

Zarys polityki praw człowieka miasta Reykjavík

Zatwierdzony przez Rade Miasta 16 maja 2006 roku

Rozdział pierwszy

1. Podstawy polityki praw człowieka miasta Reykjavík

1.1 Prawa człowieka chronione są przez konstytucję islandzką oraz wiele innych umów o prawach człowieka i inne oficjalne oświadczenia, które obowiązują też Islandczyków. Polityka praw człowieka miasta Reykjavík prowadzona jest w oparciu o postanowienia o prawach człowieka zawartych w konstytucji i porozumienia międzynarodowe, które stanowią jej fundament. Polityka praw człowieka budowana jest na zasadach równouprawnienia i dąży do tego, aby każdy człowiek mógł pełnoprawnie korzystać z przywilejów wynikających z konwencji o prawach człowieka niezależnie od pochodzenia, narodowości, koloru skóry, wyznania, poglądów politycznych, orientacji seksualnej, wieku, statusu ekonomicznego, stanu zdrowia lub jakichkolwiek innych okoliczności. W swojej działalności miasto Reykjavík zwraca szczególną uwagę na problematykę praw człowieka i równouprawnienia obywateli i stawia sobie za zadanie prowadzenie działalności dotyczącej praw człowieka przy tym kładąc szczególny nacisk na zagadnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Mając na celu prowadzenie spójnej polityki praw człowieka duży nacisk kładzie się na wizję integracji dla dobra obywateli, ponieważ wiele osób reprezentuje więcej niż tylko jedną grupę społeczną, do której ta polityka się odwołuje.

1.2 Hasłem przyszłościowej polityki prowadzonej przez miasto Reykjavík jest: „Reykjavík jest miastem międzynarodowym, gdzie zagadnienia dotyczące jakości życia, pragnień i potrzeb mieszkańców są traktowane priorytetowo“. Polityka praw człowieka oparta jest na tej wizji oraz innych strategiach politycznych miasta.

1.3 Polityka praw człowieka opiera się m.in. na ustawie o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn nr. 96/2000. Akcentowanie problematyki równouprawnienia powinno być widoczne w każdej działalności miasta a sytuacja przedstawicieli obu płci powinna być szczególnie badana we wszystkich tych grupach, do których ta polityka się odwołuje.

1.4 Władze miasta zobowiązują się do podjęcia pracy nad problematyką praw człowieka w czterech głównych dziedzinach, każda z których z osobna odgrywa wielofunkcyjną rolę i wyraźnie pokazuje na czym polegają obowiązki gmin. Dziedziny te to praca władz miasta jako władzy, jako pracodawcy, jako instytucji oferującej różnego rodzaju usługi oraz jako partnera we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi zagadnieniem praw człowieka.

a) Miasto Reykjavík jako władze

Miasto Reykjavík odgrywa dużą rolę w kształtowaniu problematyki równouprawnienia, praw człowieka i dobrej współpracy z mieszkańcami miasta.

b) Miasto Reykjavík jako pracodawca

Miasto Reykjavík zajmuje się równouprawnieniem kobiet i mężczyzn w miejscach pracy i upewnia się czy w miejscach pracy odzwierciedla się to wielokulturowe społeczeństwo jakim jest miasto. Jako pracodawca miasto Reykjavík pragnie być wzorcem w tej dziedzinie i do osiągnięcia tego celu użyje wszystkich narzędzi potrzebnych do pomyślnego prowadzenia polityki skierowanej do osób pracujących.

c) Miasto Reykjavík jako instytucja oferująca usługi

Miasto Reykjavík odgrywa zasadniczą rolę co do dobrego samopoczucia mieszkańców. Wszystkie instytucje pracują systematycznie nad tym, aby kształtować i rozwijać oferowane usługi a także udzielać mieszkańcom informacji nawiązującej do wielokulturowego życia społecznego.

d) Miasto Reykjavík jako partner we współpracy

Miasto Reykjavík kładzie szczególny nacisk na współpracę z innymi instytucjami i osobami publicznymi oraz organizacjami promującymi inicjatywę, nowatorstwo, szerzenie wiedzy i spontaniczną pracę, która głównie nawiązuje do równouprawnienia i innych zagadnień praw człowieka.

Rozdział drugi

2. Równouprawnienie obydwu płci

Niedopuszczalna jest dyskryminacja ludzi z powodu płci. Zachęca się do równie aktywnego udziału kobiet i mężczyzn w życiu społecznym miasta. Systematycznie zwalczana też będzie każda forma dyskryminacji i hamujących wpływów utartych stereotypów dotyczących płci. Osiągnięcia każdego człowieka z osobna mają być oceniane bez uwzględnienia płci odpowiedniej osoby.

