



Reykjavíkurborg

2011-
2015

Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum



Byggir á lögum um
jafna stöðu og jafnan
rétt kvenna og karla,
mannréttindastefnu
Reykjavíkurborgar og
á Evrópusáttmála um
jafna stöðu kvenna og
karla

Reykjavík, desember 2011

AÐGERÐARÁÆTLUN REYKJAVÍKURBORGAR Í JAFNRÉTTISMÁLUM

Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 frá 2008¹ (hér eftir notað Jafnréttislög), mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar² sem samþykkt var í borgarstjórn 16. maí 2006 og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum³ (hér eftir notað Evrópusáttmáli í jafnréttismálum) samþykktum í borgarstjórn 20. október 2009. Í þessari áætlun er fléttað saman verkefnum sem sveitarfélögum ber að sinna skv. jafnréttislögum, aðgerðum sem tengjast Evrópusáttmálanum og öðrum verkefnum sem mannréttindaráð leggur áherslu á.

SKYLDUR SVEITARFÉLAGA Í LÖGUM UM JAFNA STÖÐU OG JAFNAN RÉTT KVENNA OG KARLA

Í 12. grein jafnréttislaga segir að skipa skuli jafnréttisnefndir til að fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að verkefnum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Einnig kemur fram í 12. grein laganna að unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum. Annað hvert ár skulu nefndirnar afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan sveitarfélagsins. Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar fer með hlutverk jafnréttisnefndar sbr. samþykkt fyrir mannréttindaráð Reykjavíkurborgar samþykkt í borgarstjórn Reykjavíkur 18. desember 2007. Í 23. grein laganna segir að kynjasambættingar skuli gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tólmundastarfi og að á öllum skólastigum skuli nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál. Reykjavíkurborg ber einnig skyldur sem atvinnurekandi sjá grein 19 um launajafnrétti, grein 20 um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, grein 21 um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og grein 22 um kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.

MANNRÉTTINDASTEFNA REYKJAVÍKURBORGAR

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Í stefnunni segir að áherslan á jafnan rétt kvenna og karla skuli vera sýnileg í allri starfsemi borgarinnar og staða kynjanna eigi að skoðast sérstaklega í öllum þeim hópum sem stefnan nær til. Með því að vinna eftir samræmdri mannréttindastefnu er lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem hún nær til.

EVROÐUSÁTTMÁLI UM JAFNA STÖÐU KVENNA OG KARLA Í SVEITARFÉLÖGUM

Borgarstjórn samþykkti undirritun Evrópusáttmálans 20. október 2009 og borgarstjóri undirritaði hann sama dag. Sveitarfélög sem hafa undirritað sáttmálann skuldbinda sig formlega til að virða grundvallarregluna um jafnrétti kvenna og karla. Einnig viðurkenna þau að taka þurfi á margfaldri mismunun til að tryggja jafna stöðu kvenna og karla. Jafnframt felur undirritun í sér viðurkenningu á því að jöfn þátttaka kvenna og karla í ákvarðanatöku sé forsenda lýðræðislegs þjóðfélags, afnáam

¹ Löggin er að finna á þessari slóð <http://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

² Stefnan er á þessari slóð

http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/mannr_ttindaskrifstofa/skjol/Mannrettindastefna.pdf

³ Sáttmálann er að finna á þessari slóð <http://www.samband.is/media/althingdamal/Jafnrettissattmali.pdf>

staðalímynda kynjanna sé grunnur að því að jafnrétti kvenna og karla náist og að samþætting kynjasjónarmiða sé brýn til að vinna að framgangi jafnréttis kvenna og karla. Einnig felst í því viðurkenning á því að aðgerðaráætlanir sem njóti nægilegs fjármagns séu nauðsynleg tæki til að vinna að framgangi jafnréttis.

Jafnréttissáttmálinn er þrjátíu greinar og er skilningur á því að sveitarfélög innan Evrópu sem hafa undirritað hann séu mislangt komin í sinni jafnréttisvinnu og leggi því ekki endilega áherslu á sömu þættina. Alls hafa sjö íslensk sveitarfélög samþykkt sáttmálann. Þessi sveitarfélög skuldbinda sig til þess að þróa og staðfesta aðgerðaráætlun í jafnréttismálum og hafa ákveðið að vinna saman að innleiðingu sáttmálans. Samband íslenskra sveitarfélaga sem er samræmingaraðili og tengiliður við Evrópusambandið í verkefninu undirritaði samning við Jafnréttisstofu um ráðgjöf við innleiðslu sáttmálans. Lagaumhverfið er mismunandi á milli landa og falla ekki allar greinar sáttmálans að verkefnum íslenskra sveitarfélaga. Íslensku sveitarfélögin sem hafa undirritað sáttmálann; Reykjavíkurborg, Akranes, Akureyri, Hafnarfjörður, Kópavogur, Mosfellsbær og Norðurþing hafa öll ákveðið að leggja áherslu á eftirtaldar greinar:

