

**Проект политики Рейкьявика в отношении прав человека  
был утвержден муниципалитетом 16 мая 2006 года**

**Проект политики Рейкьявика в отношении прав человека  
был пересмотрен и утвержден муниципалитетом 9 Апреля  
2013 года**

## **Глава первая**

### **1. Основные положения Политики Рейкьявика в отношении прав человека**

1.1 Права человека защищаются Конституцией Исландии, а также многочисленными конвенциями и декларациями, в которых участвует Исландия. Основой Политики Рейкьявика в отношении прав человека являются положения исландской Конституции и международные конвенции. Политика строится на принципе равноправия и потому предполагает, что все в равной степени могут пользоваться правами человека вне зависимости от происхождения, национальности, цвета кожи, религии, политических взглядов, пола, сексуальной ориентации, возраста, материального положения, происхождения, инвалидности, состояния здоровья или иного. Администрация Рейкьявика во всей своей деятельности опирается на принципы равноправия прав человека и стремится быть лидером в этой сфере, уделяя особое внимание равенству женщин и мужчин. При разработке и координации стандартной политики в отношении прав человека особое внимание уделяется различным формам дискриминации, а также восприятие и взаимосвязь жителей города, так как многие относятся более чем к одной из групп которые охватывают деятельность организации по правам человека.

1.2 Политика по правам человека, среди прочего, полагается на закон о равном статусе и равных правах женщин и мужчин номер 10/2008. Основное внимание уделяется на видимость равноправия женщин и мужчин во всех деятельности города, на основе равенства должен рассматриваться каждый член общества отдельно, захватывая все группы работы которые охватывает политика по правам человека.

1.3 Городские власти обязуются заниматься проблемами прав человека в четырех ключевых областях, каждая из которых отражает комплексные роли и обязанности муниципалитета как: органа власти, работодателя, органа, предоставляющего услуги населению, и, наконец, партнера тех, кто концентрируется на вопросах прав человека.

#### **a) Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Муниципалитет распоряжается властью в соответствии с принципами равноправия, защиты прав человека и позитивного сотрудничества с жителями города, поставив себе задачу выступать в авангарде в этих областях.

#### **b) Муниципалитет Рейкьявика в качестве работодателя**

Муниципалитет Рейкьявика работает над вопросами равноправия женщин и мужчин на рабочих местах, требуя, чтобы на рабочих местах отражалось то многостороннее общество, которое в данный момент представляет собой город. В роли Работодателя Рейкьявик стремится выступать в качестве примера, и в этих целях будет пользоваться теми возможностями, которые включает в себя персонал и промышленную политику города.

**c) Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа, предоставляющего услуги населению**

Муниципалитет Рейкьявик играет ключевую роль в обеспечении благополучия населения. Все учреждения города систематически работают над формированием и развитием услуг населению и предоставления информации о равноправии мужчин и женщин а так же интересах разнообразного общества.

**d) Муниципалитет Рейкьявика в качестве партнера по сотрудничеству**

Муниципалитет Рейкьявик уделяет большое внимание сотрудничеству с другими официальными учреждениями, академическим сообществом и общественными объединениями, работа которых направлена на повышение инициативы, инновации, приобретение профессиональных знаний в сфере равенства и соблюдения прав человека.

## **Глава вторая**

### **2. Равенство полов**

Запрещается дискриминация людей по половому принципу. Поощряется равное участие и влияние женщин и мужчин, а так же транссексуалов в городском сообществе и предпринимаются различные действия, направленные на противостояние любой дискриминации и вредоносному влиянию гендерных стереотипов. Вклад любого и каждого должен оцениваться по заслугам, без учета пола.

#### **2.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

При назначении в комитеты, управляющие органы и советы следует стремиться к равному представительству полов, но не менее чем 40% когда совет, комитет или управляющий орган состоит из 3 представителей, согласно статье 15 Закона о равенстве. Равное представительство полов следует поощрять также при избрании членов рабочих групп, занимающихся разработкой стратегий и подготовкой иных важных решений.

