

# Anteproyecto de la guía de derechos humanos del Ayuntamiento de Reykjavík

## Aprobado por la junta del ayuntamiento el 16 de Mayo

### Capítulo primero

#### 1. Bases de la guía de derechos humanos del ayuntamiento de Reykjavík

1.1 Los derechos humanos están protegidos por la constitución islandesa así como por numerosos acuerdos y declaraciones de las que los islandeses forman parte. Las estipulaciones sobre los derechos humanos de la constitución y los acuerdos internacionales, sirven de fundamento para la guía de derechos humanos del ayuntamiento de Reykjavík. La guía de los derechos humanos se basa en las leyes de igualdad, con el objetivo de que todos los individuos gocen de los mismos derechos sin discriminación por origen, raza, nacionalidad, color de piel, religión, ideología, sexo, orientación sexual, edad, situación económica, discapacidad, salud u otras condiciones. Los principios de igualdad y derechos humanos constituyen las directrices a seguir en todas las tareas llevadas a cabo por el ayuntamiento de Reykjavík, manteniéndose con firmeza a la vanguardia en estos asuntos y emplazando especial énfasis en la igualdad de hombres y mujeres. Al seguir los principios de esta guía, se trabaja a favor de la integridad de los habitantes en general, ya que muchos de ellos pertenecen a más de un grupo de los mencionados en ella.

1.2 La visión de futuro del ayuntamiento de Reykjavík es “Reykjavík es una ciudad internacional donde la calidad de vida, los deseos y las necesidades de sus habitantes se sitúan en primer lugar”

1.3 La guía de derechos humanos se basa entre otras en la ley de igualdad de derechos de hombres y mujeres nº 96/2000. Esta igualdad de derechos debe ser aparente en todas las actividades del ayuntamiento y la situación de ambos sexos analizada especialmente en todos aquellos grupos recogidos en la guía.

1.4 Las autoridades municipales se comprometen a trabajar a favor de los derechos humanos en cuatro áreas principales que cada una de por sí refleja las diferentes tareas y obligaciones de un municipio: como autoridad, como empleador, como proveedor de servicios y como colaborador de todos aquellos que quieran trabajar en favor de los derechos humanos.

#### a) El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad

El ayuntamiento de Reykjavík actúa como una autoridad en lo que a igualdad, derechos humanos y buena cooperación con sus habitantes se refiere, y se ha situado en la vanguardia en esta área.

### **b) El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

El ayuntamiento de Reykjavík trabaja a favor de la igualdad de hombres y mujeres en los puestos laborales y de que estos reflejen la diversidad social de la ciudad. El ayuntamiento de Reykjavík pretende ser un ejemplo a seguir, y en lo referente a esto aplicará los medios necesarios en su política de contratación de personal.

### **c) El ayuntamiento de Reykjavík como proveedor de servicios**

El ayuntamiento de Reykjavík juega un papel decisivo en el bienestar de sus habitantes. Todas las instituciones municipales trabajan sistemáticamente en la elaboración y desarrollo de servicios e información para su tan miscelánea sociedad.

### **d) El ayuntamiento de Reykjavík como colaborador**

El ayuntamiento de Reykjavík enfatiza en la colaboración con otros organismos y asociaciones dedicados a potenciar la iniciativa, conocimiento y espontaneidad de proyectos que se comprometan con los principios de igualdad y derechos humanos.

## **Capítulo segundo**

### **2. Igualdad de sexos**

La discriminación por sexo es ilegal. Se promoverá la participación por igual de hombres y mujeres en la comunidad ciudadana y se trabajará sistemáticamente contra toda discriminación y prejuicios por sexo. Las aportaciones de todos y cada serán valoradas por su mérito, independientemente de su sexo.

#### **2.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

En la elección de los comités, directivas y consejos, la proporción de cada sexo será igual en todo lo posible. La igualdad de sexos también será un principio a seguir en la elección de representantes para grupos de trabajo en la preparación de políticas y acuerdos de gran importancia.

2.1.1 En la etapa preliminar a la toma de decisiones y reparto de capitales, p.ej. en la planificación de presupuestos, se tendrán en cuenta las necesidades y actitudes de ambos sexos y analizar que efecto tendrá en ellos tales decisiones.

