



人权理事会
普遍定期审议工作组
第四十届会议
2022 年 1 月 24 日至 2 月 4 日

冰岛资料汇编

联合国人权事务高级专员办事处的报告

一. 背景

1. 本报告根据人权理事会第 5/1 号和第 16/21 号决议编写，并考虑到普遍定期审议的周期。报告汇编条约机构和特别程序的报告以及其他相关联合国文件所载的资料。因受字数限制，仅摘录相关内容。

二. 国际义务的范围以及与国际人权机制和机构的合作^{1 2}

2. 消除种族歧视委员会欢迎冰岛 2019 年批准《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约任择议定书》。³

3. 该委员会鼓励冰岛考虑批准其尚未批准的国际人权条约，包括《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。它还鼓励冰岛加入《关于无国籍人地位的公约》和《减少无国籍状态公约》。⁴

4. 2021 年，人权事务委员会要求冰岛报告最近对《公民权利和政治权利国际公约》，特别是对其第十条第 2 款(乙)项和第 3 款、第十四条第 7 款和第二十条第 1 款保留必要性进行的审查结果，以便撤销这些保留。⁵

5. 2020 年，冰岛提交了关于第二轮普遍定期审议期间所提建议执行情况的中期报告。⁶

6. 冰岛于 2017 年、2019 年、2020 年和 2021 年向联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)提供了捐款。⁷



三. 国家人权框架⁸

7. 消除种族歧视委员会感到关切的是，冰岛尚未根据《关于促进和保护人权的国家机构地位的原则》(《巴黎原则》)，建立具有广泛授权的促进和保护人权国家机构。⁹

8. 该委员会敦促冰岛根据《巴黎原则》加快建立具有促进和保护人权广泛授权的独立国家人权机构，并为其配备足够的人力和财力资源，以履行这一职责。¹⁰

9. 同一委员会鼓励冰岛按照《公约》第十四条第 2 款的规定，授权这一机构处理关于种族歧视的个人申诉。¹¹

四. 参照适用的国际人道主义法履行国际人权义务的情况

A. 贯穿各领域的问题

1. 平等和不歧视¹²

10. 消除种族歧视委员会指出，该国《宪法》第 65 条和《刑法》第 180 条及第 233 条(a)款旨在保护人民免遭种族歧视，但感到关切的是，民族或族裔不属于《刑法》第 233 条(a)款所列的歧视理由。委员会建议冰岛根据《公约》第一条，扩大第 233 条(a)款的范围，将民族或族裔列为歧视理由。¹³

11. 该委员会重申其建议，即冰岛将《公约》的所有实质性条款纳入国内法，以提供全面保护，防止种族歧视。¹⁴

12. 国际劳工组织(劳工组织)实施公约和建议书专家委员会注意到该国 2018 年通过了两项关于平等待遇和不歧视的法律：关于不分种族和族裔给予平等待遇的第 85 号法令，该法律要求在劳动力市场以外的所有社会领域，不分种族和族裔给予所有人平等待遇；关于劳动力市场平等待遇的第 86 号法令。¹⁵ 消除种族歧视委员会欢迎通过这些法律。¹⁶

13. 劳工组织专家委员会指出，关于劳动力市场平等待遇的第 86 号法令第 1 条规定，个人在劳动力市场享有平等待遇，不分其种族、族裔、宗教、生活状况、残疾、工作能力下降、年龄、性取向、性别认同、性特征或性别表达。劳工组织专家委员会欢迎在第 86 号法令中列入一系列被禁止的歧视理由，但指出该法令没有涵盖《公约》第一条第一款(子)项所列的所有歧视理由，即肤色、政治见解、民族血统和社会出身。¹⁷

14. 劳工组织专家委员会要求政府采取必要步骤，修订关于劳动力市场平等待遇的第 86 号法令，纳入《公约》第一条第一款(子)项列举的所有被禁止的歧视理由，特别是肤色、政治见解、民族血统和社会出身。¹⁸

