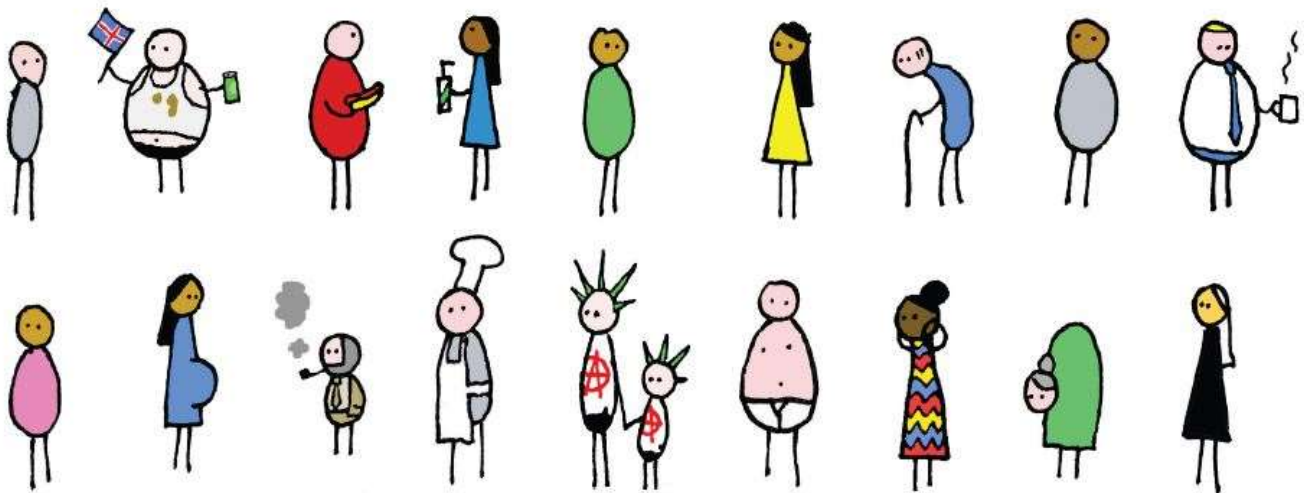
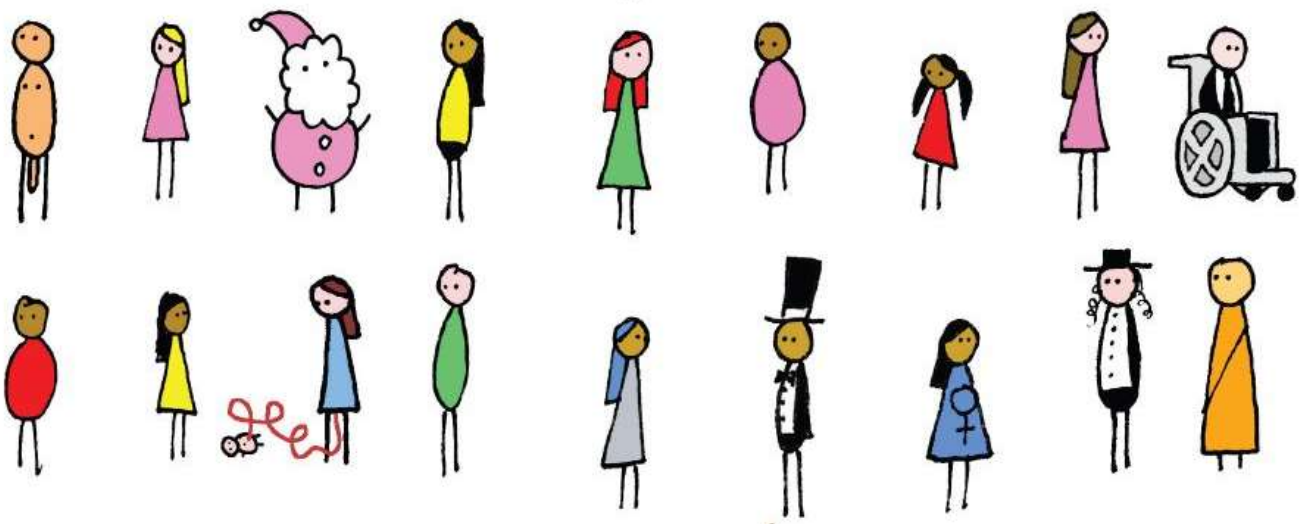




Aðgerðaráætlun í mannréttinda- og lýðræðismálum

2019 til og með 2022



Áætlun er jafnframt jafnréttisáætlun Reykjavíkurborgar sbr. 12 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.



Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð Reykjavíkurborgar

Mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttindasáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að. Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar eru mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar og alþjóðlegir sáttmálar lagðir til grundvallar, svo sem Barnasáttmáli og samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Einnig eru til grundvallar lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum.

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 margþættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem hún nær til.

Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráði og mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu ber, samkvæmt mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, að vinna aðgerðaráætlun í mannréttindamálum. Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð fær fjárhagsramma vegna verkefna sem undir það heyra og á áætlunin að endurspeglar þær áherslur sem ráðið er með. Tilgangurinn með áætluninni er að forgangsraða verkefnum en hún nýtist einnig til að fylgjast með framvindu verkefna.

Þessi aðgerðaráætlun er jafnframt jafnréttisáætlun Reykjavíkurborgar sbr. 12. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð Reykjavíkurborgar¹

Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð starfar í umboði borgarráðs og fer með verkefni jafnréttisnefndar sbr. 12. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Ráðið er skipað sjö fulltrúum kosnum af borgarstjórn og jafnmörgum til vara. Kjörtímabil ráðsins er hið sama og borgarstjórnar. Ráðið tekur ákvarðanir og gerir tillögur til borgarráðs í málum sem heyra undir verksvið þess. Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð sinnir stefnumótun á sviði mannréttinda- og lýðræðismála hjá Reykjavíkurborg og sér til þess að mannréttindastefnunni sé framfylgt. Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð ber ábyrgð á upplýsingamiðlun og samráði við íbúa, félagasamtök og aðra hagsmunaaðila sem tengjast verkefnum ráðsins.

