en él. Por otra parte, lo que se llega a saber en una sesión celebrada a puertas cerradas no se puede divulgar sin permiso del juez, que puede prohibir la presentación de informes públicos sobre otros casos si las

declaraciones esenciales pudieren ocasionar a la víctima sufrimiento y pesar importantes. Esto puede aplicarse en particular en los casos de delitos sexuales o que entrañen violencia en el hogar. Por último, hay que suprimir de la transcripción de los registros del tribunal todo lo que se debe mantener en secreto en relación con los intereses de los particulares.

Cuarto, de conformidad con la Ley No. 94/2000, que reformó el Código de Procedimientos en lo Penal, los tribunales pueden pedir a la policía que vele por la aplicación de una *orden de no hacer* que entrañe la prohibición de que una persona vaya a cierto lugar o ingrese en determinado sector o siga o visite a una persona protegida por esa orden o se ponga en contacto con ella de cualquier otra manera. Para imponer el acatamiento de esa orden debe haber razones para creer que la persona de que se trate puede cometer algún delito o perturbar de alguna manera la tranquilidad de la otra persona afectada. Esta reforma se introdujo con el propósito de proteger a la víctima e impedir que se registren más actos violentos o abusos. En general, únicamente la policía está en condiciones de solicitar de un tribunal una orden de no hacer; aunque esa solicitud se formula por lo general a pedido de la persona que necesita protección, la policía puede presentarla por iniciativa propia. Con arreglo al Código Penal, la transgresión de una orden de no hacer se castiga con penas de multa o de prisión de hasta un año o de hasta dos años en caso de desobediencia grave y reiterada.

Quinto, se prevé la protección especial de los testigos cuando los cargos formulados se relacionan con la violencia en el hogar o los delitos sexuales; por otra parte, se requiere que las víctimas presten su testimonio del delito. A fin de proteger mejor a los testigos, se ha incluido en el Código Penal una disposición relativa a la posibilidad de castigar un determinado delito cuya investigación dependa del testimonio de un testigo. Los delitos comprendidos en esta disposición son la agresión física, la coerción a tenor del artículo 225 del Código Penal y las amenazas que define el artículo 233 del mismo Código; las penas máximas allí previstas son un poco mayores que las que se aplican normalmente a esos delitos. Esta disposición se aplica no tan sólo cuando el delito se comete contra el propio testigo, sea mujer u hombre, sino también cuando la víctima es uno de sus parientes o alguien relacionado con ella o él. El propósito es impedir que se presione al testigo o que éste sufra un castigo por la información que proporciona.

Violencia en el hogar

Se ha decidido prestar asistencia a las víctimas de agresiones sexuales y tratar a las víctimas de la violencia en el hogar en la Sala de Urgencias que funciona en el Hospital Universitario Nacional de Islandia. Se proporcionará a las víctimas servicios especializados de médicos y enfermeros, consejos de psicólogos o asistentes sociales y asistencia jurídica para que hagan valer sus derechos y se pongan en comunicación con la policía y el poder judicial.

El propósito de la organización que administra el Albergue de Mujeres (*Kvennaathvarf*) es proporcionar cobijo a mujeres y a sus hijos cuando han sido violadas o les resulta imposible seguir viviendo en el hogar como consecuencia de la violencia que sufren, en forma de agresiones físicas o de crueldad mental, a manos del marido, el concubino u otras personas alojadas bajo el mismo techo. Otro propósito de la organización es brindar asesoramiento e información y promover el debate e impulsar

campañas de difusión en relación con el problema de la violencia en el hogar. El cuadro 1 muestra los resultados de un estudio sobre los ingresos admitidos en el Refugio en el período 1997-2002.

Cuadro 1

Ingresos admitidos en el Albergue de Mujeres (1997-2002)

	<i>Año</i>					
	2002	2001	2000	1999	1998	1997
Total de ingresos obtenidos	435	503	347	298	400	395
Entrevistas	380	406	252	181	286	277
Períodos de estancia	55	97	95	117	114	118
Número de niños	41	74	61	80	98	113
Llamadas telefónicas a la línea de urgencias	1 614	1 880	1 635	1 794	2 500	2 274

El número de ingresos admitidos en el Albergue de Mujeres descendió un 14% de 2001 a 2002. Los nuevos ingresos representaron 44% del total en 2002, un 11% más que en 2001. Hay que tener en cuenta que el número total de ingresos admitidos en el Albergue no indica el número total de mujeres que ingresaron para quedarse allí: se entiende por “ingreso admitido” el ingreso registrado, tanto para mantener una entrevista como para quedarse en el lugar. Por consiguiente, una misma mujer puede ingresar más de una vez para tener una entrevista y cada vez que lo hace se registra estadísticamente su ingreso con una anotación por separado. En 2002 se registraron 435 “ingresos admitidos” de unas 250 mujeres.

Las mujeres que se quedan en el Albergue reciben asistencia de distinto tipo para que puedan ayudarse a sí mismas; esa asistencia consiste fundamentalmente en la concertación de entrevistas en que se les brinda orientación individual. Esas sesiones no son de terapia, sino de apoyo. Se examinan en su transcurso los distintos cursos de acción que se pueden seguir. Cuando una mujer se va del Albergue después de haber vivido allí durante algún tiempo, se la invita a volver para ser entrevistada. La duración media de la estancia en el Albergue se ha ido reduciendo progresivamente: 18 días en 1993, 11 días en 1999 y ocho días en 2002. El personal del Albergue informa que son cada vez más las mujeres que optan por desarrollar su propia táctica para resolver el problema de la violencia en el hogar en vez de quedarse en el Albergue, lo que es comprensible desde muchos puntos de vista porque mudarse allí y vivir en una casa extraña es muy traumático para ellas y sus hijos. En cambio, en muchos casos el Albergue constituye un refugio seguro en el cual pueden permanecer para juntar fuerzas y decidir el curso de acción por seguir.

Instrucción de la policía

Como parte de la instrucción general que se imparte a los oficiales de policía en la Escuela de Capacitación de la Policía se les enseña a manejar casos de violencia en el hogar y de violencia sexual. Probablemente sea correcto suponer que sólo se denuncia a la policía una pequeña parte de los delitos relacionados con la violencia en el hogar y que las denuncias se presentan por lo general cuando la víctima sufre lesiones. Cuando la policía llega a la casa, es importante que emprenda una investigación apropiada de los hechos del caso, que se dé cuenta de lo ocurrido cuando se haya

cometido efectivamente un delito y que advierta hasta qué punto es peligrosa la situación. Si las víctimas se lo piden, la policía les ofrece ayuda para buscar atención médica. También colabora con ellas si quieren irse de su hogar y vivir en otra parte, por ejemplo, con amigos o parientes o en el Albergue de Mujeres.

Delitos sexuales

En el período 1997-2002 acudieron a Stígamót, el Centro para Víctimas de Abusos Sexuales, unas 1.300 mujeres; en 2002 lo visitaron 440, de las cuales 255 lo hicieron por primera vez. El aumento fue de 30 mujeres (13,3%) en comparación con 2001. El número de mujeres, que ha aumentado a partir de 1999, había ido en disminución durante los cinco años anteriores. No hay razones definidas para que se haya producido este cambio de tendencia. El gran número de víctimas de abusos sexuales que acudieron al Centro en sus primeros años de funcionamiento puede explicarse por la necesidad de apoyo que esas mujeres habían ido acumulando, habida cuenta de que hasta la inauguración del Centro encontraban abiertos muy pocos caminos que condujeran a la solución de su problema. En cambio, en los últimos años se ha intensificado el debate público sobre los abusos sexuales, lo que puede explicar el aumento del número de mujeres que acuden al Centro por primera vez: en efecto, ahora puede ser más fácil para las víctimas hablar de su experiencia y buscar ayuda. El cuadro 2 indica el número de ingresos admitidos en el Centro de Stígamót en cada uno de los años del período examinado:

Cuadro 2

Número de personas que acudieron al Centro de Stígamót entre 1997 y 2002

	Año					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Número	215	178	213	214	225	255

Hay muchas razones por las cuales se acude al Centro de Stígamót: violación, prostitución, incesto y sus consecuencias y también acoso sexual. En 2002 acudieron al Centro 115 personas víctimas de violación y sus consecuencias y 147 personas víctimas de incesto y sus consecuencias. Seis personas entablaron contacto con el Centro en relación con la prostitución y otras 18 en relación con el acoso sexual.

Procede señalar que 24 personas que acudieron al Centro de Stígamót por haber sido víctimas de violación también se habían dirigido a la Sala de Urgencias mencionada *supra*. En el período 1997-2002 acudieron a la Sala de Urgencias unas 664 personas, de las cuales 96% eran mujeres; acudieron 107 en 1997, 102 en 1998, 103 en 1999, 97 en 2000, 136 en 2001 y 119 en 2002.

En 1998 se investigaron en Islandia 39 casos de delitos sexuales a tenor de los artículos 194 a 199 del Código Penal. En 13 de esos casos se dictaron autos de procesamiento y en siete los demandados fueron encontrados culpables. En 1999 hubo 26 casos de delitos sexuales: fueron procesadas siete personas y cuatro resultaron condenadas. En 2000 hubo 36 de esos casos: diez personas fueron procesadas y ocho condenadas. En 2001 se registraron 32 casos y se dictaron 11 autos de procesamiento.

En los últimos años se han llevado a cabo debates públicos sobre las sentencias condenatorias que se dictan en Islandia y la impresión generalizada es que las penas aplicadas son demasiado leves, por lo menos para los delitos sexuales, la violencia y la toxicomanía. En Islandia se ha seguido la política de prescribir una determinada estructura de castigos en el Código Penal y dar por sentado que los tribunales tienen margen suficiente para evaluar las circunstancias de cada caso y determinar las penas en consecuencia. El artículo 34 del Código Penal estipula que se podrá imponer cadena perpetua o pena de prisión de 30 días como mínimo y 16 años como máximo. A partir de esta escala, se establece una estructura distinta para cada categoría de delitos. Las penas mínimas de imposición obligatoria son la excepción en el Código Penal de Islandia: la violación es uno de los pocos delitos para los cuales se prescribe una pena mínima. Así, la estructura de las sentencias previstas para los casos de violación comprende penas de prisión que van de un año como mínimo a 16 años como máximo. La pena media para la violación es la de prisión de 18 a 24 meses. Según un estudio de las causas relacionadas con violaciones que la Corte Suprema resolvió en el período comprendido entre 1977 y 1996, una pena de cuatro años de prisión fue la más larga que se dictó. Las penas para la violación son un poco más rigurosas en los últimos años. Procede señalar aquí que en su fallo de diciembre de 2001 en la causa No. 290/2001, la Corte Suprema impuso una pena de cuatro años y medio de prisión al autor de una violación con violencia. En general, el pueblo islandés confía en el sistema judicial y considera importante que el Gobierno y otras instituciones respeten su independencia. También entiende que contradice el concepto general de justicia y las normas relativas a la igualdad de trato con arreglo a la ley que las penas se agraven repentinamente, todas a la vez; su agravamiento debe ser gradual y producto de la evolución de la práctica judicial.

A título informativo, cabe señalar que la Dirección del Ministerio Público ha abogado siempre por la imposición de penas más rigurosas que las que efectivamente imponen los tribunales en casos de violación. La Dirección del Ministerio Público puede apelar ante la Corte Suprema si no está de acuerdo con la sentencia dictada por los tribunales de distrito.

Comité encargado de combatir la violencia contra la mujer

En enero de 2003, el Ministerio de Asuntos Sociales designó un comité a fin de que adoptara medidas para combatir la violencia contra la mujer. Están representados en el comité los Ministerios de Justicia, de Asuntos Sociales, de Educación, Cultura y Ciencias y de Salud y Seguridad Social, al igual que la Unión de Gobiernos Municipales. Durante su mandato de cuatro años, el comité deberá coordinar las medidas adoptadas por las distintas autoridades para combatir la violencia contra la mujer. También examinará las medidas ya adoptadas y brindará asesoramiento sobre nuevas reformas en esta esfera. El comité organizará asimismo campañas y programas de acción para informar al público sobre la violencia contra la mujer. Además otorgará prioridad a las actividades que desarrolle en estrecha colaboración con las ONG interesadas en la cuestión.

El niño víctima de violencia

En caso de que se sospeche que se ha cometido un delito sexual que infrinja el Título XXII del Código Penal, No. 19/1940, y siempre que la víctima tenga menos de 18 años cuando se inicie la investigación, la policía, de conformidad con el

artículo 74 del Código de Procedimientos en lo Penal, tiene la obligación de buscar la ayuda de un juez para tomar declaración a la víctima.

Se han adoptado medidas especiales para tomar declaración a los menores víctimas de violencia, que a menudo son niñas. Un Centro de la Niñez, fundado en 1998, trabaja bajo los auspicios del Ministerio de Asuntos Sociales. La principal ventaja de esto es que el niño o la niña tiene que ir a un solo lugar para declarar y someterse al examen médico y al tratamiento posterior. Además, en el tribunal del distrito de Reykjavik se han preparado recintos especiales para interrogar a los niños y tomarles declaración. Esos recintos son más apropiados para tomar declaración a los niños que la sala donde sesiona normalmente el tribunal. El Centro de la Niñez proporciona una amplia gama de servicios en relación con las investigaciones y el registro de las declaraciones de los niños. Esos servicios comprenden, entre otras cosas, la orientación del niño que ha sido víctima de un delito sexual, la toma de declaraciones y los exámenes médicos en la etapa inicial de la causa. Proporcionan esos servicios especialistas en cada materia.

La prescripción liberatoria (extinción de la responsabilidad penal) en caso de los delitos sexuales contra niños contemplados en el Código Penal fue modificada por la Ley No. 63/1998. De conformidad con esa reforma, la regla general es que el tiempo que debe transcurrir para que opere la prescripción empiece a contarse desde la fecha en que el niño cumpla 14 años. La reforma se justifica porque sin ella se correría el riesgo de que ya no fuese posible procesar a nadie cuando el niño alcanzara la madurez necesaria para comprender que estaba envuelto en un delito. También hay que tener en cuenta que los niños mantienen a menudo con quienes lo cometieron una vinculación o relación especial que, en la práctica, les hace imposible presentar una demanda. Para determinar el tiempo que debe transcurrir hasta que opere la prescripción se ha procurado encontrar un equilibrio aceptable entre las consideraciones expuestas *supra* y los argumentos jurídicos en que se basa la extinción de la responsabilidad penal. También se han tenido en cuenta el interés de la parte acusada en que no se le formulen cargos mucho tiempo después y las dificultades que surgen a menudo para investigar un delito y obtener las pruebas requeridas si la acusación se formula muy tardíamente.

La Ley No. 40/2003 entrañó la reforma del Código Penal porque modificó la estructura de las penas para el incesto. En efecto, se elevan esas penas a ocho años de prisión si la víctima es menor de 18 años y a 12 años si es menor de 16. Esto representa un aumento de dos años de las penas máximas. La reforma obedeció al hecho de que en los últimos años se viene advirtiendo cada vez con más claridad la magnitud del daño infligido a los niños que han sido víctimas de un abuso sexual. Las consecuencias del abuso pueden ser duraderas e incluso indelebles. El número de casos llevados a los tribunales ha aumentado mucho en los últimos 10 ó 15 años, sin que haya una razón que por sí sola lo explique. Puede ocurrir que estos delitos sean ahora más comunes y también puede ser que antes no se denunciaran. De todas maneras, es claro que los delitos sexuales que afectaban a niños fueron silenciados durante mucho tiempo y que ese silencio se ha roto. Se ha aceptado el criterio conforme al cual la gravedad de estos delitos debe medirse por sus consecuencias. En particular, se señala la gran diferencia de edad entre la víctima y la persona que perpetra el incesto y así burla gravemente la confianza del niño. Cabe esperar que, tras la aprobación de esta reforma legal, las sentencias condenatorias de estos delitos sean cada vez más severas.

