

Jafnréttis- og mannréttindastefna

Heilbrigðisstofnunar Norðurlands (HSN)

2024-2027

Stefnan lýsir áherslum HSN í jafnréttis- og mannréttindamálum innan stofnunarinnar og nær til alls starfsfólks hennar. Stefnunni er ætlað að fjalla um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.-14. gr. laga nr. 150/2020^{1,2}. Í þessu skjali er einnig að finna jafnréttisáætlun HSN.

Jafnréttis- og mannréttindastefna HSN skal miða að því að allt starfsfólk fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis³, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Grundvöllur jafnréttis- og mannréttindastefnu HSN er jafnræðisregla stjórnarskárinnar sem kveður á um að öll séu jöfn fyrir lögum og njóti mannréttinda³.

Áhersla skal lögð á að jafnréttis- og mannréttindasjónarmiðum sé fylgt í hvívetna innan HSN, á grundvelli laga, samninga og sáttmála⁴.

1. Tilgangur og markmið

Tilgangur jafnréttis- og mannréttindastefnu HSN er að uppfylla kröfur laga og reglna um jafnréttis- og mannréttindamál. Stofnunin leggur áherslu á að starfsandi sé góður og starfsfólk sýni hvert öðru tillitssemi og virðingu í samskiptum og háttarni. Stefnan skal vera stjórnþæki til að ná fram þeim markmiðum í jafnréttis- og mannréttindamálum svo HSN sé góður og eftirsóknarverður vinnustaður. Með stefnunni er stuðlað að jafnrétti allra sem við stofnunina vinna, jafnri stöðu og virðingu allra kynja innan hennar en einnig áminning til stjórnenda og starfsfólks um mikilvægi þess að öll fái notið sín í starfi hjá HSN án tillits til annarra persónubundinna þátta. Með jafnræði einstaklinga nýtist auðurinn sem felst í bakgrunni, menntun, reynslu og viðhorfum þeirra sem vinna við stofnunina.

2. Ábyrgð

¹ 5. gr. 150/2020; Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli setji sér jafnréttisáætlun. Þar skal sérstaklega taka fyrir markmið og áætlun um hvernig þeim verði náð svo tryggja megi starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.-14. gr. laganna.

² Í stefnu þessari vísar hugtakið kyn til allra kynja, s.s. kvenna, karla, intersex, transfólks og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá

³ Í stefnu þessari vísar hugtakið kyn til allra kynja, s.s. kvenna, karla, intersex, transfólks og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá

⁴ T.a.m. lög nr.150/2020, Mannréttindasáttmála Evrópu, samning sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og Evrópusáttmála um jafna stöðu kynja.

Framkvæmdastjórn HSN ber sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttis- og mannréttindamála innan stofnunarinnar í samræmi við lög nr. 150/2020. Hjá HSN er lögð áhersla á að fólk af öllum kynjum hafi jafna stöðu, njóti sömu réttinda og standi til boða sömu tækifæri innan stofnunarinnar. Með því að stuðla að jöfnum tækifærum verði mannauður stofnunarinnar sem öflugastur.

3. Framkvæmd stefnunnar

Framkvæmd stefnunnar er í höndum framkvæmdastjórnar og mannauðsstjóra HSN. Jafnréttisnefnd HSN er ráðgefandi og sinnir eftirlitshlutverki með stefnunni. Nefndarfolk getur annaðhvort hafa verið skipað af forstjóra/mannauðsstjóra eða hafa boðið sig fram til starfa í nefndina og skipað í framhaldinu. Nefndin skal skipuð til þriggja ára í senn. Formaður nefndarinnar er tilnefndur af forstjóra/mannauðsstjóra HSN. Jafnréttisnefnd skal halda fundagerðir og birta lýsingu á starfi sínu á vef stofnunarinnar ásamt gögnum um jafnréttismál. Jafnréttisnefnd starfar eftir starfsreglum sem settar hafa verið en hlutverk og starfssvið jafnréttisnefndar er:

