

Jafnréttis- og mannréttindastefna

Kópavogsbæjar 2015–2018



Kópavogsbær



Ljósmynd: Anton Brink

Ávarp bæjarstjóra

Í Kópavogi er rík hefð fyrir áherslu á jafnréttismál og bærinn um margt verið í forystu á landsvísu, hér var fyrsta konan bæjarstjóri á landinu, Hulda Jakobsdóttir, og í Kópavogi var fyrsta jafnréttisnefnd landsins sett á laggirnar. Kópavogsbúar eru og mega vera stoltir af þessari arfleifð en um leið er mikilvægt að horfa fram veginn, gera betur.

Nú hefur metnaðarfull jafnréttis- og mannréttindastefna Kópavogs litið dagsins ljós sem er verðugt verkefni fyrir bæði kjörna fulltrúa og starfsmenn bæjarins að fylgja eftir í sameiningu. Stefnan nær til allra þátta í starfsemi bæjarins, bæinn sem vinnustað og þjónustuaðila.

Með því að vinna eftir samræmdri jafnréttis- og mannréttindastefnu er unnið gegn margþættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu bæjarbúa. Reynsla og gildismat allra þjóðfélagshópa eru lýðræðinu mikilvæg og því er eðlilegt að þátttaka þeirra í stefnumótun og ákvarðanatöku sé sem jöfnust og að sjónarmiðum og þörfum hinna ólíku hópa sé gert jafn hátt undir höfði.

Kópavogsbær hefur einsett sér að vera í fararbroddi í mannréttindamálum með sérstakri áherslu á jafna stöðu kynjanna. Jafnréttis- og mannréttindastefnan er mikilvægt framlag til þess að ná því markmiði. Ég er stoltur af því að fá að hrinda þessari stefnu úr vör og heiti því að gera mitt besta í því að sjá markmiðum hennar fylgt eftir hjá Kópavogsbæ.

Inngangur

Tilgangur og markmið

Jafnrétti og önnur mannréttindi eru varin í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttindasáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (hér eftir kölluð jafnréttislög) fjalla sérstaklega um jafnrétti kynja.

Jafnréttis- og mannréttindastefna Kópavogs er byggð á jafnræðisreglunni og miðar að því að allir fái notið mannréttinda án tillits til kyns, uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Kópavogsbær hefur jafnræði bæjarbúa og mannréttindi að leiðarljósi í öllu starfi og hefur einsett sér að vera í fararbroddi í mannréttindamálum með sérstakri áherslu á jafna stöðu kynjanna¹.

Samfélagið þarf á mannauði kvenna og karla að halda. Það er sjálfsögð krafa að kynin beri úr bótum sömu laun fyrir sömu vinnu. Launajafnrétti kynjanna hefur auk þess bein áhrif á hag fjölskyldna og er því mikilvægt samfélagsmál. Þá er mikilvægt að allir hafi jafna möguleika til starfsframa og -þróunar. Lýðræðislegt samfélag byggir á þeim grunni að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kyns, uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Í jafnréttislögum er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun. Löggin gilda um sveitarfélög sem stjórnvald og sem atvinnurekendur. Löggin ná einnig til Kópavogsbæjar sem þjónustugjafa, svo sem í samningum við frjáls félagasamtök sem þiggja styrki eða gera samstarfssamning við bæinn um ýmis verkefni. Á það sérstaklega við um félög sem sinna íþrótt- og tómstundastarfi.

Með stefnunni lýsir bæjarstjórn vilja sínum til þess að í starfsemi og þjónustu bæjarins sé stuðlað að jafnræði með sérstökum aðgerðum. Þetta skuli meðal annars gert með því að samþætta jafnréttis- og mannréttindasjónarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum bæjarins.

Þessi stefna var samþykkt af bæjarstjórn Kópavogs þann 28. apríl 2015. Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bæjarins ber að vinna eftir henni.

¹) Þegar fjallað er um kyn er verið að vísa til allra kynja, s.s. konur, karlar, intersex og transgender.

Jafnréttis- og mannréttindaráð

Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags sbr. 12. gr. jafnréttislaganna. Í Kópavogsbæ gegnir jafnréttis- og mannréttindaráð því hlutverki.