Parte II

Artículo 7

Inciso a)

La representación de la mujer en el Parlamento y el gobierno municipal

Los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia contienen un amplio estudio de la historia de la mujer en la política. En septiembre de 1998, el Ministerio de Asuntos Sociales designó un comité para que trabajara por aumentar la participación de la mujer en la política (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención). El comité se constituyó con delegados de todos los partidos políticos con representación parlamentaria en 1998, de la Asociación por los Derechos de la Mujer y del Consejo para la Igualdad entre los Géneros y presentó su informe a principios de 2003. Primero concentró su empeño en conseguir que aumentara el número de mujeres electas para ocupar escaños en el *Althingi* (Parlamento) en las elecciones de 1999. Para empezar su labor, el comité encargó a la empresa Gallup, especializada en investigaciones sobre el mercado, que realizara una encuesta basada en tres preguntas relativas a la participación de la mujer en la política. La encuesta se llevó a cabo con una muestra aleatoria extraída del Registro Nacional y la tasa de respuestas fue 72,7%. Lo primero que se puso de manifiesto fue que la mayoría (79,7%) consideraba que había que incrementar la participación de la mujer en la política; sólo 3,5% se oponía a ese incremento. Las mujeres estaban a favor del aumento de la participación femenina en mayor medida que los hombres, pues lo propiciaban 83% de las mujeres en comparación con 75% de los hombres. Al desarrollar su labor, el comité consideró prioritario consultar a las secciones femeninas de los partidos políticos y celebró con ellas algunas reuniones antes de las elecciones generales de 1999. También montó una campaña de publicidad especial que atrajo mucho la atención. En su desarrollo colaboraron los dirigentes de los partidos políticos, deseosos de demostrar que hombres y mujeres son diferentes en muchos aspectos y que ni aquéllos se pueden poner en los zapatos de éstas ni éstas en los de aquéllos. El propósito de esta campaña fue influir en los dirigentes políticos, señalar a la atención del público de qué manera se ordenaban los candidatos en las listas electorales y promover un debate sobre esta cuestión en los medios de comunicación y entre el público en general para que se cobrara conciencia de la necesidad de una mayor participación de la mujer en la política. El comité también procuró establecer lazos de cooperación con la prensa, la radio y la televisión y celebró reuniones con los directores, los redactores de noticias y los jefes de programación de los principales medios de comunicación islandeses. Después de celebrarse las elecciones de 1999 las mujeres ocupaban 35% de los escaños del *Althingi*.

El comité siguió trabajando después de las elecciones de 1999 y dirigió su atención a las siguientes elecciones municipales, que se celebraron en la primavera de 2002. En todo el país se dictaron los cursos organizados por el comité y titulados *Apoyo a la mujer en la política – asuntos sociales, discursos y artículos en los medios de comunicación*. El comité organizó asimismo la publicación de material publicitario sobre la mujer y los medios de comunicación con objeto de instar a éstos a que, en la medida de lo posible, brindaran a mujeres y hombres las mismas posibilidades de expresarse por su conducto. Los miembros del comité participaron asimismo en diversas conferencias dentro y fuera del país y en reuniones públicas en los distritos electorales de Islandia.

La división por género de los candidatos propuestos en las listas electorales con ocasión de las elecciones municipales de 2002 indicó que los hombres constituían 59% y las mujeres 41% del total. (A título de comparación cabe recordar que en las elecciones de 1998 los hombres habían sido 62% y las mujeres 38%). En las elecciones de 2002 los hombres encabezaron las listas de candidatos en 80% de los casos y las mujeres en 20%; el segundo lugar de la lista fue ocupado por 58% de hombres y 42% de mujeres.

La proporción total de mujeres en los comités y juntas municipales aumentó ligeramente, de 28% a 31%, en relación con la situación existente después de las elecciones de 1998. Las mujeres son ahora mayoría en los gobiernos locales de 10 municipios. Sin embargo, en nueve gobiernos locales no hay ninguna representante femenina; a título comparativo, cabe decir que esta situación se había dado en 15 gobiernos locales después de las elecciones de 1998 y en 32 después de las elecciones de 1994. La proporción de mujeres es más alta en el distrito del Gran Reykjavik, donde las mujeres son 44% y los hombres 56% de los representantes.

Islandia tiene una larga historia de elevada participación del electorado en las elecciones. En las de 1999 votaron 84,1% de los electores: 84,4% de las mujeres y 83,8% de los hombres.

En el último informe se señaló que la Alianza de Mujeres (*Kvennalistinn*) fue un factor importante en el aumento del número de mujeres que se postulan para ocupar escaños en el Parlamento. La Alianza de Mujeres no es ya una entidad con vida propia en la política islandesa. En 1999, después de producirse algunos cambios importantes en el panorama político nacional, tres de los antiguos partidos, la Socialdemocracia, la Alianza Popular y la Alianza de Mujeres se unieron para formar dos partidos nuevos: la Alianza y el Movimiento Verde de Izquierda.

En sus preguntas complementarias al Gobierno con respecto al último informe de Islandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer pidió aclaraciones sobre la Alianza de Mujeres. Se interesó en saber cuántos escaños había ganado la lista de la Alianza en las elecciones parlamentarias y municipales, cuáles eran los temas relativos a la mujer incluidos en su programa y qué iniciativas había presentado en el *Althingi*. En 1982, en las primeras elecciones municipales en que participó, la Alianza de Mujeres ganó dos escaños en Akureyri y otros dos en Reykjavik. En las siguientes elecciones las mujeres de la Alianza formaron coaliciones con otros partidos en casi todo el país. En las elecciones nacionales en que participó por primera vez, la Alianza de Mujeres obtuvo tres escaños en el *Althingi*; cuatro años después ganó seis, pero en 1995 sólo logró que resultaran electas tres de sus representantes. Aunque la Alianza de las Mujeres siempre se mantuvo en la oposición en el Parlamento, formó parte de la mayoría gobernante en diversos municipios.

En general no se cuestiona la influencia de la Alianza de Mujeres en la política islandesa, particularmente en la esfera de la igualdad entre los géneros. La Alianza allanó el camino que emprendían mujeres afiliadas a otros partidos y logró que el *Althingi* aprobara algunas de sus propuestas. Una de ellas fue la de crear un comité de trabajo para que emprendiera investigaciones sobre la violación en Islandia; de resultados de esas investigaciones se abrieron salas de urgencias para víctimas de violaciones en los principales hospitales de Reykjavik y Akureyri. No hay duda de que el aumento de la participación de la mujer en la política que se observa actualmente se debe a la existencia de la Alianza. Gracias a este partido, las cuestiones relativas

a la mujer ocupan un lugar central en el debate político y todos los partidos políticos importantes cuentan al menos con una mujer en un cargo directivo destacado.

Incisos b) y c)

La participación de la mujer en la toma de decisiones públicas

Antes de las elecciones de 2003, el Gobierno de Islandia estaba formado por nueve hombres y tres mujeres. En 2002 la proporción de mujeres en las secretarías permanentes de los ministerios era de 15,4%. Entre los directores de organismos gubernamentales, la proporción de mujeres era de 18,7% a mediados de 2002 y había aumentado con respecto a la registrada en 2001 (14,4%). La proporción de mujeres entre los directores ministeriales es ahora de 26,3%.

La proporción de mujeres en los comités y las juntas del sector público ha aumentado constantemente en los diez últimos años. En 2000, las mujeres constituían 26,5% de los miembros de los comités públicos nacionales: ese porcentaje llegaba a 38,9% en el Ministerio de Salud y Seguridad Social y a 37% en el Ministerio de Asuntos Sociales, pero no pasaba de 10,1% en el Ministerio de Agricultura. En 2002 la proporción de mujeres en los comités y las juntas del sector público era de 30%: la más alta seguía siendo la del Ministerio de Salud (42%) y la más baja la de los Ministerios de Agricultura y de Asuntos Sociales (14%).

Cuadro 3

Proporción de mujeres y hombres en los comités, juntas y consejos (2002)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Oficina del Primer Ministro	62%	38%
Ministerio de Justicia y Asuntos Eclesiásticos	65%	35%
Ministerio de Asuntos Sociales	60%	40%
Ministerio de Hacienda	77%	23%
Oficina de Estadística de Islandia	67%	33%
Ministerio de Salud y Seguridad Social	58%	42%
Ministerio de Industria y Comercio	80%	20%
Ministerio de Agricultura	86%	14%
Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura	66%	34%
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	90%	10%
Ministerio de Pesca	84%	16%
Ministerio de Medio Ambiente	74%	26%
Ministerio de Asuntos Exteriores	86%	14%
Total	70%	30%

No se estableció un cupo de género en el Programa de Acción del Gobierno correspondiente a 1998. En cambio, se formuló una declaración general según la cual el propósito de todos los ministerios era lograr que las mujeres y los hombres estuviesen representados en pie de igualdad en la totalidad de las juntas y los comités. De conformidad con el artículo 20 de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros, es preciso desplegar todos los esfuerzos posibles por lograr que la representación de mujeres y hombres sea aproximadamente igual en los comités, juntas y consejos que funcionen bajo la égida del Gobierno o las autoridades municipales. Hay que prestar atención a esto siempre que haya que realizar nombramientos para cubrir vacantes en los comités, juntas y consejos pertinentes. De conformidad con el Programa de Acción del Gobierno correspondiente al período 2002-2003, los ministerios que no hayan alcanzado aún la relación 40%/60% deben fijarse el objetivo de alcanzarla.

Después de las elecciones municipales de mayo de 2002, las mujeres constituyen 19% de los directores ejecutivos de municipios y 22% de los presidentes de consejos municipales.

En enero de 2003 la división por sexo de los jueces de los tribunales era la siguiente: de los 38 jueces de tribunales de distrito, 29 eran hombres y nueve, mujeres. De los 12 jueces adjuntos, cinco eran mujeres y siete, hombres. La Corte Suprema está formada por nueve jueces: dos mujeres y siete hombres.

El Primer Ministro designó un comité, que empezó a funcionar a principios de 2001, para que examinara el papel que la cuestión de la igualdad entre los géneros desempeñaba en la determinación de las políticas públicas. El comité llegó a la conclusión de que, cuando se formulaban las políticas públicas, se tomaban cada vez más en cuenta las cuestiones de género, por más que también se pudieran ofrecer ejemplos de que no se les prestaba suficiente atención. A criterio del comité, un factor que falta en muchos casos en que se formulan políticas públicas es el conocimiento de cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros y de métodos de "integración". El comité destacó la importancia de que todos los funcionarios del Gobierno central o de los gobiernos municipales que participaran de alguna manera en la formulación de políticas públicas tuviesen más conocimientos y hubiesen tomado más conciencia de todo lo relacionado con la igualdad entre los géneros y la integración. Por otra parte, el comité consideró que los coordinadores de la igualdad entre los géneros en los ministerios desempeñaban una función valiosa al velar por el respeto por esa igualdad durante el proceso de adopción de políticas públicas (véase asimismo la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención).

Los comités pro igualdad entre los géneros y los funcionarios a cargo de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros trabajan activamente en los municipios más importantes. En algunos casos también se han establecido comités especiales que se ocupan de la igualdad entre los géneros; en los municipios más pequeños se traslada a los comités encargados de los asuntos sociales la responsabilidad de trabajar a la vez por la igualdad entre los géneros.

Asimismo se hace referencia a las propuestas del comité encargado de determinar la capacidad económica de la mujer en la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención.

Artículo 8

Las mujeres y los hombres que trabajan en los ministerios y los organismos estatales disponen de las mismas oportunidades de representar al Gobierno en el ámbito internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. No hay datos de la proporción de mujeres y de hombres en las delegaciones del Gobierno de Islandia; no obstante, puede decirse que esas delegaciones son por lo general pequeñas, a imagen del reducido tamaño del Poder Ejecutivo islandés, y se componen a menudo de uno o dos miembros solamente. La participación de un delegado determinado en trabajos de cooperación en el extranjero en nombre del Gobierno de Islandia depende del campo de especialización de esa persona.

La mujer en el servicio diplomático y en misiones de mantenimiento de la paz

Se supone que mujeres y hombres disponen de las mismas oportunidades de ascender en el servicio diplomático islandés y el hecho de que sea reducido el número de mujeres que ocupan cargos de jerarquía en ese servicio se explica porque antes de 1980 eran pocas las que solicitaban esos puestos. Al respecto también hay que tener en cuenta que el personal contratado trabaja por lo general algún tiempo en el servicio antes de ascender a puestos jerárquicos.

Cuadro 4

Mujeres y hombres en el servicio diplomático islandés (2002)

<i>Cargo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	Total	<i>% de mujeres</i>	<i>% de hombres</i>
Embajadores	1	29	30	3,3	96,7
Ministros consejeros	4	19	23	17,4	82,6
Consejeros	8	14	22	36,4	63,6
Primeros Secretarios	6	5	11	54,5	45,5
Agregados de embajada	14	0	14	100	0

En los últimos años se han desplegado particulares esfuerzos por aumentar la participación de la mujer en el servicio diplomático. En el período 1998-1999 el Ministerio de Asuntos Exteriores recurrió a la contratación de 50% de mujeres para cubrir los nuevos puestos que debían ser ocupados por personas con título universitario.

Desde 1998 el Ministerio de Asuntos Exteriores ha enviado a 55 personas (34 hombres y 21 mujeres) para trabajar, en nombre de instituciones internacionales, en misiones de mantenimiento de la paz en la región de los Balcanes. En su mayoría, los integrantes de ese grupo son oficiales de policía y, por consiguiente, hombres casi todos, ya que hay pocas mujeres en la fuerza policial islandesa. En 2001 trabajaban en el extranjero para garantizar el mantenimiento de la paz 23 islandeses, de los cuales siete eran mujeres. En cuanto a la ejecución de proyectos de desarrollo especiales, sobre todo en Kosovo y África, el Ministerio se ha preocupado mucho por contratar a mujeres para formar los grupos de tareas y, en el caso de Kosovo, ha establecido lazos de cooperación con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Artículo 9

En 1998 la Ley No. 62/1998 reformó la antigua Ley de ciudadanía islandesa. De conformidad con el principio general establecido por esta última, los niños o niñas adquirirían la nacionalidad, al nacer, por conducto de la madre; a partir de la reforma, el hombre adquirió los mismos derechos de la mujer y pudo transmitir a sus hijos o hijas la ciudadanía islandesa en caso de que la madre no la tuviese. Ahora, pues, el niño o la niña también adquiere la ciudadanía islandesa al nacer si su padre es ciudadano islandés, aunque su madre sea extranjera. De conformidad con la Ley relativa a la Niñez, esto mismo se aplica si una mujer extranjera que no esté casada tiene un hijo o hija en Islandia y el padre es ciudadano islandés. Si una mujer extranjera que no esté casada tiene un hijo o hija en el extranjero con un hombre que sea ciudadano islandés, el padre podrá solicitar del Ministerio de Justicia el otorgamiento de la ciudadanía islandesa al hijo o la hija antes de que cumpla los 18 años de edad.

Parte III

Artículo 10

Incisos a) y b)

Educación

A principios de marzo de 1998, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura anunció el lanzamiento de una iniciativa en el campo de la educación que entrañó la puesta en marcha de una nueva y ambiciosa política de enseñanza primaria y secundaria, tanto en el ciclo básico como en el superior. La nueva política, que empezó a aplicarse mientras se renovaban los criterios pedagógicos y se revisaba el programa nacional de estudios, ha de ejercer sin duda profundos efectos en todo el sistema educativo islandés en los próximos años. En 1999, como complemento de la nueva política de enseñanza, se editó una nueva Guía del programa nacional de estudios tanto para la enseñanza primaria como para la secundaria de los ciclos básico y superior.

