



Assemblée générale

Distr. générale
5 novembre 2021
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme
Groupe de travail sur l'Examen périodique universel
Quarantième session
24 janvier-4 février 2022

Compilation concernant l'Islande

Rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

I. Cadre général

1. Le présent rapport a été établi en application des résolutions 5/1 et 16/21 du Conseil des droits de l'homme, compte tenu de la périodicité de l'Examen périodique universel. Il réunit les renseignements figurant dans les rapports des organes conventionnels et des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et dans d'autres documents pertinents des Nations Unies, résumés en raison de la limite fixée pour la longueur des documents.

II. Étendue des obligations internationales et coopération avec les mécanismes et organes internationaux s'occupant des droits de l'homme^{1, 2}

2. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale s'est félicité de la ratification en 2019 du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants³.

3. Ce même comité a également encouragé l'Islande à envisager de ratifier les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels elle n'était pas encore partie, en particulier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Il l'a également encouragée à adhérer à la Convention relative au statut des apatrides et à la Convention sur la réduction des cas d'apatridie⁴.

4. En 2021, le Comité des droits de l'homme a demandé à l'Islande d'indiquer si les réserves aux dispositions du Pacte, notamment celles ayant trait aux articles 10 (par. 2 b) et 3), 14 (par. 7) et 20 (par. 1) du Pacte, avaient été récemment réexaminées, dans le but de les lever⁵.

5. En 2020, l'Islande a soumis son rapport à mi-parcours concernant la mise en œuvre des recommandations formulées dans le cadre de son deuxième Examen périodique universel⁶.

6. L'Islande a versé des contributions financières au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme en 2017, 2019, 2020 et 2021⁷.



III. Cadre national des droits de l'homme⁸

7. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a relevé avec préoccupation que l'Islande n'avait pas encore créé d'institution nationale des droits de l'homme dotée d'un vaste mandat lui permettant de promouvoir et protéger les droits de l'homme conformément aux Principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (Principes de Paris)⁹.

8. Ce même comité a vivement engagé l'Islande à mettre en place dans les meilleurs délais une institution nationale des droits de l'homme indépendante, dotée d'un vaste mandat lui permettant de promouvoir et protéger les droits de l'homme, et à doter cette institution de ressources humaines et financières suffisantes pour lui permettre de s'acquitter de ce mandat, conformément aux Principes de Paris¹⁰.

9. Ce même comité a encouragé l'Islande à confier à cette institution la charge de traiter les plaintes pour discrimination raciale, émanant de particuliers, conformément à l'article 14 (par. 2) de la Convention¹¹.

IV. Respect des obligations internationales relatives aux droits de l'homme, compte tenu du droit international humanitaire applicable

A. Questions touchant plusieurs domaines

1. Égalité et non-discrimination¹²

10. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a pris note que l'article 65 de la Constitution islandaise et les articles 180 et 233 a) du Code pénal général visaient à fournir une protection contre la discrimination raciale, mais a relevé avec préoccupation que l'origine nationale ou ethnique ne figurait pas parmi les motifs de discrimination interdits énoncés à l'article 233 a) dudit Code. Il a recommandé à l'Islande de modifier l'article 233 a) de sorte qu'il inclue l'origine nationale ou ethnique comme motif de discrimination conformément à l'article premier de la Convention¹³.

11. Ce même comité a recommandé une nouvelle fois à l'Islande d'intégrer toutes les dispositions de fond de la Convention dans son droit interne, l'objectif étant de garantir une protection complète contre la discrimination raciale¹⁴.

12. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a pris note de l'adoption, en 2018, de deux lois concernant l'égalité de traitement et la non-discrimination, à savoir la loi n° 85 sur l'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, qui prescrit l'égalité de traitement, quelle que soit l'origine raciale ou ethnique, dans tous les domaines de la société, à l'exception du marché du travail, et la loi n° 86 sur l'égalité de traitement sur le marché du travail¹⁵. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a salué l'adoption de ces lois¹⁶.