Jafnréttis- og mannréttindaráði er ætlað að móta stefnu bæjarins í jafnréttis- og mannréttindamálum og fylgja henni eftir. Ráðið skal vera ráðgefandi fyrir bæjarstjórn í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og önnur mannréttindi, fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt íbúa sveitarfélagsins. Jafnréttis- og mannréttindaráð skal hafa umsjón með gerð jafnréttis- og mannréttindastefnu, ásamt framkvæmdaáætlun til fjögurra ára.

Jafnréttis- og mannréttindaráð boðar til samráðsfunda með formönnum nefnda og ráða til kynningar og eftirfylgni á jafnréttis- og mannréttindastefnu bæjarins. Einnig skal stefnan kynnt öllum stjórnendum og starfsfólki bæjarins, kjörnum fulltrúum og embættismönnum.

Jafnréttis- og mannréttindaviðurkenningar

Jafnréttis- og mannréttindaráð veitir ár hvert viðurkenningu þeirri stofnun, fyrirtæki, nefnd eða ráði Kópavogsbæjar, einstaklingi, félagi, fyrirtæki eða stofnun sem hefur að mati nefndarinnar staðið sig best undangengið ár við framgang jafnréttis- og mannréttindamála í Kópavogi.

Styrkir til jafnréttis- og mannréttindaverkefna

Jafnréttis- og mannréttindaráð Kópavogs veitir árlega styrki til einstakra verkefna sem hafa framgang mannréttinda og jafnréttis í Kópavogi að markmiði. Verkefni geta verið samstarfs- eða þróunarverkefni, námskeið, þróun námsefnis, útgáfa o.s.frv. Styrkir eru veittir einstaklingum, fyrirtækjum, stofnunum og hagsmunasamtökum.

Jafnréttisráðgjöf

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfi jafnréttis- og mannréttindaráðs og jafnréttisráðgjafa bæði innan bæjarkerfisins og gagnvart bæjarbúum. Einstaklingum, starfsfólki og stjórnendum í bæjarkerfinu, skal standa til boða aðstoð ráðgjafans í jafnréttismálum. Þetta á bæði við um störf og starfsaðstæður, svo sem kjör og samskipti á vinnustað, áreitni, valdbeitingu og önnur þau mál er snúa að jafnrétti og samskiptum kynjanna á vinnustað.

Þjónusta við bæjarbúa

Ýmis námskeið, ráðstefnur og fundir um jafnréttis- og mannréttindamál skulu vera virkur þáttur í starfsemi jafnréttis- og mannréttindaráðs og stofnana Kópavogsbæjar í því skyni að auka jafnréttis- og mannréttindavitund í bæjarfélaginu.

Jafnréttisráðgjafi

Jafnréttisráðgjafi starfar með jafnréttis- og mannréttindaráði og sér um framkvæmd og eftirfylgni jafnréttis- og mannréttindastefnu í samvinnu við ráðið og bæjaryfirvöld. Það er hlutverk ráðgjafans að veita ráðgjöf um innleiðingu jafnréttisstarfs við starfsemi bæjarins, hafa umsjón með úttektum og rannsóknum á stöðu og kjörum kynjanna í bæjarkerfinu og í sveitarfélaginu. Jafnréttisráðgjafi er sérstakur ráðgjafi starfsfólks bæjarins um jafnréttismál. Jafnréttisráðgjafi hefur einnig umsjón með fræðslustarfi um jafnréttismál fyrir bæjarbúa, bæjarstofnanir, stjórnendur, kjörna fulltrúa og starfsfólk Kópavogsbæjar.



