

Drög að mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, dags. 7. ágúst 2015

Inngangur

1. Grundvöllur mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

1.1 Mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttindasáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að. Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar eru mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar og alþjóðlegir sáttmálar lagðir til grundvallar s.s. barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna 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, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, efnahags, ættar, þjóðfélagsstöðu, fötlunar, 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 sérstakri áherslu á jafna stöðu allra kynja. Með því að vinna eftir 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.

1.3 Mannréttindastefnan er m.a. byggð á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, hér eftir notað 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 hefðbundar skilgreiningar á karlkyni eða kvenkyni eiga ekki alltaf við og að það skilgreina sig ekki allir sem annaðhvort kvenkyns eða karlkyns.

1.4 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 viðskipti við.

a) Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg fer með vald á grundvelli jafnræðis, mannréttinda og samvinnu við íbúa borgarinnar 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 Reykvíkinga með í ráðum og hvetja þá til lýðræðislegrar þátttöku í málefnum sem snerta þá á einn eða annan hátt.

b) Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg vinnur að jafnrétti starfsfólks síns m.a. skv. jafnréttislögum og sér til þess að hópurinn endurspegli það margbreytilega samfélag sem borgin er. Reykjavíkurborg vill sem atvinnurekandi vera til fyrirmyndar á þessu sviði og mun í því augnamiði nýta þau tæki sem felast í starfsmannastefnu og atvinnustefnu borgarinnar. Reykjavíkurborg virðir tjáningarfrelsi starfsmanna og hvetur þá til að benda á það sem betur má fara á sínum vinnustað með hagsmuni þjónustuþega að leiðarljósi.

c) Reykjavíkurborg sem veitandi þjónustu

Reykjavíkurborg gegnir lykilhlutverki fyrir vellíðan íbúanna. Allar stofnanir borgarinnar vinni markvisst og skipulega að því að móta og þróa þjónustu og upplýsingagjöf í þágu jafnréttis og margbreytilegs samfélags. Reykjavíkurborg hvetur þjónustuþega til að koma skoðunum sínum á framfæri um framboð og fyrirkomulag þeirrar þjónustu sem Reykjavíkurborg veitir.

d) Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi

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

Annar kafli

2. Jafnrétti kynja

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kyns. Hvatt er til þátttöku allra kynja í borgarsamfélaginu og markvisst skal unnið gegn allri mismunun og hamlandi áhrifum staðlaðra ímynda kynjanna. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kyns viðkomandi.

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, sbr. 15. gr. jafnréttislaga. Jafnræði kynjanna skal einnig hafa að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.

2.1.1 Í undirbúningi að ákvarðanatöku og við úthlutun fjármagns, t.d. 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 kynjaðar 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 skal taka mið af þessu markmiði og Reykjavíkurborg vinnur aðgerðaráætlun í því augnamiði.

2.1.3 Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn klámi, klámvæðingu, væði og mansali. Af þeim sökum er mikilvægt, í samvinnu við lögregluna, að sporna gegn rekstri nektardansstaða og öðrum rekstri í borginni sem snýst um vændiskaup.

2.1.4 Reykjavíkurborg leggur áherslu á það að borgarmyndin taki tillit til allra kynja í skipulagi og t.d. í þeim útilistaverkum sem sett eru upp.

2.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Tryggt verði með skipulögðu jafnréttisstarfi að öll kyn njóti jafnréttis á vinnustöðum Reykjavíkurborgar í hvívetna.

2.2.1 Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. 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. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli hjúskapar eða fjölskyldustöðu, þungunar, ættleiðingar eða hugsanlegra barneigna, eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

2.2.2 Í öllu efni og öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar skal gæta jafnræðis allra hópa og jafnrar virðingar kynjanna. Í atvinnuauglýsingum skal koma fram að störf standa opin jafnt konum og körlum. Ef um er að ræða starfsgrein þar sem hallar á annað kynið eða gild rök eru fyrir því að ráða annað kynið í ákveðið starf skal það koma fram í auglýsingu að óskað sé eftir öðru kyni umfram hitt og vísa til 26. greinar jafnréttislaga í því efni.

