

Allskonar Akureyri

Mannréttindastefna Akureyrarbæjar
2022 – 2023



Akureyrarbær

Innihald

Mannréttindastefna Akureyrarbæjar	1
Grundvöllur mannréttindastefnu Akureyrarbæjar	3
Framtíðarsýn	5
Ábyrgðaraðilar	6
Akureyrarbær sem stjórnvald	8
Akureyrarbær sem vinnuveitandi	11
Akureyrarbær sem þjónustuaðili	13
Akureyrarbær sem samstarfsaðili og verkkaupi	16
Endurskoðun og eftirfylgni	16
Hugtakalisti	18
Mynd 1 Mismununarbreytur sem stefnan nær til	4
Tafla 1 Ábyrgðaraðilar og ábyrgðarsvið	7

Grundvöllur mannréttindastefnu Akureyrarbæjar

Lýðræðislegt samfélag byggir á því að allir séu jafnir fyrir lögum og njóti mannréttinda. Mannréttindi leggja grunn að velferð einstaklinga, fjölskyldna, atvinnulífs og samfélagsins alls. Mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, mannréttindasáttmálum og yfirlýsingum. Til ársins 2019 hefur jafnréttisstefna Akureyrarbæjar takmarkast við jafnrétti kynjanna í samræmi við íslenska jafnréttislöggjöf til ársins 2018. Stefnan hefur því verið í samræmi við ákvæði 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 (hér eftir kölluð jafnréttislög). Þar er kveðið á um að sveitarfélög skuli skipa jafnréttisnefndir og gera jafnréttisáætlanir og ýmsar aðrar skyldur sveitarfélaga.

Á árinu 2018 breyttist íslensk jafnréttislöggjöf. Í ársbyrjun það ár tóku gildi breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 sem gerir fyrirtækjum og stofnunum, þar sem starfa 25 eða fleiri starfsmenn, skylt að öðlast jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85. Akureyrarbær hefur aðlagð jafnréttisstefnuna að lagabreytingunni. Þann 1. september 2018 tóku einnig í gildi tvö ný lög á Alþingi sem snúa að mannréttindum. Mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar, alþjóðlegir sáttmálar og núgildandi lög eru lögð til grundvallar í nýrri mannréttindastefnu Akureyrarbæjar og tekur hún nú mið af útvíkkun jafnréttishugtaksins og er heildstæð mannréttindastefna sem hefur þann tilgang að tryggja vernd allra íbúa.

Árið 2021 tóku gildi ný jafnréttislög, lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 þar sem þau nýmæli eru m.a. að þar er lagt bann við fjölþættri mismunun á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögnum og lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. [85/2018](#) og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. [86/2018](#). Þá er það nýmæli að að opinberir aðilar skulu leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Heildstæð sýn

Með heildstæðri mannréttindastefnu er unnið gegn margþættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn þar sem réttindi fleiri hópa en kvenna og karla eru tryggð.

Stefnan grundvallast á eftirfarandi lögum:

- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020
- Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018
- Lög um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna nr. 85/2018

Á grundvelli laga nr. 86/2018 tryggir stefnan jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.¹ Stefnan tryggir einnig á grundvelli laga nr. 85/2018 jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna utan vinnumarkaðar.



Mynd 1 Mismununarbreytur sem stefnan nær til

Skyldur sveitarfélaga

Samkvæmt 1. mgr. 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skulu sveitarfélög, stofnanir og fyrirtæki í þeirra eigu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlunar um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Akureyrarbær hefur skyldur sem vinnuveitandi samkvæmt þeim lögum sem þessi stefna byggir á og ber því að gera í jafnréttisáætlun sérstaklega grein fyrir hvernig vinna skal að kynjajafnrétti (lög nr. 150/2020) og jafnri meðferð (lög nr. 86/2018) einstaklinga á vinnumarkaði.

Með skýru banni við mismunun utan vinnumarkaðar (lög nr. 85/2018) er horft til þess að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og koma í veg fyrir félagslega einangrun einstaklinga af sömu ástæðum.

Sérstakar kröfur eru einnig gerðar til sveitarfélagsins vegna skólastarfs og íþróttá- og tólmundastarfs og tekur mannréttindastefnan mið af því.

¹ Í þessari stefnu er jafnan talað um sex mismununarbreytur til þess að einfalda og skýra en haft skal í huga að stefnan nær utan um allar mismununarbreyturnar sem falla undir lögin. Mismununarbreytur eru allar útskýrðar í hugtakalista.

