

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

Samþykkt í borgarstjórn 16. maí 2006

Fyrsti kafli

1. Grundvöllur mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

1.1 Mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttinasáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að. Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar eru mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar og alþjóðlegir sáttmálar lagðir til grundvallar. Mannréttindastefnan 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. Reykjavíkurborg hefur jafnræði borgaranna og mannréttindi að leiðarljósi í öllu starfi og hefur einsett sér að vera í fararbroddi í mannréttindamálum með sérstakri áherslu á jafna stöðu kvenna og karla. 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.

1.2 Framtíðarsýn í stefnukorti Reykjavíkurborgar er „Reykjavík er alþjóðleg borg þar sem lífsgæðum, óskum og þörfum borgarbúa er skipað í öndvegi“. Mannréttindastefnan er byggð á þessari sýn og annarri stefnumótun borgarinnar.

1.3 Mannréttindastefnan er m.a. byggð á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000. Áherslan á jafnan rétt kvenna og karla skal vera sýnileg í allri starfsemi borgarinnar og staða kynjanna á að skoðast sérstaklega í öllum þeim hópum sem stefnan nær til.

1.4 Borgaryfirvöld skuldbinda sig til að vinna að mannréttindum á fjórum megin sviðum sem endurspeгла hvert um sig margþætt hlutverk og skyldur sveitarfélags: sem stjórnvalds, sem atvinnurekanda, sem veitanda þjónustu og sem samstarfsaðila þeirra sem vilja beita sér í þágu mannréttinda.

a) Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg fer með vald á grundvelli jafnræðis, mannréttinda og góðrar samvinnu við íbúa borgarinnar og hefur einsett sér að vera í fararbroddi á því sviði.

b) Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg vinnur að jafnrétti kvenna og karla á vinnustöðum og sér til þess að innan þeirra endurspeglar það margþeytilega samfélag sem borgin er. Reykjavíkurborg vill sem atvinnurekandi vera til fyrirmyndar á þessu sviði og mun í því augnamiði nýta þau tæki sem felast í starfsmannastefnu borgarinnar.

c) Reykjavíkurborg sem veitandi þjónustu

Reykjavíkurborg gegnir lykilhlutverki fyrir vellíðan íbúanna. Allar stofnanir borgarinnar vinni markvisst og skipulega að því að móta og þróa þjónustu og upplýsingagjöf í þágu margbreytilegs samfélags.

d) Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili

Reykjavíkurborg leggur áherslu á samvinnu við aðra opinbera aðila og samtök sem vinna að því að efla frumkvæði, nýsköpun, þekkingaröflun og sjálfsprottið starf sem hefur jafnrétti og mannréttindi að leiðarljósi.

Annar kafli

2. Jafnrétti kynjanna

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kyns. Hvatt er til jafnrar þátttöku og áhrifa kvenna og karla í borgarsamfélaginu og markvisst skal unnið gegn allri mismunun og hamlandi áhrifum staðlaðra ímynda kynjanna. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kyns viðkomandi.

2.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Við skipan í nefndir, stjórnir og ráð skal hafa að markmiði að hlutföll kynjanna séu sem jöfnust. Jafnræði kynjanna skal einnig hafa að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.

2.1.1 Í undirbúningi að ákvarðanatöku og við úthlutun fjármagns, t.d. í fjárhagsáætlunargerð og þegar teknar eru aðrar ákvarðanir um úthlutun fjármagns, þarf að taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina áhrif ákvarðana á stöðu þeirra.

2.1.2 Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn kynbundnu ofbeldi, hvort sem það er andlegt, líkamlegt eða kynferðislegt. Öll starfsemi borgarinnar skal taka mið af þessu markmiði.

2.1.3 Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn klámvæðingu og vændi. Af þeim sökum er mikilvægt að sporna áfram gegn rekstri nektardansstaða í borginni.

2.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Tryggt verði með skipulögðu jafnréttisstarfi að konur og karlar njóti jafnréttis á vinnustöðum Reykjavíkurborgar í hvívetna.