2.1 Miasto Reykjavík jako władze

Przy nominacjach na stanowiska w komisjach, radach i zarządach będzie się dążyć do jak najbardziej równego podziału między przedstawicielami obydwu płci. Jednakowo równy podział powinien występować przy wyborach reprezentantów grup pracujących do przygotowań różnego typu zebrań oraz podejmowania ważnych decyzji.

2.1.1 Przy przygotowaniach do podejmowania decyzji oraz przy podziale finansów, np. w planowanym budżecie a także przy podejmowaniu innych decyzji dotyczących finansów, powinno się uwzględniać potrzeby i opinie obydwu płci a także przeanalizować jaki wpływ te decyzje mogą mieć na sytuację tych osób.

2.1.2 Miasto Reykjavík postanawia pracować nad zwalczaniem przemocy psychicznej, fizycznej czy też seksualnej na tle płciowym. Jest to celem każdej działalności miasta.

2.1.3 Miasto Reykjavík postanawia pracować nad zwalczaniem pornografii i prostytucji. Z tego powodu ważne jest, aby nadal przeciwdziałać prowadzeniu miejskich barów oferujących striptiz.

2.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

Zorganizowana praca nad równouprawnieniem ma na celu zapewnienie tego, aby kobiety i mężczyźni mogli korzystać z równouprawnienia w swoich miejscach pracy na terenie całego miasta Reykjavík.

2.2.1 We wszystkich reklamach instytucji i przedsiębiorstw w Reykjavíku należy pamiętać o równouprawnieniu i szacunku pomiędzy kobietami a mężczyznami we wszystkich grupach, zgodnie z art. 18 ustawy o równouprawnieniu. Ogłoszenia o zatrudnieniu mają być neutralne. W przypadku prac, gdzie jedna z płci jest bardziej dominująca, należy w świetle polityki równouprawnienia dokonać równego podziału płci w danej branży.

2.2.2 Poglądy dotyczące równouprawnienia mają być uwzględniane na równi z innymi poglądami przy zatrudnianiu na stanowiska w Mieście Reykjavík. Wnioskodawca reprezentujący płć, która jest mniejszością w odpowiedniej branży, ma mieć pierwszeństwo przy zatrudnieniu, jeśli taka osoba posiada równe lub wyższe kwalifikacje niż inni wnioskodawcy. Przy zatrudnieniu niedopuszczalna jest dyskryminacja płci z uwagi na status cywilny lub rodzinny, ciążę, ewentualny poród lub jakiegokolwiek inne okoliczności, które najwyraźniej dotyczą przynależności do danej płci.

2.2.3 Kobiety i mężczyźni powinni cieszyć się jednakowymi prawami i uprawnieniami. Wypłacane powinny być takie same wynagrodzenia dla kobiet jak i dla mężczyzn za porównywalną pracę. Wynagrodzenia personalne, takie jak wynagrodzenia według kwalifikacji i wydajności w pracy, oraz inne postanowienia muszą być oparte na obiektywnych przesłankach, niezależnie od płci. Miasto Reykjavík uważa, że prawo o zachowaniu tajemnicy o wynagrodzeniu jest jednym z powodów istniejących różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn i dlatego powinno się to wyeliminować, tam gdzie jest to możliwe.

2.2.4 W miejscach pracy uwzględniane mają być potrzeby obydwu płci. Przy wyznaczaniu zadań, awansach w pracy oraz ewentualnych zwolnieniach mają być przestrzegane zasady o równouprawnieniu. Rozwój w pracy oraz szkolenia mają służyć zwiększeniu równouprawnienia pomiędzy kobietami a mężczyznami i szacunku w miejscach pracy.

2.2.5 Należy stymulować pozytywny stosunek do każdego rodzaju pracy w obrębie miasta oraz pozytywną atmosferę w miejscach pracy.

2.2.6. Miasto Reykjavík pragnie wykorzystać możliwości jakie istnieją w miejscach pracy, takie jak umożliwienie osobom pracującym lepszego połączenia życia zawodowego z życiem prywatnym, odpowiedzialności rodzinnej, pracy i kierownictwa w pracy, w ten sposób stawiając czoło ciągle zmieniającym się potrzebom życia zawodowego. Pracownicy powinni być w stanie korzystać z możliwości zmiany godzin pracy, pracy na część etatu lub innej formy zmiany godzin czy też organizacji pracy. Szczególny nacisk kładzie się na zwalczanie utartych stereotypów o podziale ról co do odpowiedzialności rodzinnej, a mężczyźni są zachęceni do tego, aby korzystać z

możliwości zmiany godzin pracy, pracy na część etatu lub innych sposobów tak, aby oni też mogli aktywnie uczestniczyć w życiu rodzinnym.