Þær kröfur eru gerðar til jafnréttisáætlana sveitarfélaga að í þeim komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu² á öllum sviðum og að þær innihaldi framkvæmdaáætlun um hvernig leiðréttá skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Reynsla og gildismat allra samfélagshópa eru lýðræðinu mikilvæg og því er eðlilegt að stuðla að breiðri þátttöku í stefnumótun og ákvarðanatöku og að sjónarmiðum og þörfum allra hópa sé gert jafn hátt undir höfði.

Meginsvið

Yfirmarkmið stefnunnar skiptast í þau fjögur megin svið sem bæjaryfirvöld skuldbinda sig til að vinna að mannréttindum á og endurspegla margþætt hlutverk og skyldur sveitarfélagsins sem *stjórnvalds*, sem *vinnuveitanda*, sem *veitanda þjónustu* og sem *samstarfsaðila*. Í aðgerðaráætlun er gerð grein fyrir aðgerðum, ábyrgðaraðila og innan hvaða tímaramma þær skuli unnar.

Mannréttindi barna eru tryggð hjá Akureyrarbæ í gegnum innleiðingarferli Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna. Akureyrarbær gerir aðgerðaráætlun til tveggja ára í senn og gerð er grein fyrir framgangi í skýrslu þar um.

Þjónusta Akureyrarbæjar umfram svið þessarar stefnu er tryggð og veitt samkvæmt lögum um málefni aldraðra út frá þörfum og ástandi hins aldraða og lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga, barnaverndarlögum og lögum um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir. Í velferðarstefnu Akureyrarbæjar er gerð nánari grein fyrir stefnu sveitarfélagsins og helstu verkefnum þess í velferðarmálum. Þjónusta Akureyrarbæjar gagnvart fólki af erlendum uppruna er einnig tryggð í fjölmenningsstefnu Akureyrarbæjar og Eyþings frá 2018.

Framtíðarsýn

Fjölbreytni, jöfn meðferð og vernd gegn mismunun í víðum skilningi er yfirskrift mannréttindastefnu Akureyrarbæjar. Verkefni Akureyrarbæjar líkt og alls Íslands til næstu ára er að fyrirbyggja með skýrari hætti mismunun hvers konar, ekki síst margþætta mismunun og útfæra leiðir til að festa betur í sessi þekkingu, skilning og sýn sem tryggir og einkennir gott samfélag fyrir alla. Með aðgerðaráætlun þessarar fyrstu heildstæðu mannréttindastefnu sveitarfélagsins er lagt upp með að skýra hlutverk sveitarfélagsins og styrkja stoðir til að vinna í átt að þessu stóra verkefni. Framtíðarsýn Akureyrarbæjar endurspeglar þá stefnu:

² Í þessari stefnu nær kynjasambætting til sambættingar sjónarmiða allra sem stefnan tekur til og kallast því sambætting mannréttindasjónarmiða.

- ✓ Íbúar á Akureyri njóta mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúar, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.
- ✓ Mannréttindi og fjölbreytni eru leiðarstef í allri stefnumótun og ákvarðanatöku hjá Akureyrarbæ.
- ✓ Starfsfólk og stjórnendur Akureyrarbæjar hafa skýra mannréttindasýn.
- ✓ Stjórnendur hjá Akureyrarbæ skapa rými fyrir aðlögun og fjölbreytileika.
- ✓ Mannréttinda – og jafnréttisfræðsla er fléttuð inn í allt skólastarf og skilningur og þekking fest í sessi hjá kennurum.
- ✓ Stúlkur og drengir mennta sig og stunda félagslíf sem ekki mótast af hefðbundnum kynjahlutverkum.
- ✓ Íbúum á Akureyri líður vel andlega og líkamlega, eru sáttir í eigin skinni og hafa jákvætt viðhorf til sín og annarra.
- ✓ Akureyrarbær leggur áherslu á samvinnu og viðskipti við aðila sem vinna að því að efla frumkvæði, nýsköpun og þekkingaröflun á sviði mannréttinda.

Ábyrgðaraðilar

Mannréttindastefna Akureyrarbæjar er miðlæg stefna sem öll svið og stofnanir bæjarins fylgja.

Ábyrgðaraðilar eru skilgreindir hér að neðan.

Bæjarráð

Bæjarráð fer með hlutverk jafnréttisnefndar. Í samræmi við jafnréttislög fjallar ráðið um stöðu ýmissa hópa innan sveitarfélagsins og er ráðgefandi fyrir bæjarstjórn í þeim málefnum sem varða mannréttindi. Ráðinu ber að fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt allra. Bæjarráð hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar og tekur annað hvert ár saman skýrslu samkvæmt beiðni frá Jafnréttisstofu um stöðu og þróun jafnréttismála innan sveitarfélagsins.