Al redactar la Guía del programa nacional de estudios se siguió una política clara en materia de igualdad entre los géneros; también se atuvieron a esta política los comités designados por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura y los encargados de otorgar las subvenciones proporcionadas por ese Ministerio a los distintos proyectos de investigación en la esfera de la educación. El Ministerio publicó un folleto titulado *Responsabilidad – Libertad – Igualdad de derechos – Elección*. Este folleto contiene normas de orientación y datos informativos sobre las alternativas y las opciones disponibles al término de la escolaridad obligatoria. También pone de relieve la libertad de elección y la responsabilidad consiguiente y señala que, con la nueva política de enseñanza, todos los alumnos y alumnas estarán en condiciones de encontrar en el campo de la educación alternativas acordes con sus aptitudes.

En síntesis, la nueva política de enseñanza es en esencia un intento de instituir un sistema educativo eficaz pero flexible, un sistema que gire en torno a las necesidades de cada alumno, aumente las posibilidades de elección e inculque simultáneamente en el alumnado la disciplina académica, buenas técnicas de trabajo, la competencia sana y una mayor responsabilidad en el estudio.

La nueva política atiende a las distintas necesidades personales mediante una educación flexible y variados métodos de enseñanza. Su objetivo no es enseñar a todos los estudiantes una misma cosa, sino proporcionarles fundamentos sólidos en los campos teóricos que elijan.

Entre otras cosas, un derecho a la educación que asista por igual a mujeres y varones debe ofrecer a los estudiantes un tipo de enseñanza y cursos apropiados y proporcionarles la oportunidad de inscribirse en la lista de interesados en estudiar las materias que ellos mismos elijan. Aunque esto no quiere decir que necesariamente deban ofrecerse las mismas soluciones para todos, exige en cambio que las oportunidades brindadas sean equiparables e igualmente válidas. Los proyectos deben atraer tanto a las chicas como a los muchachos independientemente de las formas que asuman sus discapacidades o deficiencias o de las necesidades especiales que tengan. El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura insiste en que la escuela debe preparar a varones y niñas con miras a su participación en la vida privada y pública. En este sentido, uno de los problemas más importantes de las escuelas y de

las autoridades escolares es encontrar maneras de tener en cuenta aptitudes e intereses disímiles: en otras palabras, de brindar una educación apropiada a todos y a cada uno.

En el año 2000, había 54% de chicas y 46% de muchachos entre los alumnos de institutos de enseñanza superior (véase el cuadro 5). Las chicas son mayoría en todos los cursos de enseñanza secundaria superior, salvo en dos: en artesanías y oficios técnicos constituyen claramente la minoría (9%) y en ciencias naturales mantienen con los varones un delicado equilibrio: hay 49% de alumnas y 51% de alumnos.

Cuadro 5

División proporcional de los estudiantes por categoría de estudios

	<i>Mujeres</i>	<i>Varones</i>
Enseñanza secundaria superior (2000)	54	46
Programas generales	54	46
Idiomas	79	21
Bellas artes y artes aplicadas	79	21
Pedagogía y educación física	60	40
Ciencias sociales	64	36
Comercio y economía	51	49
Ciencias naturales	49	51
Artesanías y oficios técnicos	9	91
Agronomía, bromatología y servicios	61	39
Programas relacionados con la salud	95	5
Enseñanza superior (2000)	62	38
Idiomas, humanidades	69	31
Bellas artes y artes aplicadas	63	37
Formación pedagógica, ciencias de la educación	86	14
Ciencias sociales, jurisprudencia	66	34
Economía y administración de empresas	53	47
Ciencias naturales, matemáticas	43	57
Ingeniería	24	76
Agronomía, bromatología y servicios	65	35
Medicina, enfermería, etc.	78	22

Las mujeres siguen siendo la mayoría (62%) de los estudiantes universitarios. Constituyen la inmensa mayoría (86%) de los que siguen cursos de formación pedagógica y pedagogía. La proporción se invierte, sin embargo, en el caso de los estudios de ingeniería, donde los varones son mayoría (76%). En el año 2000 se puso en marcha un programa especial en que cooperaron diversas instituciones gubernamentales con objeto de alentar a las mujeres y a los hombres a incorporarse en sectores tradicionalmente dominados por el sexo opuesto; de esto se habla *infra* en la sección correspondiente al inciso c).

Investigación sobre cuestiones relativas a la mujer

En Islandia, las primeras investigaciones sobre cuestiones relativas a la mujer se remontan a los comienzos del decenio de 1970, cuando el nuevo movimiento feminista empezó a influir significativamente en la sociedad islandesa. En 1975 tres mujeres fundaron el Museo Islandés de Historia de la Mujer y a partir de 1980 se han ofrecido en la Universidad de Islandia cursos especiales en que se examinan cuestiones relativas a la mujer, como por ejemplo la literatura femenina y la historia de la mujer. En 1985 se dictó la primera conferencia en que se habló de las investigaciones sobre cuestiones relativas a la mujer y a raíz de esa conferencia se constituyó un grupo de mujeres interesadas en la materia. Esas mujeres procedían tanto de la comunidad universitaria como de otros sectores de la sociedad.

En 1991, por iniciativa de un grupo de investigación sobre cuestiones relativas a la mujer, se estableció un Centro de Estudios sobre la Mujer en la Universidad de Islandia. El Centro apoya las investigaciones académicas sobre la mujer y el género, publica estudios sobre la mujer, organiza series de conferencias y seminarios en el curso del año lectivo, proporciona servicios de información y publica un boletín en islandés. El primer programa patrocinado por el Centro se inició en la Universidad de Islandia en el otoño de 1996. Ese programa, cuyo campo de aplicación es interdisciplinario, constituye una asignatura secundaria en los estudios de bachillerato en humanidades (Bachelor of Arts) que otorga 30 de las 90 unidades docentes requeridas para graduarse y se dicta en dos semestres o un año lectivo.

En los próximos años será un objetivo prioritario del Centro establecer un programa de licenciatura en humanidades (Master of Arts) en el marco de los estudios sobre la mujer que se llevan a cabo en la Universidad de Islandia.

La Universidad de Akureyri también proyecta ofrecer cursos en que se estudien cuestiones de género a partir de 2003.

En Islandia, los estudios sobre la mujer se han aplicado provechosamente a la crítica literaria, las investigaciones sobre el medioevo y los trabajos sobre los movimientos feministas y la política. Crece rápidamente la importancia que se asigna a las cuestiones relativas a la mujer en las ciencias sociales y la enfermería, por ejemplo en los estudios sobre el género en la educación y la ética de la enfermería. Llevan a cabo las investigaciones tanto la Universidad de Islandia como investigadores independientes que cuentan con subvenciones del Gobierno.

El Centro de Estudios sobre la Mujer está preparando una base de datos, junto con resúmenes en islandés e inglés, sobre las investigaciones realizadas en Islandia en torno a cuestiones relativas a la mujer. Esa base de datos sobre asuntos de la mujer proporcionará una visión panorámica de una bibliografía que va creciendo con rapidez.

Inciso c)

A partir de 1980, más de la mitad de los graduados universitarios han sido mujeres. Entre 80% y 90% de los graduados como docentes en el período 1995-1998 fueron mujeres. Esto no se ha reflejado todavía en la proporción de mujeres que ejercen funciones directivas en el sistema escolar. No obstante, cabe señalar que ya

se ha registrado un aumento del número de mujeres que son directoras o vicedirectoras de institutos de enseñanza obligatoria y secundaria superior.

Cuadro 6
División por género del cuerpo docente

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Establecimientos de enseñanza obligatoria (2000)	76	24
Directores	39	61
Subdirectores	59	41
Maestros	78	22
Maestros encargados de la educación especial	90	10
Instituto de enseñanza secundaria superior (1999)	43	57
Rectores	21	79
Vicerrectores	11	89
Directores administrativos	42	58
Profesores	44	56
Institutos de enseñanza superior (1999)	43	57
Presidentes	17	83
Profesores	9	91
Profesores adjuntos	26	74
Catedráticos	50	50
Otros profesores universitarios	52	48

Para promover la igualdad entre los géneros en las escuelas, el Centro Nacional del Material Didáctico publicó en 2000 un Manual de la Igualdad entre los Géneros que ahora se utiliza en todo el país en los establecimientos de enseñanza obligatoria. Por su parte, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura ha publicado un folleto titulado “Educación – Cultura – Los postulados del futuro”, que comprende la declaración de que se garantizará la igualdad entre los géneros y se trabajará por modificar los conceptos estereotipados sobre los papeles de hombres y mujeres y por robustecer la autoestima del alumnado.

En 1998 se estableció en la Universidad de Islandia un Comité para la Igualdad de Derechos compuesto por cinco miembros. Uno de los principales objetivos del Comité es llevar a la práctica las recomendaciones de la Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros en el ámbito de la Universidad. El Comité ha publicado un programa para impulsar la política de igualdad de derechos en la Universidad de Islandia en el período 2000-2004. El principal objetivo del programa es promover la igualdad entre los géneros en la esfera de las condiciones laborales y el salario y garantizar no sólo que hombres y mujeres participen en pie de igualdad en la administración de la Universidad de Islandia sino también que se brinden a todos las mismas oportunidades de educarse.

Asimismo, otras Universidades de Islandia han adoptado o están por adoptar un plan para promover la igualdad entre los géneros.

Programa experimental para alentar a la mujer a ejercer funciones directivas

En abril de 2000 diversas partes islandesas concertaron un acuerdo por dos años para incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, sobre todo en los puestos directivos. El acuerdo fue suscrito por la Universidad de Islandia, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, la Oficina del Primer Ministro, el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria y Comercio, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura y algunas empresas privadas. Se designó un comité especial para supervisar el programa.

Este programa experimental se ha puesto en marcha para afianzar las funciones de liderazgo de la mujer en la vida económica y alentar a las mujeres universitarias a elegir campos de estudio, como la informática y la ingeniería en particular, donde predominan los varones. También se insta a los estudiantes varones a que emprendan o procuren emprender estudio, como los de enfermería y asistencia social, por ejemplo, donde predominan las mujeres. El programa se inició en septiembre de 2000 y ha logrado mucho éxito. De esta manera, el Comité para la Igualdad de Derechos de la Universidad de Islandia despliega grandes esfuerzos por erradicar de la esfera de la educación los conceptos estereotipados de los papeles de mujeres y hombres y por reducir la brecha salarial por motivos de género en la futura sociedad del conocimiento.

En octubre de 2002, como parte de la campaña de promoción de la igualdad entre los géneros, la Universidad de Islandia, el Centro para la Igualdad entre los Géneros y el Sindicato de Empleados de Comercio de Reykjavik, en colaboración con una empresa privada, publicaron un folleto didáctico titulado *La llave del éxito en el mercado de empleo*. Su propósito es ofrecer a las personas que están por terminar sus estudios universitarios y que ingresan en el mercado del empleo, información práctica sobre la búsqueda de trabajo y los primeros pasos que deben dar en su carrera profesional. El folleto pretende alentar a la mujer a prepararse bien para afrontar su futuro laboral y convencerla de la necesidad de tener en cuenta la capacidad potencial de ganar dinero al elegir sus estudios de postgrado y su trabajo.

Todo esto se hace de conformidad con la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, que establece la obligación de impartir conocimientos sobre las cuestiones relativas a la igualdad en todos los niveles de la enseñanza: en otras palabras, hay que preparar por igual a mujeres y varones para que participen activamente en la vida familiar y social, así como en el mercado de trabajo. El material básico relativo a las oportunidades disponibles en materia de educación y formación profesional, al igual que el asesoramiento brindado en las escuelas, tiene por objeto familiarizar a niños y niñas con ocupaciones consideradas hasta el momento como actividades tradicionales del hombre o la mujer. Se pondrá especial cuidado en asegurarse de que el material pedagógico y los libros de texto no contengan ideas que entrañen discriminación contra cualquiera de los géneros.

Se han tomado varias otras providencias para afianzar la igualdad entre los géneros en el sistema de enseñanza y se confía en que rindan frutos en el mercado laboral y consoliden la activa posición que ya ocupan en éste las mujeres.

- Se han adoptado medidas especiales en las escuelas primarias y secundarias para inducir a un mayor número de estudiantes mujeres a emprender el estudio de ciencias naturales, ingeniería y tecnología en el nivel superior de la enseñanza. Se mantiene una estrecha colaboración con las Facultades de Ingeniería y Ciencias Naturales de la Universidad de Islandia, así como con los directores

administrativos de las escuelas, las asociaciones de profesores de las antedichas disciplinas y las empresas.

- Se ha elaborado un proyecto cuya finalidad es que las estudiantes mujeres reciban una mejor acogida al iniciar sus estudios de ingeniería o informática. Con el propósito de ayudar a las neófitas en sus estudios, se ha establecido un programa de cooperación activa en que participan los departamentos pertinentes y estudiantes adelantadas, ingenieras y graduadas en informática.
- En cooperación con Gallup S.A. se ha organizado un curso de administración, dirección y planificación de la profesión para las alumnas del último año de estudios de su carrera en todas las Facultades de la Universidad de Islandia.
- En cooperación con *Impra* (véase también la sección correspondiente al artículo 4 de la Convención), se ha organizado un curso básico sobre cuestiones relacionadas con la puesta en marcha de una empresa y la elaboración de planes en el mundo de los negocios que se ofrece a todas las alumnas del último año de estudios en las Facultades de Humanidades y de Ciencias Sociales.
- Se ofrece un curso de administración de institutos de arte y cultura a las estudiantes que se gradúan en las Facultades de Humanidades y de Ciencias Sociales. El primer curso, que se dictó en junio de 2001, fue patrocinado por la Plataforma nórdico-báltica para la capacitación en la gestión de la cultura y la Red europea de centros de gestión de la cultura. Los cursos posteriores serán dictados por docentes nacionales. Este proyecto cuenta con el apoyo especial de una compañía de seguros, *Sjóvá-Almennar Insurance*.
- Se dictará un curso de filosofía e historia de la ciencia en que se prestará atención preferente a la ciencia en un marco cultural y social muy amplio.
- Los hombres y el estudio de la carrera de enfermería. Se han adoptado providencias especiales para que haya más equilibrio de género en la esfera del estudio de la carrera de enfermería. Se han tomado medidas para difundir información sobre el Departamento de Enfermería de la Universidad de Islandia entre los muchachos que cursan su último año de estudios en la escuela primaria y el colegio secundario. Asimismo es preciso corregir la imagen que se tiene de la enfermería y prestigiar su ejercicio.

También se han dictado conferencias al respecto y se han concedido subvenciones especiales a las investigaciones sobre el tema. Algunas de ellas se mencionan a continuación:

- Se han ofrecido subvenciones a las investigaciones que se realicen en la esfera de la igualdad entre los géneros y presten atención preferente a esa cuestión en la enseñanza superior.
- El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, en cooperación con el proyecto, organizó una conferencia especial sobre la posición de la mujer en el ámbito de la ciencia en la Islandia de 2002. El Ministerio publicó un completo informe sobre el tema.
- El arte de enseñar ciencias naturales e ingeniería. Con el propósito de atraer a más mujeres estudiantes al campo de las ciencias naturales, se promoverá la realización de un seminario sobre el arte de enseñarlas teniendo especialmente en cuenta la diferencia de género, es decir, utilizando diversos métodos didácticos.

Se adoptarán medidas especiales con objeto de aumentar el número de profesoras de ciencias naturales, ingeniería y tecnología en todos los niveles de la enseñanza. En lo que atañe al arte de enseñar ciencias naturales y a las medidas que se pueden adoptar para aumentar el número de mujeres entre los docentes y estudiantes que optan por las ciencias naturales como principal materia de estudio, cabe añadir que la Universidad buscará la cooperación del Ministerio de Educación de Islandia y de expertos extranjeros y nacionales en esa esfera.