Fulltrúar

Dóra Björt Guðjónsdóttir
Diljá Ámundadóttir
Sigríður A. Jóhannsdóttir
Skúli Helgason
Örn Þórðarson
Ásgerður Jóna Flosadóttir
Daníel Örn Arnarsson

Varafulltrúar

Alexandra Briem
Geir Finnsson
Þorkell Heiðarsson
Ásmundur Jóhannsson
Ragnhildur Alda Vilhjálmisdóttir
Kolbrún Baldursdóttir
Sanna Magdalena Mörtudóttir

¹ Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð tók við hlutverki mannréttinda- og lýðræðisráðs samkvæmt samþykkt ráðsins sem tók gildi í borgarstjórn 18. júní 2019. Féll þá jafnframt úr gildi samþykkt mannréttinda- og lýðræðisráðs frá 6. nóvember 2018.

Skipurit fyrir mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð



Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa²

Á mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu eru tíu fastráðnir starfsmenn. Auk þess er ráðið starfsfólk á hverjum tíma í tímabundin verkefni eftir því sem þörf er á og svigrúm er fyrir. Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu ber að vinna með mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráði og fylgja eftir ákvörðunum þess. Einnig ber skrifstofunni að:

- ✓ Fylgja eftir stefnumótun innan málaflokksins í samvinnu við mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð.
- ✓ Efla samráð innan borgarinnar í þeim málum sem stefnan nær til.
- ✓ Eiga samvinnu við félagasamtök og önnur sveitarfélög í málum sem stefnan nær til.
- ✓ Eiga samráð við tilnefnda mannréttindafulltrúa á sviðunum.
- ✓ Eiga frumkvæði að verkefnum.
- ✓ Standa vörð um að borgarbúum sé ekki mismunað vegna uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmálaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

Á mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu eru vistuð eftirtalin ráð og nefndir:

Öldungaráð. Verksvið þess er að vera borgarstjórn, nefndum og ráðum Reykjavíkurborgar til ráðgjafar um málefni og hagsmuni borgarbúa sem eru 67 ára og eldri. Ráðið skal stuðla að hvers konar upplýsingagjöf og samstarfi Reykjavíkurborgar við eldri borgara, móta stefnu og gera tillögur til borgarráðs í málum sem varða verksvið þess. Öldungaráð fer einnig með verkefni samráðshóps um málefni aldraðra samkvæmt 2. mgr. 38. gr. laga nr. 40/1991, um félagsþjónustu sveitarfélaga.

Fjölmenningarráð. Verksvið þess er vera borgarstjórn og nefndum og ráðum Reykjavíkurborgar til ráðgjafar um málefni þeirra borgarbúa sem eru innflytjendur. Ráðið skal stuðla að hvers konar upplýsingagjöf og samstarfi Reykjavíkurborgar við hagsmunasamtök innflytjenda, móta stefnu og gera tillögur til borgarráðs í málum sem varða verksvið þess. Ráðið skal leitast við að tengja saman fjölmenningarleg samfélög á Íslandi, byggja brýr á milli Íslendinga og innflytjenda, koma málefnum innflytjenda á framfæri og stuðla að friðsamlegu fjölmenningarlegu samfélagi.

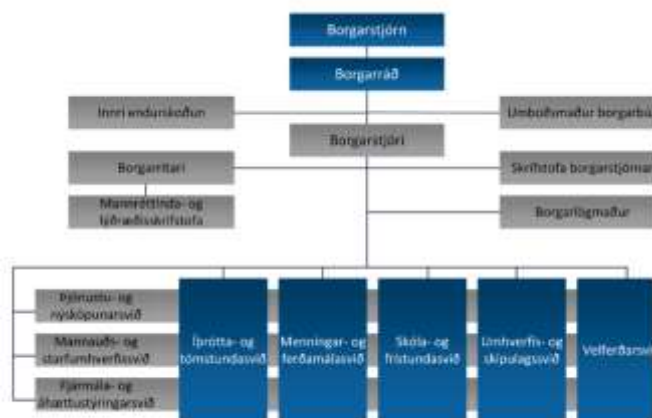
² Samkvæmt skipulagsbreytingum sem tóku gildi 1. júní 2019, þá breyttist heiti mannréttindaskrifstofu í mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.

Aðgengis- og samráðsnefnd fatlaðs fólks í Reykjavík³. Verksvið hennar er að vera borgarstjórn, nefndum og ráðum Reykjavíkurborgar til ráðgjafar um málefni og hagsmuni fatlaðs fólks í aðgengismálum í víðum skilningi, við móttöku allrar þjónustu borgarinnar sem snýr að fötluðu fólki og eftir atvikum öðrum hagsmunamálum fatlaðs fólks. Nefndin skal stuðla að góðu upplýsingaflæði og samstarfi Reykjavíkurborgar við hagsmunasamtök fatlaðs fólks. Aðgengis- og samráðsnefnd fatlaðs fólks í Reykjavík fer einnig með verkefni samráðshóps um málefni fatlaðs fólks samkvæmt 2. mgr. 42. gr. laga nr. 40/1991, um félagsþjónustu sveitarfélaga.

Saman gegn ofbeldi

Saman gegn ofbeldi er verkefni Reykjavíkurborgar og Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu í samvinnu við Kvennaathvarfið og Heilsugæsluna á höfuðborgarsvæðinu. Markmið samstarfsins er að auka þekkingarmiðlun og bæta verklag til að taka á þeim heimilisofbeldismálum sem upp koma í því skyni að tryggja öryggi borgarbúa á heimilum sínum, veita þolendum og gerendum betri þjónustu og bæta stöðu barna sem búa við heimilisofbeldi. Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa ber ábyrgð á verkefninu.

Skipurit fyrir mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu



⁴ Íbúaráð Reykjavíkurborgar tóku við verkefnum hverfisráða borgarinnar, samkvæmt samþykkt ráðanna sem tók gildi í borgarstjórn 18. júní 2019. Féll þá úr gildi samþykkt fyrir hverfisráð Reykjavíkurborgar frá 19. júní 2003, með síðari breytingum.

