

Jafnréttisstefna Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða fylgir þeim lögum og reglum sem snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er lögð áhersla á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafna tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, fötlunar, skoðana eða annarra þátta. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða skapar vettvang til virkrar umræðu og vitundar um jafnréttismál.

Jafnréttisstefnan nær til allra starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Megináherslur í jafnréttismálum eru:

1. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er vinnustaður þar sem allir einstaklingar óháð kyni eiga jafna möguleika til starfa og lögð er áhersla á að flokka ekki ákveðin störf sem sérstök karla- eða kvennastörf.
2. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða greiðir konum og körlum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
3. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og fjölskyldulíf. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er stuðlað að jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs.
4. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er einelti, fordómar, kynbundinn eða kynferðisleg áreitni ekki liðin.
5. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er þess gætt að allir einstaklingar óháð kyni hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.

Stefnan ásamt jafnréttisáætlun skal yfirfarin eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti. Á hverju ári eru settir fram árangursmælikvarðar sem koma fram í jafnréttisáætlun. Farið er yfir árangurmælikvarða með framkvæmdastjórn í tengslum við rýni stjórnenda sem fer fram árlega í tengslum við ytri úttekt jafnlaunavottunar. Framkvæmdastjórn metur hvort ástæða er til að breyta stefnu, aðgerðaráætlun eða mælikvörðum.

Jafnréttisnefnd Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

- Skal stofnuð fyrir apríl 2020. Starfsfólki skal gefinn kostur á að bjóða sig fram í nefndina, ef ekki næst að manna nefndina tilnefni forstjóri meðlimi.
- Er skipuð þremur starfsmönnum af báðum kynjum, þar sem einn er fulltrúi stjórnenda.
- Hlutverk nefndar er að:
 - Fylgja eftir jafnréttismarkmiðum og -áætlun í samvinnu við mannauðsstjóra.
 - Leggja fram tillögur um hvernig megi stuðla að auknu jafnrétti innan stofnunarinnar.
 - Leggja fram tillögu að nýrri aðgerðaráætlun, í síðasta lagi tveimur mánuðum áður en gildistími fyrri áætlunar rennur út.
 - Skapa umræðu um og stuðla að aukinni þekkingu um jafnréttismál innan stofnunar.
- Fundar a.m.k. tvisvar sinnum á ári.
- Heldur fundargerðir sem lagðar eru fram til framkvæmdastjórnar.

Aðgerðaráætlun jafnréttisstefnu

1. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er vinnustaður þar sem allir einstaklingar óháð kyni eiga jafna möguleika til starfa og lögð er áhersla á að flokka ekki störf sem sérstök karla- eða kvennastörf.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. Lög nr. 10/2008, gr. 20 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Lög nr. 10/2008, gr. 26 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil. Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu. Sértækar aðgerðir: Sérstaklega tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi. Lög nr. 10/2008, gr. 24 og gr. 2 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

1.	Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Greina fjölda starfsfólks skipt eftir kyni, starfsstöðvum og starfsheiti.	Skýrsla og tölur sem birtar eru starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Tekið saman 1 x á ári.
1.2	Greina kynjahlutföll stjórnenda samanborið við kynjahlutfall í stofnun.	Skýrsla og tölur sem birtar eru starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Tekið saman 1 x á ári.
1.3	Taka fram í atvinnuauklýsingum að starf sem er laust til umsóknar standi opið öllum, óháð kyni.	Fjöldi starfsauklýsinga.	Mannauðsstjóri	Tekið saman 1 x á ári.
1.4	Greina kynjahlutföll vegna nýráðninga skipt eftir kyni.	Heildarfjöldi umsækjenda.	Mannauðsstjóri	Tekið saman 1 x á ári.
1.5	Hanna starfsumgjörð sem hentar öllum einstaklingum óháð kyni.	Skrásett umræða við deildarstjóra og tillögur stjórnenda til úrbóta.	Forstjóri	Tekið saman 1 x á ári.
1.6	Stofna jafnréttisnefnd.	Lokið / ekki lokið.	Forstjóri	Fyrir febrúar 2020.

2. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða greiðir konum og körlum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar ekki fela í sér kynjamismun. Lög nr. 10/2008, gr. 19 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

2.	Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Greiða jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.	Mæling á launum og hlunnindum sem hluti af launagreiningu í tenslum við jafnlaunavottun. Stefnt skal að því að launamunur sé enginn en frávik verði innan við 5%.	Fjármálastjóri	Fyrir árslok 2019 og árlega eftir það.

3. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og fjölskyldulíf. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er stuðlað að jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs.

Atvinnurekendur 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 atvinnulífsins, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Lög nr. 10/2008, gr. 21 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

3.	Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Hvetja bæði kyn til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs.	Mæling á fjölda starfsfólks skipt eftir kyni sem tekur fæðingar- og foreldraorlof.	Fjármálastjóri	Tekið saman 1 x á ári.
3.2	Greina yfirvinnu á stofnuninni út frá kyni.	Mæling á fjölda yfirvinnutíma skipt eftir kyni	Fjármálastjóri	Tekið saman 1 x á ári.
3.3	Skapa umræðu meðal deildarstjóra og reyna koma auga á möguleika um sveigjanleika í vinnu til að samræma betur vinnu og fjölskyldulíf.	a) Mæling á fjölda starfa og starfsmanna sem eru í störfum sem ekki bjóða upp á sveigjanleika í vinnutíma. b) Niðurstöður spurninga um sveigjanleika í vinnu í vinnustaðagreiningu.	a) Fjármálastjóri b) Mannauðsstjóri	a) Tekið saman 1x á ári. b) Könnun um stofnun ársins árlega að vori.
3.4	Kynna starfsfólki réttindi sín vegna veikinda barna.	a) Útgáfa og kynning á viðverustefnu. b) Mæling á fjölda starfsmanna eftir stöðugildi og kyni sem eru fjarverandi vegna veikinda barna.	a) Mannauðsstjóri b) Fjármálastjóri	a) Fyrir árslok 2019. b) Tekið saman 1x á ári.

4. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er einelti, fordómar, kynbundinn eða kynferðisleg áreitni ekki liðin.

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 á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við kæranda á meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir. Lög nr. 10/2008, gr. 22 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

4.	Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Kynna stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi fyrir starfsfólki á starfsmannafundi auk þess að vista á Sameignardrifi.	Lokið / ekki lokið.	Mannauðsstjóri	Fyrir árslok 2019.

5. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er þess gætt að allir einstaklingar óháð kyni hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Lög nr. 10/2008, gr. 20 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

5.	Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
5.1	Tryggja skal aðgengi allra til fræðslu, sí- og endurmenntunar, óháð kyni.	Mæling á hlutfalli starfsfólks sem sækir um og fær samþykkt/ekki samþykkt námsleyfi og námsstyrk.	Mannauðsstjóri	Tekið saman 1x á ári.