

Distr.: General
5 November 2021
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان

الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل

الدورة الأربعون

24 كانون الثاني/يناير - 4 شباط/فبراير 2022

تجميع بشأن آيسلندا

تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

أولاً - معلومات أساسية

1- أعدّ هذا التقرير عملاً بقراري مجلس حقوق الإنسان 1/5 و21/16، مع مراعاة دورية الاستعراض الدوري الشامل. والتقرير تجميع للمعلومات الواردة في تقارير هيئات المعاهدات والإجراءات الخاصة وغيرها من وثائق الأمم المتحدة ذات الصلة، وهو مقدّم في شكل موجز تقييداً بالحد الأقصى لعدد الكلمات.

ثانياً - نطاق الالتزامات الدولية والتعاون مع الآليات والهيئات الدولية لحقوق

الإنسان⁽¹⁾⁽²⁾

2- رحبت لجنة القضاء على التمييز العنصري بالتصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في عام 2019⁽³⁾.

3- وشجعت اللجنة نفسها آيسلندا على النظر في التصديق على المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان التي لم تصبح طرفاً فيها بعد، بما في ذلك الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ وشجعتها أيضاً على الانضمام إلى الاتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية، واتفاقية خفض حالات انعدام الجنسية⁽⁴⁾.

4- وفي عام 2021، طلبت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان إلى آيسلندا أن تبلغ عما إذا كان قد أُجري في الآونة الأخيرة استعراض لضرورة التحفظات على العهد، ولا سيما التحفظات على المواد 10(2)(ب) و(3) و14(7) و20(1) من العهد، بغية سحبها⁽⁵⁾.

5- وفي عام 2020، قدمت آيسلندا تقريرها لمنتصف المدة عن تنفيذ التوصيات التي قدمت أثناء الاستعراض الدوري الشامل الثاني المتعلق بها⁽⁶⁾.



6- وقدمت آيسلندا مساهمات مالية إلى مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (مفوضية حقوق الإنسان) في الأعوام 2017 و2019 و2020 و2021⁽⁷⁾.

ثالثاً - الإطار الوطني لحقوق الإنسان⁽⁸⁾

7- تحيط لجنة القضاء على التمييز العنصري علماً بأن آيسلندا لم تنشئ بعد مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان تمنحها ولاية واسعة في مجال تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها، وفقاً للمبادئ المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (مبادئ باريس)⁽⁹⁾.

8- وحثت اللجنة نفسها آيسلندا على التعجيل بإنشاء مؤسسة وطنية مستقلة لحقوق الإنسان تُسند إليها ولاية واسعة تتمثل في تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها ويُخصّص لها ما يكفي من الموارد البشرية والمالية للاضطلاع بهذه الولاية، وفقاً لمبادئ باريس⁽¹⁰⁾.

9- وشجعت اللجنة نفسها آيسلندا على منح هذه المؤسسة الولاية اللازمة للبت فيما يقدمه الأفراد من شكاوى تتعلق بالتمييز العنصري، على النحو المنصوص عليه في الفقرة 2 من المادة 14 من الاتفاقية⁽¹¹⁾.

رابعاً - تنفيذ الالتزامات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان مع مراعاة القانون الدولي الإنساني الواجب التطبيق

ألف - المسائل الشاملة لعدة قطاعات

1- المساواة وعدم التمييز⁽¹²⁾

10- تلاحظ لجنة القضاء على التمييز العنصري أن الغرض المتوخى من المادة 65 من دستور البلد والمادتين 180 و233(أ) من قانون العقوبات العام هو الحماية من التمييز العنصري، غير أنها تعرب عن قلقها لعدم إدراج الأصل القومي أو الإثني في قائمة الأسباب التي يحظر التمييز على أساسها المبينة في المادة 233(أ) من قانون العقوبات. وأوصت اللجنة آيسلندا بأن توسّع نطاق المادة 233(أ) لتشمل الأصل القومي أو الإثني كسبب من الأسباب التي يُحظر التمييز على أساسها، وفقاً للمادة 1 من الاتفاقية⁽¹³⁾.