Inciso d)

Se remite al lector a los anteriores informes de Islandia.

Inciso e)

Se ha hecho mucho por promover la formación profesional en distintos sectores del mercado de empleo en Islandia. Las organizaciones de interlocutores sociales han aumentado en gran medida su colaboración, a menudo también en el marco del sistema de enseñanza. Un buen ejemplo de esa actitud es el proyecto *MENNT*, un foro común del mundo empresarial y la escuela. Su propósito es servir a las partes que intervienen en la planificación de la política educativa en el campo del comercio y la industria: las autoridades públicas, las empresas y las escuelas, entre otras. Además, muchos sectores empresariales han establecido centros especiales de enseñanza que ya han demostrado su valía.

En el año 2000 se estableció una nueva base para el funcionamiento y la política del Consejo de Formación Profesional: se develó su nueva política denominada *Starfsmennt 2000*. Se revisaron de manera radical la política y los métodos de trabajo del Consejo para adecuarlos a las necesidades ahora distintas del mundo de los negocios, las empresas y las instituciones, así como a los cambios futuros que se pueden prever. Uno de los objetivos era satisfacer las nuevas demandas del mercado laboral en materia de educación. Los programas de formación profesional que ofrece el Consejo comprenden formación profesional básica, educación permanente y recursos especiales como el desarrollo de la capacidad para manejarse en la sociedad. La revisión periódica de los métodos de trabajo del Consejo es ahora prioritaria, pues se pretende adaptarlos a condiciones cambiantes.

En el año 2000 el Fondo para Formación Profesional del Ministerio de Asuntos Sociales otorgó subvenciones por un total de 30 millones de coronas islandesas (ISK) que se dividieron entre 34 beneficiarios a cargo de 55 proyectos. Además, se decidió destinar ISK 15 millones a proyectos de desarrollo especiales y otros ISK 5 millones a la promoción de la formación profesional y a las investigaciones conexas. El Consejo de Formación Profesional se ocupó principalmente de dar su apoyo tanto a proyectos tendientes a estimular la formación profesional en las zonas rurales como a proyectos de promoción de nuevas empresas y medidas de racionalización de sus actividades. Se hizo hincapié en la colaboración entre entidades en distintas esferas y se señaló especialmente que entre la producción de material didáctico y el desarrollo de cursos se daría prioridad a aquélla. Entre las organizaciones beneficiarias se contaban los consejos de educación dependientes de la industria de la construcción, el Instituto Tecnológico de Islandia (en relación con varios proyectos), la Asociación Educacional de los Sindicatos y diferentes gremios (en relación con

proyectos para el personal a cargo de ancianos o de los hijos, la industria alimentaria, hospitales, servicios de limpieza, etc.). Hasta ahora nunca hubo tantos proyectos en las zonas rurales que merecieran apoyo.

Se decidió que en 2001 recibieran las subvenciones tradicionales del Fondo para Formación Profesional tres tipos de proyectos: los relacionados con el uso de Internet para brindar formación profesional, los que contribuían a mejorar la calidad de la formación profesional y los que se vinculaban con la formación profesional de los trabajadores de origen extranjero. Ese año se otorgaron subvenciones a 33 proyectos por un total de ISK 43,5 millones.

En 2002 se dio prioridad a los proyectos relacionados con la formación profesional en la esfera de la informática, con la mayor calidad de la formación profesional, en particular en lo atinente a la capacitación de los instructores, y con la formación profesional de los discapacitados. Ese año se otorgaron subvenciones a 38 proyectos por un total de ISK 48,7 millones.

Una vez concluidas las negociaciones colectivas generales del año 2000, las organizaciones de interlocutores sociales instituyeron tres fondos a fin de prestar apoyo a los proyectos y las medidas que procurasen mejorar la formación profesional y alentasen a la gente a seguir esos cursos. Dos de esos fondos benefician a los trabajadores no calificados y el tercero a los dependientes de tienda o de oficina. La finalidad de los fondos es aumentar la competencia de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Los fondos para trabajadores no calificados prestan atención preferente a las iniciativas relativas a proyectos de desarrollo en la esfera de la formación profesional, la promoción de la formación profesional, los incentivos para formarse profesionalmente y la determinación de los requisitos que debe reunir la formación profesional de los trabajadores manuales no calificados que han de ser contratados por empresas. Otras cuestiones prioritarias son la iniciación de negociaciones con el Gobierno en torno a la estructura de la educación permanente, la incorporación de nuevas empresas en la tarea de publicar material didáctico, la revisión del ya publicado y la disponibilidad de subvenciones para ofrecer a las personas físicas y a las empresas vinculadas con la formación profesional.

Se proyectó gastar un total de ISK 260 millones en proyectos de formación profesional de trabajadores no calificados durante el período que comprendían los acuerdos. En gran parte (ISK 200 millones), esos fondos fueron aportados por las empresas mediante el pago de un gravamen sobre el seguro de desempleo; por su parte, los sindicatos contribuyeron con los otros ISK 60 millones. Hasta el cambio de año 2001-2002, las subvenciones autorizadas con cargo a uno de esos fondos ascendieron a ISK 26 millones y, con cargo al otro, a ISK 28,5 millones.

Tanto los empleados como las empresas pueden solicitar una subvención al Fondo para formación profesional de los dependientes de tienda y de oficina, cuyo propósito es aumentar la competencia y desarrollar las aptitudes de los trabajadores, ampliar la gama de oportunidades de formarse y aumentar el material disponible para satisfacer las necesidades del sector empresarial en un momento dado. El Fondo otorga subvenciones como ayuda a los empleados para que puedan asistir a los cursos de formación y, además, paga para que se dicten los cursos y se produzca el material pedagógico; también otorga subvenciones a las empresas para que ofrezcan formación profesional y educación permanente.

Se cree que las medidas descritas *supra* beneficiarán tanto a las mujeres como a los hombres. Procede mencionar que la mayoría de las personas empleadas en el sector de servicios del mercado laboral islandés son mujeres; lo mismo ocurre en relación con los trabajadores no calificados.

Inciso f)

El temprano abandono del sistema escolar por parte de las niñas no ha sido un problema en Islandia; a decir verdad, es más probable que las niñas prosigan sus estudios en institutos de enseñanza superior en mayor proporción que los varones. Empero, también es más probable que las muchachas que tienen hijos a edad temprana abandonen sus estudios y, por eso, algunas autoridades municipales les proporcionan una ayuda adicional en forma de subvenciones que recomiendan los servicios sociales.

Inciso g)

Integración de las cuestiones de género en los sectores del deporte y el esparcimiento

Dos municipios de Islandia participaron en el Proyecto nórdico de integración de las cuestiones de género, que se concertó en 2000 con la colaboración de la ex Oficina de la Igualdad de Condición. Los municipios islandeses fueron Reykjavik, la capital, y Akureyri, el más grande de todos si se excluye el distrito capital. Fue un proyecto vinculado a los sectores del deporte y el esparcimiento de los respectivos municipios.

Aprovechando los resultados de estos proyectos, se han puesto en marcha medidas directas para incrementar la representación de las mujeres, en especial de las adolescentes, en las actividades deportivas y de esparcimiento desarrolladas en esos municipios. Las principales conclusiones son que los empleados y los encargados de la organización en todos los niveles, al igual que los propios muchachos y muchachas, han adquirido más conciencia de la igualdad entre los géneros y se preocupan por ella más que antes. Diversos cambios estructurales, algunos importantes y otros secundarios, han traído aparejado un notable aumento del interés de ambos sexos por concurrir a clubes para la juventud y practicar deportes.

Por ejemplo, como consecuencia de este proyecto, en los contratos de concesión de subvenciones a clubes deportivos municipales, el Municipio de Akureyri requiere que mujeres y hombres reciban los mismos alicientes y dispongan de las mismas oportunidades para practicar deportes en esos clubes.

La participación de las muchachas en los deportes

La Federación Islandesa de Deportes ha decidido incluir en el programa de capacitación de los entrenadores un plan para formar directores técnicos y procurar que aumente la participación de las muchachas en el deporte. La Federación también ha elaborado planes y desplegado grandes esfuerzos para que las mujeres puedan ser miembros de las juntas directivas de clubes deportivos y para la juventud en todo el país.

El acoso sexual en el deporte

En 2002 la Federación Islandesa de Deportes publicó un folleto con información sobre un estudio realizado poco tiempo antes sobre el acoso sexual a la mujer deportista. El folleto, que se puede conseguir en sitios públicos, contiene asimismo directrices para combatir este fenómeno.

Inciso h)

Con respecto al programa de estudios, se remite al lector a las secciones correspondientes al artículo 5 y los párrafos a) y b) del artículo 10 de la Convención.

Artículo 11**Incisos a), b) y c) del párrafo 1***Participación de la mujer en el mercado de trabajo*

Como se señaló en el último informe del Gobierno de Islandia, la participación de la mujer en el mercado del empleo de Islandia ha sido muy alta (poco menos de 80%).

El cuadro 7 muestra el nivel de empleo de mujeres y hombres, por grupos de edad, en el período 1998-2001.

Cuadro 7

Porcentajes de participación en el empleo, por sexo y edad

<i>Año/sexo</i>	<i>16 a 24 años</i>	<i>25 a 34 años</i>	<i>35 a 44 años</i>	<i>45 a 54 años</i>	<i>55 a 64 años</i>	<i>65 a 74 años</i>	Total
1998/Hombres	71,3	93,2	97,6	97,5	93,3	55,5	87,1
1998/Mujeres	75,3	78,8	86,7	91,8	83,0	28,3	77,4
1999/Hombres	73,3	94,6	98,9	97,8	94,1	50,1	87,7
1999/Mujeres	78,1	83,1	87,7	90,6	80,3	27,3	78,6
2000/Hombres	77,4	93,6	98,6	96,0	94,7	48,3	87,9
2000/Mujeres	81,1	85,4	87,7	91,8	76,8	22,6	79,0
2001/Hombres	77,6	94,6	98,1	96,2	92,8	49,7	88,2
2001/Mujeres	77,6	84,6	88,5	91,4	81,7	23,4	78,9

Fuente: Oficina de Estadística de Islandia.

En 2002 la tasa de empleo en Islandia de las mujeres y los hombres de 16 a 74 años fue de 78,4% y 87,3% respectivamente. Por ese entonces los niveles de participación eran por lo general altos y las tasas de desempleo correspondientemente bajas.

La tasa de desempleo de la mujer fue de 3,3% en 1998, 2,6% en 1999, 2,9% en 2000 y 3% en 2002; la del hombre fue de 2,3%, 1,5%, 1,9% y 3,4% en los mismos años. En los últimos tiempos se ha prestado particular atención al empleo femenino

y se han concedido subvenciones especiales a las mujeres que manejan empresas. El principal propósito de todo ello ha sido ampliar la gama de oportunidades de empleo, fomentar el empleo en las zonas rurales y brindar a la mujer un acceso más fácil al capital, sobre todo en los casos en que se encuentre en desventaja al solicitar ayuda a las fuentes de crédito tradicionales.

En Islandia, el mercado de trabajo todavía parece estar muy dividido en función del género tanto en lo que se refiere a la proporción de mujeres en las distintas ocupaciones como en lo que atañe a la proporción de mujeres y hombres en los puestos directivos. De conformidad con un estudio sobre el mercado de trabajo realizado en 1999 por la Oficina de Estadística de Islandia, del total de graduados en institutos de enseñanza superior que se habían incorporado en la fuerza de trabajo, 43% eran mujeres y 57%, hombres. En 2002 la proporción de mujeres se había elevado a 47,1%. El cuadro 8 indica la proporción de hombres y mujeres que trabajaban en distintas ocupaciones en el período 1998-2001.

Cuadro 8
Ocupaciones y géneros en el período 1998-2001 (%)

	1998	1999	2000	2001
Trabajadores no calificados*				
Hombres	45,5	45,6	47,6	47,5
Mujeres	54,5	54,4	52,4	52,5
Graduados en institutos de enseñanza especializadas				
Hombres	73,7	73,8	70,9	73,0
Mujeres	26,3	26,2	29,1	27,0
Graduados universitarios				
Hombres	55,3	56,5	56,5	54,3
Mujeres	44,7	43,5	43,5	45,7
Prestadores de servicios y dependientes de tienda				
Hombres	43,6	42,9	42,6	42,5
Mujeres	56,4	57,1	57,4	57,5
Agricultores y pescadores				
Hombres	74,2	76,6	75,4	79,0
Mujeres	25,8	23,4	24,6	21,0
Obreros industriales especializados				
Hombres	72,1	76,3	77,8	78,0
Mujeres	27,9	23,7	22,2	22,0

Fuente: Oficina de Estadística de Islandia.

* Con certificado de estudios primarios o secundarios inferiores.

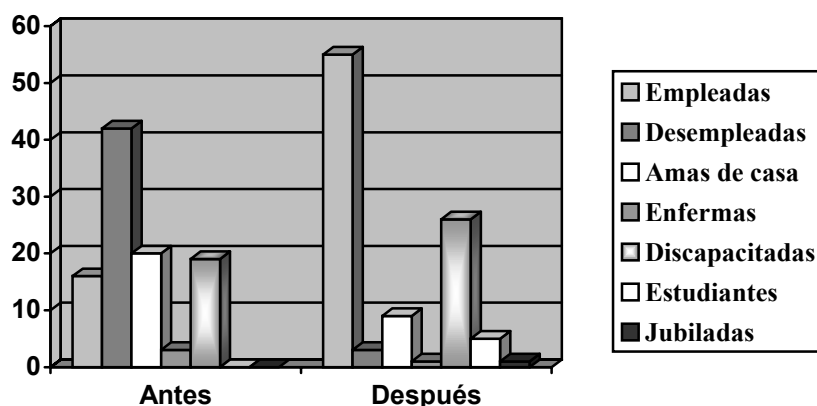
Como puede comprobarse en el cuadro 8, las mujeres superan en número a los hombres en distintas ocupaciones relacionadas con la prestación de servicios, en tanto que los hombres son mayoría en los sectores de la agricultura, la pesca y la industria manufacturera.

Centros de enseñanza para mujeres

El Centro de Enseñanza para Mujeres de Akureyri ha participado en tres proyectos (uno nórdico-báltico y dos europeos) para formar instructoras de los centros de enseñanza para mujeres. Como resultado, se establecieron dos centros similares en la zona rural (Oeste y Noroeste) de Islandia y otros dos centros de enseñanza rurales (en el Noreste y Este del país) adoptaron ese ideario para otros cursos, tanto para mujeres como para hombres. En todos los centros de enseñanza para mujeres se han logrado resultados similares. El Centro de Educación Permanente de Islandia occidental encabeza ahora el proyecto europeo *Grundtvig* sobre centros de enseñanza para mujeres, que se inició con la celebración de un seminario europeo en Islandia en junio de 2003.

El Centro de Enseñanza para Mujeres de Akureyri ha publicado una evaluación de la labor que ha desarrollado en el período 1994-2000. La evaluación abarcó a 203 mujeres nacidas entre 1925 y 1984. Antes de su inscripción en el programa, 42% de las mujeres figuraban en el registro de personas desempleadas, 20% no tenían empleo aunque no estuviesen registradas como desempleadas, 19% recibían subsidios por discapacidad, 3% estaban registradas como enfermas y 16% tenían algún empleo a jornada parcial.

Uno a cinco años después de haber terminado el programa, 55% estaban empleadas, 5% proseguían sus estudios en otras instituciones de enseñanza (como las universidades), 9% estaban desempleadas aunque no registradas como tales, 3% figuraban en el registro de personas desempleadas, 1% se habían jubilado, 1% estaban registradas como enfermas y 26% recibían subsidios por discapacidad.