2.1.1 При подготовке принятия решений и выделении финансовых средств, например, финансовой или операционной деятельности, следует учитывать нужды и взгляды обоих полов, анализируя влияние принятого решения на положение мужчин и женщин. На сегодняшний день, администрация города использует методики финансовой и операционной деятельности.

2.1.2 Муниципалитет Рейкьявика берёт на себя ответственность бороться с гендерной агрессией в любой форме – духовной, физической или половой. Эта задача должна учитываться во всей работе и планах муниципальных органов.

2.1.3 Муниципалитет Рейкьявика намерен бороться с порнографией, распространением порнографии и с проституцией. В этой связи необходимо, совместно с полицией, усилить борьбу с работой стриптиз клубов и других организаций которые принадлежат, или имеют отношение, к разврату.

## **2.2 Муниципалитет Рейкьявика в качестве работодателя**

Посредством организованной работы, направленной на равенство, необходимо обеспечить, чтобы женщины и мужчины, а так же транссексуалы имели абсолютно равные права и представительство на всех муниципальных рабочих местах в Рейкьявике.

2.2.1 Интересы равенства должны оцениваться на равных с другими интересами при принятии на муниципальные работу. Лицу, подавшему заявление на работу, пол которого находится в меньшинстве на данной рабочей позиции, должно отдаваться предпочтение при приеме, если это лицо располагает равными или более высокими квалификациями, чем другие соискатели. При приеме на работу запрещается проявлять дискриминацию по половому принципу, на основании брачного или семейного положения, тучности или возможного ребенка в будущем, либо на основании каких-либо иных соображений, мотивированных гендерными интересами.

2.2.2 Во всех рекламных объявлениях об открытии вакансий в муниципальных учреждениях и фирмах в Рейкьявике следует соблюдать принцип равенства всех групп населения и равного уважения обоих полов согласно статье 18 Закона о равенстве. Объявления о вакансиях должны указывать что предлагаемая работа является открытой как для мужчин так и для женщин. Если же речь идёт о видах работы, к которым более склонен тот или иной пол, следует указывать на статью 26 Закона о равенстве в отношении прав человека, о равном представлении обеих полов на каждой рабочей позиции.

2.2.3 Женщины и мужчины должны располагать равными договорными условиями труда и правами. Женщины и мужчины должны получать равную заработную плату за равную по значимости работу. Индивидуальная заработка – например, основанная на квалификациях или результатах работы – равно как и иные решения, которые могут повлиять на условия оплаты, должны основываться на объективных предпосылках, независимо от пола. Муниципалитет Рейкьявика считает, что принцип конфиденциальности зарплаты является одним из результатов половой дискриминации в оплате труда, и потому стремится положить конец этому принципу везде, где он имеет место.

2.2.4 Положение на рабочих местах должно принимать во внимание требования обоих полов. При распределении работ, переводах с одного места работы на другое, организационные изменения и возможных увольнениях следует всегда соблюдать принцип равенства полов. Профессиональное развитие и дальнейшее образование должны использоваться как рычаги повышения равенства полов и равного уважения полов на рабочем месте.

2.2.5. Муниципалитет Рейкьявик будет стремиться допускать гибкость на рабочих

местах с тем, чтобы помочь муниципальным сотрудникам совмещать личную жизнь и семейные обязанности с работой и позволить руководству учитывать изменчивые требования работы. У сотрудников должны иметься возможность гибкого рабочего графика, частичного трудоустройства и иных способов оптимизации рабочего времени, либо такой организации рабочего процесса, которая подходит и одинаково удобна как женщинам, так и мужчинам, и соответствует интересам дела. Особое ударение делается при этом на борьбу со стереотипами и традиционным ролями полов в отношении ответственности за содержание семьи: мужчины поощряются к тому, чтобы пользоваться гибкостью в рабочих часах, прибегать к частичному трудоустройству или пользоваться иными путями, которые позволяют им принять в полной мере ответственность за семью.