2.2.1 Í öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar skal gæta jafnræðis allra hópa og jafnrar virðingar kynjanna, sbr. 18. gr. jafnréttislaga. Atvinnuauglýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar.

2.2.2 Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli hjúskapar eða fjölskyldustöðu, þungunar eða hugsanlegra barneigna, eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

2.2.3 Konur og karlar skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal konum og körlum jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Einstaklingsbundin laun, s.s. hæfnis- og árangurslaun, og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni. Reykjavíkurborg telur að launaleynd sé ein af uppsprettum kynbundins launamunar og að henni beri því að útrýma hvar sem hún kann að vera til staðar.

2.2.4 Vinnuaðstæður skulu taka mið af þörfum beggja kynja. Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og hugsanlegar uppsagnir skal jafnrétti kynjanna haft að leiðarljósi. Starfsþróun og símenntun skal nýta til aukins jafnréttis kynja og jafnrar virðingar á vinnustað.

2.2.5 Stuðla ber að jákvæðu viðhorfi til allra starfa innan borgarinnar og að andrúmsloft á vinnustað sé gott.

2.2.6. Reykjavíkurborg vill nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf og stjórnendum að mæta breytilegum þörfum starfseminnar. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentað getur hvort sem heldur er konum eða körlum og starfseminni. Sérstök áhersla er lögð á að vinna gegn stöðluðum ímyndum um hlutverkaskiptingu kynjanna hvað snertir fjölskylduábyrgð og karlar eru hvattir til að nýta sér sveigjanleika, hlutastörf eða aðrar leiðir til að þeir geti tekið fulla ábyrgð á fjölskyldu sinni.

2.2.7 Kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum borgarinnar. Vísað er til 17. gr. jafnréttislaga um skilgreiningu á kynferðislegri áreitni. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni getur varðað fyrirvaralausán brottrekstur geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við slíkri hegðun skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

2.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Flétta skal jafnréttissjónarmið saman við alla þjónustu Reykjavíkurborgar og á þjónustan að einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu kynjanna.

2.3.1 Konur og karlar eigi jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum beggja kynja og áhrifum hennar á konur og karla.

2.3.2 Allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjavíkurborgar og stofnana hennar hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Börnum og unglíngum sé veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með æskufólki. Fræðsluyfirvöld í Reykjavík, svo og stjórnendur félags- og tómsundastarfs, styrki jákvæða kynímynd stúlkna og pílta og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglínga.

Þriðji kafli

3. Aldur

Óheimilt er að mismuna fólki vegna aldurs. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til aldurs. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu kynjanna í borginni á mismunandi aldurs skeiðum.

3.1. Reykjavíkurborg sem stjórnvald

3.1.1 Tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa borgaranna, óháð aldri.

3.1.2 Við undirbúning ákvarðana sem haft geta áhrif á fólk vegna aldurs skal taka mið af þörfum og viðhorfum fólks á mismunandi aldri.

3.1.3 Þegar verið er að undirbúa ákvarðanatöku sem hefur sérstök áhrif á ákveðna aldurshópa er haft samráð við fulltrúa viðkomandi hópa.

3.1.4 Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn skal það ávallt hafa forgang sem er barninu fyrir bestu.

3.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

3.2.1 Starfsmönnum Reykjavíkurborgar standi til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri, sbr. grein 2.1. í starfsmannastefnu.

3.2.2 Reykjavíkurborg gæti þess að skapa jákvætt og gott andrúmsloft á vinnustað sem sé laust við fordóma og klisjur er tengjast aldri.

3.2.3 Þegar því er við komið geti starfsmenn samið um starf við hæfi, minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færast yfir.

3.3.4 Í öllu barna- og unglíngastarfi borgarinnar veiti hæfir starfsmenn börnum umönnun og vernd og sjái til þess að öryggi þeirra sé eins og best verður á kosið. Þess sé gætt að fjöldi starfsmanna sé nægur til að tryggja það.

3.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Í þjónustu sé tekið tillit til þess að þarfir fólks fyrir þjónustu eru mismunandi eftir aldurs skeiðum.

