

Jafnréttisstefna Festi og rekstrarfélaga

Mismunun vegna kyns er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist, og er það stefna Festi og rekstrarfélaga að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna, karla og fólks með hlutlausa skráningu í þjóðskrá. Hver starfsmaður er metinn að verðleikum óháð kyni. Þannig er tryggt að mannauður fyrirtækisins nýtist sem best.

Jafnframt er mismunun vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitundar, kyneinkennum eða kyntjáningu óheimil.

Hverjum starfsmanni ber að stuðla að því að jafnréttisstefnunni sé fylgt, meðal annars með því að koma fram við samstarfsmenn, starfsumsækjendur og viðskiptavinum af réttisýni og óhlutdrægni.

Markmið jafnréttisstefnu Festi og rekstrarfélaga er að koma á og viðhalda í enn frekari mæli jafnrétti og jöfnum tækifærum starfsfólks. Þannig er staða starfsfólks gerð jöfn á öllum sviðum starfseminnar.

Jafnréttisstefna Festi og rekstrarfélaga skal jafnframt stuðla að eflingu menntunar og starfsþróunar, styrkja stöðu einstaklingsins, gera honum kleift að nýta hæfileika sína í starfi og bæta vellíðan og starfsanda.

Jafnréttisáætlun Festi og rekstrarfélaga

6 gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og fólki með hlutlausa skráningu kyns.	Laun og fríðindi starfsmanna skal greina árlega fyrir jafnlaunaúttekt.	Framkvæmdastjórar og mannauðsdeild	Við ráðningar, allar launaáskvarðanir og fyrir jafnlaunaúttekt í maí ár hvert
Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum.	Losni stjórnendastaða skal leitast við að hafa umsækjendur af báðum kynjum í endanlegum valhópi. Nota jafnlaunavottunarlogo og hvetjum konur jafnt sem karla til að sækja um.	Framkvæmdastjórar og mannauðsdeild	Þegar stjórnendastarf losnar

12 gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starf sem er laust til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Tryggja skal að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá hafi sömu möguleika til endurmenntunar símenntunar og starfsþjálfunar.

Leitast skal við að tækifæri til að axla ábyrgð og taka þátt í ákvarðanatöku sé jafnt boðin konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf hjá Festi og rekstrarfélögum standa opin jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.	Samantekt á kynjahlutfalli allra hópa. Ef um ójafnt hlutfall er að ræða skal sérstaklega tekið tillit til þess við nýráðningar.	Framkvæmdastjóri rekstrarsviðs og mannauðsdeild	Almenn samantekt á kynjahlutfalli allra hópa skal gerð í janúar ár hvert. Eins skal huga að kynjahlutfallinu við hverja ráðningu.
Starfsauglýsing skal höfða til umsækjenda óháð kyni, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu	Þess skal gætt að auglýsingin höfði til allra hópa.	Framkvæmdastjóri rekstrarsviðs og mannauðsdeild	Við gerð auglýsinga þegar störf losna.
Konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá hafa sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.	Starfsfólk er hvatt til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni og eða til undirbúnings öðrum störfum.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Við mat á þörfum fyrir starfsþróun og gerð fræðsluáætlunar ár hvert.
Gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsmanna í starfshópum og nefndum.	Við val á starfsfólki í vinnuhópa og nefndir skal gæta sérstaklega að fjölbreytni í hópnum.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Að hverju sinni.

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk Festi og rekstrarfélaga er fjölskylduvænn vinnustaður og er það markmið stjórnenda og starfsmanna að tryggja að svo sé.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsskilyrðum skal þannig háttað að það henti starfsfólki óháð kyni.	Starfsfólk Festi og rekstrarfélaga skal eiga kost á að sameina vinnu og einkalíf. Haga ber starfsskilyrðum með þeim hætti að þau henti öllu starfsfólki óháð kyni.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Kynning við upphaf starfs. Upplýsingar aðgengilegar á innri vef.
Réttindi varðandi sveigjanleika í starfi standi konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá t.d. fæðingar-, foreldraorlof og veikindi barna.	Mannauðsdeild hvetur starfsfólk reglulega til að kynna sér réttindi sín hvað þessi mál varðar, m.a. við upphaf starfs og á innrivef.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Við upphaf starfs. Upplýsingar aðgengilegar á innri vef.

14 gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og sæti ekki kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni eða kynferðislegri áreitni.

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður 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 hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er ekki liðið hjá Festi og rekstrarfélögum	Stefna Festi og rekstrarfélaga er að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Festi og rekstrarfélög hafa sett sér stefnu og viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðilegu áreitni sem er aðgengileg öllum starfsmönnum á innrivefum fyrirtækja. Mannauðsdeild er umsjónaraðili ferilsins, Heilsuvernd er samstarfsaðili ásamt Sálfræðiþjónustunni og Siðferðisgáttinni. Fyrirtækið styðst við skilgreiningar, 3.gr. <u>Reglugerð nr.1009/2015</u> frá Vinnueftirliti ríkisins, á hugtökunum einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi. Í árlegri vinnustaðgreiningu eru starfsmenn spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir einelti/áreitni frá samstarfsfólki.	Framkvæmdastjórar, stjórnendur og Mannauðsdeild ber ábyrgð á að stefnunni, viðbragðsáætlun og öðrum aðgerðum þeim tengdum sé framfylgt. Allir starfsmenn bera ábyrgð á að kynbundið áreitni, kynbundið ofbeldi og kynferðislegri áreitni sé ekki liðið hjá Festi og rekstrarfélögum	Viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislega áreitni er kynnt fyrir nýju starfsfólki við upphaf starfs og ef ábendingar koma fram.
Viðbrögð: Komi upp einelti/áreitni eða starfsmaður telur á sér brotið er mikilvægt að hann hafa samband við næsta yfirmann/mannauðsdeild/Siðferðisgátt/Heilsuvernd og tilkynni um atvikið. Sjá nánar í viðbragðsáætlun félagsins.			
Forvarnir: Haldnir eru fyrirlestrar um einelti og áreitni í öryggismánuði sem er árlega. Einnig er aðgengilega fræðsla og plaggöt frá Siðferðisgáttinni sem eru aðgengileg öllum starfsmönnum á innri vef og á starfstöð. Árleg áhættugreining. Löggð er áhersla á jákvæð samskipti, hvetjandi og líflegt starfsumhverfi þar sem allt starfsfólk þarf að leggja sitt að mörkum.			

Gilditími:

Stefna þessi gildir frá 1.6.2022

Jafnréttisáætlunina skal yfirfara annað hvert ár og fara yfir framkvæmd hennar af framkvæmdastjórn Festi Jafnréttisáætlunina skal næst endurskoða vorið 2025.