



Jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Austurlands 2020-2023

Ábyrgðarmaður: Emil Sigurjónsson, framkvæmdastjóri mannauðssviðs.

Efnisyfirlit

Inngangur.....	3
Kjaramál.....	4
Jafnlaunastefna	4
Ráðningar	5
Laus störf og starfsauglýsingar.....	5
Stöðuveitingar, stjórnun og skipulag	6
Starfsþróun	7
Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi	7
Sambætting fjölskyldu og atvinnulífs	8
Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs.....	8
Starfsumhverfi	9
Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni.....	9
Endurskoðun.....	10

Inngangur

Jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Austurlands (HSA), byggir á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem og öðrum lögum er snúa að jafnréttismálum. Tilgangur áætlunarinnar er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan HSA og að stjórnendur og starfsfólk stofnunarinnar séu meðvituð um mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis.

Með samþykkt jafnréttisáætlunar fyrir HSA er lögð áhersla á frumkvæði stjórnenda að lausnum og aðgerðum sem jafna rétt kynjanna. Leitast skal við að gera jafnrétti að virkum þætti í allri starfsemi. HSA telur mikilvægt að nýta til jafns þá auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum, óháð kyni.

Stefna Heilbrigðisstofnunar Austurlands í jafnréttismálum er að:

- *Greiða skal jöfn laun og veita sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.*
- *Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk.*
- *Hlutfall kynja haldist sem jöfnust í mismunandi starfsgreinum innan stofnunarinnar.*
- *Sérstök áhersla verði lögð á að jafna stöðu kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum og skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum HSA.*
- *Gæta þess að starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþróunar, náms og fræðslu, óháð kyni.*
- *Stofnunin leitast við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er.*
- *Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundnu ofbeldi né kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.*

Leitast skal við að gera jafnrétti að virkum þætti í allri starfsemi.

Kjaramál

Jafnlaunastefna

Greidd skulu jöfn laun og starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir alla. Laun eru í 8.lið 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 starfsfólki sínu fyrir vinnu þess. Starfstengdir þættir sem metnir verða til fjár standa öllum jafnt til boða. Stjórnendur og starfsfólk skulu vera meðvituð um mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis, kynvitundar, þjóðernis, litarháttar, búsetu, trúarbragða eða aldurs. HSA stefnir jafnframt að jöfnu hlutfalli milli kynja meðal starfsmanna og að störf flokkist ekki kynbundin. Leiki rökstuddur grunur á að launamun megi rekja til kynferðis, kynvitundar, þjóðernis, litarháttar, búsetu, trúarbragða eða aldurs ber að vísa málinu til samstarfsnefndar HSA til skoðunar.

- *Greiða skal jöfn laun og veita sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.*

Aðgerð: HSA framkvæmir reglulega launagreiningu til að leggja mat á kyndbundin launamun innan stofnunarinnar, niðurstöður send á samstarfsnefnd og í framhaldi farið yfir með framkvæmdastjórn árlega og brugðist við óútskýrðum launamun. Fara skal vel yfir fasta yfirvinnu og önnur hlunnindi.

Tímasetning: Launagreining verður framkvæmd að lágmarki einu sinni á ári í febrúar.

Árangursmælikvarði: óútskýrður launamunur engin, frávik ekki meira en 5%. Árin 2020 og 2021 verður unnið með frávik +/- 20% en eftir það 10% frávik.

Ábyrgð: Framkvæmdastjóri mannauðs og verkefnastjóri jafnlaunakerfisins.

- *Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk.*

Aðgerð: Sett hefur verið upp verklagsregla og ferlar um launaákvarðanir og launabreytingar. Eins er starfandi samstarfsnefnd HSA sem í eru: framkvæmdastjóri fjármála, framkvæmdastjóri mannauðs og framkvæmdastjóri hjúkrunar sem funda reglulega og fara yfir þau erindi sem berast. Niðurstöður skráðar í fundargerð.

Tímasetning: Fundur hjá samstarfsnefnd er ekki sjaldnar en einu sinni í mánuði. Fundargerð samstarfsnefndar er send framkvæmdastjórn til upplýsingar.

Árangursmælikvarði: niðurstaða launagreiningar.

Ábyrgð: Mannauðstjóri og verkefnastjóri jafnlaunakerfis.

Ráðningar

Laus störf og starfsauglýsingar.

Stefnt skal að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í mismunandi starfsgreinum innan stofnunarinnar. Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Við ráðningar ber yfirmanni að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða og reyna eftir fremsta megni að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

- *Hlutfall kynja haldist sem jöfnust í mismunandi starfsgreinum innan stofnunarinnar.*

Aðgerð: Mannauðsstjóri tekur út gögn um hvernig kynjahlutfall hversrar starfstéttar skiptist. Einnig munu kynjahlutföll vera skoðuð út frá umsóknum og ráðningum og þau borin saman. Mannauðsstjóri kynsir niðurstöður fyrir framkvæmdastjórn og yfirmönnum deilda a.m.k. einu sinni á ári.

Tímasetning: Í febrúar ár hvert eru gögn tekin saman og í framhaldi kynnt framkvæmdastjórn og yfirmönnum deilda. Ef ástæða er til er farið yfir kynjahlutfall áður en auglýsing birtist.

