



# Asamblea General

Distr. general  
5 de noviembre de 2021  
Español  
Original: inglés

**Consejo de Derechos Humanos**  
**Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal**  
**40º período de sesiones**  
24 de enero a 4 de febrero de 2022

## Recopilación sobre Islandia

### Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

#### I. Antecedentes

1. El presente informe se ha preparado de conformidad con las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 5/1 y 16/21, teniendo en cuenta la periodicidad del examen periódico universal. El informe es una recopilación de la información que figura en los informes de los órganos de tratados y los procedimientos especiales y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas, presentada en forma resumida debido a las restricciones relativas al número de palabras.

#### II. Alcance de las obligaciones internacionales y cooperación con los mecanismos y órganos internacionales de derechos humanos<sup>1 2</sup>

2. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial celebró que se hubiera ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes en 2019<sup>3</sup>.

3. El mismo Comité alentó a Islandia a considerar la posibilidad de ratificar los tratados internacionales de derechos humanos que todavía no hubiera ratificado, como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. También alentó a Islandia a adherirse a la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas y a la Convención para Reducir los Casos de Apatridia<sup>4</sup>.

4. En 2021, el Comité de Derechos Humanos pidió a Islandia que informara sobre cualquier revisión reciente de la necesidad de las reservas al Pacto, en particular a los artículos 10, párrafos 2 b) y 3; 14, párrafo 7; y 20, párrafo 1, del Pacto, con miras a retirarlas<sup>5</sup>.

5. En 2020, Islandia presentó su informe de mitad de período sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas durante el segundo ciclo del examen periódico universal<sup>6</sup>.

6. Islandia aportó contribuciones financieras a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en 2017, 2019, 2020 y 2021<sup>7</sup>.



### III. Marco nacional de derechos humanos<sup>8</sup>

7. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial expresó su preocupación por el hecho de que Islandia todavía no hubiera establecido una institución nacional de derechos humanos con un mandato amplio de promover y proteger los derechos humanos, de conformidad con los principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (Principios de París)<sup>9</sup>.

8. El mismo Comité instó a Islandia a acelerar el establecimiento de una institución nacional independiente de derechos humanos con un amplio mandato de promover y proteger los derechos humanos, y asignarle recursos humanos y financieros suficientes para cumplir dicho mandato, de conformidad con los Principios de París<sup>10</sup>.

9. El mismo Comité alentó a Islandia a conferir a dicha institución el mandato de ocuparse de las denuncias individuales de discriminación racial, según lo dispuesto en el artículo 14, párrafo 2, de la Convención<sup>11</sup>.

### IV. Cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, teniendo en cuenta el derecho internacional humanitario aplicable

#### A. Cuestiones transversales

##### 1. Igualdad y no discriminación<sup>12</sup>

10. Si bien el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial observó que el artículo 65 de la Constitución del país y los artículos 180 y 233 a) de su Código Penal General tenían por objeto ofrecer protección contra la discriminación racial, expresó su preocupación por el hecho de que el origen nacional o étnico no se incluyera como uno de los motivos de discriminación enunciados en el artículo 233 a) del Código Penal. El Comité recomendó a Islandia que ampliase el artículo 233 a) con el fin de incluir el origen nacional o étnico como motivo de discriminación de conformidad con el artículo 1 de la Convención<sup>13</sup>.

11. El mismo Comité reiteró su recomendación a Islandia de que incorporase en su derecho interno todas las disposiciones sustantivas de la Convención, a fin de garantizar una protección completa contra la discriminación racial<sup>14</sup>.

12. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tomó nota de la aprobación, en 2018, de dos leyes que abarcaban la igualdad de trato y la no discriminación, a saber, la Ley núm. 85 de Igualdad de Trato con Independencia del Origen Racial y Étnico, que exigía la igualdad de trato de las personas independientemente de su raza y origen étnico en todos los ámbitos de la sociedad, a excepción del mercado laboral, y la Ley núm. 86 de Igualdad de Trato en el Mercado Laboral<sup>15</sup>. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial acogió con satisfacción la aprobación de esas leyes<sup>16</sup>.

