



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN



LA LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ISLANDIA PARA ERRADICAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1° DE FEBRERO DE 2018

MONITOR LEGISLATIVO INTERNACIONAL



El 1° de enero de 2018, entró en vigor en Islandia una enmienda a la Ley no. 10 de 2008, con el objetivo de obligar a todas las empresas e instituciones con 25 o más empleados a obtener un “certificado de igualdad de pago”, con la finalidad de erradicar la brecha salarial de género que aún persiste en la sociedad islandesa. El proceso de certificación al que deberán someterse las empresas e instituciones en ese país data del año 2008, y fue publicado en 2012 como el estándar ÍST 85:2012, mejor conocido como “el estándar de igualdad de pago”. Esta norma nació como un proceso de certificación voluntario al que podían someterse las empresas e instituciones, hoy en día el gobierno islandés lo ha elevado a norma obligatoria que deberá ser cumplida por empresas públicas y privadas antes de que finalice el año 2021.

The gender equality law in Iceland that seeks to eradicate the wage gap between men and women
On January 1st, 2018, an amendment to the Bill no. 10 of 2008, aiming to make mandatory for all companies and institutions with 25 or more employees to obtain a "Pay Equality Certification" to finish the gender wage gap that still persists among Icelandic society, entered into force. The certification process to which firms and institutions in that country must submit themselves dates back to 2008, and was published in 2012 as the standard ÍST 85: 2012, better known as the "standard for equal pay". This norm was born as a voluntary certification process to which firms and institutions could adhere, nowadays the Icelandic government has raised it to a legal mandatory standard that must be fulfilled by public and private institutions before the end of 2021.

Introducción y antecedentes contextuales

El 1° de enero de 2018, entró en vigor en Islandia una enmienda a la Ley no. 10 sobre igualdad de derechos y posiciones laborales entre mujeres y hombres vigente desde el 6 de marzo de 2008. La enmienda obliga a todas las empresas e instituciones con 25 o más empleados (que hayan trabajado de tiempo completo durante al menos un año), a obtener un “certificado de igualdad de pago” con la finalidad de erradicar la brecha salarial de género que aún persiste entre la sociedad islandesa. La misma fue aprobada por el Parlamento islandés en junio de 2017; sin embargo, el proceso de certificación para la igualdad salarial en ese país tiene sus orígenes en 2008 y destaca por haber sido impulsado por los diversos sectores islandeses, en específico los representantes de la lucha social y de las fuerzas políticas. El año 2022 ha sido establecido por el gobierno islandés como la fecha límite para alcanzar el objetivo de la enmienda pues, según la misma, para el 31 de diciembre de 2021, todas las empresas e instituciones deberán haber concluido su proceso de certificación.

Islandia es un país con apenas 340 mil habitantes, de los que un tercio viven en la capital, Reikiavik. Su superficie es de 103,000 km² y, según datos oficiales de 2016, la renta per cápita asciende a 50,320 dólares (40,543 euros), siendo la undécima más alta del mundo en la clasificación del Fondo Monetario Internacional (FMI) y la octava, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). De acuerdo con datos oficiales publicados por el país y por aquellos emitidos por diversas organizaciones internacionales, Islandia posee altos estándares e índices de calidad de vida basados en indicadores medibles tales como alta esperanza de vida, bajo desempleo, altos niveles de educación, acceso a internet, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, entre otros, que lo han llevado a colocarse como uno de los países más innovadores y avanzados en el mundo en diversos ámbitos.¹

En cuanto al sistema de gobierno, Islandia es una república parlamentaria. El Presidente, o Jefe de Estado, es elegido por voto directo para un mandato de cuatro años y posee solamente funciones ceremoniales, de representación y diplomáticas, aunque puede suprimir alguna ley aprobada por el Parlamento (Alþingi) y someterla a referéndum nacional. El Jefe de Gobierno es el Primer Ministro quien, junto con el Gabinete, es responsable del Poder Ejecutivo. La tarea de formar gobierno es encargada por el Presidente al líder del partido con más votación, luego de la celebración de las elecciones parlamentarias. El Parlamento es un órgano unicameral y está compuesto por 63 miembros, elegidos también para un período máximo de cuatro años. El actual Presidente es el historiador y politólogo Guðni Thorlacius Jóhannesson y la Primera Ministra es Katrín Jakobsdóttir.

Es de destacar que Islandia ha estado gobernada casi siempre por gobiernos de coalición entre dos o más partidos políticos, puesto que ninguno ha logrado alcanzar una mayoría de escaños en el

¹ El 14% de los ciudadanos islandeses tiene más de 65 años y el 19,7%, menos de 14. La media de edad se sitúa en 36 años, casi seis por debajo del promedio europeo (41,7), según datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La esperanza de vida es una de las más altas del mundo situándose en 82,5 años (81,2 para hombres y 83,8 para mujeres) y es superior a la expectativa media en la Unión Europea (80,6 años). En tanto el PIB per cápita, desde 2005 cuando éste se situaba en 35,987 dólares, ha experimentado un crecimiento de casi un 40% en los años posteriores. La tasa de desempleo es la segunda más baja de Europa, con un 3%. Además, es el noveno país europeo con mayor número de personas graduadas o licenciadas, ya que más del 40% de la población de entre 25 y 64 años poseen un título universitario. Por otro lado, la tasa de fertilidad es insuficiente puesto que el número promedio de hijos por mujer es de 1,7, la más baja del país desde los primeros registros en 1853. Patricia R. Blanco, “Doce cifras para entender mejor Islandia”, *El País*, 27 de octubre de 2017. Consultado el 29 de enero de 2018 en: https://politica.elpais.com/politica/2017/10/26/sepa_usted/1509015469_683989.html