2.2.7 Molestowanie seksualne jest absolutnie niedopuszczalne w miejscach pracy na terenie miasta, zgodnie z art. 17 ustawy o równouprawnieniu, gdzie podana jest definicja tego czym jest molestowanie seksualne. W przypadku jeśli kierownik w miejscu pracy lub mąż zaufania zostanie poinformowany o takim zachowaniu, ma on obowiązek w porozumieniu z dyrektorem lub według okoliczności z innymi przedstawicielami administracji, bezzwłocznie położyć temu kres. Osoba, która ucierpiała z powodu podobnego zachowania nie ponosi żadnych szkód wynikających z podjęcia odpowiednich niezbędnych kroków w tej sprawie. Poważne lub powtarzające się molestowanie w pracy może spowodować bezzwłoczne zwolnienie z pracy osoby dopuszczającej się takiego zachowania. Przepisy prawa pracy o reakcjach przy podobnym zachowaniu powinny być dostępne dla pracowników.

2.3 Miasto Reykjavík oferuje usługi

Tematyka równouprawnienia powinna być ściśle związana z każdą usługą oferowaną przez Miasto Reykjavík a usługi te mają cechować się pozytywną komunikacją oraz wzajemnym szacunkiem pomiędzy przedstawicielami obydwu płci.

2.3.1 Kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp do usług oferowanych przez miasto. Przy podejmowaniu decyzji o profilu oferowanych usług powinny być brane pod uwagę potrzeby obydwu płci i ich wpływ na kobiety i mężczyzn.

2.3.2 Każda praca wychowawcza, kształcenie oraz nauczanie, które odbywają się w ramach działalności instytucji Miasta Reykjavík ma na celu promowanie równouprawnienia. Dzieci i młodzież zachęcane są do kultywowania swoich zdolności i rozwoju osobowości bez hamującego wpływu, jaki ma stereotypowy obraz podziału na płci. Wzmacniana powinna być pozytywna komunikacja i wzajemny szacunek pomiędzy płciami w każdego rodzaju pracy z młodzieżą. Instytucje odpowiedzialne za sprawy nauczania w Reykjavíku a także kierownicy prac społecznych powinni wzmacniać pozytywny wizerunek dziewczyn i chłopców i dążyć do zwalczania negatywnego wpływu jaki ma promowanie pornografii wśród młodzieży.

Rozdział trzeci

3. Wiek

Niedopuszczalna jest dyskryminacja ludzi z powodu wieku. Osiągnięcia każdej z osób powinny być oceniane bez uwzględnienia wieku danej osoby. Nie należy wychodzić z założenia, iż wszystkie osoby należące do określonej grupy wiekowej są tacy sami. Dodatkowo powinno się analizować sytuację przedstawicieli obydwu płci w różnych grupach wiekowych.

3.1. Miasto Reykjavík jako władze

3.1.1 Uwzględniane są uwagi i potrzeby mieszkańców niezależnie od ich wieku.

3.1.2 Przy sporządzeniu postanowień, które mogą mieć wpływ na mieszkańców ze względu na wiek, należy wziąć pod uwagę potrzeby i opinie osób w różnym wieku.

3.1.3 Podczas sporządzenia postanowień, które mają mieć szczególny wpływ na określone grupy wiekowe, sięga się po opinie reprezentantów odpowiednich grup.

3.1.4 Przy podejmowaniu pracy nad środkami skierowanymi do dzieci należy zawsze uwzględniać dobro dziecka.

3.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

3.2.1 Dla pracowników miasta Reykjavík oferowane są kursy nauki dodatkowej oraz stwarzane są możliwości do rozwoju zawodowego niezależnie od wieku, zgodnie z art. 2.1. ustawy o pracownikach.

3.2.2 Miasto Reykjavík dąży do stworzenia pozytywnej atmosfery w miejscach pracy, gdzie nie ma miejsca na uprzedzenia i utarte frazesy dotyczące wieku.

3.2.3 W odpowiednich sytuacjach pracownicy mogą negocjować w sprawie pracy z uwagi na własne umiejętności, zmniejszać godziny pracy oraz/lub ustalać okres zakończenia pracy po przekroczeniu pewnego wieku.

