



Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð

***Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023 – 2026  
(Áætlun sveitarfélaga um jafnréttismál)***

Meðfylgjandi er aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023-2026. Áætlunin er unnin af starfshópi um gerð áætlunar Reykjavíkurborgar um jafnréttismál 2023 - 2026, sem skipaður var af mannréttinda- og ofbeldisvarnarráði þann 10. janúar s.l.

Við gerð hennar var haft samráð, auk mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs, við velferðarsvið, skóla- og frístundasvið, menningar- og íþróttasvið og mannauðs- og starfsumhverfissvið.

Áætlunin er unnin í samræmi við 13. grein laga um stjórnslu jafnréttismála nr. 151/2020. Hún tekur jafnframt mið af mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, þar sem hún er einnig aðgerðaráætlun í mannréttindamálum.

Áorðnar breytingar á áætluninni eru í kjölfar ábendinga á fundi mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs þann 11. maí s.l. og samráðsaðila.

Áætlunin er lögð fram að nýju á fundi mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs til afgreiðslu, þar sem ráðið fer með jafnréttismál sveitarfélagsins og áætlun um mannréttindamál samkvæmt mannréttindastefnu borgarinnar.

Í kjölfarið vísað til forsætisnefndar þar sem aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023-2026, verður lögð fram í borgarstjórn til staðfestingar.

Virðingarfyllst,  
Anna Kristinsdóttir  
*Miðlæg stjórnslu*  
*Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa*



# Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023-2026

Byggð á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna  
og lögum um stjórnáætlun jafnréttismála grein 13 og  
mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar



Reykjavík

MSS23010102

Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð Reykjavíkurborgar

Samþykkt í Borgarstjórn þann **XX**



**Reykjavík**

## Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð

Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð starfar í umboði borgarráðs. Ráðið ber ábyrgð á stefnumótun á sviði mannréttinda- og ofbeldisvarnarmála hjá Reykjavíkurborg, sér til þess að mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar sé framfylgt og fer með jafnréttismál borgarinnar sbr. 13. grein laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála. Ráðið er skipað sjö fulltrúum kosnum af borgarstjórn og jafnmörgum til vara. Kjörtímabil ráðsins er sama og borgarstjórnar.

Ráðið tekur ákvarðanir og gerir tillögur til borgarráðs í málum sem heyra undir verksvið þess. Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð ber ábyrgð á upplýsingamiðlun og samráði við íbúa, félagasamtök og aðra hagsmunaaðila sem tengjast verkefnum ráðsins.

Fulltrúar og varafulltrúar kjörtímabilið 2022-2026 eru:

### Fulltrúar

Magnús Davíð Norðdahl, formaður  
Árelía Eydís Guðmundsdóttir  
Sabine Leskopf  
Þorvaldur Daníelsson  
Sandra Hlíf Ocares  
Helga Þórðardóttir  
Trausti Breiðfjörð Magnússon

### Varafulltrúar

Rannveig Ernudóttir  
Unnur Þöll Benediktsdóttir  
Ellen Jacqueline Calmon  
Ásta Björg Björgvinsdóttir  
Helga Margrét Marzellíusardóttir  
Kolbrún Baldursdóttir  
Ásta Þ. Skjalddal Guðjónsdóttir

## Jafnrétti og mannréttindi í Reykjavík

Reykjavíkurborg hefur sett sér það markmið að vera borg fyrir fólk sem byggir á réttlæti, sanngirni og þátttöku borgarbúa, þar sem engin eru skilin eftir. Borgin hefur einsett sér að vinna markvisst að jafnrétti og mannréttindum fyrir íbúa sína og endurspeglast sá ásetningur í mannréttindastefnu borgarinnar.

Mannréttindastefnan er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu. Unnið er gegn margbættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem mörg tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem hún nær til.

Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar eru mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar og alþjóðlegir sáttmálar lagðir til grundvallar, svo sem Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum, Barnasáttmáli og samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og Istanbúlsáttmálinn.

## Aðgerðaáætlun í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023-2026

Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráði og mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu ber, samkvæmt mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, að vinna aðgerðaáætlun í mannréttindamálum. Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð fær fjárhagsramma vegna verkefna sem undir það heyra og á áætlunin að endurspeglar þær áherslur sem ráðið er með.

Þessi aðgerðaáætlun er jafnframt áætlun Reykjavíkurborgar um jafnréttismál sbr. 13. grein laga nr. 151/2020 um stjórnsýslu jafnréttismála. Til grundvallar áætlunarinnar, auk mannréttindastefnunnar, eru lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, lög um stjórnsýslu jafnréttismála nr. 151/2020, lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/2018 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.

Áætlunin tekur við af aðgerðaáætlun í mannréttinda- og lýðræðismálum 2019 til og með 2022. Í áætluninni eru sett fram markmið og aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun og stuðla að jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, við veitingu þjónustu og í mannauðsmálum. Áætlunin nær því þvert á alla starfsemi borgarinnar, og tengist öðrum stefnum og áætlunum sem borgin hefur samþykkt, eins og græna planinu, aðgengisstefnu, aðgerðaáætlun gegn ofbeldi, mannauðsstefnu, jafnlaunastefnu, velferðarstefnu, íþróttastefnu, menningarstefnu o.fl.

Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð samþykkti á fundi sínum þann 10. janúar 2023 að stofnaður yrði starfshópur sem hefði það hlutverk að útbúa drög að aðgerðaáætlun í jafnréttismálum. Starfshópurinn starfaði á tímabilinu janúar til maí 2023. Hópurinn fundaði reglulega ásamt því að halda vinnufundi með mannréttinda- og ofbeldisvarnarráði, velferðarsviði, skóla- og frístundasviði, menningar- og íþróttasviði og mannauðs- og starfsumhverfissviði.