Jafnréttisráðgjafi

Sviðsstjóri mannauðssviðs gegnir starfi jafnréttisráðgjafa. Mannauðsdeild sér um framkvæmd og eftirfylgni með mannréttindastefnu í samvinnu við jafnréttisráðgjafa, bæjarráð og bæjaryfirvöld. Það er hlutverk mannauðsdeildar að veita stofnunum og starfsfólki bæjarins fræðslu og ráðgjöf um hvaðeina sem snertir mannréttindi, m.a. samþættingu jafnréttisstarfs við starfsemi bæjarins.

Stjórnendur skólastarfs

Stjórnendur skólastarfs bera ábyrgð á því að kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í og að fræðsla um mannréttindi sé hluti af skólastarfi og útfærð í skólanámskrám. Þeim ber að tryggja að nemendur fái í náms- og starfsfræðslu kynningu á störfum sem teljast hefðbundin kvenna- og karlastörf. Þeim ber að tryggja að námsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra barna að leiðarljósi. Þeir bera einnig ábyrgð á því að vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi.

Stjórnendur íþróttta-, tómstunda- og æskulýðsstarfs

Stjórnendum íþróttta-, tómstunda- og æskulýðsstarfs ber að skipuleggja félags- og tómstundastarf með mannréttindi og jafna meðferð einstaklinga að leiðarljósi. Það skal tryggt að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Akureyrarbær lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti mannréttinda og að jafnri meðferð í hvívetna.

Aðrir ábyrgðaraðilar

Ábyrgðarsvið	Ábyrgðaraðilar
Fara eftir stefnunni og vinna að framgangi hennar.	Kjörnir fulltrúar, nefndarfolk, stjórnendur og starfsfolk.
Tryggja að mannréttindi séu virt í stjórnkerfi bæjarins á vinnustöðum og í þjónustu.	Stjórnendur og starfsfolk.
Kynna stefnuna.	Stjórnendur.
Samþætta mannréttindasjónarmið í fjárhagsáætlun.	Stjórnendur og þróunarleiðtogar.
Samþætta mannréttindasjónarmið í stefnumótun.	Stjórnendur og þróunarleiðtogar.
Tryggja starfsfólki fræðslu um mannréttindi.	Stjórnendur.
Vinna markvisst gegn fordómum og staðalímyndum innan þjónustustofnana og gagnvart notendum þjónustunnar.	Stjórnendur.
Tryggja fjármagn sem þarf til að mannréttindi séu virt.	Kjörnir fulltrúar.
Fjallað sé um verkefni mannréttindastefnu í starfsáætlunum sviða	Bæjarráð.
Sjá til þess að í starfsáætlunum nefnda og ráða séu jafnréttismarkmið.	Bæjarráð.
Kalla árlega eftir skýrslu um framkvæmd mannréttindamála hjá Akureyrarbæ.	Bæjarráð.
Tileinka sér innsýn og þekkingu á mannréttindamálum.	Stjórnendur, þróunarleiðtogar.
Styðja starfsfolk í mannréttindastarfi.	Stjórnendur, þróunarleiðtogar.

Tafla 1 Ábyrgðaraðilar og ábyrgðarsvið

Aðgerðaráætlun 2020 – 2023

Akureyrarbær sem stjórnvald

Jafnréttisnefnd Akureyrarbæjar

Bæjarstjórn skipi jafnréttisnefnd sem hefur það hlutverk að vera ráðgefandi og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og mannréttindi allra bæjarbúa í samræmi við stefnu þessa. Jafnréttisnefnd hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Bæjarráð gegnir hlutverki jafnréttisnefndar sveitarfélagsins.	Bæjarstjórn.	Eftir kosningar.

Kynning fyrir íbúum og starfsfólki

Starfsfólk og íbúar þekki og séu upplýstir um Mannréttindastefnu Akureyrarbæjar. Frammistaða í jafnréttismálum og mannréttindamálum almennt birtist íbúum í gegnum samskipti þeirra við sveitarfélagið, í þeirri þjónustu sem íbúar fá og á vinnustað þegar starfsfólk sveitarfélagsins á í hlut.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Mannréttindastefna kynnt íbúum.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Lokið í september 2022.
Mannréttindastefna kynnt starfsfólki og bæjarfulltrúum.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Lokið í október 2022.

