

Samþykkt í borgarstjórn dags. 18. október 2016

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

Efnisyfirlit

1. Grundvöllur mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.....	1
2. Jafnrétti kynja.....	3
3. Aldur	5
4. Fötlun	7
5. Heilsufar og líkamlegt atgervi	8
6. Holdafar og líkamsgerð.....	9
7. Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni.....	10
8. Trúarbrögð, lífs-, stjórnmalaskoðanir og trúleysi	11
9. Uppruni og þjóðerni	12
10. Umhverfi	14
11. Öryggi	15
12. Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi.....	16
13. Upplýsingaöflun og miðlun	16
14. Ábyrgð og verklag	17

1. Grundvöllur mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

Mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttinda-sáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að.

Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar eru mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar og alþjóðlegir sáttmálar lagðir til grundvallar, svo sem Barnasáttmáli og samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Mannréttindastefnan er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

Reykjavíkurborg hefur jafnræði borgaranna og mannréttindi að leiðarljósi í öllu starfi og hefur einsett sér að vera í fararbroddi í mannréttindamálum með megináherslu á jafna stöðu allra kynja. Með samræmdri mannréttindastefnu er unnið gegn margþættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem hún nær til.

Mannréttindastefnan er meðal annars byggð á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla númer 10/2008, hér eftir nefnd jafnréttislög. Áherslan á jafnan rétt kvenna og karla skal vera sýnileg í allri starfsemi borgarinnar og staða kynja á að skoðast

sérstaklega í öllum þeim hópum sem stefnan nær til. Að því sögðu ber að hafa í huga að hefðbundnar skilgreiningar á karlkyni og kvenkyni eiga ekki alltaf við og að ekki allir skilgreina sig sem annaðhvort kvenkyns eða karlkyns.

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

Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg sem stjórnvald leggur áherslu á jafnræði, mannréttindi og samvinnu við íbúa og hefur einsett sér að vera í fararbroddi á því sviði. Ákvarðanir sem teknar eru á vegum Reykjavíkurborgar eiga að vera gagnsæjar og hafa hagsmuni borgarbúa að leiðarljósi. Sem stjórnvald skal Reykjavíkurborg leitast við að hafa borgarbúa með í ráðum og hvetja þá til lýðræðislegrar þátttöku í málefnum sem snerta þá á einn eða annan hátt og skapa vettvang og farveg til þess.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg vinnur að jafnrétti starfsfólks, meðal annars samkvæmt jafnréttislögum og sér til þess að starfsfólk endurspegli það margbreytilega samfélag sem borgin er. Reykjavíkurborg vill sem atvinnurekandi vera til fyrirmyndar á þessu sviði og mun í því augnamiði nýta það sem fram kemur í starfsmannastefnu, atvinnustefnu, menningarstefnu, innkaupastefnu, upplýsingastefnu og forvarnarstefnu borgarinnar og annarri samþykktu stefnumörkun.

Reykjavíkurborg virðir tjáningarfrelsi starfsfólks og hvetur það til að benda á hvaðeina sem betur má fara á sínum vinnustað með hagsmuni þjónustuþega og samstarfsfólks að leiðarljósi. Öllu starfsfólki ber að gæta háttvísi og umburðarlyndis í störfum sínum við viðkvæma þjónustuþega. Því ber starfsfólki að forðast að aðhafast nokkuð sem brýtur í bága við mannréttindastefnu borgarinnar eða sem varpað geti rýrð á störf þess. Ekki verður vikið frá þeirri vernd og virðingu sem alþjóðlegir sáttmálar og mannréttindaákvæði stjórnarskrár lýðveldisins kveða á um með vísan til tjáningarfrelsis.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Reykjavíkurborg gegnir lykilhlutverki í vellíðan íbúanna. Allar stofnanir borgarinnar vinna markvisst og skipulega að því að móta og byggja upp þjónustu, menningarstarf, fræðslu og upplýsingamiðlun í þágu jafnréttis og margbreytilegs samfélags þannig að allir hafi jafnt aðgengi og geti tekið þátt í þeim á sínum forsendum. Þjónustuþegar eru hvattir til að koma skoðunum sínum um framboð og fyrirkomulag viðburða á framfæri við Reykjavíkurborg.

Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi

Reykjavíkurborg leggur áherslu á samvinnu við aðra opinbera aðila, háskólasamfélagið, einkaaðila og samtök sem vinna að því að efla frumkvæði, nýsköpun og þekkingaröflun á sviði jafnréttis og mannréttinda. Reykjavíkurborg leggur jafnframt áherslu á að allir þeir aðilar sem hún á viðskipti við virði mannréttindi.

2. Jafnrétti kynja

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kyns. Hvatt er til jafnrar þátttöku og áhrifa kvenna, karla, sem og fólks af öðrum kynjum og fólks sem ekki skilgreinir kyn sitt, í borgarsamfélaginu. Markvisst skal unnið gegn allri mismunun og hamlandi áhrifum staðlaðra ímynda kynjanna. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kyns.

2.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Við skipan í nefndir, stjórnir og ráð skal hafa að markmiði að hlutföll kynjanna séu sem jöfnust og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða, samanber 15. grein jafnréttislaga. Jafnræði kvenna og karla skal einnig haft að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til að undirbúa stefnumótun og meiriháttar ákvarðanir.

2.1.1 Við undirbúning að ákvarðanatöku og við úthlutun fjármagns, til dæmis í fjárhags- og starfsáætlunargerð, þarf að taka mið af þörfum og viðhorfum kynja og greina áhrif ákvarðana á stöðu þeirra. Reykjavíkurborg nýtir aðferðir og tæki kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar til þessa.

2.1.2 Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn kynbundnu ofbeldi, hvort sem það er andlegt, líkamlegt eða kynferðislegt. Öll starfsemi borgarinnar tekur mið af þessu markmiði og Reykjavíkurborg vinnur aðgerðaáætlun í þeim tilgangi.

2.1.3 Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn kynferðislegu ofbeldi, vændi og mansali. Af þeim sökum er mikilvægt, í samvinnu við lögreglu, að sporna gegn rekstri nektardansstaða og rekstri sem snýst um vændiskaup.

2.1.4 Reykjavíkurborg leggur áherslu á að borgarmyndin taki tillit til allra kynja í skipulagi, til dæmis í þeim útilistaverkum sem sett eru upp.

2.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Tryggt verði með skipulögðu jafnréttisstarfi að allir, óháð kyni, njóti jafnréttis í hvívetna á vinnustöðum Reykjavíkurborgar.

2.2.1 Jafnréttissjónarmið skal meta til jafns við önnur þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í tilgreindri starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafn hæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur, samanber jafnréttislög. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli hjúskapar eða fjölskyldustöðu, þungunar, ættleiðingar, hugsanlegra barneigna eða annarra þátta sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif á.