2.2.6 Сексуальные домогательства и коммодификация строжайше запрещены на муниципальных рабочих местах. См. определение сексуального домогательства статья 2-я Закона о равенстве. Порнография и коммодификация являются одной из форм сексуального домогательства. В том случае, если руководителю или представителю профсоюза будет указано на такого рода поведение, руководитель или представитель профсоюза, проконсультировавшись с непосредственным руководством или, по необходимости, с другими членами администрации, должен принять меры по устранению такого поведения. Если директор или руководитель обвиняется в предполагаемых сексуальных домогательствах, данное лицо не должно принимать никаких решений касающиеся заявителя ср. 22 статья, Закона о равенстве. Заявитель не должен страдать от принятых мер наказания. Серьёзное и многократное домогательство может привести к немедленному устраниению от должности виновного. Процедуры для работы с сексуальными домогательствами должны быть доступны для персонала.

### **2.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Ведение равенства, методом гендерной проблематики, должно органично вплетаться во все виды услуг, предоставляемые городом Рейкьявик, при этом услуги должны характеризоваться позитивным взаимодействием и взаимным уважением полов и равенства к гомосексуалистам.

2.3.1 Женщины и мужчины имеют равный доступ к услугам, предоставляемым Городом. При принятии решения об организации какого-либо городского сервиса следует учитывать нужды обоих полов и влияние такого рода услуг на женщин и мужчин. Определение пола относится исключительно к статистическими данными, 16-а Статья. Равенства.

2.3.2 Вся воспитательная работа и работа по организации досуга, образование и лекции, проводимые под эгидой Рейкьявика и подотчетных ему учреждений, должны стремиться к выполнению принципа равноправия женщин и мужчин. Детей и молодежь следует поощрять в развитии своих возможностей и движении по пути личного развития без вредоносного влияния традиционных половых стереотипов. Следует усиливать позитивное общение и взаимное уважение полов на всех рабочих местах, связанных с воспитанием детей и молодежи. Воспитательные органы городской администрации, такие как руководство Совета социальных вопросов и досуга, должны усиливать позитивный гендерный имидж мальчиков и девочек и бороться с вредоносным влиянием порнографии среди молодежи.

## **Глава третья**

### **3. Возраст**

Запрещается дискриминация по возрастному принципу. Вклад каждого должен оцениваться по заслугам, без учета возраста. Тем не менее, следует избегать такого взгляда на вещи, который уравнивает всех представителей определенной возрастной группы, и обращать особое внимание на анализ положения полов в городе в различных возрастных группах.

#### **3.1. Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

3.1.1 Следует учитывать точки зрения и потребности жителей, независимо от возраста.

3.1.2 При подготовке решений, которые могут повлиять на людей по возрастному принципу, следует учитывать нужды и взгляды представителей различных возрастных групп.

3.1.3 При подготовке принятия решений, влекущих за собой определенные последствия для каких-либо возрастных групп, следует проконсультироваться с представителями этих групп.

3.1.4 При принятии мер, касающихся детей, предпочтение во всех случаях отдается тем мерам, которые оптимальны для ребенка.

#### **3.2 Муниципалитет Рейкьявика в качестве работодателя**

3.2.1 При устройстве на работу не следует допускать дискриминации из за возраста.

3.2.2 Сотрудникам муниципальных учреждений и фирм Рейкьявика следует предлагать постоянное образование и квалификационное развитие вне зависимости от возраста.

3.2.3 Рейкьявик стремится создать позитивную и благоприятную атмосферу на муниципальных рабочих местах, свободную от предрассудков и стереотипов, связанных с возрастом.

3.2.4 Если необходимо, сотрудник может договориться о предоставлении ему надлежащей позиции, уменьшить количество часов и/или договориться о гибком завершении работы, если он достигает преклонного возраста.

3.3.5 На всех муниципальных должностях, связанных с работой с детьми и молодежью, квалифицированные сотрудники занимаются уходом и защитой детей, следя за тем, чтобы была максимально обеспечена безопасность детей. Следует следить за тем, чтобы число сотрудников на местах всегда было достаточным, чтобы обеспечить выполнение этой задачи.