Parlamento. La actual coalición fue anunciada el 30 de noviembre de 2017, tras tres semanas de negociación, un mes después de que se celebraran las elecciones generales y siendo los segundos comicios anticipados por escándalos políticos en ese mismo año. La misma está integrada por el Movimiento de Izquierda Verde, una agrupación política socialdemócrata, el conservador Partido de la Independencia y el Partido Progresista de centro-derecha, y es presidida por la Primera Ministra Katrín Jakobsdóttir.² Es de mencionar que, Jakobsdóttir recibió el cargo luego de que la coalición de gobierno de centro-derecha del anterior Primer Ministro Bjarni Benediktsson se desintegrara y éste llamara a elecciones legislativas anticipadas.³ Katrín Jakobsdóttir, de 41 años, pertenece al Partido Verde, es la tercera mujer en gobernar Islandia y la segunda Primer Ministra elegida en ese país.⁴ Su núcleo duro de votantes está integrado por jóvenes de 18 a 29 años y mujeres que han apoyado su agenda en defensa del cambio climático, la igualdad de género y su promesa de aumentar el gasto público en salud y educación.⁵

Los escándalos políticos acontecidos durante los últimos años en Islandia no sólo han fragmentado el escenario político, provocando la aparición de varios partidos no tradicionales, sino además han generado desconfianza hacia la élite política. No obstante, la sociedad islandesa es caracterizada por su activa participación en la vida política del país así como por apoyar y procurar condiciones de igualdad para todos. En materia de igualdad de género, el activismo que inició en los años sesenta encontró su esplendor el 24 de octubre de 1975, cuando las mujeres llevaron a cabo una histórica huelga que cambiaría el papel de la mujer en ese país. Derivado de ello, en 1961, fueron aprobadas las primeras leyes para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres y, aunque en ese momento se estableció como plazo límite el año 1967 para terminar específicamente con la brecha salarial, desde entonces otros derechos se han alcanzado pero la desigualdad salarial persiste. Las estadísticas, en efecto, confirman que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Islandia no se ha erradicado. Durante mucho tiempo los hombres siguieron obteniendo 20% más de salario que las mujeres,⁶ y según el último Índice Global de Brecha de Género, publicado por el Foro Económico Mundial en noviembre de 2017, los hombres en Islandia generan ingresos entre 14 y 18% más que

² EFE, "Rojiverdes, conservadores y centristas formarán gobierno en Islandia", 30 de noviembre de 2017. Consultado el 25 de enero de 2018 en: <https://www.efe.com/efe/espana/portada/rojiverdes-conservadores-y-centristas-formaran-gobierno-en-islandia/10010-3454011#>

³ En septiembre de 2017, el entonces Primer Ministro Bjarni Benediktsson anunció la celebración de elecciones legislativas anticipadas -las segundas durante ese año-, tras la retirada del partido político Futuro Radiante de la coalición de centro-derecha que dejó al gobierno de Benediktsson en minoría. Según el partido Futuro Radiante, la causa de la ruptura se debió a que Benediktsson no informó que su padre había solicitado por carta que se restaurara el honor de un convicto acusado por pedofilia. Si bien este procedimiento legal fue abolido en septiembre, tenía una tradición en Islandia, por lo que Futuro Brillante declaró que no toleraría la falta de transparencia del Primer Ministro Benediktsson por haberlo ocultado. María Fluxá, "Fragmentación y futuro incierto en Islandia", *El Mundo*, 29 de octubre de 2017. Consultado el 29 de enero de 2018 en: <http://www.elmundo.es/internacional/2017/10/28/59f4db0122601d7b608b4673.html> y EFE, *op.cit.*

⁴ Vigdís Finnbogadóttir fue la primera mujer en ganar las elecciones presidenciales en Islandia y gobernó de 1980 a 1996, es considerada la primera mujer Presidenta en Europa y la primera en el mundo elegida democráticamente Jefa de Estado. Su mandato sembró el camino para que Islandia llegara a ser conocido como "el país más feminista del mundo". Por su parte, Jóhanna Sigurðardóttir fue la Primera Ministra de 2009 a 2012, luego de la peor crisis económica que el país vivió en 2008. *BBC Mundo*, "El día en que Islandia se convirtió en el país más feminista del mundo", 1° de noviembre de 2015. Consultado el 22 de enero de 2018 en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151024_islandia_mujeres_huelga_lb

⁵ *BBC Mundo*, "Quién es Katrín Jakobsdóttir, la feminista de 41 años que se impuso como primera ministra de Islandia con el ambientalista Partido Verde", 4 de diciembre de 2017. Consultado el 29 de enero de 2018 en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42224007>