15. 消除种族歧视委员会建议冰岛采取措施，确保充分有效执行禁止种族歧视的现行法律规定，便利有效诉诸司法，并为种族歧视的所有受害者提供适当补救。¹⁹

16. 同一委员会注意到冰岛为打击种族主义仇恨言论而采取的措施，包括提高对多样性价值的认识，以及通过了关于媒体的第 38/2011 号法令，其中第 27 条禁止出于种族等若干理由在媒体中煽动仇恨。然而，委员会感到关切的是，仇恨言论，

特别是针对少数族群和穆斯林信仰外国人的仇恨言论、煽动种族仇恨行为和传播种族优越思想及种族主义偏见的言论有所增加，包括在政治运动和辩论、媒体以及互联网和社交媒体上。²⁰

17. 同一委员会还感到关切的是，《媒体法》第 27 条规定的处罚仅适用于严重和反复的侵权行为，从而阻碍了对媒体中仇恨言论的有效起诉和惩罚。委员会还感到关切的是，迄今为止，由于门槛高，根据该法第 27 条提出的指控均未予以起诉。²¹

18. 2021 年，人权事务委员会要求冰岛说明修订《媒体法》的待审法案的情况，以使规定的处罚适用于仇恨言论，并确保其执行扩大到社交媒体活动。²²

19. 消除种族歧视委员会建议冰岛采取坚决措施，打击仇恨言论，包括谴责政治和公众人物等发表的一切种族主义仇恨言论，并坚决打击这些言论，特别是监督媒体、互联网和社交网络，查明发表种族主义仇恨言论的个人或群体，并调查此类行为，起诉责任人，如果被判有罪，则给予相应处罚。²³

20. 该委员会建议修订《媒体法》，取消只对严重和重复侵权行为进行处罚的要求，以便更有效地起诉和处罚所有仇恨言论事件。²⁴

21. 该委员会仍然关切的是，种族主义仇恨犯罪仍在发生，而且未加以充分举报。委员会建议冰岛确保举报和调查所有种族主义仇恨犯罪，起诉责任人，如果被判有罪，则给予相应处罚，并向受害者提供补救。²⁵

22. 同一委员会感到关切的是，《刑法》中没有将种族主义动机定为加重处罚情节的条款，而这是确保对种族歧视罪进行适当处罚的必要条件。委员会建议冰岛修订其《刑法》，将种族主义动机列为刑事犯罪的加重情节，并根据《公约》第四条规定相应处罚。²⁶

2. 基本自由²⁷

23. 教科文组织指出，《刑法》将诽谤定为刑事犯罪，可处以罚款或最多一年的监禁。然而，《媒体法》为记者提供了一层保护，他们不再为引用其他来源的内容负责。²⁸

24. 教科文组织报告说，议会于 2020 年批准了保护举报人免遭报复的法律。²⁹关于保护举报人的近期法律，人权事务委员会请冰岛就其有效实施战略发表评论。³⁰

3. 禁止一切形式奴役³¹

25. 消除种族歧视委员会欢迎 2019 年 3 月 29 日公布的《打击人口贩运最新行动计划》，题为“政府重视打击人口贩运和其他种类剥削的行动”。³²

26. 劳工组织专家委员会指出，为劳动和性剥削目的贩运人口的活动仍在发生。受害者主要来自波罗的海国家，不过也发现一些来自南美洲。³³

27. 消除种族歧视委员会感到关切的是，2015 年至 2019 年，尽管报告了 74 起可能案件，进行了 27 次正式调查，确认了 88 名受害者，但没有人因贩运人口被判有罪。³⁴

28. 劳工组织专家委员会指出，近年来，当局更加重视劳动剥削问题，警察、税务局和劳动监察员对可能存在强迫劳动的工作场所开展联合检查活动。劳工部成立了人口贩运问题小组，并制定了工作程序。大都会警察局还成立了对人口贩运和卖淫案件进行调查的机构。为此，劳工组织委员会请政府继续努力，确保对所有参与人口贩运人员进行调查和起诉。³⁵ 同样，消除种族歧视委员会也建议冰岛加强努力，调查人口贩运指控，起诉此类行为的实施者。³⁶