## Framkvæmd og eftirfylgni

Í aðgerðaáætluninni kemur fram hver ber ábyrgð á framkvæmd aðgerða, innan hvaða tímamarka þær skuli unnar og hvaða málaflokkum og jafnréttisstoðum þær tengjast. Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð Reykjavíkurborgar ber ábyrgð á framkvæmd áætlunarinnar í heild og eftirfylgni við þær aðgerðir sem eru settar fram. Starfsfólk mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu heldur utan um framgang áætlunarinnar á gildistímanum.

Framvinda áætlunarinnar verður rædd árlega í borgarstjórn og áætlunin endurskoðuð eftir þörfum á meðan á gildistíma hennar stendur. Með þeim hætti er unnt að fylgjast með aðgerðum og stuðla að stöðugum umbótum. Borgarþing munu geta fylgst með stöðu aðgerða í áætluninni á vef borgarinnar.

Í mannréttindastefnu borgarinnar skuldbinda borgaryfirvöld sig til að vinna að mannréttindum á fjórum megin sviðum þar sem hvert svið endurspeglar margþætt hlutverk og skyldur borgarinnar; sem stjórnvalds, sem atvinnurekanda, sem veitanda þjónustu og sem samstarfsaðila. Í áætlun þessari eru sett fram markmið og aðgerðir á þessum fjórum sviðum til að stuðla að jafnrétti og mannréttindum.

## 1. Reykjavík sem stjórnvald

Reykjavíkurborg hefur sett sér það markmið að vera í fararbroddi þegar kemur að jafnræði, mannréttindum og samvinnu við íbúa. Ákvarðanir sem teknar eru á vegum borgarinnar eiga að vera gagnsæjar og hafa hagsmuni borgarbúa að leiðarljósi.

1.1 Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	1.1.1	Horfa til kynjahlutfalla og fjölbreytileika við útnefningu í nefndir, ráðir og stjórnir.	Borgarstjórn	Viðvarandi	28. gr. jafnréttis laga, gr. 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar, 2. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	1.1.2	Taka saman tölfraði um kynjahlutföll í nefndum, ráðum og stjórnnum árlega.	MAR	Árlega	28. gr. jafnréttis laga, gr. 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar, 2. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Fjölbreytni samfélagsins endurspeglar í ráðum nefndum og stjórnnum borgarinnar.	1.1.3	Hvetja flokka, í aðdraganda kosninga, til að láta framboðslista endurspegla fjölbreytileika borgarsamfélagsins.	MoR, MAR	Fyrir sveitastjórnarkosningar	28. gr. jafnréttis laga, gr. 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og liður 3 í fyrsta hluta Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

1.2 Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	1.2.1	Fara í þróunarverkefni þar sem skerpt er á samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun og áætlanagerð.	MAR, SBB	2024-2025	30. gr. jafnréttis laga, gr. 2.1.1. og 2.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Upplýsingar um stöðu kynjanna og fólks af erlendum uppruna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	1.2.2.	Setja fram tölfraðilegar upplýsingar um stöðu kynjanna og stöðu fólks af erlendum uppruna í borginni og birta á vef borgarinnar (Kynlegar tölur og tölfraði um fjölmenningu).	MAR	Árlega	29. gr. jafnréttis laga, 9. kafli og gr. 2.3.1. og 13.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Samþætta jafnréttis- og mannréttindasjónarmið inn í starfsemi borgarinnar og þróa málaflokkinn.	1.2.3	Vinna mælikvarða fyrir stöðu jafnréttis- og mannréttindamála hjá Reykjavíkurborg.	MoR, MAR	2023-2024	Mannréttindastefna borgarinnar, jafnréttislög.
	1.2.4	Halda sameiginlegan fund mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs og aðgengis- og samráðsnefndar árlega.	MoR	Árlega	4. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.
	1.2.5	Kynna mannréttindastefnu borgarinnar á Torginu (fræðsluferfi borgarinnar) og í forystunámi.	MoR, MAR	Viðvarandi	14. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.

**Skammstafanir í töflu:** MAR= Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa, MoR= Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð, SBB= Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara, MOS= Mannauðs- og starfsumhverfissvið, FÁST= Fjármála- og áhættustýringasvið, ÞON= Þjónustu- og nýsköpunarsvið, VEL= Velferðarsvið, USK= Umhverfis- og skipulagssvið, UTR= Upplýsingatækniþjónusta Reykjavíkurborgar, SFS= Skóla- og frístundasvið, MÍR= Menningar- og íþróttasvið, MÍT= Menningar-, íþrotta- og tómstundaráð.

## 1.3 Ráðstöfun fjármagns

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Vinna að réttlátri úthlutun fjármagns.	<b>1.3.1</b> Fræða kjörna fulltrúa, stjórnendur og starfsfólk um aðferðafræði kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar.	MAR, MOS	Viðvarandi	30. gr. jafnréttislaga, gr. 2.1.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	<b>1.3.2</b> Vinna að innleiðingu kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar m.a. með fræðslu, endurgjöf, eftirliti og uppfærslu á ferlum og verklagi.	MAR, FÁST	Viðvarandi	30. gr. jafnréttislaga, 13. grein laga um stjórnslu jafnréttismála, gr. 2.1.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Staða borgarbúa sé jöfn óháð kyni, hinseginleika, bakgrunni og öðrum þáttum eftir því sem við á.	<b>1.3.3</b> Bæta aðgengi að kyngreindum gögnum með nýju viðmóti gagnaþjónustu borgarinnar til að auðvelda greiningu og viðbrögð ef þarf.	PON, MAR	Viðvarandi	29. gr. jafnréttislaga gr. 2.3.1. og gr. 13.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Þjónusta borgarinnar taki mið af ólíkri stöðu og ólíkum þörfum fólks.	<b>1.3.4</b> Greina þjónustubætti borgarinnar út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum og bregðast við niðurstöðum greininga.	MAR, FÁST, svið borgarinnar	Viðvarandi	16., 17., 21., 30. gr. jafnréttislaga, gr. 3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Jafnrétti og mannréttindi séu tryggð með því að hafa kynja- og jafnréttissjónarmið til hliðsjónar við ákvarðanatöku.	<b>1.3.5</b> Framfylgja verklagi um að jafnréttisskimanir og jafnréttismat fylgi málum þegar þau eru tekin fyrir í ráðum borgarinnar.	MAR, FÁST	Viðvarandi	30. gr. jafnréttislaga, gr. 2.1.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Styrkir borgarinnar stuðli að jafnrétti, mannréttindum og jöfnum tækifærum.	<b>1.3.6</b> Þróa styrkjareglur og styrkjagátt á þann veg að styrkir stuðli að jafnrétti og mannréttindum í takt við mannréttindastefnu borgarinnar. Styrkveitingar séu greindar reglulega út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.	PON, MAR, FÁST, svið og fagráð	Viðvarandi	Mannréttindastefna borgarinnar, 10. gr. reglna um styrkjaúthlutun.

