

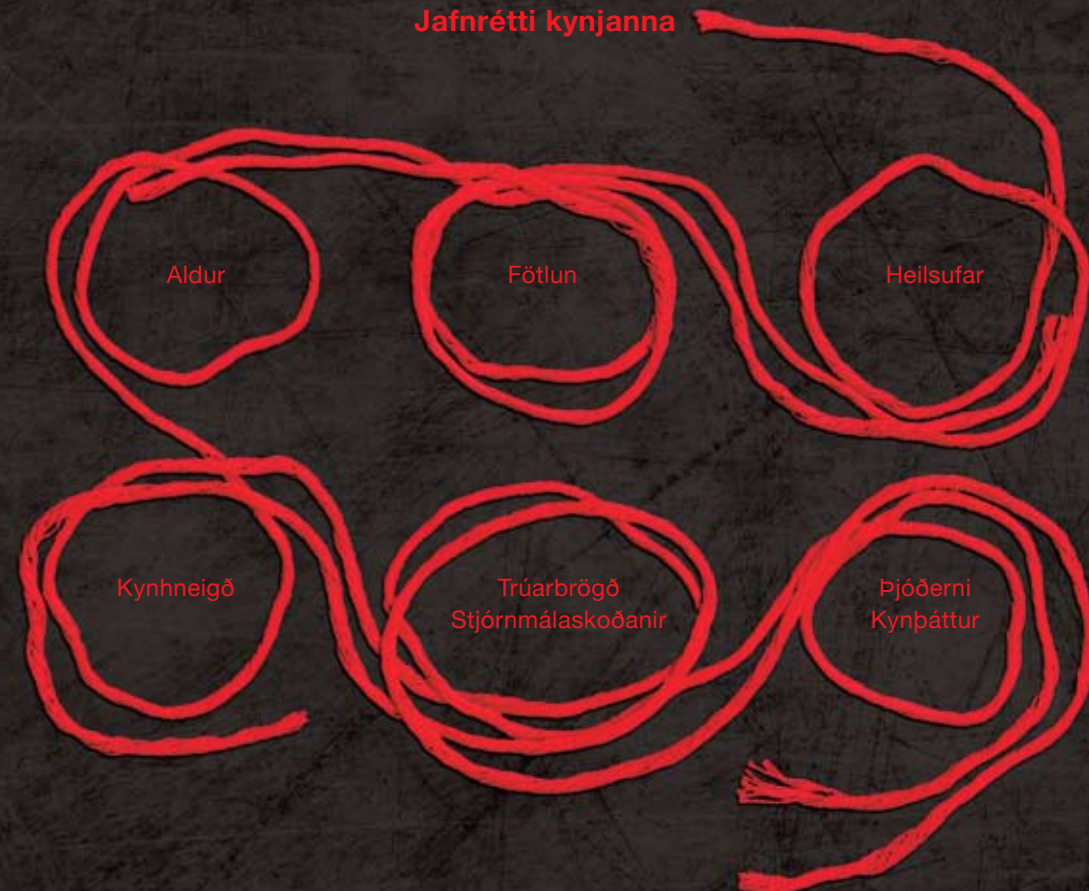
Mannréttindastefna
Reykjavíkurborgar



Viðurkenning þess að allir séu jafnbornir til virðingar og óafsalanlegra réttinda er undirstaða frelsis, réttlætis og friðar í heiminum.

Úr mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna.

Jafnrétti kynjanna



Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Úr 1. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Mannréttindi, jafnræðisreglan og jafnrétti

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar byggir á mannréttindum og jafnræðisreglunni. Stefnan miðar að því að allir borgarþáttar njóti jafns réttar, án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Mannréttindi fela í sér viðurkenningu og virðingu fyrir gildi og réttindum allra manna. Þegar talað er um mannréttindi í lagalegri merkingu er átt við þau réttindi sem sett eru fram í íslenski löggjöf og alþjóðlegum mannréttindasamningum. Mannréttindum er ætlað að tryggja jafnrétti, mannhelgi og að grunnþörfum fólks sé fullnægt.