Nefndir, ráð og stjórnir

Nefndir skulu skipaðar á fjölbreyttum grunni. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum bæjarins skal í samræmi við jafnréttislög gæta þess að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki undir 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Það sama gildir um hlutafélög og fyrirtæki sem Akureyrarbær er aðaleigandi að. Vinnuhópar og starfshópar sem stofnað er til á vegum bæjarins skulu skipaðir einstaklingum af báðum kynjum og mikilvægi fjölbreytni haft í huga.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum skal kannað árlega og ábendingum um úrbætur komið til forseta bæjarstjórnar. Kynjahlutfall formanna nefnda verði skoðað sérstaklega.	Sviðsstjóri þjónustu- og skipulagssviðs.	Samantektir verði gerðar í maí ár hvert.
Fyrir sveitarstjórnarkosningar vorið 2026 verður sérstök hvatning send öllum þeim framboðum sem hyggjast bjóða fram þar sem hvatt verður til jafnrar stöðu kynjanna og fjölbreytni á framboðslistum.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Snemma árs 2026 verði hvatning send til framboða.

Samþætting mannréttindasjónarmiða í stefnumótun

Horft verði til þeirra þátta eftir atvikum sem snert geta kyn, hinsegin fólk, fólk á mismunandi aldri, með mismunandi trú, af ólíku þjóðerni og með ólíka fötlun á ólíkan hátt og brugðist við ef sýnt þykir að verulega muni halla á einhverja breytu með ákveðinni ákvörðun. Mikilvægt er að meta hvaða áhrif ákvarðanir bæjaryfirvalda muni hafa á líf ólíkra hópa.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fræðsla um samþættingu mannréttindasjónarmiða fyrir alla bæjarfulltrúa, nefndafólk og stjórnendur.	Sviðsstjóri þjónustu- og skipulagssviðs.	Fræðsla í upphafi kjörtímabils, eftir sveitarstjórnarkosningar 2022.
Þróunarleiðtogar vinna markvisst að samþættingu mannréttindasjónarmiða.	Mannauðsdeild og sviðsstjóri þjónustu- og skipulagssviðs.	Fræðslupakki kynntur þróunarleiðtogum sviða og ráða haustið 2022 og gerður aðgengilegur á heimasíðu Akureyrarbæjar.

Samþætting mannréttindasjónarmiða í fjárhags- og starfsáætlanagerð

Mannréttindasjónarmið skulu samþætt ráðstöfun og tekjuöflun Akureyrarbæjar og ávallt teknar upplýstar ákvarðanir við nýtingu fjármuna í samræmi við ólíkar þarfir einstaklinga óháð kyni, aldri og fötlun eftir tilvikum³.

³ Aðgerðir tengdar þessu stefnumarkmiði og fleirum takmarkast ávallt við þær upplýsingar sem Akureyrarbær getur og má afla.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kyn- og aldursgreindum gögnum um þjónustuþætti bæjarins verði safnað markvisst til þess að auðveldara sé að taka upplýstar ákvarðanir við nýtingu fjármuna.	Bæjarstjóri og sviðsstjórar.	Alltaf.
Fjársýslusvið móti stefnu um miðlæga gagnasöfnun með því markmiði að gera greiningarskýrslur opinberar.	Fjársýslusvið.	Stefna um gagnasöfnun tilbúin í desember 2022.

Afnám staðalímynda

Haldið verði á lofti jákvæðum ímyndum af fólki óháð kyni, kynhneigð, - vitund, - tjáningu og -einkenni, aldri, trú, þjóðerni eða fötlun og samhliða því unnið gegn fordómum, háttsemi, málfari og myndmáli sem byggja á hugmyndum um æðri og óæðri stöðu eins samfélagshóps eða á staðalímyndum. Umfjöllun og myndbirtingar á upplýsingamiðlum Akureyrarbæjar mismuni ekki hópum eða einstaklingum eða séu þeim til minnkunar.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki og bæjarfulltrúum verði veitt fræðsla um staðalímyndir og hvatt til að fjalla um þær á sínum vettvangi.	Mannauðsdeild.	Rafræn handbók/leiðbeiningar um fjölbreytileika og staðalímyndir útbúin og aðgengileg öllu starfsfólki í starfsmannahandbók og kynnt fyrir bæjarfulltrúum. Lokið janúar 2023.
Ritaður texti og myndbirtingar mismuni ekki eða séu einstaklingum eða hópum til minnkunar.	Bæjarstjóri og sviðsstjórar.	Alltaf.

Jafnréttisáætlanir

Vinnustaðir bæjarins með 25 starfsmenn eða fleiri geri aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir í samræmi við jafnréttislög. Þetta gildir einnig um hlutafélög og fyrirtæki sem Akureyrarbær er aðaleigandi að svo og félög sem hafa styrktarsamninga við Akureyrarbær. Sérstaklega skal fjallað um staðalímyndir og hvernig jafnrétti og mannréttindi er fléttað inn í starf og ákvarðanir.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Því fylgt eftir að vinnustaðirnir sem um ræðir setji sér jafnréttisáætlanir.	Stjórnendur þeirra stofnana og vinnustaða sem við á.	Mannauðsdeild kallar í desember ár hvert eftir upplýsingum um áætlanir stofnana.