3.1. Starfssvið og hlutverk jafnréttisnefndar HSN

- Gera tillögur að jafnréttisstefnu HSN m.t.t. jafnréttislaga og annarra gildandi laga sem áhrif kunna að hafa
- Skila tillögum að jafnréttisáætlun til framkvæmdastjórnar
- Eftirlit með jafnréttis- og mannréttindaáætlun
- Viðhalda stefnu stofnunarinnar í jafnréttismálum og gera tillögur til framkvæmdastjórnar ef breytinga er þörf
- Taka við tilkynningum/kvörtunum, ásamt mannauðsstjóra, vegna jafnréttismála innan stofnunarinnar, eins og við á. Tryggja að þær séu settar í viðeigandi farveg og unnið úr þeim samkvæmt verklagi þar um.
- Eiga reglulegt frumkvæði að umræðu og fræðslu um jafnréttismál innan stofnunarinnar

4. Launajafnrétti

Allt starfsfolk HSN skal njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar sbr. 6. og 18. gr. laga um jafna stöðu og rétt kynja nr. 150/2020. Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Með jöfnum launum er átt við að laun og önnur starfskjör skuli ákveðin á sama hátt fyrir fólk af öllum kynjum. Skulu viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

Forstjóri og mannauðsstjóri bera ábyrgð á launa- og jafnlaunastefnu HSN. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að lagalegum kröfum sem og öðrum kröfum tengdum jafnlaunakerfinu sé framfylgt. Mannauðsstjóri ber einnig ábyrgð á þróun jafnlaunakerfis og að jafnlaunavottun sé í gildi. Nánari útlitun má sjá í jafnlauna- og launastefnunni. Jafnlaunastefna er hluti af stefnumótun framkvæmdastjórnar og tengir jafnréttis- og mannréttindastefnuna við jafnlaunakerfi HSN.

Framkvæmdastjórn HSN skal beita markvissum aðgerðum til að koma í veg fyrir mismunun á milli kynja, hvað varðar launamál, framgang í starfi, stöðubreytingar og uppsagnir/starfslok. Jafnréttis skal gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í starfi, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í starfi. Með innleiðingu jafnlaunakerfis og jafnlaunastefnu er leitast við að tryggja launajafnrétti innan HSN.

Til að mæla árangur af jafnlaunastefnunni er framkvæmd úttekt þriðja hvert ár sem er hluti af innri úttekt stjórnenda. Samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum skal stofnunin standast óháða vottun þriðja hvert ár. Niðurstöður úttektarinnar eru kynntar starfsfólki HSN. Um skilgreiningu⁵ á launum og kjörum er vísað til 9. og 10. töluliða 2. gr., 2. mgr. 6. gr. og 1. mgr. 18. gr. laga nr. 150/2020.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Jafnlaunavottun og viðhalda henni	Ná og viðhalda jafnlaunavottun skv. Jafnlaunastaðli ÍST-85:2012	Framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri, launadeild	Árleg úttekt stjórnenda ⁶ Endurnýjun vottunar 3ja hvert ár ⁷	Launagreining, grunnlaun og heildarlaun út frá kyni birt starfsfólki HSN
Greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf	Gerð launagreiningar. Greinist ómálefnalegur munur skal hann leiðréttur innan 6 mánaða.	Framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri, launadeild	Við milli úttekta jafnlaunakerfis	Niðurstöður lagðar fram í framkvæmdastjórn

Markmið um jafnlaunastefnu voru sett af framkvæmdarstjórn HSN 2022

5. Jafnréttisáætlun HSN

Eftirfarandi atriði eru frekari útskýring á þeim leiðarljósum sem höfð eru í huga í markmiðasetningu HSN við jafnréttis- og mannréttindamál.

