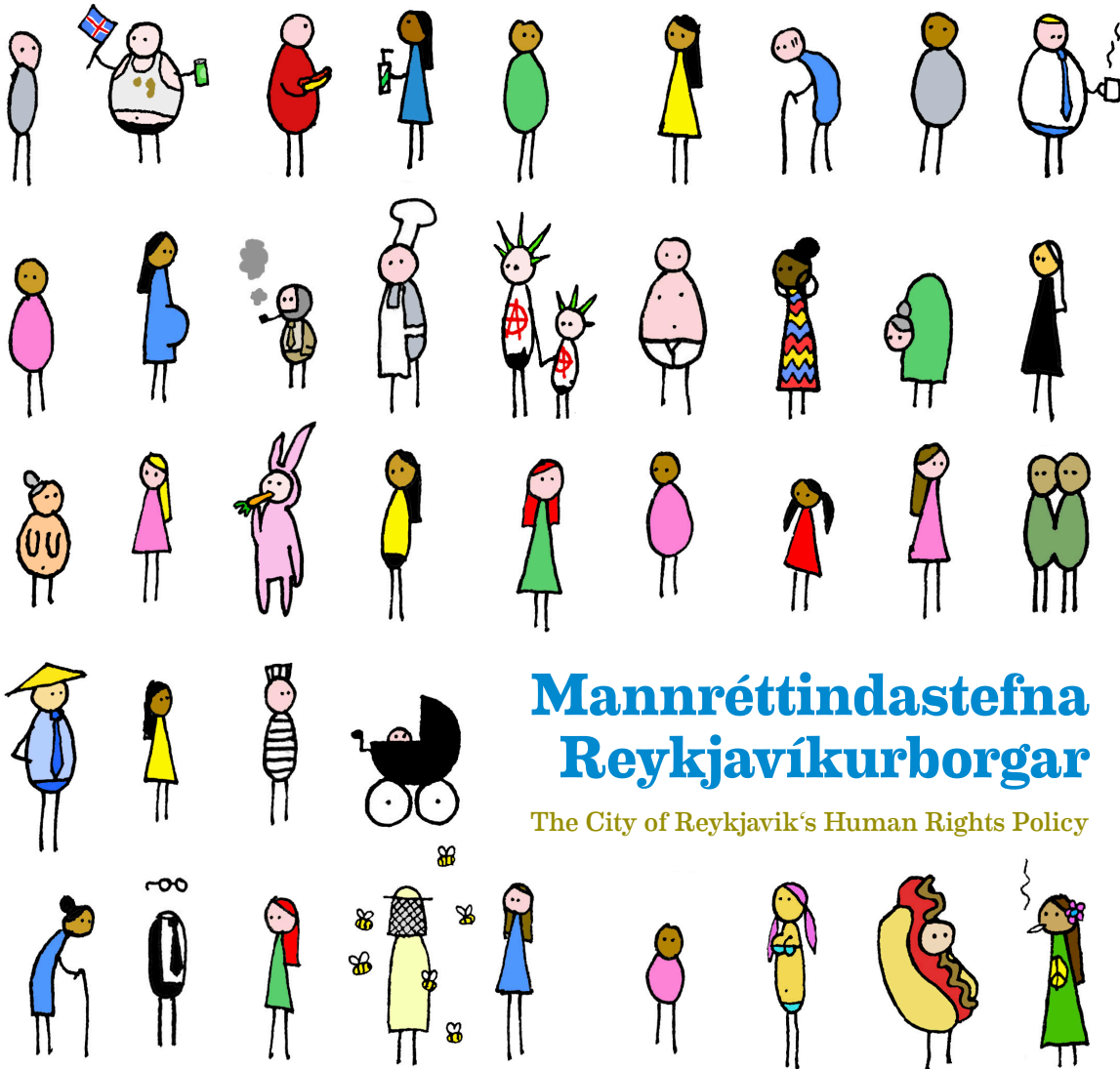
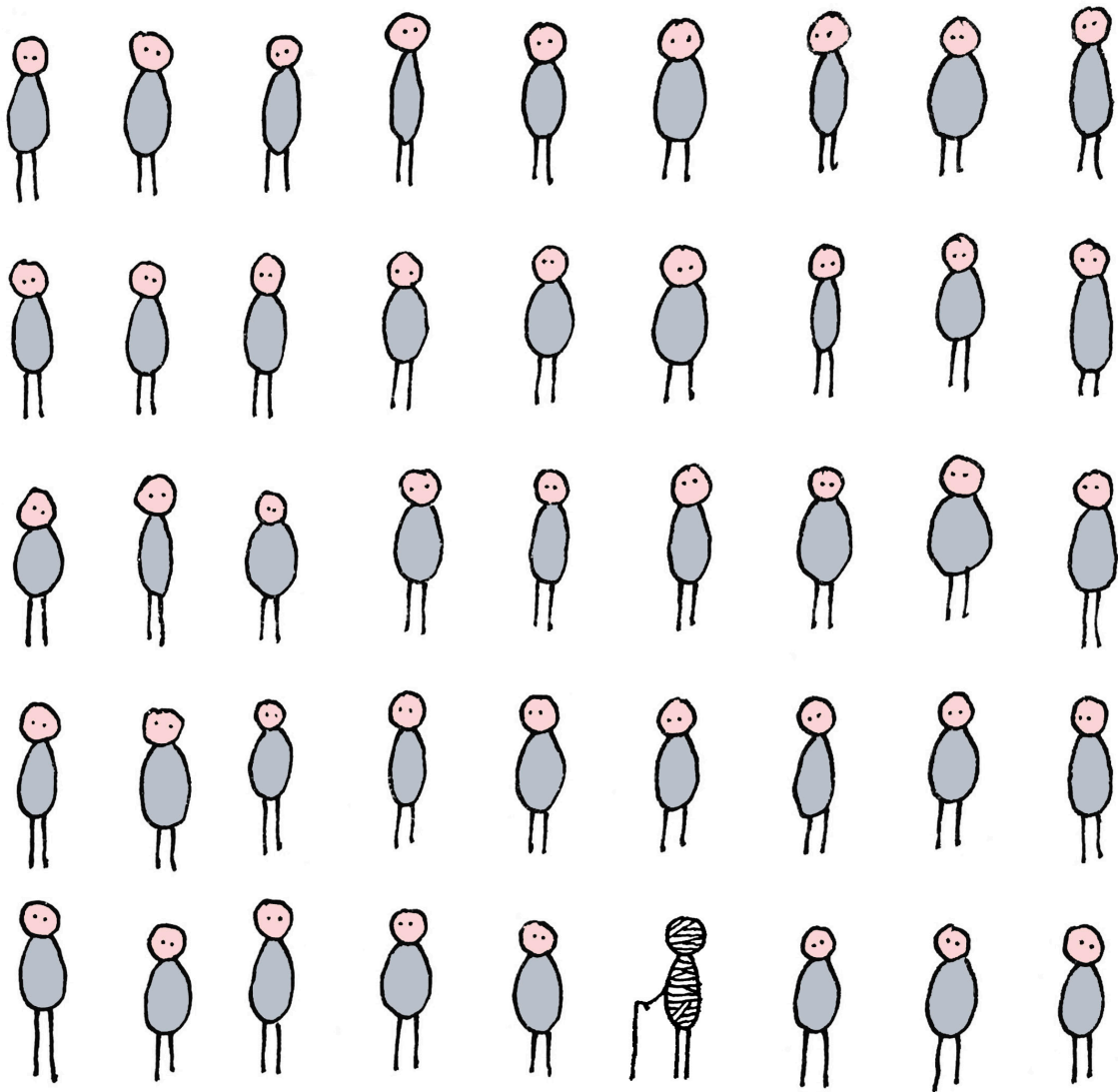
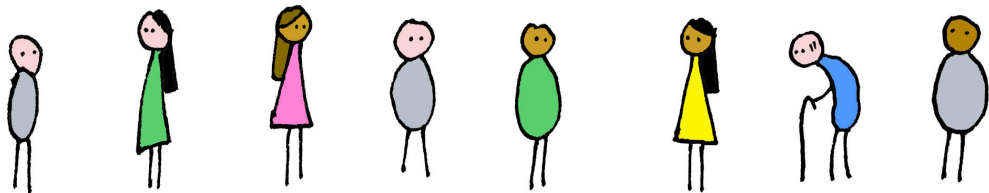