2.1.2 El ayuntamiento de Reykjavík se compromete a luchar contra la violencia al sexo opuesto, tanto psicológica, como física como sexual. Todas las actividades del ayuntamiento deberán respetar este objetivo.

2.1.3 El ayuntamiento de Reykjavík se compromete a luchar contra la pornografía y prostitución. Por esta razón es importante continuar la oposición a los locales de streaptease en la ciudad.

## **2.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

Se deberá asegurar, mediante una labor igualitaria, que tanto las mujeres como los hombres disfruten en todo momento de los mismos derechos en los puestos de trabajo municipales.

2.2.1 En todos los anuncios de las empresas e instituciones del ayuntamiento se asegurará la igualdad y respeto a ambos sexo, según el artículo 18 de la ley de igualdad. Los anuncios de trabajo serán en la medida de lo posible neutrales en lo que al sexo se refiere, pero si se trata de un sector en el que un sexo es más numeroso que el otro, se llamará la atención sobre el objetivo de igualar la participación de ambos sexos dentro del sector.

2.2.2 El principio de igualdad se valorará tanto como otros criterios en la contratación de trabajadores para el ayuntamiento. Si un candidato pertenece al sexo minoritario en el sector correspondiente, tendrá preferencia al puesto siempre y cuando sea igual de apto o más que otros candidatos. Es ilegal en la contratación de personal la discriminación por sexo en base a estado marital o familiar, embarazo u otras situaciones influidas por el sexo del candidato.

2.2.3 Tanto las mujeres como los hombres disfrutaran de los mismos derechos y condiciones. El salario será el mismo para ambos por el mismo trabajo. Las bonificaciones individuales basadas en aptitudes y resultados, y otros criterios que influyan en las condiciones salariales, se fundamentarán en parámetros objetivos, independientemente del sexo. El ayuntamiento de Reykjavík considera que la discreción salarial es una de las causas de la desigualdad de salarios por sexo y que deberá abolirse donde exista.

2.2.4 Los lugares de trabajo tendrán en consideración las necesidades de ambos sexos. La igualdad de sexos se respetará en la repartición de proyectos, transferencia de personal y posibles despidos. El desarrollo profesional y la formación continua se aprovecharán para promover la igualdad de los sexos en el lugar de trabajo.

2.2.5 Se promoverá una actitud positiva en todos los sectores laborales del ayuntamiento y un buen ambiente de trabajo.

2.2.6 El ayuntamiento de Reykjavík promueve la flexibilidad en el trabajo para facilitar a sus trabajadores la coordinación de su vida privada, responsabilidades familiares y trabajo. Los trabajadores podrán tener un horario de trabajo flexible, trabajo a jornada parcial u otras modificaciones del trabajo que se acomoden tanto a las mujeres como a los hombres como al trabajo en sí. Se enfatizará particularmente en luchar contra los prejuicios sobre los diferentes papeles de cada sexo en lo que a responsabilidades familiares se refiere, y se anima a los hombres a disfrutar de la flexibilidad de horario, jornada parcial etc. para que puedan hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.

2.2.7 El acoso sexual está terminantemente prohibido en todos los sectores laborales del ayuntamiento. Véase el artículo 17 de la ley de igualdad sobre la definición de acoso

sexual. Si el supervisor o el representante de los trabajadores se percatan de un comportamiento tal, es su obligación, junto con la de su superior, el finalizarlo de inmediato. La víctima nunca sufrirá ningún daño por las acciones tomadas a tal fin. Acosos graves o repetidos pueden ser causa de despido inmediato del hacedor. Las reglas a aplicar en caso de tal comportamiento deberán estar disponibles para los trabajadores.

### **2.3 El ayuntamiento de Reykjavík como proveedor de servicios**

Todos los servicios ofrecidos por el ayuntamiento de Reykjavík se distinguirán por una comunicación positiva y un respeto mutuo por ambos sexos.

2.3.1 Las mujeres y los hombres dispondrán por igual de todos los servicios del ayuntamiento. En la elaboración de los servicios a ofrecer, se considerarán las necesidades de ambos sexos y como afectará a cada uno de ellos.

