

Jafnréttisáætlun Félagsstofnun stúdenta

Félagsstofnun Stúdenta hefur sett sér jafnréttisáætlun sem er órjúfanlegur hluti Jafnréttis- og jafnlaunastefnu. Í jafnréttisáætlun er sett fram leiðir að markmiðum, tímasettar aðgerðir og ábyrgð tilgreind til að fylgja þeim eftir. Með virkri jafnréttisáætlun er séð til þess að jafnræðis sé gætt milli starfsmanna þess og að kynbundinni mismunun verði útrýmt, sé hún til staðar.

Launajafnrétti

Ákvarðanir um laun og kjör skulu teknar á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kyni. Starfsmönnum á að greiða jöfn laun og fyrir sömu störf og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Það gildir jafnt um kjör, frammistöðu í starfi og annarra áunninna réttinda.

Markmið: Að ekki sé hægt að greina kynbundin mun á launum eða kjörum starfsmanna í sambærilegum störfum (fyrir sömu eða jafn verðmæt störf) .

Aðgerð : Greina skal árlega laun og fríðindi starfsmanna í jafnlaunaúttekt. Við ráðningu og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis . Finnist við ofangreindar greiningar mismunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði eða öðrum óviðkomandi þáttum, skal hann leiðréttur strax

Ábyrgð : Framkvæmdarstjóri , mannauðsstjóri, BSI á Íslandi

Tímarammi : Launagreining haust 2019 og síðan árlega . Ytri úttekt – haust 2019

Störf og ábyrgðarhlutverk

Markmið: Að störf og tækifæri til stöðuhækkana séu opin jafnt fyrir karla og konur og að starfsmannahópurinn í heild sé fjölbreyttur bæði þegar litið er til kynjasamsetningar þjóðernis, aldurs o.fl.

Tryggja skal að framgangur í starfi, starfsþjálfun , endur og símenntun hlíti sömu lögmálum um jafnræði kynjanna.

Aðgerð: Auglýsingar um laus störf skulu þannig úr garði gerðar að þær höfði til einstaklinga af báðum kynjum og til breiðs aldurhóps. Ef tveir eða fleiri jafn hæfir einstaklingar koma til greina í starfið skal leitast við að ráða aðila af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfi samkv. Jafnréttisáætlun fyrirtækisins

Greining á starfsþróun skal fara fram árlega.

Ábyrgð : Mannauðsstjóri/Mannauðsfulltrúi

Tímarammi : Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga

Aðgengi að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

FS leggur áherslu á að starfsmenn fái viðeigandi þjálfun og njóti tækifæra til að eflast, vaxa og þroskast í starfi.

Markmið Að allir starfsmenn njóti jafnra tækifæra til og aðgengi að þjálfun, menntun og vexti óháð kyni, starfi eða starfseiningu.

Aðgerð Skrá skal og safna með skipulegum hætti upplýsingum um endurmenntun starfsfólks. Í árlegum starfsmannasamtölum skulu starfsmenn beðnir um að leggja mat á möguleika sína til þjálfunar eða sí og endurmenntunar og nýtingu á slíkum tækifærum. Upplýsingarnar skulu greindar eftir kyni, starfi og starfseiningum.

Komi í ljós kynbundinn munur á möguleikum til þjálfunar eða sí og endurmenntunar og eða nýtingu slíkra möguleika skal tafarlaust gripið til aðgerða til úrbóta.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri/Mannauðsfulltrúi

Tímarammi: Greiningum skal lokið fyrir maí ár hvert

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Félagsstofnun stúdenta leggur áherslu á að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Starfsmenn skulu eiga þess kost að upplifa jafnvægi og geti samræmt starfsskyldur og fjölskylduábyrgð. Bæði kyn eru hvött til þess að axla fjölskylduábyrgð, til dæmis með því að nýta sér fæðingarorlofsrétt og skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Markmið:

Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf.