3.3.4 W każdej działalności miasta skierowanej do dzieci i młodzieży fachowi pracownicy udzielają opieki i zapewniają im jak najlepszą ochronę i poczucie bezpieczeństwa. Do tego niezbędna jest odpowiednia ilość pracowników.

3.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

Tutaj uwzględniany jest fakt, iż rodzaj usług skierowanych do mieszkańców zależy od potrzeb danej grupy wiekowej.

3.3.1 Wszyscy mieszkańcy miasta mają taki sam dostęp do usług oferowanych przez miasto niezależnie od wieku, chyba, że pewne usługi skierowane są do określonej grupy wiekowej, np. dzieci i młodzieży. Przy ustalaniu profilu oferowanych usług uwzględniane mają być potrzeby wszystkich grup wiekowych a także powinno się upewnić czy wpływ oferowanych usług nie jest inny w przypadku każdej z płci z osobna.

3.3.2 Wszystkie usługi skierowane do osób starszych, dzieci i młodzieży, które są częścią działalności Miasta Reykjavík, mają uwzględniać równą sytuację obydwu płci. Wiek nie powinien być źródłem zażenowania a materiały używane do nauczania mają w odpowiednich sytuacjach odzwierciedlać różnorodność życia ludzkiego.

3.3.3 Promowany powinien być pozytywny i budujący stosunek do wszystkich grup wiekowych, które korzystają z usług oferowanych przez miasto, m.in. przez dzieci i osoby starsze.

Rozdział czwarty

4. Niepełnosprawność

Niedopuszczalna jest dyskryminacja osób niepełnosprawnych. Podjęte będą systematyczne starania umożliwiające osobom niepełnosprawnym wzięcie czynnego udziału w życiu społecznym miasta. Osiągnięcia każdej osoby mają być oceniane zgodnie z wartością tych osiągnięć. Szanowane ma być prawo każdego do mówienia lub nie mówienia o własnej niepełnosprawności. Należy pamiętać o tym, iż wszyscy są równi pomimo przynależenia do określonych grup społecznych. Szczególnie powinno się pamiętać o sytuacji kobiet niepełnosprawnych mieszkających w mieście z jednej strony a niepełnosprawnych mężczyzn z drugiej.

4.1 Miasto Reykjavík jako władze

Wszyscy mają prawo do aktywnego udziału w życiu społecznym Reykjavíku niezależnie od tego czy dana osoba jest niepełnosprawna czy nie, szczególnie uwzględniając sytuację obydwu płci z osobna. Należy uwzględniać opinie i potrzeby niepełnosprawnych mieszkańców miasta zarówno kobiet jak i mężczyzn.

4.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

Decyzje o wynagrodzeniu według kwalifikacji lub wydajności w pracy oraz inne postanowienia mające wpływ na dobór zespołu pracowników muszą odbywać się na podstawie obiektywnych przesłanek niezależnie od tego czy dane osoby są niepełnosprawne czy nie.

4.2.1 Przy ubieganiu się o pracę w mieście niepełnosprawny wnioskodawca powinien być traktowany priorytetowo, jeśli ta osoba posiada takie same lub wyższe kwalifikacje niż inni wnioskodawcy, zgodnie z art. 32 ustawy o osobach niepełnosprawnych nr. 59/1992. Osoby niepełnosprawne mają cieszyć się takimi samymi prawami jak i inne osoby, zgodnie z art. 1 ustawy o osobach niepełnosprawnych nr. 59/1992.

4.2.2 Przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej należy stworzyć takiej osobie odpowiednie warunki w pracy. Należy także zapewnić możliwość rozwoju zawodowego i kształcenia się w takim samym stopniu jak to ma miejsce wśród innych pracowników.

4.2.3 Zespół pracowników powinien dołożyć wszelkich starań do tego, aby stworzyć pozytywną atmosferę w miejscu pracy pozbawioną uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych a także starać się poznać lepiej sytuację takich osób.

4.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

4.3.1 Osoby niepełnosprawne mają taki sam dostęp do usług jak i inni obywatele. Powinno się o tym pamiętać przy przygotowywaniu ofert usług. Budynki publiczne mają być dostępne dla wszystkich niezależnie od tego czy osoby te są niepełnosprawne czy nie, zgodnie z ustawą o osobach niepełnosprawnych nr. 59/1992. Osoby niepełnosprawne mają mieć dostęp do informacji na temat ich praw.

4.3.2 Każda działalność wychowawcza i opiekuńcza, szkolenie i nauczanie z ramienia miasta ma być dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych obydwu płci.