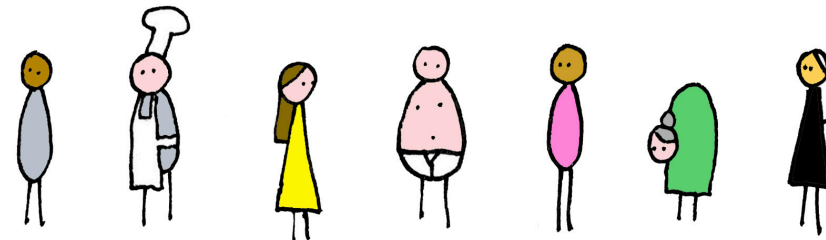
Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

The City of Reykjavik's Human



efnisyfirlit

Um Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	4
Orðskýringar	6
1. Grundvöllur mannréttindastefnunnar og bann við mismunun	14
2. Jafnrétti kynja	18
3. Aldur	20
4. Fötlun	22
5. Heilsufar og líkamlegt atgervi	24
6. Holdafar og líkamsgerð	26
7. Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni	28
8. Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi	30
9. Uppruni og þjóðerni	32
10. Umhverfi	34
11. Öryggi	36
Hafðu samband	38



contents

About The City of Reykjavik's Human Rights Policy	5
Glossary	6
1. Principles of Equality and Anti-Discrimination	14
2. Gender Equality	18
3. Age	20
4. Disability	22
5. Health and Physical Ability	24
6. Body Image and Type	26
7. Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics	28
8. Religion, Life-Stance, Political Opinion and Atheism	30
9. Origin and Nationality	32
10. Environment	34
11. Security	36
Contact us	38



Um Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar

Mannréttindastefnan var fyrst samþykkt í borgarstjórn 16. maí 2006.
Síðasta endurskoðaða útgáfan var samþykkt í borgarstjórn 18. október 2016.

Mannréttindaráði er falið að fylgja stefnunni eftir og vinna starfsáætlanir á grundvelli hennar. Ráðinu ber einnig að kynna stefnuna, stuðla að þekkingaröflun og miðla upplýsingum.

Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar er falið að vinna að nánari útfærslu stefnunnar. Mannréttindaskrifstofan stendur einnig vörð um að borgarbúum og starfsfólki borgarinnar sé ekki mismunað af hálfu Reykjavíkurborgar.

Stjórnendum og starfsfólki Reykjavíkurborgar ber að tryggja virðingu fyrir mannréttindum á vinnustöðum hennar og í þjónustu.

Bæklingurinn er stytt útgáfa af mannréttindastefnunni en stefnan í heild er á vef mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar: reykjavik.is/mannrettindi



About The City of Reykjavik's Human Rights Policy

The Human Rights Policy was first passed by City Council on May 16th, 2006. The latest revision was passed by City Council on October 18th, 2016.

The Human Rights Council is responsible for ensuring that the policy is followed and that action plans are implemented accordingly. The Council should also inform, guide, and promote knowledge of the policy.

The Reykjavik Human Rights Office is assigned the task of implementing the policy. The Human Rights Office also ensures that residents and employees of the City are not discriminated against by the City of Reykjavik.

Administrators and employees of the City of Reykjavik must ensure respect for human rights in their workplaces and in their services.

This booklet is a summarised version of the Human Rights Policy. The complete version is available here: reykjavik.is/mannrettindi



Orðskýringar

Fordómar:

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

Fötlun og fötlunarfordómar:

Oft er gerður greinarmunur á skerðingum og fötlun. Skerðingar eru líffræðilegar

Glossary

Prejudice:

Preconceived ideas not based on logic or experience. Prejudice, can be both positive and negative and is often built on stereotypes about a group - see the definition of stereotypes. Prejudice and discrimination often go hand in hand and can lead to the social exclusion and oppression of certain groups. Prejudice is often at the centre of inequality and discrimination that people are subjected to.

Disability and ableism:

Distinctions are often made between impairments and disability. Impairments

og geta verið líkamlegar, andlegar eða falið í sér takmarkanir á virkni. Fötlun er hins vegar félagslega mótuð og birtist sem útilokun eða takmörkun á samfélagsþátttöku fólks með ýmsar skerðingar til jafns við aðra í daglegu lífi. Fötlun er því tilkomin vegna samfélagslegra hindrana. Það hvort tiltekin skerðing leiðir til fötlunar er bundið aðstæðum í samfélaginu og hversu vel samfélagið gerir ráð fyrir mannlegum margbreytileika. Mannréttindabarátta fatlaðs fólks beinist meðal annars að viðhorfum sem eru stundum kölluð fötlunarfordómar (e. ableismi og hefur það hugtak einnig verið notað á íslensku) og fela í sér að fatlað fólk sé minna virði en ófatlað fólk og að útilokun þess eða jaðarsetning í samfélaginu sé eðlileg.

Intersex:

Fólk sem hefur líffræðileg kyneinkenni sem ekki er auðveldlega hægt að flokka sem annað hvort karl- eða kvenkyns. Í baráttu intersex fólks er lögd áhersla á að það fái sjálft að ákveða kyn sitt, og þá hvort og hvernig læknisfræðilegar aðgerðir það vilji gangast undir.

are biological and may be physical, psychological and may include limitations in ability to function. Disability is however socially constructed and manifests as exclusions and limitations to social participation for people with various impairments, as opposed to others, in their daily lives. Disability is therefore due to social barriers. Whether a particular impairment leads to a disability is bound to social circumstances and how well society makes allowances for human diversity. Disabled peoples' battle for human rights focuses on attitudes which are sometimes called disability prejudice or ableism, and means that people with disabilities are less valuable than non-disabled people and that excluding or marginalising them from society is therefore acceptable.

Intersex:

People who have biological sex characteristics that are not easily classified as male or female. An important part of the intersex movement is the emphasis on self-determination regarding sex, and if and what medical procedures they wish to have.

Jafnréttislög:

Jafnréttislög eru íslensk lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þar segir í 1. grein: „Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.“

Jafnræðisreglan:

Jafnræðisreglan eða bann við mismunun er ein grunnhugmynd mannréttinda. Hana er að finna í helstu mannréttindasamningum og í 65. grein stjórnarskrárinnar. Reglan kveður á um að allar manneskjur skuli njóta mannréttinda, séu jafnar fyrir lögum og ekki skuli mismuna þeim á grundvelli tiltekinna eiginleika eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.

Kyn:

Nær yfir konur, karla og önnur kyn (sjá orðskýringu við trans fólk). Í kaflanum um jafnrétti kynja, er átt við jafnrétti allra kynja þ.m.t. 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

Act on Gender Equality:

The Act on Gender Equality is an Icelandic law on the equal status and equal rights for women and men. Article 1 states that: „All individuals shall have equal opportunities to benefit from their own enterprise and to develop their skills irrespective of gender.“

Principles of equality:

Principles of equality or anti-discrimination is a basic concept of human rights. It is included in principle human rights treaties and in Article 65 of the Icelandic Constitution. The principles stipulate that all human beings shall enjoy human rights, are equal before the law, and shall not be discriminated against on the basis of certain characteristics or other non-objective reasons.

Gender:

Includes women, men and other genders (see Trans). The gender equality chapter refers to equality of all genders including people who do not define their gender. Sex has been used to refer to biological features which are used to categorise people as male or female. Gender refers

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.

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 svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kyneinkenni:

Kyneinkenni ná yfir líffræðileg sérkenni s.s. litninga, kynkirtla,

to the characteristics or roles assigned to men and women and the different expectations we have of them. Gender varies according to culture and social status (such as origin or physical abilities) and one could say that there are many variations of female and male genders at every point and time.

Gender-based harassment:

Behaviour that is related to a person's gender, is not welcome and insults or disrespects the person and creates conditions that are threatening, hostile, humiliating, offensive and insulting to the person.

Gender-based violence:

Violence on the grounds of gender which leads to, or may lead to physical, sexual or psychological damage or suffering of the victim. Also included are threats, intimidation, or deprivation of liberty, both in personal life and in public.

Sex characteristics:

Sex characteristics include biological characteristics such as chromosomes,

æxlunarfæri, uppbyggingu kynfæra, og hormónastarfsemi sem notuð eru til að setja fólk í flokka sem konu, karl eða annað (sjá intersex). Einnig til þátta s.s. vöðvauppbyggingar, dreifingar 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.