⁶ *La Nación*, "Islandia, el primer país del mundo en exigir por ley la paridad de sueldos entre hombres y mujeres", 2 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.lanacion.com.ar/2097264-islandia-paridad-de-genero-hombre-mujer-sueldo>

las mujeres al desarrollar trabajos iguales o similares,⁷ por lo que año con año las mujeres islandesas continúan saliendo a las calles cada 24 de octubre para buscar mejores condiciones de igualdad ante esta diferencia.⁸

A pesar de que la brecha de pago no se ha erradicado, Islandia encabeza desde hace varios años el ranking internacional de los países con menor brecha salarial en el mundo, y es reconocido por las condiciones que otorga a las mujeres mismas que están muy por encima de la media en comparación con cualquier otro país -entre ellas, acceso y nivel de educación superior, participación como fuerza laboral, representación en consejos de administración empresariales, entre otras-; además de que en el ámbito legislativo es considerado pionero por las normas que ha adoptado en materia de igualdad de género. Al respecto, la tasa de ocupación femenina supera el 80%, representando casi el 50% de la fuerza laboral,⁹ y en el ámbito legislativo, actualmente, más de la tercera parte de todos los miembros (38%) en el Parlamento de Islandia son mujeres.¹⁰

Es de destacar que, además de la Ley de 2008, Islandia posee otras leyes consideradas ejemplares por la ONU, por las ONG's y por diversas autoridades nacionales alrededor del mundo. Entre ellas está la que impone a las empresas tener por lo menos un 40% de mujeres en los órganos directivos de cada una de ellas; otra data de 2006 y refiere el pago de vacaciones durante nueve meses para las embarazadas; otras más prohíben la prostitución y la compra de servicios sexuales, así como los espectáculos considerados degradantes para la mujer, como por ejemplo el *striptease*; una más se refiere al maltrato y violencia hacia la mujer. En todos estos casos, la legislación islandesa castiga al cliente y no al trabajador o trabajadora. Incluso, se ha creado una asignatura impartida a nivel primaria, donde el empoderamiento femenino se estudia de manera obligatoria.

Este Monitor Legislativo Internacional desarrolla el proceso que ha recorrido la enmienda a la Ley en materia de igualdad de género vigente desde 2008, particularmente enfocada en eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres que aún persiste en Islandia. Para el análisis se desarrolla un apartado que contiene los principales acontecimientos en la lucha de las mujeres islandesas por alcanzar la igualdad de género, y posteriormente se detalla el proceso legislativo de la enmienda hasta su entrada en vigor. Finalmente, en las consideraciones finales se retoman algunas críticas realizadas en su momento a la certificación obligatoria, así como los últimos resultados publicados por el Foro Económico Mundial en materia de igualdad de género, así como los casos de algunos otros países que también trabajan y comienzan a legislar en este ámbito.

⁷ Foro Económico Mundial, "Índice Global de Brecha de Género 2017", noviembre de 2017. Consultado el 30 de enero de 2018 en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/> y Cristina Pérez, "Islandia obliga por ley a la igualdad salarial en las empresas de más de 25 empleados", RTVE, España, 2 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.rtve.es/noticias/20180102/islandia-obliga-ley-igualdad-salarial-empresas-mas-25-empleados/1653702.shtml>

⁸ Además de las manifestaciones en conmemoración del 24 de octubre de 1975, las mujeres islandesas han salido a las calles en otras ocasiones con el objetivo de seguir promoviendo la igualdad de género, es el caso de las protestas con motivo del 8 de marzo, Día internacional de la mujer.

⁹ Milagros Pérez Oliva, "Islandia pisa el acelerador contra la brecha salarial", *El País*, 18 de abril de 2017. Consultado el 29 de enero de 2018 en: https://elpais.com/elpais/2017/04/18/opinion/1492540775_115529.html y Teresa Aburto, "Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial", *El Mundo*, 2 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.elmundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html>

¹⁰ *La Vanguardia*, "Islandia, el primer país en prohibir por ley la brecha salarial entre hombres y mujeres", 4 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.lavanguardia.com/internacional/20180104/434059237797/islandia-mujeres-brecha-salarial-ley.html>

Acontecimientos destacados en la lucha de las mujeres islandesas por la igualdad de género

Islandia fue el tercer país en la historia electoral mundial en otorgar el derecho al voto a las mujeres en 1915, tan sólo detrás de Nueva Zelanda y Finlandia. Sin embargo, el involucramiento y una mayor participación de la mujer en los diversos ámbitos públicos tardó varias décadas más. Las primeras participaciones datan de los años sesenta cuando en el transcurso de este periodo se registró que 9 mujeres ocuparon asientos en el Parlamento. A principios de esa misma década, en 1961, el país vivió su primera lucha de las mujeres en contra de la desigualdad de género, la cual derivó en la adopción de las primeras leyes en la materia y la esperanza de erradicar la desigualdad de sueldos entre mujeres y hombres en 1967.¹¹

