



Reykjavíkurborg
mannréttindaskrifstofa

Reykjavík, 24. september 2015
R15060075
1360
jvk

Ráðhús Reykjavíkur
Borgarráð
Tjarnargötu 11
101 REYKJAVÍK

Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum 2015-2019

Á fundi mannréttindaráðs þann 22. september 2015 voru kynnt drög að aðgerðaráætlun í jafnréttismálum 2015-2019.

Mannréttindaráð vísar aðgerðaráætluninni til borgarráðs til samþykktar.

Með kveðju

Jóna Vigdís Kristinsdóttir
Verkefnastjóri

AÐGERÐAÁÆTLUN REYKJAVÍKURBORGAR Í JAFNRÉTTISMÁLUM

Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 frá 2008¹ (hér eftir notað Jafnréttislög), mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar² sem var fyrst samþykkt í borgarstjórn 16. maí 2006, og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum³ (hér eftir notað Evrópusáttmáli í jafnréttismálum) samþykktum í borgarstjórn 20. október 2009.

Í þessari áætlun er fléttað saman verkefnum sem sveitarfélögum ber að sinna skv. jafnréttislögum, aðgerðum sem tengjast Evrópusáttmálanum og öðrum verkefnum sem mannréttindaráð og mannréttindaskrifstofa leggja áherslu á.

SKYLDUR SVEITARFÉLAGA Í LÖGUM UM JAFNA STÖÐU OG JAFNAN RÉTT KVENNA OG KARLA

Í 12. grein jafnréttislaga segir að skipa skuli jafnréttisnefndir til að fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar fer með hlutverk jafnréttisnefndar sbr. samþykkt fyrir ráðið sem samþykkt var í borgarstjórn 18. desember 2007. Samkvæmt lögnum skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að verkefnum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Einnig kemur fram í 12. grein laganna að unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum.

Í 23. grein laganna segir að kynjasambættingar skuli gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tómsundastarfi og að á öllum skólastigum skuli nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál. Reykjavíkurborg ber einnig skyldur sem atvinnurekandi, sjá grein 19 um launajafnrétti, grein 20 um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, grein 21 um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og grein 22 um kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.

Annað hvert ár skulu nefndirnar afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan sveitarfélagsins.

MANNRÉTTINDASTEFNA REYKJAVÍKURBORGAR

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar er byggð á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, aldurs, efnahags, ætternis, þjóðfélagsstöðu, fötlunar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu. Í fyrsta kafla stefnunnar segir að áherslan á jafnan rétt kvenna og karla skuli vera sýnileg í allri starfsemi borgarinnar og að stöðu kynjanna eigi að skoða sérstaklega í öllum þeim hópum sem stefnan nær til. Unnið er 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.

Mannréttindastefna borgarinnar er í stöðugri þróun til að mæta þeim breytingum sem verða í samfélaginu og til að byggja á þeirri þekkingu sem verður til bæði í háskólasamfélaginu og í grasrótinni.

¹ Lögin er að finna á þessari slóð <http://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

² Stefnan er á þessari slóð

http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/mannr_ttindaskrifstofa/skjol/Mannrettindastefna.pdf

³ Sáttmálinn er á þessari slóð <http://www.samband.is/media/althjodamal/Jafnrettissattmali.pdf>

EVROPUSÁTTMÁLI UM JAFNA STÖÐU KVENNA OG KARLA Í SVEITARFÉLÖGUM

Borgarstjórn samþykkti undirritun Evrópusáttmálans um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum þann 20. október 2009 og borgarstjóri undirritaði hann sama dag. Sveitarfélög sem hafa undirritað sáttmálann skuldbinda sig formlega til að virða grundvallarregluna um jafnrétti kvenna og karla. Einnig viðurkenna þau að taka þurfi á margfaldri mismunun til að tryggja jafna stöðu kvenna og karla. Jafnframt felur undirritun í sér viðurkenningu á því að jöfn þátttaka kvenna og karla í ákvarðanatöku sé forsenda lýðræðislegs þjóðfélags, afnám staðalímynda kynjanna sé grunnur að því að jafnrétti kvenna og karla náist og að samþætting kynjasjónarmiða sé brýn til að vinna að framgangi jafnréttis kvenna og karla. Einnig felst í undirritun viðurkenning á því að aðgerðaáætlanir sem njóti nægilegs fjármagns séu nauðsynleg tæki til að vinna að framgangi jafnréttis.