11- وكررت اللجنة نفسها تأكيد توصيتها بأن تدرج آيسلندا جميع الأحكام الموضوعية المنصوص عليها في الاتفاقية في قانونها الداخلي لضمان توفير الحماية الشاملة من التمييز العنصري⁽¹⁴⁾.

12- وأشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد قانونين في عام 2018 يغطيان المساواة في المعاملة وعدم التمييز وهما القانون رقم 85 بشأن المساواة في المعاملة بغض النظر عن الأصل العرقي والإثني، الذي ينص على معاملة الأشخاص معاملة متساوية بغض النظر عن عرقهم وأصلهم الإثني في جميع ميادين المجتمع، باستثناء سوق العمل؛ والقانون رقم 86 بشأن المساواة في المعاملة في سوق العمل⁽¹⁵⁾. ورحبت لجنة القضاء على التمييز العنصري باعتماد هذين القانونين⁽¹⁶⁾.

13- وأشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى أن المادة 1 من القانون رقم 86 بشأن المساواة في المعاملة في سوق العمل تنص على المساواة في المعاملة بين الأفراد في سوق العمل، بغض النظر عن عرقهم أو أصلهم الإثني أو دينهم أو توجههم الحياتي أو إعاقتهم أو قدرتهم على العمل أو سنهم أو ميلهم الجنسي أو هويتهم الجنسية أو صفاتهم الجنسية أو تعبيرهم عن نوع الجنس. ورحبت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بإدراج مجموعة من أسباب التمييز المحظورة في القانون رقم 86،

ولكنها لاحظت أن هذه المجموعة لا تشمل جميع أسباب التمييز الواردة في المادة 1(1)أ من الاتفاقية، أي اللون والرأي السياسي والانتماء القومي والأصل الاجتماعي⁽¹⁷⁾.

14- وطلبت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى الحكومة اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل القانون رقم 86 بشأن المساواة في المعاملة في سوق العمل لضمان إدراج جميع أسباب التمييز المحظورة الواردة في المادة 1(1)أ من الاتفاقية، ولا سيما اللون والرأي السياسي والانتماء الوطني والأصل الاجتماعي⁽¹⁸⁾.

15- وأوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري آيسلندا بأن تتخذ تدابير لضمان تنفيذ الأحكام القانونية السارية التي تحظر التمييز العنصري تنفيذاً كاملاً وفعالاً، وتيسير إمكانية الاحتكام الفعلي إلى القضاء، وتوفير سبل الانتصاف المناسبة لجميع ضحايا التمييز العنصري⁽¹⁹⁾.

16- وأشارت اللجنة نفسها إلى التدابير التي اتخذتها آيسلندا لمكافحة الخطاب المحرض على الكراهية العنصرية، بما في ذلك تدابير التوعية بقيمة التنوع واعتماد القانون رقم 2011/38 المتعلق بوسائل الإعلام، الذي تحظر المادة 27 منه التحريض في وسائل الإعلام على الكراهية لأسباب من بينها العرق. ومع ذلك، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء تزايد الخطاب المحرض على الكراهية، ولا سيما ضد الجماعات الإثنية - الدينية والأجانب المسلمين، وإزاء التحريض على الكراهية العنصرية ونشر أفكار التفوق العرقي واستخدام التصورات النمطية العنصرية، بما في ذلك في الحملات والمناقشات السياسية، وفي وسائل الإعلام، وعلى شبكة الإنترنت، وعلى وسائل التواصل الاجتماعي⁽²⁰⁾.