2.2.3 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 rétt eins og kynbundnum launamun.

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

2.2.5 Reykjavíkurborg vill nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf og stjórnendum að mæta breytilegum þörfum starfseminnar. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentar öllum kynjum og starfseminni. Sérstök áhersla er lögð á að vinna gegn stöðluðum ímyndum um hlutverkaskiptingu kynja hvað snertir fjölskylduábyrgð.

2.2.6 Kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum borgarinnar og Reykjavíkurborg líður ekki í neinni mynd klám eða klámvæðingu á vinnustað. Vísað er

til skilgreiningar á kynferðislegri áreitni í 2. gr. jafnréttislaga en auk þeirrar skilgreiningar er litið svo á að klám eða klámvæðing á vinnustað sé ein birtingarmynd kynferðislegrar áreitni. Stjórnendur hjá Reykjavíkurborg skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni sbr. 22. gr. jafnréttislaga. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar áreitni á hann sbr. 22. grein jafnréttislaga 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 fyrirvaralausan brottrekstur geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við kynferðislegri áreitni skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

2.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Flétta skal jafnréttissjónarmið, með aðferðum kynjasamþættingar, saman við alla þjónustu Reykjavíkurborgar og á þjónustan að einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu kynjanna og í garð transfólks.

2.3.1 Öll kyn eiga jafnan aðgang að þjónustu borgarinnar. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra kynja og áhrifum hennar á öll kyn. Kyngreina ber allar tölfræðilegar upplýsingar sbr. 16. gr. jafnréttislaga.

2.3.2 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjavíkurborgar og stofnana hennar hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Börnum og unglingum sé veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna staðalmynda. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með æskufólki. Fræðsluyfirvöld í Reykjavík, svo og stjórnendur félags- og tómstundastarfs, styrki jákvæða kynímynd stúlkna og pilta og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglinga.

Þriðji kafli

3. Aldur

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

Ávallt skal hafa í forgangi það sem börnum er fyrir bestu þegar gerðar eru ráðstafanir á vegum félagsmálayfirvalda eða stjórnvalda sem varða börn. Börn eiga að njóta sérstakrar umönnunar og verndar og eiga stjórnvöld að sjá til þess að því sé framfylgt.

Hafa skal samráð við eldri borgara þegar ákvarðanir eru teknar sem varða þá. 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 í borginni á mismunandi aldursskeiðum þeirra.

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 haft geta áhrif á fólk vegna aldurs er tekið mið af þörfum og viðhorfum fólks á mismunandi aldri og hafa sérstaklega í huga börn og eldri borgara.

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

3.1.4 Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn skal það ávallt hafa forgang sem er barninu fyrir bestu.

3.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

3.2.1 Við ráðningar skal ekki mismuna eftir aldri.

3.2.2 Starfsmönnum Reykjavíkurborgar standi til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri, sbr. starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

3.2.3 Reykjavíkurborg gæti þess að skapa jákvætt og gott andrúmsloft á vinnustað sem sé laust við fordóma, staðalmyndir og klisjur er tengjast aldri.

3.2.4 Þegar því er við komið geti starfsmenn samið um starf við hæfi, minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færast yfir.

3.2.5 Í öllu barna- og unglingastarfi borgarinnar veiti hæft starfsfólk börnum umönnun og vernd og sjái til þess að öryggi þeirra sé eins og best verður á kosið. Þess sé gætt að fjöldi starfsmanna sé nægur til að tryggja það.

3.2.6 Í umönnun eldra fólks veiti hæft starfsfólk þjónustu.

3.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

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

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

3.3.2 Öll þjónusta við eldra fólk, börn og ungmenni sem er á ábyrgð Reykjavíkurborgar skal hafa jafna stöðu kynja að leiðarljósi. Aldur sé ekki feimnismál og kennslu, upplýsinga – og kynningarefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar það á við.

3.3.3 Stuðla ber að því að viðhorf til allra aldurshópa sem njóta þjónustu borgarinnar, þ.á. m. barna og eldra fólks, sé jákvætt og uppbyggilegt.