Mannréttindastefnan er m.a. byggð á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áherslan á jafnan rétt kvenna og karla skal vera sýnileg í allri starfsemi borgarinnar og staða kynjanna á að skoðast sérstaklega í öllum þeim hópum sem stefnan nær til.

Jafnræðisreglan eða bann við mismunun er ein grunnhugmynd mannréttinda. Hana er að finna í helstu mannréttindasamningum og í 65. gr. stjórnarskrárinnar en reglan kveður á um að bannað sé að mismuna fólki á grundvelli tiltekinna eiginleika þess eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.

Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.

65. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands.

Hvað er mismunun?

Hugtökin *mismunun* og *jafnrétti* eru nátengd en mismunun verður þegar brotið er gegn jafnræðisreglunni. Bann við mismunun krefst þess að sambærileg tilvik fái sambærilega meðferð. Að mismuna merkir að fara í manngreinaralit, það er að koma á mismunandi hátt fram við einstaklinga sem eru í sömu stöðu. Það er einnig mismunun ef tilvik eru meðhöndluð á sama hátt þegar þau eru í raun ólík. Þegar komið er fram á þennan hátt, án þess að hlutlægar eða málefnalegar ástæður liggja til grundvallar, þá er brotið gegn jafnræðisreglunni.

Mismunun getur verið *bein* og *óbein*. **Bein mismunun** verður þegar einstaklingur fær **óhagstæðari meðferð** en annar í **sambærilegri stöðu, á grundvelli tiltekinna eiginleika, s.s. vegna uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.**

Óbein mismunun á sér stað þegar ráðstafanir, skilyrði eða viðmið sem **virðast hlutlaus** eru tilteknum hópi óhagstæðari í samanburði við aðra.

Mismunandi meðferð sams konar eða mjög svipaðra tilvika brýtur þó ekki alltaf gegn jafnræðisreglunni. Til dæmis þegar um er að ræða réttmætar kröfur fyrir tilteknar starfsgreinar, sértækar aðgerðir með vísan til jafnréttislöggjafar, viðeigandi hagræðingu fyrir fólk með fötlun og ákveðnar undantekningar er tengjast aldri.

Dæmi: Velferðarsvið veitir styrk til karla sem stunda nám í félagsráðgjöf sem á að hvetja karlmenn til að stunda nám í greininni. Markmiðið er að auka hlut karla í ráðgjafarstörfum hjá sviðinu en mun fleiri konur en karlar hafa lokið námi í félagsráðgjöf. Orkuveita Reykjavíkur veitir konum styrki til verk- og tæknifræðináms annars vegar og hins vegar til iðn- og vélfræðináms. Tilgangurinn er að hvetja konur til náms í þessum tæknigreinum sem nýtast Orkuveitunni.

Dæmi um beina mismunun vegna aldurs: Starfsmanni er tjáð að hann fái ekki að sækja símenntun vegna þess að hann fari brátt á eftirlaun.¹

Dæmi um beina mismunun vegna fötlunar: Fatlaður umsækjandi er ekki boðaður í atvinnuviðtal þrátt fyrir að hann uppfylli hæfniskröfur samkvæmt auglýsingu.

Dæmi um óbeina mismunun: Nyamko fer í sund. Hún klæðir sig í sundföt, fer í sturtu og gerir sig líklega til að stinga sér í laugina. Hún er þá stoppuð af baðverði sem bendir henni á að í sundlaugum borgarinnar eigi sundgestir að þvo sér vandlega án sundfata áður en þeir fara í laugina. Nyamko segir að sökum trúarskoðana sinna þá geti hún ekki afklætt sig fyrir framan aðra. Baðvörður segir að hún megi ekki fara í laugina án þess að þvo sér án sundfata. Hún biður þá um aðgang að aðstöðu þar sem hægt sé að þvo sér í lokuðu rými. Í þessari sundlaug er slík aðstaða ekki í boði og því kemst Nyamko ekki í sund.

¹Dæmin eru notuð til að varpa skýrara ljósi á efni stefnunnar en lýsa ekki endilega einhverju sem hefur gerst.

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar, sem samþykkt var af borgarráði 16. maí 2006, byggir á mannréttindaákvæðum stjórnarskrárinnar, alþjóðlegum mannréttindasáttmálum og lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Stefnan er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Með mannréttindastefnu er lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem stefnan nær til.