2.2.2 Í öllu efni og auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar skal gæta jafnræðis allra hópa og jafnrar virðingar kynja. Í atvinnuauglýsingum komi fram að störf standi öllum kynjum til boða. Ef um er að ræða starfsgrein þar sem gild rök eru fyrir því að ráða eitt kyn umfram annað í ákveðið starf skal það koma fram í auglýsingu og vísa til 26. greinar jafnréttislaga í því efni.

2.2.3 Fólk af öllum kynjum skal njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal konum og körlum jöfn laun fyrir sömu störf. Einstaklingsbundin laun, svo sem hæfnis- og árangurslaun, og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni. Reykjavíkurborg telur að aðstæður sem bjóði upp á launaleynd séu ein af uppsprettum kynbundins launamunar og því beri að útrýma þeim.

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

2.2.5 Reykjavíkurborg vill nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf og starf og stjórnendum að mæta breytilegum þörfum starfseminnar. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu í vinnutíma eða vinnuskipulagi þar sem því verður við komið. Rík áhersla er lögð á að vinna gegn stöðluðum ímyndum um hlutverkaskiptingu kvenna og karla er snýr að fjölskylduábyrgð.

2.2.6 Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi er aldrei liðið á vinnustöðum borgarinnar. Stjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og þjónustugegar verði fyrir kynferðislegri áreitni, samanber 22. grein jafnréttislaga. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber honum í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnarsýslunnar tafarlaust að binda endi á hana. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar áreitni, samanber 22. grein jafnréttislaga, á hann ekki að taka neinar ákvarðanir sem snerta kæranda. Kærandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni getur varðað brottreksti geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við kynferðislegri áreitni skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

2.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Flétta skal jafnréttissjónarmið, með aðferðum kynjasambættingar, saman við alla þjónustu Reykjavíkurborgar og á hún að endurspeglja jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu í garð allra kynja.

2.3.1 Konur og karlar, sem og fólk af öðrum kynjum og fólk sem ekki skilgreinir kyn sitt, á jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu er tekið mið af þörfum óháð kyni og áhrif hennar á konur og karla skoðuð sérstaklega Kyngreina ber tölfræðiupplýsingar samanber 16. grein jafnréttislaga.

2.3.2 Allt uppeldis- og tómskundastarf, menntun, fræðsla og menningarstarf sem fram fer á ábyrgð Reykjavíkurborgar og stofnana hennar hefur jafna stöðu kynja að leiðarljósi. Hvetja skal börn og unglinga til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna staðalmynda. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynja í öllu starfi með börnum og ungmönnum. Fræðsluyfirvöld í Reykjavík, svo og stjórnendur félags- og tómskundastarfs, skulu styrkja jákvæða kynímynd og vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni í umhverfi barna og ungs fólks.

3. Aldur

Óheimilt er að mismuna fólki vegna aldurs og framlag hvers og eins er metið að verðleikum án tillits til aldurs.

Ávallt skal hafa í forgangi það sem börnum og unglíngum er fyrir bestu þegar gerðar eru ráðstafanir á vegum félagsmálayfirvalda eða stjórnvalda. Börn og unglíngar eiga að njóta umönnunar og verndar og skulu stjórnvöld sjá til þess að því sé framfylgt. Reykjavíkurborg tekur mið af ákvæðum Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna í öllu sínu starfi með börnum. Þetta felur meðal annars í sér að tryggja skal rétt barna til að mynda sér sínar skoðanir og láta þær í ljós í málum sem þau varða.

Reykjavíkurborg vakir yfir stöðu þeirra sem standa höllum fæti á efri árum. Haft er samráð við eldra fólk, börn og unglínga þegar ákvarðanir eru teknar sem varða hagsmuni þeirra. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu kynja á ólíkum aldurs skeiðum í borginni.

3.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

3.1.1 Taka þarf tillit til sjónarmiða og þarfa borgaranna, óháð aldri.

3.1.2 Við undirbúning ákvarðana sem geta haft áhrif á fólk vegna aldurs er tekið mið af þörfum og viðhorfum fólks á ólíku aldurs skeiði. Í því sambandi er sérstaklega litið til barna, unglínga og eldra fólks.

3.1.3 Þegar verið er að undirbúa ákvarðanatöku sem hefur áhrif á ákveðna aldurshópa er haft samráð við fulltrúa þeirra, þegar því verður við komið.

3.1.4 Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn og unglínga skal ávallt hafa hagsmuni þeirra í fyrirrúmi.

3.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

3.2.1 Við ráðningar er ekki mismunað eftir aldri.

3.2.2 Starfsfólki Reykjavíkurborgar stendur til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri, samanber starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

3.2.3 Reykjavíkurborg gætir þess að skapa jákvætt og gott andrúmsloft á vinnustað sem er laust við fordóma, staðalmyndir og aldursklisjur.

3.2.4 Þegar því verður við komið geta starfsmenn samið um starf við hæfi, minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færir yfir.

3.2.5 Í öllu barna- og unglíngastarfi borgarinnar veitir hæft starfsfólk umönnun og vernd og sér til þess að öryggi barna og ungmenna sé eins og best verður á kosið. Þess er gætt að fjöldi starfsmanna sé nægur til að tryggja þetta.

3.2.6 Reykjavíkurborg leggur áherslu á að virkja öll börn og ungmenni til þátttöku í samræmi við aldur og þroska og sporna gegn brotthvarfi nemenda úr námi og skipulögðu íþrótta- og frístundastarfi í samræmi við forvarnarstefnu borgarinnar.

3.2.7 Reykjavíkurborg leggur áherslu á að hæft fólk sé ráðið í umönnunarstörf á vegum borgarinnar.

3.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Í þjónustu er tekið tillit til þess að þarfir fólks fyrir þjónustu eru ólíkar eftir aldri og æviskeiðum.

3.3.1 Allir borgarbúar eiga jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar, óháð aldri, svo fremi sem þjónustan sé ekki miðuð við ákveðna hópa, svo sem barna- og unglingastarf eða félagsstarf eldra fólks. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra aldurshópa og greina hvort áhrif þjónustu á kyn geti verið mismunandi.

3.3.2 Öll þjónusta við eldra fólk, börn og unglunga sem er á ábyrgð Reykjavíkurborgar hefur jafna stöðu kynja að leiðarljósi. Aldur er ekki feimnismál og í kennslu-, upplýsinga- og kynningarefni er leitast við að lýsa fjölbreytileika mannlífsins.

3.3.3 Stuðla ber að jákvæðum og uppbyggilegum viðhorfum til allra aldurshópa sem njóta þjónustu borgarinnar, þar á meðal barna og eldra fólks.

4. Fötlun

Óheimilt er að mismuna fólki vegna fötlunar. Skal fötluðu fólki því tryggðar aðstæður til að taka virkan þátt í borgarsamfélaginu. Framlag hvers og eins er metið að verðleikum. Virða ber rétt hvers og eins til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um fötlun sína. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum hópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu fatlaðs fólks eftir kyni.