### **3.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

При предоставлении услуг населению принимается во внимание то, что потребности различных возрастных групп в той или иной службе различны.

3.3.1 Горожане имеют равный доступ к городским службам, независимо от возраста, если такие службы не ориентированы на определенную возрастную группу, например, детей и молодежь. При принятии решения о структуре той или иной службы следует принимать во внимание нужды всех возрастных групп и анализировать, может ли такая служба по-разному влиять на население по половому признаку.

3.3.2 Все услуги, предоставляемые старшим группам населения, а также детям и молодежи, находящиеся в ведении муниципалитета Рейкьявика, должны ориентироваться на равное положение полов. Возраст – это не то, чего надо стесняться. Напротив, все исследования подчеркивают многогранность человеческих возможностей в любом возрасте.

3.3.3 Следует добиваться, чтобы взгляд на все возрастные группы, пользующиеся муниципальными услугами, был позитивным и конструктивным.

## **Глава четвертая**

### **4. Инвалиды**

Запрещается дискриминация в отношении лиц, страдающих какой-либо формой инвалидности. Люди с ограниченными возможностями имеют право на активную деятельность в городском обществе. Вклад каждого должен оцениваться по заслугам. Следует уважать право каждого индивидуума на то, чтобы обсуждать или нет собственную инвалидность. Представители различных групп населения должны рассматриваться одинаково, однако мужчины и женщины с ограниченными возможностями рассматриваются отдельно.

#### **4.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Каждый имеет право на деятельное участие в городской жизни Рейкьявика и на справедливый и правомерный подход, вне зависимости от инвалидности, и этот принцип следует особо внимательно соблюдать в отношении обоих полов. Следует принимать во внимание взгляды и нужды людей с ограниченными способностями обоих полов, и проводить индивидуальные консультации при формировании политики и принятии решений.

#### **4.2 Муниципалитет Рейкьявика как работодатель**

Заработная плата по квалификации или результатам работы, а также иные решения, влияющие на условия оплаты муниципальных служащих, должны строиться на объективных предпосылках, вне зависимости от инвалидности.

4.2.1 Заявитель с ограниченными возможностями пользуется преимуществом при приеме на муниципальную работу, если он или она владеют одинаковыми навыками, либо превосходят иных заявителей, согласно статье 32 Закона 59/1992 о людях с ограниченными возможностями. Люди с ограниченными возможностями пользуются

одинаковыми правами на рабочем месте, как и лица с неограниченными возможностями, согласно статье 1 Закона 59/1992 о людях с ограниченными возможностями.

4.2.2 При приеме на работу лиц с ограниченными возможностями следует обеспечить, чтобы такое лицо получило необходимые условия на рабочем месте. Следует следить за тем, чтобы инвалидам обеспечивались такие же возможности для образования и профессионального развития, что и иным сотрудникам.

4.2.3 Сотрудники будут стремиться создать на рабочем месте атмосферу, свободную от предрассудков в отношении инвалидов, занятых на работе, а также стараться ознакомиться с их положением.

### **4.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

4.3.1 Люди с ограниченными возможностями имеют одинаковые права на различные социальные услуги как и лица с неограниченными возможностями. При организации социальных служб следует учитывать нужды различных групп людей с ограниченными возможностями к которым принадлежат лица обоих полов. Официальные здания должны быть доступны всем, независимо от инвалидности, согласно Закону 59/1992 о вопросах по правам людей имеющих инвалидность. Следует обеспечить людям с ограниченными возможностями доступ к информации об их правах.

4.3.2 Вся воспитательная деятельность и мероприятия по организации досуга в ведении Города должны принимать во внимание нужды людей с ограниченными возможностями, обоих полов. Исследования неизменно подчёркивают многогранность человеческих возможностей что придаёт инвалидности совершено другой характер.

## **Глава пятая**

### **5. Состояние здоровья**

Запрещается дискриминация в отношении горожан и сотрудников муниципальных служб по состоянию их здоровья. Вклад каждого должен оцениваться по заслугам.