Kyntjáning:

Tjáning kyngervis 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

sex organs and anatomy and hormone function, which are used to categorize people as male, female or other (see Intersex). Also included are factors such as muscle development, hair distribution, breast growth and/or height.

Sexual harassment:

Any kind of sexual behaviour that is unwanted by the person the behaviour is aimed at and is intended to or has the effect of offending or insulting the person, especially when the behaviour leads to a threatening, hostile, humiliating or offensive situation. The behaviour can be verbal, symbolic or physical.

Gender Expression:

How a person expresses their gender for instance through clothing, conduct, social behaviour and other factors. Usually measured on a scale of masculinity to femininity.

Gender Identity:

A person's personal experience of their own gender. Gender identity has nothing to do with genitals, biology or appearance,

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.

Kynþáttahyggja (e. racism):

Hugmyndafræði sem byggir á að mannkynið skiptist í kynstofna og að á þessum kynstofnum sé áberandi munur á eiginleikum svo sem greind, glæpahneigð, kynhegðun, dugnaði og svo framvegis, en einnig að hægt sé að þekkja þessa hópa í sundur á útlitinu. Oft felst í þessu viðhorfi að einhver einn eða fáir hópar séu æðri og betri en hinir og eru fordómar eitt aðaleinkenni kynþáttahyggjunnar.

Mannréttindi:

Mannréttindi byggjast á jafnrétti, þ.e. að allar manneskur fæðist frjálsar og jafnar að réttindum og virðingu. Mannréttindi voru fyrst skilgreind á alþjóðavettvangi í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna 1948, en hún fjallar um mannréttindi sem flokkast í borgaraleg, stjórnmálaleg, efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi.

but rather how we experience our own gender. Some people experience themselves as male, some as female, some as a combination of both, and some perceive themselves as neither male nor female.

Racism:

Ideology based on the fact that humanity is divided into races and that these races have distinctive differences, such as intelligence, criminal tendencies, sexual behaviour, industriousness, and so on, but also that you can distinguish these groups by their appearance. Often these notions mean that one or some of these groups are seen as superior or better than the others. This prejudice is one of the main characteristics of racism.

Human Rights:

Human rights are based on equality, i.e. that all persons are born free and deserve equal rights and respect. Human rights were first defined on the international scene in the United Nations Declaration of Human Rights in 1948, which deals with human rights that are classified into civic, political, economic, social and cultural rights.

Markkynja:

Manneskja með kyneinkenni sem er auðveldlega hægt að flokka sem annað hvort karlkyns eða kvenkyns (er ekki intersex).

Mismunun:

Getur verið bæði bein mismunun, þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar við sambærilegar aðstæður og óbein mismunun, þegar ákvörðun sem á að hafa sömu áhrif á alla (til dæmis skipulagning þjónustu) kemur verr við ákveðinn hóp fólks. Til þess að allir geti notið jafnræðis þarf þess vegna að aðlagja þjónustu að þörfum ólíkra hópa eða beita sértækum aðgerðum til að bregðast við lakari stöðu einhvers þeirra.

Sís, eða sís-kynja:

Fólk sem býr yfir kynvitund sem samræmist kyninu sem því var úthlutað við fæðingu (er ekki trans).

Staðalmyndir:

Er fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan

Dyadic:

People who have biological sex characteristics that can be easily classified as either male or female (they are not intersex).

Discrimination:

Can be both direct, when an individual receives less favorable treatment than another in a similar situation and indirect when a decision that should have the same impact on everyone (for instance when organising services) negatively impacts a certain group because of their needs, situation or position. In order to ensure that everyone enjoys equality some services must be adapted according to the needs of different groups and specific actions must be applied in order to respond to these specific needs.

Cisgender:

People whose gender identity matches the gender that they were assigned at birth (they are not trans).

Stereotypes:

Preconceptions about appearance and/or characteristics of people belonging to

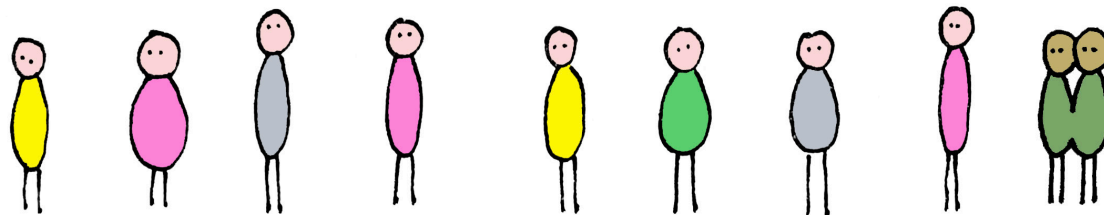
samfélagsins. Hugmyndirnar geta snúist um það hvernig þessi hópur er, hvernig hann á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi fólks sem tilheyrir honum svo dæmi sé tekið.

Trans, eða trans fólk:

Regnhlífarheiti yfir fólk sem býr yfir kynvitund sem samræmist ekki úthlutaðu kyni að einhverju eða öllu leyti. Þar undir eru trans karlar, trans konur, fólk sem fer í kynstaðfestandi aðgerðir, fólk sem vill ekki aðgerðir, fólk sem vill hvorki skilgreina sig sem konu né karl, eða skilgreinir sig sem blöndu af báðum (kynsegin fólk).

Transgender or trans:

Umbrella term for people whose gender identity does not match their assigned gender to some degree or at all. This includes trans men, trans women, people who have had gender confirmation surgery, those who choose not to have surgery, those who do not want to define themselves as male or female, or define themselves as both (non-binary).





Grundvöllur mannréttindastefnunnar og bann við mismunum

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar byggir á alþjóðlegum mannréttindasamningum, jafnréttislögum og jafnræðisreglunni.

- > Jafnræðisreglan eða bann við mismunum er ein grunnhugmynd mannréttinda. Hana er að finna í helstu mannréttindasamningum og í 65. grein stjórnarskrárinnar.
- > Reglan kveður á um að allar manneskjur skuli njóta mannréttinda, séu jafnar fyrir lögum og ekki skuli mismuna þeim á grundvelli tiltekinna eiginleika eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.

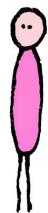
Principles of Equality and Anti-Discrimination

The Reykjavik City Human Rights Policy is based on international human rights treaties, legislation and the principles of equality.

- > The principles of equality or anti-discrimination is one of the basic concepts of human rights. The principles are found in human rights treaties and in Article 65 of the Icelandic Constitution.
- > The principles stipulate that all people should enjoy human rights, are equal under the law and should not be discriminated against because of certain attributes or other non-objective reasons.

- > Mannréttindastefnan miðar að því að allir borgarbúar njóti jafns réttar 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.
- > Þegar teknar eru ákvarðanir sem gætu haft mismunandi áhrif á fólk út frá ólíkri stöðu skal Reykjavíkurborg ráðfæra sig við félagasamtök sem berjast gegn mismunum á grundvelli þeirrar stöðu. Mannréttindastefnan miðar að virkri þátttöku í borgarsamfélaginu og tekur fram að meta skuli framlag hvers og eins að verðleikum.

- > The Human Rights Policy aims to ensure that all residents enjoy equality regardless of their origin, nationality, class, language, skin colour, religion, life-stances, political opinions, non-religious convictions, gender, sexual orientation, gender identity or expression, sex characteristics, age, disability, body image or type, health, ability, or other status.
- > When decisions are made that may have varying effects on people because of their position, the City of Reykjavik must consult organizations fighting discrimination on the basis of that position. The Human Rights Policy aims at active participation in society and states that the contributions of each and every person should be valued.



> Rauði þráðurinn í mannréttindastefnunni er áherslan á jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þessi áhersla skal vera sýnileg og samþætt allri starfsemi og stefnumótun borgarinnar. 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.

> The red thread of the Human Rights Policy is the focus on the equal status of men and women. This focus should be visible and integrated into all of the City's work and policies. By having an intersectional approach the human rights policy combats multiple discrimination and emphasizes a comprehensive perspective for the benefit of City residents, as many of them belong to more than one of the groups to which it applies.

Margþætt mismunun

Margþætt mismunun á sér stað þegar fólk verður fyrir mismunun á grundvelli tveggja eða fleiri mismununarþátta.