13. La Commission d'experts de l'OIT a noté que l'article premier de la loi n° 86 susmentionnée consacrait l'égalité de traitement sur le marché du travail, indépendamment de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la philosophie, du handicap, de la capacité de travail réduite, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des caractéristiques sexuelles ou de l'expression du genre. Elle a accueilli avec satisfaction l'inclusion dans la loi n° 86 d'un ensemble de motifs de discrimination interdits, mais a constaté que le texte ne visait pas tous les motifs de discrimination énumérés à l'article premier (par. 1 a)) de la Convention, comme la couleur, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale¹⁷.

14. La Commission d'experts de l'OIT a demandé au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires en vue de modifier la loi n° 86 sur l'égalité de traitement pour faire en sorte que tous les motifs de discrimination interdits, énoncés à l'article premier (par. 1 a)) de

la Convention, soient couverts, notamment la couleur, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale¹⁸.

15. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a recommandé à l'Islande de prendre des mesures pour garantir l'application pleine et effective des dispositions législatives existantes interdisant la discrimination raciale et pour faciliter un accès effectif de toutes les victimes de discrimination raciale à la justice et à des voies de recours appropriées¹⁹.

16. Ce même comité a pris note des mesures adoptées par l'Islande pour lutter contre les discours de haine à caractère raciste, notamment des mesures visant à sensibiliser à la valeur de la diversité, et de l'adoption de la loi n° 38/2011 sur les médias, dont l'article 27 faisait interdiction aux médias d'encourager la haine fondée sur différents motifs, au nombre desquels la race. Cela étant, le Comité était préoccupé par la montée des discours haineux, en particulier à l'encontre de groupes ethniques et religieux et d'étrangers de confession musulmane, l'incitation à la haine raciale et la propagation d'idées vantant la supériorité raciale et les stéréotypes racistes, notamment dans le cadre de campagnes et débats politiques, dans les médias et sur Internet et les réseaux sociaux²⁰.

17. Ce même comité a également noté avec préoccupation que les peines prévues à l'article 27 de la loi sur les médias n'étaient imposées que pour les violations graves et récurrentes, ce qui empêchait de poursuivre et punir effectivement ceux qui se livraient à des discours de haine dans les médias. Il s'est inquiété en outre de ce que, sur le nombre de plaintes déposées au titre de l'article 27 de ladite loi, aucune n'avait donné lieu à des poursuites, précisément en raison de ces critères élevés²¹.

18. En 2021, le Comité des droits de l'homme a demandé à l'Islande de décrire l'état d'avancement du projet de loi visant à modifier la loi sur les médias, qui était en cours d'examen, en vue de garantir que les sanctions prévues s'appliquent aux discours de haine et que la loi s'applique aux activités sur les médias sociaux²².

19. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a recommandé à l'Islande de prendre des mesures énergiques pour lutter contre les discours de haine, et notamment de condamner tous les discours de haine raciale, y compris ceux qui étaient tenus par des personnalités politiques ou publiques, de lutter fermement contre ces discours, et en particulier d'opérer une surveillance des médias, d'Internet et des réseaux sociaux afin de repérer les personnes ou groupes de personnes qui exprimaient des propos haineux à caractère raciste, d'enquêter sur de tels agissements, de poursuivre les responsables et, s'ils étaient reconnus coupables, de les condamner à des peines appropriées²³.

20. Ce même comité a recommandé de modifier la loi sur les médias de sorte que soient abolis les critères de gravité et récurrence requis pour l'imposition de peines, et qu'ainsi les auteurs de tout discours de haine puissent être effectivement traduits en justice et punis²⁴.

21. Ce même comité demeurait préoccupé par le fait que des crimes de haine à caractère raciste se produisaient encore et pourraient ne pas être suffisamment signalés. Il a recommandé à l'Islande de veiller à ce que tous les crimes de haine à caractère raciste soient signalés et fassent l'objet d'une enquête, à ce que les responsables soient traduits en justice et, s'ils étaient reconnus coupables, condamnés à des peines appropriées, et à ce que des voies de recours soient offertes aux victimes²⁵.

22. Ce même comité a constaté avec préoccupation que le Code pénal islandais ne comportait aucune disposition faisant de la motivation raciste une circonstance aggravante, disposition pourtant jugée nécessaire pour que les infractions de discrimination raciale emportent des peines appropriées. Il a recommandé à l'Islande de modifier son Code pénal de façon à y inscrire la motivation raciste comme circonstance aggravante pour les infractions pénales et à y prévoir des peines appropriées, conformément à l'article 4 de la Convention²⁶.