1.4 Inngilding og öryggi borgarbúa					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Öryggi borgarbúa sé tryggt með markvissri vinnu gegn ofbeldi í Reykjavík.	<b>1.4.1</b> Fylgja eftir aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi þar sem m.a. eru aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi, öfgahyggju og fordómum. Í henni eru einnig aðgerðir sem eru hluti af verkefnum <i>Saman gegn ofbeldi, Samkomulag um ofbeldislausu og örugga skemmtistaði</i> og <i>Nordic Safe Cities</i> .	MoR, MAR	Viðvarandi	14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.1.2 í mannréttindastefnu borgarinnar, 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum og Istanbúlsamningurinn.	
Samstarf og samvinna á sviði mannréttindamála sé traust og vitund borgarbúa um mannréttindamál eflid.	<b>1.4.2</b> Halda árlegan mannréttindadag og afhenda mannréttindaverðlaun borgarinnar.	MoR	16. maí árlega	Samþykkt fyrir mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð.	
	<b>1.4.3</b> Halda opinn fund mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs.	MoR	Árlega í kringum 10. desember	Samþykkt fyrir mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð.	
	<b>1.4.4</b> Veita styrki til mannréttinda- og ofbeldisvarnarmála.	MoR	Árlega	Reglur Reykjavíkurborgar um styrkveitingar.	
	<b>1.4.5</b> Taka þátt í samstarfi <i>Rainbow Cities Network, ICORN, Intercultural Cities Network</i> og <i>Nordic Safe Cities</i> .	MoR, MAR	Viðvarandi	Mannréttindastefna borgarinnar.	
Fordómalaust borgarsamfélag byggt á inngildingu.	<b>1.4.6</b> Skipuleggja og halda fjölmenningsþing Reykjavíkurborgar.	MAR	Annað hvert ár	9. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.	
	<b>1.4.7</b> Vinna með samráðsvettvangi Reykjavíkurborgar og trú- og lífsskoðunarfélögum.	MAR	Tvisvar á ári	8. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.	
	<b>1.4.8</b> Móta stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík í samvinnu við öll svið borgarinnar, borgarbúa og aðra hagaðila, með inngildingu að leiðarljósi, sbr. aðferðafræði <i>Intercultural Cities</i> .	MAR, svið borgarinnar	2023-2024	30. gr. jafnréttislaga, 9. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.	
	<b>1.4.9</b> Veita fræðslu og þjálfun fyrir starfsfólk borgarinnar um fjölmenningsfærni og hvers kyns mismunun.	MAR	2023-2025	9. kafli og gr. 9.3.3 í mannréttindastefnu borgarinnar.	



## 1.5 Eftirfylgni og endurskoðun áætlunar um jafnréttis- og mannréttindamál

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Aðgerðaáætlun í jafnréttis- og mannréttindamálum sé virk og í sífelldri endurskoðun til að efla mannréttindi.	<b>1.5.1</b>	Fara yfir stöðu aðgerða með ábyrgðaraðilum reglulega og upplýsa mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð um stöðu aðgerða.	MAR	Tvisvar á ári	13. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála, gr. 14.6 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>1.5.2</b>	Birta stöðu aðgerða á ytri vef borgarinnar.	MAR	Tvisvar á ári	13. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála, gr. 14.6 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>1.5.3</b>	Kynna stöðu og framvindu áætlunarinnar í borgarstjórn.	MoR	Árlega að vori	13. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála, gr. 14.6 í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 2. Reykjavík sem atvinnurekandi

Markvisst er unnið að jafnrétti í mannauðsmálum líkt og jafnréttislög kveða á um. Með skipulögðu jafnréttisstarfi er unnið að því að öll njóti jafnréttis í hvívetna á starfsstöðvum borgarinnar.

2.1 Launajafnrétti					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Starfsfólk fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.	2.1.1	Leggja mat á aðferðir, í samvinnu við Jafnlaunastofu, til að greina hvort fyrir hendi sé mismunur í launum með tilliti til annarra þátta en kyns eða ríkisfangs hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar og gera tillögur að aðgerðum, s.s. könnunum til að ganga úr skugga um slíkt.	MOS	31.12.2024	6. og 18. gr. jafnréttislaga, 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, gr. 2.2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, jafnlaunastefna og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	2.1.2	Þýða jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar yfir á ensku og pólsku og birta á innri og ytri vef borgarinnar.	MOS	31.12.2023	6. og 18. gr. jafnréttislaga, 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, gr. 2.2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, jafnlaunastefna og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	2.1.3	Vinna úttekt á kynbundnum launamun og fylgja því eftir að brugðist verði við niðurstöðum.	MOS	Viðvarandi	6. og 18. gr. jafnréttislaga, 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, gr. 2.2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, jafnlaunastefna og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	2.1.4	Bæta upplýsingar til starfsfólks borgarinnar um jafnlaunamál, hvert það geti leitað telji það á sér brotið og hugsanlegar aðgerðir, s.s. þýðingar á textum kostnaðarmetnar.	MOS	31.12.2024	6. og 18. gr. jafnréttislaga, 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, 2.2.3. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar, jafnlaunastefna og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	2.1.5	Tryggja stöðugar umbætur á starfsmatskerfi borgarinnar, þannig að sífellt sé leitað leiða til að tryggja regluna um jöfn laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	MOS	Árlega	7. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, jafnlaunastefna og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

