

JAFNRÉTTISSTEFNA OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN

JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna Félagbústaða er unnin í samræmi við íslensk lög nr. 150/2020 um jafnan rétt kynjanna.

Hjá Félagbústöðum er fyllsta jafnréttis gætt milli kynnjanna og hver einstaklingur virtur að verðleikum á eigin forsendum. Þannig er tryggt að hæfni, kraftar og kunnátta starfsfólks sé nýtt til fulls, stuðlað að aukinni starfsánægju og unnið í samræmi við gildin virðingu, samvinnu og þjónustu.

Félagbústaðir vinna markvisst í samræmi við jafnréttisáætlum að jafnri stöðu starfsfólks óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Einnig miðar jafnréttisáætlunin að því að Félagbústaðir sé góður og eftirsóknarverður vinnustaður fyrir alla.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Jafnréttisætlun Félagbústaða fjallar um markmið og aðgerðir sem ætlað er að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á í lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

LAUNAJAFNRÉTTI

Félagbústaðir gæta fyllsta jafnréttis við ákvörðun launa og annarra starfskjara. Allt starfsfólk fær greidd jöfn laun og nýtur sömu starfskjara fyrir jafnverðmæt störf í samræmi við lög nr. 150/2020. Þannig sé enginn kynbundinn launamunur til staðar hjá fyrirtækinu og launamunur skal einungis endurspeglar mismunandi ábyrgð, vinnuframlag, eðli starfa, menntun, frammistöðu og hæfni.

RÁÐNINGAR

Félagbústaðir miða að því að gæta fyllsta jafnréttis við ráðningu í ný störf og að val á starfsmönnum sé óháð kyni. Auglýst störf skulu standa öllum kynjum opin til umsóknar. Samsetning vinnustaðarins skal endurspeglar mismunandi kyn, breiðan bakgrunn og þekkingu.

STARFSÞRÓUN, FRÆÐSLA OG ENDURMENNTUN

Allt starfsfólk óháð kyni og öðrum þáttum hefur jafna möguleika á að sækja námskeið, endurmenntun, símenntun og til að taka þátt í starfsþjálfun. Jafnframt er leitast við að veita starfsfólki sem stundar nám meðfram vinnu sveigjanleika í starfi á meðan á námi stendur.

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

FélagSBústaðir skipuleggja vinnufyrirkomulag og gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og einkalíf eins og frekast er kostur. Samræming þessara þátta byggist á gagnkvæmum skilningi vinnuveitanda og starfsfólks á þörfum hvors annars og vilja beggja aðila til að sýna tillitssemi og ná fram sanngjarnri niðurstöðu. Lykilhugtak í samræmingu vinnu og einkalífs er „sveigjanleiki”, en nota ber það með hagsmuni beggja aðila að leiðarljósi. Leitast er við að halda vinnu umfram vinnuskyldu í lágmarki.

KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI, KYNFERÐISLEG ÁREITNI OG EINELTI

Gagnkvæm virðing, samvinna og traust þjónusta er höfð að leiðarljósi hjá fyrirtækinu og áhersla lögð á jákvæða vinnustaðarmenningu. Kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni, mismunun eða fordóma af nokkru tagi og einelti líðst ekki í hvaða formi sem hún birtist. Komi upp aðstæður innan vinnustaðarins sem lýsa má með neðangreindum hætti skal haft samband við næsta yfirmann. Unnið er með sérhvert tilfelli og hlutaðeigandi aðilar studdir til að leysa málin. Þyki ástæða til eru utanaðkomandi sérfræðingar fengnir til aðstoðar.

Skilgreiningar:

Þegar fjallað er um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni, þá er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar. Þessar skilgreiningar byggja á gildandi lögum og reglugerðum:

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.

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, táknræn eða líkamleg.

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.

ENDURSKOÐUN

Framkvæmdastjóri hefur frumkvæði að því að endurskoða og uppfæra jafnréttisstefnuna og jafnréttisáætlunina innan Félagsbústaða á þriggja ára fresti.

Samþykkt á stjórnarfundum Félagsbústaða 25. nóvember 2021