Mannréttindastjóri

Mannréttindastjóri fylgir eftir ákvörðunum mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs. Jafnframt er það í verkahring mannréttindastjóra að efla samráð innan borgarinnar á sviði mannréttindamála meðal annars með samstarfi við tilnefnda mannréttindafulltrúa á sviðum borgarinnar. Þá tekur mannréttindastjóri þátt í margháttuðu samstarfi við aðra aðila sem sinna mannréttindamálum hér á landi, s.s. við opinberar stofnanir, félagasamtök og önnur sveitarfélög.

Mannréttindafulltrúar

Á hverju sviði borgarinnar eru tilnefndir mannréttindafulltrúar sbr. 14. kafla mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar. Til að tryggja samþættingu mannréttindamála og upplýsingaflæði heldur mannréttindastjóri reglulega samráðsfundi með mannréttindafulltrúum borgarinnar. Hlutverk mannréttindafulltrúa sviða er að fræða samstarfsfólk um tilvist mannréttindastefnunnar, efni hennar og fylgja henni eftir á starfsstöðunum.

Mannréttindafulltrúar sviða í október 2019 eru:

Gerður Sveinsdóttir	Íþróttar- og tómstundasvið
Kolbrún Hrund Sigurgeirsdóttir	Skóla- og frístundasvið
Dagbjört Ásbjörnsdóttir	Skóla- og frístundasvið
Baldur Örn Arnarson	Menningar- og ferðamálasvið
Steinunn Rögnvaldsdóttir	Umhverfis- og skipulagssvið
Irina Ogurtsova	Velferðarsvið
Harpa Hrund Berndsen	Svið mannauðs – og starfsumhverfis ⁵

Kynningarstarf

Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa sér um að kynna mannréttindastefnuna fyrir starfsfólki borgarinnar. Enn fremur sér starfsfólk skrifstofunnar um kynningar, erindi og fræðslu, bæði innan borgar og utan, á ýmsum verkefnum sem skrifstofan sinnir. Fjölmarginir innlendir og erlendir gestir, sem hafa áhuga á að kynna sér mannréttindastefnuna og starfsemi skrifstofunnar, heimsækja skrifstofuna á ári hverju.

Markmið og aðgerðir

Í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar segir að borgaryfirvöld skuldbindi sig til að vinna að mannréttindum á fjórum megin sviðum þar sem hvert svið fyrir sig endurspeglar margþætt hlutverk og skyldur sveitarfélags sem stjórnvalds, sem atvinnurekanda, veitanda þjónustu og samstarfsaðila þeirra sem vilja beita sér í þágu mannréttinda og þeirra sem borgin á í samskiptum og viðskiptum við.

Í þessari aðgerðaráætlun er gerð grein fyrir því hver ber ábyrgð á framkvæmd aðgerða, innan hvaða tímamarka þær skuli unnar og hvaða málaflokkum og jafnréttisstoðum þær tengjast.

⁵ Samkvæmt skipulagsbreytingum sem tóku gildi 1. júní 2019, þá breyttist heiti mannauðsdeildar í svið mannauðs- og starfsumhverfis.

Á árunum 2019 - 2022 verður lögð áhersla á eftirfarandi verkefni:

Almenn verkefni						
Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Efla vitund borgarbúa um mannréttinda og lýðræðismál	1	Halda árlegan mannréttinda- og lýðræðisdag og afhenda mannréttindaverðlaun borgarinnar	3.gr. í samþykkt fyrir Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Allir	16. maí ár hvert
	2	Halda opinn fund Mannréttinda- og lýðræðisráðs	9. gr. í samþykkt fyrir Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Allir	Árlega í tengslum við 10. desember
	3	Veita styrki til mannréttinda- og lýðræðisverkefna	Reglur Mannréttindaráðs um styrkveitingar samþykktar í borgarráði 14. apríl 2016	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Allir	Árlega
Gæta þess að þjónusta borgarinnar taki mið af margbreytileika samfélagsins	4	Vinna gátlista fyrir starfsfólk og stjórnendur sem nýtast til að meta áhrif starfseminnar á þá hópa sem mannréttindastefnan nær til	1. og 14. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Allir	Viðvarandi
Efla vitund starfsfólks um mannréttindastefnu, upplýsingastefnu og þjónustustefnu Reykjavíkurborgar	5	Halda fræðslu um mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar á starfsstöðum borgarinnar og nýta samfélagsmiðla til að koma efni hennar til skila, m.a. er fjallað um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Grein 1,2.2.6 og 14. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 22. grein jafnréttislaga.	MAR	Allir	Viðvarandi
	6	Þjóða fræðslu sem er sérsniðin að þörfum starfsstaða borgarinnar t.d. um kynjajafnrétti, kynbundið ofbeldi,kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni. Jafnframt málefni sem varða fatlað fólk, hinsegin málefni, innflytjendur og lýðræðismál	1. og 14. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 22. grein jafnréttislaga	MAR	Allir	Viðvarandi
	7	Innleiða og kynna á þjónustustefnu Reykjavíkurborgar og eftirfylgni við hana	Þjónustustefna Reykjavíkurborgar og 2.3 gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	SÞR	Allir	Viðvarandi