2.2 Störf og símenntun					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.	<b>2.2.1</b>	Endurskoða texta og uppsetningu í atvinnuauglýsingum til að auka aðgengi og höfða til fjölbreytts hóps umsækjenda um störf hjá Reykjavíkurborg.	MOS	31.12.2024	12. gr. jafnréttislaga, 8. og 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði og 9. kafla mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>2.2.2</b>	Meta jafnréttissjónarmið til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. Athygli stjórnenda borgarinnar vakin á því að við ráðningar skal umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu ef hann er jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur.	MOS	Viðvarandi	19. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>2.2.3</b>	Vekja athygli stjórnenda borgarinnar á því að við ráðningar skuli fatlað fólk njóta forgangs í störf sé færni þess metin meiri eða jöfn hæfni annarra sem um störfín sækja.	MOS	Viðvarandi	22. gr. laga um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir og gr. 4.2.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>2.2.4</b>	Auka stuðning og fræðslu til stjórnenda til að fjölga tækifærum fyrir fólk með skerta starfsgetu til að fá störf við hæfi.	MOS, MAR	31.12.2024	12. gr. jafnréttislaga, 8. og 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði og 9. kafla í mannréttindastefnu borgarinnar.
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun til að auka hæfni í starfi og undirbúning fyrir önnur eða breytt störf sé aðgengileg öllu starfsfólki.	<b>2.2.5</b>	Innleiða fræðsluferfi borgarinnar, Torgið, á öllum sviðum og tryggja að allt starfsfólk hafi fengið netföng sín og aðgangsorð til að komast inn á Torgið og lágmarka hindranir gagnvart Torginu sbr. aðgerðaáætlun fræðslustefnu 2023.	MOS	31.12.2023	12. og 19. gr. jafnréttislaga, 8. og 9. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, gr. 2.2.4. og 9 í mannréttindastefnu borgarinnar og fræðslustefna Reykjavíkurborgar.
	<b>2.2.6</b>	Vinna saman þvert á svið að miðlun þekkingar og færni stjórnenda og starfsfólks í nýtingu Torgsins, sbr. aðgerðaáætlun fræðslustefnu 2023.	MOS	31.12.2023	12. og 19. gr. jafnréttislaga, 8. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, gr. 2.2.4. í mannréttindastefnu borgarinnar og fræðslustefna Reykjavíkurborgar.
	<b>2.2.7</b>	Athuga, með könnun meðal starfsfólks, hvort konur, karlar og kvár séu að fá sömu tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar, m.a. vegna stafrænnar umbreytingar. Ef svo er ekki verður	MOS	Árlega	12. og 19. gr. jafnréttislaga, 8. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði og gr. 2.2.4. í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 2.2 Störf og símenntun

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
	brugðist við því með greiningu á því hverju sætir og leiðum til starfsþróunar og símenntunar þar sem á skortir.			
Stjórnendur borgarinnar séu meðvituð um kynja- og jafnréttis-sjónarmið.	<b>2.2.8</b> Vera með jafnréttisfræðslu fyrir alla stjórnendur í forystunámi á vegum borgarinnar.	MOS, MAR	Viðvarandi	1. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.3. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Atvinnuþátttaka fatlaðs fólks með langvarandi stuðningsþarfir sé aukin og þeim tryggð fjölbreytni í atvinnumöguleikum.	<b>2.2.9</b> Setja á fót vinnuhóp með fulltrúum MAR, MOS og VEL sem greinir stöðuna í atvinnumálum fatlaðs fólks með langvarandi stuðningsþarfir og setur fram tillögur í kjölfarið.	MAR, MOS, VEL	2023-2024	Lög um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr. 38/2018, 5. kafli og gr. 4.2.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 2.3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Starfsfólki sé gert kleift að samræma starfskyldur og fjölskylduábyrgð.	<b>2.3.1</b> Safna upplýsingum um samræmingu vinnu og einkalífs með könnun meðal starfsfólks. Greina svörin út frá kyni, starfi og öðrum viðeigandi breytum. Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfa á ákveðnum starfsstöðum verði reynt að finna skýringar og bregðast við ef þurfa þykir.	MOS	Árlega	13. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	<b>2.3.2</b> Halda áfram innleiðingu á Betri vinnutíma og skoða sérstaklega í mati á verkefninu hvort styttri vinnuvika hafi stuðlað að jafnvægi í starfi og einkalífi.	MOS	31.12.2024	13. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Starfsfólk njóti sveigjanleika í vinnu eftir því sem aðstæður leyfa.	<b>2.3.3</b> Vinna að innleiðingu aðgerða starfshóps til að koma til móts við sveigjanleika við starfslok vegna aldurs.	MOS	31.12.2024	13. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	<b>2.3.4</b> Veita stjórnendum aðstoð við að skoða hvernig auka megi möguleika á sveigjanleika og hlutastörfum fyrir þau sem á þurfa að halda vegna aðstæðna, s.s. skertrar starfsgetu eða	MOS	31.12.2024	13. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

## 2.3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
	annarra persónulegra aðstæðna.			
Foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum, óháð kyni.	<p><b>2.3.5</b> Safna upplýsingum um nýtingu foreldra- og fæðingarorlofs og skoða eftir kynjum.</p> <p><b>2.3.6</b> Veita starfsfólki kost á sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Starfsfólki gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar. Starfsfólk eigi kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa. Stjórnendur hvetji væntanlega feður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Jafnframt skal hvetja karla til að vera heima hjá veikum börnum til jafns við konur.</p>	MOS	31.12.2025	13. gr. jafnréttislaga, 8. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
Starfsfólki sé tryggður sveigjanleiki og/eða leyfi frá störfum vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.	<b>2.3.7</b> Innleiða uppfærða viðverustefnu Reykjavíkurborgar og tryggja að starfsfólk og stjórnendur hafi upplýsingar um áherslur borgarinnar í þessum efnun.	MOS	31.12.2024	13. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.5. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.