2.3.2 Todas las actividades educativas y de ocio llevadas a cabo por el ayuntamiento de Reykjavík y sus instituciones respetarán el principio de igualdad de sexos. Se animará a los niños y adolescentes a desarrollar sus habilidades y personalidad sin verse frenados por estereotipos tradicionales sobre los papeles de cada sexo. Se reforzará la comunicación positiva y respeto mutuo entre ambos sexos en todos los trabajos con jóvenes. Las autoridades de educación de Reykjavík, así como los directores de centros sociales, potenciarán una imagen positiva de los niños y adolescentes de ambos sexos y trabajarán en contra de los efectos negativos que en ellos pueda tener la pornografía.

## **Capítulo tercero**

### **3. Edad**

La discriminación por edad es ilegal. Las aportaciones de cada individuo se valorarán indistintamente de su edad. Se evitará en considerar que todos los individuos sean iguales por el hecho de ser de edad similar y se analizará la situación de ambos sexos en diferentes edades.

#### **3.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

3.1.1 Se considerarán las opiniones y necesidades de los ciudadanos, independientemente de su edad.

3.1.2 En la toma de decisiones que puedan afectar a los ciudadanos por su edad, se tomará en cuenta las necesidades y opiniones de la gente de diferentes edades.

3.1.3 En la toma de decisiones que afecten particularmente a un determinado grupo de edad, se consultará previamente con un representante de dicho grupo.

3.1.4 En la ejecución de planes que impliquen niños, siempre tendrá preferencia lo que sea mejor para estos.

### **3.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

3.2.1 El personal del ayuntamiento dispondrá de formación continua y desarrollo profesional, independiente de su edad, según el artículo 2.1. de las normas de personal

3.2.2 Se asegurará un buen ambiente de trabajo libre de prejuicios y clichés en lo que a edad se refiere.

3.2.3 Los trabajadores podrán, llegado el momento, solicitar un puesto más adecuado, reducir su horario y/o una jubilación flexible según su edad.

3.2.4 En todos los centros de trabajo con niños y adolescentes, estos serán cuidados y protegidos por los trabajadores, que velarán por su seguridad en la medida de lo posible. El número de trabajadores será el suficiente para poder asegurar esto.

### **3.2 El ayuntamiento de Reykjavík como proveedor de servicios**

Se tendrá en cuenta que las necesidades de servicios de los ciudadanos son diferentes según las edades.

3.3.1 Los ciudadanos tendrán los mismos derechos a disfrutar de los servicios independientemente de su edad, siempre y cuando no estén destinados a cierto grupo de edad, p.ej. niños. En la provisión de servicios se considerarán las necesidades de todas las edades y se verá si afectan diferentemente a cada sexo.

3.3.2 Todos los servicios ofrecidos por el ayuntamiento a la tercera edad y a los niños respetarán los derechos de igualdad. La edad no será motivo de vergüenza y el material didáctico describirá la diversidad social cuando sea pertinente.

3.3.3 Se fomentará que la convivencia con todos los ciudadanos de todas las edades, p.ej. niños y ancianos, sean positivas y constructivas.

## **Capítulo cuarto**

### **4. Discapacidad**

La discriminación por discapacidad es ilegal. Se fomentará sistemáticamente la participación de los discapacitados en la comunidad ciudadana. Las aportaciones de cada individuo se valorarán por sus méritos. Se respetará el derecho de cada individuo a expresarse o no, a cerca de su discapacidad. Se evitará el considerar que todos son iguales aunque pertenezcan al mismo grupo y se deberá analizar la situación de las mujeres discapacitadas por un lado y el de los hombres discapacitados por otro.

#### **4.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

Todos tienen derecho a participar activamente en la comunidad de Reykjavík y recibir un trato justo, independientemente de su discapacidad. Se tendrá en cuenta las opiniones y necesidades de los ciudadanos discapacitados de ambos sexos cuando se tomen decisiones que impliquen a estos.