Fjórði kafli

4. Fötlun

Óheimilt er að mismuna fólki vegna fötlunar. Unnið skal markvisst að því að gera fötluðu fólki kleift að taka virkan þátt í borgarsamfélaginu. Framlag hvers og eins skal 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 þeir tilheyri ákveðnum hópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu fatlaðra kvenna í borginni annars vegar og fatlaðra karla í borginni hins vegar.

Reykjavíkurborg viðurkennir 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 þátttöku þeirra.

Reykjavíkurborg lítur svo á að framlag fatlaðs fólks til velsældar og fjölbreytni borgarsamfélagsins sé verðmætt. Virk þátttaka fatlaðs fólks í samfélaginu leiðir til þess að fatlað fólk lítur á sig sem hluta af samfélaginu sem eflir fatlað fólk og kemur samfélaginu til góða.

Reykjavíkurborg viðurkennir að fatlaðar konur, stúlkur, menn og drengir eru í mikilli hættu á að verða fyrir ofbeldi og vanrækslu og að engum er jafn hætt við ofbeldi og fötluðum stúlkum og konum.

4.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð fötlun, og skal þess sérstaklega gætt að á hvorugt kynið halli. Tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa fatlaðra borgarbúa af öllum kynjum og átt sé við þá samráð við stefnumörkun og ákvarðanatöku er varðar fatlað fólk sérstaklega.

4.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör starfsmanna borgarinnar skulu byggjast á málefnalegum forsendum sem tengjast óvæfengjanlega eðli starfsins.

Veita skal fötluðu fólki tíma til aðlögunar í nýtt starf í samráði við það sjálf. Reykjavíkurborg mun einnig leggja sig fram um að sýna aðstandendum fatlaðs fólks sveigjanleika eða tíma til aðlögunar þegar þess er þörf.

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 jafnhæfir eða hæfari en aðrir umsækjendur, sbr. 32. gr. laga um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992. Fatlaðir einstaklingar skulu njóta sömu kjara og ófatlaðir, sbr. 1. grein í lögum um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992.

Reykjavíkurborg einsetur sér að ráða til starfa hjá borginni það hlutfall starfsfólks með skerta starfsgetu sem endurspeglar fjölda þeirra. Jafnframt einsetur borgin sér að hlutastörf standi til boða.

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 leggi sig fram um að skapa fordómalaust umhverfi á vinnustað.

4.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

4.3.1 Fatlað fólk eigi jafnan aðgang að þjónustu og ófatlaðir. Gott aðgengi að upplýsingum og þjónustu er mikilvægur grundvöllur fyrir sjálfstæðu lífi fatlaðs fólks. Tryggja þarf fötlðu fólki aðgengi að upplýsingum. Mikilvægt er að viðurkenna að fatlað fólk hefur fjölbreyttar þarfir fyrir tjáskiptaleiðir og eru upplýsingar á vef borgarinnar settar fram m.t.t. þess. Fatlað fólk eigi möguleika á virkri þátttöku þegar teknar eru ákvarðanir um þjónustu sem varða það með beinum hætti.

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

4.3.2 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum borgarinnar taki mið af þörfum fatlaðs fólks af öllum kynjum og veiti því sérstakan stuðning til þess að það fái notið þessa framboðs borgarinnar til jafns á við önnur börn. Fötlun sé ekki feimnismál og kennslufni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum á öllum skólastigum og lögð sé áhersla á það sjónarmið að virða beri mannréttindi fatlaðs fólks.

Fimmti kafli

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 starfsmanns til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um heilsufar sitt.

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 á stríða eigi möguleika á að koma aftur á vinnustaðinn, gert sé ráð fyrir aðlögun þegar á þarf að halda og vinnufyrirkomulag útfært í samráði við starfsmann.

5.2.5 Þess verði 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 sínu og skal starfsfólk leggja sig fram um að skapa fordómalaust starfsumhverfi í hvívetna.

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 sé jákvætt og byggist á virðingu fyrir einstaklingnum og fjölbreytileika mannlífsins.

Sjötti kafli

6. Kynhneigð, kynvitund, og 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, eða kyneinkenna eða kyntjáningar viðkomandi. Varast ber að ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt og sís-kynja. Greina þarf sérstaklega stöðu hinsegin¹ fólks í borginni.