Niepelnospprawność nie powinna być źródłem zażenowania a materiały używane do nauczania mają w odpowiednich sytuacjach odzwierciedlać różnorodność życia ludzkiego.

Rozdział piąty

5. Stan zdrowia

Niedopuszczalna jest dyskryminacja mieszkańców i pracowników miasta z powodu słabszego stanu zdrowia. Osiągnięcia każdej osoby mają być oceniane zgodnie z wartością tych osiągnięć.

5.1 Miasto Reykjavík jako władze

Wszyscy mają prawo do czynnego udziału w życiu społecznym Reykjavíku niezależnie od stanu zdrowia ani też płci.

5.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

5.2.1 Należy szanować prawo każdego pracownika do decyzji o mówieniu lub nie mówieniu o stanie własnego zdrowia.

5.2.2 Stan zdrowia lub historia stanu zdrowia nie może, bez obiektywnych do tego przesłanek, mieć wpływu na zatrudnienie, warunki pracy lub zwolnienie pracownika. W przypadku gdy obiektywne przesłanki jednak przemawiają za tym, muszą one być niepodważalne i wyraźnie sugerować, że stan zdrowia może mieć wpływ na wykonywaną pracę.

5.2.3 Jeśli zaistnieje potrzeba zmiany co do wydajności danego pracownika, pracownik ten wraz z miastem muszą między sobą dojść do porozumienia w tej sprawie.

5.2.4 Sama choroba nie jest wystarczającym powodem do zwolnienia z pracy, chyba że ma to długotrwały i znaczący wpływ na zdolność wykonywania danego zawodu. Pracownik może dostać zwolnienie z pracy z powodu choroby, lecz w tym przypadku należy przestrzegać odpowiednich przepisów i umów.

5.2.5 Dla każdego pracownika musi być stworzona możliwość rozwoju zawodowego niezależnie od własnego stanu zdrowia.

5.2.6 Pracownicy sami starają się o stworzenie pozytywnej atmosfery w pracy pozbawionej wszelkich uprzedzeń.

5.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

Zapewniony musi być dostęp do usług dla wszystkich osób niezależnie od ich stanu zdrowia.

5.3.1 Stosunek do wszystkich osób korzystających z usług miasta ma być pozytywny i opierać się na wzajemnym szacunku.

Rozdział siódmy

6. Orientacja seksualna

Niedopuszczalna jest dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej. Osiągnięcia każdej osoby mają być oceniane zgodnie z wartością tych osiągnięć bez uwzględnienia orientacji seksualnej odpowiedniej osoby. Nie wolno wychodzić z założenia, iż wszyscy są osobami heteroseksualnymi. Należy uważnie zbadać sytuację mieszkających w mieście kobiet homoseksualnych z jednej strony a mężczyzn homoseksualnych z drugiej.

6.1 Miasto Reykjavík jako władze

Wszyscy mają prawo do czynnego udziału w życiu społecznym Reykjavíku niezależnie od orientacji seksualnej.

6.1.2 Przy podejmowaniu decyzji dotyczących osób o orientacji homo- i biseksualnej należy nawiązać kontakt z organizacjami reprezentującymi te grupy społeczne.

6.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

Przy zatrudnianiu, zwolnieniu oraz ustalaniu warunków pracy pracowników nie wolno używać nieobiektywnych uwag wymierzonych przeciwko pracownikowi, zgodnie z art. 1.2 regulaminu o pracownikach miasta.

6.2.1 Należy szanować prawo każdego do mówienia lub nie mówienia na temat własnej orientacji seksualnej.

6.2.2 Pracownicy sami dokładają starań do stworzenia pozytywnej atmosfery w pracy pozbawionej uprzedzeń wobec pracowników o orientacji homo- lub biseksualnej.

6.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

Nie powinno się wychodzić z założenia, iż wszyscy korzystający z usług oferowanych przez miasto są o orientacji heteroseksualnej lub mają rodziców o orientacji heteroseksualnej. Stosunki pomiędzy pracownikami a osobami korzystającymi z usług powinny opierać się na wzajemnym szacunku.

6.3.1 W każdej działalności wychowawczej a także przy nauczaniu należy uwzględniać fakt, iż osoby biorące w nich udział mogą być o orientacji homo-, bi- lub heteroseksualnej. Różnice w orientacji seksualnej powinny być omawiane otwarcie a materiały naukowe zawsze przedstawiać różnorodność życia ludzkiego przy odpowiednich do tego okazjach.