Dæmi um margþætta mismunun á grundvelli fötlunar og kyns:

Helmingi algengara er að fatlað fólk verði fyrir ofbeldi en ófatlað fólk. Fatlað fólk verður einnig fyrir meiri mismunun á vinnumarkaði en ófatlað fólk.

Konur eru beittar kynferðislegu ofbeldi í meira mæli en karlar. Þær verða einnig fyrir meiri mismunun á vinnumarkaði.

Fatlaðar konur verða fyrir margþættri mismunun á grundvelli fötlunar og kyns. Þær eru tvöfalt líklegri til að vera atvinnulausar heldur en fatlaðir karlmenn og samkvæmt rannsóknum hefur riflega þriðjungur fatlaðra kvenna verið beittur líkamlegu eða kynferðislegu ofbeldi í nánú sambandi en 21% ófatlaðra kvenna. Fatlaðar konur eru jafnframt líklegri til að þola ofbeldi yfir lengri tíma og leita sér síður hjálpar vegna skorts á aðgengilegum úrræðum.

Multiple Discrimination

Multiple discrimination occurs when people are discriminated against on the basis of two or more discrimination factors.

Example of multiple discrimination on the basis of disability and gender:

Disabled people are 50% more likely to be victims of violence than non-disabled people. Disabled people also face more discrimination in the labour market than non-disabled people.

Women are more often exposed to gender-based violence than men. They also face more discrimination in the labour market.

Disabled women are subjected to multiple discrimination on the basis of disability and gender. They are twice as likely to be unemployed than disabled men, and according to research more than a third of disabled women have been subjected to physical or sexual violence in intimate partner relationships compared to 21% of women without disabilities. Disabled women are also more likely to suffer abuse over a longer period of time and seek help later due to a lack of accessible resources.



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.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Taka mið af þörfum og viðhorfum allra kynja við ákvarðanatöku og úthlutun fjármagns.
- > Vinna gegn kynbundnu ofbeldi, klámvæðingu og vændi.
- > Styrkja jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynja í öllu starfi með börnum og unglingum og hvetja þau til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda.
- > Ekki líða kynferðislega eða kynbundna áreitni á vinnustöðum borgarinnar.
- > Tryggja að fólk af öllum kynjum njóti sambærilegra kjara og réttinda.

Gender Equality

Discrimination on the basis of gender is prohibited. Equal participation and influence of women, men, people of other genders and people who do not define their gender in the city community is encouraged. Concerted efforts shall be directed against all discrimination and the restrictive impact of gender stereotypes.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Consider the needs and opinions of all genders when making decisions and allocating funds.
- > Combat gender-based violence, pornification, and prostitution.
- > Support positive interaction and mutual respect for all genders when working with children and adolescents and encourage them to develop their talents and personal growth without the restrictive impact of traditional gender stereotypes.
- > Not tolerate sexual or gender-based harassment in the City's workplaces.
- > Ensure that people of all genders have comparable terms of employment, rights and that women and men have equal salaries.



Dæmi um mismunun á grundvelli kyns

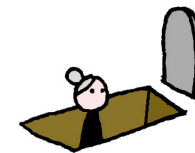
Hafsteinn sem er leikskólakennari fær þau skilaboð frá leikskólastjóranum þar sem hann vinnur að hann megi ekki skipta á börnunum. Ástæðan sem skólastjórinn tilgreinir er að hinu starfsfólkinu finnist „ópægilegt“ að karlmaður geri það því hann gæti mögulega misnotað börnin.

Ilmur Snær er intersex og vill ekki skilgreina sig út frá ákveðnu kyni. Ilmur Snær notar persónufornafnið hán. Þegar Ilmur sækir þjónustu hjá Reykjavíkurborg þarf hán að haka við annað hvort karl eða konu á öllum umsóknareyðublöðum eða skráningarsíðum.

Examples of gender based discrimination

Hafsteinn, a pre-school teacher, is told by the school's headmaster that he can not change children's diapers. The reason stated is that the staff is uncomfortable with a man changing diapers as he could possibly abuse the children.

Ilmur Snær is intersex and does not want to define their gender. Ilmur Snær uses the pronoun they. When Ilmur applies for services from the City of Reykjavik it is necessary to check either male or female on all application and registration forms.



3.

Aldur

Óheimilt er að mismuna fólki vegna aldurs. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þótt þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi. Hafa skal jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi í allri þjónustu við eldri borgara, börn og ungmenni.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Taka mið af Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna í öllu starfi með börnum.
- > Taka ákvarðanir í samráði við fulltrúa ákveðinna aldurshópa svo sem eldra fólks, barna og unglinga þegar ákvarðanir eru teknar sem varða hagsmuni þeirra.
- > Ekki mismuna fólki eftir aldri við ráðningar í störf.

Age

Discrimination on the basis of age is prohibited. Care should be taken not to classify people as the same simply because they belong to a specific age group. Gender equality should be a guiding principle in all services with the elderly, children and youth.

The City of Reykjavik will amongst other things:

- > Apply the provisions of the UN Convention on the Rights of the Child in all of its work with children.
- > Seek consultation with representatives of various age groups such as seniors, children and teens when making decisions regarding their interests.
- > Not discriminate against people on the basis of their age when hiring.

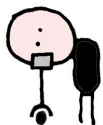
Dæmi um mismunun vegna aldurs

Auður er 58 ára háskólamenntuð kona með mikla starfsreynslu. Hún sækir um nokkur störf hjá Reykjavíkurborg. Þrátt fyrir að menntun hennar og reynsla falli vel að þeim kröfum sem eru gerðar í auglýsingu er hún ekki tekin í viðtal í ráðningarferlinu þar sem vinnuveitandinn vill ráða yngri starfsmann sem er hægt að móta í starfi.

Example of age based discrimination

Auður is a 58 year old university educated woman with extensive job experience. She applies for a number of positions at the City of Reykjavik. Although her education and experience are well suited to the requirements listed in an advertisement she is neither interviewed nor considered for the position as the employer wants to hire somebody younger who can be moulded for the job.

Fötlun



Óheimilt er að mismuna fólki vegna fötlunar. Skal fötluðu fólki því tryggðar aðstæður til að taka virkan þátt í borgarsamfélaginu. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum hópi og sérstaklega þarf að greina stöðu fatlaðs fólks eftir kyni.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Taka mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðs fólks af öllum kynjum við skipulagningu þjónustu.
- > Hafa samráð við hagsmunasamtök fatlaða borgarbúa um stefnumótun og ákvörðunartöku.
- > Stuðla að því að færni og framlag fatlaðs fólks til vinnustaða sinna sé viðurkennd í ríkari mæli.
- > Tryggja jafna þátttöku fatlaðs fólks af öllum kynjum í skóla- og tómstundastarfi og veita viðeigandi stuðning til þess að svo megi vera.
- > Vinna á móti ofbeldi gegn fötluðu fólki, sérstaklega fötluðum konum og börnum, sem eru í mestri hættu.

Disability

Discrimination on the basis of disability is prohibited. Disabled persons shall be ensured circumstances that enable them to actively participate in the community. Care should be taken not to classify people as the same because they belong to a specific group and special care should be taken to examining the situation of disabled persons with respect to gender.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Consider the needs of different disabled groups of all genders when organising services.
- > Consult with special interest groups for the disabled when drafting policies and making decisions.
- > Encourage, to a greater extent, that the talents and contributions of disabled people in the workplace are recognised.
- > Ensure equal participation of people of all genders, with disabilities, in schools and leisure activities and provide appropriate support for this.
- > Combat violence against disabled people, especially disabled women and children, who are most at risk.



Dæmi um mismunun vegna fötlunar

Hæfur umsækjandi, sem jafnframt er blindur, er ekki tekinn til greina við ráðningu í skrifstofustarf þar sem vinnuveitandi gerir ráð fyrir að blint fólk sé ekki jafn fært á tölvur og fólk sem sér.

Example of discrimination on the basis of disability

A qualified applicant, who is also blind, is not considered for a position in an office as the employer assumes blind people are not as capable with computers as people who see.

5.