AÐGERÐIR REYKJAVÍKURBORGAR**KYNJASAMÞÆTTING, JAFNRÉTTISMAT OG GREINING**

Í 12. grein jafnréttislaga segir að sveitarfélög skuli vinna að kynjasamþættingu á öllum sviðum starfssemi sinnar og nýtir m.a. aðferðir kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar til að vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í sínu starfi. Gert er jafnréttismat á tillögum sem lagðar eru fyrir vegna fjárhagsáætlunar og lögð er áhersla á að bæta söfnun kyngreindra gagna.

1. Aðgerð: Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun

Sjá 12. grein jafnréttislaga, grein 2.1.1. í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Unnið er markvisst að innleiðingu á kynjaðri fjárhags- og starfsáætlun (KFS) hjá Reykjavíkurborg.⁴ Stýrihópur KFS hefur skipt innleiðingunni í áfanga. Innleiðingin felur meðal annars í sér að alltaf verði lagt mat á áhrif ákvarðana á fólk áður en þær eru teknar. Í samræmi við samþykktir borgarráðs skal miða að því að við gerð fjárhagsáætlunar 2018 verði hægt að taka ákvarðanir um leiðréttingar á ráðstöfunum fjármuna borgarinnar út frá greiningum á öllum megin þjónustubáttum borgarinnar með það að markmiði að mæta þörfum fólks í ólíkri stöðu og jafna hana eins og frekast er unnt.

Tímasetning: 2015-2018

Ábyrgð: Stýrihópur KFS

2. Aðgerð: Öflun kyngreindra gagna

Sjá 16. grein jafnréttislaga og grein 10.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.

Í samræmi við samþykktir borgarráðs um kynjaða fjárhags- og starfsáætlunargerð verður á árinu 2015 og á næstu árum fram til ársins 2018 unnið kerfisbundið að því að afla kyngreindra gagna um þjónustu borgarinnar. Gögnin verða greind eftir þeim hópum sem mannréttindastefna Reykjavíkurborgar tekur til þegar slíkt á við.

Tímasetning: 2015-2018

Ábyrgð: Stýrihópur KFS

3. Aðgerð: Jafnréttismat

Sjá 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Í samræmi við reglur um gerð fjárhagsáætlunar ber að gera jafnréttismat á breytingartillögum á samþykkttri áætlun og vegna nýrra verkefna á áætlun komandi árs. Jafnréttismat felur í sér að meta áhrif tillagna á kynin og á þá hópa sem mannréttindastefna Reykjavíkurborgar tekur til. Árið 2018 er ráðgert að jafnréttismat verði gert á öllum tillögum að undanskildum þeim sem hafa ekki stórvægileg áhrif á stöðu fólks.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Stýrihópur KFS

4. Aðgerð: Kyngreind tölfræði

Sjá 16. gr. í jafnréttislögunum, grein 10.3. í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

⁴ Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun er það að beita samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í fjárhagsáætlunarferlinu.

Setja fram tölfræðilegar upplýsingar um stöðu kynjanna í borginni og nýtingu þeirra á þjónustu borgarinnar í bæklingnum Kynlegar tölur.

Tímasetning: Árlega 8. mars

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

5. Aðgerð: Kyngreining á starfsemi íþróttafélaganna

Sjá 12. og 23. gr. jafnréttislaga og grein 2.3.2. í mannréttindastefnu borgarinnar og 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Gera úttekt á þremur íþróttafélögum og greina hvernig fjármagnið skiptist milli kynja og íþróttagreina. Bregðast við ef niðurstaðan leiðir í ljós að hallar á stelpur eða stráka.

Tímasetning: 2015 – 2016

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa, ÍTR og ÍBR

6. Aðgerð: Úttekt á þjónustu borgarinnar við fatlað fólk á sambýlum og búsetukjörnum út frá margbreytileika í starfsmannahópi

Sjá 12. grein jafnréttislaga, 10. og 15. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum og grein 4.3. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.

Úttekt á þjónustu við fatlað fólk á nokkrum sambýlum og búsetukjörnum á vegum borgarinnar m.a. út frá kyni og aldri. Skoðað verður m.a. hvort nógu mikill margbreytileiki er til staðar í starfsmannahóp til að sinna þjónustunni með viðunandi hætti út frá hagsmunum og óskum þjónustunotenda.