Mannréttindaráði er falið að fylgja stefnunni eftir og vinna að framkvæmdaáætlun mannréttindamála á grundvelli hennar. Mannréttindaráðinu ber einnig að kynna stefnuna, stuðla að þekkingaröflun og miðla upplýsingum. Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkur er falið að standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað og vinna að nánari útfærslu stefnunnar. Stjórnendum og starfsmönnum ber að tryggja virðingu fyrir mannréttindum innan stjórnkerfis borgarinnar, á vinnustöðum hennar og í þjónustu.

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 mannréttindastefnunni skuldbinda borgaryfirvöld sig til að vinna að jafnræði á fjórum megin-sviðum sem endurspeglar hvert um sig margþætt hlutverk og skyldur sveitarfélags:

- **Reykjavíkurborg sem stjórnvald**

Reykjavíkurborg fer með vald á grundvelli jafnræðis, mannréttinda og góðrar samvinnu við íbúa borgarinnar.

- **Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi**

Reykjavíkurborg vinnur að jafnrétti kvenna og karla á vinnustöðum og sér til þess að á þeim endurspeglar það margbreytilega samfélag sem borgin er.

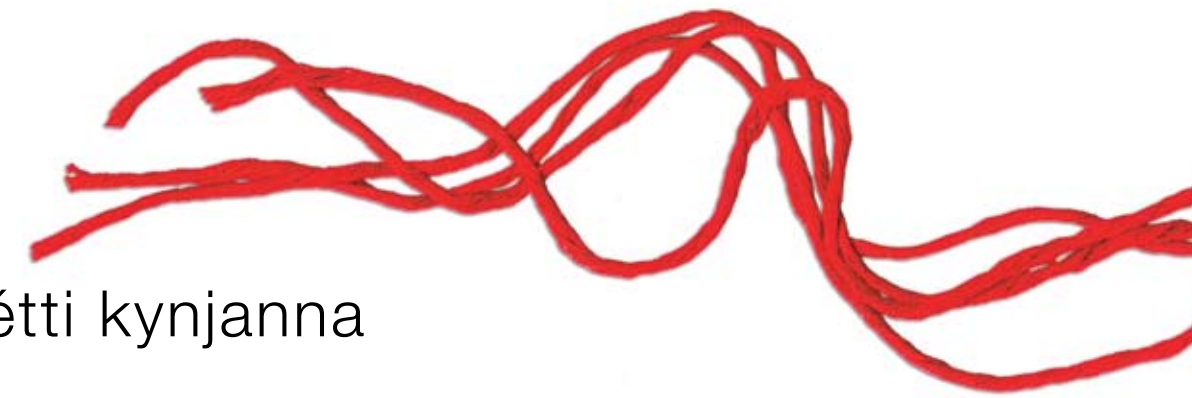
- **Reykjavíkurborg sem veitandi þjónustu**

Allar stofnanir borgarinnar vinni markvisst og skipulega að því að móta og þróa þjónustu og upplýsingagjöf í þágu margbreytilegs samfélags.

- **Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili**

Reykjavíkurborg leggur áherslu á samvinnu við aðra opinbera aðila og samtök sem vinna að því að efla frumkvæði, nýsköpun, þekkingaröflun og sjálfsprótt starf sem hefur jafnrétti og mannréttindi að leiðarljósi.

Stefnuna í heild má nálgast á vefsíðu Reykjavíkurborgar: www.reykjavik.is/mannrettindi



Jafnrétti kynjanna

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kyns. Hvatt er til jafnrar þátttöku og áhrifa kvenna og karla 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.