- Grein 6. Að vinna gegn staðalímyndum
- Grein 9. Kynjamat
- Grein 22. Kynbundið ofbeldi

Einnig er ætlunin að leggja áherslu á matstæki sem fjallað er um í öðrum hluta samningsins sem er um innleiðingu hans og skuldbindingar sem af undirritun leiða.

Reykjavíkurborg mun einnig leggja áherslu á eftirtaldar greinar:

- Grein 10. Margföld mismunun eða lakari staða
- Grein 11. Hlutverk atvinnurekanda
- Grein 12. Opinber innkaup og samningar
- Grein 20. Menning íþróttir og afþreying

Aðgerðaráætlunin verður endurskoðuð eftir því sem tilefni er til og í það minnsta um leið og starfsáætlun í mannréttindamálum fyrir árið 2013 er unnin.

AÐGERÐIR REYKJAVÍKURBORGAR

STAÐALÍMYNDIR⁴

Reykjavíkurborg telur mikilvægt að vinna gegn staðalmyndum kynjanna eins og þær birtast bæði í orðræðu og myndmáli.



Mynd: Halldóra Gunnarsdóttir

Aðgerð 1

Sjá 23. grein jafnréttis laga og 6. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Setja á fót starfshóp sem hefur viðtækt umboð til að vinna gegn stöðluðum kynjamyndum í öllu starfi borgarinnar. M.a. verður lögð áhersla á að:

- ✓ Vinna gegn stöðluðum kynjamyndum í skólastarfi m.a. með fræðslu í skólum um jafnréttismál.
- ✓ Vinna í samvinnu við stjórnendur og starfsfólk að afmörkuðum verkefnum sem hafa það markmið að afmá þau höft sem staðalmyndir skapa.
- ✓ Búa til leiðbeiningar um auglýsingar borgarinnar.
- ✓ Breyta kynjamyndum í borgarlandslaginu.

Tímasetning: 2012 - 2014

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

KYNJAMAT OG SAMÞÆTTING KYNJASJÓNARMIÐA

Reykjavíkurborg leggur áherslu á kynjamat⁵ og samþættingu kynjasjónarmiða í sínu starfi.

Aðgerð 2

Sjá 12. grein jafnréttis laga, grein 2.1.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Vinna að kynjaðri fjárhags- og starfsáætlun með tilrauna- verkefnum og hefur stýrihópur til að sinna verkefninu verið settur



Kynjagleraugu Stígamóta. Hönnuð af Hrafnhildi A. Jónsdóttir og Tinnu Brá Baldvinsdóttur.

⁴ Staðalímyndir eða staðalmyndir kynjanna eru staðlaðar og útbreiddar hugmyndir þess efnis hvernig kynin eiga að haga sér, hvernig þau eru og hvað er við hæfi að þau geri.

⁵ Kynjamat felur í sér að leggja mat á það hvort nægilegt tillit sé tekið til þarfa bæði kvenna og karla m.a. í stefnumótun og þjónustu.

á laggirnar. Honum er m.a. ætlað að skapa, þróa og miðla þekkingu á vinnulagi við kynjaða fjárhags- og starfsáætlunargerð. Vinnulagið felur í sér mat á því hvaða áhrif ákveðnar ákvarðanir um fjárveitingar hafa á konur annars vegar og karla hins vegar.

Tímasetning: 2011 - 2013

Ábyrgð: Fjármálaskrifstofa og mannréttindaskrifstofa

Aðgerð 3

Sjá 23. grein jafnréttislaga og 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Kynna samþættingarverkefnið **Jafnrétti í skólum**. Skólum standi til boða kynningar á jafnréttisverkefni sem unnið var í Vogaskóla, *Jafnrétti kynjanna frá landnámi til vorra daga*, ásamt öðrum verkefnum og stefnum sem vinna gegn staðalímyndum og að jafnrétti kynjanna innan skólasamfélagsins.

Tímasetning: 2012 - 2015

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

Aðgerð 4

Sjá 23. grein jafnréttislaga.

Sjá til þess að nemendur í öllum grunnskólum borgarinnar hljóti fræðslu um jafnréttismál. Þróað verði kennsluefni/kennsluefnisbanki til að styðja við fræðsluna.