## 2.4 Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Koma í veg fyrir kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða kynbundið ofbeldi á starfsstöðvum borgarinnar.	<b>2.4.1</b> Gera úrtakskönnun meðal starfsfólks um hvort það hafi upplifað kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða kynbundið ofbeldi í tengslum við starf sitt. Niðurstöður verði m.a. greindar eftir uppruna, kyni og hinseginleika.	MOS	Árlega	14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.6. og 11.2.1. í mannréttindastefnu borgarinnar, 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum, stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, Istanbúlsamningurinn.
Allt starfsfólk hafi upplýsingar um stefnu Reykjavíkurborgar og verklag vegna EKKO mála.	<b>2.4.2</b> Útbúa stafrænt fræðsluefni sem miðlað verði í gegnum Torgið.	MOS	31.12.2024	14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.6. og 11.2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar, stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, Istanbúlsamningurinn.
	<b>2.4.3</b> Uppfæra stefnu og verklag vegna EKKO og innleiða á öllum starfsstöðum Reykjavíkurborgar.	MOS	31.12.2024	14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2.6., 11.2.1. og 11.2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar, stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og Istanbúlsamningurinn.
Starfsfólk sem er í áhættu varðandi kynbundið ofbeldi fá stuðning frá vinnustaðnum.	<b>2.4.4</b> Gefa út leiðbeiningar til stjórnenda um stuðning við starfsfólk þegar grunur er um heimilisofbeldi.	MOS, MAR	31.12.2023	14. gr. jafnréttislaga, 2.2.6. og gr. 11.2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar, stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

### 3. Reykjavík sem veitandi þjónustu

Allar stofnanir borgarinnar vinna markvisst og skipulega að því að móta og byggja upp þjónustu, menningarstarf, fræðslu og upplýsingamiðlun í þágu jafnréttis og fjölbreytt samfélags. Öll eiga að hafa jafnt aðgengi að þjónustu og þjónustan tekur mið af ólíkum þörfum fólks. Jákvæð samskipti og gagnkvæm virðing á að endurspeglast í allri þjónustu borgarinnar.

3.1 Þjónusta við eldra fólk					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Aldrað fólk fái þjónustu sem er sniðin að þeirra þörfum.	<b>3.1.1</b>	Skoða hvort þjónusta við aldrað fólk taki mið af ólíkum þörfum fólks eftir m.a. kyni, uppruna og hinseginleika.	VEL	2023	Gr. 3. og 3.3 í mannréttindastefnu borgarinnar og 1.3 velferðarstefnu.
	<b>3.1.2</b>	Skoða hvort ómeðvituð hlutdrægni kunni að hafa áhrif á mat á þjónustupörf.	VEL	2023	Gr. 3 og 3.3 í mannréttindastefnu borgarinnar.
Athygli sé vakin, m.a. með umræðu, á mikilvægi jafnréttis í verkaskiptingu kynja í umönnun aldraðra aðstandenda.	<b>3.1.3</b>	Framkvæma þjónustukönnun meðal aðstandenda um hver beri mestan þunga af umönnun og í kjölfarið hvort grípa þurfi til aðgerða til að mæta betur ólíkum þörfum fólks.	VEL	2024	Aðgerð 6.4.3 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu borgarinnar.
Eldri borgarar og aðstandendur þeirra í Reykjavík þekki þjónustu sem stendur þeim til boða.	<b>3.1.4</b>	Búa til fræðsluefni "Að eldast í Reykjavík" um þjónustu fyrir eldri borgara í Reykjavík á mörgum tungumálum.	VEL	2024	Aðgerð 6.2.1 og 6.2.3 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu borgarinnar.
Aldrað fólk fái stuðning og ráðgjöf búi það við ofbeldi. Vinna gegn ofbeldi gagnvart eldra fólki.	<b>3.1.5</b>	Útbúa stafræna fræðslu fyrir starfsfólk í velferðarþjónustu um ofbeldi gagnvart eldra fólki.	VEL, MAR	2024	21. aðgerð í aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi.

3.2 Þjónusta við fatlað fólk					
Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Fatlað fólk fái þjónustu sem er sniðin að þeirra þörfum.	<b>3.2.1</b>	Skoða hvort þjónusta við fatlað fólk taki mið af ólíkum þörfum fólks eftir m.a. kyni, uppruna og hinseginleika.	VEL	2023	Lög um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr.39/2018, velferðarstefna borgarinnar og gr. 4.3.2 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.2.2</b>	Skoða hvort ómeðvituð hlutdrægni kunni að hafa áhrif á mat á þjónustupörf.	VEL	2023	Lög um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr. 39/2018 og gr. 4.3.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.
Athygli sé vakin, m.a. með umræðu, á mikilvægi jafnréttis í verkaskiptingu kynja í umönnun fatlaðra aðstandenda.	<b>3.2.3</b>	Framkvæma þjónustukönnun meðal aðstandenda um hver beri mestan þunga af umönnun og í kjölfarið skoða hvort grípa þurfi til aðgerða til að mæta betur ólíkum þörfum fólks.	VEL	2024	Aðgerð 6.4.3 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu borgarinnar.

