



HSS

Heilbrigðisstofnun Suðurnesja

Jafnréttisáætlun HSS

2017-2020

Umhyggja – Fagmennska - Virðing

Með jafnréttisáætlun Heilbrigðisstofnunar Suðurnesja (HSS) er stefnt á að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla 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 HSS tekur til alls starfsfólks í dreifðum einingum stofnunarinnar. Samkvæmt lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skal setja fram aðgerðabundna áætlun hvernig markmiðum skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.-22. gr. laganna og skal áætlunin endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Forstjóri HSS ber ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé framfylgt.

Aðgerðabundin jafnréttisáætlun:

Launajafnrétti, gr. 19:			
Markmið:	Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímasetning:
<ul style="list-style-type: none"> Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd sömu laun og 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. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Laun eru skilgreind samkvæmt jafnréttislögum 2.gr. 8 lið 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Samanburður á starfskjörum karla og kvenna skal gerður árlega og tölulegar upplýsingar birtar á innri heimasíðu HSS. Föst yfirvinnulaun verði skoðuð sérstaklega og ef rekja má launamun til kynferðis ber að leiðrétta þann mun. 	Framkvæmdarstjórn.	Árlega.

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, gr. 20:

Laus störf:

Markmið:	Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímasetning:
<ul style="list-style-type: none"> Starf sem er laust til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. 	<ul style="list-style-type: none"> Auglýsingar um störf skulu vera ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Hvetja sérstaklega bæði konur og karla til að sækja um auglýst störf. Heimilt er að auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem á hallar ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það koma fram í auglýsingunni. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur sjónarmið við stöðuveitingar. Tekið er mið af jafnréttisáætlun HSS við ráðningar. Sérstök áhersla er lögð á að hlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og í stjórnunarstöðum skulu vera sem jöfnust og liggi fyrir árlega. Stjórnendur skulu upplýsa starfsmenn um jafnréttisáætlun við ráðningu og árlega eftir það. 	<p>Framkvæmdarstjórn. Yfirmenn. Starfsmannastjóri.</p>	<p>Árlega og ávallt við ráðningar.</p>

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:

Markmið:	Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímasetning:
<ul style="list-style-type: none"> Yfirmenn HSS skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, 	<ul style="list-style-type: none"> Halda skal utan um þátttöku og kostnað starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum. 	<p>Framkvæmdarstjórn. Yfirmenn. Starfsmannastjóri.</p>	<p>Árlega.</p>

Jafnréttisáætlun HSS

Ingibjörg Steindórsdóttir, verkefnastjóri.

Apríl 2017.

<p>símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkrar þjálfunar og endurmenntunar og leiðréttu slíkan mismun. • Starfsmenn hljóti fræðslu um jafnréttismál. 		
--	--	--	--

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs, gr. 21:

Markmið:	Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímasetning:
<ul style="list-style-type: none"> • Yfirmenn HSS skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 og vinnuaðstæður. • Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa og standa konum og körlum jafnt til boða. • Starfsmenn skulu upplýstir um lögvarinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og fjarvista vegna veikinda barna. 	<p>Yfirmenn. Starfsmannastjóri.</p>	<p>Árlega og eftir þörfum.</p>

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, gr. 22:

Markmið:	Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímasetning:
<ul style="list-style-type: none"> Yfirmenn HSS skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni á stofnuninni. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni og/eða ætlaðrar kynferðislegri 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Starfsmenn skulu kynna sér skilgreiningar reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Í upphafi árs skal afhenda og kynna starfsmönnum „Áætlun HSS um öryggi og heilbrigði“ og þeim kynnt forvarnir og viðbrögð við einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni. Starfsumhverfiskönnun framkvæmd sem byggir á áhættumati Öryggisnefndar HSS. 	Starfsmannastjóri. Yfirmenn.	Árlega og þegar nýtt starfsfólk tekur til starfa.