Lýðræðisverkefni

Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning	
Tryggja lýðræðislega þátttöku borgarbúa	8	Samþætta lýðræðisstefnu og mannréttindastefnu	Samþykkt fyrir mannréttinda- og lýðræðisráð	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Lýðræði	2019
	9	Vinna að frekari útfærslu/þróun lýðræðisgátta borgarinnar	102. gr. sveitarstjórnarlaga	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Lýðræði	Viðvarandi
	10	Stíga fleiri skref í þá átt að útfæra beinar kosningar	102. gr. sveitarstjórnarlaga	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Lýðræði	Viðvarandi
	11	Skipuleggja í samstarfi við félagasamtök, fyrirtæki, einstaklinga og opinbera aðila, röð viðburða sem sýna fram á að Reykjavíkurborg er borg allra íbúa	1. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar 65. gr. stjórnarskrárinnar og þeim mannréttindasamningum sem Ísland á aðild að	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Lýðræði	Viðvarandi
	12	Finna leiðir til að auka kosningaþátttöku ungs fólks og innflytjenda	3.gr og 9, 9.1. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Lýðræði	Viðvarandi
	13	Skilgreina hvernig samráði við borgarbúa eigi að vera háttað og vinna samráðsferla innan Reykjavíkurborgar. Kynning í framhaldi	102. gr. sveitarstjórnarlaga	MAR	Lýðræði	2019
	14	Halda opna fundi með: 1. borgarstjórn og fjölmenningsráði. 2. borgarstjórn og öldungaráði. 3. borgarstjórn og ofbeldisvarnarnefnd	102. gr. sveitarstjórnarlaga	MAR, SBS	Lýðræði	Einn opinn fundur borgarstjórnar á ári með hverju ráði/nefnd
	15	Boða til samráðsfunda á vegum mannréttinda- og lýðræðisráðs og mannréttindaskrifstofu	12. og 13. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Lýðræði	Tvisvar á ári
Tryggja lýðræðislega þátttöku borgarbúa frh.	16	Tryggja að starfsfólk þekki leiðbeininga- og upplýsingaskýldu sína gagnvart þjónustuþegum	III. og IV. kafli upplýsingalaga og III. til VI. kafli stjórnsýslulaga	MAR, Umboðsmaður borgarbúa	Lýðræði	Viðvarandi
	17	Vinna nauðsynlegar breytingar á viðmóti vefsíðu borgarinnar til þess að tryggja aðgengi allra að þjónustu og þátttöku í samfélaginu	13.5 gr. í mannréttindastefnu og þjónustustefna borgarinnar	SPR	Lýðræði	Viðvarandi
Tryggja að fylgt sé eftir breytingum sem eiga að stuðla að lýðræði	18	Fylgja eftir ákvörðunum um breytingar á hverfisráðum	102. gr. sveitarstjórnarlaga	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Lýðræði	2019
	19	Tryggja úthlutun úr hverfissjóðum	102. gr. sveitarstjórnarlaga	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Lýðræði	Apríl ár hvert
	20	Tryggja að áfram sé unnið að opnun bókhalds hjá Reykjavíkurborg	102. gr. sveitarstjórnarlaga	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Lýðræði	Viðvarandi
Auka lýðræðisþátttöku starfsfólks	21	Vinna að kortlagningu á leiðum til að auka lýðræðisþátttöku starfsfólks á starfsstöðum borgarinnar		MAR, MAD	Lýðræði	2019

Jafnrétti kynja

Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Stuðla að lýðræðislegri stjórnun borgarinnar og fylgja eftir 15. grein jafnréttislaga	22	Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum, ráðum og stjórnnum. Upplýsingar verði kynntar mannréttinda- og lýðræðisráði og birtar á vefsíðu Reykjavíkurborgar	15. gr. jafnréttislaga, gr. 2.1 í mannréttindastefnu og 2. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja	Einu sinni á ári
Tengja saman mannréttindastefnu og fjárhags- og starfsáætlanagerð	23	Vinna að innleiðingu kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar	17. gr. jafnréttislaga, 2.1.1. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	Stýri- og ráðgjafarhópur KFS	Allir	Viðvarandi
	24	Greina þjónustu borgarinnar út frá aðferðafræði kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar. Gögnin verða greind eftir þeim hópum sem mannréttindastefna Reykjavíkurborgar tekur til þegar slíkt á við	16. gr. jafnréttislaga og 2.3.1. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar	Stýri- og ráðgjafarhópur KFS ásamt starfshópum KFS á sviðum borgarinnar	Allir	Viðvarandi
	25	Gera jafnréttisskimun og jafnréttismat á öllum breytingatillögum og tillögum um ný verkefni og fjárfestingar	17. gr. jafnréttislaga, 2.1.1. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	Stýri- og ráðgjafarhópur KFS	Allir	Viðvarandi
Greina stöðu kynjanna í borginni	26	Setja fram tölfraðilegar upplýsingar um stöðu kynjanna í borginni og nýtingu þeirra á þjónustu borgarinnar í bæklingnum <i>Kynlegar tölur</i>	16. gr. jafnréttislaga og 2.3.1. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 9. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja	Einu sinni á ári
Vinna að jafnrétti á starfsstöðum borgarinnar	27	Vinna að þróunarverkefni um jöfnun kynja á vinnustað þar sem karlar eða konur eru í miklum minnihluta	18. og 26. gr. jafnréttislaga og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR, MAD	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
	28	Fylgja því eftir að úttekt sé gerð á kynbundnum launamun og að brugðist verði við niðurstöðum	19. og 25. gr. jafnréttislaga, 2.2.3. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum	Mannréttinda- og lýðræðisráð	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
	29	Vera með jafnréttis- og lýðræðisfræðslu fyrir alla stjórnendur í forystunámi á vegum borgarinnar	19. 22. og 25. gr. jafnréttislaga, 2.2.3. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR, MAD	Allir	Viðvarandi
	30	Innleiða jafnlaunastaðal hjá Reykjavíkurborg sbr. lagasetningu þar um	19. og 25. gr. jafnréttislaga, 2.2.3. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD í samráði við svið borgarinnar	Jafnrétti kynja	2019

Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Vinna að jafnrétti á starfsstöðum borgarinnar frh.	31	Vinna greiningu á yfirvinnugreiðslum hjá Reykjavíkurborg og hvort stjórnendur fari að settum reglum. Mæla skal unna yfirvinnutíma og bera saman við yfirvinnusamninga	19. og 25. gr. jafnréttislaga, 2.2.3. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. í Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD, kjaradeild	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
	32	Taka saman upplýsingar um kynjahlutföll starfsfólks eftir sviðum. Greina nánar eftir deildum eða öðrum skipulagseiningum þar sem það á við. Birt í árlegri mannauðsskýrslu	18. gr. jafnréttislaga, 2.3.1. gr. í mannréttindastefnu og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD, kjaradeild	Jafnrétti kynja	Árlega
	33	Taka saman upplýsingar um fjölda stjórnenda eftir kyni, sviðum og ólíkum stjórnunarstigum. Niðurstöður bornar saman við hlutfall kynjanna meðal starfsfólks á samsvarandi sviðum. Ef í ljós kemur að hallar á eitt kyn umfram það sem eðlilegt gæti talist út frá kynjahlutfalli sviðsins þarf að bregðast við með viðeigandi aðgerðum	18. gr. jafnréttislaga, 2.3.1. gr. í mannréttindastefnu og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD, kjaradeild	Jafnrétti kynja	Árlega
	34	Meta jafnréttissjónarmið til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Reykjavíkurborg. Athygli stjórnenda borgarinnar skal 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	20. og 26. gr. jafnréttislaga, 2.2.1. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar	MAD	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
	35	Athuga í viðhorfskönnun meðal starfsfólks hvort konur og karlar séu að fá sömu tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar. Ef svo er ekki verður brugðist við því með greiningu á því hverju sætir og leiðum til starfsþróunar og símenntunar þar sem á skortir	26. gr. jafnréttislaga og 2.2.4. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar	MAD	Jafnrétti kynja	Árlega
	36	Veita starfsfólki kost á sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Konum og körlum skal gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar. Starfsfólk skal eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa. Stjórnendur skulu hvetja væntanlega feður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Jafnframt skulu þeir hvetja karla til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur	21. gr. jafnréttislaga, 2.2.5. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
Samræma fjölskyldu- og atvinnulíf á starfsstöðum borgarinnar	37	Safna upplýsingum um samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfa með viðhorfskönnun annað hvert ár. Greina skal svörin út frá kyni, starfi og öðrum viðeigandi breytum. Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfa á ákveðnum starfsstöðum verði reynt að finna skýringar og bregðast við ef þurfa þykir	21. gr. jafnréttislaga, 2.2.5. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD	Jafnrétti kynja	2019

Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning	
Samræma fjölskyldu- og atvinnulíf á starfsstöðum borgarinnar frh.	38	Vinna áfram að tilraunaverkefni um styttri vinnuviku án skerðingar launa. Skoðað verði hvaða áhrif stytting vinnuviku hefur á starfsfólk hvað varðar heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu. Hluti gagnanna verður greindur út frá kyni	21. gr. jafnréttislaga, 2.2.5. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD	Jafnrétti kynja	2019
Uppræta kynferðislega áreitni á vinnustöðum borgarinnar	39	Safna upplýsingum um áreitni og ofbeldi á vinnustöðum borgarinnar með árlegri viðhorfskönnun og vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í starfsumhverfi borgarinnar sbr. aðgerð 37 í aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi	22. gr. jafnréttislaga, 2.2.6. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD	Jafnrétti kynja	Viðvarandi
	40	Fara yfir allar upplýsingar um viðbrögð við einelti, áreitni, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni á sviðunum og sjá til þess að upplýsingarnar séu uppfærðar og aðgengilegar	22. gr. jafnréttislaga, 2.2.6. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 11. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAD	Jafnrétti kynja	Árlega
Hafa jafnréttismenntun og mannréttindi að leiðarljósi í öllu skóla- og frístundastarfi borgarinnar	41	Koma á fót og viðhalda öflugum vef, jafnrettistorg.is, sem fjallar um jafnrétti í víðum skilningi í tengslum við skóla- og frístundastarf	23. gr. jafnréttislaga, 2.3.2. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 13. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	SFS, Jafnréttisskóli	Allir	Viðvarandi
	42	Styðja við starfsstaði og efla fagfólk í skóla- og frístundastarfi í því að vinna með börnum og unglingum með lýðræði, jöfnuð, jafnrétti og mannréttindi að leiðarljósi	23. gr. jafnréttislaga, 2.3.2. gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 13. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	SFS, Jafnréttisskóli	Allir	Viðvarandi
	43	Koma á verkefni í samstarfi við háskóla þar sem greind er nýting á skólalóðum og leiktækjum út frá kyni og mögulega fleiri þáttum	2.3.2 gr. í jafnréttisstefnu og 23 gr. í jafnréttislögum	SFS, Jafnréttisskóli, MAR	Jafnrétti kynja	2019 - 2020
Brjóta upp staðalmyndir í íþróttum og gæta að jafnréttissjónarmið séu í heiðri höfð í íþróttafélögum	44	Vinna að auknu jafnrétti innan íþróttafélaga með ÍBR og íþróttafélögunum. Unnið sé að því að gera jafnréttisstefnur félaganna virkar	2.3.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og samningar borgarinnar við íþróttafélög	ÍTR og MAR	Allir	2019
	45	Vinna með ÍBR að því að innleiða siðareglur og aðgerðaráætlanir vegna kynferðislegrar áreitni byggt m.a. á skýrslu menntamálaráðherra þar um	2.3.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og samningar borgarinnar við íþróttafélög	MAR	Allir	2019

Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Vinna gegn kynbundnu ofbeldi	46	Vinna í samstarfi við lögregluna, Kvennaathvarfið og heilsugæsluna á höfuðborgarsvæðinu að verkefninu Saman gegn ofbeldi	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, trúarbrögð, lífsstjórnmalaskoðanir og trúleysi, þjóðerni og uppruni, öryggi	Viðvarandi
	47	Kalla til og sjá um reglubundna fundi í stýrihópi verkefnisins Saman gegn ofbeldi og gæta þess að eiga samvinnu við grasrótarsamtök, fræðasamfélagið og önnur sveitarfélög eftir því sem þarf og óskað er eftir	2.1.2., 12 og 13 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, trúarbrögð, lífsstjórnmalaskoðanir og trúleysi, þjóðerni og uppruni, öryggi	Viðvarandi
	48	Sjá um fræðslu fyrir starfsfólk sem tekur þátt í verkefninu Saman gegn ofbeldi	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, trúarbrögð, lífsstjórnmalaskoðanir og trúleysi, þjóðerni og uppruni, öryggi	Viðvarandi
	49	Tryggja fræðslu til allra starfsstaða borgarinnar sem vinna með fólki með fötlun á stöðu mála er snerta ofbeldi gegn fötluðu fólki og vinnu að úrbótum þar á	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, fötlun	Viðvarandi
	50	Vinna að innleiðingu verkefnisins Opinskátt gegn ofbeldi með Skóla- og frístundasviði	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR, SFS	Jafnrétti kynja, holdarfar og líkamsgærd, uppruni og þjóðerni, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, aldur, öryggi	2019-2022
	51	Gefa út, í fjölbreyttu formi, upplýsingaefni um ofbeldi og hvar er hægt að fá aðstoð vegna þess	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, trúarbrögð, lífsstjórnmalaskoðanir og trúleysi, þjóðerni og uppruni, öryggi	Viðvarandi
	52	Taka saman og gefa út tölfraði um verkefnið Saman gegn ofbeldi	2.1.2 gr. í mannréttindastefnu borgarinnar og 22. gr. Evrópusáttmála í jafnréttismálum	MAR	Jafnrétti kynja, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni, fötlun, trúarbrögð, lífsstjórnmalaskoðanir og trúleysi, þjóðerni og uppruni, öryggi	Mánaðarlega