3.3.1 Borgarbúar eigi jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar, óháð aldri, svo fremi sem þjónustan er ekki miðuð við ákveðna hópa, s.s. barna- og unglíngastarf. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra aldurshópa og greina hvort áhrif þjónustunnar á kyn geti verið mismunandi.

3.3.2 Öll þjónusta við aldraða og börn og ungmenni sem er á ábyrgð Reykjavíkurborgar skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Aldur sé ekki feimnismál og kennsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

3.3.3 Stuðla ber að því að viðhorf til allra aldurshópa sem njóta þjónustu borgarinnar, þ.á m. barna og aldraðra, sé jákvætt og uppbyggilegt.

Fjórdi kafli

4. Fötlun

Óheimilt er að mismuna fólki vegna fötlunar. Unnið skal markvisst að því að gera fötluðum kleift að taka virkan þátt í borgarsamfélaginu. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum. Virða ber rétt hvers og eins til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um fötlun sína. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó þeir tilheyri ákveðnum hópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu fatlaðra kvenna í borginni annars vegar og fatlaðra karla í borginni hins vegar.

4.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð fötlun, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli. Tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa fatlaðra borgarbúa af báðum kynjum og átt sé við þá samráð við stefnumörkun og ákvarðanatöku er varða fatlaða sérstaklega.

4.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör starfsmanna borgarinnar skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð fötlun.

4.2.1 Fatlaður umsækjandi skal njóta forgangs í störf hjá borginni sé hann jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur, sbr. 32. gr. laga um málefni fatlaðra nr. 59/1992. Fatlaðir einstaklingar skulu njóta sömu kjara og ófatlaðir, sbr. 1. grein í lögum um málefni fatlaðra nr. 59/1992.

4.2.2 Við ráðningu fatlaðs starfsmanns ber að sjá til þess að hann fái viðeigandi starfsaðstöðu. Þess verði gætt að fatlaður starfsmaður njóti símenntunar og starfsþróunar að sama marki og aðrir starfsmenn.

4.2.3 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa fordómalaust andrúmsloft í garð fatlaðra einstaklinga í starfi og það skal leitast við að kynna sér aðstæður þeirra.

4.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

4.3.1 Fatlaðir eigi jafnan aðgang að þjónustu og ófatlaðir. Þess sé gætt, þegar þjónusta er skipulögð, að hún taki mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðra af báðum kynjum. Opinberar byggingar þurfa að vera aðgengilegar fyrir alla, óháð fötlun, sbr. lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992. Tryggja þarf fötluðum aðgengi að upplýsingum um réttindi sín.

4.3.2 Allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun og fræðsla á vegum borgarinnar taki mið af þörfum fatlaðra af báðum kynjum. Fötlun sé ekki feimnismál og kennsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Fimmti kafli

5. Heilsufar

Óheimilt er að mismuna borgarbúum og starfsfólki borgarinnar vegna skerts heilsufars. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum.

5.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð heilsufari, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli.

5.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

5.2.1 Virða ber rétt starfsmanns til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um heilsufar sitt.

5.2.2 Heilsufar eða heilsufarssaga má ekki, án málefnalegra ástæðna, hafa áhrif á ráðningu, kjör eða uppsögn starfsmanns. Ef vísað er til málefnalegra ástæðna verður að vera óvæfengjanlegt að þær tengist eðli starfsins.

5.2.3 Ef gera þarf breytingar á vinnuskyldum starfsmanns skulu starfsmaðurinn og borgin hafa fullt samráð sín á milli um þær.

5.2.4 Veikindi ein og sér eru ekki nægileg ástæða til að segja fólki upp starfi nema þau hafi langvarandi og veruleg áhrif í þá veru að þau hindri að viðkomandi geti sinnt starfi sínu. Veita má starfsmanni lausn frá störfum vegna veikinda, enda sé þá farið að ákvæðum laga og kjarasamninga þar um.

5.2.5 Þess verði gætt að starfsmenn njóti símenntunar og starfsþróunar, óháð heilsufari.

5.2.6 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa fordómalaust andrúmsloft í garð allra einstaklinga í starfi.

5.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Tryggja ber aðgengi að þjónustu, óháð heilsufari fólks.