Reykjavíkurborg er þess vitandi að hugtakið fötlun er breytingum undirorpið og að rekja má fötlun til víxlverkunar milli einstaklinga með skerðingar og viðhorfa sem ríkja í samfélaginu til þeirra, og koma í veg fyrir virka samfélagsþátttöku þeirra.

Reykjavíkurborg lítur svo á að framlag fatlaðs fólks til velsældar og fjölbreytni borgarsamfélagsins sé verðmætt. Virk þátttaka fatlaðs fólks í samfélaginu eru grundvallarmannréttindi og kemur öllum til góða.

Fatlað fólk er í mikilli hættu á að verða fyrir ofbeldi og vanrækslu og engum er jafn hætt við ofbeldi og fötluðum konum og börnum. Einsetur borgin sér að vinna sérstaklega gegn þeirri vá sem að þeim steðjar.

4.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð fötlun, og er þess sérstaklega gætt að á ekkert kyn halli. Þarfir og sjónarmið fatlaðra borgarbúa eru virt og haft við þá samráð í stefnumörkun og ákvarðanatöku um málefni þeirra.

4.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Veita skal fötluðu fólki tíma til aðlögunar í nýju starfi. Reykjavíkurborg mun einnig leggja sig fram um að sýna starfsfólki sínu sem eru aðstandendur fatlaðs fólks sveigjanleika eða tíma til aðlögunar þegar þess er þörf og þegar því verður við komið.

4.2.1 Reykjavíkurborg stuðlar að því að færni og geta fatlaðs fólks sé viðurkennd í ríkari mæli, sem og framlag þess til vinnustaða sinna og vinnumarkaðarins í heild.

Fatlaðir umsækjendur um störf hjá borginni skulu njóta forgangs séu þeir jafn hæfir eða hæfari en aðrir umsækjendur, samanber 32. grein laga um málefni fatlaðs fólks númer 59/1992. Fatlað fólk skal njóta sömu kjara og aðrir, samanber 1. grein í lögum um málefni fatlaðs fólks númer 59/1992. Reykjavíkurborg einsetur sér að ráða til starfa hjá borginni það hlutfall starfsfólks með skerta starfsgetu sem endurspeglar hlutfall þeirra í samfélaginu. Jafnframt einsetur borgin sér að hlutastörf séu í boði.

4.2.2 Við ráðningu fatlaðs starfsmanns ber að sjá til þess að hann njóti viðeigandi aðlögunar að nýju starfi sem og símenntunar og starfsþróunar að sama marki og aðrir starfsmenn.

4.2.3 Starfsfólk leggur sig fram um að skapa fordómalaust umhverfi á vinnustað.

4.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

4.3.1 Fatlað fólk skal eiga greiðan og jafnan aðgang að þjónustu. Gott aðgengi að upplýsingum og þjónustu er mikilvægur grundvöllur fyrir sjálfstæðu lífi fatlaðs fólks. Tryggja þarf fötluðu fólki gott aðgengi að upplýsingum. Mikilvægt er að viðurkenna að

Það hefur fjölbreyttar þarfir fyrir tjáskiptaleiðir og eru upplýsingar á vef borgarinnar settar fram með tilliti til þess þess. Fötluðu fólki er tryggður möguleiki á virkri þátttöku þegar teknar eru ákvarðanir um þjónustu fyrir það.

4.3.2 Þess er gætt, þegar þjónusta er skipulögð, að hún taki mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðs fólks af öllum kynjum. Opinberar byggingar eiga að vera aðgengilegar fyrir alla, óháð fötlun, samanber lög um málefni fatlaðs fólks númer 59/1992.

4.3.3 Allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun, fræðsla og menningarstarf á vegum borgarinnar tekur mið af þörfum fatlaðs fólks af öllum kynjum og veitir því sérstakan stuðning til þess að það fái notið þessa til jafns á við aðra. Fötlun er ekki feimnismál og kennslufni á alltaf að lýsa fjölbreytileika mannlífsins. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum á öllum skólastigum. Unnið skal að því að útrýma fordómum gagnvart fötluðu fólki.

5. Heilsufar og líkamlegt atgervi

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

5.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð heilsufari, útliti eða líkamlegu atgervi og skal þess sérstaklega gætt að á ekkert kyn halli.

5.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

5.2.1 Virða ber rétt starfsfólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um heilsufar sitt eða líkamlegt atgervi.

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

5.2.3 Ef gera þarf breytingar á vinnuskyldum starfsfólks skal það og borgin hafa fullt samráð sín á milli þar um.

5.2.4 Veikindi ein og sér eru ekki nægileg ástæða til að segja fólki upp starfi nema þau hafi langvarandi og veruleg áhrif í þá veru að þau hindri að viðkomandi geti sinnt starfi sínu. Reykjavíkurborg mun leggja sig fram um að starfsfólk sem hefur átt við veikindi að stríða eigi möguleika á að koma aftur á vinnustaðinn, gert sé ráð fyrir aðlögun þegar á þarf að halda og að vinnufyrirkomulag sé ákveðið í samráði við starfsmann.

5.2.5 Þess er gætt að starfsfólk njóti símenntunar og starfsþróunar, óháð heilsufari eða líkamlegu atgervi.

5.2.6 Það er réttur hvers starfsmanns að verða ekki fyrir fordómum eða mismunum í starfi. Starfsfólk skal leitast við að skapa fordómalaust starfsumhverfi í hvívetna og vinna markvisst að því að uppræta fordóma, þar á meðal vegna heilsufars eða líkamlegs atgervis.

5.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Tryggja ber aðgengi að þjónustu, óháð heilsufari fólks eða líkamlegu atgervi þess.

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

6. Holdafar og líkamsgerð

Óheimilt er að mismuna fólki vegna holdafars, útlits eða líkamsgerðar. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til hæðar, þyngdar eða útlits.

Reykjavíkurborg lítur svo á að fordómar og mismunum í tengslum við holdafar séu félagslegt óréttlæti sem beri að vinna gegn. Stríðni, aðkast og einelti í tengslum við holdafar meðal barna og unglunga eru hluti af slíku óréttlæti og ber skólum að vinna markvisst gegn slíku. Einnig ber að vinna gegn þessu á frístundaheimilum og í tómstunda- og menningarstarfi borgarinnar.

6.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð holdafari, hæð, útliti eða líkamsgerð.

6.1.1 Hafa skal samráð við hagsmunasamtök á sviði líkamsvirðingar þegar ákvarðanir eru teknar sem getu haft áhrif á fólk í ljósi holdafars, útlits eða líkamsgerðar.