Þróunarleiðtogar

Þróunarleiðtogar séu málsvarar kynjasambættingar og mannréttinda og hafi innsýn og þekkingu á mannréttindum. Þróunarleiðtogar fái námskeið og fræðsluefni. Sameiginlegir fundir verði með þróunarleiðtogum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Hvert ráð tilnefni þróunarleiðtoga og sviðsstjórar hverju sinni eru þróunarleiðtogar sviða.	Bæjarstjóri og mannauðsdeild.	Þróunarleiðtogar skulu skipaðir á fyrsta fundi ráða og stjórna eftir sveitarstjórnarkosningar og birt á heimasíðu Akureyrarbæjar hverjir eru skipaðir.

Akureyrarbær sem vinnuveitandi

Launajafnrétti

Launajafnrétti stuðlar að fjölbreytni á vinnumarkaði og hefur auk þess bein áhrif á hag fjölskyldna. Starfsfólki hjá Akureyrarbæ skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni og aldri.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Launagreining framkvæmd reglulega til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Launagreining unnin af utanaðkomandi aðila annað hvert ár.
Akureyrarbær innleiði jafnlaunastefnu.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Lokið vorið 2022.
Akureyrarbær innleiði jafnlaunastaðalinn ÍST 85 og öðlist jafnlaunavottun.	Sviðsstjóri mannauðssviðs	Vinnu við innleiðingu staðals lokið vorið 2022.

Ráðningar

Vinnustaðir Akureyrarbæjar endurspegli fjölbreytileika íbúa sem best og unnið verði markvisst að því að jafna stöðu kynjanna og stuðla þannig að því að störf flokkist ekki í kvenna- eða karlastörf, hvorki í almennum störfum né stjórnunarstörfum. Jafnframt mismuni Akureyrarbær ekki beint né óbeint vegna kynþáttar, þjóðernis eða aldurs við ráðningar.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Ráðningar skulu vera samkvæmt stjórnarsýslulögum, jafnréttislögum, öðrum þeim gildandi lögum sem varða ráðningar og gildandi reglum og samþykktum bæjarins.	Ráðningavaldshafi.	Alltaf.
Reglubundnar tölfraeðiupplýsingar á samsetningu vinnuafis innan sviða Akureyrarbæjar með tilliti til kyns og aldurs.	Launadeild.	Apríl ár hvert.

Starfsþróun og endurmenntun

Tryggt verði að starfsfólk Akureyrarbæjar njóti sömu möguleika til starfsþróunar óháð kyni og aldri eða öðrum breytum eftir atvikum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólk sækir starfsþróun samkvæmt starfsþróunaráætlun vinnustaðar sem byggir á verkefnum og vaxtarþörf starfsfólks óháð kyni, aldri eða öðrum breytum eftir atvikum.	Stjórnandi vinnustaðar.	Árlega.

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Á vinnustöðum Akureyrarbæjar verði starfsfólki gert kleift að samræma starfs- og fjölskylduábyrgð eins og kostur er og eftir því sem verkefni og aðstæður leyfa.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki gefinn kostur á mismunandi starfshlutfalli og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem verkefni og aðstæður leyfa.	Stjórnandi.	Alltaf.

Forráðamenn/foreldrar hvattir til að nýta/taka til jafns fæðingar- og foreldraorlof og heimaveru vegna veikinda barna.	Stjórnandi.	Alltaf.
--	-------------	---------

Kynbundin og kynferðisleg áreitni, kynbundið ofbeldi og hverskyns ofbeldi.

Akureyrarbær geri sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Stjórnendur séu ávallt meðvitaðir um ríkjandi vinnustaðamenningu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Verklag og leiðbeiningar um viðbrögð skulu vera til staðar og aðgengileg á opnum vef Akureyrarbæjar.	Mannauðsdeild.	Alltaf.
Á vinnustöðum er hvers kyns ofbeldi ekki liðið.	Allt starfsfólk.	Alltaf.
Reglubundin fræðsla um kynbundna- og kynferðislega áreitni.	Mannauðsdeild.	Eftir þörfum innan vinnustaða, opin fræðsla að hausti og föst fyrir sumarstarfsmenn að vori.
Efnistöð í rafrænni skyldubundinni nýliðafræðslu.	Mannauðsdeild.	Þegar starfsmaður kemur nýr til starfa.

Akureyrarbær sem þjónustuaðili

Menntun og skólastarf

Allt uppeldis- og tólmundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Akureyrarbæjar og stofnana þess hafi jafna stöðu kynjanna og fjölbreytni nemendahópsins að leiðarljósi. Samþætta skal mannréttindasjónarmið í alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi.