En 1970, nació el movimiento femenino *Red Stockings* (medias rojas) que, por sus ideales considerados radicales, no obtuvo la aceptación inmediata de la mayoría de las mujeres islandesas, principalmente aquellas con una mentalidad más tradicional. A pesar de ello, este movimiento encabezó la histórica huelga del 24 de octubre de 1975, un hecho que cambiaría por completo la historia de las mujeres en ese país. En esa fecha, el 90% de las mujeres en Islandia abandonaron sus casas y lugares de trabajo, negándose a realizar labores domésticas y del cuidado de sus hijos, para manifestarse en lo que consideraron una falta de equidad salarial y de poder político entre ellas y los hombres, y exigiendo con ello mayor igualdad de género en derechos sociales.¹² Tras la huelga y los resultados positivos que trajo consigo para las mujeres, el movimiento *Red Stockings* consiguió un apoyo casi total y fue rebautizado, junto con la fecha, como el “día de descanso de las mujeres” (*Kvennafri*); en tanto los hombres lo denominaron el “viernes largo”. Ese mismo año de la huelga, las mujeres ganaron 3 asientos legislativos, ocupando con ello el 5% de la representación en el Parlamento.¹³

Desde entonces, año con año las mujeres islandesas han fijado un horario para salir a las calles cada 24 de octubre, reunirse en *Austurvöllur* -plaza principal de Reikiavik-, conmemorar la lucha de 1975 y protestar contra la desigualdad de género que señalan sigue persistiendo. La hora de reunión varía año tras año y no se fija por coincidencia dado que el horario establecido marca el momento a partir del cual las mujeres consideran que dejan de ser remuneradas en comparación con el salario que perciben los hombres en una jornada laboral de 8 horas.¹⁴ Por ejemplo, durante la última manifestación anterior a la aprobación de la enmienda a la Ley de 2008, las islandesas se reunieron

¹¹ *La Nación*, *op.cit.* y J. P. Jofré, “En Islandia ya es ilegal la diferencia salarial entre hombres y mujeres”, *ABC*, 2 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: http://www.abc.es/sociedad/abci-islandia-ilegal-diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres-201801022005_noticia.html

¹² *El Economista*, “Islandia prohíbe por ley que las mujeres cobren menos que los hombres”, España, 10 de marzo de 2017. Consultado el 18 de enero de 2018 en: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8212569/03/17/Islandia-prohibe-por-ley-que-las-mujeres-cobren-menos-que-los-hombres.html>

¹³ *BBC Mundo*, “El día en que Islandia se convirtió en el país más feminista del mundo”, *op.cit.*

¹⁴ Carla Deiana, “Paro de mujeres en Islandia por igualación salarial”, *Prensa por un Partido Obrero*, 26 de octubre de 2016. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.po.org.ar/prensaObrera/online/internacionales/paro-de-mujeres-en-islandia-por-igualacion-salarial>

a las 14:38 horas¹⁵ en Reikiavik, hora a partir de la cual trabajan, de acuerdo con esta interpretación, sin remuneración alguna.

En 1980, cinco años después de la huelga general, los ciudadanos de ese país eligieron democráticamente a su primera Jefa de Estado, Vigdís Finnbogadóttir, quien permaneció en el poder durante 16 años. Como candidata, Finnbogadóttir no había sido postulada por ningún partido político en particular y, además, su condición de mujer divorciada, independiente, autónoma, con una destacada actuación en el campo de la cultura y con pronunciamientos contrarios al establecimiento de bases extranjeras en su país, no fueron factores favorables para ser aceptada por los conservadores. No obstante, obtuvo un gran apoyo de los estudiantes, pescadores y agricultores, y de otros sectores menos radicalizados, con lo cual alcanzó una clara ventaja en la votación final muy por encima de su competidor, Gudlaugur Thorvaldsson. Antes de su llegada al poder, es de mencionar que participó entre los años sesenta y setenta en numerosas protestas en contra de la presencia militar estadounidense en Islandia y contra la permanencia de ese país en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN). En 1996, fundó el Consejo de Mujeres Líderes Mundiales de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard; dos años después fue nombrada presidenta de la Comisión Mundial para la Ética y el Conocimiento Científico y Tecnológico de la UNESCO. Posteriormente, a modo personal se dedicó a defender la diversidad lingüística, los derechos de la mujer, la ecología y la educación. Más aún, fue la primera mujer divorciada y soltera a la que se le permitió adoptar un hijo en su país, luego de enfrentarse a las leyes islandesas. Si bien, Finnbogadóttir no era una militante de movimientos feministas, su vida, preparación académica y convicciones impulsaron en Islandia los ideales de la mujer independiente, libre de prejuicios y con mentalidad progresista.¹⁶

Posterior a la elección de Finnbogadóttir, en 1983 aparecieron en los comicios legislativos las primeras listas compuestas sólo por mujeres. También se creó un nuevo partido político, el *Women's Alliance* (Alianza de las Mujeres), el cual ganó sus primeras representaciones parlamentarias ese mismo año. Más aún, a finales del siglo XX, un tercio del Parlamento estuvo compuesto por mujeres.¹⁷ En otros hechos destacados, para el año 2000 nuevas normas fueron aprobadas, como es la relacionada con el permiso de paternidad remunerado para favorecer los derechos e igualar obligaciones entre padres y madres.¹⁸ En 2009, Islandia fue también el primer país del mundo en elegir a una persona LGBT como Primera Ministra, Jóhanna Sigurðardóttir; y en 2016, la representación femenina en el Parlamento alcanzó el 48%. Después de este año, la participación parlamentaria de las mujeres ha ido variando como resultado de las elecciones legislativas, e incluso se considera ha disminuido teniendo en cuenta la cifra de 2016.¹⁹ En 2017 se votó en el Parlamento islandés la reforma laboral, de la cual derivó la enmienda al artículo 19 de la Ley de 2008 en materia