17- وتعرب اللجنة نفسها أيضاً عن قلقها لعدم فرض العقوبات المنصوص عليها في المادة 27 من القانون إلا في حالة وقوع انتهاكات جسيمة ومتكررة، الأمر الذي يحول دون مقاضاة مرتكبي جريمة بث الخطاب المحرض على الكراهية في وسائل الإعلام والمعاقبة عليها بشكل فعال. وتعرب اللجنة عن قلقها كذلك لأن جميع الشكاوى المقدمة بموجب المادة 27 من القانون لم تود إلى محاكمة حتى الآن بسبب هذا الشرط الصارم⁽²¹⁾.

18- وفي عام 2021، طلبت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان من آيسلندا وصف حالة مشروع القانون قيد النظر الخاص بتعديل قانون وسائل الإعلام لضمان تطبيق الجزاءات المنصوص عليها على خطاب الكراهية، وتوسيع نطاق إنفاذه ليشمل أنشطة وسائط التواصل الاجتماعي⁽²²⁾.

19- وأوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري آيسلندا باتخاذ تدابير صارمة لمكافحة خطاب الكراهية، بطرق، منها إدانة جميع أشكال التعبير عن خطاب الكراهية العنصري، بما يشمل ما يرد في تصريحات الشخصيات السياسية والشخصيات العامة، ومكافحتها مكافحةً صارمة، ولا سيما من خلال رصد وسائل الإعلام والإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي لتحديد هوية من يدلون بخطاب محرض على الكراهية من أفراد وجماعات، والتحقيق في هذه الأفعال ومقاضاة المسؤولين عنها ومعاقبتهم، إن ثبتت إدانتهم، بالعقوبات المناسبة⁽²³⁾.

20- وأوصت اللجنة نفسها بتعديل قانون وسائل الإعلام لإلغاء الشرط القاضي بعدم معاقبة الجناة ما لم تكن الانتهاكات المرتكبة جسيمة ومتكررة بما يكفل مزيداً من الفعالية في مقاضاة ومعاقبة الجناة في جميع الحالات التي تنطوي على خطاب محرض على الكراهية⁽²⁴⁾.

21- ولا تزال اللجنة نفسها تعرب عن قلقها لأن جرائم الكراهية العنصرية ما زالت ترتكب ولا يبلغ عنها إلا قليلاً. وأوصت اللجنة آيسلندا بكفالة الإبلاغ عن جميع جرائم الكراهية العنصرية والتحقيق فيها ومحاكمة المسؤولين عنها ومعاقبتهم بعقوبات مناسبة، إن ثبتت إدانتهم، وتوفير سبل الانتصاف للضحايا⁽²⁵⁾.

22- وتعرب اللجنة نفسها عن قلقها لأن قانون العقوبات لا ينص على أي حكم يعتبر الدوافع العنصرية ظرفاً مشدداً للعقوبة، وهو ما يُعدّ أمراً ضرورياً لضمان فرض عقوبات مناسبة على جرائم التمييز العنصري. وأوصت اللجنة آيسلندا بتعديل قانون العقوبات فيها ليشمل الدوافع العنصرية باعتبارها ظرفاً مشدداً للعقوبة على الجريمة ويفرض عقوبات مناسبة عليها، بما يتماشى مع المادة 4 من الاتفاقية⁽²⁶⁾.

2- الحريات الأساسية⁽²⁷⁾

23- تكرت اليونسكو أن قانون العقوبات يجرم التشهير ويعاقب عليه بغرامة أو بالسجن لمدة تصل إلى سنة واحدة. غير أن قانون الإعلام يوفر مستوى من الحماية للصحفيين لأنه يرفع عنهم مسؤوليتهم عن المحتوى المقتبس من مصادرهم⁽²⁸⁾.

24- وأفادت اليونسكو بأن البرلمان وافق على قانون في عام 2020 يحمي المبلغين عن المخالفات من الانتقام⁽²⁹⁾. وفيما يتعلق بالتشريع الأخير الذي يكفل حماية المبلغين عن المخالفات، طلبت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان إلى آيسلندا تقديم تعليقات بشأن الاستراتيجيات المعمول بها لتطبيقه بفعالية⁽³⁰⁾.