Tímasetning: 2016

Ábyrgð: Velferðarsvið og mannréttindaskrifstofa

PÓLÍTÍSKT HLUTVERK

7. Aðgerð. Jöfn hlutföll kynja á framboðslistum og við kosningu í nefndir og ráð

Sjá 15. grein jafnréttislaga, grein 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 2. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Öll framboð til borgarstjórnar hvött til þess bréflaga að konur og karlar hafi jafnt vægi á listum og þess sé gætt við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða sbr. 15. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tímasetning: Fyrir kosningar 2018

Ábyrgð: Mannréttindaráð og mannréttindaskrifstofa

8. Aðgerð. Kynjahlutföll í ráðum og nefndum – árleg úttekt

Sjá 15. grein jafnréttislaga, grein 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 2. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum, ráðum og stjórnnum. Upplýsingar verði kynntar borgarstjóra, formanni borgarráðs og mannréttindaráði og birtar á vefsíðu.

Tímasetning: Árlega í apríl.

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

MARGFÖLD MISMUNUN EÐA LAKARI STAÐA

Reykjavíkurborg viðurkennir að mismunun sé bönnuð á hvaða grundvelli sem er. Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnálaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, kyneinkenna, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Þrátt fyrir þetta bann, eins og fram kemur í Evrópusáttmála í jafnréttismálum, líður fjöldi kvenna, karla og trans fólks fyrir margfalda mismunun eða lakari stöðu sem hefur bein áhrif á getu þeirra til að nýta sér önnur réttindi sem getið er um í Evrópusáttmálanum og í jafnréttislögum.

Aðgerðaráætlun í jafnréttismálum þarf því nauðsynlega að huga að margfaldri mismunun og lakari stöðu og er sú hugsun fléttuð inn í ýmsar aðgerðir áætlunarinnar.

9. Aðgerð. Búa til gátlista um margfalda mismunun

Sjá fyrsta kafla mannréttindastefnu borgarinnar og 10. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Vinna gátlista til að hafa til hliðsjónar við reglubundið starf mannréttindaskrifstofu og fyrir annað starfsfólk borgarinnar sem vill nýta hann. Gátlistinn kæmi m.a. að notum við umsagnir um frumvörp, ráðgjöf og skipulagningu á þjónustu. Gátlistinn byggir á aðferðum kynjasambættingar og jafnréttismats og hvetji starfsfólk til að meta starfsseminu út frá þeim áhrifum sem hún hefur á þá hópá sem mannréttindastefnan nær til. Sérstaklega verði hugað að margfaldri mismunun.

Tímasetning: 2015-2016

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa

HLUTVERK ATVINNUREKANDA

JÖFN STAÐA KYNJANNA Á VINNUSTAÐ

Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar grein 2.2. segir: „Tryggt verði með skipulögðu jafnréttisstarfi að konur, karlar og transgender fólk njóti jafnréttis á vinnustöðum Reykjavíkurborgar í hvívetna“.

10. Aðgerð: Tilraunaverkefni um jafnari kynjahlutföll á fjórum starfsstöðum borgarinnar.

Sjá 12. og 18. grein jafnréttislaganna, 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum og grein 2.2. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

Sveitarfélögum ber skylda samkvæmt jafnréttislögum til að vinna að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustað og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Tilraunaverkefnið er þróunarverkefni innan fjögurra starfsstaða þar sem annað kynið er í miklum meirihluta. Markmiðið með verkefninu er að ná jafnari kynjahlutföllum á starfsstöðunum til frambúðar með því að byggja upp þekkingu á jafnréttismálum og skoða alla þætti starfsins út frá kynjasjónarmiði, allt frá ráðningum út í starfshætti, vinnuskipulag, samskipti og ímynd. Upphaflega verður gert ráð fyrir því að verkefnið spanni fjögur ár en við endurskoðun aðgerðaráætlunar árið 2019 mun vera metið hvort auka þurfi tímalengd verkefnisins.