¹⁵ Vera Kern, "Las islandesas protestan contra la desigualdad", *Deutsche Welle*, 26 de octubre de 2016. Consultado el 29 de enero de 2018 en: <http://www.dw.com/es/las-islandesas-protestan-contra-la-desigualdad/a-36166148>

¹⁶ Ricardo Moreno, "Vigdís Finnbogadóttir, una progresista de cincuenta años, elegida Presidenta de Islandia", *El País*, 1° de julio de 1980. Consultado el 1° de febrero de 2018 en: https://elpais.com/diario/1980/07/01/internacional/331250404_850215.html

¹⁷ *BBC Mundo*, "El día en que Islandia se convirtió en el país más feminista del mundo", *op.cit.*

¹⁸ En Islandia, los hombres y las mujeres tienen derecho a tres meses de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo, además de otros tres meses adicionales que se reparten ambos padres como deseen. En la media, las madres disfrutaban de 181 días (seis meses aproximadamente), los hombres de 79. Patricia R. Blanco, *op.cit.*

¹⁹ *El Financiero*, "Islandia, el primer país en garantizar por ley que mujeres y hombres ganen igual", 2 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.elfinanciero.com.mx/mundo/islandia-es-el-primer-pais-es-que-por-ley-mujeres-y-hombres-ganen-igual.html> El Foro Económico Mundial refiere que el país atravesó entre 2013 y 2016 un aumento en la brecha salarial reportado en las instituciones financieras y en los municipios fuera de la capital. Foro Económico Mundial, *op.cit.*

de igualdad salarial de género, y que entre otras medidas introdujo la cuota del 40% para las mujeres en los consejos de administración, juntas corporativas y comités gubernamentales.²⁰

Enmienda a la Ley de 2008: “el sistema de certificación de igualdad de pago”

El 1° de junio de 2017, el Parlamento de Islandia aprobó una enmienda al artículo 19 de la Ley no. 10 sobre igualdad de derechos y posiciones laborales entre mujeres y hombres vigente desde el 6 de marzo de 2008,²¹ con el objetivo de erradicar las diferencias salariales de género y terminar con esta discriminación en el mercado laboral. La enmienda establece que a partir del 1° de enero de 2018 -fecha en que entró en vigor esta norma- es obligatorio para todas las empresas e instituciones con 25 o más empleados (que hayan trabajado de tiempo completo durante al menos un año), obtener un “certificado de igualdad de pago”.²²

Para obtener el “certificado de igualdad de pago”, las empresas e instituciones deberán someterse a un sistema de certificación (*Jafnlaunavottun*) implementado por certificadores profesionales provenientes de consultoras privadas, quienes evaluarán y elaborarán un informe para cada caso, del que emitirán un veredicto e informarán su decisión al Centro Público para la Igualdad de Género (*Jafnréttisstofa*). Este proceso deberá ser transparente y el Centro será el responsable de proporcionar información a quien lo solicite así como de publicar cada dos años los resultados obtenidos. En el caso de una certificación positiva -y la cual sólo se obtendrá si se confirma que la empresa paga a mujeres y hombres por igual-, el proceso deberá renovarse cada tres años.²³

Si en el proceso de certificación una organización obtiene un resultado negativo -a partir del cual es evidente que la retribución salarial es dispar entre hombres y mujeres-, esta deberá igualar los salarios a los empleados afectados que efectúan un trabajo de igual o similar valor, pudiendo sólo justificar la diferencia salarial después de evaluar parámetros medibles como el nivel educativo, experiencia, responsabilidad, cualificaciones y rendimiento.²⁴ En el caso de que la organización no iguale los salarios, la norma ha establecido que enfrentará sanciones económicas.²⁵ Asimismo la enmienda establece sanciones y multas a las empresas e instituciones que incumplan con el proceso

²⁰ *El Economista*, *op.cit.*

²¹ El texto completo de la Ley no. 10 “[Legislation on equal position and equal rights of women and men](#)” de 2008, y el de la enmienda “[Amendment to the 2008 legislation on equal position and equal rights of women and men, with equal pay certification](#)” de 2017, pueden ser consultada en el Parlamento de Islandia (Alþingi). Consultados ambos textos el 23 de enero de 2018.

²² Stefán Ólafsson, “Iceland: Equal pay certification legalised”, ESPN Flash Report 2017/55, Comisión Europea, julio de 2017. Consultado el 23 de enero de 2018 en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en> y *BBC Mundo*, video “Islandia, el país que obliga a las empresas a pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres”, 9 de octubre de 2017. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.bbc.com/mundo/media-41558976>

²³ *Ídem*.