3- حظر جميع أشكال الرق⁽³¹⁾

25- رحبت لجنة القضاء على التمييز العنصري بخطة العمل المحدثة لمكافحة الاتجار بالبشر، التي نُشرت في 29 آذار/مارس 2019 تحت عنوان "تركيز الحكومة على إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر وغير ذلك من أنواع الاستغلال"⁽³²⁾.

26- وأشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى ما تبين من وقوع أفعال الاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال في العمل وفي الجنس. وكان معظم الضحايا من دول بحر البلطيق، لكن كان بعضهم أيضاً من أمريكا الجنوبية⁽³³⁾.

27- وأعربت لجنة القضاء على التمييز العنصري عن قلقها لعدم صدور أي أحكام إدانة في حق مرتكبي جرائم الاتجار بالأشخاص خلال الفترة التي تطلت عامي 2015 و2019، رغم الإبلاغ عن 74 حالة مشتبه فيها، وإجراء تحقيقات رسمية في 27 حالة، وتحديد 88 ضحية⁽³⁴⁾.

28- ولاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن السلطات ركزت في السنوات الأخيرة تركيزاً أكبر على استغلال العمال بفضل أنشطة التفتيش المشتركة التي يقوم بها كل من الشرطة والسلطات الضريبية ومفتشي العمل في مواقع العمل التي تعرف بكونها عرضة لخطر العمل القسري. وتم تشكيل فريق عن الاتجار بالأشخاص في وزارة العمل ووضعت إجراءات للعمل. وأنشأت شرطة العاصمة أيضاً وحدة تحقيق تركز على الاتجار بالأشخاص والبقاء. ولذلك، طلبت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى الحكومة أن تواصل جهودها الرامية إلى ضمان إجراء تحقيقات شاملة في أعمال الاتجار بالأشخاص ومحاكمة جميع المتورطين فيها⁽³⁵⁾. وبالمثل، أوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري آيسلندا بمضاعفة جهودها للتحقيق في ادعاءات الاتجار بالأشخاص، ومقاضاة مرتكبي أفعال الاتجار بالأشخاص⁽³⁶⁾.

29- وطلبت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى الحكومة أن تواصل جهودها فيما يتعلق بتحديد هوية ضحايا الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي والاستغلال في العمل، وأن تكفل توفير ما يناسب من الحماية والمساعدة لهؤلاء الضحايا⁽³⁷⁾. وبالمثل، أوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري آيسلندا بأن تكفل حصول الضحايا على الحماية والمساعدة والجبر⁽³⁸⁾.

30- وأوصت لجنة القضاء على التمييز العنصري أيضاً آيسلندا بأن تنظم حملات توعية بشأن منع الاتجار تشمل تدريب موظفي إنفاذ القانون وموظفي الهجرة ومراقبة الحدود على أساليب التعرف على

ضحايا الاتجار بالأشخاص، وحملات أخرى إعلامية بشأن حقوق أشد الفئات السكانية ضعفاً وسبل الانتصاف المتاحة لها⁽³⁹⁾.

باء - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

31- أشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى تدابير التصدي الواسعة النطاق التي اتخذتها الحكومة للتخفيف من آثار جائحة كوفيد-19. وكان الهدف من التدابير الواسعة النطاق أساساً منع البطالة والخسارة المؤقتة للدخل الشخصي من خلال مبلغ تقدمه الحكومة يصل إلى 75 في المائة من مرتب العاملين بدوام جزئي لتشجيع المؤسسات التجارية على الاحتفاظ بالموظفين وتجنب فقدان الوظائف. وأتاحت التدابير أيضاً إمكانية تأجيل دفع الضرائب على الأعمال التجارية التي تواجه صعوبات مؤقتة، فضلاً عن إمكانية سحب مبلغ شهري من مدخرات المعاشات التقاعدية الطوعية⁽⁴⁰⁾.