Tímasetning: 2015 -2019

Ábyrgð: Mannauðsdeild og mannréttindaskrifstofa

11. Aðgerð: Þekking stjórnenda á jafnréttismálum

Sjá 18. grein jafnréttislaganna, grein 2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Þróuð og haldin verði regluleg námskeið um jafnréttis- og mannréttindamál fyrir stjórnendur hjá Reykjavíkurborg. . Leiðir fundnar til að tryggja símenntun stjórnenda í jafnréttismálum. Áhersla verði á skyldur stjórnenda út frá jafnréttislögum og mannréttinda- og starfsmannstefnum borgarinnar, einkum kynbundinn launamun, jöfn tækifæri í ráðningum, samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu og kynbundið áreiti.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Mannauðsdeild í samvinnu við Mannréttindaskrifstofu.

12. Aðgerð: Þekking starfsfólks á jafnréttismálum og réttindum sínum

Sjá 18.-23. grein jafnréttislaga, grein 2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar um jafnrétti kynja og 10.4 um upplýsingaöflun og – miðlun og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Þróuð verði námskeið í jafnréttisfræðslu sem verði miðuð að starfsfólki Reykjavíkurborgar. Á námskeiðunum verði lögð áhersla annars vegar á að koma til skila nauðsynlegum upplýsingum um réttindi starfsfólks hvað varðar t.d. samræmingu starfs og einkalífs, launajafnrétti og kynbundið áreiti. Hins vegar verði almenn jafnréttis- og mannréttindafræðsla þar sem fjallað er um staðalmyndir, kynjaskiptan vinnumarkað, margfalda mismunun og önnur meginatriði sem fjallað er um í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.

Tímasetning: 2016-2019

Ábyrgð: Mannauðsdeild í samvinnu við mannréttindaskrifstofu.

LAUNAJAFNRÉTTI

Allar aðgerðir vegna launajafnréttis falla undir 19. grein og 25. grein jafnréttislaga, grein 2.2.3 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

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

Í úttekt á kynbundnum launamun sem var gerð á grunni launagagna frá október 2014 kom í ljós að leiðrétt heildarlaun karla voru 3,5% hærrí en kvenna og leiðréttur launamunur grunnlauna karla 2% hærrí en kvenna. Í borgarráði þann 23. september 2013 var samþykkt aðgerðaráætlun um upprætingu kynbundins launamunar.⁵ Aðgerðir 12 – 21 eru byggðar á þeirri áætlun.⁶ Í aðgerðaráætluninni var ákveðið að leggja áherslu á á jafnvægi atvinnu-, félags-, og einkalífs og að markvisst skyldi dregið úr yfirvinnu. Nú þegar hafa akstursgreiðslur verið afnumdar, en komið hefur í ljós að heildarlaunamunur kynjanna fólst fyrst og fremst í viðbótargreiðslum eins og yfirvinnu- og akstursgreiðslum.

13. Aðgerð: Fræðsluáttak til stjórnenda um launajafnrétti

Skyldubundin fræðsla verði fyrir alla stjórnendur á tveggja ára fresti er miði að því að efla stjórnendur og tryggja þekkingu þeirra og verklag hvað varðar launasetningu óháð kyni. Jafnframt verði lögð áhersla á að starfsfólk og stjórnendur borgarinnar líti á Reykjavíkurborg sem einn vinnustað.

Tímasetning: 2016 og 2018

Ábyrgð: Mannauðsdeild

⁵ <http://reykjavik.is/frettir/borgarstjorn-samthykkir-adgerdir-gegn-kynbundnum-launamun>

⁶ Texti er tekinn upp úr samþykkt borgarráðs nr. R13080073 og aðlagaður.

14. Tölfræðiskýrslur um launamál borgarinnar

Ítarlegar tölfræðiskýrslur um launamál borgarinnar verði lagðar fyrir borgarráð og fagráð ársfjórðungslega.

Tímasetning: Fjórum sinnum á ári

Ábyrgð: Kjaradeild

15. Aðgerð: Úttekt á kynbundnum launamun

Framkvæmd verði úttekt á launamun kynjanna hjá Reykjavíkurborg árlega. Annað hvert ár verði úttektin unnin af utanaðkomandi fagaðila. Ef kynbundinn launamunur fyrirfinnst verður brugðist við til að afnema hann.

Tímasetning: Árlega, byggt á launagögnum októbermánaðar ársins á undan.