13. La Comisión de Expertos de la OIT observó que el artículo 1 de la Ley núm. 86 de Igualdad de Trato en el Mercado Laboral establecía la igualdad de trato de las personas en el mercado de trabajo, independientemente de su raza, origen étnico, religión, filosofía de vida, discapacidad, capacidad de trabajo reducida, edad, orientación sexual, identidad de género, características sexuales o expresión de género. La Comisión de la OIT acogió con satisfacción la inclusión de una serie de motivos de discriminación prohibidos en la Ley núm. 86, pero observó que no abarcaba todos los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, párrafo 1 a), de la Convención, a saber, los motivos de color, opinión política, ascendencia nacional y origen social<sup>17</sup>.

14. La Comisión de Expertos de la OIT pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para modificar la Ley núm. 86 de Igualdad de Trato en el Mercado Laboral a fin de velar por que incluyera todos los motivos prohibidos de discriminación enumerados en el

artículo 1, párrafo 1 a), de la Convención, entre ellos el color, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social<sup>18</sup>.

15. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial recomendó a Islandia que adoptase medidas para conseguir la aplicación plena y efectiva de las disposiciones jurídicas existentes que prohibían la discriminación racial, facilitase un acceso efectivo a la justicia y proporcionase vías de recurso apropiadas a todas las víctimas de la discriminación racial<sup>19</sup>.

16. El mismo Comité observó que Islandia había adoptado medidas para combatir el discurso de odio racista, entre ellas medidas de concienciación acerca del valor de la diversidad, y de la aprobación de la Ley núm. 38/2011 de Medios de Comunicación, cuyo artículo 27 prohibía fomentar el odio en los medios de comunicación por diversos motivos, como la raza. Preocupaban al Comité, sin embargo, el aumento del discurso de odio, en especial contra grupos etnicorreligiosos y extranjeros de religión musulmana, la incitación al odio racial y la propagación de ideas de superioridad racial y que incluían estereotipos racistas, en particular en campañas y debates políticos, en los medios de comunicación, así como en Internet y en las redes sociales<sup>20</sup>.

17. El mismo Comité expresó también su preocupación por que, de conformidad con el artículo 27 de la Ley de Medios de Comunicación, solo se imponían sanciones por infracciones graves y reiteradas, lo que impedía el enjuiciamiento y el castigo efectivos del discurso de odio en los medios de comunicación. Preocupaba además al Comité que, debido a ese alto umbral, hasta la fecha ninguna de las denuncias presentadas en virtud del artículo 27 de la Ley hubiera dado lugar a enjuiciamientos<sup>21</sup>.

18. En 2021, el Comité de Derechos Humanos pidió a Islandia que describiera la situación del proyecto de ley en trámite con el que se quería modificar la Ley de Medios de Comunicación para que las sanciones previstas se aplicasen a la incitación al odio, y para que su aplicación se hiciera extensiva a las actividades en los medios sociales<sup>22</sup>.

19. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial recomendó a Islandia que adoptara medidas contundentes para combatir el discurso de odio, entre otras cosas condenando todas las expresiones de odio racista, incluso las proferidas por personalidades políticas y públicas, y combatiéndolas firmemente, en particular mediante la supervisión de los medios de comunicación, Internet y las redes sociales para identificar a las personas o grupos de personas que hicieran un discurso de odio racista, la investigación de tales actos, el enjuiciamiento de los responsables y, en caso de ser declarados culpables, la imposición de penas apropiadas<sup>23</sup>.

20. El mismo Comité recomendó que se modificara la Ley de Medios de Comunicación a fin de eliminar el requisito de que las infracciones debían ser graves y reiteradas para poder imponer sanciones, de manera que fuera posible un enjuiciamiento y un castigo más eficaces de todos los casos de discurso de odio<sup>24</sup>.