6.1 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 á ekkert kyn halli.

6.1.2 Við undirbúning ákvarðana er varða hinsegin fólk sérstaklega skal eiga virkt samráð við hagsmunasamtök þeirra.

6.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

¹ Hinsegin nær yfir fólk sem er samkynhneigt, tvíkynhneigt, trans, intersex eða asexual.

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

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

6.2.2 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma gagnvart hinsegin samstarfsfólki og á það við í starfi og leik á vinnustaðnum.

6.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Starfsfólk gangi ekki út frá því sem vísu að allir sem njóta þjónustu borgarinnar séu gagnkynhneigðir, sís-kynja eða eigi gagnkynhneigða eða sís-kynja foreldra. Samskipti starfsmanna og þeirra sem njóta þjónustu sé byggt á gagnkvæmri virðingu.

6.3.1 Allt uppeldis- og tólstundastarf, menntun og fræðsla taki mið af því að þátttakendur geti verið hinsegin. Ólíkar kynhneigðir, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni fólks sé rætt á opinskáan og fordómalausán hátt. Kennarar og starfsfólk í skólum, frístundamiðstöðvum og öðru starfi með börnum og ungmennum leggi sig fram um að gera fjölbreytileika mannlífisins sýnilegan í starfi sínu, til að mynda með vali á fræðslu og afþreyingarefni sem notað er á öllum skólastigum. Starfsfólki skóla- og frístundastarfs á vegum borgarinnar er ekki heimilt að veita börnum og ungmennum undanþágu frá fræðslu um málefni hinsegin fólks enda fléttast hún inn í ýmsa þætti náms- og frístundastarfs og er hluti af aðalnámskrá.

Það er stefna borgarinnar að hinsegin fólk njóti virðingar og um það sé fjallað sem er í samræmi við almennan hluta aðalnámskrár frá árinu 2011.

Sjöundi kafli

7. Trúarbrögð, lífs- og stjórnmálaskoðanir

Óheimilt er að mismuna fólki vegna trúar-, lífs- og stjórnmálaskoðana eða trúleysis. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til trúarbragða, lífs- og stjórnmálaskoðana eða trúleysis viðkomandi. Varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast ákveðna trú, lífs- eða stjórnmálaskoðun séu eins.

7.1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

Reykjavíkurborg skal sýna trú og skoðunum fólks virðingu og umburðarlyndi. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð trú eða skoðunum, og skal þess sérstaklega gætt að á ekkert kyn halli.

7.1.2 Við undirbúning ákvarðana sem snerta ákveðna trúar- eða lífsskoðunarhópa sérstaklega skal haft við þá samráð.

7.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Reykjavíkurborg komi fram við starfsmenn sína af virðingu og gæti jafnræðis, óháð trúar- og stjórnmálaskoðunum eða trúleysi.

7.2.1 Í starfsmannastefnu borgarinnar segir að þess skuli gætt að gera ekki upp á milli starfsmanna í kjörum vegna kyns, uppruna, fötlunar, stjórnmálaskoðana og trúar- eða lífsskoðana eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.

7.2.2 Allir starfsmenn njóti sömu tækifæra til starfsþróunar og símenntunar, óháð trúar-, lífs- og stjórnmálaskoðunum.

7.2.3 Allir starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á að skapa starfsumhverfi sem sé laust við fordóma.

7.2.4 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um trú sína eða trúleysi og stjórnmálaskoðanir. Ástundun trúarbragða eða tjáning stjórnmálaskoðana má ekki trufla starfsemi á vinnustað.

7.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Mismunandi stjórnmálaskoðanir eða afstaða til trúarbragða og lífsskoðna á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við þá sem nota þjónustu borgarinnar.