5.3.1 Viðhorf til allra sem njóta þjónustu borgarinnar sé jákvætt og byggist á virðingu fyrir einstaklingnum.

Sjötti kafli

6. Kynhneigð

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynhneigðar. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kynhneigðar viðkomandi. Varast ber að ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt. Greina þarf sérstaklega stöðu samkynhneigðra kvenna í borginni annars vegar og samkynhneigðra karla í borginni hins vegar.

6.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð kynhneigð, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli.

6.1.2 Við undirbúning ákvarðana er varða samkynhneigða og tvíkynhneigða sérstaklega skal eiga samráð við hagsmunasamtök þeirra.

6.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Þess skal gætt við ráðningar, uppsögn og ákvarðanir um kjör starfsmanna borgarinnar að ómálefnalegum ástæðum sé ekki beitt sem rökum gegn starfsmanni, sbr. grein 1.2 í starfsmannastefnu borgarinnar.

6.2.1 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um kynhneigð sína.

6.2.2 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma gagnvart samkynhneigðu og tvíkynhneigðu samstarfsfólki.

6.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Starfsfólk gangi ekki út frá því sem vísu að allir sem njóta þjónustu borgarinnar séu gagnkynhneigðir eða eigi gagnkynhneigða foreldra. Samskipti starfsmanna og þeirra sem njóta þjónustu sé byggt á gagnkvæmri virðingu.

6.3.1 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla taki mið af því að þátttakendur geti verið samkynhneigðir, tvíkynhneigðir eða gagnkynhneigðir. Ólíkar kynhneigðir fólks séu ræddar kinnroðalaust og fræðsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Sjöundi kafli

7. Trúarbrögð og stjórnmalaskoðanir

Óheimilt er að mismuna fólki vegna trúar- eða stjórnmalaskoðana. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til trúarbragða eða stjórnmalaskoðana viðkomandi. Varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast ákveðna trú eða stjórnmalaskoðun séu eins.

7.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg skal sýna trú og skoðunum fólks virðingu og umburðarlyndi. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð trú eða skoðunum, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli.

7.1.2 Við undirbúning ákvarðana sem snerta ákveðna trúarhópa sérstaklega skal haft við þá samráð.

7.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg komi fram við starfsmenn sína af virðingu og gæti jafnræðis, óháð trúar- og stjórnmalaskoðunum.

7.2.1 Í starfsmannastefnu borgarinnar, grein 1.2, segir að þess skuli gætt að gera ekki upp á milli starfsmanna í kjörum vegna ómálefnaðra ástæðna.

7.2.2 Allir starfsmenn njóti sömu tækifæra til starfsþróunar og símenntunar, óháð trúar- og stjórnmalaskoðunum.

7.2.3 Allir starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma.

7.2.4 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um trúar- og stjórnmalaskoðanir sínar. Ástundun trúarbragða eða tjáning stjórnmalaskoðana má þó ekki trufla starfsemi á vinnustað.

7.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Mismunandi stjórnmalaskoðanir eða afstaða til trúarbragða á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við viðskiptavini.

7.3.1 Allir skuli eiga jafnt aðgengi að þjónustu Reykjavíkurborgar, óháð stjórnmála- og trúarskoðunum.

7.3.2 Í uppeldis- og tómskundastarfi, menntun og fræðslu á vegum borgarinnar skal tillit tekið til ólíkra siða er tengjast mismunandi trúarbrögðum. Mikilvægt er að ekki sé gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú þó að hefðbundnar trúarhátíðir lútersku kirkjunnar

séu haldnar hátíðlegar. Trúarbrögð mannkyns séu kynnt með kennsluefni og í því sé fjölbreytileika mannlífsins alltaf lýst þegar því verður við komið.

7.3.3 Þjónusta borgarinnar skal einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð stjórn mála- eða trúarskoðunum fólks. Það umhverfi og þjónusta sem er á færi borgarinnar að skapa skal vera laust við fordóma gagnvart trúar- eða stjórn mála skoðunum borgarbúa. Unnið skal að því að útrýma fordómum sem grundvallast á trúar- eða stjórn mála skoðunum.