## **4.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

Las bonificaciones por resultados y aptitudes así como otros aspectos que afecten a las condiciones de los empleados del ayuntamiento, se basarán en criterios razonables, independientemente de la discapacidad.

4.2.1 Un candidato discapacitado tendrá preferencia a los puestos del ayuntamiento siempre y cuando sea igual de apto o más que los demás candidatos, según el artículo 32 de la ley de discapacitados n° 59/1992. Según el artículo 1 de esta misma ley, los individuos discapacitados disfrutarán de las mismas condiciones que los demás.

4.2.2 En la contratación de un trabajador discapacitado deberá asegurarse de que se le proporcionen las facilidades pertinentes, y de que disfrute de las mismas posibilidades de formación continua y desarrollo profesional que los demás.

4.2.3 El personal se esforzará en crear un ambiente de trabajo libre de prejuicios contra los discapacitados y en familiarizarse con sus circunstancias.

## **4.3 El ayuntamiento de Reykjavík como proveedor de servicios**

4.3.1 Los discapacitados gozarán de los mismos servicios que los demás. En la provisión de servicios se considerarán las necesidades de diferentes grupos de discapacitados de ambos sexos. Según la ley n° 59/1992, los edificios oficiales deberán ser accesibles para todos, independientemente de sus discapacidades. Se asegurará la accesibilidad de los discapacitados a información sobre sus derechos.

4.3.2 Todas las labores educativas y de ocio del ayuntamiento de Reykjavík considerarán las necesidades de los discapacitados de ambos sexos. La discapacidad no será motivo de vergüenza y el material didáctico reflejará la diversidad social cuando sea pertinente.

## **Capítulo quinto**

### **5. Salud**

La discriminación de los ciudadanos y empleados municipales por su estado de salud es ilegal. Las aportaciones de cada individuo se valorarán por sus méritos.

#### **5.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

Todos tienen derecho a participar activamente en la comunidad ciudadana y recibir un trato justo, independientemente de su estado de salud, y se asegurará de que ambos sexos disfruten de este derecho por igual.

#### **5.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

5.2.1 Se respetará el derecho del trabajador a expresarse o no, a cerca de su estado de salud

5.2.2 El estado de salud o historia clínica no puede, sin motivos razonables, afectar a la contratación, salario o despido del trabajador. En caso de motivos razonables, deberán estar éstos irrefutablemente ligados a la naturaleza del trabajo en sí.

5.2.3 Si se necesitase realizar cambios en el trabajo del empleado, se discutirá esto en profundidad entre el ayuntamiento y el empleado.

5.2.4 Una enfermedad por sí sola, no constituye motivo de despido a no ser que tenga un efecto significativo y prolongado tal, que impida que el sujeto ejerza su trabajo. Se podrá retirar a un empleado de su trabajo por enfermedad, cumpliendo las leyes y normas aplicables al respecto.

5.2.5 Deberá proporcionarse al empleado la posibilidad de formación continua y desarrollo profesional, independientemente de su estado de salud.

5.2.6 El personal se esforzará en crear un ambiente de trabajo libre de prejuicios.

### **5.3 El ayuntamiento de Reykjavík como centro de servicios**

Todo ciudadano tendrá acceso a los servicios, independientemente del estado de salud.

5.3.1 El trato a todo el que utilice los servicios de la ciudad será positivo y basado en el respeto a las personas.

## **Capítulo sexto**

### **6. Orientación sexual**

La discriminación de los ciudadanos por su orientación sexual es ilegal. Las aportaciones de cada individuo se valorarán por sus méritos, independientemente de su orientación sexual. Se evitará el asumir el que toda la gente es heterosexual. Se analizará particularmente la situación de las mujeres homosexuales por un lado y el de los hombres homosexuales por otro.

#### **6.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

Todos tienen derecho a participar activamente en la comunidad de Reykjavík y recibir un trato justo, independientemente de su estado de su orientación sexual, y se asegurará que ambos sexos disfruten de este derecho por igual.

6.1.2 En la toma de decisiones que implique particularmente a los homosexuales y bisexuales, se consultará previamente con sus asociaciones.