Rozdział siódmy

7. Wyznania i poglądy polityczne

Niedopuszczalna jest dyskryminacja z powodu wyznania lub poglądów politycznych. Osiągnięcia każdej osoby mają być oceniane zgodnie z wartością tych osiągnięć bez uwzględnienia wyznania lub poglądów politycznych odpowiedniej osoby. Należy unikać

poglądu, iż wszystkie osoby należące do określonej grupy wyznaniowej lub o określonych poglądach politycznych są takie same.

7.1 Miasto Reykjavík jako władze

Miasto Reykjavík wykazuje szacunek i tolerancję wobec różnych wyznań i poglądów ludzi. Wszyscy mają prawo do czynnego udziału w życiu społecznym Reykjavíku niezależnie od wyznania i poglądów.

7.1.2 Przy podejmowaniu decyzji dotyczących określonych grup wyznaniowych należy nawiązać kontakt z tymi grupami.

7.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

Miasto Reykjavík obdarza swoich pracowników szacunkiem i przestrzega zasad równouprawnienia niezależnie od wyznania i poglądów politycznych.

7.2.1 Polityka prowadzona przez miasto, art. 1.2, polega również na tym, iż nie mogą występować zachowania dyskryminacyjne jako wynik nieobiektywnych uwag.

7.2.2 Wszyscy pracownicy korzystają z takich samych możliwości rozwoju zawodowego i szkolenia niezależnie od wyznania i poglądów politycznych.

7.2.3 Wszyscy pracownicy miasta ponoszą odpowiedzialność za stworzenie pozytywnej atmosfery pozbawionej uprzedzeń.

7.2.4 Należy szanować prawo każdego do mówienia lub nie mówienia na temat swojego wyznania i poglądów politycznych. Praktykowanie wiary lub wyrażanie poglądów politycznych nie może jednak być źródłem zakłóceń w miejscach pracy.

7.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

Odmienne poglądy polityczne lub stosunek do spraw religii nie może mieć wpływu na to w jaki sposób obsługiwani są klienci.

7.3.1 Wszyscy mają taki sam dostęp do usług oferowanych przez Miasto Reykjavík niezależnie od poglądów politycznych lub wyznaniowych.

7.3.2 Każda działalność wychowawcza i opiekuńcza, szkolenie i nauczanie z ramienia miasta powinna odzwierciedlać odmienne obyczaje, które wynikają z różnych religii. Ważne jest, aby nie mieć założenia, iż wszyscy są tego samego wyznania, pomimo tego, że uroczyscie obchodzone są tradycyjne święta kościoła luterńskiego. W materiałach do nauczania powinny znajdować się informacje na temat różnych religii tak, aby naświetlać temat różnorodności życia ludzkiego.

7.3.3 Usługi miasta powinny cechować się pozytywną komunikacją i wzajemnym szacunkiem niezależnie od poglądów politycznych lub wyznaniowych danej osoby. Środowisko i usługi oferowane przez miasto mają być pozbawione uprzedzeń

dotyczących wyznania lub poglądów politycznych mieszkańców miasta. Należy przeciwdziałać powstawaniu podobnych uprzedzeń.

Rozdział ósmy

8. Pochodzenie i narodowość

Niedopuszczalna jest dyskryminacja mieszkańców miasta z powodu ich pochodzenia, koloru skóry, narodowości, wychowania lub jakiegokolwiek innej klasyfikacji opartej na rasizmie. Osiągnięcia każdej osoby mają być oceniane zgodnie z wartością tych osiągnięć niezależnie od pochodzenia lub narodowości. Należy unikać klasyfikacji wszystkich osób podlegających pod te określenia w jedną grupę, zwracając szczególną uwagę na kobiety pochodzenia obcego mieszkające w mieście z jednej strony a mężczyzn z drugiej. Należy zdecydowanie reagować, jeśli przedstawiciele jednej z płci są bardziej narażeni na dyskryminację.

8.1 Miasto Reykjavík jako władze

Wszyscy mają prawo do czynnego udziału w życiu społecznym Reykjavíku a także sprawiedliwego potraktowania niezależnie od pochodzenia.

8.2 Miasto Reykjavík jako pracodawca

Miasto Reykjavík pragnie, aby w miejscach pracy odzwierciedlane było wielokulturowe społeczeństwo jakim jest społeczeństwo miejskie a także, jako pracodawca, pragnie zapewnienia równouprawnienia swoim pracownikom pochodzenia obcego i takich samych praw, które mają inni pracownicy miasta. Należy dopilnować tego, aby przy zatrudnianiu lub podejmowaniu decyzji o warunkach pracy pracowników miasta nie dochodziło do nieobiektywnych okoliczności, zgodnie z art. 1.2 przepisów o pracownikach miasta.