²⁴ J. P. Jofré, *op.cit.*

²⁵ *El País*, “Islandia da un paso más en equidad y acaba con la brecha salarial”, 3 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: https://elpais.com/internacional/2018/01/03/actualidad/1514990392_124251.html

calendarizado de certificación,²⁶ las cuales pueden ascender a hasta 50,000 coronas islandesas diarias (alrededor de 400 euros).²⁷

Por lo anterior, el Gobierno islandés ha establecido un calendario de plazos límites anuales, de acuerdo con el número de trabajadores empleados por cada organización, para que las empresas e instituciones obtengan la certificación:²⁸

Tabla 1. Calendario de plazos límites anuales de acuerdo con número de trabajadores

Número de empleados	Plazo de certificación
Más de 250	31 de diciembre de 2018
249 a 150	31 de diciembre de 2019
149 a 90	31 de diciembre de 2020
89 a 25	31 de diciembre de 2021

Como es de observarse, las empresas más grandes son las que deberán iniciar con la certificación, mientras que las más pequeñas tendrán más tiempo para cumplir con la nueva norma. Sin embargo, la enmienda también especifica que los Ministerios estatales deberán certificarse antes del 31 de diciembre de 2018, y las instituciones estatales y las compañías propiedad del estado con 25 o más empleados deberán hacerlo antes del 31 de diciembre de 2019.²⁹

Una vez descrito el contenido de la enmienda, es de mencionar que el proceso de certificación para la igualdad de pago en Islandia tiene sus orígenes en el año 2008. La iniciativa provino del Ministerio de Bienestar Social que, junto con la Confederación del Trabajo y la Confederación Patronal, comenzaron a trabajar en el tema. Posteriormente, la asociación independiente de Estándares Islandeses (ÍST) supervisó estos trabajos y estableció un Comité Técnico que, además de incluir al Ministerio de Bienestar Social y a ambas Confederaciones, integró a representantes del Centro para la Igualdad de Género, el Ministerio de Finanzas, la Federación de Empleados Estatales y Municipales, la Asociación de Académicos, la Asociación Islandesa de Mujeres Empresarias, la Asociación de Autoridades Locales, y a diversas compañías privadas. Como resultado, el Comité Técnico redactó un texto que retomó sus bases de los Estándares del Sistema de Gestión Internacional, destacando entre ellos el ISO 9001 de sistemas de gestión de calidad y el ISO 14001 sobre sistemas de gestión ambiental.³⁰

Ese texto fue publicado en diciembre de 2012 por la ÍST, conocido como el estándar ÍST 85:2012, y tiene por objetivo crear un sistema de igualdad salarial para garantizar que mujeres y hombres, que trabajan para una misma empresa, reciban salarios iguales y disfruten de iguales condiciones laborales cuando desarrollan el mismo trabajo o una labor de igual valor. La finalidad de este sistema fue crear un proceso aplicable a todas las organizaciones, ya fueran públicas o privadas para que, a

²⁶ *BBC Mundo*, "Cómo funciona la pionera ley en Islandia que obliga a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres", 3 de enero de 2018. Consultado el 22 de enero de 2018 en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42553950> y *El Financiero*, *op.cit.*

²⁷ Cristina Pérez, *op.cit.*

²⁸ Stefán Ólafsson, *op.cit.*

²⁹ Kvenréttindafélag Íslands, "Equal Pay Standard", s.f. Consultado el 25 de enero de 2018 en: <http://kvenrettindafelag.is/resources/equal-pay-standard/>

³⁰ Kvenréttindafélag Íslands, "Equal Pay Management System ÍST 85:2012", s.f. Consultado el 23 de enero de 2018 en: http://www.kvenrettindafelag.is/wp-content/uploads/2015/03/The-Equal-Pay-Standard-%C3%8DST-85-www.vel_is_.pdf

partir de la certificación, optimizaran su gestión en recursos humanos y sus políticas de pago, y con ello garantizaran la igualdad salarial, además de prevenir y erradicar todo tipo de discriminación y mejorar su imagen como empleador justo. No obstante, en ese momento se planteó que su implementación sería una decisión voluntaria. Para el caso particular del mercado laboral privado, cabe referir que el sistema de certificación para la igualdad salarial de género se estableció mediante una cláusula en los convenios colectivos, misma que fue seguida de una cláusula provisional sobre el mismo tema en la Ley no. 10 de 2008.³¹

En el caso de que la organización decida implementar el proceso de certificación, este inicia con una evaluación a las políticas salariales vigentes, a partir de clasificar los trabajos con el mismo valor y realizar una investigación salarial sobre la base de esa clasificación. Estos cambios son revisados, controlados y validados por la gerencia, que deberá formalizar las políticas e implementar los procesos relacionados con las decisiones de pago. Posteriormente, la organización puede solicitar su “certificado de igualdad de pago”.³²

La enmienda a la Ley no. 10 de 2008, está basada precisamente en el estándar ÍST 85:2012, mejor conocido como “el estándar de igualdad de pago”,³³ y fue uno de los principales objetivos políticos perseguidos por el partido de la Reforma (*Viðreisn*)³⁴ de centroderecha, cuando contendió en las elecciones legislativas de octubre de 2016. Luego de los comicios, este partido obtuvo 7 escaños en el Parlamento y terminó siendo parte de la coalición de Gobierno conformada en enero de 2017. Una vez en el gobierno, el tema de la certificación de pago fue presentado por el gabinete del entonces Primer Ministro, Bjarni Benediktsson, ante el Parlamento en marzo de ese mismo año y en el marco del Día internacional de la mujer.³⁵ La propuesta fue discutida y votada también en el mes de marzo. Durante la discusión obtuvo el apoyo de todos los partidos políticos y, aunque encontró algunas críticas desde la oposición, generó un gran respaldo proveniente de la opinión pública,³⁶ de sus impulsores -representantes de los sectores público y privado, asociaciones y los Ministerios de Bienestar, el de Finanzas y el de Asuntos Sociales e Igualdad-, e incluso de la Comisión Europea.³⁷ Derivado del apoyo y consenso, la enmienda fue aprobada el 1° de junio de 2017,³⁸ para quedar