21. El mismo Comité seguía preocupado por el hecho de que siguieran ocurriendo delitos de odio racista y estos pudieran no denunciarse. El Comité recomendó a Islandia que se asegurase de que todos los delitos de odio racista fueran denunciados e investigados, de que los responsables fueran enjuiciados y, en caso de ser declarados culpables, sancionados con penas apropiadas, y de que se proporcionasen vías de recurso a las víctimas<sup>25</sup>.

22. El mismo Comité expresó su preocupación por la ausencia de una disposición en el Código Penal que considerase la motivación racista como circunstancia agravante, lo que se estimaba necesario para imponer sanciones apropiadas por los delitos de discriminación racial. El Comité recomendó a Islandia que modificara su Código Penal para incluir la motivación racista como circunstancia agravante de los delitos y estableciera sanciones apropiadas, de conformidad con el artículo 4 de la Convención<sup>26</sup>.

## 2. Libertades fundamentales<sup>27</sup>

23. La UNESCO afirmó que la difamación estaba tipificada como delito en el Código Penal y se castigaba con una multa o con penas de prisión de hasta un año. Sin embargo, la Ley de Medios de Comunicación protegía a los periodistas, pues ya no incurrían en responsabilidad por el contenido citado de sus fuentes<sup>28</sup>.

24. La UNESCO informó de que el Parlamento aprobó en 2020 una ley que protegía a los denunciantes de irregularidades contra las represalias<sup>29</sup>. Con respecto a la legislación recientemente aprobada para proteger a los denunciantes de irregularidades, el Comité de Derechos Humanos pidió a Islandia que comentase las estrategias existentes para su aplicación efectiva<sup>30</sup>.

### 3. Prohibición de todas las formas de esclavitud<sup>31</sup>

25. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial expresó su satisfacción con el Plan de Acción contra la Trata de Personas actualizado, con el título de “Énfasis del Gobierno en las medidas contra la trata de personas y otros tipos de explotación”, que se publicó el 29 de marzo de 2019<sup>32</sup>.

26. La Comisión de Expertos de la OIT señaló que se había constatado la existencia de la trata con fines de explotación laboral y sexual. Las víctimas procedían sobre todo de los países bálticos, aunque algunas habían llegado de Sudamérica<sup>33</sup>.

27. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial expresó su preocupación por que, entre 2015 y 2019, no se ha dictado ninguna condena por trata de personas, a pesar de que se habían notificado 74 posibles casos, se habían llevado a cabo 27 investigaciones oficiales y se había identificado a 88 víctimas<sup>34</sup>.

28. La Comisión de Expertos de la OIT observó que, en los últimos años, las autoridades habían prestado más atención a la explotación laboral mediante actividades de inspección conjuntas de la policía, las autoridades tributarias y los inspectores de trabajo en las inspecciones sobre el terreno, en las que se había detectado un riesgo potencial de trabajo forzoso. Se había creado un equipo sobre la trata de personas en el Departamento de Trabajo y se habían elaborado procedimientos de trabajo. La policía metropolitana también había creado una dependencia de investigación centrada en la trata de personas y la prostitución. La Comisión de la OIT pidió al Gobierno que prosiguiera los esfuerzos encaminados a garantizar que se llevaran a cabo investigaciones y se enjuiciara a todos aquellos involucrados en la trata de personas<sup>35</sup>. Análogamente, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial recomendó a Islandia que intensificara sus esfuerzos por investigar las denuncias de trata de personas y enjuiciar a los autores de tales actos<sup>36</sup>.

29. La Comisión de Expertos de la OIT pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos con respecto a la identificación de las víctimas de la trata con fines de explotación sexual y laboral, y que garantizara que se proporcionara a esas víctimas una protección y asistencia adecuadas<sup>37</sup>. Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial recomendó a Islandia que velara por que las víctimas recibieran protección, asistencia y reparación<sup>38</sup>.

30. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial también recomendó a Islandia que llevara a cabo campañas de concienciación encaminadas a la prevención de la trata, incluida la formación para agentes de las fuerzas del orden y de inmigración en las fronteras sobre la identificación de víctimas de la trata de personas, y campañas sobre los derechos y los recursos disponibles dirigidas a los grupos de población más vulnerables<sup>39</sup>.

## B. Derechos económicos, sociales y culturales

31. La Comisión de Expertos de la OIT tomó nota de las amplias medidas adoptadas por el Gobierno para mitigar los efectos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). Las medidas de amplio alcance tenían por objeto principal evitar el desempleo y la pérdida temporal de ingresos personales mediante el desembolso por el Gobierno de hasta el 75 % del salario de los trabajadores a tiempo parcial para alentar a las empresas a mantener a sus empleados y evitar la destrucción de puestos de trabajo. Otra de las medidas era la posibilidad de aplazar el pago de los impuestos para las empresas que experimentaban dificultades temporales, o de retirar una suma mensual del ahorro voluntario para la pensión<sup>40</sup>.

## 1. Derecho a trabajar y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>41</sup>

32. La Comisión de Expertos de la OIT señaló que la tasa general de empleo en 2018 fue del 81,6 %. La tasa general de desempleo fue del 3,3 % en 2018, aunque empezó a aumentar en 2019. La Comisión de la OIT observó que, al parecer, las personas que obtenían un título universitario representaban una elevada proporción de desempleados: el 32 % entre las mujeres y el 20 % entre los hombres en el primer semestre de 2019<sup>42</sup>.

33. La Comisión de Expertos de la OIT tomó nota de la información de que la tasa de empleo de las mujeres mostraba una tendencia ascendente y alcanzó el 80 % en 2018. El 34 % de las mujeres seguía trabajando a tiempo parcial, frente al 12 % de los hombres<sup>43</sup>. El Comité observó que había más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial, como se demostró en 2017, cuando un tercio de las mujeres en el mercado laboral tenían empleos a tiempo parcial, en comparación con el 13,5 % de los hombres<sup>44</sup>.

34. La Comisión de Expertos de la OIT observó que en el plan de acción relativo a la protección de la infancia para el período 2019-2022 no se hacía referencia a medidas que permitieran que las personas con responsabilidades familiares que trabajasen o desearan trabajar ejercieran su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales. La Comisión pidió al Gobierno que explicara cómo se había abordado en el plan de acción la cuestión del equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, y concretamente la del reparto efectivo de las responsabilidades familiares, y que proporcionara información sobre la aplicación de planes y programas concretos para que las personas con responsabilidades familiares pudieran trabajar sin discriminación alguna, así como sobre los resultados conseguidos<sup>45</sup>.

35. La Comisión de Expertos de la OIT recordó que el artículo 2 de la Ley núm. 95 de 2000 sobre la licencia de maternidad/paternidad y la licencia parental, modificada en 2017, tenía dos objetivos principales: garantizar que los niños pudieran pasar tiempo con ambos padres y permitir que tanto los hombres como las mujeres pudieran conciliar la vida laboral y familiar. El artículo 24 de la Ley también establecía que tanto el padre como la madre tenían derecho a una licencia parental de cuatro meses para cuidar a su hijo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para promover el uso de la licencia parental por los hombres, con el fin de mejorar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, y sobre cualquier medida adoptada con respecto a otros familiares directos que claramente necesitaran cuidados y apoyo, incluidas las personas con discapacidad o ancianas<sup>46</sup>.

36. En enero de 2018, los expertos del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos y del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas afirmaron que Islandia estaba a la cabeza de la lucha contra la discriminación por motivos de género con una nueva legislación sobre la certificación de la igualdad salarial. La nueva ley de Islandia exigía que todas las empresas e instituciones con 25 empleados o más obtuvieran un certificado de igualdad salarial. Las empresas debían demostrar que habían clasificado los puestos de trabajo por valor igual y que habían analizado la remuneración de los trabajadores en consecuencia. La ley, que entró en vigor el 1 de enero de 2018, también exigía a las empresas que demostraran que habían formalizado sus políticas y procesos en materia de remuneración. Los expertos acogieron con satisfacción esa medida, que constituía un avance muy necesario ante el reto mundial de poner fin a la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>47</sup>.