Markmið okkar er að hvetja og ýta undir að bæði kyn nýti þann rétt sem þau eiga til foreldra og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. Draga úr yfirvinnu og sjá til þess að hún standi báðum kynjum til boða og taki mið af fjölskylduáðstæðum

Aðgerð:

Vaktafyrirkomulag skal vera fyrirsjáanlegt og starfsfólk skal eiga kost á sveiganlegum vinnutíma eftir því sem unnt er

Kynna starfsmönnum réttindi sín og skyldur sem þeir hafa varðandi fæðingarorlof og leyfis vegna veikinda barna. Skipulag vinnutíma skal taka mið af því að ekki verði um óeðlilega mikla yfirvinnu að ræða og að hún sé ekki kynbundin. Greining skal fara fram árlega og úrlausnir fundnar sé þörf til.

Ábyrgð :

Mannauðsstjóri/Mannauðsfulltrúi ,Rekstrarstjórar

Tímarammi:

Kynning á vinnutíma við ráðningu .

Kynning á réttindum starfsmanna þegar aðstæður koma upp og í starfsmannahandbók FS. Starfsmannasamtöl einu sinni á ári

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, samkvæmt 22.gr. jafnréttislaga sem fjallar um Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Allt starfsfólk FS á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Kynbundin ,kynferðisleg áreitni , einelti eða ofbeldi verður ekki liðin.

Samkvæmt reglugerð um aðgerðir gegn einelti,kynferðislegri áreitni ,kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum 1009/2015 skal atvinnurekandi bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað sem og verði hann var við slíka hegðun eða aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

Einnig er atvinnurekendum gert skylt að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað skv. 11. kafla þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

Stjórnendum ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á einelti, kynbundna , kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum.

Að sama skapi ber stjórnendum skylda til að taka rétt á málum ef þau koma upp og fylgja verklagsreglum um úrvinnslu slíkra mála í einu og öllu. Allar ábendingar og kvartanir um slík mál ber að rannsaka strax til hlítar.

Yfirmaður sem kærður er fyrir meinta kynbundna , kynferðislega áreitni, einelti eða ofbeldi skal samkvæmt lögum nr. 10/2008 gr. 22, 1009/2015 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur.

Skilgreining FS á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðisleg áreitni styðst við lög um jafna stöðu og rétt kvenna og karla nr. 10/2008

- **Kynbundin áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og /eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður , er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræðin. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.
- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og /eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg , orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.
- **Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlíðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr , móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.
- **Ofbeldi:** Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis

Komi upp einelti , kynbundin eða kynferðisleg áreitni skulu þolendur og/eða vitni leita til næsta yfirmanns eða annarra aðila sem nefndir eru hér fyrir neðan. Ef yfirmaður er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til annarra aðila sem nefndir eru hér fyrir neðan. Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað.

Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, eru með kynbundna eða kynferðislega áreitni og ofbeldi t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi verður látinn axla ábyrgð.

Viðbrögð

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni , kynbundinni áreitni eða verður vitni að slíkri hegðun skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til annarra trúnaðaraðila.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar deilda FS fá vitneskju um einelti , kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Strax er metin þörf fyrir stuðning í samráði við þolanda og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti. Miðað er við að úrvinnsla máls hefjist strax um leið og tilkynning berst.

Auk yfirmanna stofnunarinnar eru eftirfarandi trúnaðaraðilar til staðar til að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum:

- Mannauðsstjóri FS
- Yfirmaður á hverri deild
- Framkvæmdastjóri FS
- Trúnaðarmaður þar sem hann er fyrir hendi
- Samstarfsfélagi

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Þolandi og gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð. Mikilvægt er að báðir aðilar skrái hjá sér öll óformleg samskipti og gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins komi til formlegrar málsmeðferðar.

Eftirfylgni í óformlegri málsmeðferð

Tryggja skal að báðir málsaðilar fái sömu meðferð í alla staði. Báðir aðilar verða boðaðir í eftirfylgdarviðtöl þar sem farið er yfir árangur/breytingu á málinu. Æskilegt er að málsaðilar séu boðaðir á fund eftir 2 vikur til að fylgja málinu eftir. Sá sem hafði yfirumsjón með úrlausn málsins er ábyrg/ur fyrir eftirfyldinni.