Además, 83% sostenían que su autoestima había aumentado bastante o mucho, 75% proclamaban que su capacidad para comunicarse se había ampliado significativamente y 49% consideraban que habían afianzado su posición en el mercado de trabajo; a la vez, 88% declaraban que, en general, el programa las había preparado mejor para enfrentar los avatares de la vida.

El Centro de Enseñanza para Mujeres del Noroeste de Islandia ha participado en los programas para la mujer rural (véase la sección correspondiente al artículo 14 de la Convención). Los resultados obtenidos han sido muy similares a los descritos *supra* en relación con el Centro de Akureyri. También se ha señalado con razón que

los fondos del presupuesto del Estado destinados a pagar los gastos del Centro de Enseñanza para Mujeres se recuperaban en su totalidad en menos de un año con lo que se ahorra en concepto de ayudas a desempleados.

El Curso de Acceso

Se remite al lector a lo explicado en los informes periódicos tercero y cuarto combinados de Islandia.

Aunque el Curso de Acceso no ha sido evaluado oficialmente, en general se tiene la impresión de que ha logrado mucho éxito. El primer año las participantes formaron dos grupos de 24 mujeres cada uno y en 2003 iniciaron sus estudios otros dos grupos de 23 mujeres cada uno. Uno de los resultados indirectos del proyecto es la Asociación de Mujeres Empresarias.

Evaluación de los puestos de trabajo

El Ministerio de Asuntos Sociales, en colaboración con un grupo de trabajo, impulsó un proyecto experimental para evaluar los puestos de trabajo. El principal objetivo del proyecto era clasificar los puestos con imparcialidad en materia de género a fin de reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se contrató a una persona para que se pusiera al frente del proyecto y la ex Oficina de la Igualdad de Condición y la Ciudad de Reykjavik aportaron el personal. El proyecto se llevó a la práctica en el sector público (tanto en el sector estatal como en el municipal).

El grupo de trabajo se disolvió antes de que terminara el período durante el cual debía cumplir su cometido. Aunque el informe del director se publicó en la primavera de 1998, no lo respaldó la totalidad del grupo de trabajo. El informe se dividió en tres secciones. La primera parte es una reseña pormenorizada de la preparación y la ejecución del proyecto experimental, que comprende la clasificación de los puestos de trabajo con arreglo a la evaluación realizada. En la segunda parte, que se anexa a este informe como Apéndice I, se exponen las principales comprobaciones del proyecto experimental y se extraen las conclusiones pertinentes. La tercera parte contiene directrices para evaluar los puestos de trabajo y los principales requisitos que debe reunir todo sistema de evaluación de puestos de trabajo (véase el Apéndice II).

El proyecto se propuso investigar si la evaluación de los puestos de trabajo era un instrumento eficaz para reducir la disparidad salarial entre mujeres y hombres. La conclusión del director es que la evaluación de los puestos de trabajo se basa en métodos mucho más científicos que otros tipos de mediciones que se han elegido con frecuencia para determinar el monto de los salarios. La evaluación de los puestos de trabajo permite comparar el contenido y el valor de empleos disímiles y es, por lo tanto, un instrumento importante en la aplicación de las disposiciones de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros, con arreglo a las cuales mujeres y hombres deben recibir la misma remuneración por un trabajo equiparable y de igual valor. Sin embargo, la condición indispensable para que la evaluación de los puestos de trabajo sea de utilidad para eliminar las diferencias salariales por motivo de género es que la igualdad entre los géneros se observe como principio rector en todas las etapas de su aplicación.

Como resultado del proyecto experimental mencionado *supra*, la Ciudad de Reykjavik y la Unión de Gobiernos Municipales han empezado a diseñar un instrumento de evaluación imparcial en materia de género, sobre la base de un modelo británico. Se han suscrito contratos con más de 50 sindicatos gremiales de todo nivel para utilizar este instrumento de evaluación de los puestos de trabajo, que comenzará a aplicarse a partir de 2003.

Empleos de jornada completa

En Islandia las mujeres que trabajan en empleos de jornada parcial son más que los hombres. De conformidad con los convenios colectivos concertados con los interlocutores sociales, los trabajadores a tiempo parcial, en concordancia con su proporción en el mercado laboral, gozan de todos los derechos generales, como los que se relacionan con la antigüedad, los ascensos, la seguridad social y las prestaciones accesorias. También está en vigencia la directiva 97/81/CE del Consejo de la Unión Europea relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. Esta directiva forma parte del Acuerdo del EEE de 30 de octubre de 1998.

El Gobierno desconoce por completo las razones por las cuales suele haber más mujeres que hombres entre los empleados a tiempo parcial. Es evidente que la economía islandesa depende mucho de la contribución laboral de la mujer y que el desempleo se ha mantenido en niveles muy bajos en los últimos años. Además, los gobiernos municipales han desplegado grandes esfuerzos por proporcionar plazas en jardines de infancia a la mayoría de los niños de dos a cinco años. Algunos han procurado que los niños se incorporasen en los jardines de infancia incluso antes de llegar a esa edad. En muchos sectores de los gobiernos municipales también trabajan “madres diurnas”, que se ocupan de los niños de seis meses a dos años o hasta que son admitidos en los jardines de infancia.

Por otra parte, la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros contiene disposiciones sobre la conciliación entre los deberes para con la familia y las obligaciones del trabajo; así se procura satisfacer la creciente demanda de las mujeres, que pretenden ser aceptadas como miembros de pleno derecho de la fuerza laboral, y de los hombres, que aspiran a cumplir un papel más importante en el seno de sus familias (véase asimismo la sección correspondiente a los incisos a) y b) del párrafo 2).

De conformidad con el programa de acción revisado para la igualdad entre los géneros, con validez hasta 2004, se encargó a la Dirección del Trabajo que, en colaboración con la Oficina de Estadística de Islandia, llevara a cabo un estudio sobre la importancia de los empleos de jornada parcial o los desempeñados sin contrato permanente o fuera de los lugares de trabajo por mujeres, por un lado, y por hombres, por el otro.

Inciso d) del párrafo 1

Igualdad de remuneración

Con arreglo al artículo 14 de la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros de 2004, mujeres y hombres que trabajen a las órdenes de un mismo empleador deben recibir salarios iguales y gozar de las mismas condiciones laborales si realizan tareas equiparables y de igual valor. Esa disposición define y explica la expresión “igual

salario” y añade que se entiende por “condiciones de empleo” no sólo el salario sino también los derechos a jubilarse, gozar de vacaciones y tener licencia por enfermedad o cualesquiera otros derechos y condiciones de empleo que se puedan evaluar desde el punto de vista monetario.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley, queda prohibida la discriminación en las condiciones de trabajo; se prohíbe a los empleadores que discriminen a sus empleados en función del pago del salario y de otras condiciones laborales por motivo de su género. Si se puede argüir que una mujer y un hombre que trabajan a las órdenes del mismo empleador cobran salarios diferentes o cumplen condiciones de servicio distintas cuando realizan un trabajo equiparable y de igual valor, se exige que el empleador demuestre que cualquier diferencia, si efectivamente existe, se debe a factores que nada tienen que ver con el género de los empleados.

No se ha realizado ningún estudio equiparable con el que se publicó en 1995 para dar a conocer la composición de los salarios y las diferencias salariales por motivo de género en ocho empresas privadas e instituciones públicas. Unos cuantos gobiernos municipales han efectuado estudios equiparables en relación con sus empleados. Todos esos estudios confirman la existencia de una disparidad salarial entre mujeres y hombres que oscila entre 7% y 16%; al respecto, procede señalar que esos porcentajes se refieren tan sólo a diferencias que no se pueden explicar con imparcialidad.

Desde 1995, año en que se publicó el estudio del Consejo para la Igualdad entre los Géneros, se han producido numerosos debates e intercambios de cartas dados a conocer por la prensa. La igualdad entre los géneros en relación con los salarios fue una de las cuestiones más controvertidas en 1997, cuando se negociaron los convenios colectivos de trabajo.

Estudios de la Federación de Empleados de Comercio de Reykjavik

Uno de los más importantes sindicatos de la zona metropolitana, la Federación de Empleados de Comercio, cuyos miembros son mujeres en su mayoría, ha llevado a cabo estudios periódicos sobre la diferencia de remuneración por motivo de género y ha mantenido intensos debates sobre el tema. En 1999 puso en marcha una amplia campaña de publicidad en los medios de comunicación para poner de relieve la discriminación salarial entre mujeres y hombres.

Los resultados de un estudio efectuado en octubre de 2001 por la Federación de Empleados de Comercio de Reykjavik indican que los salarios de los hombres son 24,5% más altos que los de las mujeres. Si se tienen en cuenta los diferentes campos de trabajo, los distintos horarios, la antigüedad y la edad, subsiste una brecha salarial de 16%. De conformidad con el estudio, los hombres también cobran mejores salarios (18,3% más altos) por trabajos diurnos. Una vez más, tomados en cuenta todos los factores, subsiste una diferencia de remuneración de 16%. Según otro estudio hecho por la Federación en 2000, ese año la brecha salarial fue de 18%.

Estudio del Consejo para la Igualdad entre los Géneros y del Comité encargado de determinar la capacidad económica de la mujer

En septiembre de 2002, el Consejo para la Igualdad entre los Géneros y el Comité encargado de determinar la capacidad económica de la mujer emprendieron un estudio sobre la brecha salarial por motivo de género. El estudio abarcó todo el mercado de trabajo islandés con excepción de los bancos, el Estado y la Ciudad de Reykjavik. El estudio reveló que las mujeres recibían 70% del salario de los hombres. Dos terceras partes de esa diferencia se explican en función de los distintos campos de trabajo, la naturaleza de los empleos, la educación y las condiciones de empleo. Se supone que el resto de la diferencia salarial, de 7,5% a 11% aproximadamente, existe a causa del matrimonio, la crianza de los hijos y otras cuestiones que parecen ejercer distinta influencia en los salarios de la mujer y del hombre. Empero, según el estudio, subsiste una diferencia salarial de 3% que no tiene explicación.

Estudio de la Confederación de Graduados universitarios

La Confederación de Graduados universitarios y otros sindicatos han publicado cifras sobre los salarios de sus miembros y las tendencias salariales observadas y ha procurado evaluar el efecto de los convenios colectivos en las diferencias salariales por motivo de género. Según las conclusiones de un estudio sobre la escala de los salarios correspondientes a trabajos diurnos, que se hicieron públicas en una conferencia sobre salarios y condiciones de trabajo dictada en la Confederación en la primavera de 2000, los salarios de los hombres que trabajaban de día eran 5,6% más altos que los cobrados por las mujeres.

Hacia el cierre de la brecha salarial por motivo de género

El Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Islandia, en representación del Consejo para la Igualdad entre los Géneros, participó en el año 2002 en un proyecto europeo para suprimir las diferencias salariales entre mujeres y hombres titulado *Hacia el cierre de la brecha salarial por motivo de género*. Como resultado del proyecto y según la información suministrada por el Instituto de Investigaciones sobre el sector público del mercado de trabajo, se puede decir que la brecha salarial en el sector público es de 24%; aquí procede señalar que esa brecha es de 27,4% en el sector privado. Lo que dificultó el desarrollo de la parte islandesa del proyecto fue la falta de información básica, pues en Islandia las estadísticas de empleo desglosadas en empleados del sector público y del sector privado apenas si se pueden conseguir y son muy difíciles de evaluar.

En la primavera de 2002, la Ciudad de Reykjavik publicó un nuevo estudio que puso de manifiesto que ese año la brecha salarial por motivo de género existente entre sus empleados se había reducido a la mitad y era aproximadamente de 7% a favor del hombre.

El propósito del Gobierno es encontrar la manera de impedir la discriminación salarial por motivo de género. La Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y la licencia parental despierta confianza generalizada, especialmente porque se considera que puede modificar la situación de un mercado laboral dividido por género. Si se parte del supuesto de que la brecha salarial y la baja representación de la

mujer en los más altos niveles de la gestión empresarial se deben, por lo menos en parte, a sus responsabilidades para con la familia y los hijos, esta Ley tendría que contribuir a generar una situación de más igualdad. Los datos estadísticos indican que los padres hacen uso de la licencia de paternidad. Por otra parte, se espera que la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros surta efectos en la esfera de la armonización de las demandas de empleo con las obligaciones de familia, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

Se ha solicitado del Consejo para la Igualdad de Condición que se preocupe fundamentalmente por definir el problema y presentar al Gobierno propuestas sobre la manera de poner fin a la situación.

Inciso e) del párrafo 1

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha criticado el régimen de pensiones islandés, por considerar que ha tenido más consecuencias negativas para la mujer que para el hombre. A continuación procuramos describir el régimen de pensiones en su integridad.

Hay tres regímenes de pensiones en Islandia: un régimen nacional, un régimen profesional plenamente financiado y un régimen complementario.

Régimen nacional de pensiones: abarca las pensiones de vejez, de invalidez y por familiares a cargo, en forma de subsidio por hijos. La legislación pertinente es la Ley No. 117/1993 relativa a la Seguridad Social con sus reformas ulteriores.

Los mayores de 67 años que hubieren residido en Islandia por lo menos tres años entre los 16 y los 67 años tendrán derecho a percibir la pensión de vejez. Se pagará una pensión anual completa a quienes hubieren residido en Islandia 40 años como mínimo entre los 16 y los 66 años, ambos inclusive. Los períodos de residencia más breves reducen la pensión proporcionalmente.

Los residentes en Islandia tienen derecho a percibir una pensión de invalidez si tienen entre 16 y 67 años y han residido en Islandia por lo menos los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud de la asignación, siempre que su discapacidad permanente sea consecuencia de una enfermedad o invalidez reconocida médicamente y se evalúe en un 75%.

La pensión por hijos se paga por los menores de 18 años en caso de fallecimiento de cualquiera de los progenitores o cuando uno de ellos perciba una pensión de invalidez.

La pensión suplementaria garantiza el cobro de una asignación adicional por parte de los beneficiarios de una pensión de vejez o invalidez que dispongan de pocos ingresos más o que no tengan ningún otro ingreso. Además, de conformidad con la Ley No. 118/1993 de Asistencia Social y sus posteriores reformas, se paga una pensión suplementaria a título excepcional a los pensionados que vivan solos y no dispongan de más ingresos que su pensión o dispongan de ingresos adicionales escasos. También se puede pagar una asignación adicional para vivienda, previa justificación de falta de medios, a la persona que perciba la pensión suplementaria íntegra pero viva sola y sin apoyo económico ajeno.

Régimen profesional de pensiones: es un régimen plenamente financiado que se rige por la Ley No. 129/1997 relativa al seguro obligatorio de los derechos de pensión y a las actividades de las cajas de pensiones (la Ley de Jubilación). De conformidad con la Ley, todos los empleados y empleadores, así como los trabajadores por cuenta propia, tienen la obligación de velar por sus derechos de pensión afiliándose a una caja profesional de pensiones desde los 16 años y hasta cumplir los 70. Las primas se deben pagar sobre la totalidad del salario imponible. Las primas pagadas a las cajas no deben ser menores de 10% del salario bruto (6% está a cargo del empleador y 4% a cargo del empleado). La afiliación a una u otra caja de pensiones depende de cada convenio colectivo suscrito entre las partes.

Los consejos de administración de las cajas de pensiones en las cuales sea obligatorio cotizar con arreglo a un convenio colectivo general o a la ley, estarán formadas por un número igual de representantes de empleados y empleadores. Los consejos de otras cajas de jubilación se constituyen de conformidad con los estatutos de esas cajas.