## 3.2 Þjónusta við fatlað fólk

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Fatlað fólk fái stuðning og ráðgjöf búi það við ofbeldi. Vinna gegn ofbeldi gagnvart fötluðu fólk.	<b>3.2.4</b> Útbúa stafræna fræðslu fyrir starfsfólk í velferðarþjónustu um ofbeldi gagnvart fötluðu fólk.	VEL MAR	2024	Aðgerð 17 í aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi.
Þekking sé til staðar um stöðu fatlaðs fólks sem notar þjónustu Reykjavíkurborgar.	<b>3.2.5</b> Hafa reglubundið samráð við réttindagæslumann fatlaðs fólks.	MAR	Árlega	Aðgerð 17 í aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi, 4. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.2.6</b> Útbúa fræðslu um margþætta mismunun t.d. vegna fatlaðra þjónustunotenda af erlendum uppruna og hinsegin fatlaðs fólks.	MAR	2023-2024	Mannréttindastefna borgarinnar.
	<b>3.2.7</b> Þjóða upp á fræðslu fatlaðs fólks fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar, t.d. á Torginu.	MAR, MOS	Árlega	4. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Fatlað fólk og aðstandendur þeirra hafi greiðan aðgang að upplýsingum og þjónustu.	<b>3.2.8</b> Búa til fræðslu/upplýsingaefni um þjónustu sem er í boði fyrir fatlað fólk á íslensku og fleiri tungumálum. Fræðsla/upplýsingaefni beinist að notendum en líka aðstandendum þeirra.	VEL	2024	Aðgerð 4.2 og 4.3 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu borgarinnar.
	<b>3.2.9</b> Taka saman helstu upplýsingar um aðgengismál sem mikilvægt er að miðla til þjónustunotenda út frá mismunandi þjónustu borgarinnar.	MAR	Árlega	Aðgerðir 3.1. og 3.2. í aðgengisstefnu Reykjavíkurborgar.
	<b>3.2.10</b> Hvetja strætó til að birta upplýsingar um aðgengi að strætisvögnum og biðstöðvum í borginni.	MAR	2022-2024	2.5. gr. og 3.1.gr. aðgengisstefnu, 4.3 gr. mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.2.11</b> Vinna stafrænar lausnir fyrir þjónustu Reykjavíkurborgar í samráði við aðgengis- og samráðsnefnd.	MAR, PON	Viðvarandi	Aðgerð 3.1. og 3.4. í aðgengisstefnu, markmið 2.2. í þjónustustefnu borgarinnar.
Starfsstaðir og borgarland Reykjavíkur séu aðgengileg öllum borgarbúum óháð aðgengisþörfum.	<b>3.2.12</b> Tryggja fjármagn til að borgin sé með aðgengisfulltrúa t.d. til að vakta hönnun, rými verktaka í borgarlandi o.fl.	MAR, USK	2024	Aðgerð 4.2. í aðgengisstefnu, 4. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.2.13</b> Sjá til að aðgengis- og samráðsnefnd í málefnum fatlaðs fólks fái til meðferðar mál sbr. samþykkt aðgengis- og samráðsnefndar, m.a. með aukinni fræðslu um störf nefndarinnar.	MAR	Viðvarandi	4. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar, 10. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum, 9. gr. Samnings Sp um réttindi fatlaðs fólks



## 3.3 Þjónusta við heimilislaust fólk

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Þjónusta borgarinnar mæti ólíkum þörfum fólks sem er heimilislaust m.a. út frá kyni, uppruna og hinseginleika.	<b>3.3.1</b> Vinna áfram með hugmyndafræði Húsnæði fyrst.	VEL	Viðvarandi	Stefna í málefnum heimilislausra með miklar og flóknar þjónustuþarfir.
	<b>3.3.2</b> Auka fjölbreytni og valkosti notenda innan virkni- og endurhæfingarúrræða velferðarsviðs.	VEL	Viðvarandi	Aðgerð 4.1.1 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu.
	<b>3.3.3</b> Greina heimilisleysi meðal kvenna sem njóta þjónustu velferðarsviðs og skoða hvernig megi mæta þeirra þörfum.	VEL	2024	Aðgerð H1-2 í aðgerðaáætlun stefnu í málefnum heimilislausra.

## 3.4 Þjónusta við innflytjendur

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Reykjavík sé fjölmenningsborg.	<b>3.4.1</b> Búa til stafræna fræðslu fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar um notkun túlka sem og hvaða leiðir megi nota í samskiptum við þjónustuþega sem eru innflytjendur.	MAR	2024	Gr. 9.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.2</b> Vinna með hópi sérfræðinga innan borgarinnar sem hafa sérþekkingu á málefnum innflytjenda til að mæta betur þörfum þeirra.	MAR	Ársfjórðungslega	Gr. 9. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.3</b> Þróa verkferla um viðbrögð ef athugasemd berst vegna hatursorðræðu eða mismununar og búa til stafræna fræðslu fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar um hatursorðræðu.	MAR	Viðvarandi	Gr. 9.2.4. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.4</b> Veita félagasamtökum innflytjenda og þjóðarhópum fræðslu um þjónustu Reykjavíkurborgar og réttindi og skyldur.	MAR	Viðvarandi	Gr. 9. og 9.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.5</b> Þjóða nýjum íbúum af erlendum uppruna fræðslu í hverfum með aðkomu miðstöðva; dreifa bæklingnum Velkomin til Reykjavíkur.	VEL, MAR	Viðvarandi	Gr. 9. og 9.3.2 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.6</b> Nota samfélagsmiðla á ensku og pólsku til að miðla upplýsingum til erlendra íbúa.	MAR, UTR	Viðvarandi	Gr. 9. og 9.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.7</b> Búa til stafræna fjölmenningsfræðslu fyrir stjórnendur og starfsfólk Reykjavíkurborgar.	MAR	Viðvarandi	Gr. 9.3.3 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.8</b> Taka saman upplýsingar um árangursrík verkefni sem varða fjölmenningu í Reykjavík, í því augnamiði að gera þau sýnilegri.	MAR	Viðvarandi	Gr. 9. og 9.3. í mannréttindastefnu borgarinnar og Intercultural Cities.
Styðja við flóttafólk og innflytjendur.	<b>3.4.9</b> Tryggja fræðslu og fræðsluefni um uppeldi barna á Íslandi fyrir fjölskyldur sem flytja til Reykjavíkur.	VEL, MAR	Viðvarandi	Gr. 9.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.4.10</b> Framkvæma ítarlega greiningu á þjónustu fyrir flóttafólk í Reykjavík út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.	VEL	2024	Gr. 9.3 í mannréttindastefnu borgarinnar og 1.2.1 aðgerð í áætlun velferðarstefnu.