Jafnréttis og mannréttindastefna Kópavogs

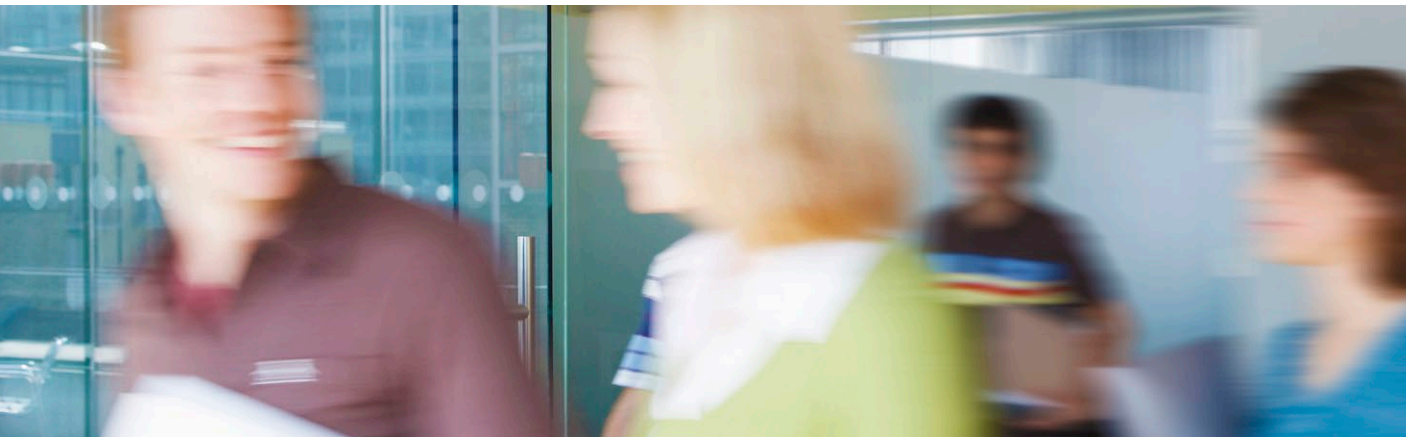
1. kafli Kópavogur sem stjórnvald

Kópavogsbær er næststærsta sveitarfélag landsins með yfir 30 þúsund íbúa. Verkefni sveitarfélagsins eru margvísleg. Meðal lögbundinna verkefna er að starfrækja grunnskóla, úrræði fyrir fólk sem þarf fjárhagslegan stuðning, aðstoð við athafnir daglegs lífs og að starfrækja almenningubókasafn. Bærinn sinnir einnig öðrum verkefnum svo sem styrkjum til íþróttta-, tómstunda- og menningarstarfs. Bæjarstjórn skipar í fjölda fagnefnda og ráða sem, líkt og jafnréttis- og mannréttindaráð, eru til ráðgjafar um afmörkuð svið. Kópavogsbær fer með vald á grundvelli jafnræðis, mannréttinda og góðrar samvinnu við íbúa bæjarfélagsins.

Við skipan í nefndir, stjórnir og ráð skal hafa að markmiði að hlutföll kvenna og karla séu sem jöfnust og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða, sbr. 15. gr. jafnréttislaga. Jafnræði kvenna og karla skal einnig hafa að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.

Við undirbúning ákvarðana sem geta haft áhrif á íbúa skal taka mið af þörfum og viðhorfum þess hóps sem verður fyrir mestum áhrifum og leitast við að hafa samráð við fulltrúa viðkomandi hópa og greina áhrif ákvarðana á stöðu þeirra. Allir eiga rétt á virkri þátttöku í bæjarsamfélaginu og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð aldri, heilsufari, fötlun, kynhneigð, trú eða uppruna. Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn skal það ávallt hafa forgang sem er barninu fyrir bestu.

Fjölbreytilegt mannlíf Kópavogs endurspeglir samfélag sem byggir á gagnkvæmri virðingu og tillitssemi.



Kópavogur sem atvinnurekandi

2. kafli

Kópavogsbær er stærsti atvinnurekandi bæjarfélagsins. Í lok árs 2014 voru 2.474 starfsmenn í 1.689 stöðugildum. Auk þess sem um 1.000–1.300 ungmenni fengu vinnu yfir sumartímann í tengslum við Vinnuskóla, átaksverkefni, sumarnámskeið fyrir börn og önnur verkefni.

Kópavogsbær vinnur að jafnrétti kvenna og karla á vinnustöðum og sér til þess að innan þeirra endurspeglar það fjölbreytilega samfélag sem sveitarfélagið er. Kópavogsbær vill, sem atvinnurekandi, vera til fyrirmyndar á þessu sviði og mun í því augnamiði nýta þau tæki sem felast í starfsmannastefnu bæjarins.

Stjórnendum ber skv. 18. gr. jafnréttislaga að setja öllum vinnustöðum þar sem starfa fleiri en 25 jafnréttisáætlun og stuðla að því að störf flokkist ekki að jafnaði í sérstök kvenna- og karlastörf, sbr. 1. gr. jafnréttislaga.

Auglýsingar og ráðningar í störf

Í öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Kópavogsbæjar skal gæta jafnræðis og jafnar virðingar gagnvart konum og körlum og að þær stríði ekki gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt, sbr. 29. gr. jafnréttislaga. Í atvinnuauglýsingum skal að jafnaði ekki óska eftir starfsmanni af ákveðnu kyni en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði jafnréttis- og mannréttinda-stefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreina. Jafnréttisráðgjafi veitir leiðbeiningar í þessu sambandi. Undantekning frá þessari reglu eru störf er varða baðvörslu o.þ.h. Í auglýsingum skal koma fram að fólk af erlendum uppruna sé hvatt til að sækja um öll störf hjá Kópavogsbæ.