Tímasetning: 2012 - 2015

Ábyrgð: Skóla- og frístundasvið og Mannréttindaskrifstofa

Aðgerð 5

Sjá 15. grein jafnréttislaga og grein 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.

Öll framboð til borgarstjórnar hvött til þess bréflaga að konur og karlar hafi jafnt vægi á listum og þess sé gætt við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða sbr. 15. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tímasetning: Fyrir kosningar

Ábyrgð: Mannréttindaráð

Aðgerð 6

Sjá 15. grein jafnréttislaga, grein 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 2. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum, ráðum og stjórnnum. Upplýsingar verði kynntar borgarstjóra, formanni borgarráðs, mannréttindaráði og birtar á vefsíðu.

Tímasetning: Árlega

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

Aðgerð 7

Sjá 9. grein í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Setja fram tölfraðilegar upplýsingar um stöðu kynjanna í borginni og nýtingu þeirra á þjónustu borgarinnar.

Tímasetning: Árlega 8. mars

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

MARGFÖLD MISMUNUN EÐA LAKARI STAÐA

Reykjavíkurborg viðurkennir að mismunun sé bönnuð á hvaða grundvelli sem er. Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Aðgerð 8

Sjá fyrsta kafla mannréttindastefnu borgarinnar og 10. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Framfylgja mannréttindastefnu borgarinnar. Í henni er lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa og það viðurkennt að margir tilheyra fleiri en einum hópi sem hún nær til sem getur leitt af sér margfalda mismunun.

Tímasetning: 2012 – 2014

Ábyrgð: Mannréttindaráð og mannréttindaskrifstofa

HLUTVERK ATVINNUREKANDA

LAUNAJAFNRÉTTI

Reykjavíkurborg vann launaúttekt árið 2010. Í þeirri úttekt kom í ljós að launamunur milli kynja liggur fyrst og fremst í yfirvinnu- og akstursgreiðslum.

Aðgerð 9

Sjá 19. grein jafnréttislaganna, grein 2.2. 3 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Vinna greiningu á yfirvinnu- og akstursgreiðslum hjá Reykjavíkurborg og hvort stjórnendur fara að settum leikreglum.

Tímasetning: Árlega

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa í samvinnu við mannréttindaskrifstofu

Aðgerð 10

Sjá 19. grein jafnréttislaganna, grein 2.2. 3 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stórnenda eftir kyni, bæði almennt en einnig innan ákveðinna hópa. Þegar ráðið er í ný störf og valið stendur á milli jafn hæfra einstaklinga af gagnstæðu kyni skal ráða þann einstakling sem er af því kyni sem í minnihluta í viðkomandi starfsgrein hjá Reykjavíkurborg.

Tímasetning: Næsta úttekt unnin 2012 en miði við laun greidd í október 2011. Úttekt gerð aftur 2013

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa og mannréttindaskrifstofa

LAUS STÖRF, STARFSÞJÁLFUN OG SÍMENNTUN

Aðgerð 11

Sjá 20. grein jafnréttisлага, grein 2.2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stórnenda eftir kyni, bæði almennt en einnig innan ákveðinna hópa. Þegar ráðið er í ný störf og valið stendur á milli jafn hæfra einstaklinga af



Mynd: Halldóra Gunnarsdóttir, tekin í Ráðhúsi Reykjavíkur

gagnstæðu kyni skal ráða þann einstakling sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein hjá Reykjavíkurborg.

Tímasetning: Árlega

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa í samvinnu við mannauðsskrifstofu.

Aðgerð 12

Sjá 20. og 26. grein jafnréttislaganna og grein 2.2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.

Athygli starfsmannastjóra á sviðum borgarinnar vakin á því að starf sem er auglýst laust til umsóknar skuli standa opið jafnt konum og körlum. Jafnframt verði vakin athygli á 26. grein laga um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008 þar sem fram kemur að heimilt er að auglýsa sérstaklega eftir öðru kyninu ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnri kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar.

Tímasetning: Árlega

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa

Aðgerð 13

Sjá 20. grein jafnréttislaganna og grein 2.2.4 í mannréttindastefnu borgarinnar.

Athugað í viðhorfskönnun meðal starfsmanna hvort konur og karlar séu að fá sömu tækifæri til starfsþróunar og eða símenntunar. Ef svo er ekki verður brugðist við því með greiningu á því hverju sætir og leiðum til starfsþróunar og símenntunar þar sem á skortir.