#### **6.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

Según el artículo 1.2 de las normas de personal del ayuntamiento, no se utilizarán en la contratación, despido o condiciones salariales, criterios irracionales en contra del empleado.

6.2.1 Se respetará el derecho del empleado a expresarse o no, sobre su orientación sexual.

6.2.2 El personal se esforzará en crear un ambiente de trabajo libre de prejuicios contra los homosexuales y bisexuales.

### **6.3 El ayuntamiento de Reykjavík como centro de servicios**

Los empleados no asumirán que todos los que disfruten de los servicios del ayuntamiento son heterosexuales o que sus padres lo sean. La comunicación entre los trabajadores y aquellos que requieran los servicios se basará en el respeto mutuo.

6.3.1 Todas las labores educativas y de ocio del ayuntamiento de Reykjavík tendrán en consideración que los participantes pueden ser homosexuales, bisexuales o heterosexuales. Se podrá hablar sin timidez de las diferentes orientaciones sexuales y el material didáctico reflejará la diversidad social cuando sea pertinente.

## **Capítulo séptimo**

### **7. Religión e ideología política**

La discriminación por creencia religiosa o ideología política es ilegal. . Las aportaciones de cada individuo se valorarán por sus méritos, independientemente de su religión o ideología política. Se evitará el considerar que todos los que se identifiquen con una misma religión o ideología política son iguales.

#### **7.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

El ayuntamiento de Reykjavík será respetuoso y tolerante con la ideología y religión de sus habitantes. Todos tienen derecho a participar activamente en la comunidad ciudadana y recibir un trato justo, independientemente de su religión o ideología política, y se asegurará que ambos sexos disfruten de este derecho por igual.

7.1.2 En la toma de decisiones que implique particularmente a un grupo religioso, se consultará previamente con ellos.

#### **7.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

El ayuntamiento de Reykjavík tratará a sus empleados con respeto e igualdad, independientemente de su religión o ideología política.

7.2.1 Según el artículo 1.2 de las normas de personal del ayuntamiento, no existirán diferencias en las condiciones salariales de los empleados en base a criterios irracionales.

7.2.2 Todos los empleados disfrutarán de las mismas posibilidades de formación continua y desarrollo profesional, independientemente de su religión o ideología política.

7.2.3 El personal se esforzará en crear un ambiente de trabajo libre de prejuicios.

7.2.4 Se respetará el derecho del empleado a expresarse o no, acerca de su religión o ideología política.

### **7.3 El ayuntamiento de Reykjavík como centro de servicios**

Las diferentes opiniones políticas o posturas respecto a una religión en cada momento, no influirán en el trato con el cliente.

7.3.1 Todo ciudadano tendrá acceso a los servicios, independientemente de su religión o ideología política.

7.3.2 Todas las labores educativas y de ocio del ayuntamiento de Reykjavík tendrán en consideración las diferentes costumbres ligadas a las diversas religiones. Se evitará el asumir que todos tengan la misma religión, aunque los días religiosos señalados por la iglesia luterana se celebren como festivos. Las diferentes religiones de la humanidad estarán contenidas en el material didáctico, que reflejará la diversidad social cuando sea pertinente.

## **Capítulo octavo**

### **8. Origen y nacionalidad**

La discriminación de los ciudadanos por su origen, color de piel, nacionalidad, procedencia social o cualquier otra clasificación basada en un criterio racial, es ilegal. Las contribuciones de cada individuo se valorarán por su mérito y todos tienen derecho a un trato justo, indiferentemente de su origen o nacionalidad. Se evitará el considerar que todos los que pertenezcan a uno de esos grupos son iguales, y se estudiará la situación de las mujeres de procedencia extranjera por un lado y el de los hombres de procedencia extranjero por otro, asegurándose de que ambos sexos gocen de los mismos derechos.

#### **8.1 El ayuntamiento de Reykjavík como autoridad**

Todos tienen derecho a participar activamente en la comunidad y recibir un trato justo, independientemente de su origen y se asegurará que ambos sexos disfruten de este derecho por igual. En la toma de decisiones que impliquen a estos grupos, se consultará con las partes interesadas y/o profesionales.