Þess skal gætt við ráðningar, uppsögn og ákvarðanir um kjör starfsfólks Kópavogsbæjar að ómálefnalegum ástæðum, s.s. á grundvelli kyns, aldurs, heilsufars, fötlunar, skoðana, kynhneigðar eða uppruna, sé ekki beitt sem rökum gegn starfsmanni.

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Kópavogsbæ. Það kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum, á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta, sbr. 26. gr. jafnréttislaga.

Umsækjandi með fötlun skal njóta forgangs í störf hjá Kópavogsbæ sé hann jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur, sbr. 32. gr. laga um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992.

Laun og önnur réttindi

Jafnréttislög kveða á um að konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skuli greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Konur og karlar skulu njóta sambærilegra launa, kjara og réttinda fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir bæði kynin og er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum, sbr. 19. gr. jafnréttislaga.

Fatlaðir einstaklingar skulu njóta sömu kjara og ófatlaðir, sbr. 1. gr. í lögum um málefni fatlaðs fólks. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör starfsfólks skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð fötlun.

Leitast skal við að fólk af erlendum uppruna njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Það njóti hæfni sinnar og fái störf í samræmi við hana. Fólk af erlendum uppruna sem sækir um störf hjá Kópavogsbæ eða starfar þar nú þegar njóti leiðbeiningar við að láta meta þá menntun sem það hefur aflað sér utan Íslands.

Allt starfsfólk Kópavogsbæjar skal standa jafnfætis þegar kemur að framboði og möguleikum til símenntunar og starfsþróunar. Allir skulu njóta sömu möguleika til að sækja þau námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Heilsufar eða heilsufarssaga má ekki, án málefnalegra ástæðna, hafa áhrif á ráðningu, kjör eða uppsögn starfsmanns. Ef vísað er til málefnalegra ástæðna verður að vera óvæfengjanlegt að þær tengist eðli starfsins. Þegar því er við komið geti starfsfólk samið um starf við hæfi, minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færir yfir.

Vinnuástandur

Allt starfsfólk Kópavogsbæjar ber ábyrgð á að skapa andrúmsloft á vinnustað sem er laust við fordóma. Þá ber að virða rétt hvers og eins til þess að ræða eða ræða ekki heilsufar sitt, trúar- eða stjórnmálaskoðanir eða kynhneigð. Ástundun trúarbragða eða tjáning stjórnmálaskoðana má þó ekki trufla starfsemi á vinnustað. Mismunandi stjórnmálaskoðanir eða afstaða til trúarbragða á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við viðskiptavinum eða samstarfsfélaga.

Á vinnustöðum skal eftir föngum tryggja jafnræði, virðingu og mannréttindi. Stjórnendur stofnana skulu gæta þess að jafnrétti endurspeglar í ákvörðunum þeirra við ráðningar og uppsagnir starfsfólks, tilfærslur í störfum og viðfangsefnum þeim sem starfsfólki er ætlað að sinna. Stefnt skal að jöfnu hlutfalli karla og kvenna á vinnustöðum bæjarins. Á vinnustöðum þar sem annað hvort kynjanna er í miklum minnihluta skal leitast við að rétta hlut þess sem halloka fer við nýráðningar.

Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal gætt að jafnréttis- og mannréttindasjónarmiðum svo starfsfólki verði ekki mismunað á neinn hátt.

Konur og karlar njóti að öllu leyti sambærilegra vinnuskilyrða og er í því sambandi vísað til 24. gr. jafnréttislaga. Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar.

Í öllu barna- og unglingastarfi bæjarins veiti hæft starfsfólk börnum umönnun og vernd og sjái til þess að öryggi þeirra sé eins og best verður á kosið. Þess sé gætt að fjöldi starfsfólks sé nægur til að tryggja það.

Við ráðningu starfsmanns með fötlun ber að sjá til þess að hann fái viðeigandi starfsaðstöðu. Þess verði gætt að fatlaður starfsmaður njóti símenntunar og starfsþróunar að sama marki og aðrir starfsmenn.