7.3.1 Allir skuli eiga jafnt aðgengi að þjónustu Reykjavíkurborgar, óháð stjórnmála- og lífs- og trúarskoðunum.

7.3.2 Í uppeldis- og tómstundastarfi, menntun og fræðslu á vegum borgarinnar skal tillit tekið til ólíkra siða er tengjast mismunandi 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. Trúarbrögð, trúleysi og lífsskoðanir séu kynnt í tengslum við nám nemenda og í því sé fjölbreytileika mannlífsins alltaf lýst þegar því verður við komið. Ekki skal hampa einni trú eða lífsskoðun umfram aðra og gæta skal hlutleysis í framsetningu námsefnis og í kennslu barna.

7.3.3 Þjónusta borgarinnar skal einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð stjórnmála- eða trúar og lífsskoðunum fólks. Það umhverfi og þjónusta sem er á færi borgarinnar að skapa skal vera laust við fordóma gagnvart trúarbrögðum, trúleysi eða lífs- og stjórnmálaskoðunum borgarbúa. Unnið skal að því að útrýma fordómum sem grundvallast á trúarbrögðum, trúleysi og lífs- og stjórnmálaskoðunum.

Áttundi kafli

8. 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 sanngjarnri framkomu, óháð uppruna eða þjóðerni. Varast ber að flokka alla sem falla undir þessar skilgreiningar sem einn hóp og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu

kvenna, karla og hinsegin fólks í borginni sem er af erlendum uppruna og bregðast við ef á einhvern hópinn hallar.

8.1 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 á ekkert kyn halli. Leita skal eftir sjónarmiðum hagsmunaaðila og fagaðila við stefnumótun og ákvarðanatöku og skal Reykjavíkurborg stuðla að aukinni þátttöku innflytjenda í lýðræðislegri ákvarðanatöku almennt. Þá skal Reykjavíkurborg einnig leita leiða til að auka þátttöku innflytjenda í málefnum borgarinnar með því t.d. að auka hlutfall fólks af erlendum uppruna í stjórnun, ráðum og nefndum.

8.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

Til þess að þjóna fjölmenningslegu samfélagi þarf Reykjavíkurborg að hafa fjölbreytt fólk 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 í áhrifastöðum á starfsstöðvum borgarinnar.

8.2.1 Í auglýsingum borgarinnar sé vakin athygli á stefnu Reykjavíkurborgar um jafnan hlut kynja í störfum og að Reykjavíkurborg vinni gegn mismunun á vinnumarkaði og hvetji innflytjendur, fatlað fólk, hinsegin fólk og fólk á öllum aldri til að sækja um störf.

8.2.2 Innflytjendur njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Þeir njóti hæfni sinnar og fái störf í samræmi við hana. Innflytjendur sem sækja um starf hjá borginni, eða starfa þar nú þegar, njóti leiðsagnar við að láta meta þá menntun sem þeir hafa aflað sér.

8.2.3 Reykjavíkurborg komi í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun fólks af erlendum uppruna. Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnra tækifæra á við aðra starfsmenn til starfsframa og starfsþróunar. Innflytjendum sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á og fái fræðslu um starfsáætlun og þjónustumarkmið vinnustaðarins.

8.2.4 Á vinnustöðum borgarinnar sé unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Á vinnustöðum borgarinnar er boðið upp á margbreytileikafræðslu þegar þess er þörf og þegar eftir því er óskað.

8.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

Tryggt sé að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu borgarinnar. Sérstaklega sé tekið mið af þörfum innflytjenda þegar þjónusta á vegum borgarinnar er skipulögð. Veitt sé tálkaþjónusta í viðtölum, t.d. hjá ráðgjöfum og í foreldrasamtölum, þegar þess er óskað. Stuðlað sé að auknu réttaröryggi og jafnræði borgarbúa af erlendum uppruna í tengslum við þjónustu Reykjavíkurborgar og þeim gefið tækifæri til að koma athugasemdum sínu á framfæri.

8.3.1 Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum borgarinnar taki mið af þörfum barna af erlendum uppruna og veiti þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau fái notið þessa framboðs borgarinnar til jafns á við önnur börn. Einnig er mikilvægt að tryggja þátttöku foreldra af erlendum uppruna í skólastarfi barna sinna og aðgengi þeirra að upplýsingum er varða börn þeirra og menntun. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins endurspeglar í daglegu starfi með börnum og ungmennum og þeim gefið tækifæri að kynna og viðhalda heimamenningu sinni og móðurmáli.