Reykjavíkurborg sem stjórnvald hefur það markmið að hlutföll kynjanna séu sem jöfnust við skipan í nefndir, stjórnir og ráð. Við ákvarðanatöku og úthlutun fjármagns skal taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina áhrif á stöðu þeirra. Reykjavíkurborg einsetur sér að vinna gegn kynbundnu ofbeldi, klámvæðingu og vændi.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi skal tryggja kynjajafnrétti á vinnustöðum. Jafnréttissjónarmið skulu höfð til hliðsjónar við ráðningar og skal umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafn hæfur og aðrir umsækjendur. Við ráðningar er óheimilt að mismuna á grundvelli hjúskapar eða fjölskyldustöðu, þungunar eða hugsanlegra barneigna, eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif. Launamisrétti og launaleynd ber að útrýma. Starfsþróun og símenntun skal nýta til aukins jafnréttis kynja og jafnrar virðingar á vinnustað. Stuðla skal að auknum sveigjanleika til að auðvelda starfsfólki að samhæfa einkalíf og starf. Sérstök áhersla er lögð á að vinna gegn stöðluðum ímyndum um hlutverkaskiptingu kynjanna hvað snertir fjölskylduábyrgð og karlar eru hvattir til að nýta sér sveigjanleika, hlutastörf eða aðrar leiðir til að þeir geti tekið fulla ábyrgð á fjölskyldu sinni. Kynferðisleg áreitni er óheimil og getur varðað brottrekstri. Verklagsreglur um viðbrögð við slíkri hegðun skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu leggur áherslu á jafnan aðgang kvenna og karla að þjónustu. Við ákvarðanir um tilhögun hennar skal taka mið af þörfum beggja kynja og áhrifum á konur og karla. Allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun og fræðsla skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með börnum og unglíngum og þau skulu hvött til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Fræðsluyfirvöld í Reykjavík, og stjórnendur félags- og tómsundastarfs, styrki jákvæða kynímynd stúlkna og pilta og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglínga.

Dæmi um staðlaðar ímyndir kynjanna: Velferðarráð væri að mestu skipað konum vegna þess að það fáist við „mjúk mál“ sem eigi betur við konur en karla. Hafnarstjórn væri hins vegar næstum einvörðungu skipuð körlum því að karlar hafi meira vit á þeim málaflokki.

Dæmi um mismunun á grundvelli kyns: Njáll er ekki ráðinn til vinnu á vinnustað þar sem bara eru konur vegna þess að stjórnendum finnst hann ekki passa inn í starfsmannahópinn.

Dæmi um mismunun í þjónustu á grundvelli kyns: Sigríður sem er áttæð og býr ein óskar eftir heimaþjónustu þar sem hún á orðið erfitt með að sinna sumum heimilisstörfum. Hún fær þau svör að ekki sé hægt að veita henni þessa þjónustu þar sem aðrir gangi fyrir sem séu verr settir en hún. Á sama tíma sótti Guðmundur, sem einnig býr einn, um heimaþjónustu og fékk hana þrátt fyrir að ekki sé hægt að merkja að heilsa hans sé verri en Sigríðar.

Dæmi um mismunun í þjónustu: Stúlkur í þriðja flokki sem æfa fótbolta hjá íþróttafélagi sem nýtur styrks frá borginni fá æfingartíma á mun lakari tíma dagsins en strákarirnir sem eru í sama flokki.



Dæmi um beina mismunun vegna aldurs: Ragnar er 63 ára nemi við Háskóla Íslands og óskar eftir samvinnu við borgina um Nýsköpunarsjóðsverkefni tengt starfsemi borgarinnar. Hann fær þau viðbrögð hjá borginni að hún taki einvörðungu þátt í Nýsköpunarsjóðsverkefnum sem ungt fólk vinnur að.

Aldur

Óheimilt er að mismuna fólki vegna aldurs. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til aldurs. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi og gæta þarf þess sérstaklega að greina stöðu kynjanna í borginni á mismunandi aldurs skeiðum.

Reykjavíkurborg sem stjórnvald skal taka mið af þörfum og sjónarmiðum fólks á mismunandi aldri. Ráðstafanir sem varða börn skulu ávallt hafa það sem barninu er fyrir bestu að leiðarljósi.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi leggur áherslu á jákvætt vinnuumhverfi, laust við fordóma sem tengjast aldri, þar sem öllum starfsmönnum stendur til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri. Starfsmenn geti samið um starf við hæfi og sveigjanleg starfslok. Hæfir starfsmenn tryggi öryggi, umönnun og vernd í öllu barna- og unglingastarfi.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu tekur tillit til mismunandi þarfa fólks eftir aldurs skeiðum og tryggir jafnan aðgang að viðeigandi þjónustu, óháð aldri. Öll þjónusta við aldraða, börn og ungmenni sem er á ábyrgð Reykjavíkurborgar skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Aldur sé ekki feimnismál og kennsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Fötlun