⁵ Laun eru skilgrein sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skal starfsfólk njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar starfskjör og réttindi sem metin verða til fjár sbr. 6. og 18. Gr. Laga 150/2020

⁶ Úttekt fer fram í byrjun hvers árs í undirbúningsferli árlegrar viðhaldsvottunar jafnlaunakerfis

⁷ Endurnýjun Jafnlaunavottunar er áætluð í byrjun árs 2023/2026

5.1. Ráðningar í störf og laus störf

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar í laus störf hjá stofnuninni. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum kynjum. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta. Jafnframt fær allt starfsfólk sömu tækifæri til að axla ábyrgð óháð kyni og sérstök áhersla er lögð á jafna stöðu í stjórnunar- og áhrifastöður.

Ávallt skal gæta þess að sýna öllum einstaklingum virðingu þegar störf eru auglýst óháð kyni. Störf skulu vera ókynbundin og höfða til allra kynja, sbr. 12.gr. laga nr. 150/2020.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni
Jafna hlutfall kynja í sambærilegum störfum. Leitað verður eftir umsækjendum óháð kyni við ráðningu	Starfsauglýsing skal höfða til umsækjenda óháð kyni. Ókynbundin starfslýsing skal liggja fyrir áður en starf er auglýst.	Framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða innan HSN.	Þegar starf losnar.
Starfsauglýsing skal höfða til umsækjenda óháð kyni.	Gæta skal sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við ráðningar í störf.		Þegar starf losnar eða tilfærsla verður í starfi.
Umsækjendum sé ekki mismunað á nokkurn hátt eftir kynferði í atvinnuviðtölum.	Í mati á umsækjendum skal gengið út frá fyrirfram gefnum ókynbundnum forsendum		

5.2. Þátttaka í nefndum og ráðum

Við skipun í nefndir, ráð og vinnuhópa skal þess gætt að hlutfall kynja sé sem jafnast. Jafnframt skal þess gætt að allt starfsfólk fái tækifæri til að axla ábyrgð og taka þátt í ákvörðunartöku óháð kyni. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir skal leitast við að hlutfall kynja sé sem jafnast og helst ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða en horfa þarf til samsetningar starfsmannahópsins í því ljósi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Hlutfall kynja í sérfræðistörfum endurspeglir hlutfall kynja sem sitja í vinnuhópum, ráðum, nefndum og stjórnnum stofnunarinnar.	Tryggja skal öllu starfsfólki, óháð kyni, tækifæri til þátttöku í vinnuhópum, ráðum nefndum og stjórnnum.	Framkvæmdastjórn og stjórnendur. Jafnréttisnefnd	Gæta skal að kynjasamsetningu við skipan í starfshópa þar sem því verður við komið. Árleg úttekt jafnréttisnefndar	Fundargerð framkvæmdastjórnar ⁸ . Hlutfall kynja í vinnuhópum, ráðum, nefndum og stjórnnum

⁸ Birt í fundargerð framkvæmdarstjórnar eftir kynningu jafnréttisnefndar

5.3. Starfsþjálfun, símenntun og sýnileiki

Tryggja skal starfsfólki, óháð kyni, tækifæri til símenntunar og starfsþjálfunar til að auka færni í starfi sem og til að koma fram. Leitast skal við að höfða til allra með framboði sem lýtur að þessum lið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Allt starfsfólk njóti sömu möguleika til símenntunar og starfsþjálfunar	Huga að því að öll fræðsla og námskeið sem eru í boði innan stofnunarinnar höfði til allra kynja. Innleiða þarf tæknilausn til að halda utan um símenntun starfsfólks.	Mannauðsstjóri	Jafnréttisnefnd HSN tekur stöðumat árlega og gerir tillögu að úrbótum, sé ástæða til.	Samsetning starfsmanna hvað varðar þátttöku í starfsþjálfun og símenntun
Sýnileiki kynjanna með fyrirmyndir að leiðarljósi	Á viðburðum á vegum HSN skal leitast við að bæði karlar og konur séu á mælendaskrá og önnur kyn ef við á	Sá sem heldur viðburðinn hverju sinni	Jafnréttisnefnd HSN tekur stöðumat árlega	Kemur fram í auglýstri dagskrá fyrir viðkomandi atburð
Berjast gegn staðalímýndum	Námskeið fyrir stjórnendur svo þeir beri kennsl á slíkt og verði góðar fyrirmyndir	Mannauðsstjóri	Við mat á innleiðingu á stefnunni	
Kynjahlutlaus orðnotkun	Námskeið/samtal um sem kynlaust málfar	Mannauðsstjóri		
Sýnileiki jafnréttis	Leitað skapandi leiða til að fá starfsfólk til að hugsa um jafnrétti og ýmsar birtingarleiðir þess	Jafnréttisnefnd	Nánar útfært síðar	