#### **5.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Все имеют право на активное участие в социальной жизни города Рейкьявика и на справедливый и правомерный подход, вне зависимости от состояния здоровья и пола.

#### **5.2 Муниципалитет Рейкьявика как работодатель**

5.2.1 Обязан уважать право сотрудника высказываться, либо не высказываться о состоянии своего здоровья.

5.2.2 Состояние здоровья или история болезни не должны, без объективных причин, влиять на прием на работу, условия оплаты труда и увольнение сотрудника. В том

случае, если данные причины существуют, они должны быть неопровергимо связаны с характером работы.

5.2.3 Если возникает необходимость внести поправки в рабочие обязанности сотрудника, этот сотрудник и администрация Города должны достичь полного согласия между собой в этом отношении.

5.2.4 Болезнь сама по себе не является достаточной причиной для увольнения с рабочего места, кроме тех случаев, когда она оказывает долгосрочное и серьезное влияние в том отношении, что не позволяют сотруднику выполнять свои профессиональные обязанности. Сотрудник может быть освобожден от работы по причине болезни, но только с выполнением положений законодательства и типовых рабочих соглашений, действующих в этом случае.

5.2.5 Следует следить за тем, чтобы сотрудники пользовались возможностями образования и профессионального развития – независимо от состояния здоровья.

5.2.6 Сотрудники должны стремиться создать свободную от предвзятости атмосферу в коллективе.

### **5.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Обязуется обеспечить горожанам доступ к муниципальным службам, вне зависимости от состояния здоровья.

### **5.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Следует обеспечить горожанам доступ к муниципальным службам, вне зависимости от состояния здоровья.

5.3.1 Отношение к тем, кто пользуется муниципальными услугами, должно быть позитивным и строиться на уважении к индивидууму.

## **Глава шестая**

### **6. Сексуальная ориентация**

Запрещается дискриминация людей по принципу сексуальной ориентации. Вклад каждого должен оцениваться по заслугам, вне зависимости от сексуальной ориентации данного индивидуума. Следует избегать того, чтобы исходить из той предпосылки, что все население гетеросексуально. Необходимо особо оценивать положение людей с нетрадиционной ориентацией в независимости от пола.

### **6.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Все имеют право на активное участие в социальной жизни города Рейкьявика и на справедливый и правомерный подход, вне зависимости от сексуальной ориентации, при этом следует особо избегать дисбаланса в пользу одного пола.

6.1.2 При подготовке постановлений в отношении гомосексуалистов и бисексуалов следует проводить консультации с организациями, защищающими их интересы.

## **6.2 Муниципалитет Рейкьявик как работодатель**

Следует следить за тем, чтобы при принятии на работу, увольнении и принятии решений об условиях оплаты труда муниципальных служащих, против них в качестве аргумента не применялись необъективные соображения, согласно статье 1.2 Политики Города в отношении муниципальных служащих.

6.2.1 Следует уважать право индивидуума высказываться, либо не высказываться в отношении собственной сексуальной ориентации.

6.2.2 Сотрудники будут стремиться создать на рабочем месте атмосферу, свободную от предвзятости в отношении сотрудников в независимости от их ориентации.

## **6.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Сотрудники муниципальных служб не должны автоматически исходить из того, что все, кто пользуется муниципальными службами – гетеросексуалы, либо имеют родителей гетеросексуалов. Взаимоотношения муниципальных служащих и тех, кто пользуется муниципальным услугами, строятся на принципах взаимоуважения.

6.3.1 Вся воспитательная работа Города, организация досуга, образование и просвещение строятся на той предпосылке, что участники таких мероприятий могут быть как гомосексуалистами, так и бисексуалами и гетеросексуалами. Различная сексуальная ориентация людей обсуждается без стеснения, а учебная литература неизменно указывает на многогранность человеческой жизни в этом отношении.

# **Глава седьмая**

## **7. Религиозные и политические взгляды**

Запрещается дискриминация людей по религиозному принципу и по политическим убеждениям. Вклад каждого должен оцениваться по заслугам, независимо от религиозных либо политических взглядов данного индивидуума. Следует избегать того, чтобы считать, что все, кто придерживается определенной религии или политических убеждений, одинаковы.