8.2.1 W ogłoszeniach miasta zaznaczone powinno być, że imigranci a także osoby obcego pochodzenia są zachęcane do ubiegania się o wszystkie możliwe prace oferowane przez miasto.

8.2.2 W każdej sytuacji imigranci powinni korzystać z zasad równouprawnienia w trakcie zatrudniania, ustalania warunków pracy i innych uprawnień. Powinni oni też wykorzystywać własne umiejętności i pracować w odpowiednich do własnych kwalifikacji zawodach. Imigranci ubiegający się o pracę w mieście lub już tam pracujący powinni mieć dostęp do wskazówek do tego, jak można ocenić ich wykształcenie zdobyte poza granicami Islandii.

8.2.3 Miasto Reykjavík przeciwdziała dyskryminacji dotyczącej warunków pracy, rozwoju zawodowego oraz kształcenia osób pochodzenia obcego. Imigranci i inni cudzoziemcy powinni korzystać z takich samych możliwości w rozwoju zawodowym jak i inni pracownicy. Osoby pochodzenia obcego mają możliwość nauki języka islandzkiego w zależności od potrzeb.

8.2.4 W miejscach pracy miasta podejmowane są działania wymierzone przeciwko uprzedzeniom związanym z pochodzeniem, kolorem skóry, narodowością i zapleczem kulturowym. W razie potrzeby istnieje możliwość uzyskania fachowej wiedzy na temat uprzedzeń.

8.3 Miasto Reykjavík jako ośrodek usług

Należy ułatwić osobom pochodzenia obcego dostęp do usług oferowanych przez miasto. Szczególną uwagę należy zwrócić na potrzeby osób pochodzenia obcego przy organizowaniu usług z ramienia miasta. W razie potrzeby zapewnieni mają być tłumacze przy rozmowach takich jak np. poradnictwo czy wywiad z rodzicami.

8.3.1 W każdej działalności wychowawczej i opiekuńczej, szkoleniu i nauczaniu z ramienia miasta mają być uwzględniane potrzeby dzieci osób pochodzenia obcego, a także organizowana nauka języka islandzkiego tak, aby dzieci te mogły w takim samym stopniu korzystać z ofert miasta jak i inne dzieci. Różnorodność społeczeństwa jest promowana w pracy z dziećmi i młodzieżą a one z kolei mają szansę opowiedzieć innym o kulturze swojego kraju a także o języku ojczystym.

8.3.2 Instytucje miasta sporządzają łatwodostępne materiały informacyjne o usługach miasta w językach obcych najliczniejszych grup etnicznych w Reykjavíku. Tutaj ma się na myśli internet, broszury i reklamy.

8.3.3 Pracownicy dokładają wszelkich starań aby stworzyć pozytywną atmosferę pozbawioną uprzedzeń z powodu pochodzenia, koloru skóry, narodowości lub zaplecza kulturowego.

Rozdział dziewiąty

9. Miasto Reykjavík jako partner we współpracy

Miasto Reykjavík współpracuje z różnymi partnerami w dziedzinie praw człowieka.

9.1 Miasto Reykjavík pracuje w porozumieniu z rządem, innymi gminami, organizacjami społecznymi oraz instytucjami edukacyjnymi w celu promowania inicjatywy, nowatorstwa, wiedzy, poradnictwa, nauczania oraz innych spontanicznych prac w dziedzinie równouprawnienia.

9.2 Wszystkie komisje i rady miasta zajmujące się przyznawaniem stypendiów i innych środków finansowych mają obowiązek przestrzegania zasad praw człowieka.

9.3 Przyznawanie stypendiów Miasta Reykjavík musi mieć na celu zwalczanie dyskryminacji i promowanie równouprawnienia.

9.4 Miasto Reykjavík zastrzega sobie prawo do rządania od otrzymujących stypendium miasta pracy zgodnie z ustalonym planem działania na rzecz praw człowieka. Należy również zapewnić, aby zapomoga finansowa udzielana była dla przedstawicieli obydwu płci i że działalność, którą wspiera się finansowo obdarzana była szacunkiem.

Rozdział dziesiąty

10. Ulepszona informacja i komunikacja

Miasto Reykjavík promuje wiedzę na temat sytuacji wszystkich grup, do których obecna polityka się odwołuje.