6.1.2 Gæta skal þess að aðgerðir borgarinnar ýti ekki undir neikvæð viðhorf, staðalmyndir, fordóma eða mismunum í tengslum við holdafar, útlit eða líkamsgerð.

6.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Virða skal þá staðreynd að fólk er ólíkt að líkamsstærð og útliti.

6.2.1 Óheimilt er að segja upp starfsfólki eða neita um ráðningu, stöðuhækkun, launahækkun eða umbun í starfi á grundvelli holdafars þess, útlits eða líkamsgerðar.

6.2.2. Reykjavíkurborg gætir þess að skapa uppbyggilegt andrúmsloft á vinnustöðum borgarinnar án staðalmynda, fordóma og mismununar í tengslum við holdafar, útlit og líkamsgerð.

6.2.3 Starfsfólk leggur sig fram um að skapa gott starfsumhverfi í hvívetna þar sem virðing er borin fyrir samstarfsfólki óháð holdafari, hæð, útliti og líkamsgerð, hvort heldur í starfi eða leik á vinnustað.

6.2.4 Í heilsueflingarstarfi á vinnustöðum borgarinnar er sjónum ekki beint að holdafari starfsfólks heldur að því að skapa betri tækifæri til heilbrigðra lifnaðarháttanna og styrkja félagstengsl.

6.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Allir borgarþátttakendur skulu eiga jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar, óháð holdafari og líkamsgerð. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra óháð líkamsstærð.

6.3.1 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og menningarstarf tekur mið af því að þátttakendur séu af ólíkum stærðum og gerðum. Ólíkar líkamsgerðir og útlit á að ræða á jákvæðan og fordómalausan hátt. Kennarar og starfsfólk í skólum, frístundamiðstöðvum og öðru starfi með börnum og ungmennum gerir fjölbreytileika mannlífisins sýnilegan í starfi sínu, til að mynda með vali á fræðslu- og afþreyingarefni. Varast skal að nota kennslu- eða afþreyingarefni með neikvæðum staðalmyndum um holdafar, hæð eða útlit fólks.

6.3.2 Skólastjórnendur og annað ábyrgðarfólk í skóla- og frístundastarfi á vegum borgarinnar skal sjá til þess að heilsueflingarstarf sé laust við neikvæð skilaboð um holdafar, útlit eða líkamsgerð enda mikilvægt að börn og unglingar upplifi að þau séu velkomin og metin á eigin forsendum.

7. Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar eða kyneinkenna. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar eða kyneinkenna. Ekki skal ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt og síð-kynja. Greina þarf sérstaklega stöðu hinsegin fólks í borginni.

7.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkennum og skal þess sérstaklega gætt að hvergi halli á kynin.

7.1.2 Við undirbúning ákvarðana er varða hinsegin fólk skal hafa virkt samráð við hagsmunasamtök þeirra.

7.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Þess skal gætt við ráðningar, uppsagnir og ákvarðanir um kjör starfsmanna borgarinnar að ómálefnalegum ástæðum sé ekki beitt sem rökum gegn starfsfólki.

7.2.1 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkenni sín.

7.2.2 Starfsfólk skapar andrúmsloft sem er laust við fordóma gagnvart hinsegin samstarfsfólki og á það við í starfi og leik á vinnustaðnum.

7.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Starfsfólk skal ekki ganga út frá því sem vísu að allir sem njóta þjónustu borgarinnar séu gagnkynhneigðir, sís-kynja eða eigi gagnkynhneigða eða sís-kynja foreldra. Starfsfólk gengur heldur ekki út frá því að allir eigi tvo foreldra þar sem sum börn eiga eitt foreldri og önnur fleiri en tvo foreldra. Samskipti starfsmanna og þeirra sem njóta þjónustu séu byggð á gagnkvæmri virðingu.

7.3.1 Allt uppeldis- og tólmundastarf, menntun og menningarstarf taki mið af því að þátttakendur geti verið hinsegin. Margs konar fjölskyldugerðir á að ræða á opinskáan og fordómalausán hátt. Kennarar og starfsfólk í skólum, frístundamiðstöðvum og öðru starfi með börnum og ungmennum geri fjölbreytileika mannlífisins sýnilegan í starfi sínu, til að mynda með vali á fræðslu- og afþreyingarefni sem notað er á öllum skólastigum. Skólastjórnendur og ábyrgðarfólk skóla- og frístundastarfs á vegum borgarinnar á að sjá til þess nemendur hljóti hinsegin fræðslu enda er það stefna borgarinnar að hinsegin fólk njóti virðingar og að um það sé fjallað í samræmi við almennan hluta aðalnámskrár frá árinu 2011.

8. Trúarbrögð, lífs-, stjórnmalaskoðanir og trúleysi

Óheimilt er að mismuna fólki vegna trúar-, lífs- og stjórnmalaskoðana eða trúleysis. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til trúarbragða, lífs- og stjórnmalaskoðana eða trúleysis. Varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast tilgreind trúarbrögð, lífs- eða stjórnmalaskoðun eða eru trúlausir séu eins.

8.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg sýnir fólki virðingu óháð trú, trúleysi þess eða skoðunum. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð óháð trú, trúleysi eða skoðunum og skal þess sérstaklega gætt að hvergi halli á kynin.

8.1.2 Við undirbúning ákvarðana sem snerta trúar- eða lífsskoðunarfélög skal haft við þau samráð.

8.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg kemur fram við starfsmenn sína af virðingu og gætir jafnræðis. Starfsfólk fylgir mannréttindastefnu borgarinnar í störfum sínum og annarri samþykktari stefnumörkun.

8.2.1 Reykjavíkurborg gerir ekki upp á milli starfsmanna í kjörum vegna trúar- eða lífsskoðana, stjórnmalaskoðana, trúleysis eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.

8.2.2 Allir starfsmenn njóta sömu tækifæra til starfsþróunar og símenntunar, óháð trúar-, lífs- og stjórnmalaskoðunum.

8.2.3 Allir starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á að skapa fordómalaust starfsumhverfi.

8.2.4 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um trú sína eða trúleysi og lífs- og stjórnmalaskoðanir. Ástundun trúarbragða eða tjáning stjórnmalaskoðana má ekki trufla starfsemi á vinnustað.

8.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Ólíkar stjórnmalaskoðanir eða afstaða til trúarbragða og lífsskoðana á hverjum tíma á ekki að hafa áhrif á hvernig komið er fram við þá sem nota þjónustu borgarinnar.

8.3.1 Allir skulu eiga jafnt aðgengi að þjónustu Reykjavíkurborgar, óháð trúleysi, stjórnmalá-, lífs- og trúarskoðunum.

8.3.2 Í uppeldis-, fræðslu-, tómsunda- og menningarstarfi á vegum borgarinnar skal tillit tekið til ólíkra síða er tengjast ólíkum trúarbrögðum og lífsskoðunum. Mikilvægt er að ekki sé gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú eða séu trúaðir þó að hefðbundnar trúarhátíðir lútersku kirkjunnar séu haldnar hátíðlegar samkvæmt íslenskum landslögum. Trúarbrögð, trúleysi og lífsskoðanir eru kynntar í tengslum við nám nemenda og í því er fjölbreytileika mannlífsins lýst. Ekki skal hampa einni trú eða lífsskoðun umfram aðra og gæta skal hlutleysis í framsetningu námsefnis og í kennslu barna.