Árangursmælikvarði: Samanburður gagna á milli ára og þróun til lengri tíma.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri.

Stöðuveitingar, stjórnun og skipulag

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar, skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum HSA. Ef á annað kynið hallar ber yfirmanni að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða þegar nýráðningar, tilfærslur eru í störfum eða skipan í nefndir, ráð eða stjórnir og reyna eftir fremsta megni að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

- *Sérstök áhersla verði lögð á að jafna stöðu kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum og skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum HSA.*

Aðgerð: Teknar verði saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum innan stofnunarinnar og þær kynntar framkvæmdastjórn einu sinni á ári.

Tímasetning: Í febrúar ár hvert er farið yfir niðurstöður með framkvæmdastjórn.

Árangursmælikvarði: Hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Samanburður gagna á milli ára og þróun til lengri tíma.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri.

Starfsþróun

Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi

Tryggt verði að starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar, þ.á.m. varðandi námsleyfi, 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 starfsfólk er skipað í.

- *Gæta þess að starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþróunar, náms og fræðslu, óháð kyni.*

Aðgerð: Haldið verði utan um þátttöku starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs – og vinnuhópum. Greina skal hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra og er niðurstaðan kynnt framkvæmdastjórn árlega. Komi slíkt í ljós ber að leiðrétta það eftir fremsta megni.

Tímasetning: Í febrúar ár hvert er farið yfir niðurstöður með framkvæmdastjórn. Mannauðsstjóri mun auk þess horfa til tölulega upplýsinga við ákvarðanir.

Árangursmælikvarði: Sama hlutfall verði í starfsþjálfun, endurmenntun og framgangi í starfi eins og kynjahlutfall starfsfólks.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri.

Samþætting fjölskyldu og atvinnulífs

Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs

Stofnunin leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Gert verði ráð fyrir að starfsfólk njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum, óháð kyni. 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. 26. gr. jafnréttis laga*. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa. Ekki telst til mismununar að taka sérstakt tillit til kvenna vegna þungunar, barnsburðar og umönnunar ungbarna.

- *Stofnunin leitast við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er.*

Aðgerð: Feður jafnt sem mæður verði hvött til að nýta sér lögvarinn rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs og fjarvista vegna veikinda barna. Farið yfir stefnu með starfsfólki árlega og sérstaklega eftirfylgni með þessu ákvæði með yfirmönnum.

Tímasetning: farið yfir á starfsmannafundi í febrúar ár hvert áður en það er gert er farið sérstaklega yfir þetta ákvæði með yfirmönnum HSA.

Árangursmælikvarði: Hlutfall þeirra sem taka fæðingar- og foreldraorlof og lengd þess. Í árlegri starfsmannakönnun verður sérstaklega spurt um upplifun starfsmanna á þessu ákvæði.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri og yfirmenn deilda.

Starfsumhverfi

HSA vill stuðla að því að umhverfi og aðstæður tryggi öryggi og vellíðan starfsfólks við vinnu og að starfsmenn fái nauðsynlegan stuðning og handleiðslu við krefjandi störf. Starfsmenn HSA skulu ekki búa við einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi og vísast þar í eineltisstefnu stofnunarinnar.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni.

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundnu ofbeldi né kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.

Í 22. gr. laga nr. 10/2008 segir; *Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir [kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni] 1) á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.*

Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

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 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.

Aðgerð:

Afhenda og kynna fræðslu- og leiðbeiningabækling Vinnueftirlitsins um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum fyrir öllum stjórnendum stofnunarinnar. Fræðsla á nýliðanámskeiði um þessa tegund af ofbeldi og hvað skal gera komi það upp. Er minnst á þetta í nýliðunarfræðslu. Það væri hægt að hafa kynningu 1x á ári.

Árangursmælikvarði: Í febrúar ár hvert fer mannauðsstjóri yfir fjölda tilkynningar og skráningar og þróun innan HSA. Í árlegri starfsmannakönnun verður spurt um upplifun starfsmanna af þessum málum.

Tímasetning: Í febrúar ár hvert og ætíð er nýr stjórnandi hefur störf hjá HSA.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri.

Aðgerð: Unnið skal eftir verkferlum eineltisáætlunar HSA.

Endurskoðun

Jafnréttisáætlun HSA skal endurskoðuð af framkvæmdastjórn á þriggja ára fresti. Árlega verður þó farið yfir jafnréttisáætlun og metið hvort er ástæða er til breytinga á stefnu, markmiðum eða öðrum þáttum. Áætlunin er birt rafrænt á innri og ytri vef HSA; www.hsa.is og árlega í starfsmannapósti.

Jafnréttisstefna var endurskoðuð og samþykkt af framkvæmdastjórn HSA, 13. febrúar 2020

Guðjón Hauksson, forstjóri,

Emil Sigurjónsson, mannauðsstjóri,

Nína Hrönn Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri hjúkrunar,

Pétur Heimisson, framkvæmdastjóri lækninga,

Svava Ingibjörg Sveinbjörnsdóttir, fjármálastjóri.