8.3.2 Stofnanir borgarinnar búi til aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu borgarinnar á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Reykjavík. Hér er átt við vef, bæklinga og auglýsingar þegar það á við.

8.3.3 Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma í garð einstaklinga vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Starfsfólk sé alúðlegt í samskiptum við innflytjendur og gefi sér tíma til að hlusta á það sem þeir hafa fram að færa þótt það sé ekki ætíð á fullkominni íslensku. Tryggja þarf starfsfólki viðeigandi þekkingu til að sinna starfi í fjölmenningarlegu og margbreytilegu borgarsamfélagi.

Níundi kafli

9. 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 kynjanna og áhrifum margfaldrar 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 sín og ber stjórnvöldun að styðja þá til þess.

9.1. Reykjavíkurborg sem stjórnvald

9.1.1 Reykjavíkurborg verndi rétt borgarbúa til heilnæmra lífsskilyrða og virðir rétt annarra þjóða til að búa við slík skilyrði. Umhverfis- og auðlindastefna borgarinnar miði að því að tryggja lífsgæði núlifandi og næstu kynslóða með t.d. öflugri umhverfisvernd, sjálfbærri nýtingu auðlinda, markvissum aðgerðum í loftlagsmálum, aðgengi borgarbúa að útivistarsvæðum og lágmörkun úrgangs og aukinni endurvinnslu. Með því að innleiða verklag um heilnæmt umhverfi á hverri starfsstöð Reykjavíkur og fylgja eftir og hafa eftirlit með framkvæmd umhverfis- og auðlindastefnu Reykjavíkurborgar ásamt því að

framfylgja öðrum markmiðum sem miða að heilnæmu umhverfi fólks stuðlar Reykjavíkurborg að mannréttindum.

9.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

9.2.1 Reykjavíkurborg viðurkennir rétt starfsfólks til að búa við heilnæmt vinnuumhverfi og heilsusamleg vinnuskilyrði. Þess skal gætt að fólki sé ekki mismunað á grundvelli umhverfislegra þátta þar sem því verður við komið.

Reykjavík axlar samfélagslega ábyrgð og gerir bæði áætlanir og fræðir starfsfólk Reykjavíkurborgar um hvernig best sé að minnka vistspor á vinnustöðum.

9.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

9.3.1 Reykjavíkurborg sjái til þess að allir borgarbúar hafi aðgengi að fjölbreyttu umhverfi borgarinnar bæði manngerðu og náttúrulegu.

9.3.2 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, þ.m.t. með sérstakri stefnu um sorp, hávaða, loftgæði, líffræðilegan fjölbreytileika og áhrif loftslagsbreytinga.

Tíundi kafli

10. Öryggi

Reykjavíkurborg viðurkennir rétt sérhverrar manneskju til að búa við frið og öryggi. Friðsamlegt umhverfi er umhverfi þar sem fólk býr við öryggi og frið en ekki stríð, frelsisskerðingu, ógn eða áreitni af einhverju tagi. Allir borgarbúar njóta möguleika til að ferðast um borgarlandið án þess að öryggi þeirra sé ógnað.

10.1. 1 Reykjavíkurborg sem stjórnvald

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

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

10.1.4 Reykjavíkurborg vinni að því að tryggja að umhverfi borgarinnar sé sem öruggast og hefur sérstaklega í huga öryggi kvenna og barna.

10.2 Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi

10.2.1 Reykjavíkurborg viðurkennir rétt starfsfólks til að starfa í öruggu vinnuumhverfi sem ekki ógnar heilsu þess. Reykjavíkurborg stuðlar að öryggi og vellíðan á vinnustað og

mun gera sérstakar ráðstafanir til þess að tryggja að starfsfólk og aðrir sem starfa í skjóli borgarinnar verði ekki fyrir kynferðislegri áreitni eða kynbundnu ofbeldi. Jafnframt líður Reykjavíkurborg ekki klámvæðingu á sínum vinnustöðum enda hefur hún slæm áhrif á líðan fólks á vinnustað.