5.4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Velferð starfsfólks í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsfólki HSN aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar, s.s. með sveigjanlegum vinnutíma, vinnutímastyttingu, hlutastörfum eða öðrum leiðum sem við á og eftir því sem við verður komið hverju sinni. Leitast skal við að gera starfsfólki kleift að minnka við sig vinnu tímabundið eða fá tímabundið ólaunað leyfi vegna fjölskylduábyrgðar s.s. vegna umönnunar barna eða fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs⁹. Óheimilt er að láta fæðingar-og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, símenntun, uppsögn, vinnuaðstæður eða fleiri slíka þætti sem koma fram í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Það telst ekki til mismununar þegar tekið er sérstakt tillit til starfsmanna vegna þungunar, barnsburðar eða umönnun ungrabarna.

Starfsfólki HSN skal vera kleift að vinna fjarri vinnustað, s.s. að heiman ef aðstæður og verkefni leyfa með samþykki stjórnenda en það verður nánar útfært í fjarvinnustefnu. Það telst ekki til mismununar þegar slíkt vinnufyrirkomulag er staðar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Skapa starfsfólki aðstæður til að samræma ábyrgð í starfi og einkalífi	Þjóða upp á hlutastörf, sveigjanlegan vinnutíma eða aðra vinnuhagræðingu eftir því sem verður komið	Framkvæmdarstjórn og stjórnendur deilda og sviða	Farið yfir í starfsmannasamtölu m og eftir eftirspurn	Ársyfirlit
Tryggja að vinnufyrirkomulag sé fyrirsjáanlegt	Upplýsa starfsfólk um vinnu-og vaktafyrirkomulag þar sem við á og það liggja fyrir eins tímalega og kostur er	Framkvæmdarstjórn og stjórnendur deilda og sviða.	Endurskipulag eða önnur hagræðing þegar við á	Fjöldi starfsfólks í starfs-og vinnufyrirkomulagi eftir kyni birt í fundargerð framkvæmdarstjórnar árlega
Veita starfsfólki möguleika á að sinna vinnu fjarri vinnustað.	Veita starfsfólki búnað svo hægt sé að sinna vinnu fjarri vinnustað ef við á	Framkvæmdarstjórn, mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða.	Gerð fjarvinnustefnu	
Foreldrar, óháð kyni, hvött til að		Mannauðsstjóri, jafnréttisnefnd		

⁹ Óheimilt er að láta fæðingar-og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar barnsburði hafa áhrif á framgang í starfi, starfsþróun, uppsögn eða fleiri slíkra þátta sem koma fram í 2.mgr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

nýta rétt sinn til fæðingar-og foreldraorlofs og fjarveru vegna veikinda barna	Hafa efni um rétt starfsfólks aðgengilegt á vef HSN sem og í starfsmannahandbók og kynnt reglulega.			
Sveigjanleiki varðandi starfslok	Samtal við næsta stjórnanda	Framkvæmdarstjórn, mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða	Endurskoðað verklag um sveigjanleg starfslok vegna aldurs eða heilsubrests	