## **7.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Муниципалитет Рейкьявика с уважением и терпимостью относится к религиозными другим взглядам населения. Все имеют право на активное участие в городском обществе и на справедливый и правомерный подход, вне зависимости от религиозной принадлежности и взглядов. При этом следует следить за тем, чтобы не допустить дисбаланса в пользу одного пола.

7.1.2 При подготовке постановлений, затрагивающих интересы какой-либо религиозной группы, следует консультироваться с ее представителями.

## **7.2 Муниципалитет Рейкьявика как работодатель**

Город относится к муниципальным служащим с уважением и защищает равноправие, вне зависимости от их религиозных или политических взглядов.

7.2.1 В Политике Города в отношении муниципальных служащих, статье 1.2, указывается на то, что не следует допускать различия в условиях оплаты труда между работниками независимо от их пола, расы, политических и религиозных убеждений и взглядов.

7.2.2 Все сотрудники имеют равные возможности профессионального роста и образования, вне зависимости от религиозных и политических взглядов.

7.2.3 Все муниципальные служащие обязаны создавать позитивную атмосферу свободную от предрассудков.

7.2.4 Следует уважать право индивидуума высказываться, либо не высказываться в отношении собственной религиозной принадлежности и политических убеждений. Выполнение религиозных церемоний, равно как и высказывание политических взглядов, не должно мешать при выполнении рабочих обязанностей.

## **7.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Различие политических взглядов или религии никогда не должно влиять на отношение к клиенту муниципальных услуг.

7.3.1 Все имеют равный доступ к службам и услугам Города, вне зависимости от политических и религиозных взглядов.

7.3.2 В воспитательной работе и мероприятиях по организации досуга, образовании и просветительской работе, находящихся в ведении Города, следует учитывать различие обычая, связанных с принадлежностью к разным религиям. Важно не исходить из того, что все принадлежат к одному и тому же вероисповеданию, хотя традиционные праздники лютеранской церкви являются выходными днями. Религии человечества описываются в учебных материалах, где неизменно подчеркивается многогранность человечества в этом отношении.

7.3.3 Службы Города должны характеризоваться позитивным общением и взаимным уважением, вне зависимости от политических и религиозных убеждений горожан. Та среда и службы, организация которых находится в ведении Города, должны быть свободны от предрассудков против религиозных или политических взглядов горожан. Следует работать над устранением предрассудков, основанных на религиозных или политических убеждениях.

# **Глава восьмая**

## **8. Происхождение и национальность**

Запрещается дискриминация горожан по принципу их происхождения, цвета кожи, национальности, культурных корней или других категорий расовой нетерпимости. Вклад каждого оценивается по заслугам и все имеют право на справедливое отношение, независимо от происхождения или национальности. Необходимо избегать того, чтобы рассматривать всех, кто попадает под это определение, как единое целое, а также отдельно оценивать положение женщин иностранного происхождения в Городе с одной стороны, и мужчин иностранного происхождения с другой, избегая дисбаланса в пользу одного иного пола.

### **8.1 Муниципалитет Рейкьявика в качестве органа власти**

Все имеют право на активное участие в городском обществе Рейкьявика и на справедливый и правомерный подход, вне зависимости от происхождения, при этом следует особо избегать дисбаланса в пользу одного пола. При формировании политики и принятии решений следует ознакомиться со взглядами заинтересованных групп и/или специалистов.

### **8.2 Муниципалитет Рейкьявика как работодатель**

Муниципалитет Рейкьявика стремится к тому, чтобы на муниципальных рабочих местах отражалось то многогранное общество, которое сформировалось в городе, и в качестве работодателя Город намерен обеспечить муниципальным служащим иностранного происхождения равенство и равноправие с другими служащими Города. При приеме на работу и принятии решений в отношении условий оплаты труда сотрудников Города, не должны учитываться необъективные обстоятельства.

