



### 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, lög um bann við mismunun á vinnumarkaði nr. 86/2018 og nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar.

#### 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 starfsmanna, 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, kynhneigða og annarra ómálefnaðra 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 Fjölmenningarseturs sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá og með 28.01.2022. Hún verður endurskoðuð eigi síðar en í lok árs 2025.

## 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.

### 6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020)

*„Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“*

### 9. gr. Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018)

*Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.*

#### Markmið:

Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

#### Aðgerð:

Mikilvægt er að viðmið um ákvörðun launa séu gegnsæ. Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.

#### Ábyrgð:

Forstöðumaður með aðstoð launafulltrúi á vegum FJS

#### Tímarammi:

Lokið í janúar 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:

Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

### Aðgerðir:

1. Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáningar að sækja um.
2. Auglýsing skuli birtast á fleiri tungumálum en íslensku.
3. Leggja skal áherslu á að birta auglýsingu á miðlum þar sem fólk með fjölbreyttan bakgrunn hafi aðgang að. Til dæmis á samfélagsmiðlum, í fjölmiðlum sem eru á erlendum tungumálum eða hjá félagssamtökum sem starfa með fólki með fjölbreyttan bakgrunn.

### 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 starfsmönnum óháð uppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

### Aðgerð:

Greina árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til fjölbreytileika meðal nefndarmanna. 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, trúarbrögðum, kynþætti, 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 sé 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 sé 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.

### Jafnt aðgengi að réttindum

Mikilvægt er að starfsmenn upplifi að öruggt sé að leita eftir sínum réttindum ef þeir telja að brotið hafi verið á þeim.

### 13. gr Vernd gegn órétti í starfi (86/2018)

*Atvinnurekanda er óheimilitt að segja starfsmönnum upp störfum sökum þess að þeir hafi kvartað undan eða kært mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1.gr eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara. Jafnframt skal atvinnurekandi gæta þess að starfsmenn verði ekki látnir gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.*

*Eigi ætlað brot skv. 1.mgr. sér stað meira en einu ári eftir að kvörtun, kæra eða krafa um leiðréttingu kom fram á grundvelli laga þessara verður þó ekki lítið svo á að umbrot skv. 1.mgr. hafi verið að ræða.*

*Markmið 1:*

Að starfsmenn séu upplýstir um réttindi og kæruleið.

*Aðgerð:*

Viðbragðsáætlun eða verkferlar kynnt til starfsmanna vegna brota á réttindum og/eða kæru leiðir á vinnustaðnum.

*Ábyrgð:*

Forstöðumaður

*Tímarammi:*

Innan 2. vikna eftir ráðningu nýs starfsmanns.

*Markmið 2:*

Tryggja aðgang starfsfólks að mannauðsdeild og trúnaðar starfsmönnum stéttarfélags á vinnustaðnum

*Aðgerð:*

Upplýsingar um réttindi og skyldur skuli vera aðgengileg öllum starfsmönnum á vinnustaðnum með tilliti til einstaka sérparfa t.d. vegna tungumála eða fötlunar

*Ábyrgð:*

Forstöðumaður

*Tímarammi:*

Innan 2. vikna við ráðning nýs starfsmanns og/eða um leið og breytingar eru á trúnaðarfulltrúa

## 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 liðin

### *Aðgerð:*

Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.

### *Ábyrgð:*

Forstöðumaður

### *Tímarammi:*

Þegar tilvik koma upp.

### *Markmið 2:*

Einelti, mismunun og fordómar eru ekki liðin.

### *Aðgerð:*

Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.

### *Ábyrgð:*

Forstöðumaður

### *Tímarammi:*

Þegar tilvik koma upp.