Ábyrgð: Mannauðsdeild

16. Endurskoðun á samsetningu launa

Innleiðing á kynhlutlausu viðbótarlaunakerfi verði tekin til skoðunar. Samhliða innleiðingu viðbótarlaunakerfis yrðu fastlaunasamningar afnumdir og markvisst dregið úr yfirvinnu starfsfólks borgarinnar. Slíkt kallar á endurhugsun á samsetningu launa og framleiðni starfa með það að markmiði að breyta samsetningu launa án þess að skerða heildarlaun.

Tímasetning: 2016-2019

Ábyrgð: Mannauðsdeild og Kjaradeild

17. Jafnlaunastaðall

Jafnlaunastaðall verði innleiddur hjá Reykjavíkurborg. Markmið með innleiðingu jafnlaunastaðalsins er að uppfylla ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með notkun staðalsins er fyrirtækjum auðveldað að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Kjaradeild og mannauðsdeild

18. Aðgerð: Greining á yfirvinnugreiðslum

Vinna greiningu á yfirvinnugreiðslum hjá Reykjavíkurborg og hvort stjórnendur fari að settum leikreglum. Mæla skal unna yfirvinnutíma og bera saman við yfirvinnusamninga.

Tímasetning: 2016-2017

Ábyrgð: Kjaradeild og mannauðsdeild

19. Launamunur milli fólks af íslenskum og erlendum uppruna

Auk vísana í lög og samninga sem getið er í upphafi kaflans um launajafnrétti vísar þessi aðgerð í 1. kafla mannréttindastefnu borgarinnar og 10. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum um margfalda mismunun.

Úttekt verði gerð á launamun milli fólks af erlendum og íslenskum uppruna hjá Reykjavíkurborg. Upplýsingar verði einnig kyngreindar. Komi í ljós launamunur verði brugðist við til að afnema hann.

Tímasetning: 2016-2017

Ábyrgð: Mannauðsdeild

LAUS STÖRF, STARFSÞJÁLFUN OG SÍMENNTUN

20. Aðgerð: Kynjahlutfall starfsmanna greint

Sjá 18. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Taka saman upplýsingar um kynjahlutföll starfsfólks eftir sviðum. Greina nánar eftir deildum eða öðrum skipulagsheildum þar sem það á við.

Tímasetning: Gefið út í árlegri mannauðsskýrslu, febrúar ár hvert. Miðað við þá sem eru á launaskrá í október. Fyrsta skýrslan væntanleg febrúar 2016.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og kjaradeild.

21. Aðgerð: Kynjahlutfall stjórnenda greint

Sjá 18. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.1. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Taka saman upplýsingar um fjölda stjórnenda eftir kyni og sviðum og ólíkum stjórnunarstigum. Niðurstöður bornar saman við hlutfall kynjanna meðal starfsfólks á samsvarandi sviðum. Ef í ljós kemur að hallar á annað kynið umfram það sem eðlilegt gæti talist út frá kynjahlutfalli sviðsins þarf að bregðast við með viðeigandi aðgerðum.

Tímasetning: Gefið út í árlegri mannauðsskýrslu, febrúar ár hvert. Miðað við starfsfólk á launaskrá í október. Fyrsta skýrslan væntanleg febrúar 2016.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og Kjaradeild.

22. Aðgerð: Jöfn tækifæri í ráðningum

Sjá 20. og 26. grein jafnréttislaganna og grein 2.2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. Athygli stjórnenda borgarinnar vakin á því að við ráðningar skal umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur.

Tímasetning: 2016

Ábyrgð: Mannauðsdeild.

23. Aðgerð: Sömu tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar

Sjá 20. grein jafnréttislaganna og grein 2.2.4 í mannréttindastefnu borgarinnar.

Athugað í viðhorfskönnun meðal starfsmanna hvort konur og karlar séu að fá sömu tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar. Ef svo er ekki verður brugðist við því með greiningu á því hverju sætir og leiðum til starfsþróunar og símenntunar þar sem á skortir.

Tímasetning: 2015 og 2017

Ábyrgð: Mannauðsdeild

24. Aðgerð: Aðgengi starfsfólks af erlendum uppruna að íslenskukennslu – kyngreining

Sjá 25. grein jafnréttislaganna, 10. og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum og greinar 2.2 og 8.2 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.

Kannað verði hvort kynjamismunun eigi sér stað í aðgengi starfsfólks að íslenskukennslu. Greint eftir sviðum og öðrum skipulagsheildum þar sem það á við. Komi í ljós munur verði brugðist við til að afnema hann.