Samskipti á vinnustað

Kópavogsbær líður ekki í neinni mynd klám eða klámvæðingu á vinnustað. Kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni er ekki undir nokkrum kringumstæðum liðin á vinnustöðum bæjarins. Kynferðisleg áreitni er refsiverð sbr. 199. gr. almennra hegningarlaga nr. 19/1940. Vísað er til skilgreiningar á kynferðislegri og kynbundinni áreitni í 2. gr. jafnréttislaga en auk þeirrar skilgreiningar er litið svo á að klám eða klámvæðing á vinnustað sé ein birtingarmynd kynferðislegrar áreitni. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni á hann ekki að taka neinar ákvarðanir sem snerta kæranda. Kærandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni getur varðað fyrirvaralausán brottrekstur geranda úr starfi.

Einelti verður ekki liðið á vinnustöðum bæjarfélagsins. Einelti er skilgreint í reglugerð nr. 1000/2004 sem á mælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunarárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna nema hann sé viðvarandi eða endurtekin.

Einelti á vinnustað er alvarlegt vandamál sem stjórnendum ásamt öllu starfsfólki ber skylda til að taka á. Einelti hefur viðtæk áhrif á þá sem fyrir því verða, bæði andleg og líkamleg.

Auk þess sem einelti hefur oft neikvæð áhrif á starfsanda og vellíðan annars starfsfólks á vinnustaðnum. Mikilvægt er að starfsfólk fái fræðslu um einelti og að settar séu verklagsreglur þar sem tilgreint er hvernig verði tekið á þeim eineltismálum sem upp kunna að koma.

Jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs

Kópavogsbær leitast við að skapa starfsfólki sínu aðstæður og andrúmsloft til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Eins og fram kemur í starfsmannastefnu bæjarins skal leitast við að gera körlum og konum kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar, eins og t.d. umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa.

Ef gera þarf breytingar á vinnuskyldum starfsmanns skulu starfsmaðurinn og bærinn hafa samráð sín á milli, eins og frekast er unnt. Veikindi ein og sér eru ekki nægileg ástæða til að segja fólki upp starfi nema þau hafi langvarandi og veruleg áhrif í þá veru að þau hindri að viðkomandi geti sinnt starfi sínu. Veita má starfsmanni lausn frá störfum vegna veikinda, enda sé þá farið að ákvæðum laga og kjarasamninga þar um.

Ráðningarsamband milli starfsmanns og vinnuveitanda helst óbreytt í fæðingar- og foreldraorlofi sbr. 29. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000. Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu fæðingar- eða foreldraorlofi. Sé þess ekki kostur, skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá vinnuveitanda í samræmi við ráðningarsamning.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi nema gildir ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar konu og konu sem nýlega hefur alið barn.

Kópavogur sem þjónustu- og samstarfsaðili

3. kafli

Kópavogsbær starfrækir ýmsa þjónustu fyrir bæjarbúa bæði lögbundna og ólögbundna sem bæjarstjórn ákveður að veitt sé. Kópavogsbær gerir það að markmiði sínu að allar stofnanir vinni markvisst og skipulega að því að móta og þróa þjónustu og upplýsingagjöf í þágu jafnréttis kynjanna og margbreytilegs samfélags.

Kópavogsbær er í samvinnu við ýmsa aðila s.s. opinberar stofnanir, atvinnulífið og félagasamtök. Kópavogsbær leggur áherslu á það í þessari samvinnu að unnið sé að því að tryggja bæði að jafnræðis- og mannréttindasjónarmiða sé gætt og að efla frumkvæði á því sviði.

Kópavogsbúar eigi jafnan aðgang að þjónustu bæjarfélagsins. Í þjónustu sé tekið tillit til þess að þarfir fólks eru mismunandi og að mikilvægt er t.d. að ekki sé gengið út frá því að allir séu gagnkynhneigðir eða eigi gagnkynhneigða foreldra.

Tryggja skal að viðhorf til allra sem njóta þjónustu bæjarins sé jákvætt og byggist á virðingu fyrir einstaklingnum. Unnið skal að því að útrýma fordómum og að samskipti starfsfólks og þeirra sem njóta þjónustu sé byggt á gagnkvæmri virðingu.

Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum kynjanna og áhrifum þeirra á konur og karla. Kyngreina ber allar tölfræðilegar upplýsingar sbr. 16. gr. jafnréttislaga.

