

Jafnréttisstefna Heilsustofnunar

Jafnréttisstefna Heilsustofnunar byggir á jafnréttislögum nr. 150/2020 sem er ætlað að tryggja jafna stöðu kvenna, karla og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Framkvæmdastjórn og mannauðsstjóri eru ábyrgðaraðilar. Stefnan er aðgengileg almenningi og á innra neti og gildir frá 2022-2025

Markmið

Að jafnréttisstefnan sé virk og virt af öllu starfsfólki. Gildi stofnunarinnar, umhyggja, virðing og velferð eru leiðarljós í öllum okkar samskiptum og störfum. Starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að virða jafnrétti kynjanna.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Starfsmönnum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar ekki fela í sér kynjamismunur.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsmenn, óháð kyni fá jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf	Jafnlaunastefna kynnt fyrir starfsfólki	Framkvæmdastjóri rekstrar og mannauðsstjóri	Mars 2022
	Ákvörðun launa og viðmið séu skýr og skv. kjara- og stofnanasamningum		Desember, ár hvert
	Árleg greining og launaleiðrétting gerð ef fram kemur óútskýranlegur munur.		
	Jafnlaunavottun		Desember 2022

Laus störf, starfsþróun, sí-og endurmenntun

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa opin öllum og tryggt að allir starfsmenn njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og sí-og endurmenntunar

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgangur að lausum störfum skal vera jafn fyrir kynin	Störf skulu vera ókyngreind í auglýsingum	Mannauðsstjóri og deildarstjórar	Við nýráðningar
	Kynjahlutfall starfsmanna greint		Apríl, ár hvert
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum starfsmönnum	Rætt í starfsmannasamtölum	Deildarstjórar	Desember, ár hvert

Samræming vinnu- og einkalífs

Á Heilsustofnun vinna margir starfsmenn vaktavinnu en aðrir dagvinnu. Mikilvægt er að vinnutími sé fyrirsjáanlegur og að vaktir séu skipulagðar þannig að sem best jafnvægi náist á milli vinnu og einkalífs. Leitast er við að koma til móts við óskir starfsmanna um lækun starfshlutfalls, sýna sveigjanleika og taka tillit til aðstæðna starfsmanna hverju sinni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fjölskylduvænn vinnustaður	Kynna starfsmanna- og jafnréttisstefnu	Stjórnendur	Við nýráðningar og árleg kynning að hausti
Vinnutími sé fyrirsjáanlegur	Vaktaskýrsla skal liggja fyrir með þeim fyrirvörum sem kjarasamningar kveða á um	Deildarstjórar	Við gerð vaktaáætlana
Starfsmenn njóti jafns réttar til fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna	Kynna réttindin fyrir starfsmönnum. Hvetja foreldra til að skiptast á fjarvistum vegna veikra barna	Mannauðsstjóri og deildarstjórar	Árleg kynning að hausti

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni og forvarnir gegn einelti

Á Heilsustofnun er einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni ekki liðið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Einelti, kynbundin-og kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er ekki liðið	Forvarnar- og viðbragðsáætlun Heilsustofnunar gegn einelti, kynferðislegri- eða kynbundinni áreitni og ofbeldi er aðgengileg starfsmönnum á innra neti	Deildarstjórar og mannauðsstjóri	Kynnt við nýráðningar og árlega að hausti

Samþykkt á fundi framkvæmdastjórnar í janúar 2022 og skal endurskoðast 2025