Formleg málsmeðferð

Mannauðsstjóri FS er ábyrg(ur) fyrir formlegri málsmeðferð. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað á þriðja aðila. Mannauðstjórinn er ábyrg(ur) fyrir því að kalla til hlutlausan aðila og fylgja eftir framgangi málsins. Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá áminningu og leiðsögn, hann gæti líka verið færður til í starfi eða sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Eftirfylgni í formlegri málsmeðferð

Tryggja skal að báðir málsaðilar fái sömu meðferð í alla staði. Báðir aðilar verða boðaðir í eftirfylgdarviðtöl þar sem farið er yfir árangur/breytingu á málinu. Æskilegt er að málsaðilar séu boðaðir á fund eftir 2,4 og 8 vikur til að fylgja málinu eftir. Mannauðsstjóri er ábyrg(ur) fyrir þeirri eftirfylgd.

Eftirfarandi skref skulu vera leiðbeinandi í úrlausn mála vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni eða ofbeldi sem koma upp hjá FS.

1. Sá/Sú sem stýrir rannsókninni skal tilkynna starfsmanni að rannsókn fari fram og að hann/hún sé upplýstur um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk starfsmannsins getur verið á seinni stigum málsins.
2. Sá sem stýrir rannsókninni skal athuga hvort æskilegt sé að vísa geranda og þolanda úr starfi tímabundið á meðan rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppákomur á meðan rannsókn stendur.
3. Sá sem rannsakar málið skal hitta þolanda og gefa honum kost á að gefa út yfirlýsingu um málið. Þolandi hefur rétt á að hafa trúnaðarmann með sér í viðtali eða samstarfsfélaga sér til stuðnings. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.
4. Sá sem rannsakar málið skal hitta meintan geranda, eftir að hann hefur verið upplýstur um að málið sé í rannsókn. Þar skal viðkomandi aðili fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Starfsmaðurinn hefur rétt á því að hafa trúnaðarmann með sér í viðtalinu eða samstarfsfélaga sér til stuðnings. Þá skal gefa meintum geranda færi á því að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.
5. Sá sem rannsakar málið skal kalla til vitni. Vitni hafa rétt á að hafa trúnaðarmann eða samstarfsfélaga sér til stuðnings í viðtalinu.
6. Rannsakandi getur kallað aftur til alla einstaklinga sem tengjast málinu til að afla sér frekari upplýsinga.
7. Farið er yfir gögnin og ákvörðun tekin um hvort einelti/kynferðislega áreitni sé að ræða.

Markmið:

1. Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er ekki liðin hjá FS
2. Fræðsla og námskeið skulu standa til boða þeim sem vinna úr og taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna eineltis, kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni og eða ofbeldi

Ábyrgð: Framkvæmdarstjóri, Mannauðsstjóri, Rekstrarstjórar, deildarstjórar

Tímarammi: Viðbragðsáætlun og verklagsreglur vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis er kynnt við ráðningu og er öllum aðgengileg á innri vef Félagsstofnunar Stúdentna.

Innleiðing og rýni

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á skjalfestingu, innleiðingu og framkvæmd stefnunnar ásamt því að sjá til þess að stefnan og jafnréttisáætlunin sé viðhaldið, rýnd og endurskoðuð árlega af framkvæmdastjóra FS

Þá ber hann einnig ábyrgð á að fram fari rýni á árangri jafnlaunakerfisins árlega og að brugðist sé við ef þarf.

Allir stjórnendur FS skuldbinda sig til að framfylgja stefnunni og bera sameiginlega ábyrgð á að viðhalda stöðugum umbótum á öllum þáttum jafnréttis- og jafnlaunastefnunnar.

Ábyrgð: Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum Mannauðsstjóra

Tímarammi: Greiningum lokið fyrir maí ár hvert

Gildissvið og tími Jafnréttisáætlunin samþykkt af framkvæmdarstjóra FS 01.06. 2019

- Tekur gildi 1. júní 2019 og gildir fyrir allt starfsfólk FS
- Jafnréttisáætlunin er endurskoðuð árlega