29. 劳工组织专家委员会请政府继续努力，查找以性剥削和劳动剥削为目的的贩运受害者，并确保向这些受害者提供适当的保护和援助。³⁷ 同样，消除种族歧视委员会也建议冰岛确保受害者得到保护、援助和赔偿。³⁸

30. 消除种族歧视委员会还建议冰岛开展预防人口贩运的提高认识运动，包括对执法和边境移民官员进行识别贩运受害者的培训，以及针对最弱势人口群体开展有关权利和补救的运动。³⁹

B. 经济、社会及文化权利

31. 劳工组织专家委员会指出，政府为减轻 COVID-19 疫情影响采取了广泛应对措施。这些基础广泛措施的主要目的是防止个人失业和临时收入损失，政府最多支付非全日制工人工资的 75%，以鼓励企业留住员工，避免失业。这些措施还规定，暂时遇到困难的企业可以推迟支付税款，员工每月可从自愿养老金账户中提取一定数额。⁴⁰

1. 工作权和公正良好的工作条件⁴¹

32. 劳工组织专家委员会指出，2018 年总就业率为 81.6%。2018 年总失业率为 3.3%，尽管 2019 年开始上升。劳工组织专家委员会还指出，据了解，2019 年上半年刚毕业大学生在失业人口中所占比例很高：女性为 32%，男性为 20%。⁴²

33. 劳工组织专家委员会指出，据报道，妇女就业率稳步上升，2018 年为 80%。34% 的女性仍从事半日制工作，而男性为 12%。⁴³ 该委员会还指出，2017 年，从事非半日制工作的女性多于男性，劳动力市场上三分之一的女性从事半日制工作，而男性为 13.5%。⁴⁴

34. 劳工组织专家委员会指出，《保护儿童行动计划(2019-2022 年)》并未提及有任何措施保证已经就业或希望就业的有家庭责任个人可行使其权利而不受歧视，尽可能避免在就业与家庭责任之间产生冲突。委员会请政府说明该行动计划如何处理平衡工作与家庭责任的问题，特别是有效分担家庭责任的问题，并说明有家庭责任人员能够不受歧视地就业的具体计划和方案的执行情况以及取得的成果。⁴⁵

35. 劳工组织专家委员会回顾，关于产假/陪产假和育儿假的 2000 年第 95 号法令第 2 条经 2017 年修订后，有两个主要目标：确保儿童能够与父母双方共度时光，并使男女共同平衡工作与家庭生活。该法令第 24 条还规定，父母双方都有权享受 4 个月的育儿假来照顾他们的孩子。委员会请政府说明采取了哪些措施鼓励男子使用育儿假，以促进更公平地分担家庭责任，并说明采取了哪些措施照顾明显需要关怀和支持的其他直系家庭成员，包括残疾人或老年人。⁴⁶

36. 2018 年 1 月，工商业与人权工作组及歧视妇女和女童问题工作组的专家表示，冰岛正在通过同工同酬认证的新法律，率先推进打击性别歧视的努力。冰岛的新法律要求所有拥有 25 名或以上员工的公司和机构必须获得同工同酬证书。公司必须证明它们已对同等价值工作作出分类，然后相应分析了工人工资。该法律于 2018 年 1 月 1 日生效，要求公司证明其薪酬政策和流程已经正规化。专家们对这一举措表示欢迎，是缩小两性薪酬差距的全球挑战中难得的积极进展。⁴⁷

37. 消除种族歧视委员会感到关切的是，少数民族或有移民背景工人的失业率仍然很高，为 7.4%，是普通人口的两倍多。⁴⁸

38. 该委员会建议冰岛采取措施，降低少数民族、移民和有移民背景工人的较高失业率，包括提供职业培训和语言教育。它建议在雇主中开展提高认识运动，防止雇用过程中的种族歧视，并教育工人了解遭受就业歧视的现有补救措施。⁴⁹