Óheimilt er að mismuna fólki vegna fötlunar. Unnið skal markvisst að því að gera fötluðum kleift að taka virkan þátt í borgarsamfélaginu. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum og virða ber rétt hvers og eins til að tjá sig um fötlun sína eða láta það ógert. Hafa ber hugfast að fatlað fólk er fjölbreyttur hópur og brýnt er að greina stöðu fatlaðra kvenna sérstaklega, sem og stöðu fatlaðra karla.

Reykjavíkurborg sem stjórnvald skal tryggja rétt allra til virkrar þátttöku í borgarsamfélaginu og sanngjarna og réttláta meðferð, óháð fötlun. Tillit skal tekið til sjónarmiða og þarfa fatlaðra borgarbúa og haft við þá samráð um stefnumótun og ákvarðanatöku er varðar fatlaða sérstaklega.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi. Fatlaður umsækjandi skal njóta forgangs við ráðningar í störf hjá borginni sé hann jafn hæfur og aðrir umsækjendur. Fatlaðir starfsmenn skulu fá viðeigandi starfsaðstöðu og njóta sömu kjara, símenntunar og starfsþróunar og ófatlaðir starfsmenn. Ákvarðanir um árangurstengd laun, eða annað sem hefur áhrif á kjör starfsmanna, skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð fötlun. Unnið skal að fordómalausum andrúmslofti á vinnustað þar sem fatlað fólk og ófatlað vinnur saman á jafnréttisgrunni.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu skal tryggja jafnan aðgang að þjónustu fyrir fatlaða og ófatlað fólk. Þjónusta skal taka mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðs fólks. Tryggja skal aðgengi fatlaðra að opinberum byggingum og að upplýsingum um réttindi sín. Allt uppeldis- og tólmundastarf sem og menntun og fræðsla á vegum borgarinnar skal taka mið af þörfum fatlaðra af báðum kynjum.



Dæmi um mismunun vegna fötlunar: Foreldrar Ólafs, sem er fjölfatlaður, eru hvattir til þess af stjórnendum hverfissskóla að sækja frekar um sérskóla fyrir hann. Stjórnendur telja að hann fái betri þjónustu í sérskóla.



Dæmi um mismunun vegna skertrar heilsu: Árlegur starfsdagur á skrifstofu í borginni er alltaf haldinn uppi í sveit. Þetta hefur þau áhrif að Jóna sem starfar í afgreiðslunni og er með slæmt frjófnæmi hefur aldrei getað tekið þátt í starfsdeginum. Yfirmaður skrifstofunnar heldur áfram að skipuleggja starfsdaga uppi í sveit þó svo að hann viti að Jóna komist þá ekki með.

Heilsufar

Óheimilt er að mismuna borgarbúum og starfsfólki borgarinnar vegna skertrar heilsu. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum.

Reykjavíkurborg sem stjórnvald tryggir að allir eigi rétt á virkri þátttöku í borgarsamfélaginu og hafi aðgang að réttlátri málsmeðferð óháð heilsufari. Gæta skal sérstaklega að því að á hvorugt kynið halli.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi á að virða rétt starfsmanns til að tjá sig, eða að tjá sig ekki, um heilsufar sitt. Heilsufarssaga má ekki, án málefnalegra ástæðna, hafa áhrif á ráðningu, kjör eða uppsögn starfsmanns. Ef breyta þarf vinnuskyldu starfsmanns skal það gert í fullu samráði við viðkomandi en veikindi geta ekki verið grundvöllur uppsagnar nema þau hafi langvarandi og veruleg áhrif á starfsgetu. Starfsmenn skulu njóta símenntunar og starfsþróunar, óháð heilsufari. Starfsfólki ber að leggja sig fram um að skapa fordómalaust andrúmsloft í garð allra einstaklinga í starfi.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu tryggir aðgengi að þjónustu, óháð heilsufari fólks. Einnig ber borginni að stuðla að því, að viðhorf til allra sem njóta þjónustu borgarinnar sé jákvætt og byggist á virðingu.