Stjórnendur skólastarfs bera sérstaka ábyrgð á að:

- fræðsla um mannréttindi sé hluti af skólastarfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám
- námsefni mismuni ekki einstaklingum, vinni gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra barna að leiðarljósi
- kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í
- í náms- og starfsfræðslu sé lögð áhersla á að kynna störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf
- vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um mannréttindamál þar sem þeir eru virkir þátttakendur. Mannréttindafræðslu fylgi umræður um viðfangsefnið og skapandi verkefni.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Alltaf.
Kennslu- og námsgögn skönnuð markvisst þannig að ekki sé mismunað á grundvelli kyns, kynhneigðar, - tjáningar, - vitundar eða - einkenna, aldurs, trúar, þjóðernis eða fötlunar.	Skólastjórnendur.	Alltaf.
Fræðslu- og lýðheilsusvið innleiði notkun gátlista fyrir starfsfólk leik- og grunnskóla þar sem farið er yfir atriði sem snerta mannréttindi nemendahópsins. Gátlistanum fylgi leiðbeiningar um notkun.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Allir grunnskólar hafi innleitt notkun gátlistans eigi síðar en í apríl 2023.
Grunnskólar útfæri leiðir til að kynna fyrir nemendahópnum fjölbreyttar náms- og starfsleiðir.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Á hverju vori.

Tómstundir og íþróttir

Gerð krafa til félaga með fasta styrktarsamninga við Akureyrarbæ að gætt skuli samþættingar mannréttindasjónarmiða við alla áætlanagerð og stefnumótunarvinnu. Einnig er mikilvægt að horfa til staðalímynda kynjanna í tómstunda- og íþróttastarfi.

Stjórnendur íþróttar-, tómstunda- og æskulýðsstarfs bera sérstaka ábyrgð á að:

- skipuleggja félags- og tómstundastarf með mannréttindi og jafna meðferð einstaklinga að leiðarljósi
- tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Akureyrarbær lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti mannréttinda og jafnri meðferð í hvívetna

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Styrktarsamningar við félög sem sinna íþrótt- og tómstundastarfi innihaldi ákvæði um samþættingu mannréttindasjónarmiða og hvernig öryggi iðkenda sé tryggt.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Í hvert sinn sem samningur er undirritaður.
Fræðsla um staðalímyndir verði boðin öllum tómstunda- og íþróttafélögum bæjarins sem og starfsfólki Akureyrarbæjar sem vinnur að tómstunda- og íþróttamálum.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Á árinu 2022 verði fræðslufundur um staðalímyndir í boði í samstarfi við ÍBA.
Styrktarsamningar Akureyrarbæjar við félög sem sinna íþrótt- og tómstundastarfi innihaldi ákvæði um jafnrétti og bann við mismunun.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Ákvæði endurskoðað við endurskoðun samninga hverju sinni.
Nýting frístundastyrks greind eftir kyni og aldri.	Sviðsstjóri fræðslu- og lýðheilsusviðs.	Greining á hverjum vetri og greiningin nýtt til að jafna ráðstöfun frístundastyrks með samtali og upplýsingum til félaga.

Mannréttindaviðurkenningar

Bæjarráð veiti árlega mannréttindaviðurkenningu, eina eða fleiri. Viðurkenningin er veitt þeirri stofnun, fyrirtæki, nefnd eða ráði Akureyrarbæjar, einstaklingi eða félagi sem hefur að mati nefndarinnar staðið sig best undangengið ár við framgang mannréttindamála á Akureyri með það að markmiði að auka jafnréttishugsun á Akureyri.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Bæjarráð auglýsir eftir tilnefningum.	Mannauðsdeild.	Auglýst verði eftir tilnefningum árlega að vori.

Þjónusta fyrir alla

Fordómaleysi og skýr jafnréttissýn einkenni þjónustu Akureyrarbæjar og endurspeglit í henni. Hatursorðræða og hatursglæpir verði ekki liðnir á Akureyri og unnið gegn slíku með fræðslu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Þjónustugildi bæjarins <i>Fagleg - Lipur - Traust</i> koma fram í	Stjórnendur.	Alltaf og tilgreint nánar í mannauðsstefnu.

mannauðsstefnunni. Þjónustan endurspeglast í árangri og góðri líðan starfsfólks.		
Starfsfólki Akureyrarbæjar sé kynntog hafi aðgang að fræðsluefni um hatursorðræðu og hatursglæpi og áhrif þeirra.	Mannauðsdeild.	Örfræðsla um hatursorðræðu og hatursglæpi verði í boði í starfsmannahandbók.