Tímasetning: 2015-2016

Ábyrgð: Mannauðsdeild

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

Í starfsmannastefnu segir „Reykjavíkurborg vill skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og einkalífs eins og kostur er. Reykjavíkurborg vill að starfsmenn fái notið sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Konum og körlum skal gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa. Stjórnendur skulu hvetja væntanlega feður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Jafnframt skulu þeir hvetja karla til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur.“

25. Aðgerð: Kyngreindar upplýsingar um samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs

Sjá 21. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.5 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Upplýsingum safnað um samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs með viðhorfskönnun annað hvert ár. Greina skal svörin út frá kyni, starfi og öðrum viðeigandi breytum. Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs á ákveðnum starfsstöðum verði reynt að finna ástæður og bregðast við ef þurfa þykir.

Tímasetning: 2015 og 2017

Ábyrgð: Mannauðsdeild

26. Aðgerð: Stytting vinnuviku - tilraunaverkefni

Sjá 12. og 21. grein jafnréttislaganna, grein 2.2.5 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Í byrjun mars 2015 var farið af stað með tilraunaverkefni um styttri vinnuviku án skerðingar launa. Tveir vinnustaðir voru valdir til þess að taka þátt í þessari tilraun en þeir voru þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og skrifstofa barnaverndar. Ástæðan fyrir þessu vali var sú að þessir vinnustaðir eru oftast en ekki undir miklu álagi. Starfsfólk þessara staða vinnur nú í 35 stundir á viku í stað 40 stunda og mun verkefnið standa yfir í eitt ár. Skoðað verður hvaða áhrif stytting vinnuviku hefur á starfsfólk hvað varðar heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu að teknu tilliti til að það komi ekki niður á framleiðni, gæðum og hagkvæmni. Hluti gagnanna verður greindur út frá kyni.

Tímasetning: 2015-2016

Ábyrgð: Mannauðsdeild

KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Í starfsmannastefnu borgarinnar segir „Starfsmaður, sem með orðum, látbragði eða atferli, ógnar, truflar eða ögrar öðrum á vinnustað, leggur starfsmann í einelti eða sýnir honum kynferðislega áreitni, telst brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slík hegðun getur leitt til áminningar og starfsmisssis“. Enn fremur segir í mannréttindastefnu borgarinnar að kynferðisleg áreitni sé með öllu óheimil á vinnustöðum borgarinnar og sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun beri viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnarsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Þólandi skuli engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni geti varðað fyrirvaralausán brottrekstur geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við slíkri hegðun skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

Í starfsmannakönnun sem gerð var hjá Reykjavíkurborg 2015 svöruðu 9,8% starfsmanna því játandi að hafa orðið fyrir áreitni frá samstarfsfólki á síðustu 12 mánuðum. Af þeim sem svöruðu játandi eru 10% konur og 8% karlar. Skilgreiningin sem gefin var í könnuninni nær yfir fleira en kynferðislega áreitni.⁷ Af þeim sem svöruðu játandi höfðu 4% orðið fyrir kynferðislegri áreitni í orðum og 2% orðið fyrir líkamlegri kynferðislegri áreitni. Í starfsmannakönnun 2013 svöruðu 8,4% starfsmanna þessari spurningu játandi. Mikilvægt er að halda áfram að vinna gegn áreitni á vinnustöðum borgarinnar.

27. Aðgerð: Tölur um kynferðislega áreitni

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.6 í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Upplýsingum safnað um áreitni á vinnustöðum borgarinnar með viðhorfskönnun annað hvert ár.

Tímasetning: 2015 og 2017

Ábyrgð: Mannauðsdeild

28. Aðgerð: Upplýsingar um viðbrögð við einelti og áreitni

Sjá 22. grein jafnréttislaga, grein 2.2.6 um kynferðislega áreitni og klámvæðingu og 10.4 um upplýsingaöflun og – miðlun í mannréttindastefnu borgarinnar og og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

Farið verði reglulega yfir allar upplýsingar um viðbrögð við einelti, áreitni og kynferðislega áreitni á sviðunum og séð til þess að upplýsingarnar séu uppfærðar og aðgengilegar.