A cambio de las primas que pagan, las personas afiliadas a un régimen profesional de pensiones adquieren el derecho de cobrar pensiones de vejez, de invalidez, para el cónyuge supérstite y por hijos, según proceda; los derechos emergentes no podrán ser menos amplios que los reconocidos por la Ley de Jubilación. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 4 de esta Ley, las asignaciones mínimas que garantiza una caja de pensiones, sobre la base de 40 años de aportes, equivaldrán a 56% de los salarios mensuales tomados como base para cotizar y se abonarán en concepto de pensión de vejez mensualmente y durante toda la vida del beneficiario, a partir de un primer pago que se realizará a más tardar cuando éste cumpla 70 años. Si procede, las asignaciones mínimas equivaldrán también a 56% de los salarios mensuales y se abonarán en concepto de pensión de invalidez sobre la base de plenos derechos al ajuste de la prestación. Además, en el cálculo de las asignaciones mínimas garantizadas se preverá la equiparación del monto de las pensiones que correspondan al cónyuge o por hijos para todos los afiliados a la caja. En los estatutos de las cajas de pensiones se darán precisiones sobre la adquisición de derechos. La edad a partir de la cual los afiliados pueden empezar a cobrar sus pensiones de vejez oscila normalmente entre los 65 y los 67 años.

Régimen de pensiones complementarias: con arreglo a la Ley No. 129/1997, denominada Ley de Jubilación, los asalariados y los empleadores o los trabajadores por cuenta propia pueden concertar acuerdos con bancos comerciales, compañías de seguros de vida, corredores de bolsa o cajas de pensiones para disponer de un seguro adicional sobre la base del pago de primas destinadas al establecimiento de derechos de pensión, colectivos e individuales.

Los acuerdos colectivos concertados en el sector privado en el año 2000 establecieron las bases para que los asalariados ahorrasen en una pensión privada y complementaria de carácter especial. Esos acuerdos establecieron la obligación de que el empleador hiciera una aportación compensatoria especial si el asalariado solicitase que se concertara un acuerdo sobre ahorros adicionales con miras a su futura jubilación. Esos ahorros complementarios constituyen su propiedad privada y las normas que determinan cómo se puede disponer de ellos son más liberales que las relativas a los ahorros destinados a la jubilación ordinaria. Los aportes del empleador dependen siempre del monto que el asalariado decida asignar al ahorro complementario. Con arreglo a la mayor parte de los acuerdos colectivos, el aporte del

empleador es de 2% del salario, que se suma al otro 2% pagado por el asalariado a la caja de pensiones. Además, el empleador tiene la obligación de hacer un aporte (deducible de las cargas sociales con arreglo a la Ley No. 113/1990 relativa a las Cargas Sociales) si el asalariado decide hacer ahorros complementarios. Ese aporte obligatorio es de 10% de la prima aportada por el asalariado, que de todas maneras nunca será de más de 0,4% de la base del cálculo de las cargas sociales, es decir, de la totalidad del salario del empleado pagado por el empleador. Así, un asalariado que aporte 2% de su salario como ahorro destinado a cobrar en el futuro una pensión complementaria obtiene como contrapartida un aporte de 2,2% del empleador; si el aporte del asalariado fuese de 3% o de 4% o más, el aporte del empleador sería de 2,3% en el primer caso y de 2,4% (el máximo) en el segundo.

La Ley No. 86/2000 entró en vigor la reforma de la Ley No. 75/1981 relativa al Impuesto sobre la renta y el patrimonio, pues autorizó a los asalariados a deducir ahorros para una pensión complementaria por un monto de hasta 4% de sus ingresos imponibles. Esto mismo vale para los trabajadores por cuenta propia y los empleadores.

Cabe suponer que el Comité se refiere al hecho de que el régimen en cuestión se sustenta en los aportes del empleado o empleada, por una parte, y del empleador, por la otra, que dependen del salario del empleado o empleada de que se trate y del tiempo que esa persona dedique a su trabajo. En este régimen, cada participante en el mercado laboral tiene la obligación de pagar el equivalente a 4% de su salario a una caja de pensiones de propiedad común y a su aporte se suma otro de 6% que abona el empleador como contrapartida. Además, el asalariado puede optar por pagar una prima complementaria, cuyo monto decide libremente, y esos ahorros constituyen su propiedad privada. De esta manera, tanto hombres como mujeres pueden adquirir derechos a cobrar una pensión de vejez mientras participan en el mercado laboral gracias a las primas que cotizan y a los aportes de sus empleadores.

Por lo demás, resulta claro que la participación de cada persona en el mercado laboral puede variar y que uno de los principales factores que en este caso entra en juego es el papel tradicional que las mujeres desempeñan en el hogar y en el cuidado de los hijos. Para compensar esta desventaja, se estableció un régimen de pensiones de vejez en el marco del sistema de seguridad social que garantizara una tasa mínima de pensión y una pensión complementaria a las personas que no tuviesen ningún derecho o tuviesen derechos limitados en las cajas de pensiones ordinarias. Tampoco hay que olvidar que la mujer participa en el mercado laboral en gran escala y que se han adoptado providencias para equiparar las responsabilidades de hombres y mujeres en el seno de la familia (por ejemplo, con la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental). Habida cuenta de que es un sistema relativamente nuevo, las experiencias reunidas acerca de su funcionamiento no son todavía muchas; empero, no cabe duda de que cada vez son más las personas de edad que adquieren derechos de pensión más completos. En este contexto, también procede referirse a los precedentes que ofrece la jurisprudencia en causas relativas a los derechos de parejas que se divorcian después de que uno de los cónyuges se ha ocupado del hogar mientras ha durado el matrimonio o la cohabitación (véase la sección correspondiente al artículo 2 de la Convención).

Inciso f) del párrafo 1*Acoso sexual*

La ex Oficina de la Igualdad de Condición y la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo llevaron a cabo un estudio sobre el acoso sexual que publicaron en 1998. El estudio confirmó la existencia del problema en el mercado laboral. Una de sus comprobaciones fue que 36% de las personas participantes en el estudio habían sido víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo y que la mayoría de ellas (93%) eran mujeres. Aunque las víctimas habían sido las más jóvenes, la edad media de los participantes consultados fue de 41 años. Teniendo en cuenta estas comprobaciones, la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros define y prohíbe el acoso sexual (véase su artículo 17). La Ley hace recaer en los empleadores y los encargados de las actividades sociales la responsabilidad de adoptar medidas especiales para impedir que haya personas que sufran acoso sexual en el lugar de trabajo, la escuela, etc.

En 2001 el Centro para la Igualdad entre los Géneros publicó un folleto sobre el acoso sexual. Asimismo el Centro organizó en empresas e instituciones seminarios sobre la igualdad entre los géneros para poner de relieve la importancia de la publicidad en la prevención del acoso sexual y en la forma de reaccionar ante los casos de acoso que se pudiesen producir.

No se han entablado acciones judiciales en relación con el acoso sexual invocando la nueva Ley No. 96/2000 relativa a la Igualdad entre los Géneros. Se ha presentado una queja ante el Comité de Quejas encargado de los asuntos relativos a la igualdad entre los géneros, que la está estudiando. Se ha iniciado juicio contra una mujer por acoso sexual en el lugar de trabajo con arreglo a disposiciones del Código Penal.

La salud y la seguridad de la mujer embarazada en el lugar de trabajo

La Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental contiene una cláusula especial sobre medidas de resguardo de la salud y la seguridad de la mujer embarazada, la mujer que ha dado a luz recientemente y la madre lactante. Cuando, después de una evaluación especial, se considera que están en peligro la seguridad o la salud de alguna de esas personas, el empleador tiene la obligación de modificar temporalmente el horario o las condiciones de su trabajo. Si esta modificación no fuere posible por cuestiones técnicas u otras razones válidas, el empleador quedará obligado a encomendar otras tareas a la mujer o a concederle licencia por el tiempo necesario para proteger su seguridad y su salud. Los cambios que hubiere que hacer en materia de condiciones u horario de trabajo no supondrán ninguna modificación del salario ni de los demás derechos laborales. Cuando resulte necesario otorgar licencia a la mujer embarazada precisamente a causa de su embarazo, la mujer tendrá derecho a cobrar el salario que le correspondería si gozara de la licencia de maternidad.

Además, en el Reglamento extraordinario No. 931/2000 se enunciaron medidas para aumentar la seguridad y proteger la salud de la mujer embarazada, la mujer que ha dado a luz recientemente o la madre lactante en el lugar de trabajo. Todo ello exige que se evalúe en especial la índole de los peligros que posiblemente acechen a las empleadas y que, después de la evaluación, se adopten las medidas procedentes.

El Reglamento se aplica a los trabajos que, tras la correspondiente evaluación, sean considerados potencialmente peligrosos para la salud de la mujer embarazada, la mujer que ha dado a luz recientemente o la madre lactante. Sus normas determinan de manera pormenorizada cómo se ha de decidir si la modificación del horario o de las condiciones de trabajo es suficiente o si, por el contrario, es preciso adoptar medidas adicionales. Hay disposiciones que atañen, entre otras cosas, al derecho del empleador a consultar a la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo antes de tomar la decisión de modificar las condiciones de trabajo de la empleada o de concederle licencia. Tanto el Instituto de Seguridad Social del Estado como la propia empleada interesada pueden pedir a la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo que revea la decisión del empleador.

Por añadidura, queda prohibido obligar a las empleadas incluidas en la categoría señalada a trabajar de noche durante el embarazo y hasta seis meses después del parto, siempre que esta precaución sea necesaria para resguardar su salud y su seguridad, de conformidad con el certificado médico que ellas mismas presenten. El Reglamento incorpora la Directiva 92/85/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas en la legislación islandesa.

Incisos a) y b) del párrafo 2

Licencia de maternidad/paternidad y licencia parental

La Ley No. 95/2000 relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental fue aprobada en el año 2000 y entró en plena vigencia el 1º de enero de 2003. Constituye una reforma fundamental del antiguo sistema. Los principales objetivos de la Ley son generar las condiciones para que hombres y mujeres puedan participar por igual en los empleos remunerados y en otros trabajos fuera del hogar y garantizar que los hijos gocen de la compañía de ambos padres. La Ley se propone, además, que los progenitores (madres y padres) que trabajan fuera del hogar puedan encontrar más fácilmente un equilibrio razonable entre las exigencias de su carrera profesional y los requerimientos de la familia. Otro de sus objetivos es lograr que la madre y el padre compartan sus responsabilidades ante los hijos y promover la igualdad entre los géneros en el mercado laboral.

Con las reformas introducidas, el nuevo sistema se caracteriza principalmente por el reconocimiento de que mujeres y hombres tienen el mismo e intransferible derecho a gozar de tres meses de vacaciones por el nacimiento de un hijo, la primera adopción legal o la acogida de un niño en el hogar sin adoptarlo, independientemente de que trabajen en relación de dependencia en el sector privado o el sector público o por cuenta propia. Los progenitores también pueden dividir entre ellos, como quieran, tres meses adicionales de licencia. Cualquiera de los dos que se haya mantenido en actividad en el mercado de trabajo islandés durante un período de seis meses contados hasta el primer día de su licencia de maternidad/paternidad, tiene derecho a gozar de una licencia remunerada. La remuneración asciende a 80% del salario bruto medio o del monto calculado a partir de un período de 12 meses seguidos contados hasta dos meses antes del primer día de la licencia. Para hacer frente a estos pagos se ha creado un fondo especial, la Caja para Licencias de maternidad/paternidad, que se financia con cargas sociales.

Procede destacar la flexibilidad con que se puede manejar esta licencia: los padres pueden gozar de ella sin interrupción, de una sola vez, o en varios períodos más breves, durante los cuales también pueden trabajar a jornada parcial. Los empleadores tienen la obligación de hacer todo lo posible por satisfacer los deseos de las empleadas o los empleados que quieran hacer uso de la licencia de maternidad/paternidad. No obstante, las madres deben utilizar la licencia por lo menos hasta dos meses después del nacimiento del hijo o la hija. El derecho a gozar de la licencia de maternidad/paternidad caduca cuando el hijo o la hija cumple 18 meses.

Las autoridades y los interlocutores sociales han desplegado grandes esfuerzos por dar a conocer los nuevos aspectos de la Ley relativa a la licencia de maternidad/paternidad y a la licencia parental mediante la distribución de folletos y el desarrollo de actividades, como seminarios y conferencias, que suministran información, entre otros, a los servicios médicos y a los propios padres.

El cuadro 9 indica en qué proporción los padres hicieron uso de la licencia de maternidad/paternidad sin interrupción, de una sola vez, o en varias veces, conforme a lo previsto por la Ley, en 2001 y 2002.

Cuadro 9

Modalidades del uso de la licencia de maternidad/paternidad en 2001 y 2002 (%)

	<i>Padres</i>	<i>Madres</i>
De una sola vez	37,5	68,1
En varias veces	62,5	31,9

Fuente: Caja para Licencias de maternidad/paternidad.

Es interesante señalar que 22,4% de las madres optaron por dividir su licencia en varios períodos o por aprovecharla mientras cumplían simultáneamente un horario de trabajo reducido en enero de 2001 y que ese porcentaje se elevó a 34,5% en septiembre del mismo año. Se observó la misma tendencia en el caso de los padres: escogieron la misma opción que las mujeres en una proporción que pasó de 39,6% a 61,5% entre enero y septiembre de 2001. Este rápido aumento de la preferencia por una licencia más flexible probablemente obedezca al hecho de que al principio se desconocía la existencia de la nueva posibilidad.

El cuadro 10 indica las modalidades del uso de la licencia de paternidad, así como el número días que en promedio aprovecharon los padres, en 2001 y 2002.

Cuadro 10

Modalidades del uso de la licencia de paternidad y duración media (en días) de esta licencia en 2001 y 2002

	<i>Porcentaje de padres que utilizaron menos de 10 días</i>	<i>Porcentaje de padres que utilizaron más días que los que básicamente les correspondían</i>	<i>Porcentaje de padres que utilizaron menos días que los que básicamente les correspondían</i>	<i>Número de días (promedio)</i>
De una sola vez	34,8	3,6	4,5	44
En varias veces	61,6	10,5	5,5	55

Fuente: Caja para Licencias de maternidad/paternidad.

Como puede verse en los cuadros 9 y 10, los padres que aprovecharon la flexibilidad permitida por la licencia de paternidad fueron muchos más que los que la utilizaron de una sola vez. En promedio, los padres gozaron de 51 días de licencia de paternidad en 2001 y 2002. En este contexto, procede señalar que el derecho independiente e intransferible a 30 días de licencia que los padres tenían en 2001 se amplió por un mes más, es decir, a 60 días, en 2002. En promedio, fueron utilizados 39 días en 2001 y 64 en 2002. En los dos años, los padres hicieron uso, en promedio, de más días de licencia cuando se dieron cuenta de la flexibilidad permitida y optaron por gozar de la licencia en varias veces.

Los padres que hicieron uso de períodos de licencia más extensos que los que les correspondían legalmente fueron más en 2001 que en 2002. Probablemente esto se explique por la prolongación de la licencia de paternidad en 2002. Los días de licencia disfrutados fueron unos 25 más.

Si es necesario que un recién nacido permanezca en el hospital más de siete días inmediatamente después de nacer, el derecho a la licencia de maternidad/paternidad que corresponde conjuntamente a sus padres se puede prorrogar por un máximo de cuatro meses para que comprenda el número de días que el niño esté internado en el hospital, antes de ir a su casa por primera vez. También se puede prorrogar por un máximo de tres meses el derecho conjunto de los padres a la licencia de maternidad/paternidad en caso de que el niño esté gravemente enfermo y necesite atención y cuidados más intensos de sus progenitores. Por consiguiente, la licencia de maternidad/paternidad puede ampliarse hasta un total de siete meses en caso de enfermedad del niño. La licencia de maternidad también puede ampliarse por dos meses como máximo en caso de enfermedad grave sufrida por la madre de resultas del parto.