1- الحق في العمل وفي ظروف عمل عادلة ومواتية⁽⁴¹⁾

32- أشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى أن المعدل الإجمالي للعمالة بلغ 81,6 في المائة في عام 2018. وبلغ معدل البطالة الإجمالي 3,3 في المائة في عام 2018، على الرغم من أنه بدأ يرتفع في عام 2019. وأشارت لجنة منظمة العمل الدولية إلى أن خريجي الجامعات الجدد يمثلون وفقاً لما أفادت به التقارير نسبة عالية من العاطلين عن العمل بلغت 32 في المائة بين النساء و20 في المائة بين الرجال في النصف الأول من عام 2019⁽⁴²⁾.

33- وأشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى معلومات تفيد بأن معدل عمالة المرأة في تزايد مطرد، وأنه بلغ 80 في المائة في عام 2018. وبلغت نسبة النساء اللواتي ما زلن يعملن في وظائف بدوام جزئي 34 في المائة، مقارنة بنسبة 12 في المائة للرجال⁽⁴³⁾. وأشارت اللجنة إلى أن عدد النساء العاملات بدوام جزئي أكبر من عدد الرجال، كما هو مبين في عام 2017، عندما كان نصيب النساء اللواتي يعملن بدوام جزئي في سوق العمل هو الثلث، مقارنة بنسبة 13,5 في المائة من الرجال⁽⁴⁴⁾.

34- ولاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن خطة العمل بشأن حماية الأطفال للفترة 2019-2022 لا تشير إلى تدابير تمكن الأشخاص الذين يعملون أو يرغبون في العمل ممن لديهم مسؤوليات أسرية من ممارسة حقهم في القيام بذلك دون التعرض للتمييز، والتوفيق قدر الإمكان بين عملهم ومسؤولياتهم الأسرية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الطريقة التي تناولت بها خطة العمل مسألة الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة، ولا سيما تقاسم المسؤوليات الأسرية على نحو فعال، وأن تقدم معلومات عن تنفيذ خطط وبرامج محددة تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات الأسرية من العمل، دون تمييز، وعن النتائج التي تحققت في هذا الشأن⁽⁴⁵⁾.

35- وأشارت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى أن المادة 2 من القانون رقم 95 لعام 2000 بشأن إجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية بصيغته المعدلة في عام 2017 ترمي إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما ضمان أن يقضي الأطفال وقتاً مع والديهم مثلاً، وتمكين الرجال والنساء على حد سواء من تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. وتنص المادة 24 من القانون أيضاً على أن لكل من والديين الحق في إجازة والدية لرعاية طفله مدتها أربعة أشهر. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة لتشجيع استخدام الرجل للإجازة الوالدية بغية تعزيز توزيع أكثر إنصافاً للمسؤوليات الأسرية، وعن أي تدبير آخر يتخذ بشأن أفراد الأسرة المقربين الآخرين الذين يحتاجون احتياجاً واضحاً إلى الرعاية والدعم، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، أو كبار السن⁽⁴⁶⁾.

36- وفي كانون الثاني/يناير 2018، ذكر خبراء من الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال والفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات أن آيسلندا تتولى قيادة مكافحة التمييز الجنساني بسن تشريع جديد بشأن شهادة المساواة في الأجور. ويشترط القانون الآيسلندي الجديد على جميع الشركات والمؤسسات التي لديها 25 موظفاً أو أكثر الحصول على شهادة المساواة في الأجور. ويتعين على الشركات أن تبين أنها صنفت الوظائف على أساس تساوي قيمتها وأنها أجرت من ثم دراسة تحليلية لأجور الأشخاص وفقاً لذلك. وإن هذا القانون الذي دخل حيز النفاذ في 1 كانون الثاني/يناير 2018، يشترط على الشركات أيضاً أن تثبت أنها نظمت رسمياً سياساتها وعملياتها المتعلقة بالأجور. ورحب الخبراء بهذه الخطوة، التي تمثل تطوراً إيجابياً تمس الحاجة إليه في التحدي العالمي المتمثل في ردم الفجوة في الأجور بين الجنسين⁽⁴⁷⁾.

