



Jafnréttisáætlun HSS

2022-2025



JAFNLAUNAVOTTUN
2023 - 2026

Inngangur

Með jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja (HSS) er stefnt á að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum stofnunarinnar. Allir starfsmenn HSS skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja

Jafnréttisáætlun þessi tekur til allra starfsmanna HSS, sem sameiginlegs vinnustaðar í dreifðum einingum innan stofnunarinnar, sbr. lög nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem og öðrum lögum og reglum er snúa að jafnrétti sem kveða á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum HSS þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum.

Þá eru í áætluninni markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttislaga sem varða innra starf stofnunarinnar.

Forstjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun og að henni sé framfylgt .

Markmið jafnréttisáætlunar Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja gagnvart starfsmönnum

Tilgangur jafnréttisáætlunar HSS er að tryggja jafnrétti kynja, jafna stöðu og virðingu starfsmanna innan stofnunarinnar og að stjórnendur og starfsmenn séu meðvituð um mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis. HSS telur mikilvægt að nýta til jafns þá auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum starfsmanna, óháð kyni.

Kjaramál

Launajafnrétti/Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Öllum starfsmönnum, óháð kyni, skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Laun eru í 9. tölulið 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

Markmið: Konum og körlum og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.

Aðgerð: Heilbrigðisstofnunin geri reglulega launagreiningu. Farið er yfir frávik er koma fram í greiningunni og óútskýrðum launamun sé útrýmt. Heildarfrávik stofnunarinnar skal ekki vera umfram 5%.

Tímasetning: Yfirfarið í október ár hvert.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri

Ráðningar

Laus störf og starfsauglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum, óháð kyni. Stefnt skal að fjölbreytileika í mismunandi starfsgreinum innan stofnunarinnar.

Aðgerð: Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt við gerð þeirra. Við ráðningu skulu, að öðru jöfnu, þeir umsækjendur ganga fyrir sem eru af minnihlutakyni viðkomandi starfsgreinar þegar um jafn hæfa einstaklinga er að ræða.

Tímasetning: Við ráðningar og árlega eftir það.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri

Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á jafna stöðu kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Aðgerð: Teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum innan stofnunarinnar.

Tímasetning: Miðað skal við janúar ár hvert

Ábyrgð: Mannauðsstjóri

Aðgerð: Ef hallar á kyn ber yfirmanni deildar að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða þegar nýráðningar eða tilfærslur eru í störfum og reyna eftir fremsta megni að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

Tímasetning: Við ráðningar

Starfsþróun

Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi

Tryggt verði að starfsmenn njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar óháð kyni. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsmönnum er skipað í.

Aðgerð: Stjórnendur tryggi starfsmönnum jafna aðstöðu til starfsþróunar og framgangs í starfi. Haldið verði utan um þátttöku starfsmanna í námskeiðum, endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum. Greina skal hvort á annað kyn halli við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að reyna eftir fremsta megni að leiðrétta það.

Tímasetning: Árlega lokið í október.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri og aðrir stjórnendur

Samræming vinnu og einkalífs

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Stofnunin leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur vinnu og einkalífs eins og kostur er. Miða skal að því að starfsmenn njóti sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa stofnunarinnar. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 1. mgr. 13. gr. jafnréttisлага. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa. Svo hægt sé að samræma fjölskyldulíf og starf, þarf vaktakerfið að vera fyrirsjáanlegt.

Aðgerð: Foreldrar verði hvattir til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs og veikindadaga vegna veikinda barna. Starfsmenn verði upplýstir um vaktafyrirkomulag eins og kjarasamningar gera ráð fyrir.

Tímasetning: Við skipulag vinnu og í janúar ár hvert er heildarstaða tekin.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri og aðrir stjórnendur

Starfsumhverfi

Það er stefna HSS að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. HSS skal koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun í starfi stofnunarinnar með forvörnum og virkri viðbragðsáætlun.

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Unnið er samkvæmt viðbragðsáætlun HSS um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Viðbragðsáætlun skal vera kynnt öllum nýjum starfsmönnum.

Aðgerð: Nýir starfsmenn skulu fá fræðslu um verklag vegna eineltismála, kynbundins ofbeldis, kynbundinnar og kynferðislegs áreitis í samræmi við skilgreiningar reglugerðar nr. 1009/2015. Tryggt verði að kynningarefni og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi sé aðgengileg öllum starfsmönnum á innri síðu stofnunarinnar. Þeir starfsmenn sem verða fyrir slíkri áreitni eða ofbeldi geta m.a. leitað til mannauðsstjóra, næsta yfirmanns, trúnaðarmanna, öryggisnefndar eða forstjóra, til að beina málinu í réttan farveg.

Tímasetning: Þegar nýr starfsmaður hefur störf og endurskoða skal viðbragðsáætlun á tveggja ára fresti.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri

Endurskoðun og umbætur

Stefnan verður yfirfarin árlega af stjórnendum og umbætur gerðar tafarlaust þar sem þörf er á. Heildaráætlun skal endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Uppfært 1. febrúar 2022

Samþykkt af framkvæmdastjórn 26. október 2020

Samþykkt af Jafnréttisstofu 31. janúar 2022