Akureyrarbær sem samstarfsaðili og verkkaupi

Samvinna í þágu mannréttinda

Akureyrarbær vinni með opinberum aðilum, háskólasamfélaginu, einkaaðilum og félögum sem vinna að því að efla frumkvæði, nýsköpun og þekkingaröflun og miðlun á sviði mannréttinda.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Þau félög sem hafa fasta styrktarsamninga við Akureyrarbæ skulu við skipan í nefndir, ráð og stjórnir gæta þess að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki undir 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.	Bæjarlögmaður tryggir við yfirlestur samninga að gerð sé grein fyrir skyldum félaga í samningum.	Alltaf.

Viðskipti í þágu mannréttinda

Akureyrarbær leggur áherslu á að allir þeir aðilar sem bæjarfélagið á viðskipti við virði mannréttindi.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Í útboðsauglýsingum komi fram ákvæði um virðingu fyrir mannréttindum, kjarasamningum o.s.frv. eftir því sem við á.	Bæjarlögmaður, sviðsstjóri fjársýslusviðs og sviðsstjóri umhverfis- og mannvirkjasviðs.	Alltaf.

Endurskoðun og eftirfylgni

Mannréttindastefna Akureyrarbæjar skili tilætluðum árangri. Ábyrgðaraðilar mannréttindastefnunnar yfirfari aðgerðir reglulega og árlega sé stöðumat á verkefnum lagt fyrir bæjarráð. Gildistími þessarar stefnu er eitt ár, hún skal endurskoðuð eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Árlega farið yfir stöðu verkefna í bæjarráði.	Sviðsstjóri mannauðssviðs.	Lokið í september ár hvert.
Endurskoðun stefnu og tillaga að nýrri aðgerðaráætlun unnin á grundvelli stöðumats, kannana og árangurs.	Bæjarráð.	Lokið ári eftir sveitarstjórnarkosningar í maí 2023.

Hugtakalisti

Aldur	Lífaldur.
Bein mismunun	Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laga nr. 86/2018.
Fordómar	Fordómar eru það að dæma aðra fyrirfram. Með fordómum er alhæft um hegðun fólks eða hugarfar, oftast á neikvæðan hátt.
Fjölbreytni/fjölbreytileiki	Blanda kvenna og karla, hinsegin fólks, fólks af mismunandi þjóðerni og aldri og með mismunandi trú og fötlun á vinnustöðum og í samfélagi eftir því sem við á. Talið er að fjölbreytni á vinnumarkaði skapi meiri verðmæti heldur en einsleitni þar sem að nýsköpun og vöxtur verður frekar í hópi fólks með ólíkar skoðanir og bakgrunn.
Fötlun	Afleiðing skerðinga og hindrana af ýmsum toga sem verða til í samspili fólks með skerðingar og umhverfis og viðhorfa sem hindra fulla og árangursríka samfélagsþátttöku til jafns við aðra. Skerðingar hlutaðeigandi einstaklings eru langvarandi og hindranirnar til þess fallnar að viðkomandi verði mismunandi vegna líkamlegrar, geðrænnar eða vitsmunalegrar skerðingar eða skertrar skynjunar. Í þessari stefnu nær mengið fötlun einnig yfir skerta starfsgetu og er því skilgreiningin víðtæk og í samræmi við skilgreiningu ÖBÍ og Evróputilskipunina sem lög nr. 86/2018 byggja á.
Hatursorðræða	Hver sú orðræða, bending eða atferli, skrif eða tjáning, sem er bönnuð sökum þess að hún kann að hvetja til ofbeldis eða saknæms athæfis gegn einstaklingi eða hópi sem nýtur verndar laganna, eða sökum þess er lítillækkandi eða ógnandi fyrir slíkan einstakling eða hóp.
Hatursglæpur	Glæpur gegn fólki sem framinn er að hluta til eða öllu leyti vegna fordóma eða haturs á grundvelli fötlunar, kynþáttar, kynhneigðar, kynvitundar, uppruna o.s.frv.
Hinsegin	Regnhlífarhugtak yfir allt það fólk sem er ekki gagnkynhneigt og/eða fellur ekki inn í það sem telst hefðbundið kyn eða kynhlutverk. Orðið hinsegin hefur verið talið of breitt til þess að setja í stefnur en orðið er víðast hvar notað í þessari stefnu og nær mengið hinsegin þá utan um þau hugtök sem falla undir gildissvið laganna: kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni eða kyntjáningu.
Innflytjandi	Sá sem hefur sest að til langframa hér á landi, hefur annað móðurmál en íslensku og fæddist erlendis eða er með erlent ríkisfang.
Jafnrétti kynjanna	Kringumstæður þar sem konur og karlar njóta sömu réttinda og tækifæra þannig að hegðun, væntingar, óskir og þarfir kvenna og karla eru jafnmikils metnar. Jafnrétti kynjanna þýðir að kynin séu jafn sjáanleg í samfélaginu, jafn valdamikil, og taki þátt í opinberu og einkalífi í jöfnum hlutföllum.
Jöfn meðferð	Þegar einstaklingum er hvorki mismunandi beint né óbeint vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laga nr. 86/2018.
Kjör	Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.
Kyn	Líffræðilegt kyn fólks.
Kynbundin áreitni	Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
Kynferðisleg áreitni	Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum

	þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg.
Kynhneigð	Geta einstaklings til að laðast að eða verða ástfanginn af öðrum einstaklingi.
Kynjasambætting	Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.
Kynvitund	Upplifun einstaklings af eigin kyni.
Kyneinkenni	Litningar, kynkirtlar og líffærafræðileg sérkenni manneskju.
Kyntjáning	Dagsdagleg tjáning einstaklings á kynvitund sinni.
Kynþáttur/kynþáttamisrétti	Hópur fólks með svipuð arfgeng útlitseinkenni, svo sem hörundslit og hár, eða með tiltekna siði og trú sem gengið hafa í arf (orðið er notað um stærri og minni hópa t.d. indjána, norræna menn, araba, gyðinga). Því skal haldið til haga að mörg aðildarríki Evrópusambandsins hafa grundvallað skilgreiningu sína á kynþætti (e. race) og etniskum uppruna (e. ethnic origin) á skilgreiningu alþjóðasamnings um afnám alls kynþáttamisréttis, á hugtakinu kynþáttamisrétti.
Laun	Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein eða óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.
Lífsskoðun	Skoðun sem byggist á veraldlegum viðhorfum til lífsins, ákveðnum siðferðisgildum og siðferði ásamt skilgreindri siðfræði og þekkingarfræði.
Mannréttindi	Mannréttindi eru réttindi sem í eðli sínu eiga við um alla menn, hvíttar þjóðar sem þeir eru, óháð búsetu, kyni, þjóðerni, litarhætti, trúarbrögðum, tungumáli eða annarri stöðu. Við eigum öll jafnan rétt til að njóta mannréttinda án mismununar. Þessi réttindi eru fjölbreytt en samtengd og oft óaðskiljanleg.
Margþætt mismunur	Margþætt mismunur á sér stað þegar einstaklingur verður fyrir mismunur vegna nokkurra mismunandi þátta.
Ofbeldi	Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.
Óbein mismunur	Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laga nr. 86/2018 borið saman við aðra einstaklinga nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.
Sambætting aldurssjónarmiða	Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að mismunandi aldurssjónarmið séu á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun.
Sambætting mannréttindasjónarmiða	Í þessari stefnu er átt við að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að kynjasambættingar, sambættingar fötlunarsjónarmiða og sambættingar aldurssjónarmiða sé gætt.
Sambætting fötlunarsjónarmiða	Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn fatlaðra sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun.
Skert starfsgeta	Varanlegt líkamlegt, andlegt eða vitsmunalegt ástand sem er meðfætt eða síðar tilkomið og skerðir starfsgetu einstaklingsins á vinnumarkaði.
Starfsþróun	Ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og sveitarfélagsins. Hjá Akureyrarbæ fellur starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun undir starfsþróun og þessi hugtök notuð jöfnum höndum.
Staðalímyndir	Þær yfirborðskenndu hugmyndir sem við höfum um fólk út frá því hvaða hópi það virðist tilheyra, hvernig það klæðir sig, talar, ber sig o.s.frv. Staðalímyndir

	eru í raun fyrirfram gefnar hugmyndir um einstaklinga út frá samfélagslegri stöðu þeirra og byggja á alhæfingum sem standast ekki nánari athugun - enda eru engin tvö eins þótt þau tilheyri sama hópi.
Trú	Í víðum skilningi að hafa eitthvað fyrir satt eða vona að eitthvað muni gerast. Í þrengri skilningi orðsins getur það átt við trú á yfirnáttúrulegar verur eða algildan sannleika, án bindingar við skipulegan átrúnað. Trú getur einnig verið það að aðhyllast tiltekin trúarbrögð, að tilheyra tilteknu trúfélagi. Í þessari stefnu nær mengið trú utan um trúarbrögð, lífsskoðun og trúleysi.
Þjóðerni	Það að tilheyra stórum hópi fólks sem talar oftast sama tungumál, á sameiginlega sögu og menningu. Mengið þjóðerni í þessari stefnu nær einnig utan um erlendan uppruna, kynþátt og innflytjanda.