#### **8.2 El ayuntamiento de Reykjavík como empleador**

El ayuntamiento de Reykjavík quiere reflejar en sus lugares de trabajo la sociedad multicultural de la ciudad, y como empleador asegurar que sus trabajadores de origen extranjero disfruten de los mismos derechos que los demás. Según el artículo 1.2 de las normas de personal del ayuntamiento, no se utilizarán en la contratación, despido o condiciones salariales, criterios irracionales en contra del empleado.

8.2.1 Los anuncios de trabajo del ayuntamiento animarán que los inmigrantes y gente de origen extranjero soliciten los puestos disponibles del ayuntamiento.

8.2.2 Los inmigrantes gozarán en todo momento de los derechos de igualdad en los procesos de contratación y condiciones laborales. Desarrollarán sus habilidades y

accederán a puestos en función de estas. Los inmigrantes que soliciten trabajo en el ayuntamiento o que ya trabajen para éste, tendrán a su disposición instrucciones acerca de cómo evaluar la formación adquirida fuera de Islandia.

8.2.3 El ayuntamiento de Reykjavík evitará las desventajas en lo referente a condiciones de trabajo, desarrollo profesional y formación continua de los trabajadores de origen extranjero, que disfrutarán de las mismas oportunidades que los demás empleados. Los inmigrantes tendrán la posibilidad de asistir a cursos de islandés laboral según se necesite y recibirán información sobre el programa, objetivos y cultura del lugar de trabajo.

8.2.4 En los lugares de trabajo del ayuntamiento, se trabajará en la erradicación de prejuicios contra la gente por su origen, color de piel, nacionalidad o procedencia social. En los lugares de trabajo del ayuntamiento se ofrecerá si así fuese necesario educación sobre los prejuicios.

### **8.3 El ayuntamiento de Reykjavík como centro de servicios**

Se asegurará que los inmigrantes y la gente de origen extranjero puedan disfrutar de todos los servicios de la ciudad. En la elaboración de servicios por parte del ayuntamiento, se considerarán particularmente las necesidades de los inmigrantes. Se proporcionarán servicios de interpretación cuando sea necesario, p.ej. en asesorías y en reuniones de padres de alumnos.

8.3.1 Todas las labores educativas y de ocio del ayuntamiento de Reykjavík tendrán en cuenta las necesidades de los hijos de los inmigrantes y les ofrecerán apoyo y enseñanza del islandés, para que puedan disfrutar de estos servicios de la ciudad al igual que los demás niños. En las labores con niños y adolescentes se hablará de la diversidad multicultural de la sociedad y se les dará la oportunidad de estudiar la cultura de su país de origen y su lengua natal.

8.3.2 Las instituciones municipales ofrecerán información fácilmente accesible y comprensible sobre los servicios ofrecidos, en los idiomas predominantes en Reykjavík. Por ello entienden páginas internet, panfletos y anuncios.

8.3.3 El personal se esforzará en crear un ambiente de trabajo libre de prejuicios contra la gente por su origen, color de piel, nacionalidad o procedencia social.

## **Capítulo noveno**

### **9. El ayuntamiento de Reykjavík como colaborador**

El ayuntamiento de Reykjavík colabora con diferentes organizaciones a favor de los derechos humanos.

9.1 El ayuntamiento de Reykjavík colabora con otras autoridades, municipios, el mercado laboral, asociaciones e instituciones educativas, para reforzar la iniciativa, creatividad,

conocimiento, asesoramiento, educación y espontaneidad laboral, siempre en concordancia con los principios de igualdad y derechos humanos.

9.2 Todos los comités y comisiones del ayuntamiento encargadas de la concesión de ayudas, considerarán en su otorgamiento, los principios de los derechos humanos.

9.3 Las ayudas concedidas por el ayuntamiento de Reykjavík, cumplirán la condición de favorecer la igualdad de derechos. El comité de derechos humanos, podrá requerir que el beneficiario exponga sus planes para asegurar que la ayuda se utilice conforme a los principios de igualdad.

9.4 El ayuntamiento de Reykjavík se reserva el derecho de requerir que el beneficiario de la ayuda, trabaje según un plan de derechos humanos con objetivos medibles. Así se intentará asegurar que los capitales destinados sean equivalentes para ambos sexos.