## 3.5 Hinseginvæn þjónusta

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Reykjavík sé hinseginvæn borg.	<b>3.5.1</b>	Bjóða starfsstöðum Reykjavíkurborgar regnbogavottun, sem inniheldur fræðslu, þjálfun og eftirfylgni.	MAR	Viðvarandi	15. gr. jafnréttislaga, lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, lög um kynrænt sjálfræði, kafli 2.1.4 í aðalnámskrá leik- og grunnskóla, gr. 7, 7.1 og 7.3 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.5.2</b>	Bjóða hinsegin borgarbúum og aðstandendum þeirra upp á ráðgjöf í gegnum þjónustusamning við Samtökin '78.	MAR	Viðvarandi	Gr. 7.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.5.3</b>	Útbúa stafrænar fræðslu fyrir starfsfólk um hinsegin málefni.	MAR	Viðvarandi	Gr. 7.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 3.6 Skóla- og frístundastarf

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Kynja- og jafnréttis-sjónarmið séu samþætt inn í alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.	<b>3.6.1</b>	Uppfæra jafnréttisáætlun á 3ja ára fresti út frá gildandi jafnréttislögum á öllum starfsstöðum SFS. Áætlunum sé skilað á sama tíma og starfsáætlunum.	SFS	Haust 2023	5.-14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.6.2</b>	Halda fjarnámskeið fyrir stjórnendur SFS um gerð jafnréttisáætlana.	SFS	Haust 2023	5.-14. gr. jafnréttislaga, gr. 2.2. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Jafnréttismenntun og mannréttindi séu í hávegum höfð. Allir nemendur fá jafnréttis- og kynjafraeðslu.	<b>3.6.3</b>	Tryggja að allt starfsfólk SFS sé upplýst um verkfærakistu um kynjajafnréttis- og hinseginfræðslu fyrir öll skólastig auk verkfærakistu Menntastefnu.	SFS	Viðvarandi	15. gr. jafnréttislaga og aðalnámskrá leik- og grunnskóla, gr. 2.3.2., 4.3.3., 6.3.1., 7.3.1., 8.3.2. og 9.3.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.6.4</b>	Halda við og uppfæra vefsíðu Jafnréttisskólans, sem fjallar um jafnrétti í víðum skilningi í tengslum við skóla- og frístundastarf.	SFS	Viðvarandi	15. gr. jafnréttislaga, gr. 2.3.2. í mannréttindastefnu borgarinnar og 13. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	<b>3.6.5</b>	Tryggja að fræðsla um hinsegin fólk standi öllum nemendum í grunnskóla og frístundastarfi til boða. Tryggja að stjórnendur viti af fræðslunni og skilji mikilvægi hennar fyrir nemendur.	SFS, MAR	Viðvarandi	15. gr. jafnréttislaga, gr. 7.3.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og kafli 2.1.4 í aðalnámskrá leik- og grunnskóla.
	<b>3.6.6</b>	Skipuleggja og hvetja starfsstaði SFS til að taka þátt í jafnréttis- og mannréttindadögum í kringum 20. nóvember.	SFS	Haust 2023	15. gr. jafnréttislaga og aðalnámskrá leik- og grunnskóla, gr. 2.3.2., 4.3.3., 6.3.1., 7.3.1., 8.3.2. og gr. 9.3.1 í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 3.6 Skóla- og frístundastarf

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Nemendur fá náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum óháð kyni.	<b>3.6.7</b> Ávarpa þátttöku allra grunnskóla og félagsmiðstöðva í <i>Viku6</i> í starfsáætlunum.	SFS	Haust 2023	15. gr. jafnréttislaga og aðalnámskrá leik- og grunnskóla, gr. 2.3.2., 4.3.3., 6.3.1., 7.3.1., 8.3.2. og 9.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.6.8</b> Útbúa gátlista fyrir náms- og starfsráðgjafa í tengslum við verkefnið <i>Fagmennska og samstarf í öndvegi</i> .	SFS	Vor 2024	15. gr. jafnréttislaga og aðalnámskrá leik- og grunnskóla, gr. 2.3.2., 4.3.3., 6.3.1., 7.3.1., 8.3.2. og 9.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Forvarnarstarf í grunnskólum sé virkt.	<b>3.6.9</b> Tryggja fræðslu frá forvarnarteymum grunnskóla í öllum árgöngum og fyrir allt starfsfólk.	SFS	Haust 2023	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025.
	<b>3.6.10</b> Efla samstarf ráðgjafateymis og lausnateymis með fundi til að skoða samlegð.	SFS	Haust 2023	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025.
	<b>3.6.11</b> Efla kynfræðslu sem forvarnarstarf með því að fjölga starfsstöðum í kynfræðsluverkefni.	SFS	Vor 2024	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025.
Hver einstaklingur fái frelsi og stuðning til að skilgreina kyn sitt og viðurkenningu á því í skóla- og frístundastarfi.	<b>3.6.12</b> Tryggja þekkingu stjórnenda og starfsfólks um rétt barna til að skilgreina kyn sitt og að þau njóti viðurkenningar á sínu kyni (kynvitund), m.a. með skýru verklagi og fræðslu.	SFS, MÍT, MAR	Haust 2023	3. gr. laga um kynrænt sjálfræði, 15. gr. jafnréttislaga og gr. 7.3. og 7.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Úrræði fyrir ungt fólk sem er ekki í skóla eða vinnu (NEET) endurspeglir ólíkar þarfir ungs fólks, m.a. eftir kyni og uppruna.	<b>3.6.13</b> Kortleggja úrræði sem eru í boði fyrir ungt fólk sem er hvorki í vinnu né skóla og greina eftir kynja- og jafnréttissjónarmiðum.	VEL	2024	Gr. 3.3 í mannréttindastefnu borgarinnar og aðgerð 3.1.5 í aðgerðaáætlun velferðarstefnu.