Tryggt sé að fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu bæjarins. Sérstaklega sé tekið mið af þörfum þess þegar þjónusta á vegum bæjarins er skipulögð. Veitt sé túlkþjónusta í viðtölum, t.d. hjá ráðgjöfum og í foreldrasamtölum, þegar þess er þörf.

Opinberar byggingar þurfa að vera aðgengilegar fyrir alla, óháð fötlun, sbr. 34. gr. laga um málefni fatlaðs fólks. Tryggja þarf fólki með fötlun aðgengi að upplýsingum um réttindi sín.





Börn og kennarar í göngu gegn einelti

Ljós.: Vilhelm Gunnarsson

Skóla-, íþrótt-, tómstunda- og æskulýðsstarf

Því er beint til starfsfólks þar sem uppeldisstarf fer fram, til dæmis í leikskólum, grunnskólum, félagsmiðstöðvum, ungmennahúsum og hjá íþrótt- og æskulýðsfélögum, að hafa jafnréttis- og mannréttindasjónarmið að leiðarljósi. Fólki sem starfar með ungmennum ber að vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglingum hvatningu til að rækta sérkenni sín og jákvæð samskipti milli kynja.

Þess skal gætt að námsefni mismuni ekki kynjum og endurspegli margbreytileika samfélagsins. Í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna- eða karlastörf og að bæði kynin séu búin jafnt undir ábyrgð og skyldur einkalífs og fjölskyldulífs, félagslífs og atvinnulífs.

Sjálfsstyrking verði sjálfsagður hluti náms á öllum skólastigum. Börnum og unglingum sé veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónubroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynja- og staðalímynda. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með börnum og unglingum og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglunga.

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum bæjarfélagsins taki mið af þörfum fatlaðra af báðum kynjum. Fötlun er ekki feimnismál og kennsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Gæta skal þess að mennta- og æskulýðsstarf taki mið af þörfum barna fólks af erlendum uppruna og veita þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau fái notið þessa framboðs bæjarfélagsins til jafns á við önnur börn. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum og þeim gefið tækifæri til að kynna heimamenningu sína og móðurmál.

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla taki mið af því að þátttakendur geti verið ólíkrar kynhneigðar. Ólíkar kynhneigðir fólks sem og ólík kyn séu rædd kinnroðalaust og fræðsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Mikilvægt er að ekki sé gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú þó að hefðbundnar trúarhátíðir lútersku kirkjunnar séu haldnar hátíðlegar.

Menning

Menning er til þess fallin að auðga líf einstaklinga og því mikilvægt að hún höfði jafnt til allra íbúa og að sem flestir séu þátttakendur. Menningarstofnanir skulu leitast við að horfa til ólíkra þarfa fólks og bjóða upp á viðburði sem höfði til sem flestra. Slíkt mun styrkja menningarstofnanir bæjarins og laða sem flesta bæjarbúa að.

Umhverfi og skipulag

Gott umhverfi, skipulag og aðgengi skapa skilyrði til góðra aðstæðna í hinu daglega lífi. Þarfir einstaklinga eru þó misjafnar, t.d. eftir fötlun, aldri og kyni. Skipulag íbúðahverfa, hreinsun og lega gatna og gangstíga, ferðir strætisvagna, svo eitthvað sé nefnt, hafa mikil áhrif á líf fólks.

Tryggja skal aðgengi fyrir alla í sem flestum byggingum. Með aðgengi fyrir alla er átt við að fólki sé ekki mismunað um aðgengi og almenna notkun mannvirkja á grundvelli fötlunar, skerðinga eða veikinda og það geti með öruggum hætti komist inn og út úr mannvirkjum jafnvel við óvenjulegar aðstæður eins og t.d. í eldsvoða. Jafnframt séu sjónarmið algildrar hönnunar höfð að leiðarljósi við hönnun bygginga og umhverfis þeirra.

Frá jafnréttissjónarmiðum er eðlilegt að aðkoma kynjanna að öllum stærri málefnum sem varða þau, sé sem jöfnust. Þetta á m.a. við um í hvernig umhverfi við hrærumst, sem á við um skipulagsmál.

Við úthlutun gæða skal gætt jafnréttis- og mannréttindasjónarmiða. Leita skal leiða til þess að efla lýðræði og auka þátttöku og aðkomu íbúa sveitarfélagsins að skipulagi og umhverfi Kópavogsbæjar.