Aldur						
Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning	
Auka þekkingu barna á mannréttindum	53	Vekja athygli skólastjórnenda og forstöðumanna frístundaheimila á fræðsluefni um mannréttindastefnuna	3.gr í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, Kafli 2.14 og 4 í aðalnámskrá grunnskóla, 2.1 og 29.1 gr. í Samningi sameinuðu þjóðanna um réttindi barna	MAR, SFS	Aldur	2019-2020
Rjúfa einangrun aldraðs fólks	54	Hafa samráð við öldungaráð um aðgerðir til að rjúfa félagslega einangrun aldraðs fólks. Skoða mögulegt samstarf við Rauða krossinn. Huga sérstaklega að t.d. hinsegin eldri borgurum og innflytjendum.	Greinar 3.1.1,3.1.2, og 3.3 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	VEL og MAR	Aldur, hinsegin málefni, innflytjendur	2019-2022
Tryggja réttindi hinsegin eldri borgara	55	Vera með mannréttinda- lýðræðis- og hinsegin fræðslu til starfsfólks sem starfar með eldri borgurum	Greinar 3.2,3,7.1,7.1.2,7,2, 7.2.1, 7.2.2 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Aldur, hinsegin málefni	Viðvarandi
Sporna gegn ofbeldi gagnvart eldri borgurum	56	Setja á fót starfshóp sem gerir tillögur að leiðum til að sporna við ofbeldi gegn öldruðum	2.1.2 og 3. kafli mannréttindastefnu	MAR	Aldur	2019
	57	Tryggja fræðslu til starfsfólks um birtingarmyndir ofbeldis gegn eldri borgurum	Greinar 3.2.2,3.2.3, 3.2.7 í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Aldur, jafnrétti	Viðvarandi
Veita öldruðum þjónustu sem er sniðin að þeirra þörfum	58	Kanna væntingar eldri borgara til þjónustunnar. Stuðla að þróun þjónustunnar í takt við nýjar kynslóðir eldri borgara.	3.1.1.gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	Velferðarsvið og mannréttindaráð	Aldur	Viðvarandi
Fötlun						
Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning	
Tryggja þjónustu við fatlað fólk	59	Útbúa leiðbeiningar og tékklista með upplýsingum fyrir starfsstaði borgarinnar sem snúa að aðgengi fatlaðs fólks að húsnæði og þjónustu á vegum borgarinnar.	4. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, 10. gr. Evrópusáttmála um jafnrétti, 9. gr. Samnings SP um réttindi fatlaðs fólks og 34. gr. laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks	MAR	Fötlun	2019
Tryggja aðgengi fatlaðs fólks	60	Sjá til þess að ferlinefnd fatlaðs fólks fái til meðferðar mál sbr. samþykkt ferlinefndar	4. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, 10. gr. Evrópusáttmála um jafnrétti, 9. gr. Samnings SP um réttindi fatlaðs fólks og 34. gr. laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks	MAR	Fötlun	Viðvarandi
Efla þekkingu starfsfólks á ofbeldi gegn fötluðu fólki	61	Þjóða upp á fræðslu í formi fyrirlestra um fatlað fólk og ofbeldi og verkferla borgarinnar um viðbrögð við því	4. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 16. gr. Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks	MAR	Fötlun	Viðvarandi

Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Efla þekkingu starfsfólks á ofbeldi gegn fötluðu fólki frh.	62 Sjá til þess að starfsfólk sem vinnur með fötluðu fólki fái rafræna fræðslu um fatlað fólk og ofbeldi	4. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 16. gr. Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks	MAR,VEL	Fötlun	Viðvarandi
Stuðla að því að starfsfólk borgarinnar endurspegli fjölbreytileika samfélagsins	63 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	32. gr. laga um málefni fatlaðs fólks og 4.2.1. gr. í mannréttindastefnu	MAD,MAR	Fötlun	Viðvarandi
	64 Bjóða upp á störf fyrir fatlað fólk innan borgarinnar og hlutastörf þegar það á við	4.2.1.gr. í mannréttindastefnu	MAD,MAR	Fötlun	Viðvarandi
Stuðla að því að rjúfa einangrun fatlaðs fólks	65 Vinna með hagsmunaaðilum og grasrótersamtökum að aðgerðum til að rjúfa félagslega einangrun fatlaðs fólks	4.3.3. gr. í mannréttindastefnu	MAR,VEL	Fötlun	Viðvarandi
Efla þekkingu starfsfólks á hugmyndafræði borgarinnar sem liggur til grundvallar þjónustu við fatlað fólk og hvert hægt sé að leita finnist þeim á fötluðu fólki brotið	66 Tryggja starfsfólki sem starfar með fötluðu fólki fræðslu um hugmyndafræðina um sjálfstætt líf	4.3.1. gr. í mannréttindastefnu	MAR,VEL	Fötlun	Viðvarandi
	67 Fræða starfsfólk um hlutverk réttindagæslumanns fatlaðs fólks til að fylgja eftir þjónustu við fatlað fólk í borginni	4. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, 10. gr. Evrópusáttmála um jafnrétti, 9. gr. Samnings SP um réttindi fatlaðs fólks og 34. gr. laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks	MAR	Fötlun	Viðvarandi
Heilsufar og líkamlegt atgervi					
Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Stuðla að heilsueflandi vinnuumhverfi og aðgerðum fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar og bæta þannig aðgengi þeirra að heilsueflingu	68 a) Standa fyrir Heilsuleikum Reykjavíkurborgar b) Vera með markvissa fræðslu um heilsueflingu c) Gera heilsufarsmælingar	5 gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og 3.3 gr. í starfsmannastefnu	MAD	Heilsufar og líkamlegt atgervi	Viðvarandi
	69 Spyrja út í mismunun út frá heilsufari og líkamlegu atgervi í starfsmannakönnun Reykjavíkurborgar og bregðast við ef þörf er á	5. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD	Heilsufar og líkamlegt atgervi	Árlega
	70 Tryggja leiðbeiningar til starfsfólks um góða vinnuaðstöðu m.a. með því að starfsfólk fái ráðgjöf um það hvernig það getur bætt vinnuaðstöðu sína	3.gr. starfsmannastefnu	MAD	Heilsufar og líkamlegt atgervi	Viðvarandi
Holdarfar og líkamsgerð					
Markmið	Aðgerðir	Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Efla vitund starfsfólks Reykjavíkurborgar um 6. kafla mannréttindastefnunnar um holdafar og líkamsgerð	71 Vekja athygli á banni við mismunun vegna holdafars og líkamsgerðar í kynningu á mannréttindastefnu	6. gr., 6.2.2. gr. og 13.2. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD, MAR	Holdarfar og líkamsgerð, upplýsingaöflun og miðlun	Viðvarandi
Afla upplýsinga um stöðu málaflokksins meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar	72 Spyrja út í mismunun vegna holdarfars og líkamsgerðar í viðhorfskönnun á meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar	6. gr., 6.2.2 og 13.2. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD, MAR	Holdarfar og líkamsgerð, upplýsingaöflun og miðlun	Árlega

Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni						
Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Efla vitund starfsfólks borgarinnar um málefni hinsegin fólks	73	Innleiða gátlista um hinsegin og trans börn í skólanum og hinsegin og trans-væna skóla	7.3.1 gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og kafli 2.1.4 í aðalnámskrá leik- og grunnskóla	MAR, SFS	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og aldur	Viðvarandi
	74	Tryggja, í samráði við SFS og Velferðarsvið, að fræðsla um hinsegin fólk standi öllum leik- og grunnskólum, frístundaheimilum og þjónustumiðstöðvum til boða. Tryggja að skólastjórnendur viti af fræðslunni og mikilvægi hennar fyrir nemendur.	7.3.1 gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og kafli 2.1.4 í aðalnámskrá leik- og grunnskóla	SFS, MAR, VEL	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og aldur	Viðvarandi
Auka samstarf og samvinnu á sviði hinsegin mála	75	Fylgja eftir og útfæra tillögur starfshóps um hvernig megi sporna við heimilisofbeldi sem hinsegin fólk verður fyrir	7. og 7.3 gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, Saman gegn ofbeldi	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og Öryggi	Viðvarandi
	76	Auka þekkingu og samstarf á sviði hinsegin mála með því m.a. að gerast aðili að Rainbow Cities Network (Regnbogaborgir)	1. og 7. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og Reykjavíkurborg sem samstarfsaðili og verkkaupi	2019
Gera Reykjavíkurborg hinseginvænni fyrir borgarbúa/ þjónustuþega	77	Breyta skráningar- og eyðublöðum þannig að þau taki mið af fjölbreytileika kyns, kynvitundar og kynhneigðar	7, 7.1, 7.3 og 7.3.1 gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, SÞS	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og upplýsingaöflun og miðlun	Viðvarandi
	78	Þjóða upp á kynhlutlausu salernis- og skiptiaðstöðu þar sem hægt er og tryggja að nýbyggingar séu útbúnar slíkri aðstöðu	7, 7.1 og 7.3 gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, Byggingafulltrúi	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og umhverfi	Viðvarandi
	79	Veita hinseginvænum starfsstöðum Reykjavíkurborgar regnbogavottun í kjölfar fræðslu og þjálfunar.	7, 7.1 og 7.3 gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar Ath starfsmannastefnu og mismunaleggjör	MAR, MAD	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og umhverfi	Viðvarandi
	80	Þjóða hinsegin borgarbúum og aðstandendum þeirra upp á ráðgjörf í gegnum þjónustusamning við Samtökin '78	7.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni	Viðvarandi
Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi						
Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Virða trúarbrögð og trúfrelsi borgarbúa og starfsfólks	81	Fylgja eftir reglum um samskipti leik- og grunnskóla og trúa- og lífsskoðunarfélaga	8. gr mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	Mannréttinda- og lýðræðisráð, MAR	Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi	Viðvarandi
	82	Veita leik- og grunnskólum ráðgjörf og setja fram tillögur þess efnis hvernig hægt er að halda upp á hátíðir sem allir geta tekið þátt í	8.3.2. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, SFS	Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi	Viðvarandi
	83	Sjá til þess að starfstaðir Reykjavíkurborgar taki titill til trúarhátíða	8.2. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, MAD	Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi	Viðvarandi
	84	Birta dagatal með hátíðardögum trúarbragða á vefsíðu Reykjavíkurborgar	8.2.3. gr. í mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Trúarbrögð, lífs-, stjórnmálaskoðanir og trúleysi	Árlega