Kynhneigð

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynhneigðar. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til kynhneigðar viðkomandi. Varast ber að ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt. Greina þarf sérstaklega stöðu samkynhneigðra kvenna í borginni annars vegar og samkynhneigðra karla í borginni hins vegar.

Reykjavíkurborg sem stjórnvaldi ber að tryggja rétt til virkrar þátttöku í borgar-samfélaginu og réttláta og sanngjarna meðferð, óháð kynhneigð. Ákvarðanir er varða samkynhneigða og tvíkynhneigða skulu teknar í samráði við hagsmunasamtök viðkomandi samfélagshópa.

Reykjavík sem atvinnurekandi gætir þess að við ráðningar, uppsagnir og ákvarðanir um kjör starfsmanna sé ómálefnalegum ástæðum ekki beitt sem rökum gegn starfsmanni. Fólk skal vera frjálst til að tjá sig eða tjá sig ekki um kynhneigð sína.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu tryggir að starfsfólk gangi ekki út frá því að allir séu gagnkynhneigðir eða eigi gagnkynhneigða foreldra. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á að taka tillit til þess að þátttakendur geti verið samkynhneigðir, tvíkynhneigðir eða gagnkynhneigðir. Fræðslufni skal endurspeglja fjölbreytileika samfélagsins.



Dæmi um mismunun sem tengist þjónustu: Aðalbjörn og Dagbjartur, foreldrar Sigríðar, fá afhent skráningarblað í leikskólanum sem fylla á út með foreldraupplýsingum. Á eyðublaðinu er einungis gert ráð fyrir að skráð sé nafn móður. Slíkt skráningarblað væri dæmi um mismunun gegn feðrum og samkynhneigðum foreldrum.

Trúarbrögð og stjórnmálaskoðanir

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

Reykjavíkurborg sem stjórnvald skal virða mismunandi trú og skoðanir fólks. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í borgarsamfélaginu og skulu hafa aðgang að sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð trú eða skoðunum. Við undirbúning ákvarðana sem hafa áhrif á tiltekna trúarhópa skulu borgaryfirvöld hafa samráð við þá.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi skal koma fram við starfsmenn sína af virðingu og gæta jafnræðis, óháð trúarbrögðum og stjórnmálaskoðunum. Allir starfsmenn borgarinnar njóta sömu tækifæra til starfsþróunar og símenntunar, óháð trúarbrögðum og stjórnmálaskoðunum. Reykjavíkurborg virðir rétt fólks til að tjá sig um trú sína og skoðanir eða láta það ógert. Þó er mikilvægt að ástundun trúarbragða eða tjáning stjórnmálaskoðana trufli ekki starfsemi á vinnustað.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu. Þjónusta skal einkennast af jákvæðum, fordómalausum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð trú eða stjórnmálaskoðunum fólks. Í uppeldis- og tómstundastarfi, menntun og fræðslu skal tekið tillit til ólíkra siða er tengjast mismunandi trúarbrögðum. Ekki er gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú og mikilvægt er að ólík trúarbrögð séu kynnt með viðeigandi kennsluefni og áhersla sé lögð á fjölbreytileika þegar því verður við komið.



Dæmi um mismunun vegna trúarskoðana: Foreldrar Bergþóru, sem standa utan trúfélaga, vilja ekki að hún læri kristin fræði eða fari í kirkju á skólatíma. Bergþóru er boðið að sitja á bókasafninu, án þess að fá kennslu, á meðan kristindómsfræðslan stendur yfir. Foreldrarnir vilja hins vegar að hún sitji við sama borð og hin börnin og njóti fræðslu á meðan.

Þjóðerni og kynþáttur

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. Hafa ber hugfast að um fjölbreyttan hóp er að ræða en jafnframt er nauðsynlegt að greina stöðu kvenna af erlendum uppruna annars vegar og karla af erlendum uppruna hins vegar og bregðast við ef á annað kynið hallar.

Reykjavíkurborg sem stjórnvald. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð uppruna.

