



Jafnréttisáætlun Fjölmenningarseturs

Jafnréttisáætlun þessi tekur til allrar starfsemi Fjölmenningarseturs sbr.4 gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Áætlunin kveður á um markmið og aðgerðir sem ætlað er að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6., 12.-14. gr laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lög um bann við mismunun á vinnumarkaði nr. 86/2018.

Stefna

Jafnréttisáætlun þessari er ætlað að veita yfirsýn yfir starfsumhverfi og helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum. Þá er henni ætlað að leiðbeina starfsmönnum og stuðla að gagnkvæmum skilningi milli starfsmanns og vinnuveitanda um jafnréttismál. Markmið í átt að auknu jafnræði eru sett og áætlun um hvernig þeim skuli náð.

Þó markmið jafnréttisáætlunar miðist við að jafna stöðu kynja skal áætlunin einnig ná yfir jafnrétti á grundvelli trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættarnis og stöðu að öðru leyti, eftir því sem við á.

Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði kynjanna og að jafnrétti sé virt í hvívetna innan Fjölmenningarseturs. Við umfjöllun um jafnréttismál og úrlausn þeirra skulu gildi stofnunarinnar, traust, samvinna og metnaður ávallt höfð að leiðarljósi.

Hjá stofnuninni skal ríkja launajafnrétti, gæta skal jafnræðis við ráðningar í laus störf sem og þegar teknar eru ákvarðanir um starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun starfsfólks.

Starfsfólki Fjölmenningarseturs skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu, óháð kyni eða þjóðerni og njóta sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki undir neinum kringumstæðum liðin hjá stofnuninni.

Fjölmenningarsetur skal í starfsemi sinni gæta að kynjasambættingu. Sérstaklega skal gætt að því að kynjum, trúarbragða, kynþátta, þjóðernisuppruna, litarháttar, efnahags, ættarnis og stöðu að öðru leyti sé ekki mismunað við gerð upplýsinga að kynningarefni gerð af stofnunni. Tölfræðilegar upplýsingar á vegum stofnunarinnar skulu vera kyngreindar eftir því sem á við.

Markmið

Markmið Fjölmenningarseturs er að vera eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði eru virt í hvívetna og unnið markvisst að því að jafna stöðu kynjanna, koma í veg fyrir hvers kyns mismunun og tryggja að framlag hvers og eins sé metið að verðleikum án tillits til kyns, aldurs, kynþátta, þjóðerni og annarra ómálefnalega þátta sbr. Lög nr. 86/2018 og lög nr. 150/2020.

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfsmenn séu meðvitaðir um þá ábyrgð sem jafnréttislög og almenn virðing fyrir jafnrétti leggur þeim á herðar. Forstöðumaður

Fjölmeningarseturs sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá og með 30. ágúst 2021. Hún verður endurskoðuð eigi síðar en í lok árs 2024.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa er þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Öllum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skulu allir njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Markmið:

Að allir njóti sömu kjara fyrir sambærileg jafnverðmæt störf.

Aðgerð:

Mikilvægt er að viðmið um ákvörðun launa séu gegnsæ. Árleg greining launa og kjarajafnréttis ásamt tölfræðilegri samantekt.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Lokið í ágúst ár hvert.

Auglýsingar, stöðuveitingar og störf

Atvinnuauglýsingar Fjölmeningarseturs eru ókynbundnar og höfða til allra kynja.

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Fjölmeningarsetri. Umsækjandi af kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari. Ávallt skal hafa hlutfall kynjanna sem jafnast. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif. Þess verði gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sömuleiðis verður þess gætt eftir því sem unnt er að auka möguleika fólks til að sækja vinnu til þeirra starfsstöðva Fjölmeningarseturs sem henta, þvert á svið.

-Markmið 1:

Að laus störf hjá Fjölmeningarsetri standi opin öllum kynjum.

Aðgerð:

Þegar ráðið er í störf skal unnið að því að jafna hlut kynjanna.

Ábyrgð:

Forstöðumaður og/eða yfirmenn sem koma að ráðningum.

Tímarammi:

Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.

-Markmið 2:

Starfshópar og nefndir skulu vera aðgengilegar öllum kynjum.

Aðgerð:

Greina árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til hlutfalls kynja. Ef um ójafna samsetningu er að ræða, skal bæta úr því, að því gefnu að einstaklingar mæti Hæfniskröfum

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Endurskoða við skipan nýs starfshóps eða nefndar.

Starfsþróun, starfsþjálfun og endurmenntun

Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði, trúarbragða, kynþátta, þjóðernisuppruna, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfsþróun býður upp á. Tækifæri starfsmanna til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar skulu vera jöfn. Sérstaklega skulu tækifæri til menntunar sem miða að því að auka hæfni til ábyrgðar og framgangs í starfi standa öllum til boða og hvetja skal kyn sem á hallar í þeim efnum sérstaklega til að sækja slíka menntun.

-Markmið 1:

Tryggt er að starfsþróun, starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg öllum.

Aðgerð:

Árleg greining á þátttöku eftir kynjum í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþróun

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Lokið í ágúst ár hvert.

-Markmið 2:

Virk fræðslu- og menntunaráætlun fyrir stofnunina er tryggir öllum starfsmönnum hennar fræðslu og menntun við hæfi.

Aðgerð:

Árleg endurskoðun fræðslu- og menntunaráætlunar og kynbundin greining á því hvernig starfsmenn nýta hana.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Lokið í ágúst ár hvert.

Samræming starfs og einkalífs

Starfsmönnum sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnu hagræðingu. Öll kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli. Þá er gert ráð fyrir því að að allir hafi sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.

Markmið 1:

Starfsfólki er boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eins og hægt er.

Aðgerð:

Viðhalda stefnu Fjölmenningsseturs hvað varðar sveigjanlegan vinnutíma og samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Endurskoðað í samræmi við stefnu Fjölmenningsseturs.

Markmið 2:

Öll kyn eru hvött til þess að samræma einkalíf, fjölskyldulíf og starf.

Aðgerð:

Árleg kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Lokið í ágúst ár hvert.

Starfsandi og líðan starfsmanna

Til þess að búa sem best að líðan starfsmanna Fjölmenningsseturs skal unnið gegn hvers konar fordómum, einelti, kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og öðru ofbeldi og undir engum kringumstæðum er slíkt liðið. Tryggja skal í hvívetna rétt þess sem kann að verða fyrir hvers konar ofbeldi af slíku tagi. Í jafnréttislögum og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna eru eftirfarandi skilgreiningar:

- Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrri 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 einkalíf og á opinberum vettvangi.
- Jöfn meðferð: Þegar einstaklingum er hvorki mismunað beint né óbeint vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna.
- Bein mismunun: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna.
- Óbein mismunun: Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur verr við einstaklinga vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna 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.

- Áreitni: 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.

Markmið 1:

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eru ekki liðinu

Aðgerð:

Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Þegar tilvik koma upp.

Markmið 2:

Einelti, mismunur og fordómar eru ekki liðin

Aðgerð:

Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.

Ábyrgð:

Forstöðumaður

Tímarammi:

Þegar tilvik koma upp.