## 3.7 Íþróttta- og menningarstarfsemi

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir
Öll börn og unglingar hafi tækifæri til að þroskast og eflast í fjölbreyttu og aðgengilegu íþróttastarfi óháð kyni, uppruna, fötlun, hinseginleika o.fl., sbr. mannréttindastefnu borgarinnar	<b>3.7.1</b> Stefna að því að ráða gæðafulltrúa til hverfaíþróttafélaganna sem hefur m.a. eftirlit með jafnréttisstefnu, mannréttindastefnu, siðareglum, verkferlum og eineltisáætlunum.	MÍR,	2024-2025	15. gr. jafnréttislaga, íþróttastefna Reykjavíkur til 2030, mannréttindastefna borgarinnar, 20. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum.
	<b>3.7.2</b> Rýna reglulega notkun frístundastyrkja eftir kyni og öðrum breytum til að stuðla að því að hann þjóni tilgangi sínum. Einnig að útvíkka nýtingarmöguleika og horfa sérstaklega til listnáms.	MÍR	Viðvarandi	Stefnuáhersla 2 í íþróttastefnu Reykjavíkur til 2030, 20. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum, gr. 14.3 og 3.2.6. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Öllum íbúum sé gert kleift að njóta lista og menningar.	<b>3.7.3</b> Skoða þátttöku og hversu vel er komið til móts við börn og ungmenni í menningarstofnunum borgarinnar, m.a. hvað varðar aðgengi, aldur og búsetu.	MÍR	Árslok 2024	Menningarstefna Reykjavíkur, gr. 2.3.2, 4.3.3., 6.3.1, 7.3.1, 8.3.2., 9.3.1. og gr. 14.3. í mannréttindastefnu borgarinnar, Barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna.
Menningarlíf Reykjavíkur endurspeglir fjölbreytileika mannlífsins.	<b>3.7.4</b> Gera úttekt á rými og sýnileika fatlaðs listafólks, jaðarsettra og viðkvæmra hópa í dagskrá menningarstofnana og viðburða Reykjavíkur. Í kjölfarið verði gerð aðgerðaáætlun til að stuðla að fjölbreytileika í listum.	MÍR, MAR	Árslok 2024	Grein 3.3. í Menningarstefnu Reykjavíkur, gr. 4.3.3. og 14.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
Menning, listir og íþróttir í Reykjavík séu inngildandi og aðgengilegar öllum.	<b>3.7.5</b> Kortleggja stöðu aðgengismála á MÍR og gera átak í aðgengismálum á öllum stofnunum sviðsins í víðum skilningi. Samstarf við MAR og ýmsa hópa og samtök til að fækka aðgengishindrunum svo sem menningarlegum, efnahagslegum, tungumálalegum, andlegum og líkamlegum. Tryggja að upplýsingar um aðgengi séu ávallt aðgengilegar á vefsíðum þjónustueininganna.	MÍR	Árslok 2024	Menningarstefna Reykjavíkur, íþróttastefna Reykjavíkur, gr. 2.3.2, 4.3.3., 6.3.1, 7.3.1, 8.3.2., 9.3.1. og gr. 14.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.7.6</b> Tryggja að núverandi og nýtt starfsfólk sem vinnur við íþróttamannvirki og sundlaugar borgarinnar sé meðvitað um verklag við merkingar á salernum/ búningaklefum, sérklefum og réttindum trans fólks í kyngreindum rýmum.	MÍR, MAR	Árslok 2023	Lög um kynrænt sjálfræði, gr. 7.3. og 7.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>3.7.7</b> Útbúa myndbönd um aðgengi að sérklefum sundlauganna fyrir þjónustuþega m.a. með þarfir trans fólks og fatlaðs fólks í huga.	MÍR, MAR	Árslok 2023	Lög um kynrænt sjálfræði, 4. kafli og gr. 7.3. og 7.3.1. í mannréttindastefnu borgarinnar.

## 4. Reykjavík sem samstarfsaðili og verkkaupi

Lögð er áhersla á samvinnu við aðra opinbera aðila, háskólasamfélagið, einkaaðila og samtök sem vinna á sviði jafnréttis- og mannréttindamála. Einnig er lögð áhersla á að allir aðilar sem borgin á í viðskiptum við virði mannréttindi.

### 4.1 Samstarfsaðili og verkkaupi

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Stoðir	
Mannréttindi séu í brennidepli í samvinnu við opinbera aðila, háskólasamfélagið, einkaaðila og félagasamtök.	<b>4.1.1</b>	Vinna tillögur í samráði við innkauparáð um leiðir til að tryggja að viðsemjendur borgarinnar fylgi mannréttindum og viðurlög sé það ekki gert.	MAR, innkauparáð	2023-2024	17. gr. jafnréttislaga.
	<b>4.1.2</b>	Endurskoða reglubundið þjónustu- og samstarfsamninga sem stuðla að fjölbreyttu íþróttastarfi fyrir börn og ungmenni og gerð verði krafa um að öll félög séu með virkar siðareglur, eineltis- og jafnréttisáætlanir, sem og áætlanir um viðbrögð við hvers kyns ofbeldi. Horft verði til mannréttindastefnu Reykjavíkur og haft samráð við sérfræðinga MAR og ÍBR í jafnréttismálum.	MÍR	Viðvarandi	Stefnuáhersla 5 í íþróttastefnu Reykjavíkur til 2030, 14. gr. jafnréttislaga, þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025 og 13. gr. samstarfssamnings Reykjavíkurborgar og Íþróttabandalags Reykjavíkur, f.h. íþróttafélaga í Reykjavík og 16. gr. laga nr. 64/1998 og gr. 2.1.1., 2.1.3., 2.2.6., 3.2.6., 9.3., 9.3.1., 9.3.2, 9.3.3., 11.1.4.gr., 11.2.2. og 14.3. í mannréttindastefnu borgarinnar.
	<b>4.1.3</b>	Viðhalda og þróa samstarfssamninga við Kvænnaathvarfið, Stígamót, Samtökin '78, RIKK, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands og vegna Bjarkarhlíðar.	MAR, VEL	Viðvarandi	12. kafli mannréttindastefnu borgarinnar.