37- ولا تزال لجنة القضاء على التمييز العنصري تعرب عن قلقها إزاء استمرار ارتفاع معدل البطالة في أوساط الأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية أو المنحدرين من أصول مهاجرة حيث بلغ 7,4 في المائة، أي أكثر من ضعف ما هو عليه في أوساط عامة السكان⁽⁴⁸⁾.

38- وأوصت اللجنة نفسها آيسلندا باتخاذ تدابير للحد من ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية والمهاجرين والأشخاص المنحدرين من أصول مهاجرة، بطرق، منها توفير التدريب المهني وتعليم اللغة. وأوصت اللجنة بتنظيم حملات لتوعية أرباب العمل بمنع التمييز العنصري في عملية التوظيف، وتثقيف العمال بسبل الانتصاف المتاحة في حالات التمييز في العمل⁽⁴⁹⁾.

39- وأشارت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان إلى تقارير عن ممارسات العمل القسري بين العمال المهاجرين العاملين في قطاعات مثل البناء والسياحة والبعثاء والصناعة التحويلية والعمل المنزلي⁽⁵⁰⁾.

40- ولا تزال لجنة القضاء على التمييز العنصري تعرب عن قلقها لاستمرار آيسلندا على الرغم من توصيات اللجنة السابقة لعام 2010 في إصدار تصاريح عمل مؤقتة صالحة لأرباب عمل معينين عوضاً عن تصاريح لأنواع محددة من العمل، الأمر الذي يجعل من الصعب على العمال المعنيين الإبلاغ عما يرتكبه أرباب عملهم من انتهاكات لحقوقهم في العمل، بما في ذلك الإخلال ببنود عقود العمل، ويجعلهم أكثر عرضة للإيذاء والاستغلال⁽⁵¹⁾. وأوصت اللجنة آيسلندا بإصدار تصاريح عمل بحسب النوع المحدد من العمل أو النشاط الذي يزاوله الشخص مقابل أجر ولفترة محددة، عوضاً عن تصاريح عمل لأرباب عمل معينين⁽⁵²⁾.

2- الحق في التعليم⁽⁵³⁾

41- أشارت اليونسكو إلى أن قانون التعليم ينص على أن التعليم مجاني لمدة 10 سنوات. فالتعليم قبل الابتدائي لم يكن إلزامياً⁽⁵⁴⁾. وأوصت اليونسكو آيسلندا بمراجعة التشريعات الوطنية المتعلقة بالتعليم لضمان ما لا يقل عن 12 عاماً من التعليم الابتدائي والثانوي المجاني، وإدراج حكم يقضي بإتاحة ما لا يقل عن سنة واحدة من التعليم المجاني والإلزامي قبل الابتدائي⁽⁵⁵⁾.

42- ولا تزال لجنة القضاء على التمييز العنصري تعرب عن قلقها لاستمرار التفاوتات في حصول الأطفال المنحدرين من أصول مهاجرة على التعليم الثانوي⁽⁵⁶⁾. وأوصت اللجنة نفسها آيسلندا بمواصلة جهودها الرامية إلى تحسين فرص حصول الأطفال المنحدرين من أصول مهاجرة على التعليم الثانوي، بطرق، منها وضع استراتيجية تعليم وطنية لتحديد أوجه التفاوت في الحصول على التعليم وإيجاد حلول لها، بالتشاور مع الفئات المتضررة⁽⁵⁷⁾. وقد قدمت اليونسكو توصية مماثلة⁽⁵⁸⁾.