10.2.2. Reykjavíkurborg fræðir starfsfólk um einelti og kynferðislega áreitni og kynbundið ofbeldi á vinnustað og viðbragðsáætlanir skulu vera til staðar. Huga þarf sérstaklega að því að einelti getur t.d. birst í formi fötlunarfordóma, rasisma, aldursfordóma og hómófóbíu. Einnig þarf að huga að ólíkri stöðu kynjanna og margfaldri mismunun.

10.3 Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu

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

Ellefti kafli

11. Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi

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

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

11.2 Öllum nefndum og ráðum borgarinnar sem úthluta styrkjum ber að fara eftir mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar við úthlutun þeirra og gæta þannig mannréttindasjónarmiða.

11.3 Styrkir Reykjavíkurborgar eru bundnir því skilyrði að unnið sé gegn mismunun og að jafnrétti. Mannréttindaráð getur kafið viðtakanda styrks um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.

11.4 Reykjavíkurborg áskilur sér þann rétt að fara fram á að þeir samstarfsaðilar sem þiggja styrki frá borginni vinni mannréttindaáætlun með mælanlegum markmiðum.

11.5 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.

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

Tólfti kafli

12. Upplýsingaöflun og miðlun

Reykjavíkurborg afli og miðli þekkingu á stöðu og aðstæðum allra hópa sem stefnan nær til.

12.1 Könnuð verði afstaða til þjónustu borgarinnar, bæði með viðhorfskönnunum og einnig eftir öðrum leiðum, til að greina hvort borgurum sé mismunað þegar þjónusta er veitt.

12.2 Reykjavíkurborg fylgi stefnumótun eftir og kanni stöðu starfsmanna borgarinnar og greini eftir kyni.

12.3 Í allri öflun og greiningu gagna hjá Reykjavíkurborg verði upplýsingar kyngreindar, sbr.16. gr. jafnréttislaga, en jafnframt alltaf greindar eftir þeim hópum sem stefnan nær til þegar því verður við komið.

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

12.5 Allt upplýsingaefni borgarinnar endurspegli og taki tillit til margbreytileika borgarsamfélagsins eins og frekast er kostur.

Þrettándi kafli

13. Ábyrgð og verklag

13.1 Stjórnendur og starfsmenn borgarinnar bera ábyrgð á að tryggja að mannréttindi allra séu virt innan stjórnkerfis borgarinnar, á vinnustöðum hennar og í þjónustu, enda sé þeim gert það kleift með fjármagni og fræðslu á sviði mannréttindamála.

Stjórnendur bera ábyrgð á að:

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

13.2 Stjórnendur skólastarfs bera ábyrgð á að:

- a) fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólastarfi sbr. aðalnámskrá leikskóla.
- b) námsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og stöðluðum ímyndum kynjanna og hafi mannréttindi allra hópa að leiðarljósi,

- c) kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í,
- d) í náms- og starfsfræðslu sé lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.

13.3 Stjórnendur í íþróttta-, tómsunda- og æskulýðsstarfi bera sérstaka ábyrgð á að:

- a) skipuleggja félags- 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.

13.4 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 þiggjendum þjónustu.

13.5 Mannréttindaráði ber að:

- a) sjá til þess að stefnunni sé fylgt eftir,
- b) vinna aðgerðaráætlun í jafnréttismálum í samvinnu við svið og skrifstofur borgarinnar og hagsmunahópa, samhliða starfs- og fjárhagsáætlunum,
- c) kynna stefnuna og stuðla að þekkingaröflun og miðlun upplýsinga.

13.6 Mannréttindaskrifstofu ber að:

- a) vinna, ásamt mannréttindanefnd, starfs- og fjárhagsáætlun mannréttindamála,
- b) fylgja eftir ákvörðunum mannréttindanefndar,
- c) efla samráð innan borgarinnar í þeim málum sem stefnan nær til,
- d) eiga samvinnu við félög og önnur sveitarfélög í málum sem stefnan nær til,
- e) eiga samráð við tilnefnda mannréttindafulltrúa á sviðunum,
- f) eiga frumkvæði að verkefnum,
- g) standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað vegna uppruna, litarháttar, trúarbragða, aldurs, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, kynvitundar, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.