5.5. Kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

HSN vill stuðla að því að umhverfi og vinnuaðstæður tryggji öryggi og vellíðan starfsfólks. Að starfsfólk fái nauðsynlegan stuðning og handleiðslu við krefjandi störf. Stefna HSN er að hjá stofnuninni ríki góður starfsandi og að starfsfólk sýni hvert öðru fyllstu tillitssemi og virðingu í öllum samskiptum. Kynbundið áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er undir engum kringumstæðum liðið sbr. verklag stofnunarinnar um viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundni áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Mikilvægt er að vanda til orðnotkunar og sameiginlegur skilningur sé lagður í hugtökin sem notuð eru. Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (1009/2015) eru skilgreiningarnar eftirfarandi:

- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- **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.
- **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.
- **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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Hafa fræðslu- og leiðbeiningabækling Vinnueftirlitsins um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustað aðgengilegan starfsfólki HSN	Aðgengilegt efni á innri vef HSN	Mannauðsstjóri/ framkvæmdastjórn . Jafnréttisnefnd Fræðslunefnd	Upplýsingar uppfærðar eftir því sem við á	Innri vef stofnunarinnar og í fræðsluáætlun HSN.
Fræðsla um einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni/ofbeldi hluti af fræðsluáætlun HSN	Tekið upp á fundum með þeim sem símenntunarmiðstöðunu m.	Mannauðsstjóri, fræðslunefnd, jafnréttisnefnd.		
Draga úr líkum á að aðstæður skapist þar sem kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni, ofbeldi eða einelti geti átt sér stað	Áhættumat starfa er varða félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað skal gert innan hvernar deildar HSN, annað hvert ár sbr. áætlun öryggisnefndar um áhættumat starfa til að lágmarka þá áhættu. Í því skyni lögð fyrir könnun um málefnið	Framkvæmdastjórn, öryggisnefnd/ öryggisfulltrúa, stjórnendur og mannauðsstjóri	Áhættumat skv. starfsáætlun öryggisnefndar. Áætlun um úrbætur unnin af stjórnendum hvernar starfstöðvar og kynnt starfsfólki	Árleg samantekt öryggisnefndar. Kynnt framkvæmdastjórn
Að starfsfólk verði ekki fyrir einelti eða sæti kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á vinnustað	Starfsfólki ber að fylgjast með og tilkynna ef það verður vart við eða telji sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreitni eða ofbeldi sbr. stefnu HSN	Starfsfólk, stjórnendur og mannauðsstjóri Jafnréttisnefnd Trúnaðarmenn		Mannauðsstjóri heldur utan um skrá yfir fjölda meintra og/eða tilkynnta mála
Stefna gegn einelti áreitni og ofbeldi endurskoðuð miðað við nýjar rannsóknir á málefnasviðinu og hún innleidd.	Haldin sér fundur þar sem starfsfólki er kynnt verklag og viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.	Mannauðsstjóri og jafnréttisnefnd.	Þekking á ferlunum könnuð í viðhorfskönnun	Í gæðakerfi stofnunarinnar.

--	--	--	--	--

6. Eftirfylgni og gildistími

Jafnréttis- og mannréttindastefna HSN, sem og jafnréttisáætlun stofnunarinnar skal vera starfsfólki aðgengileg á innri og ytri vef HSN. Framkvæmdastjórn miðlar upplýsingum um niðurstöður kannana sem stefnuna varða til starfsfólks á innri vef stofnunarinnar og með öðrum leiðum eftir atvikum.

Jafnréttis- og mannréttindastefna, sem og jafnréttisáætlun HSN skal endurskoðuð þriðja hvert ár af framkvæmdastjórn og jafnréttisnefnd og hljóta samþykki Jafnréttisstofu.

Í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST85:2012 var jafnréttisáætlun endurskoðuð og uppfærð sem Jafnréttis- og mannréttindastefna í mars 2024 af Jafnréttisnefnd og mannauðsstjóra og var samþykkt af framkvæmdarstjórn HSN þann 06.03. 2024 og Jafnréttisstofu 13.03.2024

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá mars 2024 til mars 2027