8.3.3 Þjónusta borgarinnar einkennist af uppbyggilegum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð stjórnmalá- eða trúar- og lífsskoðunum fólks. Unnið skal að því að útrýma fordómum í garð trúarbragða, trúleysis og lífs- og stjórnmalaskoðana.

9. Uppruni og þjóðerni

Óheimilt er að mismuna borgarbúum vegna uppruna þeirra, litarháttar, þjóðernis, menningarlegs bakgrunns eða vegna hvers kyns flokkunar sem byggð er á kynþáttahyggju. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum og allir eiga rétt á sams konar viðmóti og framkomu, óháð uppruna eða þjóðerni. Varast ber að flokka alla sem falla undir þessar skilgreiningar sem einn hóp. Gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu kvenna, karla, hinsegin fólks og fatlaðs fólks af erlendum uppruna í borginni og bregðast við ef á einhvern hópinn hallar.

9.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð óháð uppruna og skal þess sérstaklega gætt að hvergi halli á kynin. Leita skal eftir sjónarmiðum hagsmunaaðila og fagaðila við stefnumótun og ákvarðanatöku og skal Reykjavíkurborg stuðla að aukinni þátttöku fólks af erlendum uppruna í lýðræðislegri ákvarðanatöku almennt. Þá skal Reykjavíkurborg stuðla markvisst að aukinni þátttöku fólks af erlendum uppruna í málefnum borgarinnar og í stjórnnum, ráðum og nefndum.

9.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Til þess að þjóna fjölmennningarlegu samfélagi þarf Reykjavíkurborg að hafa fólk af ólíkum uppruna í röðum starfsfólks. Þekking og menntun innflytjenda og fólks af erlendum uppruna skal metin að verðleikum og skal Reykjavíkurborg leggja áherslu á að

fjölga starfsfólki úr hópi innflytjenda í störfum og áhrifastöðum á starfsstöðvum borgarinnar.

9.2.1 Í auglýsingum borgarinnar er vakin athygli á stefnu Reykjavíkurborgar um jafnan hlut kynja í störfum og að Reykjavíkurborg vinni gegn mismunun á vinnumarkaði og hvetji innflytjendur og aðra hópa sem stefnan nær yfir til að sækja um störf.

9.2.2 Fólk af erlendum uppruna skal njóta jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Það skal njóta hæfni sinnar og fá störf í samræmi við hana. Fólk af erlendum uppruna sem sækir um starf hjá borginni, eða starfar þar nú þegar, nýtur leiðsagnar við að meta þá menntun sem það hefur aflað sér.

9.2.3 Reykjavíkurborg kemur í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun fólks af erlendum uppruna. Fólk af erlendum uppruna nýtur jafnra tækifæra til starfsframa og starfsþróunar. Fólki af erlendum uppruna er gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi og fær fræðslu um starfsáætlun og þjónustumarkmið vinnustaðarins. Tryggja skal að starfsfólk viti af þessu námstilboði.

9.2.4 Á vinnustöðum borgarinnar er unnið gegn fordómum vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Þar er einnig boðið upp á margbreytileikafræðslu þegar þess er þörf og þegar eftir því er óskað.

9.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Tryggt er að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu borgarinnar. Sérstaklega er tekið mið af þörfum innflytjenda þegar þjónusta á vegum hennar er skipulögð. Veitt er tülkaþjónusta í viðtölum, til dæmis hjá ráðgjöfum og í foreldrasamtölum. Stuðlað er að auknu réttaröryggi og jafnræði borgarbúa af erlendum uppruna í tengslum við þjónustu Reykjavíkurborgar og þeim gefin tækifæri til að koma athugasemdum sínum á framfæri.

9.3.1 Allt uppeldis-, fræðslu-, tólmstunda- og menningarstarf á vegum borgarinnar tekur mið af þörfum barna af erlendum uppruna og veitir þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau njóti sömu tækifæra og önnur börn. Þess skal jafnframt gætt að íslensk börn fái fræðslu um aðra menningarheima til að styðja við gagnkvæma aðlögun. Einnig er mikilvægt að tryggja þátttöku foreldra af erlendum uppruna í skóla- og frístundastarfi barna sinna og aðgengi þeirra að upplýsingum. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins endurspeglast í daglegu starfi með börnum og ungmenum og þau fá tækifæri til að viðhalda móðurmáli sínu og kynna heimamenningu sína.

9.3.2 Stofnanir borgarinnar eiga að búa til aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu borgarinnar á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Reykjavík. Hér er átt við vefmiðlun, bæklinga og auglýsingar þegar það á við, samanber upplýsingastefnu borgarinnar.

9.3.3 Starfsfólk skapar umhverfi sem er laust við fordóma í garð einstaklinga vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Starfsfólk leggur sig fram um alúðleg samskipti þrátt fyrir að ólík tungumálaþekking geti valdið hindrunum.

Tryggja þarf starfsfólki þekkingu til að sinna starfi í fjölmenningslegu og margbreytilegu borgarsamfélagi.

10. Umhverfi

Reykjavíkurborg viðurkennir rétt sérhverrar manneskju til að búa í heilnæmu umhverfi sem fólki og lífríki stendur ekki ógn af. Þessi réttur er samofinn rétti manna til lífs, frelsis og mannhelgi. Með heilnæmu umhverfi er átt við umhverfi sem er laust við mengað vatn, andrúmsloft eða jarðveg sem spillir heilsu fólks eða lífríki. Umhverfi tekur til borgarumhverfis og náttúrunnar innan borgarmarka. Allir borgarbúar eiga að geta notið þeirra lífsgæða sem felast í heilnæmu og aðgengilegu umhverfi. Þeir eiga jafnframt að geta fengið upplýsingar um og komið að ákvörðunum sem varða umhverfi þeirra. Ávallt skal huga að ólíkri stöðu kynja og áhrifum margþættrar mismununar. Vegna kyns, uppruna, fötlunar, aldurs eða annarrar stöðu getur fólk haft ólíkar þarfir varðandi aðgengi að upplýsingum og þátttöku í ákvörðunum er varða umhverfi þeirra. Þá ber einnig að gera ríkar kröfur til borgarbúa um að minnka vistspor sitt og ber stjórnvöldum að styðja þá til þess.