8.2.1 В объявлениях о вакансиях в Городе указывается на то, что иммигранты и лица иностранного происхождения призываются к тому, чтобы подавать заявления на муниципальные рабочие позиции.

8.2.2 Иммигранты пользуются одинаковыми правами при приёме на работу, а так же в различных условиях труда, обосновываясь на квалификацию заявителя. Иммигрантам, подающим заявления на муниципальные работы, либо уже работающим на них, предоставляются инструкции в отношении того, как подтвердить то образование, которое они получили за пределами Исландии.

8.2.3 Город не допускает дискриминации лиц иностранного происхождения в области условий труда, профессионального развития и образования. Иммигранты и лица иностранного происхождения, имеют равные возможности с иными сотрудниками для повышения и профессионального развития. Иммигрантам дается возможность посещать занятия по исландскому языку для использования на работе – если это необходимо, а также занятия в отношении планов, целей и культуры их места работы.

8.2.4 На муниципальных рабочих местах ведется борьба с предрассудками в отношении сотрудников, связанных с их происхождением, цветом кожи, национальностью или культурными корнями. На рабочих местах Города предлагаются информационные занятия о предрассудках, если в этом есть необходимость.

### **8.3 Муниципалитет Рейкьявика как центр обслуживания населения**

Гарантирует, что иммигранты и лица иностранного происхождения имеют прямой доступ к городским службам. При организации различных служб города отдельно принимаются во внимание нужды иммигрантов. Им предоставляются услуги переводчика на собеседованиях, например с социальными работниками или учителями, если в этом есть необходимость.

Работники оказывают терпение и понимание общаясь с иммигрантами, уделяют время чтобы выслушать то, что они могут предложить, несмотря на несовершенное владение исландским языком.

8.3.1 Вся воспитательная работа и организация досуга, образование и просвещение, находящиеся в ведении Города, учитывают нужды детей лиц иностранного происхождения, предоставляя им особую поддержку и обучение исландскому языку с тем, чтобы они могли пользоваться всем, что предлагается Городом наравне с другими детьми. Многообразие и сложность человеческого общества обсуждается в презентациях и в работе с детьми и молодежью, где им дается возможность рассказать о культуре и языке своей страны.

8.3.2 Муниципальные учреждения готовят доступные и понятные информационные материалы о городских службах на языках наиболее распространенных в Рейкьявике этнических групп. Сюда входят материалы на интернете, брошюры и рекламные объявления.

8.3.3 Муниципальные службы стремятся создать атмосферу, свободную от предрассудков против индивидуумов, связанных с их происхождением, цветом кожи, национальностью или культурными корнями.

## **Глава девятая**

### **9. Муниципалитет Рейкьявика как партнер по сотрудничеству**

Муниципалитет Рейкьявика сотрудничает с различными сторонами в работе в области прав человека.

9.1 Рейкьявик сотрудничает и консультируется с государственными властями, другими муниципальными образованиями, фирмами, неправительственными организациями и учреждениями культуры, поощряя инициативу, инновации, приобретение знаний, просветительскую деятельность и иные проекты, которые ориентируются на развитие равноправия.

9.2 Всем комитетам и советам Города, располагающим правом выделять финансовые дотации, надлежит соблюдать принципы прав человека при распределении средств.

9.3 Стипендии Города выдаются на том условии, что спонсируемые проекты направлены против дискриминации и выступают за равноправие. Комитет по правам

человека может потребовать от получателя стипендии предоставить подробный отчет о том, как он распорядился средствами, чтобы убедиться в том, что финансовые средства используются по принципу равноправия.

9.4 Город оставляет за собой право запросить, занимаются ли партнеры по сотрудничеству, получившие средства от Рейкьявика, вопросами прав человека с пригодными для оценки критериями. Это дает возможность попытаться гарантировать, что средства в равной мере поступят в распоряжение обоих полов, а поддерживаемые проекты строятся на принципах уважения к человеку.

## **Глава десятая**

### **10. Предоставление и распространение информации**

Город собирает и распространяет информацию о положении всех тех групп населения, на которых распространяется данная Политика.