Tímasetning: 2011 og 2013

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

Í starfsmannastefnu segir „Reykjavíkurborg vill skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og einkalífs eins og kostur er. Reykjavíkurborg vill að starfsmenn fái notið sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Konum og körlum skal gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa. Stjórnendur skulu hvetja væntanlega feður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Jafnframt skulu þeir hvetja karla til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur.“

Aðgerð 14

Sjá 21. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.6 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Upplýsingum safnað um samræmingu starfs og einkalífs með viðhorfskönnun annað hvert ár. Ef í ljós kemur að ákveðnum starfsstöðum eigi fólk erfitt með að samræma þetta verði farið í vinnu við að breyta fyrirkomulagi starfa með það að leiðarljósi að starfsfólk geti geti náð jafnvægi milli starfs og einkalífs.

Tímasetning: 2011 og 2013

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa

Aðgerð 15

Sjá 21. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.6 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Í stjórnendafræðslu verði vakin athygli á þessum áherslum um samræmingu starfs og einkalífs í jafnréttislögum, mannréttindastefnu og starfsmannastefnu borgarinnar.

Tímasetning: Árlega

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa

KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Í starfsmannastefnu borgarinnar segir "Starfsmaður, sem með orðum, látbragði eða atferli, ógnar, truflar eða ögrar öðrum á vinnustað, leggur starfsmann í einelti eða sýnir honum kynferðislega áreitni, telst brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slík hegðun getur leitt til áminningar og starfsmisssis". Enn fremur segir í mannréttindastefnu borgarinnar að kynferðisleg áreitni sé með öllu óheimil á vinnustöðum borgarinnar og sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun beri viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Polandi skuli engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni geti varðað fyrirvaralausán brottrekstur geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við slíkri hegðun skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

Í starfsmannakönnun sem gerð var hjá Reykjavíkurborg 2009 svöruðu 8,6% starfsmanna því játandi að hafa orðið fyrir áreitni frá samstarfsfólki á síðustu 12 mánuðum, þar af 8,3% kvenna og 9,4% karla. Skilgreiningin sem gefin var í könnuninni nær yfir fleira en kynferðislega áreitni.⁶ Í starfsmannakönnun 2008 svöruðu 11,4% starfsmanna þessari spurningu játandi. Mikilvægt er að halda áfram að vinna gegn áreitni á vinnustöðum borgarinnar.

Aðgerð 16

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.7 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Upplýsingum safnað um áreitni á vinnustöðum borgarinnar með viðhorfskönnun annað hvert ár.

Tímasetning: 2011 og 2013

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa

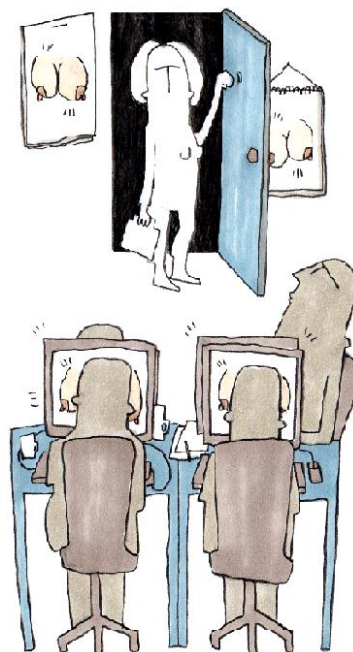
Aðgerð 17

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.7 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Vakin sérstök athygli á því einu sinni á ári að kynbundin, kynferðisleg eða önnur áreitni sé ekki liðin á starfsstöðum borgarinnar. Á hverju ári er haldinn baráttudagur gegn einelti hjá Reykjavíkurborg. Innan starfsstaða borgarinnar verði þessi dagur einnig nýttur til að vekja athygli á að kynbundin, kynferðisleg eða önnur áreitni sé ekki liðin.

Tímasetning: Árlegt

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa



Mynd: Rán Flygenring

⁶ Í könnuninni er eftirfarandi skilgreining á áreitni: Polanda er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, niðurlægjandi eða ögrandi ummælum, aðdróttunum, skætingi og fyrirlitningu eða honum misboðið með kynferðislegu orðbragði, snertingu, eða látbragði.

Aðgerð 18

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.7 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Farið verði yfir, fyrir árlegan baráttudag gegn einelti, allar upplýsingar um viðbrögð við einelti og áreitni á sviðunum og séð til þess að upplýsingarnar séu uppfærðar og aðgengilegar.