10.1. Reykjavíkurborg sem stjórnvald

10.1.1 Reykjavíkurborg verndar rétt borgarbúa til heilnæmra lífsskilyrða. Umhverfis- og auðlindastefna borgarinnar miðar að því að tryggja lífsgæði núlifandi og næstu kynslóða til dæmis með öflugri umhverfisvernd, menntun til sjálfbærni, sjálfbærri nýtingu auðlinda, markvissum aðgerðum í loftlagsmálum, aðgengi borgarbúa að útivistarsvæðum, aukinni endurvinnslu og lágmörkun úrgangs. Með því að innleiða á hverri starfsstöð Reykjavíkur græn skref sem snúast um að efla vistvænan rekstur, stuðlar Reykjavíkurborg að mannréttindum.

10.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

10.2.1 Reykjavíkurborg viðurkennir rétt starfsfólks til að búa við heilnæmt vinnuumhverfi og heilsusamleg vinnuskilyrði. Ekki skal mismuna fólki á grundvelli umhverfislegra þátta. Reykjavíkurborg er vistvænn vinnustaður sem axlar samfélagslega ábyrgð og gerir kröfur til starfsfólks um að minnka vistspor sitt.

10.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

10.3.1 Reykjavíkurborg sér til þess að allir borgarbúar hafi aðgengi að fjölbreyttu umhverfi borgarinnar, bæði manngerðu og náttúrulegu.

10.3.2 Reykjavíkurborg skuldbindur sig til að búa borgarbúum heilnæmt umhverfi sem ógnar ekki heilsu fólks. Í þessu felst skuldbinding um að umhverfisvernd og umhverfisgæði séu á háu stigi, þar með talið með sérstakri stefnu um sorp, hávaða, loftgæði og líffræðilegan fjölbreytileika sem spornar gegn áhrifum loftslagsbreytinga.

11. Öryggi

Reykjavíkurborg viðurkennir rétt sérhverrar manneskju til að búa við frið og öryggi. Í friðsamlegu umhverfi býr fólk við öryggi en ekki stríð, frelsisskerðingu, ógn eða áreitni af einhverju tagi. Allir borgarbúar skulu geta ferðast um borgarlandið án þess að öryggi þeirra sé ógnað.

11.1.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

11.1.2 Reykjavíkurborg vill leggja sitt lóð á vogaskálarnar til að tryggja frið og öryggi borgarbúa í góðri samvinnu við þá sem við á hverju sinni.

11.1.3 Reykjavíkurborg stendur vörð um frið og öryggi í samskiptum sveitarfélaga og í alþjóðasamskiptum. Reykjavíkurborg leggur hvarvetna áherslu á hlutverk sitt sem er að uppræta ofbeldi og stuðla að friðsamlegum og uppbyggilegum samskiptum hvort sem er milli einstaklinga, ríkja eða alþjóðastofnana.

11.1.4 Reykjavíkurborg vinnur að því að tryggja að umhverfi borgarinnar sé sem öruggast og hefur sérstaklega í huga hópa sem eru í meiri hættu en aðrir að verða fyrir kerfisbundnu ofbeldi.

11.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

11.2.1 Reykjavíkurborg viðurkennir rétt starfsfólks til að starfa í öruggu vinnuumhverfi sem ógnar ekki heilsu þess. Reykjavíkurborg stuðlar að öryggi og vellíðan á vinnustað og setur sér áætlanir til að tryggja og vernda að starfsfólk borgarinnar verði ekki fyrir einelti, áreitni, kynferðislegri áreitni eða öðru ofbeldi. Það felur meðal annars í sér að Reykjavíkurborg líður ekki meiðandi eða ögrandi efni í vinnuumhverfi, svo sem kynferðislega meiðandi efni eða efni sem sýnir fordóma í garð einhvers hóps enda getur það haft slæm áhrif á líðan fólks á vinnustað.

11.2.2. Reykjavíkurborg fræðir starfsfólk um einelti, áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustað, þar með talið gagnvart þjónustuþegum borgarinnar. Viðbragðsáætlanir skulu vera til staðar. Huga þarf sérstaklega að því að einelti getur til dæmis birst sem rasismi, sem fordómar gagnvart fötluðu fólki, aldursfordómar og fordómar gagnvart hinsegin fólki. Einnig þarf að huga að ólíkri stöðu kynja og margþættri mismunun.

11.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Reykjavíkurborg skuldbindur sig til að búa borgarbúum öruggt og friðsamlegt umhverfi. Það felur í sér aðgerðir til að draga úr eða uppræta hættur í umhverfinu, svo sem með því að gæta að öryggi mannvirkja og lýsingu. Hér þarf að gæta að því sérstaklega að fólk stendur frammi fyrir ólíkum vandamálum hvað snertir öryggi. Huga þarf að ólíkri stöðu kynja, aldri, uppruna, fötluðu fólki og öðrum hópum sem mannréttindastefnan tekur til. Sérstaklega þarf að huga að áhrifum margfaldrar mismununar.

12. Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi

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

Í innkaupastefnu Reykjavíkurborgar segir að við innkaup sé auk kostnaðar tekið tillit til gæða-, umhverfis- og mannréttindasjónarmiða.

12.1 Reykjavíkurborg á samstarf við stjórnvöld, önnur sveitarfélög, atvinnulíf, grasrótarsamtök, félagasamtök og menntastofnanir til að efla frumkvæði, nýsköpun, þekkingaröflun, ráðgjöf, fræðslu og sjálfsprottið starf með mannréttindi að leiðarljósi.

12.2 Öllum nefndum og ráðum borgarinnar sem úthluta styrkjum ber að fara eftir mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og gæta mannréttindasjónarmiða.

12.3 Styrkir Reykjavíkurborgar eru bundnir því skilyrði að unnið sé gegn mismunun og að jafnrétti. Mannréttindaráð getur krafist styrkþega um greinargerð um ráðstöfun styrks til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli, eigi það við.

12.4 Reykjavíkurborg áskilur sér rétt til að fara fram á að samstarfsaðilar sem þiggja styrki frá borginni geri mannréttindaáætlun með mælanlegum markmiðum.

12.5 Reykjavíkurborg gerir þær kröfur til þeirra fyrirtækja sem hún kaupir þjónustu af að þau virði mannréttindi þeirra sem þau þjónusta í nafni borgarinnar og mismuni ekki starfsfólki sínu.

12.6 Reykjavíkurborg hvetur þau fyrirtæki sem hún kaupir þjónustu af til að móta sér mannréttindaáætlun með mælanlegum markmiðum.

13. Upplýsingaöflun og miðlun

Reykjavíkurborg aflar og miðlar þekkingu á stöðu og aðstæðum allra hópa sem stefnan nær til. Reykjavíkurborg er með upplýsingastefnu þar sem segir að borgin miðli aðgengilegu og auðskildu upplýsingaefni á tungumálum þeirra borgarbúa af erlendu bergi brotnu sem eru fjölmennastir í Reykjavík.