Se considera que la licencia de maternidad/paternidad utilizada de conformidad con la Ley es tiempo de trabajo a efectos de calcular los derechos inherentes al empleo, como por ejemplo el derecho a gozar de vacaciones o los derechos relacionados con la antigüedad en el servicio, la licencia por enfermedad y los plazos del preaviso de despido. Los padres siguen cotizando a la Caja de Pensiones mientras gozan de la licencia de maternidad/paternidad; por su parte, el empleador paga la prima complementaria a la Caja para Licencias de maternidad/paternidad.

La Ley garantiza a los padres que no estén en actividad en el mercado laboral o que cursen estudios regulares un derecho independiente a recibir un subsidio por nacimiento, durante tres meses como máximo, por el nacimiento de un hijo, la primera adopción legal o la acogida de un niño en el hogar sin adoptarlo. Este derecho corresponde a cada uno de los padres y no es transferible entre ellos. Por otra parte, asiste a ambos padres el derecho conjunto a cobrar un subsidio por nacimiento durante otros tres meses; este subsidio puede pagarse a cualquiera de los padres o dividirse entre ellos.

Además de los derechos descritos *supra*, ahora todos los padres tienen derecho a hacer uso de una licencia parental de 13 semanas para cuidar de sus hijos. Este derecho no es transferible entre los padres, que pueden gozar de la licencia de una sola vez o en varias veces y también trabajando en un horario reducido. El derecho a hacer uso de la licencia parental caduca cuando el hijo o la hija cumple ocho años. La licencia parental se otorga sin remuneración.

La relación laboral entre empleado y empleador no se modifica mientras dure la licencia de maternidad/paternidad o la licencia parental y el empleado tiene derecho a retornar a su puesto cuando termina su licencia. Si esto no fuere posible, el empleado tiene derecho a ocupar un puesto equiparable de común acuerdo con el empleador y en el marco de su contrato de empleo. Los empleados que gozan de una licencia de maternidad/paternidad o de una licencia parental también quedan protegidos por la Ley contra el despido por esa causa; tampoco pueden ser despedidas las mujeres embarazadas y las que han dado a luz recientemente. El empleador que viole las disposiciones de la Ley podrá ser obligado a pagar daños y perjuicios con arreglo a las normas generales del derecho.

Además, la Ley relativa a la Igualdad entre los Géneros contiene disposiciones sobre la conciliación de los deberes para con la familia con las obligaciones profesionales; con esas disposiciones se pretende satisfacer la creciente demanda de las mujeres, que quieren ser aceptadas como miembros de pleno derecho de la fuerza laboral, y de los hombres, que aspiran a desempeñar un papel más importante en el seno de sus familias. Se hacen más referencias a este tema en la sección correspondiente al artículo 5 de la Convención.

Inciso c) del párrafo 2

En su mayoría, los servicios destinados al cuidado de los niños están a cargo de las autoridades municipales y son de dos tipos: los jardines de infancia y la atención diurna brindada en casas particulares por “madres diurnas” matriculadas. Por lo general, los niños van primero con las madres diurnas (que se ocupan de ellos desde los seis meses de edad) y después a los jardines de infancia.

Jardines de infancia

Las normas que rigen el funcionamiento de los jardines de infancia se encuentran en la Ley No. 78/1994 relativa a los jardines de infancia y en el Reglamento No. 225/1995 que la complementa. La Ley establece que el director y los empleados de los jardines de infancia deben estar habilitados para ser maestros de niños de edad preescolar. El Reglamento determina las condiciones que deben reunir los edificios que albergan jardines de infancia, así como el acondicionamiento de sus instalaciones: cuartos para jugar, salas de descanso y de trabajo, baños con inodoros para niños, vestuarios y secadoras de ropa, depósitos, salones para entrevistas, un sector público para reuniones del personal con los padres, cocinas, etc. Otras disposiciones se refieren a la extensión del espacio mínimo (30 a 40 m²) asignado a cada niño cuando juega puertas afuera; en ningún momento ese espacio podrá ser de menos de 20 m² por niño. También se considera prioritario que las instalaciones permitan la máxima variedad de los juegos y el fácil mantenimiento de niños limpios y prolijos. El Reglamento determina la relación numérica que debe existir entre el personal y los niños; esa relación varía según la edad de los niños: cada miembro del personal tiene a su cargo un número de niños de un año que es la mitad del número de niños de cinco años que atiende otro colega. Con arreglo al Reglamento, no pueden ser más de ocho los niños que estén a cargo de un miembro del personal.

Se considera que el jardín de infancia constituye la primera etapa del sistema escolar islandés y el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura ha publicado una guía nacional del programa de enseñanza de los jardines de infancia, que comprende directrices para flexibilizar el sistema de actividades educativas que se desarrollan en ellos. Cada jardín de infancia debe organizar sus propias actividades y elaborar un programa basado en los objetivos enunciados en la guía nacional del programa de enseñanza. Los niños de edad preescolar que asisten a un jardín de infancia y necesitan asistencia y capacitación especiales como consecuencia de su discapacidad o de algún problema emocional o de socialización tienen derecho a esa asistencia en el jardín de infancia bajo la dirección de especialistas.

Se solicita a los gobiernos municipales que designen comités especiales para que vigilen la aplicación de las disposiciones de leyes y reglamentos relativas a los jardines de infancia y velen porque tanto esos establecimientos como las escuelas primarias funcionen de conformidad con el programa de enseñanza para los jardines de infancia y la guía general de estudios para las escuelas primarias. También se espera que esos comités se preocupen por promover el establecimiento de contactos recíprocos entre los jardines de infancia y las escuelas primarias con objeto de examinar cuestiones educativas.

Madres diurnas

Las madres diurnas que aceptan niños para cuidarlos en sus casas particulares trabajan ateniéndose a las disposiciones del Reglamento No. 198/1992, que se refiere al cuidado diurno de niños en casas particulares. El consejo o el comité a cargo de los asuntos sociales que funciona en la jurisdicción de cada gobierno municipal tiene por lo general la obligación de velar por el bienestar de los niños que viven en esa zona y, por consiguiente, otorga permisos para prestar esos servicios.

Los requisitos para obtener un permiso conforme a la reglamentación vigente son los que se enumeran a continuación. La solicitante debe tener por lo menos 20 años de edad, haber completado estudios especiales sobre las enfermedades de la niñez, primeros auxilios y técnicas de salvamento en caso de incendio, presentar un certificado médico y referencias de su empleador anterior o de dos personas serias y tener en su casa un buen equipo de extinción del fuego aprobado por la Inspección para la Prevención de Incendios. Además, las instalaciones disponibles deben pasar la inspección de la junta municipal de salud pública y ofrecer una superficie satisfactoria para que los niños jueguen. Por último, está prohibido fumar cerca de los niños.

Se permite que cada madre diurna tenga a su cargo cinco niños como máximo. De conformidad con la reglamentación vigente, la madre diurna es responsable del bienestar mental y físico de los niños y está obligada a considerar que toda la información que reciba sobre la situación de esos niños y de sus padres o tutores es confidencial. También se exige que las madres diurnas saquen un seguro contra accidentes que cubra a los niños que cuidan. Las autoridades municipales tienen la obligación de supervisar la labor de las madres diurnas.

Número de plazas – acceso

De conformidad con la Ley relativa a los jardines de infancia, corresponde cuidar del funcionamiento de esos establecimientos a las autoridades locales, que dejan un margen considerable de libertad en relación con la forma de prestar los servicios. Se puede afirmar sin temor a equivocarse que la inmensa mayoría de los niños islandeses concurren a los jardines de infancia durante algún tiempo, antes de ir a la escuela. Varía de un sitio a otro el acierto con que los municipios satisfacen la demanda de plazas en los jardines de infancia. Aunque la edad oficial para el jardín de infancia, es decir, la edad que debe tener un niño para que pueda asistir a un jardín de infancia, difiere de uno a otro municipio, se puede decir que en general va de dos a seis años. Si bien son numerosas las autoridades municipales que ofrecen plazas a niños de un año de edad en adelante, la situación varía mucho de un lugar a otro y, por lo demás, la mayoría de esas plazas se asignan a niños incluidos en diversas categorías a las que se otorga prioridad.

Programas de actividades extraescolares

Muchos municipios ofrecen a los niños de seis a nueve años de edad que asisten a establecimientos de enseñanza elemental/obligatoria, después del horario de clase, programas de actividades extraescolares. Sin embargo, la situación varía mucho en las zonas rurales: si bien algunos municipios y regiones rurales pueden organizar programas similares a los descritos *supra*, otros carecen de los recursos necesarios para ofrecer esos servicios.

Inciso d) del párrafo 2

En relación con el tema, véase la sección correspondiente al inciso f) del párrafo 1.

Artículo 12**Párrafo 1***Acceso a los servicios de atención médica*

El sector de la salud se rige por la Ley No. 97/1990 relativa al Servicio Médico, conforme a la cual asiste a todos los habitantes del país, sea cual fuere su género, el derecho de tener acceso al mejor servicio médico que se pueda prestar en un momento determinado como forma de proteger su salud mental, social y física. El principal objetivo de la Ley No. 74/1997 relativa a los Derechos de los Pacientes es que no haya discriminación contra los pacientes por motivos de género, religión, creencias, nacionalidad, raza, color de la piel, posición económica, parentesco o cualquier otra condición.

En Islandia, el servicio médico es financiado fundamentalmente por el Gobierno Nacional. Los impuestos son la base principal de la financiación, que cubre 85% del servicio; por el 15% restante se cobran honorarios.

El país se divide en regiones de atención de salud: cada una cuenta con centros de atención primaria de la salud, algunos de los cuales son administrados de común acuerdo con el hospital comunitario local. Los centros de atención primaria de la salud se encargan del tratamiento y la asistencia de carácter general, los exámenes médicos, la prestación de servicios de enfermería en el hogar y la adopción de medidas preventivas tales como la planificación familiar, la atención de la salud materno-infantil y los servicios médicos en las escuelas.

Informe sobre la salud de la mujer

El Ministerio de Salud publicó en 2000 un informe sobre la salud de la mujer. El informe contiene las observaciones y propuestas de un comité especial designado en 1995 para estudiar los cambios producidos en la esfera de la salud de la mujer. En agosto de 2001, el Ministro de Salud designó a los miembros de un comité de estudio de proyectos cuya tarea consiste en priorizar las propuestas formuladas en el informe (véase la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención).

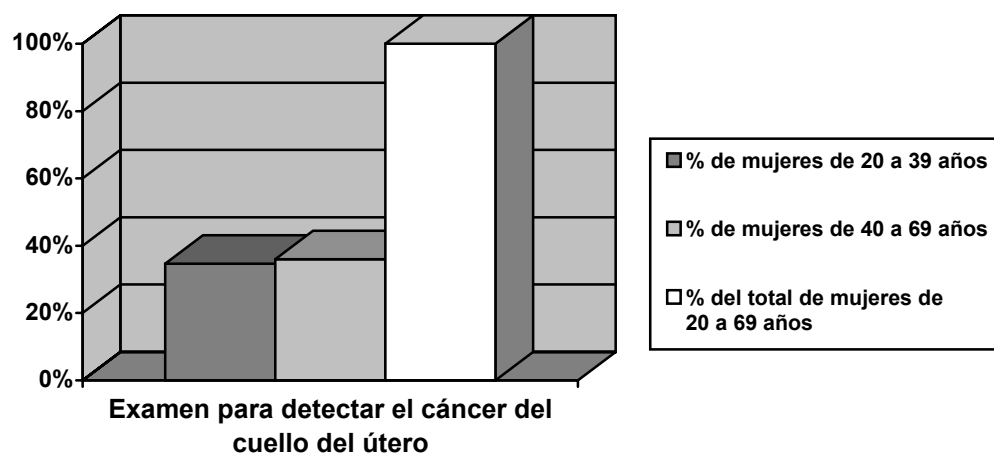
La salud de la mujer

Las mujeres, consideradas como grupo, viven más que los hombres; también las tasas de mortalidad femenina son menores que las de mortalidad masculina con respecto a la mayoría de las causas de muerte. Sin embargo, las tasas de morbilidad y de utilización de los servicios médicos (especialmente en relación con los partos) son más altas y pueden resultar más afectadas que las de los hombres por las políticas de asistencia social. En Islandia (1997-1998), la esperanza de vida al nacer es una de las más elevadas del mundo y la tasa de mortalidad infantil, una de las más bajas: 5,5 por 1.000 nacidos vivos. En Islandia se producen muy pocas defunciones de mujeres a causa de la maternidad: desde 1991 sólo se ha registrado una. La esperanza de vida al nacer es, en promedio, de 81,5 años para la mujer y de 77 años para el hombre.

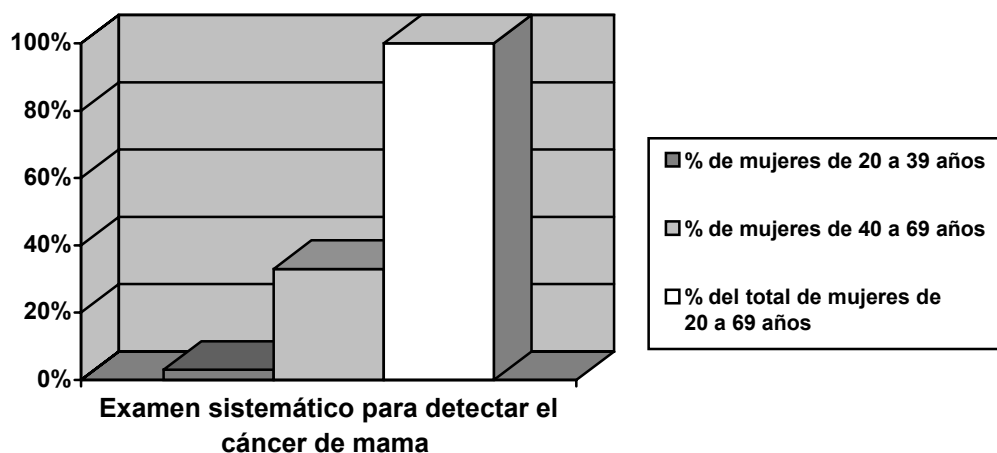
El cáncer de mama y el cáncer de pulmón son las enfermedades más comunes de la mujer islandesa; la mortalidad derivada del cáncer de pulmón es relativamente alta. Aunque se tiene la impresión de que en el período comprendido entre 1955 y 1985 la mortalidad provocada por el cáncer de mama se mantuvo relativamente estable, parece también que ha aumentado desde entonces. En Islandia, la tasa de mortalidad derivada del cáncer del cuello del útero se está reduciendo, aunque el número absoluto de muertes es muy bajo y las fluctuaciones muy amplias.

Se han desarrollado dos importantes programas: uno se puso en marcha en 1964 para detectar el cáncer del cuello del útero y el otro funciona desde 1973 para diagnosticar el cáncer de mama. Se aconseja a las mujeres de 20 a 69 años que se sometan a un examen para detectar el cáncer del cuello del útero cada dos años y a las mujeres de 40 a 69 años que se sometan a una exploración de las mamas y se saquen una mamografía también cada dos años.

En el año 2000, los índices de participación en exámenes para detectar el cáncer del cuello del útero fueron los siguientes: mujeres de 20 a 39 años, 34,7% y mujeres de 40 a 69 años, 36% (como porcentajes de la totalidad de mujeres de esos grupos de edad). Ese mismo año, los índices de participación en reconocimientos para detectar el cáncer de mama fueron: mujeres de 20 a 39 años, 2,9% y mujeres de 40 a 69 años, 32,7% (como porcentajes de la totalidad de mujeres de esos grupos de edad).



