

Forstjóri og mannauðsstjóri bera ábyrgð á launastefnu Heilbrigðisstofnunar Norðurlands og er jafnlaunastefna órjúfanlegur hluti af launastefnu þessari. Mannauðsstjóri HSN er fulltrúi framkvæmdastjórnar varðandi jafnlaunakerfið.

Stefna HSN er að allt starfsfólk njóti jafna launa og sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Með jöfnum launum er átt við að laun og önnur starfskjör skuli ákveðin á sama hátt fyrir konur, karla og önnur kyn. Skulu viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun hvorki fela í sér beina né óbeina kynjamismunun eða aðra ómálefnalega mismunun

Laun eru skilgreind í 9. tölul. 2. gr. laga nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 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 starfskrafti fyrir vinnu.

Kjör eru skilgreind í 10. tölul. 2. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Með beinni mismunun er átt við þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð vegna kyns en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður, sbr. 1. tölul. 2. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Með óbeinni mismunun er átt við þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið, eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af einu kyni fremur en öðru nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðir til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar, sbr. 2. tölul. 2. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Heilbrigðisstofnun Norðurlands greiðir laun sem tekur mið af þeim kröfum sem starfið gerir um þekkingu, hæfni og ábyrgð sem eiga að endurspeglast og samið hefur verið um í stofnanasamningum.

1. Umfang og eðli starfs hefur áhrif á laun og ræðst af fjölmörgum þáttum, svo sem reynslu, þekkingu, hæfni, ábyrgð, álagi, mannaforráðum, menntun, samstarfshæfileikum, stjórnun og verkefnum.
2. Forsendur launaákvæðana eru að þær séu í samræmi við launauppbyggingu stofnunarinnar sem studdar eru rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf.
3. Ákvarðanir um launabreytingar, aðrar en vegna starfsaldurs og náms, skulu staðfestar af forstjóra eða mannauðsstjóra og í fjarveru þeirra framkvæmdastjóra hjúkrunar. Mannauðsstjóri fer yfir laun alls starfsfólks stofnunarinnar árlega eða oftár til að tryggja að samræmis sé gætt í launagreiðslum. Starfsfólk getur fengið viðtal við sinn stjórnanda, yfirhjúkrunarfræðing svæðis eða mannauðsstjóra um endurskoðun launa. Telji stjórnandi í framhaldinu þörf á endurskoðun launasetningar hefur hann samráð við mannauðssvið til að fá aðstoð við launasetningu.
4. Hjá HSN eiga að vera til starfslýsingar fyrir öll störf. Þar skulu koma fram allir meginþættir starfs, svo sem kröfur um menntun, hæfni, reynslu og þá ábyrgð sem í starfinu felst auk upplýsinga um starfaflokk samkvæmt stofnanasamningi.

5. Markmið stofnunarinnar er að tryggja öllu starfsfólki hennar jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn launamunur sé til staðar. Tryggja skal öllum jafna möguleika til starfa, ábyrgðar, launa, starfsþróunar og símenntunar og starfsþjálfunar.
6. Gæðastjóri heldur utan um jafnlaunakerfið í gæðahandbók svo sem með því að uppfæra stefnur og verklagsreglur.
7. HSN skal skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 og viðhalda vottun viðhalda í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Framkvæma skal innri úttekt einu sinni á ári. Enn fremur skal rýni stjórnenda fara fram árlega. Rýni stjórnenda fer fram í framkvæmdastjórn og felur meðal annars í sér reglulega endurskoðun á kröfum sem störf gera um hæfni og ábyrgð í því skyni að tryggja að viðmiðin séu málefnaleg og viðeigandi. Stofnunin skal fylgja eftir lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og skal framkvæmdastjórn hennar staðfesta að þeim sé hlítt.

Markmið HSN er að óútskýrður launamunur kynja sé ekki meiri en 2%.

Til þess að ná því markmiði mun Heilbrigðisstofnun Norðurlands:

- Viðhalda jafnlaunavottuninni
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni og kynna helstu niðurstöður fyrir starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti,
- Gera innri úttekt og halda rýni stjórnenda árlega. • Fylgja viðeigandi lögum, reglum, stofnanasamningum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta hlítingu á fundi framkvæmdastjórnar.
- Kynna stefnuna árlega fyrir starfsmönnum HSN.
- Stefnan skal einnig vera almenningi aðgengileg á ytri vef stofnunarinnar.

*Framkvæmdastjórn 6. mars 2024.*