³¹ *Ídem.*

³² *Ídem.*

³³ El proceso de certificación de igualdad de pago está basado en la norma ISO sobre igualdad de pago (“*Equal pay management system – Requirements and guidance*”), en islandés denominada estándar ÍST 85:2012, y mejor conocida como “el estándar de igualdad de pago”. En *Ídem.* Es de mencionar que, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) se encarga de la creación de estándares internacionales y está integrada por diversas organizaciones nacionales de estandarización. Los documentos creados por ISO proporcionan requisitos, especificaciones, directrices y características que se pueden utilizar de manera consistente para garantizar que los materiales, productos, procesos y servicios sean adecuados a su propósito. International Organization for Standardization, ISO, s.f. Consultado el 23 de enero de 2018 en: <https://www.iso.org/home.html>

³⁴ El partido político Reforma (*Viðreisn*) fue fundado el 24 de mayo de 2016, y surge de una escisión del Partido de la Independencia, del cual se separó debido a la decisión de éste de no celebrar un referéndum sobre la adhesión de Islandia a la Unión Europea y a la falta de apoyo al libre comercio.

³⁵ Liz Alderman, “Equal pay for men and women? Iceland wants employers to prove it”, *The New York Times*, 28 de marzo de 2017. Consultado el 29 de enero de 2018 en: https://www.nytimes.com/2017/03/28/business/economy/iceland-women-equal-pay.html?_r=1

³⁶ La enmienda fue aprobada con el apoyo del 60,1% de la población. *Infobae*, “Islandia se convirtió en el primer país en prohibir la brecha salarial por género”, 3 de enero de 2018. Consultado el 31 de enero de 2018 en: <https://www.infobae.com/america/mundo/2018/01/03/islandia-se-convirtio-en-el-primer-pais-en-prohibir-la-brecha-salarial-por-genero/>

³⁷ Durante la discusión, el Ministro de Asuntos Sociales e Igualdad, Thorsteinn Viglundsson, señaló que la igualdad de género era una necesidad, y añadió “es el momento de hacer algo radical sobre esta cuestión. Tenemos que asegurarnos de que hombres y mujeres gozan de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y que es nuestra responsabilidad tomar todas las medidas para lograrlo”. *El País*, “Islandia exigirá pruebas a las empresas para que paguen igual a hombres y mujeres”, 10 de marzo de 2017. Consultado el 22 de enero de 2018 en: https://elpais.com/economia/2017/03/09/actualidad/1489077560_506674.html

³⁸ Stefán Ólafsson, *op.cit.*

después congelada hasta la llegada de la actual Primer Ministra, Katrín Jakobsdóttir, y entrar así en vigor el 1° de enero de 2018.³⁹ Con esta nueva norma, el Gobierno islandés espera erradicar por completo la brecha salarial en 2022, fecha en que se espera que las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, hayan concluido con su proceso de certificación.⁴⁰

Consideraciones finales

La certificación obligatoria en Islandia ha tenido diversas críticas provenientes no sólo del ámbito político, que en particular han sido presentadas por el Partido Independiente y el cual se abstuvo durante la votación de la enmienda. Algunos economistas y académicos también han criticado la obligatoriedad que se le ha dado al proceso de certificación, pues argumentan que la discriminación de género en el mercado laboral es resultado de los diferentes volúmenes de trabajo -lo cual está relacionado con las horas extras laborales-, asegurando que el requisito de certificación ayudará a erradicar la “brecha salarial de género inexplicable” -donde las mujeres asumen una mayor responsabilidad por las tareas de cuidado, y los hombres gastan más tiempo en el trabajo remunerado-, pero es poco probable que reduzca la “brecha salarial de género explicable” -la cual tiene que ver precisamente con las diferentes horas de trabajo remunerado-.⁴¹

El Foro Económico Mundial ha señalado en su Índice Global de Brecha de Género de 2017 que Islandia ocupa desde hace nueve años el primer lugar como el país más equitativo del mundo, y que ha cerrado su brecha en la igualdad de género en casi un 88%. Según la organización internacional, esta posición ha sido alcanzada como resultado de la acción colectiva, la solidaridad de las defensoras de los derechos humanos, la voluntad política y herramientas como la legislación, el presupuesto de género y las políticas de cuotas. También destaca que el progreso de Islandia se puede atribuir a que las mujeres y los hombres comparten el poder entre ellos como responsables de la toma de decisiones y que, además, cada vez más hombres apoyan la igualdad de género.⁴²

Este estudio señala que la brecha de género es el resultado de la diferencia entre mujeres y hombres que a su vez se refleja en clivajes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos, por lo que su objetivo es medir de manera anual en 144 países esta brecha a partir de cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política.⁴³ En el informe de 2017 señala que, desde el inicio de sus reportes en 2006, Islandia ha cerrado su brecha de desigualdad en un 10%, siendo una de las evoluciones más rápidas en comparación con otros países.⁴⁴ Después de Islandia, los países que ocupan los mejores lugares en esta materia son Noruega, Finlandia, Ruanda, Suecia y Nicaragua.⁴⁵ También advierte que en 2016, a nivel mundial la brecha de género se situó en 59%, siendo la mayor