Heilsufar og líkamlegt atgervi

Óheimilt er að mismuna fólki vegna skerts heilsufars eða líkamlegs atgervis. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í borgarsamfélaginu óháð heilsufari, útliti eða líkamlegu atgervi og skal þess sérstaklega gætt að á ekkert kyn halli.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

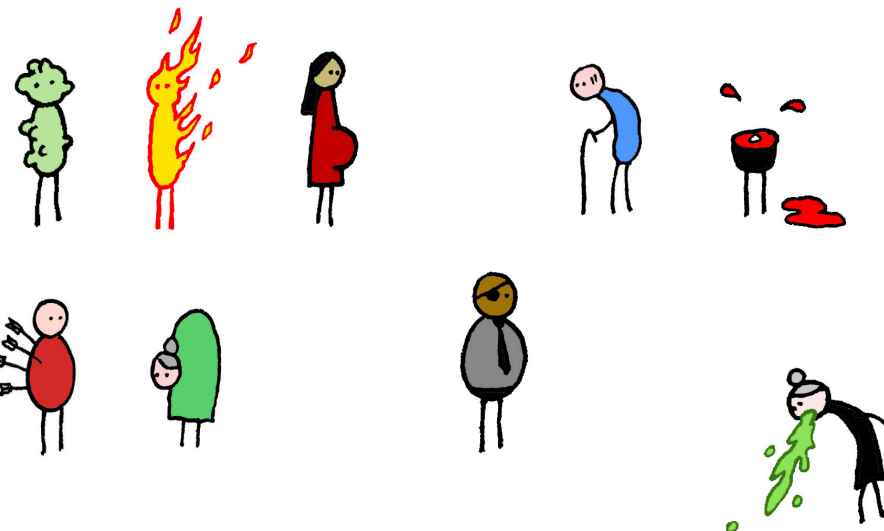
- > Tryggja jafnan aðgang að þjónustu, óháð heilsufari fólks eða líkamlegu atgervi.
- > Ekki láta heilsufarssögu hafa áhrif á ráðningu, kjör eða uppsögn starfsmanns, án málefnalegra ástæðna.
- > Hafa fullt samráð við starfsmann ef þörf er á að breyta vinnuskyldu hans.
- > Láta starfsfólk njóta símenntunar og starfsþróunar, óháð heilsufari.

Health and Physical Ability

Discrimination on the basis of health constraints or physical impairments is prohibited. Everyone is entitled to participate actively in society and to fair and equal treatment regardless of health, appearance or physical ability, with special care taken to ensure gender equality.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Ensure equal access to services, regardless of health or physical abilities.
- > Not let health and medical history have an effect on a person's hiring, terms of employment or dismissal unless they are objectively related to the nature of the work.
- > Consult the employee if changes must be made to their responsibilities.
- > Ensure that all employees have access to continuing education and professional development regardless of physical ability.



Dæmi um mismunun vegna skertrar heilsu

Heiða er greind með vefjagigt, kvíða og áfallastreituröskun og hefur þörf fyrir heimaþjónustu. Það tekur eitt ár fyrir Heiðu að fá þjónustuna sem hún þarf og vegna tíðra mannaskipta þarf hún endurtekið að útskýra fyrir starfsfólki hvað þarf að gera, sem er erfitt fyrir hana vegna kvíðans sem hún stríðir við. Vegna skorts á upplýsingagjöf veit hún aldrei hvenær von er á nýrri manneskju inn á heimilið hennar sem er mikið álag á Heiðu þar sem hún þjáist af áfallastreituröskun.

Example of discrimination due to impaired health

Heiða is diagnosed with fibromyalgia, anxiety and PTSD and needs home services. It took Heiða one year to receive the necessary home services and because of frequent staff turnover she must repeatedly explain what she needs assistance with, which is difficult because of her anxiety. Due to lack of information she never knows in advance when new staff will show up on her doorstep which worsens her PTSD symptoms.

6.

Holdafar og líkamsgerð

Óheimilt er að mismuna fólki vegna holdafars, útlits eða líkamsgerðar. Reykjavíkurborg lítur svo á að fordómar og mismunun í tengslum við holdafar séu félagslegt óréttlæti sem beri að vinna gegn.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Hafa samráð við hagsmunasamtök á sviði líkamsvirðingar þegar ákvarðanir eru teknar sem gætu haft áhrif á fólk í ljósi holdafars eða líkamsgerðar.
- > Sjá til þess að rætt sé um ólíkar líkamsgerðir og útlit á jákvæðan og fordómalausán hátt í skólastarfi.
- > Sjá til þess að heilsueflingarstarf í skólum og frístundaheimilum sé laust við neikvæð skilaboð um holdafar, útlit eða líkamsgerð.

Body Image and Type

Discrimination on the basis of weight, height or physical appearance is prohibited. Reykjavik considers prejudice and discrimination based on physique a social injustice which needs to be combated.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Consult NGOs concerned with body respect when decisions are taken which could affect persons due to their body build, appearance or body type.
- > See to it that schools discuss different body types and appearances in a positive and unprejudiced manner.
- > Ensure that health promoting activities in schools and leisure centres do not contain negative messages about body build, appearance and body type.

Dæmi um mismunun á grundvelli holdarfars eða líkamsgerðar

Mario sækir um starf þar sem hann þarf að vera með mannaforráð og er boðaður í viðtal. Hann fær ekki starfið. Á fundinum þar sem ákvörðun var tekin um ráðningu var talið að hann gæti ekki stjórnað fólki þar sem hann geti „augljóslega ekki stjórnað eigin þyngd“.

Example of discrimination based on body build and type

Mario applies for a job that includes supervising other workers and is invited to an interview. He does not get the job. At a meeting where the decision about hiring is made it was said that he could not control other workers as it was “obvious that he could not control his own weight”.



Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyn-einkenni

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar eða kyneinkenna. Ekki skal ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt, síð eða markkynja.

Reykjavíkurborg skal:

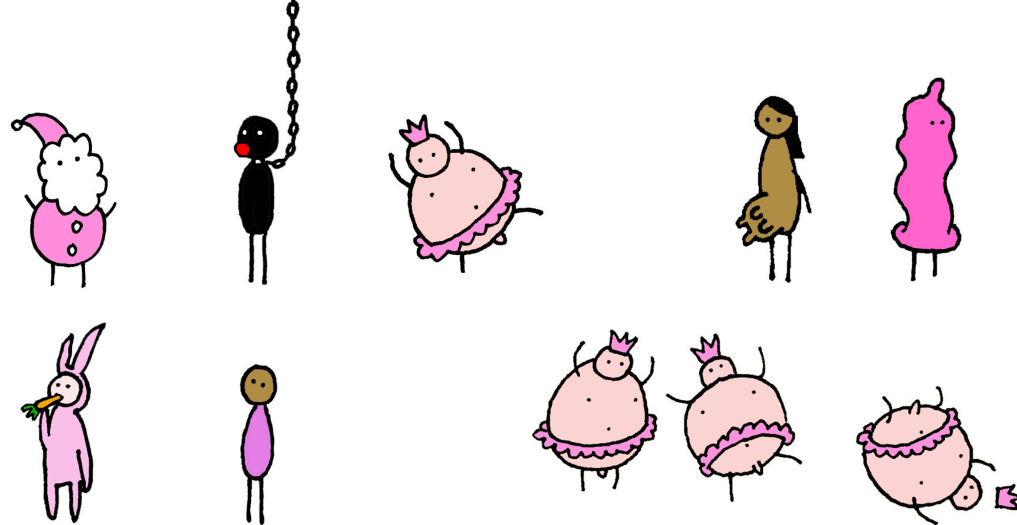
- > Virða rétt fólks til að tjá sig eða tjá sig ekki um kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkenni sín.
- > Sjá til þess að starfsfólk sé meðvitað um að ekki eru öll börn gagnkynhneigð og sís-kynja og eiga ekki öll gagnkynhneigða eða sís-kynja foreldra. Ekki eigi allir heldur tvo foreldra.
- > Veita hinsegin fræðslu í skólum. Margs konar fjölskyldugerðir á að ræða á opinskáan og fordómalausan hátt.

Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics

Discrimination on the basis of sexual orientation, gender identity, gender expression, and sex characteristics is prohibited. It shall not be assumed that all persons are heterosexual, cisgender or dyadic.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Respect the right of people to express themselves, or not, about their sexual orientation, gender identity, gender expression or sex characteristics.
- > Ensure that employees are aware that not all children are heterosexual or cisgender and don't all have heterosexual or cisgender parents. Nor do they all have two parents.
- > Provide LGBTQI+ education in schools. Various family types should be discussed in an open and unprejudiced manner.