جيم - حقوق أشخاص محددين أو فئات محددة

1- النساء⁽⁵⁹⁾

- 43- أشارت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى القرار البرلماني المتعلق ببرنامح عمل المساواة بين الجنسين للفترة 2016-2019، الذي وضع خريطة طريق للمساواة بين الجنسين في مجالات مثل الإعلام والتعليم⁽⁶⁰⁾.
- 44- وذكرت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن تمثيل المرأة ضعيف في المناصب العليا في الشركات وفي مجالس الإدارة، وفي أكبر 100 شركة في آيسلندا، لا تشغل النساء سوى 10 في المائة من مناصب الرؤساء التنفيذيين، و22 في المائة من مناصب الأمناء العامين، و26 في المائة من مقاعد مجالس الإدارة⁽⁶¹⁾.
- 45- وتحيط لجنة القضاء على التمييز العنصري علماً بالتدابير التي اتخذتها آيسلندا لمكافحة العنف الجنسي والجنساني والتمييز، بما في ذلك توزيع نشرات وبطاقات على جاليات المهاجرين لتعريفها بالعنف الأسري وبسبل الدعم المتاحة، غير أنها لا تزال تشعر بالقلق لأن احتمال تعرض النساء المنتميات إلى الأقليات والنساء المهاجرات للعنف يفوق احتمال تعرض النساء من عامة السكان له، ولأن نسبة الأجنيبات في دور الإيواء المخصصة للنساء ضحايا العنف الأسري بلغت 35 في المائة في عام 2018⁽⁶²⁾.
- 46- وأوصت اللجنة نفسها آيسلندا بزيادة التدابير المتخذة لحماية الأجنيبات والنساء المنتميات إلى الأقليات من العنف الجنسي والعنف الجنساني والتمييز العنصري، بما في ذلك العنف الأسري، وضمان حصول الضحايا على مساعدة قانونية وطبية ونفسية - اجتماعية كافية، بصرف النظر عن وضع هؤلاء الضحايا من حيث الهجرة⁽⁶³⁾.
- 47- وأوصت اللجنة نفسها آيسلندا بزيادة التدابير الرامية إلى ضمان تعريف الأجنيبات والنساء المنتميات إلى الأقليات بحقوقهن وبسبل الانتصاف المتاحة لهن، بطرق منها توفير المواد التثقيفية بعدة لغات⁽⁶⁴⁾.
- 48- وأوصت اللجنة نفسها آيسلندا بالتحقيق في ادعاءات العنف الجنسي والعنف الجنساني، وضمان مقاضاة المسؤولين عن هذه الأفعال ومعاقبتهم بعقوبات مناسبة⁽⁶⁵⁾.

2- الأطفال⁽⁶⁶⁾

- 49- ذكرت اليونيسكو أن قانون الزواج رقم 31 لسنة 1993 يحدد السن الدنيا للزواج في 18 عاماً. غير أن القانون يسمح للوزارة بأن تجيز زواج الشباب دون تحديد الحد الأدنى المطلق للسن⁽⁶⁷⁾. وأوصت اليونيسكو آيسلندا بمراجعة القانون لتحديد الحد الأدنى المطلق لسن الزواج في 16 عاماً، وعدم السماح بالزواج دون سن 18 عاماً إلا عندما تأذن به السلطة القضائية⁽⁶⁸⁾.
- 50- وأفادت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بأن البرلمان اعتمد في 12 حزيران/يونيه 2019 قراره رقم 149/39 بشأن خطة عمل لحماية الأطفال للفترة 2019-2022. وتلاحظ اللجنة أن خطة العمل تهدف إلى تقديم الدعم للأطفال الذين يواجهون عنفاً بدنياً ونفسياً وتعزيز مجموعة من المؤسسات، مثل وكالة رعاية الطفل ولجان حماية الطفل⁽⁶⁹⁾.

3- المهاجرون واللاجئون وملتسمو اللجوء⁽⁷⁰⁾

- 51- رحبت لجنة القضاء على التمييز العنصري بخطة العمل المتعلقة بقضايا المهاجرين للفترة 2016-2019 وخطة العمل الوطنية لعام 2016 لإدماج الأشخاص من غير مواطني البلد⁽⁷¹⁾.

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.
-