Este gráfico muestra la proporción de mujeres examinadas en 2000 con vistas a la detección del cáncer del cuello del útero (como porcentaje del total de mujeres de 20 a 69 años).



Este gráfico muestra la proporción de mujeres examinadas en 2000 con vistas a la detección precoz del cáncer de mama (como porcentaje del total de mujeres de 20 a 69 años).

Preocupan al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el elevado nivel de consumo de alcohol entre las mujeres y el nivel de consumo de alcohol y drogas entre los jóvenes, especialmente las niñas. Según las previsiones del Gobierno en materia de salud para el período que termina el año 2010, aproximadamente 90% de los islandeses de 20 años o más consumen alcohol. Según la medición realizada, la tasa de alcoholismo en Islandia es de 3,5%-6,3%; el consumo per cápita entre las personas de 15 años o más era de 5,56 litros de alcohol puro en 1998. Son pocos los datos relativos al consumo de drogas ilícitas. El propósito del Gobierno es reducir el consumo de alcohol a 5,0 litros de alcohol puro per cápita entre las personas de 15 años o más para el año 2010. También se propone reducir un 25% el consumo de alcohol y el uso indebido de drogas entre los menores de edad.

Educación sexual

Aunque la ley prevé que la educación sexual empiece a la edad de un alumno de escuela primaria, varía la forma de instrumentarla. Es fácil conseguir anticonceptivos: la Asociación Islandesa de Salud Sexual y Genésica distribuye profilácticos entre los adolescentes de manera gratuita. La Asociación ha trabajado intensamente por proporcionar educación sexual a la gente joven organizando conferencias y grupos de promoción de debates en escuelas y centros juveniles; también ha brindado orientación individual a los jóvenes adolescentes. Las muchachas adolescentes pueden conseguir píldoras anticonceptivas por conducto de sus médicos de cabecera o en los centros de salud. Aunque la mayoría de edad se alcanza a los 18 años, se pueden prescribir píldoras anticonceptivas a las niñas de más de 14 años sin necesidad de consultar a sus padres.

Ha disminuido el número de madres de menos de 20 años. En 1998, 6,3% de los nacidos vivos fueron paridos por muchachas de menos de 20 años. Este porcentaje representa una mejora importante si se lo compara con el de 1980, que había sido de 13,9%. No obstante, la tasa de natalidad entre las mujeres jóvenes sigue siendo más elevada que la correspondiente a otros países nórdicos.

Cuadro 11
Fecundidad de la mujer (1996-2001)

<i>Fecundidad de la mujer (por 1.000 mujeres)</i>	
	<i>15 a 19 años</i>
1996	22,1
1997	24,5
1998	24,1
1999	23,7
2000	22,5
2001	19,3

Cuadro 12
Número de abortos (1996-1998)

	1996	1997	1998
Menores de 15 años	8	11	11
15 a 19 años	207	217	248

VIH/SIDA y [otras] enfermedades de transmisión sexual

El Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas, dependiente de la Dirección de Salud, maneja los programas y dirige la ejecución de medidas de lucha contra el VIH/SIDA y [otras] enfermedades de transmisión sexual (ETS). El Centro prepara campañas dirigidas al conjunto de la población o a grupos especiales, según sean las necesidades en materia de información/educación. En este momento no hay ningún programa dirigido en particular a mujeres y niñas. Recientemente se ha actualizado y ampliado la información sobre ETS que se proporciona en el sitio Web de la Dirección de Salud, mientras se prepara nuevo material informativo y se planifican campañas dirigidas a grupos determinados.

Mujeres de edad avanzada

En su mayoría, las autoridades municipales proporcionan servicios médicos y servicios sociales en el hogar a las ancianas y los ancianos. En casi todas las grandes ciudades también funcionan centros sociales para personas de edad avanzada. Parece que las mujeres concurren a esos centros más a menudo que los hombres. Se realizó un estudio sobre la utilización del centro social de Mosfellsbær, una pequeña ciudad del distrito capitalino, por parte de las personas de edad. Se comprobó entonces que 80% de las mujeres y 60% de los hombres tenían conocimiento de la existencia del centro. Con respecto a las mujeres, 70% lo habían visitado y, de ese número, 44% habían participado en sus actividades. Por su parte, 50% de los hombres habían visitado el centro y únicamente 22% habían desarrollado actividades en sus instalaciones.

Párrafo 2

Servicios relacionados con el embarazo

Los servicios médicos para la mujer que se relacionan con el embarazo, el parto y la salud del bebé están bien organizados y son eficaces. Las futuras madres visitan a los médicos/parteras unas 10 ó 12 veces. En cada visita se controlan la presión arterial, el peso y la orina (proteínas). Las mujeres reciben información sobre el embarazo, el parto, el amamantamiento y la crianza de los hijos. A todas se les ofrece la posibilidad de hacerse una ecografía. A las futuras madres de más de 35 años se les sugiere que se hagan una amniocentesis para detectar posibles anomalías cromosómicas. A los futuros padres se les ofrece la oportunidad de asistir a clases sobre atención prenatal. En su mayoría, las mujeres dan a luz en instituciones especializadas, casi siempre en los pabellones de maternidad de los hospitales.

En el informe sobre la salud de la mujer mencionado *supra* se recomendó que se mejoraran los servicios ofrecidos a la mujer en el período puerperal; en los últimos años se viene reconociendo cada vez más abiertamente que la mujer puede experimentar graves problemas de salud después del parto. Hace todavía muy poco que se ha agudizado el debate sobre este tema en el seno de la sociedad. Según el informe, el apoyo brindado por los servicios médicos durante el período de lactancia resulta insuficiente. Sin embargo, grupos interesados en la cuestión y de autoayuda han estado brindando asesoramiento y publicando información al respecto.

El nuevo bebé

Entre 1992 y 1997, un equipo de tareas del Centro de Atención Primaria de la Salud de Akureyri ideó maneras de utilizar mejor la información disponible en beneficio de la salud integral de la familia: por ejemplo, brindando asesoramiento y un mayor apoyo a sus miembros, especialmente a los futuros padres y los padres flamantes.

El proyecto, expuesto en un trabajo titulado “*El nuevo bebé – Mayor apoyo a la familia y mejores relaciones entre sus miembros*”, abre nuevas perspectivas para la medicina preventiva. Se ha ampliado el alcance del trabajo tradicional en la esfera de la atención de la salud maternoinfantil y se ha añadido al programa el asesoramiento de la familia. En 1997 el proyecto logró el reconocimiento de la Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para Europa.

El objetivo es desarrollar una labor de prevención que atienda a la salud tanto física como mental de los usuarios, así como a sus distintas necesidades y a los factores sociales de riesgo. El marco de referencia es el convencimiento de que las buenas relaciones emocionales son el fundamento de la buena salud.

En el marco de la atención de la salud maternoinfantil, se recurre a encuentros periódicos y frecuentes para detectar y comprender los factores sociales y emocionales de riesgo y establecer lazos de cooperación con la familia en procura de soluciones.

Los médicos de familia entrevistan a las futuras madres como parte de la atención de la salud maternoinfantil. Las entrevistas se realizan con ocasión de una de las primeras visitas previstas en el programa nacional de atención de la salud materna y proporcionan las bases para un cambio de orientación. Se aprovechan para evaluar la necesidad de consideración, empatía y apoyo en la atención de la salud maternoinfantil. En las entrevistas se presta atención preferente a la salud física de la mujer en relación con los factores sociales que la rodean, su condición emocional y las circunstancias en que ha transcurrido su vida a partir de la adolescencia.

El personal encargado de la atención primaria de la salud está capacitado para obtener la información pertinente y difundirla entre los grupos de profesionales. La educación y la supervisión han enseñado a los miembros de ese personal a hacer un uso óptimo de su propia experiencia y de la experiencia de terceros para analizar los factores de riesgo. Es preciso atender con más determinación las necesidades afectivas de los futuros padres y de los padres flamantes y brindar más apoyo y una mejor terapéutica a los más necesitados.

Se ha comprobado que por lo menos 30% de las mujeres embarazadas necesitan más apoyo y algún tipo de terapia especializada para solucionar sus problemas. Aunque no se han utilizado los indicadores sanitarios comunes para medir los beneficios derivados de este proyecto para la salud de la mujer, el niño y los demás

miembros de la familia, ninguno de los participantes abriga dudas de que el método de trabajo es beneficioso.

Algunos otros centros de salud del país utilizan —o se preparan para utilizar— el ideario del proyecto “Nuevo bebé”.

Preparación de los futuros padres

En varios centros de la zona metropolitana se ofrecen a los futuros padres “veladas para padres” especiales durante los cursos de preparación de madres y padres. Algunos de los temas examinados comprenden la paternidad, los cambios que se experimentan en el seno de la familia durante el embarazo y después del nacimiento, las repercusiones del nacimiento para la mujer y el hombre en la vida de la familia y el mundo del trabajo y los métodos que deben adoptar los padres para desarrollar una relación positiva con el bebé recién nacido. En la mayoría de los casos, este programa se pone en marcha por iniciativa de las parteras, que son las instructoras a cargo de esos cursos.

Artículo 13

Incisos a) y b)

Se remite al lector a los informes anteriores.

Inciso c)

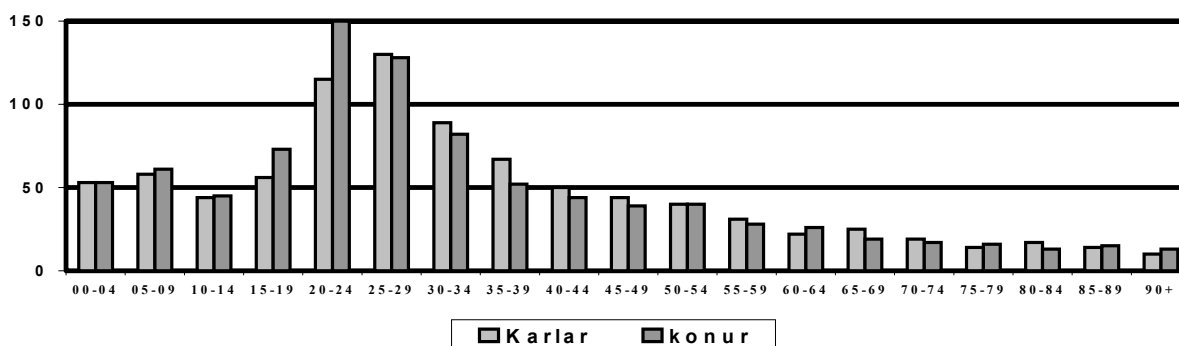
Se remite al lector a la sección correspondiente al inciso g) del artículo 10 de la Convención.

Artículo 14

En 2002, la población de Islandia era de 286.250 habitantes: 142.960 mujeres y 143.290 hombres. Viven fuera de la región capitalina 108.250 personas, o sea 37,8% de la población. De este último total, 51,3% son hombres y 48,7%, mujeres. Puede decirse que la parte del país que está fuera de la región capitalina es la zona rural.

Informe sobre la condición de la mujer en las zonas rurales

En junio de 2000, como parte del Programa de Acción del Gobierno en la esfera de la igualdad entre los géneros, se publicó un informe sobre la condición de la mujer en las zonas rurales. Las principales conclusiones fueron: la migración de mujeres fue similar a la de hombres en el último decenio del siglo XX. No obstante, la mayor frecuencia migratoria se observa entre las mujeres de 20 a 30 años de edad. Una de cada siete mujeres emigra de una región a otra. Con el correr de los años, las diferentes características de la migración de mujeres y hombres han generado un desequilibrio en algunas zonas rurales.



Panorama de la migración entre regiones por 1.000 habitantes – 1998
(negro: mujeres/konur; gris: hombres/karlar)

La participación en el mercado de trabajo de las mujeres que residen en la región capitalina es mayor que la de las mujeres que viven en zonas rurales. El desempleo en la época invernal es mayor entre las mujeres de las zonas rurales que entre las mujeres de la región capitalina. En 1997 las mujeres trabajaron 43% del año laboral en la siguiente proporción: 40% en las zonas rurales y 44% en la región capitalina.

En el informe no se proponían medidas para mejorar la condición de la mujer rural.

Consejera para la igualdad entre los géneros

En el noroeste del país, una consejera para la igualdad entre los géneros ha estado trabajando en programas cuyo objetivo es mejorar la situación de la mujer de esa zona y ofrecerle más oportunidades de trabajar fuera del hogar. Su labor ha sido fructífera: ha organizado proyectos, cursos y encuestas y proporcionado también asesoramiento personal. En colaboración con el Instituto de Investigaciones de la Universidad de Akureyri, la consejera emprendió un estudio sobre la condición de la mujer del noroeste de Islandia en 1998. La principal conclusión es que son pocas las mujeres propietarias de granjas: en efecto, las mujeres tienen en propiedad registrada únicamente 25% de las granjas. En más de 60% de los casos, los propietarios registrados son la esposa y el marido como condóminos. También parece que las mujeres participan muy poco en la determinación de las políticas agropecuarias: son tan sólo 3% de los miembros de las juntas y comités. Esta proporción es prácticamente la misma que se había verificado en un estudio nacional efectuado en 1989. De conformidad con el estudio de 1998, cuatro de cada cinco mujeres no participan en absoluto en la determinación de las políticas agropecuarias y ni siquiera asisten a las reuniones. Esos resultados han sido puestos en conocimiento de la Asociación de Agricultores. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, en colaboración con esa Asociación, trabaja en la preparación de un proyecto para que los agricultores de ambos sexos adquieran conciencia de sus derechos sociales y económicos.

Como se señaló *supra* (véase la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención), el Ministerio de Asuntos Sociales y el Instituto de Desarrollo Regional han instituido el cargo de consejera para la igualdad entre los géneros en el noroeste del país y trabajan por instituir cargos similares en otras zonas rurales. Las consejeras del noroeste y del nordeste colaboran en la preparación de un proyecto que sirva para determinar la situación de la mujer rural de la periferia septentrional.

Las mujeres se van – los hombres se quedan

En 2002, el Centro para la Igualdad entre los Géneros, en colaboración con el Instituto Islandés de Investigaciones Regionales, inició un estudio titulado “*Las mujeres se van – los hombres se quedan*”, que forma parte de un Programa nórdico de investigaciones sobre los servicios sociales, que dirige el Consejo Nórdico de Ministros. El objetivo del estudio es encontrar y explicar las causas por las cuales las mujeres emigran de las zonas rurales con más frecuencia que los hombres en la parte septentrional de los países nórdicos. Se confía en que los resultados del estudio arrojen luz sobre las distintas condiciones de vida de mujeres y hombres en la región subártica.

El Comité para la Igualdad entre los Géneros de la Asociación de Agricultores

El 15 de octubre de 2002, con ocasión de conmemorarse el Día internacional de la mujer rural, el Comité para la Igualdad entre los Géneros de la Asociación de Agricultores dispuso celebrarlo con una jornada de trabajo y festejo. Las mujeres han aportado ideas, por ejemplo, sobre la forma de abordar a los consumidores mediante nuevos procedimientos al alcance de las agricultoras islandesas y sobre la manera de potenciar el papel de la mujer en las actividades agropecuarias; así se potenciaría a la vez el papel de todo el conjunto de agricultores y se lograría que las regiones rurales saliesen robustecidas del proceso y se sintiesen más orgullosas de sus funciones. Los Ministerios de Agricultura y Ganadería, de Asuntos Sociales y de Industria y Comercio han decidido brindar apoyo a las mujeres para que puedan desarrollar sus ideas en un proyecto trienal.

Artículo 15

En relación con el tema, véanse los informes anteriores y la sección del presente informe dedicada al artículo 2 de la Convención.

Artículo 16

En relación con el tema, véanse los informes anteriores.

Notas

Los anexos mencionados en el presente documento se proporcionarán exclusivamente en inglés, con fines de consulta, a los expertos del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.