Reykjavíkurborg sem atvinnurekandi skal tryggja að vinnustaðir endurspegli það fjölmenningslega samfélag sem er í borginni og sjá til þess að fólk af erlendum uppruna njóti jafnræðis og jafnréttis á við aðra starfsmenn borgarinnar. Í atvinnuauklýsingum skal hvetja innflytjendur og fólk af erlendum uppruna til að sækja um störf hjá borginni. Innflytjendur skulu njóta jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Umsækjendur og starfsmenn af erlendum uppruna skulu njóta leiðbeininga til að láta meta menntun sem aflað hefur verið erlendis. Á vinnustöðum borgarinnar skal unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis og menningarlegs bakgrunns.

Reykjavíkurborg sem miðstöð þjónustu skal tryggja innflytjendum og fólki af erlendum uppruna greiðan aðgang að þjónustu. Túlkaþjónustu skal veita þegar hennar er þörf, t.d. hjá ráðgjöfum eða í foreldraviðtölum. Allt uppeldis- og tólstundastarf, menntun og fræðsla skal taka mið af þörfum barna af erlendum uppruna þannig að þau geti notið þjónustu til jafns við önnur börn. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í barna- og unglingastarfi og börnum sé gefið tækifæri til að kynna heimamenningu sína og móðurmál. Stofnanir borgarinnar skulu útbúa aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru. Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma á grundvelli uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns.



Dæmi um mismunun vegna uppruna: Ákveðið er í heimilisfræðum að krakkarnir í 8. bekk x fái að koma með uppáhaldsuppskriftir að heiman og það verði eldað eftir þeim um veturinn. Tveir nemendur af erlendum uppruna eru í bekknum en heimilisfræðikennarinn segist ekki geta notað þeirra uppskriftir þar sem kryddin séu ekki til í skólanum og svo vilji örugglega enginn borða svona skrýttinn mat.

Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar

Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar var sett á fót í lok árs 2007. Á skrifstofunni starfar mann-
réttindastjóri Reykjavíkurborgar ásamt sérfræðingum.

Skrifstofan hefur það hlutverk m.a. að standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað vegna
uppruna, litarháttar, trúarbragða, aldurs, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, efnahags,
ættættis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Skrifstofan:

- Vinnur að framkvæmdaáætlun í mannréttindamálum með mannréttindaráði.
- Fylgir eftir ákvörðunum mannréttindaráðs.
- Hefur samráð við mannréttindafulltrúa á sviðunum.
- Eflir samráð í málaflokknum innan borgarinnar.
- Vinnur með stofnunum, félögum og öðrum sveitarfélögum í málum
sem mannréttindastefna Reykjavíkurborgar nær til.
- Á frumkvæði að verkefnum á því sviði sem stefnan tekur til.

**Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkur tekur við ábendingum og athugasemdum frá
borgarbúum og starfsfólki borgarinnar sem lúta að hlutverki og skyldum sveitar-
félagsins í mannréttindamálum.**

Dæmin sem eru notuð í bæklingnum eru búin til og eiga að varpa ljósi á stefnuna en lýsa ekki
endilega einhverju sem hefur gerst.

Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkur

Ráðhús Reykjavíkur
Tjarnargötu 11
101 Reykjavík
Sími: 411-4153
mannrettindi@reykjavik.is
www.reykjavik.is/mannrettindi



Texti Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar
og Mannréttindaskrifstofa Íslands
Hönnun og umbrot www.forstofan.com
Prentun Prentmet
Útgefandi Reykjavíkurborg 2009

Bæklinginn má panta með því að senda
tölvupóst á mannrettindi@reykjavik.is

Langar þig að vita meira um mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar?
Vilt þú fá aðstoð við að vinna að jafnréttisáætlun fyrir þinn vinnustað hjá borginni?
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 mismunun á einhverjum vinnustað borgarinnar?
Hefur þú tillögu sem lýtur að mannréttindamálum hjá Reykjavíkurborg?
Starfar þú fyrir félagasamtök eða annað sveitarfélag og hefur áhuga á samstarfi?

Ef svarið er já, hafðu þá samband við Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkur: mannrettindi@reykjavik.is



Reykjavíkurborg