Tímasetning: Árlegt

Ábyrgð: Mannauðsdeild og mannréttindaskrifstofa

OPINBER INNKAUP OG SAMNINGAR

Reykjavíkurborg viðurkennir ábyrgð sína á því að vinna að jafnri stöðu kvenna og karla og framgangi mannréttinda þegar kemur að opinberum innkaupum, þ.m.t. samningum um vörur, þjónustu og framkvæmdir.

29. Aðgerð: Jafnréttis- og mannréttindavitund í opinberum innkaupum og samningagerð

Sjá grein 2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar og 12. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum .

Safna upplýsingum um hvernig innleiðing jafnréttis- og mannréttindavitundar í opinberum innkaupum og samningagerð hefur verið framkvæmd í öðrum borgum og vinna áætlun um markvissa

⁷ Í könnuninni er eftirfarandi skilgreining á áreitni: Þólandi er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, niðurlægjandi eða ögrandi ummælum, aðdróttunum, skætingi og fyrirlitningu eða honum misboðið með kynferðislegu orðbragði, snertingu, eða látbragði.

innleiðingu í innkaupum og samningagerð Reykjavíkurborgar. Móta ákvæði í stöðluðum útboðsgögnum og samningum um stefnu Reykjavíkurborgar um að virða jafnrétti og mannréttindi í viðskiptum á grundvelli mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar. Semja skilmála til að setja í stöðluð útboðsgögn þar sem bjóðendur eru hvattir til að vera með og setja sér virka jafnréttisáætlun samanber 2. mgr. 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Innkaupadeild mun í framhaldinu standa fyrir fræðslu meðal innkaupaaðila hjá Reykjavíkurborg um eflingu jafnréttis- og mannréttindavitundar í opinberum innkaupum þar sem m.a. ný ákvæði staðlaðra skilmála verða kynnt. Stofnaður verði starfshópur með verkefnastjóra sem heldur utan um þessa aðgerð.

Tímasetning: 2015 - 2019

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa, Innkaupadeild og borgarlögmaður.

MENNTUN OG SKÓLASTARF

Sjá 23. grein jafnréttislaganna, grein 2.3.2 í mannréttindastefnu borgarinnar og 13. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum

Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar kemur fram að allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjavíkurborgar og stofnana hennar eigi að hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.

30. Aðgerð: Stefnumótun í jafnréttismálum hjá skóla- og frístundasviði.

Vinna stefnumótun þvert á leikskóla-, grunnskóla- og frístundastarf í tengslum við grunnþættina jafnrétti, mannréttindi og lýðræði.⁸

Tímasetning: 2015-2017

Ábyrgð: Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar

31. Aðgerð: Jafnréttisskóli Reykjavíkur

Styðja við starfsstaði og efla fagfólk í skóla- og frístundastarfi í því að vinna með börnum og unglingum með lýðræði, jöfnuð, jafnrétti og mannréttindi að leiðarljósi.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, verkefnastjóri Jafnréttisskólans

32. Aðgerð. Kennslubanki um jafnrétti

Koma á fót og viðhalda öflugum vef, jafnrettistorg.is, sem fjalla mun um jafnrétti í víðum skilningi í skóla- og frístundastarfi.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, verkefnastjóri Jafnréttisskólans.

MENNING, ÍPÞRÓTTIR OG AFBREYING

Sjá 23. grein jafnréttislaganna, grein 2.3 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

⁸Aðgerðir 29, 30 og 31 eru beint uppúr starfsáætlun SFS fyrir starfsárið 2015-2016

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að bæði konur og karlar njóti menningar og íþróttar og vakni sé athygli á þætti beggja kynja á þeim sviðum. Reykjavíkurborg telur einnig mikilvægt að brjóta upp staðalmyndir kynja bæði í íþróttum og menningu.

Menningar- og ferðamálasvið vann verkefni um kynjaða fjárhags- og starfsáætlanagerð árið 2014-15. Tvær kannanir voru gerðar, annars vegar könnun á þátttöku drengja og stúlkna í skipulögðum viðburðum stofnana Menningar- og ferðamálasviðs og hins vegar könnun á notkun á þjónustu menningarstofnanna. Niðurstöður þessara kannanna leiddu í ljós kynjahalla drengjum óhag. Einnig kom í ljós að bæta þarf kyngreinanlega skráningu um starfssemi stofnanna.