Áttundi kafli

8. Uppruni og þjóðerni

Óheimilt er að mismuna borgarbúum vegna uppruna þeirra, litarháttar, þjóðernis, menningarlegs bakgrunns eða vegna hvers kyns flokkunar sem byggð er á kynþáttahyggju. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum og allir eiga rétt á sanngjarnri framkomu, óháð uppruna eða þjóðerni. Varast ber að flokka alla sem falla undir þessar skilgreiningar sem einn hóp og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu kvenna í borginni sem eru af erlendum uppruna annars vegar og karla í borginni sem eru af erlendum uppruna hins vegar og bregðast við ef á annað kynið hallar.

8.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð uppruna, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli. Leita skal eftir sjónarmiðum hagsmunaaðila og/eða fagaðila við stefnumótun og ákvarðanatöku sem þá varðar sérstaklega.

8.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg vill á vinnustöðum sínum endurspeglar það fjölmennningarlega samfélag sem er í borginni og sem atvinnurekandi tryggja starfsmönnum sínum af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við aðra starfsmenn borgarinnar. Þess skal gætt að við ráðningar og ákvarðanir um kjör starfsmanna borgarinnar ráði ekki ómálefnalegar aðstæður, sbr. grein 1.2 í starfsmannastefnu borgarinnar.

8.2.1 Í auglýsingum borgarinnar komi fram að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna sé hvatt til að sækja um öll störf hjá borginni.

8.2.2 Innflytjendur njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Þeir njóti hæfni sinnar og fái störf í samræmi við hana. Innflytjendur sem sækja um starf hjá borginni eða starfa þar þegar njóti leiðbeiningar við að láta meta þá menntun sem þeir hafa aflað sér utan Íslands.

8.2.3 Reykjavíkurborg komi í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun fólks af erlendum uppruna. Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnra tækifæra á við aðra starfsmenn til starfsframa og starfsþróunar.

Innflytjendum sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á og fái fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins.

8.2.4 Á vinnustöðum borgarinnar sé unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Á vinnustöðum borgarinnar er boðið upp á fræðslu um fordóma þegar þess er þörf.

8.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Tryggt sé að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu borgarinnar. Sérstaklega sé tekið mið af þörfum innflytjenda þegar þjónusta á vegum borgarinnar er skipulögð. Veitt sé tálkaþjónusta í viðtölum, t.d. hjá ráðgjöfum og í foreldrasamtölum, þegar þess er þörf.

8.3.1 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum borgarinnar taki mið af þörfum barna fólks af erlendum uppruna og veiti þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau fái notið þessa framboðs borgarinnar til jafns á við önnur börn. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum og þeim gefið tækifæri til að kynna heimamenningu sína og móðurmál.

8.3.2 Stofnanir borgarinnar búi til aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu borgarinnar á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Reykjavík. Hér er átt við vef, bæklinga og auglýsingar þegar það á við.

8.3.3 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma í garð einstaklinga vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns.

Níundi kafli

9. Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili

Reykjavíkurborg á samstarf við ýmsa aðila í vinnu sinni að mannréttindum.

9.1 Reykjavíkurborg á samstarf og samráð við stjórnvöld, önnur sveitarfélög, atvinnulíf, félagasamtök og menntastofnanir til að efla frumkvæði, nýsköpun, þekkingaröflun, ráðgjöf, fræðslu og sjálfsprottið starf sem hefur jafnrétti að leiðarljósi.

9.2 Öllum nefndum og ráðum borgarinnar er úthluta styrkjum er skylt að gæta mannréttindasjónarmiða við úthlutun þeirra.

9.3 Styrkir Reykjavíkurborgar eru bundnir því skilyrði að unnið sé gegn mismunun og að jafnrétti. Mannréttindanefnd getur krafist viðtakanda styrks um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.

9.4 Reykjavíkurborg áskilur sér þann rétt að fara fram á að þeir samstarfsaðilar sem þiggja styrki frá borginni vinni mannréttindaáætlun með mælanlegum markmiðum.