2. Libertés fondamentales²⁷

23. L'UNESCO a déclaré que la diffamation était érigée en infraction par le Code pénal et emportait une peine d'amende ou une peine maximale d'un an d'emprisonnement. La loi sur les médias offrait toutefois une protection aux journalistes, ceux-ci n'engageant plus leur responsabilité lorsqu'ils citaient leurs sources²⁸.

24. L'UNESCO a indiqué qu'en 2020, le Parlement avait approuvé une loi protégeant les lanceurs d'alerte contre les représailles²⁹. Le Comité des droits de l'homme a demandé à l'Islande de formuler des observations sur les stratégies mises en place pour assurer l'application effective de la loi visant à assurer la protection des lanceurs d'alerte, adoptée récemment³⁰.

3. Interdiction de toutes les formes d'esclavage³¹

25. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a salué la version actualisée du plan d'action contre la traite des êtres humains, intitulée « Le Gouvernement donne la priorité à la lutte contre la traite des êtres humains et autres formes d'exploitation », publiée le 29 mars 2019³².

26. La Commission d'experts de l'OIT a noté que des cas de traite à des fins tant d'exploitation par le travail que d'exploitation sexuelle étaient survenus. Les victimes provenaient en majorité des États baltes, mais aussi, pour certaines, d'Amérique du Sud³³.

27. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a relevé avec inquiétude qu'entre 2015 et 2019, il n'y avait eu aucune condamnation pour traite des personnes, malgré les 74 cas potentiels signalés, les 27 enquêtes officielles menées et les 88 victimes recensées³⁴.

28. La Commission d'experts de l'OIT a noté que, depuis quelques années, les autorités mettaient davantage l'accent sur l'exploitation par le travail, grâce à des opérations d'inspection conjointe menées par la police, l'administration fiscale et les inspecteurs du travail sur les lieux de travail connus pour être propices à des cas de travail forcé. Le Ministère du travail s'était doté d'une équipe spécialisée dans la lutte contre la traite des êtres humains et avait mis en place des procédures d'action. La police métropolitaine avait également créé une équipe chargée d'enquêter sur les cas de traite et la prostitution. La Commission d'experts de l'OIT a donc prié le Gouvernement de poursuivre ses efforts pour que toutes les personnes impliquées dans des affaires de traite fassent l'objet d'une enquête et soient poursuivies³⁵. De même, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a recommandé à l'Islande de redoubler d'efforts pour enquêter sur les allégations de traite des personnes et poursuivre les auteurs de tels actes³⁶.

29. La Commission d'experts de l'OIT a demandé au Gouvernement de poursuivre ses efforts en ce qui concerne le repérage des victimes de la traite à des fins tant d'exploitation sexuelle que d'exploitation par le travail, et de veiller à accorder à ces victimes la protection et l'aide dont elles avaient besoin³⁷. De même, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a recommandé à l'Islande de veiller à ce que les victimes reçoivent protection, assistance et réparation³⁸.

30. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a également recommandé à l'Islande de mener des campagnes de sensibilisation à la prévention de la traite, y compris de former les agents chargés de l'application de la loi et les agents des services de l'immigration au repérage des victimes de la traite, et de mener des campagnes d'information sur les droits et les voies de recours, à l'intention des catégories les plus vulnérables de la population³⁹.

B. Droits économiques, sociaux et culturels

31. La Commission d'experts de l'OIT a pris note des nombreuses mesures de riposte prises par le Gouvernement pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19. Ces mesures de grande envergure visaient principalement à prévenir le chômage et la perte temporaire de revenus des particuliers grâce à une aide gouvernementale pouvant atteindre 75 % du salaire des travailleurs à temps partiel, le but étant d'encourager les entreprises à conserver leurs employés et d'éviter les pertes d'emploi. Elles prévoyaient également la possibilité pour les entreprises ayant des difficultés temporaires de reporter le paiement des impôts ainsi que la possibilité de retirer une somme mensuelle de l'épargne-retraite volontaire⁴⁰.

1. Droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables⁴¹

32. La Commission d'experts de l'OIT a noté que le taux d'emploi global était de 81,6 % en 2018. Le taux de chômage global était de 3,3 % en 2018, bien qu'il soit reparti à la hausse en 2019. La Commission de l'OIT a noté que, selon les informations reçues, les jeunes titulaires d'un diplôme universitaire constituaient une forte proportion des chômeurs, soit 32 % chez les femmes et 20 % chez les hommes, au premier semestre de 2019⁴².

33. La Commission d'experts de l'OIT a pris note des informations selon lesquelles le taux d'emploi des femmes augmentait de manière constante et s'élevait à 80 % en 2018. Trente-quatre pour cent des femmes continuaient d'occuper des emplois à temps partiel, contre 12 % des hommes⁴³. La Commission a noté que les chiffres pour 2017 montraient que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi à temps partiel, et que le tiers des femmes présentes sur le marché du travail occupait un emploi à temps partiel, contre 13,5 % des hommes⁴⁴.

34. La Commission d'experts de l'OIT a constaté que le plan d'action 2019-2022 pour la protection des enfants ne faisait pas référence à des mesures permettant aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupaient ou désiraient occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Elle a prié le Gouvernement d'indiquer de quelle manière le plan d'action abordait la question de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, en particulier du partage effectif des responsabilités familiales, et de fournir des informations sur l'application des plans et programmes visant précisément à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi, sans discrimination, et sur les résultats obtenus⁴⁵.

35. La Commission d'experts de l'OIT a rappelé que l'article 2 de la loi n° 95 de 2000 sur le congé de maternité/paternité et le congé parental, telle que modifiée en 2017, avait deux objectifs principaux, à savoir faire en sorte que les enfants puissent passer du temps avec leurs parents, et permettre aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. L'article 24 prévoyait également que chaque parent ait droit à un congé parental de quatre mois pour s'occuper de son enfant. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'utilisation par les hommes du congé parental en vue de favoriser une répartition plus équitable des responsabilités familiales, et sur toute mesure prise à l'égard des autres parents proches qui avaient manifestement besoin de soins et d'aide, notamment les personnes handicapées ou les personnes âgées⁴⁶.

36. En janvier 2018, les experts du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme et du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles ont déclaré que l'adoption de la loi sur la certification de l'égalité salariale avait fait de l'Islande le fer de lance de la lutte contre la discrimination fondée sur le genre. La nouvelle loi islandaise obligeait toutes les entreprises et institutions employant au moins 25 personnes à obtenir la délivrance d'un certificat d'égalité salariale. Les entreprises devaient démontrer qu'elles avaient établi un classement des emplois en fonction de leur valeur égale, puis analysé les salaires selon ce critère. La loi, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, obligeait également les entreprises à démontrer qu'elles avaient systématisé leurs politiques et processus de rémunération. Les experts se sont félicités de cette initiative, qui constituait un pas en avant indispensable pour relever le défi mondial que représentait l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes⁴⁷.

37. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale demeurait préoccupé par le fait que le taux de chômage chez les personnes appartenant à une minorité ethnique ou issues de l'immigration restait élevé, puisqu'il s'établissait à 7,4 %, soit plus du double du taux enregistré pour l'ensemble de la population⁴⁸ ;

38. Ce même comité a recommandé à l'Islande de prendre des mesures pour réduire le taux élevé de chômage chez les personnes appartenant à des minorités ethniques, les immigrants et les personnes issues de l'immigration, notamment au moyen de la formation professionnelle et de l'apprentissage des langues. Il lui a recommandé de mener des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs pour prévenir la discrimination raciale

dans les procédures de recrutement et informer les travailleurs des recours disponibles en cas de discrimination dans l'emploi⁴⁹.

39. Le Comité des droits de l'homme a évoqué des informations selon lesquelles les travailleurs migrants seraient victimes de pratiques de travail forcé dans des secteurs tels que la construction, le tourisme, la prostitution, l'industrie manufacturière et le travail domestique⁵⁰.

40. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a constaté avec préoccupation qu'en dépit des recommandations qu'il avait formulées en 2010, l'Islande continuait de délivrer des permis de travail temporaires valables pour un employeur particulier plutôt que pour un type d'emploi donné, ce qui, pour les employés concernés, rendait difficile tout signalement de violations des droits du travail commises par leur employeur, y compris le non-respect de leur contrat, et accentuait leur vulnérabilité face à la maltraitance et à l'exploitation⁵¹. Il lui a recommandé de délivrer des permis de travail pour un type d'emploi ou d'activité rémunérée donné et pour une durée donnée, plutôt que pour un employeur particulier⁵².

2. Droit à l'éducation⁵³

41. L'UNESCO a noté que la loi sur l'éducation prescrivait la gratuité de l'enseignement pendant dix ans. L'enseignement préprimaire n'était pas obligatoire⁵⁴. L'UNESCO a recommandé à l'Islande de réviser la législation interne sur l'éducation afin de garantir un enseignement primaire et secondaire gratuit pendant au moins douze ans et de mettre en place un enseignement préprimaire gratuit et obligatoire pendant au moins un an⁵⁵.

42. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale demeurait préoccupé par la persistance des écarts dans l'accès des enfants issus de l'immigration à l'enseignement secondaire⁵⁶. Il a recommandé à l'Islande de poursuivre les efforts visant à améliorer l'accès des enfants issus de l'immigration à l'enseignement secondaire, y compris au moyen d'une stratégie nationale d'éducation permettant de cerner les inégalités dans l'accès à l'éducation, et de mettre au point des solutions en concertation avec les groupes concernés⁵⁷. L'UNESCO a formulé une recommandation analogue⁵⁸.

C. Droits de certains groupes ou personnes

1. Femmes⁵⁹

43. La Commission d'experts de l'OIT a pris note de la résolution parlementaire concernant un programme d'action relatif à l'égalité des sexes pour la période 2016-2019, qui établissait une feuille de route pour parvenir à cette égalité dans des domaines tels que les médias et l'éducation⁶⁰.

44. La Commission d'experts de l'OIT a indiqué que les femmes étaient peu représentées aux postes de direction et au sein des conseils d'administration, puisque, dans les 100 plus grandes entreprises d'Islande, 10 % des postes de directeur général, 22 % des postes de secrétaire général et 26 % des sièges dans les conseils d'administration étaient occupés par des femmes⁶¹.

45. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a pris note des mesures adoptées par l'Islande pour lutter contre la violence et la discrimination sexuelles et fondées sur le genre, y compris de la distribution aux communautés d'immigrants de brochures et de fiches sur la violence domestique et les moyens mis en œuvre pour soutenir les victimes, mais il demeurait préoccupé par le fait que les femmes issues de minorités et les migrantes restaient davantage exposées que les femmes du reste de la population au risque de subir des violences, et par le fait que, en 2018, 35 % des femmes hébergées en foyer d'accueil pour victimes de violence domestique étaient des étrangères⁶².

46. Ce même comité a recommandé à l'Islande de renforcer les mesures visant à protéger les femmes étrangères et celles qui étaient issues de minorités contre la discrimination raciale et les violences sexuelles et fondées sur le genre, notamment la violence domestique, et de

veiller à ce que les victimes bénéficient d'une assistance juridique, médicale et psychosociale adéquate, quel que soit leur statut migratoire⁶³.

47. Ce même comité a recommandé à l'Islande de renforcer les mesures visant à faire en sorte que les femmes étrangères et celles qui étaient issues de minorités soient informées de leurs droits et des voies de recours disponibles, y compris de mettre à leur disposition des matériels pédagogiques en diverses langues⁶⁴.

48. Ce même comité a recommandé à l'Islande d'enquêter sur les allégations de violences sexuelles et fondées sur le genre, et de veiller à ce que les responsables des faits soient poursuivis et condamnés à des peines appropriées⁶⁵.

2. Enfants⁶⁶

49. L'UNESCO a indiqué que la loi n° 31 de 1993 relative au mariage fixait l'âge minimum du mariage à 18 ans. Cette loi permettait toutefois au Ministère d'autoriser le mariage de personnes plus jeunes sans devoir préciser un âge minimum absolu⁶⁷. L'UNESCO a recommandé à l'Islande de la réviser de manière à fixer l'âge minimum absolu du mariage à 16 ans et à n'autoriser le mariage avant 18 ans que sur décision d'une autorité judiciaire⁶⁸.