10.1 Należy zapoznać się z panującym nastawieniem do usług miasta, poprzez badania opinii lub w inne sposoby tak, aby uzyskać informację na temat tego czy obywatele czują się dyskryminowani przy korzystaniu z usług.

10.2 Miasto Reykjavík działa strategicznie, zapoznaje się z sytuacją pracowników miasta i bada sytuację obydwu płci.

10.3 W każdym przygotowaniu i analizowaniu dokumentacji Miasta Reykjavík muszą być uwzględniane obydwie płci, zgodnie z art. 21 ustawy o równouprawnieniu. Musi to odbywać się zawsze z uwzględnieniem tych grup, do których ta polityka się odwołuje.

10.4 Promowanie wiedzy przez Miasto Reykjavík musi odbywać się systematycznie i przyczyniać się do ulepszenia usług, zwalczania uprzedzeń, promowania równouprawnienia w miejscach pracy a także kształcenia mieszkańców Reykjavíku.

Rozdział jedenasty

11. Odpowiedzialność i metoda pracy

11.1 Kierownictwo wraz z pracownikami miasta ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie praw człowieka wobec wszystkich pracujących w zarządach, w innych miejscach pracy oraz w rodzaju oferowanych usług.

Kierownictwo ponosi odpowiedzialność za:

- a) pracę zgodnie z niniejszą polityką,
- b) pracę zgodnie z ustalonym planem działań na rzecz praw człowieka uwzględniając także plan finansowy tych działań,
- c) wyznaczenie rzeczników praw człowieka we wszystkich instytucjach zatrudniających więcej niż 25 osób i ustalenie obszarów ich odpowiedzialności i zadań,
- d) promowanie niniejszej polityki.

11.2 Kierownictwo ponosi odpowiedzialność za:

- a) promowanie wiedzy o równouprawnieniu w szkolnictwie,
- b) sporządzenie materiałów do nauczania pozbawionych treści dyskryminujących wobec którejkolwiek z płci, pracę zwalczającą uprzedzenia a także za promowanie równouprawnienia,
- c) materiały do nauczania uwzględniające różnorodność społeczeństwa, w którym żyjemy,

d) to, aby podczas różnego typu szkoleń kładziono nacisk na szerzenie wiedzy i zmianę obrazu na temat zawodów, które tradycyjnie do tej pory uważane były jako typowe dla danej płci.

11.3 Kierownicy działalności sportowej, czasu wolnego oraz pracy z młodzieżą ponoszą szczególną odpowiedzialność za to, aby:

- a) prowadzić działalność społeczną i wychowawczą w świetle równouprawnienia,
- b) zapewnić organizacjom społecznym różnego rodzaju wsparcie a także wyposażenie takie jak np. wyposażenie do treningu.

11.4 Kierownictwo biur informacyjnych ponosi szczególną odpowiedzialność za to, aby:

- a) przestrzegano zasad równouprawnienia w każdej działalności miasta,
- b) systematycznie zwalczać uprzedzenia w instytucjach usługowych a także wobec osób korzystających z usług.

11.5 Komisja praw człowieka powinna:

- a) dopilnować tego, aby przestrzegano zasad niniejszej polityki,
- b) sporządzić specjalny plan działań na rzecz praw człowieka we współpracy z biurami miasta i grupami zainteresowanych, uwzględniając także plan finansowy tych działań,
- c) co roku rewidować plan działań na rzecz praw człowieka,
- d) co roku żądać raportu o działaniach we wszystkich dziedzinach na rzecz praw człowieka Miasta Reykjavík,
- e) promować niniejszą politykę i przyczyniać się do szerzenia wiedzy i informacji.

11.6 Biuro praw człowieka powinno:

- a) pracować wraz z komisją praw człowieka nad planem działań na rzecz praw człowieka,
- b) przestrzegać postanowień komisji praw człowieka,
- c) przyczyniać się do jednoczenia się w tych sprawach, do których niniejsza polityka się odwołuje,
- d) współpracować z organizacjami i gminami w tych sprawach, do których odwołuje się ta polityka,
- e) współpracować z mianowanymi rzecznikami odpowiednich obszarów,
- f) przyczyniać się do współpracy w różnych dziedzinach działalności miasta,
- g) wykazywać inicjatywę,
- h) zapobiegać sytuacjom dyskryminującym mieszkańców z powodu ich pochodzenia, koloru skóry, wyznania, wieku, poglądów politycznych, orientacji seksualnej, płci, statusu ekonomicznego, niepełnosprawności, stanu zdrowia lub jakichkolwiek innych okoliczności.