

Jafnréttisstefna Festi og dótturfélaga

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

Jafnframt er mismunun vegna kynþáttar, trúar- eða stjórnmálaskoðana, kynhneigðar, þjóðernis eða annars slíks 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 dótturfélaga er að koma á og viðhalda í enn frekari mæli jafnrétti og jöfnum tækifærum karla og kvenna. Þannig er staða kynjanna gerð jöfn á öllum sviðum starfseminnar.

Jafnréttisstefna Festi og dótturfélaga 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 dótturfélaga

19. gr. Launajafnrétti

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað.	Laun og fríðindi starfsmanna skal greina árlega fyrir jafnlaunaúttekt.	Framkvæmdastjórar og mannauðsdeild	Við ráðningar, allar launaákvæðningar 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

20. gr. Laus störf, starfsþjálfun og starfsþróun

Við ráðningu skal ætíð leitað eftir umsækjendum af báðum kynjum og þess gætt að starfsauglýsing höfði til umsækjenda af báðum kynjum.

Tryggja skal að starfsfólk óháð kyni hafi sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar.

Leitast skal við að tækifæri til að axla ábyrgð og taka þátt í ákvarðanatöku sé jafnt boðin konum og körlum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf hjá Festi og dótturfélögum standa opin jafnt konum sem körlum.	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 kynahlutfalli 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 gætt að bæði kynin séu höfð í huga við gerð auglýsinga. Í auglýsingum kemur fram að tekið sé mið af jafnréttisstefnu við ráðningar.	Framkvæmdastjóri rekstrarsviðs og mannauðsdeild	Við gerð auglýsinga þegar störf losna.
Bæði kyn hafa sama möguleika til endurmenntunar 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 kynjasamsetningu í hópnum.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Að hverju sinni.

21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk Festi og dótturfélaga 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 jafnt konum sem körlum.	Starfsfólk Festi og dótturfélaga skal eiga kost á að sameina vinnu og einkalíf. Haga ber starfsskilyrðum með þeim hætti að þau henti bæði konum og körlum þar sem aðstæður leyfa.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Kynning við upphaf starfs. Upplýsingar aðgengilegar á innri vef.
Réttindi varðandi sveigjanleika í starfi eru ekki kynbundin t.d fæðingar-, foreldraorlof og veikindi barna.	Mannauðsdeild hvetur starfsfólk reglulega til að kynna sér réttindi sín hvað þessi mál varðar, ma. við upphaf starfs og á innrives.	Framkvæmdastjórar, mannauðsdeild og stjórnendur	Við upphaf starfs. Upplýsingar aðgengilegar á innri vef.

22. 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.

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, táknað 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
Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er ekki liðið hjá Festi og dótturfélögum	Stefna Festi og dótturfélaga er að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteis og virðingu í samskiptum. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Festi og dótturfélög hefur sett sér stefnu og viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðilegu áreitni sem er aðgengileg öllum starfsmönnum á innrífum fyrirtækja. Mannauðsdeild er umsjónaraðili ferilsins, Heilsuvernd er samstarfsaðili ásamt Sálfræðiþjónustunni og Siðferðisgáttinni. Fyrirtækið styðst við skilgreiningar, 3.gr. Reglugerð nr.1009/2015 frá Vinnueftirliti ríkisins, á hugtökunum einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi. Í árlegri vinnustaðagreiningu eru starfsmenn spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir einelti/áreitni frá samstarfsfólki.	Framkvæmdastjórar, stjórnendur og Mannauðsdeild ber ábyrgð á aðgerðinni. Allir starfsmenn bera ábyrgð á að kynbundið áreitni, kynbundið ofbeldi og kynbundið ofbeldi sé ekki liðið hjá Festi og dótturfélögum	Viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislega áreitni er kynnt fyrir nýju starfsfólki við upphaf starfs og ef ábendingar koma fram.

Gilditími:

Stefna þessi gildir frá 11.11.2019

Jafnréttisáætlunina skal yfirfara annað hvert ár og fara yfir framkvæmd hennar af framkvæmdastjórn
Festi Jafnréttisáætlunina skal næst endurskoða haustið 2021