13.1 Könnuð er afstaða til þjónustu borgarinnar, bæði með viðhorfskönnunum og öðrum leiðum til að greina hvort borgurum sé mismunað í þjónustu.

13.2 Reykjavíkurborg fylgir eftir stefnumótun og kannar stöðu starfsmanna borgarinnar og greinir eftir kynjum.

13.3 Í allri öflun og greiningu gagna hjá Reykjavíkurborg eru upplýsingar kyngreindar, samanber 16. grein jafnréttislaga, en jafnframt alltaf greindar eftir þeim hópum sem stefnan nær til þegar því verður við komið.

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

13.5 Allt upplýsingaefni borgarinnar endurspeglar og tekur tillit til margbreytileika borgarsamfélagsins eins og frekast er kostur.

14. Ábyrgð og verklag

14.1 Stjórnendur og starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á því að tryggja mannréttindi og að þau séu virt í stjórnkerfi borgarinnar, á vinnustöðum hennar og í þjónustu, enda er þeim gert það kleift með fjármagni og fræðslu.

Stjórnendur bera ábyrgð á að:

- a) vinna samkvæmt stefnunni,
- b) tilnefna mannréttindafulltrúa á öllum sviðum borgarinnar,
- c) kynna stefnuna.

14.2 Stjórnendur skóla- og frístundastarfs bera ábyrgð á að:

- a) fræðsla og umfjöllun um jafnrétti sé hluti af skóla- og frístundastarfi, samanber aðalnámskrá leik- og grunnskóla og starfsskrá frístundamiðstöðva,
- b) náms- og viðfangsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og staðalmyndum kynja og hafi mannréttindi allra hópa að leiðarljósi,
- c) kennslu- og starfshættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í,
- d) í náms- og starfsfræðslu sé lögð áhersla á að kynna öllum nemendum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.

14.3 Stjórnendur í íþrótt-, tómsunda-, æskulýðs- og menningarstarfi bera sérstaka ábyrgð á að:

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

14.4 Stjórnendur þjónustustofnana bera sérstaka ábyrgð á því að:

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

14.5 Mannréttindaráði ber að:

- a) sjá til þess að stefnunni sé fylgt eftir,
- b) kynna stefnuna og stuðla að þekkingaröflun og miðlun upplýsinga í samráði og samtali við borgarbúa og hlutaðeigandi.

14.6 Mannréttindaskrifstofu ber að:

- a) vinna, ásamt mannréttindaráði, starfs- og fjárhagsáætlun mannréttindamála,
- b) fylgja eftir ákvörðunum mannréttindaráðs,

- c) vinna aðgerðaáætlun í mannréttindamálum í samvinnu við þá aðila sem við á,
- d) efla samráð innan borgarinnar í þeim málum sem stefnan nær til,
- e) efla umræðu á þeim sviðum sem stefnan nær til,
- f) eiga samvinnu við félag og önnur sveitarfélög í málum sem stefnan nær til,
- g) eiga samráð við tilnefnda mannréttindafulltrúa á sviðunum,
- h) eiga frumkvæði að verkefnum,
- i) standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað vegna uppruna, þjóðernis, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

Orðskýringar með mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

Fordómar: Fyrirfram gefnar hugmyndir sem ekki byggja á rökum eða reynslu. Fordómar geta verið jákvæðir eða neikvæðir og byggja oft á staðalmyndum um hópa. Fordómar og mismunun haldast venjulega í hendur og geta leitt til félagslegrar útskúfunar og undirokunar ákveðinna hópa. Fordómar liggja því oft til grundvallar því misrétti og mismunun sem fólk er beitt.

Fötlun: Rekja má fötlun til víxlverkunar milli líkamlegra og andlegra skerðinga einstaklinga annars vegar og viðhorfstengdra tálma og umhverfishindrana hins vegar sem koma í veg fyrir fulla og virka þátttöku fatlaðs fólks í samfélaginu. Í kjölfar mannréttindabaráttu fatlaðs fólks er nú lögð áhersla á að það sé ekki einungis skerðingin sjálf sem fatlar fólk heldur hafi félagslegir, efnahagslegir og menningarlegir þættir áhrif sem og þau neikvæðu samfélagslegu viðhorf sem tengjast fötlun.

Gagnkynhneigð: Að laðast að manneskjum af öðru kyni.

Hinsegin: Hinsegin er regnhlífarhugtak yfir allt það fólk sem er ekki gagnkynhneigt og/eða fellur ekki að viðmiðum samfélagsins um hefðbundið kyn. Til dæmis trans fólk, tvíkynhneigt fólk og samkynhneigt fólk.

Intersex: Hugtak sem nær yfir fólk sem er ekki hægt að flokka líffræðilega sem annað hvort karl- eða kvenkyns. Í baráttu intersex fólks er lögð áhersla á að það fái sjálft að ákveða kyn sitt, rétt eins og aðrir, og þá hvort og hvernig læknisfræðilegar aðgerðir það vilji gangast undir.

Kyn: Nær yfir konur, karla og önnur kyn (sjá orðskýringu við **trans fólk**). Í kafla tvö um jafnrétti kynja er átt við jafnrétti allra kynja og fólks sem ekki skilgreinir kyn sitt. Kyn (e. sex) hefur verið notað til að vísa til þeirra líffræðilegu þátta sem gera manneskjur karlkyns eða kvenkyns. Kyngervi (gender) hefur síðan verið notað yfir „félagslegt kyn“, og vísar til þeirra eiginleika og hlutverka sem eignuð eru körlum og konum og þeirra ólíku væntinga sem gerðar eru til þeirra. Kyngervi eru ólík eftir menningarheimum og félagslegri stöðu (s.s. uppruna eða líkamlegu atgervi) og hægt er að tala um mörg ólík kyngervi kvenna og karla á hverjum tíma. Nú er almennt litið svo á að mörk kyns og kyngervis séu ekki skýr og um sé að ræða flókið samspil félagslegra, menningarlegra og líffræðilegra þátta. Í kjölfar mannréttindabaráttu hinsegin fólks, m.a. intersex fólks og trans fólks, er nú litið svo á að ekki sé unnt að draga mörkin við ákveðinn fjölda kynja þar sem líffræðilegur fjölbreytileiki kyneinkenna er takmarkalaus auk þess sem eigin upplifun einstaklinga er ekki ákvörðuð fyrirfram (sjá orðskýringu við **kynvitund**).