Uppruni og þjóðerni

Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Stuðla að málfrelsi	85	Veita öruggt skjól fyrir erlendan rithöfund sem býr við ofsóknir	ICORN	MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
Efla og miðla þekkingu, veita ráðgjöf, þróa verkferla og fylgja eftir ákvörðunum í málefnum innflytjenda	86	Vinna með hópi sérfræðinga innan borgarinnar sem hafa sérþekkingu á málefnum innflytjenda	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, Aðgerð I.5	Borgarritari, MAR	Uppruni og þjóðerni, öryggi	4 sinnum á ári
	87	Undirbúa rannsókn sem miði að því að fá yfirsýn yfir stöðu innflytjenda sem starfa hjá borginni og þeirra sem nýta sér þjónustu borgarinnar	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, Aðgerð I.7	MAR	Uppruni og þjóðerni	2019-2020
	88	Þróa verkferla um viðbrögð ef athugasemd berst vegna hatursorðræðu eða mismununar	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, aðgerð II.3	MAD, MAR, Umboðsmaður borgarbúa,	Uppruni og þjóðerni, öryggi	2019
	89	Hafa reglubundið eftirlit með framkvæmd aðgerðaáætlunar í innflytjendamálum í samstarfi við mannréttindafulltrúa sviðanna	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, aðgerð I.8	MAR	Uppruni og þjóðerni, öryggi	Viðvarandi
Tryggja aðgengi innflytjenda að þjónustu borgarinnar	90	Gera úttekt á því hvort ferli umsókna um ýmis leyfi sem algengast er að sótt sé um s.s. dagforeldraleysi eða vegna atvinnurekstrar, feli í sér hindranir sem snúi sérstaklega að innflytjendum.	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, aðgerð III.2	MAR, USK, SFS, VEL, Heilbrigðiseftirlitið	Uppruni og þjóðerni	2019
	91	Greina hvaða þjónustu er ekki verið að veita innflytjendum sem þeir hafa þörf fyrir og koma með tillögur að úrbótum	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar aðgerð III.3	MAR, Umboðsmaður borgarbúa,SÞR	Uppruni og þjóðerni	2019
Efla þekkingu innflytjenda í Reykjavíkurborg á þjónustu Reykjavíkurborgar og réttindi og skyldum í íslensku samfélagi	92	Veita félagasamtökum innflytjenda og þjóðarhópum fræðslu um þjónustu Reykjavíkurborgar og réttindi og skyldur	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	93	Finna leið til að bjóða félagasamtökum aðgengi að húsnæði Reykjavíkurborgar til að halda fundi	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
Efla þekkingu innflytjenda í Reykjavíkurborg á þjónustu Reykjavíkurborgar, réttindi og skyldur í íslensku samfélagi frh.	94	Bjóða nýjum íbúum af erlendum uppruna fræðslu í hverfum með aðkomu þjónustumiðstöðva; bæklingur Velkomin til Reykjavíkur	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, VEL	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	95	Veita þjónustu á netspjalli á vefsíðu Reykjavíkurborgar á öðrum tungumálum en íslensku	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, SÞR	Uppruni og þjóðerni og upplýsingaöflun og miðlun	Viðvarandi
	96	Efla enska vefsíðu Reykjavíkurborgar	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, Upplýsingarstefna	MAR, SÞR	Uppruni og þjóðerni og upplýsingaöflun og miðlun	2019
	97	Nota samfélagsmiðla á ensku og pólsku til að miðla upplýsingum til erlendra íbúa	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni og upplýsingaöflun og miðlun	Viðvarandi
Tryggja skilvirk samskipti á milli starfsfólks Reykjavíkurborgar og þjónustuþega sem tala ekki íslensku	98	Vera með fræðslu fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar um hvernig á að nota túlka sem og hvaða leiðir megji nota í samskiptum við þjónustuþega sem eru innflytjendur	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, MAD	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	99	Vera með millimenningarfræðslu fyrir stjórnendur og framlínu starfsfólk Reykjavíkurborgar um ólíka menningarheima	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, SÞR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi

Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Fagna fjölbreytileika í borginni	100	Taka saman upplýsingar um árangursrík verkefni sem varða fjölmenningu í Reykjavík, í því augnamiði að gera þau sýnilegri	9. og 9.3. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
Tryggja lýðræðislega þátttöku innflytjenda	101	Skipuleggja fjölmenningarþing Reykjavíkurborgar	9.gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni	Árlega
	102	Þjóða innflytjendum námskeið og ráðgjöf um hvernig á að stofna og reka félagasamtök á Íslandi	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni	2019
	103	Veita innflytjendum upplýsingar um kosningarétt þeirra m.a. á fjölmenningarþingi	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni, Lýðræði	Viðvarandi
Auðvelda innflytjendum að vinna hjá Reykjavíkurborg	104	Tryggja að íslenskukennsla fyrir starfsfólk af erlendum uppruna sé veitt og að það sé veitt svigrúm til að sækja hana	9.gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD og MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	105	Koma á fót Mentorverkefni á vinnustöðum Reykjavíkurborgar sem felur í sér aðstoð við nýtt starfsfólk sem er af erlendum uppruna	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR, Mannauður á sviðum	Uppruni og þjóðerni	2019-2020
	106	Tryggja að reynsla og menntun erlends starfsfólks sé metin til starfs og launa	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD, MAR, Stéttarfélög	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	107	Vinna gegn fordómum og hatursfullri orðræðu m.a. með fræðslu	Innflytjendastefna Reykjavíkurborgar, aðgerð II.4	MAR, MAD	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
Trygga launjafnrétti starfsfólks af erlendum uppruna	108	Gera úttekt á því hvort launamunur sé hjá Reykjavíkurborg á milli Íslendinga og fólks af erlendum uppruna	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAD	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
Auðvelda innflytjendum að sækja um starf og starfa hjá Reykjavíkurborg	109	Gera vefsíðu um Laus störf á vef Reykjavíkurborgar aðgengilega með tilliti til innflytjenda	Mannauðstefna	MAD, MAR	Uppruni og þjóðerni	Viðvarandi
	110	Vinna gátlista fyrir stjórnendur um starfsauglýsingar. Gátlistinn vísi til mannréttindastefnunnar og mikilvægi þess að starfsfólk endurspegli margbreytileikann	9. gr. mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Uppruni og þjóðerni, kyn, kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni og aldur,	2019
Umhverfi						
Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Efla vitund borgarbúa og starfsfólks borgarinnar um tengsl mannréttinda og umhverfismála	111	Taka saman upplýsingaefni um umhverfismál og þjóða fræðslu á því sviði	10.gr mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	USK, MAR	Umhverfi	Viðvarandi

Öryggi						
Markmið	Aðgerðir		Stoðir	Ábyrgð	Málaflokkur	Tímasetning
Tryggja öryggi borgarbúa	112	Vinna að verkefninu Öruggir skemmtistaðir. Samstarfsaðilar eru lögreglan, slökkvilið og Samtök aðila í ferðaþjónustu	11.gr mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Öryggi, jafnrétti kynja, uppruni og þjóðerni, kynhneigð, kynvitund, kynþjáning og kyneinkenni	Viðvarandi
	113	Vinna að verkefninu Nordic Safe Citites sem borgin er aðili að. Tengslanetið nýtir samtakamátt, þekkingu og reynslu innan Norðurlandanna og víðar til að skapa öruggari borgir, vinna gegn öfgahyggju og stuðla að þátttöku og umburðarlyndi	11.gr mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar	MAR	Öryggi	Viðvarandi