**Dæmi um mismunun á
grundvelli kynhneigðar,
kynvitundar, kyntjáningar
eða kyneinkenna**

Í listkennslu í skóla fá allir nemendur það verkefni að búa til gjöf fyrir mömmu. Halldóra, sem er nemandi í skólanum, á hins vegar tvo pabba. Eðlilegra hefði verið að verkefnið væri að búa til gjöf fyrir foreldri.

Example of discrimination based on sexual orientation, gender identity, gender expression, or sex characteristics

In art class students are given the task of making a gift for their mothers. One of the students, Halldóra, has two fathers. A more reasonable task would have been to have them make a gift for a parent.

8.



Trúarbrögð, lífs-, stjórn- málaskoðanir og trú- leysi

Óheimilt er að mismuna fólki vegna trúar-, lífs- og stjórnmálaskoðana eða trúleysis. Varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast tilgreind trúarbrögð, lífs- eða stjórnmálaskoðun eða eru trúlausir séu eins.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

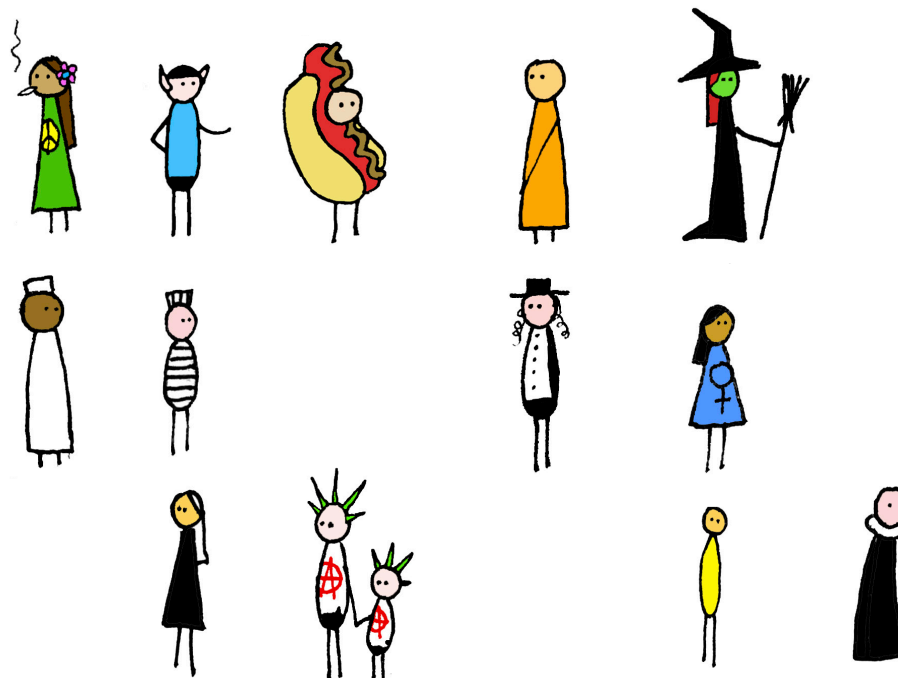
- > Taka tillit til ólíkra siða sem tengjast mismunandi trúarbrögðum og lífsskoðunum í uppeldis- og tómstundastarfi, menntun og fræðslu á vegum borgarinnar.
- > Gæta þess að ólíkar stjórnmálaskoðanir eða afstaða til trúarbragða og lífsskoðana á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við þá sem nota þjónustu borgarinnar.
- > Kynna ólík trúarbrögð, trúleysi og lífsskoðanir í tengslum við nám nemenda og gæta hlutleysis í framsetningu.

Religion, Life-Stance, Political Opinion and Atheism

Discrimination on the basis of religion, life-stance, political opinion or lack of religious beliefs is prohibited. Care should be taken not to assume that all persons professing a specific religion, life-stance, political opinion or non-religious conviction, are the same.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Show consideration for the diverse customs of all religions and life-stances when planning child care, leisure activities, education and cultural activities organised by the City.
- > Make certain that the diverse political opinions, religious or life-stance convictions at any given time, do not affect treatment of people who use the City's services.
- > Introduce school children to different religions, atheism and life-stances in a unbiased manner.



Dæmi um mismunun vegna trúarskoðana

Einar er á feringaraldri en ætlar ekki að fermast. Feringarfræðsla kirkjunnar fer fram á skólatíma og á meðan flestir krakkarnir í bekknum fara þangað fer hann einn á bókasafnið. Honum finnst leiðinlegt á bókasafninu en það er það eina sem honum býðst að gera.

Example of discrimination on religious grounds

Einar is confirmation age but is not planning on being confirmed. The church's confirmation studies are during school time and while most of the kids attend, Einar goes alone to the library. He is not happy at the library but it is the only choice he has.

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. Varast ber að flokka alla sem falla undir þessar skilgreiningar sem einn hóp. Allir eiga rétt á sams konar viðmóti og framkomu, óháð uppruna eða þjóðerni. 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.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

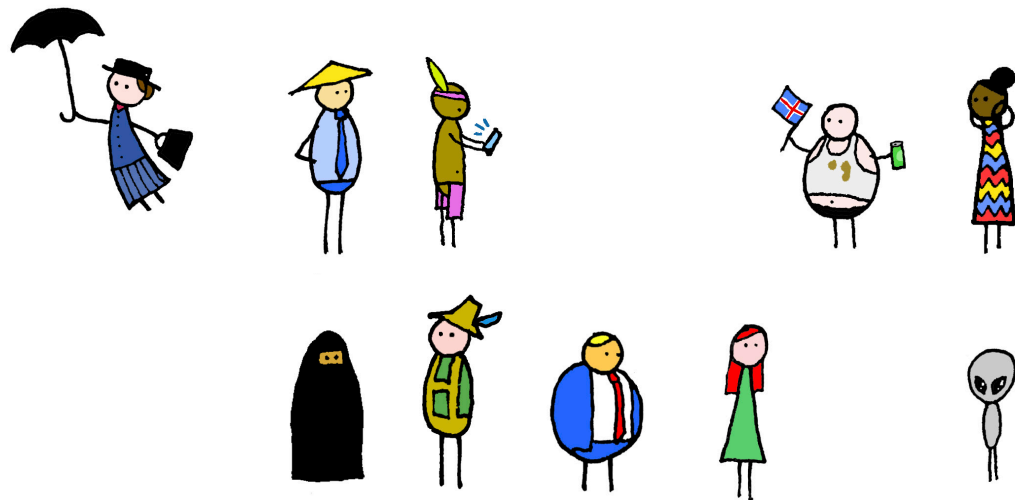
- > Leitast við að vinnustaðir borgarinnar endurspegli það fjölmenningslega samfélag sem er í borginni.
- > Gefa innflytjendum kost á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á og veita fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins.
- > Veita túlkþjónustu þegar hennar er þörf.
- > Gæta þess að börn fái fræðslu um aðra menningarheima til að styðja við gagnkvæma aðlögun.
- > Tryggja þátttöku foreldra af erlendum uppruna í skóla- og frístundastarfi barna sinna og aðgengi þeirra að upplýsingum.

Origin and Nationality

Discrimination on the basis of origin, skin colour, nationality, cultural background or any other racist classification is prohibited. Care shall be taken not to classify all those who fall under these definitions as a single group. Everyone has the right to be received and treated equally, regardless of origin and nationality. Special care should be taken in analysing the situation of women, men, LGBTQI+ and disabled people of foreign origin in Reykjavik and to respond to any difficulties these groups may be experiencing.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Strive to make the City's workplaces reflect the diversity of the city.
- > Offer employees work-based Icelandic lessons as needed and inform them about action plans, service goals and workplace culture.
- > Provide interpreters when needed.
- > Ensure that children receive education about other cultures to support mutual integration.
- > Welcome and encourage active participation by parents of foreign origin in their children's school and leisure activities and ensure they have access to information.



Dæmi um mismunun vegna þjóðernis eða uppruna

Á leikskóla er barni af litháískum uppruna meinað að tala litháísku við annað barn af sama uppruna.

Starfsmaður í þjónustuveri veitir viðskiptavini af erlendum uppruna ekki sömu upplýsingar og hann veitir íslenskum viðskiptavini. Ástæða þessa er að starfsmaðurinn treystir sér ekki til að veita ráðgjöf á ensku.

Examples of discrimination based on nationality or origin

At preschool, a child of Lithuanian origin is banned from speaking Lithuanian with other Lithuanian children.