37. Al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial le seguía preocupando que las tasas de desempleo de las personas pertenecientes a minorías étnicas o descendientes de inmigrantes se mantuvieran en niveles elevados, del 7,4 %, y superaran el doble de las de la población en general<sup>48</sup>.

38. El mismo Comité recomendó a Islandia que adoptase medidas para reducir las elevadas tasas de desempleo entre las personas pertenecientes a minorías étnicas, los inmigrantes y los descendientes de inmigrantes, por ejemplo mediante la formación profesional y la enseñanza del idioma. Recomendó que se llevaran a cabo campañas de concienciación de los empleadores para impedir la discriminación racial en el proceso de

contratación y se informara a los trabajadores de los recursos disponibles en casos de discriminación en el empleo<sup>49</sup>.

39. El Comité de Derechos Humanos hizo referencia a los informes sobre prácticas de trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes empleados en sectores como la construcción, el turismo, la prostitución, la fabricación y el trabajo doméstico<sup>50</sup>.

40. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial seguía preocupado por el hecho de que, a pesar de sus anteriores recomendaciones de 2010, Islandia todavía expedía permisos de trabajo temporales para empleadores concretos en vez de para determinados tipos de trabajo, lo que dificultaba que los trabajadores afectados denunciara las infracciones del derecho laboral cometidas por los empleadores, por ejemplo, incumplimientos de contrato, y aumentaba su vulnerabilidad a los abusos y la explotación<sup>51</sup>. El Comité recomendó a Islandia que expidiera permisos de trabajo para un determinado tipo de ocupación o actividad remunerada y para unas fechas específicas, en vez de para trabajar con un empleador en concreto<sup>52</sup>.

## 2. Derecho a la educación<sup>53</sup>

41. La UNESCO señaló que la ley relativa a la educación prescribía la gratuidad de la enseñanza durante 10 años. La enseñanza preescolar no era obligatoria<sup>54</sup>. La UNESCO recomendó a Islandia que revisara la legislación nacional en materia de educación para garantizar al menos 12 años de enseñanza primaria y secundaria gratuita e introducir al menos un año de enseñanza preescolar gratuita y obligatoria<sup>55</sup>.

42. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial seguía preocupado por la persistencia de disparidades en el acceso de los niños de origen inmigrante a la enseñanza secundaria<sup>56</sup>. El mismo Comité recomendó a Islandia que prosiguiera sus esfuerzos por mejorar el acceso a la enseñanza secundaria de los niños de origen inmigrante, mediante la creación de una estrategia nacional de educación para detectar las desigualdades en el acceso a la educación y encontrar soluciones en consulta con los grupos afectados<sup>57</sup>. La UNESCO formuló una recomendación similar<sup>58</sup>.

## C. Derechos de personas o grupos específicos

### 1. Mujeres<sup>59</sup>

43. La Comisión de Expertos de la OIT tomó nota de la resolución parlamentaria sobre un programa de acción para la igualdad de género para el período 2016-2019, que establecía una hoja de ruta para la igualdad de género en ámbitos como los medios de comunicación y la educación<sup>60</sup>.

44. La Comisión de Expertos de la OIT declaró que las mujeres apenas estaban representadas en los puestos directivos y los consejos de administración de las empresas, ya que solo el 10 % de ellas desempeñaban el cargo de director general, el 22 % eran secretarías generales y el 26 % formaban parte de los consejos de administración de las 100 mayores empresas de Islandia<sup>61</sup>.