50. La Commission d'experts de l'OIT a indiqué que, le 12 juin 2019, le Parlement avait adopté la résolution n° 39/149 concernant un plan d'action pour la protection des enfants pour la période 2019-2022. Elle a noté que ce plan d'action visait à fournir une aide aux enfants confrontés à la violence physique ou psychologique et à renforcer un certain nombre d'institutions, telles que le Bureau de protection de l'enfance et les commissions de protection de l'enfance⁶⁹.

3. Étrangers, réfugiés et demandeurs d'asile⁷⁰

51. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a salué le plan d'action sur les questions liées à l'immigration pour la période 2016-2019 et le plan d'action national de 2016 pour l'intégration des étrangers⁷¹.

Notes

- 1 Tables containing information on the scope of international obligations and cooperation with international human rights mechanisms and bodies for Iceland will be available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/ISIndex.aspx>.
- 2 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.1–115.19, 115.23–115.24, 117.1–117.2, 117.5, 117.10–117.13 and 118.1–118.8.
- 3 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 3.
- 4 *Ibid.*, para. 23.
- 5 [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 3.
- 6 See <https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session26/IS/IcelandUPRMid-termreport.pdf>.
- 7 OHCHR, "Funding", in *OHCHR Report 2017*, p. 79, and "Donor profiles", in *OHCHR Report 2017*, p. 128; OHCHR, *United Nations Human Rights Report 2019*, pp. 90 and 175; OHCHR, *United Nations Human Rights Report 2020*, pp. 107 and 194; and OHCHR, *United Nations Human Rights Report 2021*, forthcoming.
- 8 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.26–115.40.
- 9 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 11. See also [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 4.
- 10 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 12.
- 11 *Ibid.*
- 12 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.44–115.58 and 117.26–117.28.
- 13 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), paras. 5–6.
- 14 *Ibid.*, para. 8.
- 15 See https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4051776.
- 16 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 4.
- 17 See https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051776:NO.
- 18 *Ibid.*

- 19 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 8.
- 20 *Ibid.*, para. 13.
- 21 *Ibid.*
- 22 [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 7.
- 23 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 14.
- 24 *Ibid.*
- 25 *Ibid.*, paras. 15–16.
- 26 *Ibid.*, paras. 9–10.
- 27 For the relevant recommendation, see [A/HRC/34/7](#), para. 117.41.
- 28 UNESCO submission, para. 6.
- 29 *Ibid.*, para. 7.
- 30 [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 5.
- 31 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.59–115.61 and 117.36–117.37.
- 32 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 4.
- 33 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3958072:NO.
- 34 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 17.
- 35 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3958072:NO.
- 36 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 18.
- 37 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3958072:NO.
- 38 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 18.
- 39 *Ibid.*
- 40 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4056990.
- 41 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.68–115.74.
- 42 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4056990.
- 43 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051783:NO.
- 44 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051780:NO.
- 45 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051786:NO.
- 46 *Ibid.*
- 47 OHCHR, “Iceland leads the way on closing gender pay gap, UN experts say”, 18 January 2018.
- 48 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 19.
- 49 *Ibid.*, para. 20.
- 50 [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 16.
- 51 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 19.
- 52 *Ibid.*, para. 20; and [CERD/C/ISL/CO/19-20](#), para. 18.
- 53 For the relevant recommendation, see [A/HRC/34/7](#), para. 117.31.
- 54 UNESCO submission, pp. 4–5.
- 55 *Ibid.*, para. 13.
- 56 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 19.
- 57 *Ibid.*, para. 20.
- 58 UNESCO submission, para. 13.
- 59 For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.64–115.67, 115.70, 115.73–115.89, 115.101, 116.6–116.7, 117.33 and 117.36.
- 60 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051783:NO.
- 61 *Ibid.*
- 62 [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 21.

⁶³ Ibid., para. 22.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.90–115.95.

⁶⁷ UNESCO submission, p. 5.

⁶⁸ Ibid., para. 13.

⁶⁹ See

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051786:NO.

⁷⁰ For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.99–115.100.

⁷¹ [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 4.