33. Aðgerð: Leiðrétting á kynjahalla í þjónustu Borgarbókasafnsins.

Finna leiðir til að koma betur til móts við drengi og karla í þjónustu safnsins. Bæta kyngreinanlega skráningu í starfssemi Borgarbókasafnsins og notkun á þjónustu og bregðast við þeim kynjahalla sem kann að koma í ljós.

Tímasetning: 2015-2017

Ábyrgð: Borgarbókasafn

34. Aðgerð: Jafnrétti hjá íþróttafélögum

Sjá 23. grein jafnréttislaganna og 20. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum og grein 2.3 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.

Inni í öllum samningum við íþróttafélög á að vera krafa um að þau vinni eftir jafnréttisáætlunum. Kannað verði hvort íþróttafélögin séu með jafnréttisáætlun og brugðist við ef hana vantar.

Tímasetning: 2016

Ábyrgð: ÍTR

KYNBUNDIÐ OFBELDI

Sjá 22. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum og grein 2.1.2 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar Reykjavíkurborg viðurkennir að kynbundið ofbeldi er brot á grundvallar mannréttindum og samfélagsmeið sem enginn á að búa við. Í rannsókn á ofbeldi gegn konum kom fram að 42% kvenna á Íslandi hafa verið beittar ofbeldi einhvern tíma á ævinni.⁹

35. Aðgerð – Saman gegn ofbeldi

Borgarstjóri og lögreglustjóri höfuðborgarsvæðisins undirrituðu samstarfssamning um átak gegn heimilisofbeldi þann 12. janúar 2015. Markmið samstarfsins er að bæta verklag til að taka á þeim heimilisofbeldismálum sem upp koma í því skyni að tryggja öryggi borgarbúa á heimilum sínum, veita þolendum og gerendum betri þjónustu og bæta stöðu barna sem búa við heimilisofbeldi. Verkefnið er unnið í samvinnu við Kvænnaathvarfið.

Tímasetning: 2015 - 2016.

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa ásamt velferðarsviði.

36. Aðgerð – Ofbeldisvarnarnefnd

Ofbeldisvarnarnefnd Reykjavíkurborgar sett á laggirnar. Ofbeldisvarnarnefnd skal vera borgarstjórn og nefndum og ráðum Reykjavíkurborgar til ráðgjafar um aðgerðir og viðbrögð við ofbeldi í samfélaginu.

⁹ Elísabet Karlsdóttir og Ásdís A. Arnalds. (2010). Rannsókn á ofbeldi gegn konum. Reynsla kvenna á aldrinum 18-80 ára á Íslandi, 4. Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd. Unnið fyrir Félags- og tryggingamálaráðuneytið.

Nefndin stuðlar að hvers konar upplýsingagjöf og samstarfi Reykjavíkurborgar við hagsmunasamtök, mótar stefnu og gerir tillögur til borgarráðs.

Tímasetning: Hausti 2015.

Ábyrgð: Nefndin er á ábyrgð borgarráðs en vistuð hjá Mannréttindaskrifstofu.

37. Öruggar borgir (e. Safe cities)

Verkefnið miðast við að gera borgir öruggar fyrir konur og stúlkur. Verkefnið miðast fyrst og fremst við konur en mun einnig nýtast körlum og drengjum.

Markmið verkefnisins:

- ✓ Að minnka kynferðislegt ofbeldi í almannarýmum í borgum.
- ✓ Að auðvelda konum og stúlkum að fara um almannarými í borgum.
- ✓ Að auka skilning á rétti kvenna og stúlkna til að fara um og nýta almannarými í borgum.

Skoðað verður hvaða leiðir Reykjavíkurborg getur farið í því að auka öryggi í borginni.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar í samvinnu við önnur svið borgarinnar.

MATSKERFI

Innleiðing Evrópusáttmála í jafnréttismálum felur í sér skuldbindingu um að vinna viðeigandi matskerfi til að hægt sé að meta framfarir við innleiðingu sáttmálans. Slíkt matskerfi er einnig nauðsynlegt til að meta árangur í öðrum jafnréttisverkefnum borgarinnar.

38. Jafnréttisvog

Sjá Evrópusáttmála í jafnréttismálum II. hluta.

Þróa mælitæki til að meta árangur í jafnréttismálum.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar og stýrihópur KFS.