An employee at a City Service Centre does not give customers of foreign origin the same quality of service as others. The reason is that the employee does not trust themselves to give advice or information in English.

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.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Tryggja lífsgæði núlifandi og næstu kynslóða með öflugri umhverfisvernd, menntun til sjálfbærni, sjálfbærri nýtingu auðlinda, markvissum aðgerðum í loftlagsmálum, aukinni endurvinnslu og lágmörkun úrgangs.
- > Búa borgarbúum heilnæmt umhverfi, til dæmis með sérstakri stefnu um sorp, hávaða, loftgæði og líffræðilegan fjölbreytileika sem spornar gegn áhrifum loftslagsbreytinga.
- > Gera ríkar kröfur til borgarbúa og starfsfólks um að minnka vistspor sitt og styðja þau til þess.

Environment

The City of Reykjavik acknowledges the right of every person to live in a healthy environment which does not endanger people or the ecosystem. This right is an integral part of the right to life, freedom and security. A healthy environment means an environment free from contaminated water, air or land which is harmful to people's health or the environment.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Ensure quality of life for current and future generations by extensive environmental protection, education in sustainability, sustainable utilisation of resources, targeted climate change actions, increased recycling and decreasing waste.
- > Create a healthy environment with a specific policy on waste, noise, air quality and biodiversity and also combat climate change.
- > Make strong demands that employees and residents reduce their ecological footprint and support them in doing so.



Dæmi um mismunun sem varðar umhverfi

Mygla kemur upp í vinnustaðahúsnæði á vegum borgarinnar. Einn starfsmaðurinn fær alvarleg öndunarfæraeinkenni og þarf á endanum að vera frá vegna veikinda. Yfirmaður sýnir aðstæðum starfsmannsins ekki skilning og bregst af seint við með alvarlegum afleiðingum fyrir starfsmanninn.

Example of discrimination based on the environment

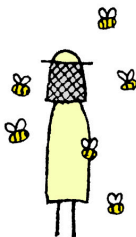
Mould is found in one of the City's buildings. One employee experiences serious respiratory symptoms and is eventually forced to take sick leave. The boss does not understand the seriousness of the situation and reacts too late resulting in serious consequences for the employee.

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.

Reykjavíkurborg skal m.a.:

- > Skipuleggja aðgerðir sem draga úr eða uppræta hættur í umhverfinu, svo sem með því að gæta að öryggi mannvirkja og lýsingu.
- > Fræða starfsfólk um einelti, áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustað, þar með talið gagnvart þjónustunotendum borgarinnar.
- > Sjá til þess að á vinnustöðum borgarinnar sé ekki að finna meiðandi eða ögrandi efni, 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.



Security

The City of Reykjavik recognises the right of every person to live in peace and security. In a peaceful society people live in security, free from war, without restriction of liberty or threats of harassment of any kind. All residents should be able to travel throughout the city without any threat to their security.

The City of Reykjavik will, amongst other things:

- > Organise actions which reduce or eliminate environmental dangers, for instance by ensuring that buildings are safe and well lit.
- > Educate staff about bullying, harassment, sexual harassment and workplace violence, including towards users of the City's services.
- > Ensure that there are not any harmful or threatening materials in the City's workplaces, for instance sexually offensive material or material expressing prejudice towards a certain group, as this can have a negative impact on people's well-being in the workplace.



Dæmi um mismunun sem varðar öryggi

Samstarfsmaður kemur upp að samstarfskonu á vinnustað og segir henni að hún sé mjög lík ákveðinni undirfatafyrirsætu. Konan upplifir sig nakta og berskjaldaða og ekki örugga á vinnustaðnum. Seinna fær hún mynd af fyrirsætunni í tölvupósti frá karlinum og umræða kemur upp um þetta á kaffistofunni löngu síðar. Konan reynir að líta á þetta sem „kjánaskap“ en upplifir skömm. Atvikið situr enn í henni mörgum árum seinna.

Tryggvi vinnur næturvaktir á sambýli fyrir fullorðið fólk með einhverfu. Máni, einn íbúanna á sambýlinu, á oft erfitt með að tjá óánægju sína með venjur annarra íbúa. Stundum lætur hann óánægju sína í ljós með því að kasta hlutum innandyrna. Tryggvi hefur ekki fengið góða fræðslu um hvernig hann eigi að hafa samskipti við Mána og finnst hann ekki vera öruggur þegar hann er einn á vaktinni.

Examples of security connected to discrimination

An employee approaches a female colleague and tells her she is just like a certain underwear model. The woman feels exposed, vulnerable and uncomfortable. Later she receives a picture of the model in her email and this later becomes a topic of discussion in the canteen. The woman tries to dismiss it as "silliness" but experiences shame. The incident still bothers her years later.

Tryggvi works the night shift at a group home for adults with autism. Máni, one of the residents, often has difficulty expressing his distress about the behaviour of other residents. Sometimes he expresses his displeasure by throwing things indoors. Tryggvi has not received adequate training in how he should deal with Máni and does not feel safe being alone on the night shift.

Hafðu samband

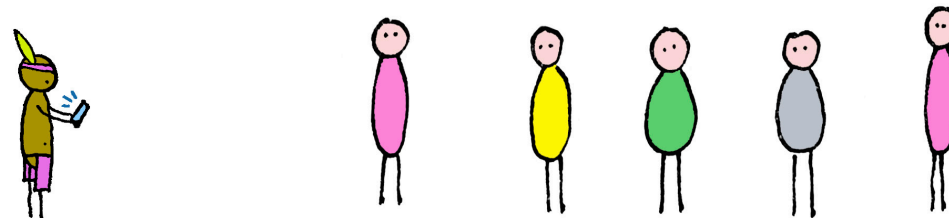
Mannréttindaskrifstofan tekur við ábendingum og athugasemdum frá borgarbúum, starfsfólki borgarinnar og gestum hennar um brot á mannréttindastefnunni.

- > Langar þig til að vita meira um mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar?
- > Vilt þú panta fræðslu frá mannréttindaskrifstofunni fyrir þinn vinnustað?
- > Vilt þú fá aðstoð við að vinna að jafnréttisáætlun fyrir þinn vinnustað?
- > Vilt þú fá ráðgjöf tengda þeim þáttum sem mannréttindastefnan nær til?
- > Telur þú þig hafa orðið fyrir mismunun í þjónustu Reykjavíkurborgar?
- > Telur þú að Reykjavíkurborg sem stjórnvald hafi brotið gegn rétti þínum?
- > Hefur þú orðið vitni að því að starfsmanni hjá Reykjavíkurborg hafi verið mismunað?
- > Hefur þú hugmyndir um það sem betur má fara í málum sem tengjast mannréttindum hjá Reykjavíkurborg?
- > Starfar þú fyrir félagasamtök eða annað sveitarfélag og hefur áhuga á samstarfi til eflingar á mannréttindum?

Contact us

The Human Rights Office accepts comments and observations from city residents, city employees, and guests of the City regarding violations of the Human Rights Policy.

- > Would you like to know more about the City of Reykjavik's Human Rights Policy?
- > Would you like to arrange for an educational meeting and discussion from the Human Rights Office for your workplace?
- > Do you want assistance in developing an equality action plan for your workplace?
- > Do you want advice on issues addressed in the Human Rights Policy?
- > Have you been discriminated against by the City of Reykjavik in any of its services?
- > Do you think that Reykjavik as an administrative body has violated your rights?
- > Have you witnessed an employee of the City being discriminated against?
- > Do you have any ideas about how to deal with issues regarding human rights in the City of Reykjavik?
- > Are you active in an association or work for another municipality and interested in a cooperative project to promote human rights?