³⁹ Teresa Aburto, *op.cit.*

⁴⁰ J. P. Jofré, *op.cit.*

⁴¹ Stefán Ólafsson, *op.cit.*

⁴² Foro Económico Mundial, *op.cit.* y *La Vanguardia*, *op.cit.*

⁴³ Briony Harris, “¿Cuál es la brecha de género en 2017 (y por qué se está ampliando)?”, Foro Económico Mundial, 2 de noviembre de 2017. Consultado el 30 de enero de 2018 en: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>

⁴⁴ *La Nación*, *op.cit.*

⁴⁵ *BBC Mundo*, “Cómo funciona la pionera ley en Islandia que obliga a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres”, *op.cit.* y *El País*, “Islandia da un paso más en equidad y acaba con la brecha salarial”, *op.cit.*

tasa de desigualdad desde 2008, y que con la tasa de progreso actual, la brecha global de género tardará cien años en cerrarse, mientras la brecha en el lugar de trabajo lo hará en 217 años.⁴⁶

Asimismo, el Foro Económico Mundial advierte que, con motivo de la desigualdad en la representación política y en el aspecto laboral, tras una década de progresos lentos pero constantes varios indicadores de paridad no sólo se han estancado, sino que han empeorado.⁴⁷ También señala que las mujeres representan la mitad de la población mundial, y que su participación en la política garantiza que se traten y prioricen problemas sociales, de educación y sanidad. De tal forma, el informe sugiere a los países prestar atención a la brecha de género no sólo porque esa desigualdad es intrínsecamente injusta, sino también porque numerosos estudios sugieren que una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico.⁴⁸

Además de Islandia, otros países también trabajan en el combate a la desigualdad salarial de género. Es el caso de España que, siguiendo el ejemplo islandés, busca ya legislar en la materia para prohibir la brecha salarial y aplicar sanciones. Los principales partidos (Partido Socialista Obrero Español - PSOE-, Podemos y Ciudadanos) quieren prohibir la brecha salarial por ley y aplicar sanciones; en tanto, el Partido Popular (PP) que no prevé un texto específico propio, defiende la transparencia y las auditorías y se ha declarado abierto a estudiar la posibilidad de las sanciones. Otro caso es el alemán, que ha puesto en marcha una nueva norma denominada Ley para el Fomento de la Transparencia en las Estructuras Salariales, la cual permite a los empleados, tanto hombres como mujeres, pedir información sobre el sueldo que perciben sus colegas del sexo opuesto y que realizan el mismo trabajo o actividades similares. Bajo esta normativa, las empresas con más de 200 trabajadores deberán facilitar a la persona que lo solicite, información sobre el sueldo de otros empleados, aunque sin revelar emolumentos netos, sino tan sólo ingresos brutos. Más aún, las empresas con más de 500 empleados deberán examinar regularmente su estructura salarial y el cumplimiento de la paridad en los sueldos. En Reino Unido, las compañías con más de 250 empleados deberán publicar por primera vez su brecha salarial antes de abril de 2018.⁴⁹ Austria y Bélgica, por su parte, tienen reglas similares al caso inglés mientras que, en Estados Unidos y Suiza, ha sido una práctica que contratistas federales reporten la información salarial por género al Gobierno. Y en el ámbito local, destaca el estado de Minnesota, en Estados Unidos, que tiene políticas de certificados de salario igualitario.⁵⁰

Finalmente, a pesar de que en Islandia la lucha por la igualdad de género no ha cesado y han tenido que transcurrir décadas para que temas como la brecha salarial entre hombres y mujeres se vaya cerrando, sin haberla erradicado aún; es de destacar la importancia del ejemplo islandés como un potencial que hoy en día inspira a otros países que ya trabajan en la materia.

⁴⁶ Briony Harris, *op.cit.*

⁴⁷ *La Nación*, *op.cit.*

⁴⁸ María R. Sahuquillo, "La igualdad de género tardará un siglo en lograrse", *El País*, 1º de noviembre de 2017. Consultado el 22 de enero de 2018 en: https://elpais.com/internacional/2017/11/01/actualidad/1509554564_269951.html?rel=str_articulo#1516665483538

⁴⁹ Pilar Álvarez, "España también quiere multas contra la brecha salarial entre hombres y mujeres", *El País*, 20 de enero de 2018. Consultado el 30 de enero de 2018 en: https://elpais.com/economia/2018/01/19/actualidad/1516379136_935689.html

⁵⁰ *El Financiero*, *op.cit.*



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN

Coordinadora General
Adriana González Carrillo

Coordinación y revisión
Arturo Magaña Duplancher
Ana Margarita Martínez Mendoza

Investigación y elaboración
Jacaranda Guillén Ayala

Enero de 2018

El **Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques** del Senado de la República tiene como objeto la realización de estudios y el acopio de información sobre temas de política internacional y política exterior de México; así como el prestar apoyo a las comisiones de relaciones exteriores para el desarrollo de sus actividades y el ejercicio de las facultades exclusivas del Senado en materia de política exterior; además de auxiliar a los órganos directivos, comisiones, grupos parlamentarios y senadores que así lo requieran en cuanto a diplomacia parlamentaria y protocolo en el ámbito internacional.



<http://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/>