Félagsþjónusta

Meginmarkmið velferðarsviðs er að veita Kópavogsbúum stuðning til sjálfshjálpar þar sem fyrirbyggjandi starf, samráð og mannvirðing ráða för. Velferðarsviði er ætlað að tryggja, eftir bestu getu, fjárhagslegt og félagslegt öryggi Kópavogsbúa á öllum aldri, óháð bakgrunni þeirra, og að veita einstaklingum tækifæri til að taka virkan þátt í samfélaginu. Auk þess er hlutverk sviðsins að styrkja fjölskyldur í Kópavogi til að búa öllum börnum og ungmennum viðunandi uppeldisskilyrði.

Leiðarljós velferðarsviðsins eru jafnrétti, jákvætt viðmót og umburðarlyndi. Allir íbúar bæjarins eiga jafnan rétt á þjónustu og sitja allir þeir sem til sviðsins leita við sama borð, óháð bakgrunni sínum.

Upplýsingar og miðlun

Stofnanir Kópavogsbæjar hafi aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu bæjarins á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Kópavogi. Hér er átt við vef, bæklinga og auglýsingar þegar það á við.

Heimasíða bæjarins skal hafa að geyma helstu upplýsingar á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Kópavogi. Við gerð texta og þjónustuleiða heimasíðunnar skal taka mið af þörfum ólíkra hópa s.s. blindra, sjónskertra og lesblindra.

Starfsfólk leggur sig fram við að miðla upplýsingum og leiðbeina þeim sem til þeirra leita.

Styrkir og framlög

Öllum nefndum og ráðum Kópavogsbæjar er úthluta styrkjum er skylt að gæta jafnréttis- og mannréttindasjónarmiða við úthlutun þeirra.

Jafnréttis- og mannréttindaráð getur krafð viðtakanda styrks um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.

Kópavogsbær áskilur sér þann rétt að fara fram á að þeir samstarfsaðilar sem þiggja styrki frá bæjarfélaginu tryggji að fjármunir renni jafnt til beggja kynja og til allra hópa samfélagsins og að sú starfsemi sem er styrkt mótist af mannvirðingu.

Lokaorð

Bæjarfélagið Kópavogur fagnar 60 ára kaupstaðarréttindum á þessu ári og að auki er því fagnað að 40 ár eru síðan Kópavogur, fyrst sveitarfélaga á landinu kom á fót jafnréttisnefnd. Samkvæmt lögum um jafnrétti kvenna og karla eiga sveitarfélög að setja sér jafnréttisstefnu og hefur slík stefna verið unnin í Kópavogi fjórum sinnum. Árið 2011 var tekin ákvörðun um að auka hlutverk jafnréttisnefndar Kópavogs þannig að mannréttindum í víðum skilningi skyldi gert hátt undir höfði. Það er því ánægjulegt að kynna til sögunnar endurgerða jafnréttisáætlun Kópavogs með mannréttindi að leiðarljósi.

Bæjarfélagið Kópavogur getur státað af því að árið 1957 var fyrsta konan kjörin bæjarstjóri. Hulda Jakobsdóttir gegndi því starfi til ársins 1962. Konur hafa ætíð skipað stóran sess í bæjarmálum Kópavogs og ánægjuleg er verðskulduð áhersla á málaflokkinn hjá bæjarfélaginu.

Með jafnréttis- og mannréttindaáætlun til ársins 2018 sem nú lítur dagsins ljós er markmiðið að móta stefnu sem felur í sér grundvallarréttindi öllum bæjarbúum til handa. Í mörg horn er að líta og mun stefnunni verða fylgt eftir með framkvæmdaáætlun sem taka mun til starfsemi og þjónustu bæjarins. Jafnræði íbúanna er leiðarljós í þeirri vinnu sem framundan er og stefnir jafnréttis- og mannréttindanefnd Kópavogs að því að eiga gott samtal og samráð, bæði við veitendur þjónustu í bæjarfélaginu sem og bæjarbúa. Það er von fulltrúa nefndarinnar að sjónarmið og reynsla íbúa Kópavogs fái notið sannmælis í nýrri jafnréttis- og mannréttindastefnu þar sem fjölbreytileikinn er í fyrirrúmi.

f.h. jafnréttis- og mannréttindaráðs,

Ragnheiður Bóasdóttir formaður.



Ljós.: Pormar Vignir Gunnarsson

Jafnréttis- og mannréttindastefna Kópavogsbæjar 2015–2018



Kópavogsbær