Mannréttindastefnan vísar til jafnréttis allra kynja en viðurkennir á sama tíma að mannréttindabaráttu kvenna og hinsegin fólks hefur beinst gegn hugmyndafræði kynjatvíhyggju, þ.e. þeirri hugmynd að konur og karlar séu alltaf skýrt aðgreinanlegir hópar þar sem karlar eru viðmiðið (e. norm) en konur skilgreindar út frá því viðmiði og þannig lægra settar. Af þessum sökum vísar mannréttindastefnan sum staðar í aðeins tvö kyn og er þá hnykk á mikilvægi þess að standa vörð um jafnrétti kynja m.a. með vísan í jafnréttislög.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður. Einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kyneinkenni: Kyneinkenni ná yfir líffræðileg sérkenni s.s. litninga, kynkirtla, æxlunarfæri, uppbyggingu kynfæra, og hormónastarfsemi. Einnig til þátta s.s. vöðvauppbyggingar, dreifingu hárs, brjóstavaxtar og/eða hæðar.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynhneigð: Segir til um það hverjum fólk getur orðið skotið í, ástfangið af og laðast að. Fólk getur laðast að einhverjum af öðru kyni, af sama kyni, sumt fólk laðast að körlum og konum og sumt pælis aldrei í kyni þess sem það laðast að. Aðrir laðast ekki að neinum. Kynhneigð getur verið alls konar, hún getur tekið breytingum og er mismunandi hjá hverjum og einum.

Kynímyndir: Vísa til ríkjandi hugmynda samfélagsins um hvað það þýðir að vera karl eða kona og birtingamynda hugmynda um karlmennsku og kvenleika.

Kynjasambætting (einnig: sambætting mannréttindasjónarmiða): Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis og/eða mannréttinda sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

Kynleiðrétting: Ferli sem sumt trans fólk fer í gegnum til að samræma líkama sinn og kynvitund.

Kyntjáning: Tjáning kyngervis (sjá orðskýringu með við **kyn**) með blöndu af klæðnaði, háttalagi, félagshegðun og fleiri þáttum. Almenn mæld á skalanum á milli karlmannleika og kvenleika.

Kynvitund: Segir til um hvernig við viljum lifa og vera í okkar kyni. Kynvitund hefur ekki með kynfæri, líffræði eða útlit að gera, heldur upplifun okkar af eigin kyni. Sumt fólk upplifir sig sem karla, sumt upplifir sig sem konur, sumt upplifir sig sem blöndu af hvoru tveggja og sumir upplifa sig hvorki sem konu né karl. Sumt fólk fer í aðgerðir eða tekur inn hormón til að breyta líkama sínum og útliti til samræmis við kynvitund sína. Annað fólk vill ekki fara í slíkar aðgerðir.

Kynþáttahyggja (e. raceism): Hugmyndafræði sem byggir á að mannkynið sé álitíð skiptast í kynstofna og að á þessum kynstofnum sé áberandi munur varðandi ýmsa eiginleika svo sem greind, glæpahneigð, kynhegðun, dugnað og svo framvegis, en einnig að hægt sé að þekkja þessa hópa í sundur á útlitinu. Oft felst í þessum skilgreiningum að einhver einn eða fáir hópar séu æðri og betri en hinir og fordómar eru eitt aðaleinkenna kynþáttahyggjunnar, jafnvel er talið að hún þrífist ekki án þeirra. Litið er niður á hópa sem taldir eru óæðri og þá er jafnframt litið niður á einstaklingana innan hópanna.

Lífsskoðanir (e. life stance): Samansafn þeirra hugmynda sem lúta að því hvernig við horfum á heiminn, hvernig við útskýrum lífríkið og náttúruna og hvaða aðferðum við viljum beita til að afla nýrrar þekkingar (þekkingarfræði) og vita hvernig við eigum að hegða okkur gagnvart hvert öðru og umhverfi okkar.

Lífsskoðunarfélög: Þeim má skipta í annars vegar trúfélög og hins vegar veraldleg félög eins og Siðmennt og Félag siðrænna húmanista á Íslandi. Hin almenna skilgreining á trú er sú að fylgjandinn trúi á einhvers konar æðri mátt eða guðlegan anda. Húmanistar eru því ekki trúaðir og eiga það sameiginlegt með trúleysingjum (e. non-believers) og guðleysingjum (e. atheists).

Mansal: Er glæpastarfssemi sem felur í sér að selja fólk og neyða það til að vinna stundum gegn eigin vilja en stundum með því að nýta sér bágar aðstæður þess.

Margþætt mismunun: Þegar mismunun á sér stað á grundvelli fleiri en eins þáttar t.d. á grundvelli fötlunar, stéttarstöðu, kyns og aldurs. Áhrifin af slíkri mismunun eru ekki einungis samanlögð áhrif þessara þátta, heldur margföld.

Mismunun: Getur verið bæði **bein mismunun** þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar við sambærilegar aðstæður og **óbein mismunun** þegar ráðstafanir, skilyrði eða viðmið sem virðast hlutlaust ertu tilteknum hópi óhagstæðari í samanburði við aðra.

Pankynhneigð (e. Pansexual): Að laðast að fólki óháð þeirra kyni (t.d. konum, körlum og fólki sem skilgreinir sig á annan hátt).

Samkynhneigð: Að laðast að manneskjum af sama kyni (lesbía, hommi).

Símenntun: Menntun sem ætlað er að efla hæfni og þekkingu fólks í starfi og einkalífi.

Sís-kynja: Fólk sem býr yfir kynvitund og/eða kyneinkennum sem samræmast kyninu sem því var úthlutað við fæðingu (er hvorki trans né intersex).

Sjálfbærni: Miðar að því að við göngum um jörðina og auðlindir hennar á þann hátt að við skerðum ekki möguleika annarra heimshluta eða komandi kynslóða á að njóta þess sama og við.

Staðalmyndir: Fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan samfélagsins, eins og hvernig það á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi þess.

Starfsþróun: Gengur út á það að þróast í starfi, tileinka sér nýja þekkingu, færni og hæfni.

Trans kona: Kona sem var úthlutað karlkyni við fæðingu.

Trans karl: Karl sem var úthlutað kvenkyni við fæðingu.

Trans, eða trans fólk: Regnhlífarmeiti yfir fólk sem fer út fyrir það sem er talið hefðbundið kyn, þar undir eru trans karlar og trans konur, fólk sem fer í aðgerðir, fólk sem vill ekki aðgerðir, fólk sem vill hvorki skilgreina sig sem konu né karl, eða skilgreinir sig sem blöndu af báðum.

Tvíkynhneigð: Að laðast að bæði konum og körlum.

Umhverfisgæði: Að umhverfi sé laust við hávaða og mengun. Getur einnig vísað til útsýnis og aðgangs að ósnortinni náttúru.

Vistspor: Mælikvarði á hversu mikið af gæðum jarðar fólk nýtir til að uppfylla neyslu sína og hversu miklum úrgangi eða mengun það skilar frá sér. Því meiri neysla því stærra vistspor.

Vistvænt: Það sem ekki spillir eða mengar náttúru eða lífríki.

Vændi: Viðskipti á kynmökum fyrir peninga, vímuefni eða greiða.

Þjóðerni: Segir til um hvaða þjóð einstaklingur tilheyrir.