45. Si bien tomó nota de las medidas adoptadas por Islandia para combatir la violencia y la discriminación sexual y de género, como la distribución a las comunidades inmigrantes de panfletos y tarjetas acerca de la violencia doméstica, y del apoyo disponible, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial seguía preocupado por que las mujeres de grupos minoritarios y las mujeres migrantes tenían más probabilidades de sufrir actos de violencia que las mujeres de la población en general, y por que en 2018 el 35 % de las mujeres alojadas en centros para víctimas de la violencia doméstica eran extranjeras<sup>62</sup>.

46. El mismo Comité recomendó a Islandia que incrementara las medidas para proteger a las mujeres extranjeras y las mujeres de grupos minoritarios contra la violencia sexual y de género y la discriminación racial, incluida la violencia doméstica, y garantizara que las víctimas dispusieran de asistencia jurídica, médica y psicosocial adecuada, independientemente de su situación migratoria<sup>63</sup>.

47. El mismo Comité recomendó a Islandia que incrementase las medidas para asegurarse de que las mujeres extranjeras y las mujeres de grupos minoritarios conocieran sus derechos y los recursos disponibles, en particular poniendo a su disposición material educativo en varios idiomas<sup>64</sup>.

48. El mismo Comité recomendó a Islandia que investigase las denuncias de violencia sexual y de género y garantizase que los responsables fueran enjuiciados y se impusieran penas apropiadas<sup>65</sup>.

## 2. Niños<sup>66</sup>

49. La UNESCO mencionó que la Ley núm. 31 sobre el Matrimonio, de 1993, fijaba la edad mínima para contraer matrimonio en 18 años. Sin embargo, la Ley posibilitaba que el Ministerio permitiera el matrimonio de personas más jóvenes sin especificar una edad mínima absoluta<sup>67</sup>. La UNESCO recomendó a Islandia que revisara la Ley para fijar la edad mínima absoluta para contraer matrimonio en 16 años y permitir el matrimonio por debajo de los 18 años solo cuando lo autorizase un juez<sup>68</sup>.

50. La Comisión de Expertos de la OIT informó de que, el 12 de junio de 2019, el Parlamento había aprobado su resolución núm. 39/149 sobre un plan de acción de protección de la infancia para el período 2019-2022. El Comité observó que el plan de acción tenía por objeto prestar apoyo a los niños que eran objeto de violencia física y psicológica y reforzar una serie de instituciones, como el Organismo de Protección de la Infancia y los comités de protección del niño<sup>69</sup>.

## 3. Migrantes, refugiados y solicitantes de asilo<sup>70</sup>

51. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial acogió con beneplácito el Plan de Acción sobre Asuntos de Inmigración para 2016-2019 y el Plan de Acción Nacional para la Integración de los Extranjeros de 2016<sup>71</sup>.

### Notas

- <sup>1</sup> 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>.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 3.
- <sup>4</sup> *Ibid.*, para. 23.
- <sup>5</sup> [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 3.
- <sup>6</sup> See <https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session26/IS/IcelandUPRMId-termreport.pdf>.
- <sup>7</sup> 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.
- <sup>8</sup> For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.26–115.40.
- <sup>9</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 11. See also [CCPR/C/ISL/QPR/6](#), para. 4.
- <sup>10</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 12.
- <sup>11</sup> *Ibid.*
- <sup>12</sup> For relevant recommendations, see [A/HRC/34/7](#), paras. 115.44–115.58 and 117.26–117.28.
- <sup>13</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), paras. 5–6.
- <sup>14</sup> *Ibid.*, para. 8.
- <sup>15</sup> See [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:4051776](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4051776).
- <sup>16</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 4.
- <sup>17</sup> See [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4051776:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051776:NO).
- <sup>18</sup> *Ibid.*
- <sup>19</sup> [CERD/C/ISL/CO/21-23](#), para. 8.
- <sup>20</sup> *Ibid.*, para. 13.
- <sup>21</sup> *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](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](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](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](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](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](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](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](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](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.



<sup>67</sup> UNESCO submission, p. 5.

<sup>68</sup> *Ibid.*, para. 13.

<sup>69</sup> See

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4051786:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051786:NO).

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

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

---