10.1 Проводятся оценки отношения к предоставляемым Городом услугам – как посредством опросов общественного мнения, так и с помощью других механизмов – с тем, чтобы узнать, имеет ли место дискриминация населения при предоставлении услуг.

10.2 Рейкьявик ведет обзор формируемой политики и знакомится с условиями труда муниципальных сотрудников, классифицируя информацию в зависимости от пола.

10.3 Во всех сборах и анализе информации ведется учет данных по полу согласно статье 21 Закона о равноправии, а также во всех случаях раскладывается на те группы населения, которые попадают под действие данной Политики.

10.4 Вся информация, собранная Городом, распространяется в городские учреждения и применяется для повышения качества услуг населения, борьбы с предвзятостью и просвещения горожан.

10.5 Все городские информационные материалы отражают в максимальной возможной степени сложности гражданского общества.

## **Глава одиннадцатая**

### **11. Ответственность и процедурные правила**

11.1 Руководство и сотрудники Города обязаны обеспечить соблюдение прав человека в городской администрации, на муниципальных рабочих местах и в службах, на что им выделяются средства и предоставляются просветительские занятия в области прав человека.

Руководство несет ответственность за следующее:

- а) выполнение Политики,
- б) подготовку планов действий в области прав человека во всех муниципальных учреждениях – вместе с планами работ и бюджетами,

- c) назначение специальных представителей во всех районах города.
- d) знакомство населения с Политикой.

11.2 Руководство школьной администрации отвечает за следующее:

- a) образование в области гендерного равенства как часть школьного образования согласно учебной программе дошкольного и школьного образования с 2011 года.
- b) за то, чтобы учебные материалы не выражали дискриминации по половому признаку, за борьбу с предрассудками и стандартными гендерными ролями, приняв во внимание права человека всех групп.
- c) методы обучения были разработаны с учетом многогранного общества, в котором мы живем,
- d) за то, чтобы в при проведении учебных и профессиональных занятий делалось ударение на том, чтобы рассказать обоим полам о таких видах занятий, которые до настоящего момента рассматривались как традиционно женские или мужские.

11.3 Руководство по спортивной работе, организации досуга и работе с молодежью отвечает за следующее:

- a) за то, чтобы организация общественных мероприятий и досуга велась на основе принципе равноправия
- b) за обеспечение того, что общественные объединения, получающие помощь, стипендии или иное содействие от Рейкьявика – например, для проведения спортивных мероприятий – полностью учитывали принцип равноправия.

11.4 Руководство муниципальных служб несут особую ответственность за то, чтобы:

- a) в службах города полностью соблюдался принцип равноправия
- b) велась систематическая работа против предрассудков в муниципальных службах и по отношению к клиентам таких служб.

11.5 Комитет по правам человека должен:

- a) следить за выполнением этой Политики
- b) разрабатывать специальные планы реализации вместе с отделами и офисами городской администрации и заинтересованными группами населения, которые должны прилагаться к планам работ и бюджетам
- c) ежегодно требовать планы работ отделов в области прав человека,
- d) ежегодно требовать отчет о выполнении Политики в области прав человека Рейкьявика от всех отделов Города
- e) Распространять Политику и информацию, а также поощрять приобретение знаний и образования.

11.6 Отделу по правам человека надлежит:

- a) работать – вместе в Комитетом по правам человека – над планами реализации в области прав человека
- b) следить за решениями Комитета по правам человека
- c) развивать консультации внутри муниципальных учреждений по вопросам, затронутым в Политике
- d) сотрудничать с объединениями граждан и другими муниципальными образованиями в вопросах, затрагиваемых Политикой
- e) вести консультации с назначенными представителями по вопросам прав человека в отделах Города
- f) вести консультации с различными сферами внутри Города,

- g) проявлять инициативу в проектах
- h) защищать горожан от дискриминации по происхождению, цвету кожи, религии, возрасту, политическим убеждениям, полу, сексуальной ориентации, материальному положению, семейной принадлежности, инвалидности, состоянию здоровья либо другому принципу.