Tímasetning: Árlegt

Ábyrgð: Mannauðsskrifstofa sér um upplýsingar á sviðunum og mannréttindaskrifstofa um miðlægt teymi

Aðgerð 19

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.7 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Þátttaka í nýsköpunarsjóðsverkefni er lýtur að skoðun klámvæðingar á vinnustöðum, útgáfu fræðsluefnis um það, áhrif þess og hvernig hún tengist kynbundinni og kynferðislegri áreitni.

Tímasetning: Nýsköpunarsjóðsverkefni unnið 2011, útgáfa fræðsluefnis 2012

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

OPINBER INNKAUP OG SAMNINGAR

Reykjavíkurborg viðurkennir ábyrgð sína á því að vinna að jafnri stöðu kvenna og karla þegar kemur að opinberum innkaupum, þ.m.t. samningum um vörur, þjónustu og framkvæmdir.

Aðgerð 20

Sjá 12. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Finna leiðir til að samningsaðilar Reykjavíkurborgar og mögulegir undirverktakar þeirra séu skuldbundnir til að vinna að jafnri stöðu kvenna og karla.

MENNING, ÍÞRÓTTIR OG AFÞREYING

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að bæði konur og karlar njóti menningar og íþróttar og vakin sé athygli á þætti beggja kynja á þeim sviðum. Reykjavíkurborg telur einnig mikilvægt að brjóta upp staðalmyndir kynja bæði í íþróttum og menningu.

Aðgerð 21

Sjá 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Reykjavík Bókmenntaborg UNESCO mun leggja áherslu á að endurspegla framlag jafnt kvenna sem karla til bókmenningar í borginni.

Tímasetning: 2012 til og með 2014

Ábyrgð: Reykjavík Bókmenntaborg UNESCO

Aðgerð 22

Sjá 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Borgarbókasafn vinni gegn kynjuðum staðalmyndum m.a. með sérstöku verkefni þar sem þar sem vakin er athygli á höfundum sem hafa synt á móti straumnum í þessu sambandi.

Tímasetning: 2012

Ábyrgð: Borgarbókasafn í samvinnu við mannréttindaskrifstofu

Aðgerð 23

Sjá 23. grein jafnréttislaganna, grein 2.3.2 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Greina út frá kynjum upplýsingar um iðkendur hjá íþróttafélögum í hverfum og vinna með íþróttahreyfingunni að því að hvetja bæði stúlkur og drengi til íþróttiðkunar.

Tímasetning: 2012 til og með 2014

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

Aðgerð 24

Sjá 23. grein jafnréttislaganna og 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Setja inn í samninga við íþróttafélög, þegar þeir eru gerðir, kröfu um virkar jafnréttisáætlanir og siðareglur.

Tímasetning: 2012 til og með 2014

Ábyrgð: ÍTR og Mannréttindaskrifstofa

KYNBUNDIÐ OFBELDI

Reykjavíkurborg viðurkennir að kynbundið ofbeldi er brot á grundvallar mannréttindum og samfélagsmeiðingum sem enginn á að búa við. Í rannsókn á ofbeldi gegn konum kom fram að 42% kvenna á Íslandi hafa verið beittar ofbeldi einhvern tíma á ævinni.⁷

Aðgerð 25

Sjá 22. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Vinna aðgerðaráætlun gegn kynbundnu ofbeldi sem nái m.a. til eftirtalinna þátta:



Mynd: Halldóra Gunnarsdóttir

- ✓ Forvarna til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi.
- ✓ Fræðslu um kynbundið ofbeldi til starfsfólks.
- ✓ Upplýsingargjafar á íslensku, ensku og pólsku þess efnis hvert er að hægt að leita fyrir þolendur kynbundins ofbeldis.
- ✓ Samvinnu milli þeirra sem veita stuðning og þjónustu.

Tímasetning: 2012 - 2014

Ábyrgð: Mannréttindaráð, mannréttindaskrifstofa ásamt fagsviðum borgarinnar

MATSKERFI (Sjá II hluta samningsins, innleiðing sáttmálans og skuldbindingar sem af honum leiða).

Þeir sem undirrita samninginn skuldbinda sig til að eiga samvinnu um matstæki til að meta mögulegar framfarir við innleiðingu sáttmálans. Reykjavíkurborg mun setja fram mælikvarða og eiga samvinnu um að þróa leiðir til að meta árangur.

⁷ Elísabet Karlsdóttir og Ásdís A. Arnalds. (2010). Rannsókn á ofbeldi gegn konum. Reynska kvenna á aldrinum 18-80 ára á Íslandi, 4. Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd. Unnið fyrir Félags- og tryggingamálaráðuneytið.