## **Capítulo décimo**

### **10. Recopilación y distribución de la información**

El ayuntamiento de Reykjavík recopilará y manejará la información sobre la situación y condiciones de todos los grupos mencionados en la guía.

10.1 Se examinará la situación de los servicios de la ciudad, tanto con encuestas como por otros medios, para ver si hay desigualdades entre los ciudadanos.

10.2 El ayuntamiento de Reykjavík seguirá esta guía y estudiará la situación de sus empleados de ambos sexos.

10.3 Según el artículo 21 de la ley de igualdad, toda recopilación y análisis de datos por parte del ayuntamiento se hará en función de ambos sexos, además de en función de los grupos mencionados en la guía cuando sea pertinente.

10.4 Toda la información que el ayuntamiento recoja se utilizará para mejorar los servicios, eliminar prejuicios, reforzar los derechos de igualdad en los trabajos y educar a los ciudadanos de Reykjavík.

## **Capítulo decimoprimer**

### **11. Responsabilidad y método de trabajo**

11.1 Los directivos y empleados del ayuntamiento serán responsables de que se respeten todos los derechos humanos en los centros de trabajo y servicios del ayuntamiento, y con este fin se les facilita ayuda y formación en el área de los derechos humanos.

Los directivos serán responsables de:

- a) trabajar en concordancia con la guía
- b) formular un programa de derechos humanos para todas las áreas, que comprenda tanto un programa de trabajo como un presupuesto
- c) designar representantes de los derechos humanos en todas las instituciones en las que el número de trabajadores supere a 25 y establecer sus responsabilidades y tareas.
- d) presentar la guía

11.2 Los directores de los centros de enseñanza serán responsables de que:

- a) La enseñanza de los derechos de igualdad forme parte de la labor escolar
- b) El material didáctico fomentará la erradicación de la desigualdad por sexos y los prejuicios, y estará en concordancia con los derechos humanos de todos los grupos.
- c) Los métodos didácticos tendrán en consideración la diversidad social en la que vivimos.
- d) En las labores educativas se enfatizará particularmente en presentar a ambos sexos aquellos trabajos que tradicionalmente se consideraban solo para mujeres o solo para hombres.

11.3 Los directores de centros de deporte y ocio para adolescentes serán responsables de:

- a) organizar actividades en concordancia con los derechos de igualdad.
- b) asegurarse de que las organizaciones beneficiarias de ayudas o facilidades por parte del ayuntamiento, así como los eventos deportivos, cumplan siempre los derechos de igualdad.

11.4 Los directores de los centros de servicios serán responsables de que:

- a) se respeten los derechos de igualdad en los servicios del ayuntamiento
- b) se trabaje sistemáticamente en contra de los prejuicios y a favor de los beneficiarios de los servicios.

11.5 El comité de derechos humanos deberá:

- a) asegurarse del cumplimiento de la guía
- b) elaborar un programa de ejecución de los derechos humanos y un presupuesto en colaboración con las oficinas del ayuntamiento y grupos interesados.
- c) solicitar anualmente el programa de trabajo en el área de los derechos humanos de los diferentes sectores
- d) solicitar anualmente de todos los sectores, un informe sobre el seguimiento de la guía de derechos humanos.
- e) presentar la guía y fomentar su conocimiento y distribución

11.6 La oficina de los derechos humanos deberá:

- a) elaborar un programa de ejecución, junto con el comité de derechos humanos
- b) seguir las decisiones del comité de derechos humanos
- c) fomentar la discusión dentro del ayuntamiento de aquellos asuntos referidos en la guía,
- d) colaborar con otras organizaciones y municipios en los asuntos referidos en la guía
- e) consultar con los representantes de los derechos humanos de los diferentes sectores
- f) fomentar la discusión de estas funciones en la ciudad,
- g) tener la iniciativa en los proyectos

h) asegurarse de los ciudadanos no sufran discriminación por su origen, raza, nacionalidad, color de piel, religión, ideología, sexo, orientación sexual, edad, situación económica, discapacidad, salud u otras condiciones