**Ef svarið er JÁ
hafðu þá samband:**

Mannréttindaskrifstofa
Reykjavíkurborgar

Ráðhúsi Reykjavíkur

Tjarnargötu 11

101 Reykjavík

Sími: 411 4111

mannrettindi@reykjavik.is

www.reykjavik.is/mannrettindi

**If the answer is YES
then contact us:**

The City of Reykjavik Human Rights Office

Reykjavik City Hall

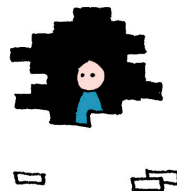
Tjarnargata 11

101 Reykjavík

Phone: 411 4111

mannrettindi@reykjavik.is

www.reykjavik.is/mannrettindi



Texti: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar

Myndskreyting: Hugleikur

Hönnun og umbrot: Hunang · Sigrún Sigvaldadóttir

Prentun: Ísafold

Útgefandi: Reykjavíkurborg 2018

Hægt er að panta bæklinginn með því að senda póst á

mannrettindi@reykjavik.is

Text: The City of Reykjavik Human Rights Office

Illustrations: Hugleikur

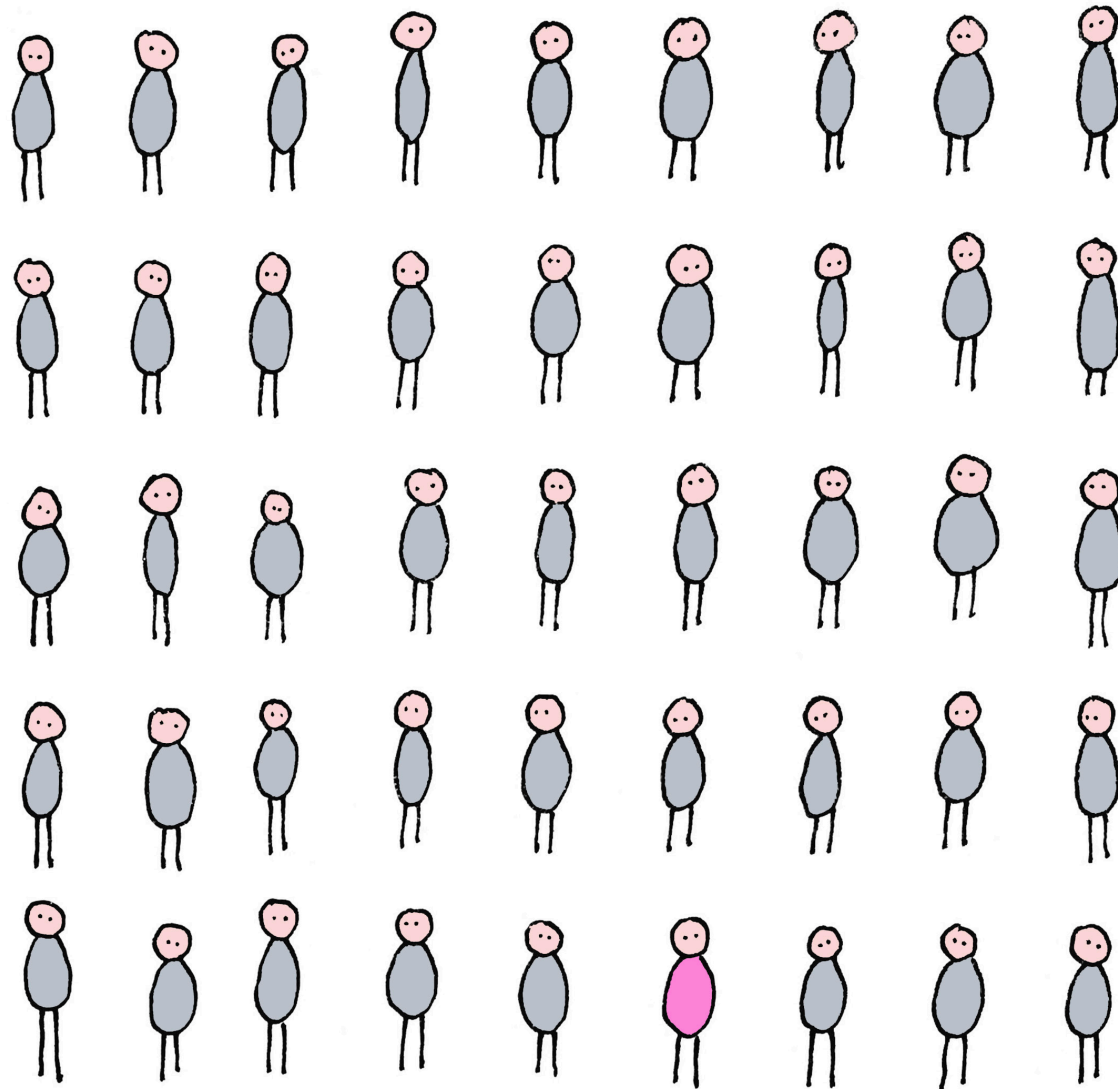
Design & layout: Hunang · Sigrún Sigvaldadóttir

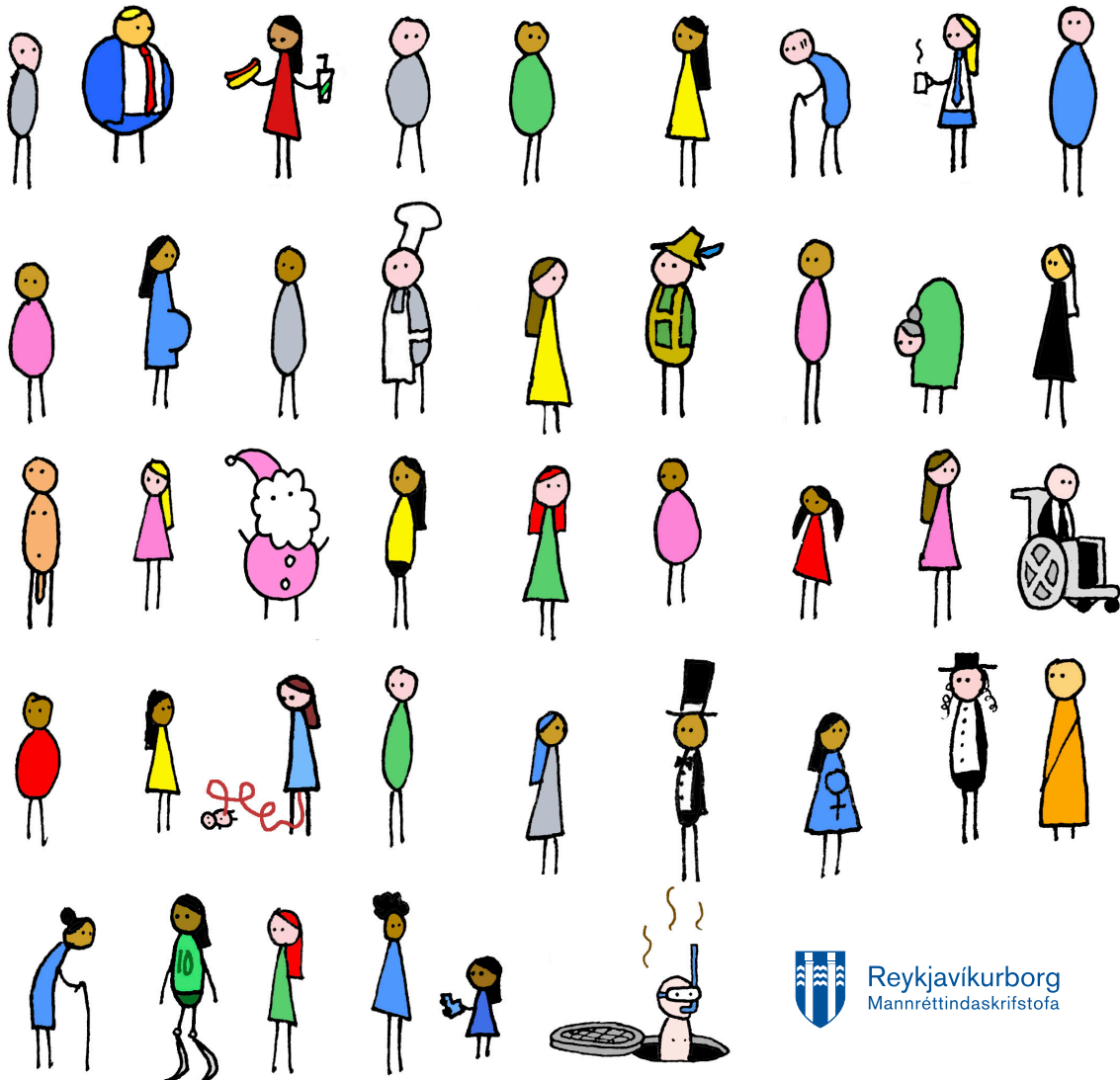
Printer: Ísafold

Publisher: The City of Reykjavik 2018

Order copies of the booklet via email to

mannrettindi@reykjavik.is





Reykjavikurborg
Mannréttindaskrifstofa