Þannig sé reynt að tryggja að fjármunir renni jafnt til beggja kynja og að sú starfsemi sem er styrkt mótist af mannvirðingu.

Tíundi kafli

10. Upplýsingaöflun og miðlun

Reykjavíkurborg afli og miðli þekkingu á stöðu og aðstæðum allra hópa sem stefnan nær til.

10.1 Könnuð verði afstaða til þjónustu borgarinnar, bæði með viðhorfskönnunum og einnig eftir öðrum leiðum, til að greina hvort borgurum sé mismunað í þjónustu.

10.2 Reykjavíkurborg fylgi stefnumótun eftir og kanni stöðu starfsmanna borgarinnar og greini eftir kyni.

10.3 Í allri öflun og greiningu gagna hjá Reykjavíkurborg verði upplýsingar kyngreindar, sbr. 21. gr. jafnréttislaga, en jafnframt alltaf greindar eftir þeim hópum sem stefnan nær til þegar því verður við komið.

10.4 Allri þekkingu sem Reykjavíkurborg aflar verði miðlað skipulega innan borgarinnar og hún nýtt til að bæta þjónustu, vinna gegn fordómum, efla jafnrétti á vinnustöðum borgarinnar og fræða Reykvíkingsa.

Ellefti kafli

11. Ábyrgð og verklag

11.1 Stjórnendur og starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á að tryggja að mannréttindi allra séu virt innan stjórnkerfis borgarinnar, á vinnustöðum hennar og í þjónustu, enda sé þeim gert það kleift með fjármagni og fræðslu á sviði mannréttindamála.

Stjórnendur bera ábyrgð á að:

- a) vinna samkvæmt stefnunni,
- b) vinna mannréttindaáætlun fyrir öll svið borgarinnar, samhliða starfs- og fjárhagsáætlun,
- c) tilnefna sérstaka mannréttindafulltrúa í öllum stofnunum sem eru með fleiri starfsmenn en 25 og tilgreina ábyrgðar- og verksvið þeirra,
- d) kynna stefnuna.

11.2 Stjórnendur skólastarfs bera ábyrgð á að:

- a) fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólastarfi,
- b) námsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og hafi mannréttindi allra hópa að leiðarljósi,
- c) kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í,

d) í náms- og starfsfræðslu sé lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.

11.3 Stjórnendur í íþróttá-, tómstunda- og æskulýðsstarfi bera sérstaka ábyrgð á að:

- a) skipuleggja félags- og tómstundastarf með jafnrétti að leiðarljósi,
- b) tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Reykjavíkurborg lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis í hvívetna.

11.4 Stjórnendur þjónustustofnana bera sérstaka ábyrgð á því að:

- a) fyllsta jafnréttis sé gætt í þjónustu borgarinnar,
- b) unnið sé markvisst gegn fordómum innan þjónustustofnana og gagnvart þiggjendum þjónustu.

11.5 Mannréttindanefnd ber að:

- a) sjá til þess að stefnunni sé fylgt eftir,
- b) vinna sérstaka framkvæmdaáætlun mannréttindamála í samvinnu við svið og skrifstofur borgarinnar og hagsmunahópa, samhliða starfs- og fjárhagsáætlunum,
- c) kalla árlega eftir starfsáætlunum sviða í mannréttindamálum,
- d) kalla árlega eftir skýrslu um framkvæmd mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar frá öllum sviðum,
- e) kynna stefnuna og stuðla að þekkingaröflun og miðlun upplýsingar.

11.6 Skrifstofu mannréttindamála ber að:

- a) vinna, ásamt mannréttindanefnd, framkvæmdaáætlun mannréttindamála,
- b) fylgja eftir ákvörðunum mannréttindanefndar,
- c) efla samráð innan borgarinnar í þeim málum sem stefnan nær til,
- d) eiga samvinnu við félag og önnur sveitarfélög í málum sem stefnan nær til,
- e) eiga samráð við tilnefnda mannréttindafulltrúa á sviðunum,
- f) efla samráð í málaflokknum innan borgarinnar,
- g) eiga frumkvæði að verkefnum,
- h) standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað vegna uppruna, litarháttar, trúarbragða, aldurs, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.