39. 人权事务委员会提到有报告称，建筑、旅游、卖淫、制造业和家政工作等行业雇用的移民工人中，存在强迫劳动做法。⁵⁰

40. 消除种族歧视委员会仍感到关切的是，尽管委员会曾在 2010 年提出过建议，但冰岛仍在为特定雇主而不是为特定种类工作发放临时工作许可，从而使相关工人难以报告雇主的劳动侵权包括违反合同行为，增加了他们遭受虐待和剥削的可能性。⁵¹ 委员会建议冰岛为特定种类工作或有报酬活动发放特定时间的工作许可，而不是为特定雇主发放发放工作许可证。⁵²

2. 受教育权⁵³

41. 教科文组织指出，《教育法》规定了 10 年免费教育。学前教育不属于义务教育。⁵⁴ 教科文组织建议冰岛修订国家教育法，保障至少 12 年的免费初等和中等教育，并实行至少一年的免费义务学前教育。⁵⁵

42. 消除种族歧视委员会感到关切的是，有移民背景儿童在接受中等教育方面仍存在差距。⁵⁶ 该委员会建议冰岛继续努力改善有移民背景儿童接受中等教育的机会，包括与受影响群体协商，制定国家教育战略，发现受教育机会的不平等并提出解决方案。⁵⁷ 教科文组织提出了类似建议。⁵⁸

C. 特定个人或群体的权利

1. 妇女⁵⁹

43. 劳工组织专家委员会注意到关于《性别平等行动方案(2016-2019 年)》的议会决议，该决议为媒体和教育等领域的性别平等绘制了路线图。⁶⁰

44. 劳工组织专家委员会指出，妇女在公司高级职位和董事会中的代表性偏低，在冰岛 100 家最大公司中，有 10% 女性担任首席执行官，有 22% 女性担任秘书长，有 26% 女性担任董事会成员。⁶¹

45. 消除种族歧视委员会注意到冰岛采取措施，打击性暴力和性别暴力及歧视，包括在移民社区分发关于家庭暴力和可获得支助的小册子和卡片，但仍感关切的是，少数民族背景的妇女和移民妇女比普通人口中的妇女更有可能遭受暴力，2018 年家庭暴力庇护所中 35% 的妇女是外国人。⁶²

46. 该委员会建议冰岛加强措施，保护外国妇女和少数民族妇女免受性暴力和性别暴力以及种族歧视，包括家庭暴力，并确保向受害者提供充分的法律、医疗和心理援助，无论其移民身份。⁶³

47. 该委员会建议冰岛采取更多措施，确保外国妇女和少数民族妇女了解自己的权利和可利用的补救措施，包括以多种语言提供教育材料。⁶⁴

48. 该委员会建议冰岛调查性暴力和性别暴力的指控，并确保实施者受到起诉和适当惩罚。⁶⁵

2. 儿童⁶⁶

49. 教科文组织指出，1993 年的第 31 号法律《婚姻法》规定最低结婚年龄为 18 岁。然而，该法律允许当局准许更年轻的人结婚，而没有标明绝对的最低年龄。⁶⁷ 教科文组织建议冰岛修订法律，将绝对的最低结婚年龄定为 16 岁，18 岁以下的人结婚必须经过司法当局的批准。⁶⁸

50. 劳工组织专家委员会报告说，2019 年 6 月 12 日，议会通过了关于《保护儿童行动计划(2019-2022 年)》的第 39/149 号决议。委员会注意到，该行动计划旨在向遭受身心暴力的儿童提供支持，并加强儿童福利机构和儿童保护委员会等一些机构的能力。⁶⁹

3. 移民、难民、寻求庇护者⁷⁰

51. 消除种族歧视委员会欢迎《移民问题行动计划(2016-2019 年)》和 2016 年《非国民融合国家行动计划》。⁷¹

注

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:405177
 6: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:395807
 2: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:395807
 2: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:395807
 2: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:405699
 0.
- 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:405699
 0.
- 43 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:405178
 3:NO.
- 44 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:405178
 0:NO.
- 45 See
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:405178
 6: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.
-