

## Jafnréttisáætlun HSU 2023 - 2026



HEILBRIGÐISSTOFNUN  
SUÐURLANDS

# Jafnréttisáætlun

2023-2026

## Inngangur

### Leiðarljós

Að

Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSU) sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og starfsfólk hafi jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

### Jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Suðurlands

Jafnréttisáætlun þessi tekur til alls starfsfólks Heilbrigðisstofnunar Suðurlands, sem sameiginlegs vinnustaðar í dreifðum einingum innan stofnunarinnar, sbr. lög nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem og öðrum lögum og reglum er snúa að jafnrétti sem kveða á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Heilbrigðisstofnunar Suðurlands 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.

Stjórnendur bera ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé framfylgt.

### Markmið jafnréttisáætlunar Heilbrigðisstofnunar Suðurlands gagnvart starfsfólki

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

## Kjaramál

### Launajafnrétti/Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Starfsmönnum skulu greidd jöfn laun óháð kyni og skulu þeir njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir einstaklinga óháð kyni. 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.

**Markmið:** Einstaklingum óháð kyni 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 meiri en 5%.

**Tímasetning:** Yfirfarið í janúar ár hvert.

**Ábyrgð:** Framkvæmdastjórn

## 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 að því gefnu að þeir uppfylli hæfniskröfur.

**Tímasetning:** Við ráðningar

**Ábyrgð:** Framkvæmdastjórar

### 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 í 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 starfsfólk er skipað í.

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

**Tímasetning:** Árlega

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri

## Stjórnun og skipulag

### Skipan í nefndir, ráð og stjórnir.

Unnið skal markvisst að því að jafna hlut kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum stofnunarinnar. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir, skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.

**Aðgerð:** Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum ráðum og stjórnnum, og kynna það fyrir framkvæmdastjórn. Þegar skipað er í nefndir og ráð skal þess gætt að taka mið af jafnréttissjónarmiðum

**Tímasetning:** Yfirfarið í janúar ár hvert.

**Ábyrgð:** Framkvæmdastjórn

## Samþætting fjölskyldu- og atvinnulífs

### Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs.

Stofnunin leitast við að skapa starfsfólki sínu 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. 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 26. gr. jafnréttislaga. Starfsfólk skal 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 fæðingarorlofs og að öll kyn nýti veikindadaga vegna veikinda barna þegar þess þarf. Upplýsa starfsfólk um vaktafyrirkomulag eins og kjarasamningar gera ráð fyrir.

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

**Ábyrgð:** Yfirmenn starfseininga

## Starfsumhverfi

Samkvæmt starfsmannastefnu HSU skal stuðla að því að umhverfi og aðstæður tryggji öryggi og vellíðan starfsfólks við vinnu og að starfsfólk fái nauðsynlegan stuðning og handleiðslu við krefjandi störf. Starfsmenn og nemar á HSU skulu ekki búa við einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi.

### Einelti

Unnið er samkvæmt eineltisáætlun HSU. Kynning á verklagsreglum HSU um viðbrögð við einelti skal tengd aðlögun nýrra starfsmanna.

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

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

**Aðgerð:** HSU hefur markað stefnu í eineltismálum, sem tekur á einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu og kynferðislegu áreiti, sem kynnt er öllu starfsfólki. Einnig er starfandi eineltisnefnd HSU sem tekur á þeim málum sem upp koma. Nýtt starfsfólk skal fá fræðslu um verklag vegna eineltismála, kynbundins ofbeldis, kynbundinnar og kynferðislegs áreitis. Stefnan er aðgengileg öllu starfsfólki á innra neti stofnunarinnar. Kynbundið ofbeldi, kynbundin, kynferðisleg áreitni og einelti líðst ekki. Það starfsfólk sem verður fyrir slíkri áreitni eða ofbeldi getur m.a. leitað til mannauðsstjóra, næsta yfirmanns, trúnaðarmanna eða forstjóra, til að beina málinu í réttan farveg.

**Tímasetning:** Þegar nýr starfsmaður hefur störf.

**Ábyrgð:** Framkvæmdastjórn

**Aðgerð:** Unnið skal eftir verkferlum eineltisáætlunar HSU.

## Endurskoðun

Stefnan verður yfirfarin árlega af stjórnendum, umbætur gerðar ef þörf er á. Heildaráætlun skal endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Uppfært 01. ágúst 2023

Samþykkt af framkvæmdastjórn 14.ágúst 2023

Samþykkt af Jafnréttisstofu 22.ágúst 2023

Samþykkt af \_\_\_\_\_ þann \_\_\_\_\_.