

## Jafnréttisáætlun 2020-2023

### Sjúkrahússins á Akureyri

Í þessari jafnréttisáætlun er gerð grein fyrir helstu markmiðum og aðgerðum Sjúkrahússins á Akureyri varðandi jafnrétti kynjanna. Jafnréttisáætlunin byggir á lögum nr. [10/2008](#) um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Einnig byggir hún á lögum nr. [86/2018](#) um jafna meðferð á vinnumarkaði. Markmið laganna er að jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Markmið jafnréttisáætlunarinnar er að gera Sjúkrahúsið á Akureyri að góðum og eftirsóknarverðum vinnustað. Það er sameiginleg ábyrgð stjórnenda og starfsfólks að gæta að jafnrétti í allri starfsemi sjúkrahússins. Mikilvægt er að áætlunin sé endurskoðuð reglulega og mat sé lagt á þær aðgerðir sem gripið er til og árangur þeirra.

### LAUNAJAFNRÉTTI

Sjúkrahúsið á Akureyri hefur innleitt staðalinn ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi og hlotið jafnlaunavottun skv. úttekt Bsi á Íslandi. Meginreglan er að einstaklingum óháð kyni skuli greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

**Markmið:** Við ákvörðun launa skal þess gætt að starfsfólk fái laun samkvæmt hlutverki sínu og ábyrgð óháð kyni. Starfsfólk í sambærilegu starfi njóti sömu kjara og lúti sömu forsendum um lífeyris, orlofs- og veikindarétt. Launamunur getur byggt á málefnalegum rökum svo sem aldri, menntun, vinnutíma og starfsaldri. Sama á við um öll önnur starfskjör eða réttindi sem metin eru til fjár, sbr. 19. gr. jafnréttis laga.

**Verkefni:** Árlegri launagreiningu skal lokið í október ár hvert og kynnt jafnréttisnefnd

**Ábyrgð:** Stýrihópur jafnlaunakerfis.

Efni: Jafnréttismál

Ábyrgð: Forstjóri

Útgáfudagur: 20.07.2020

## LAUS STÖRF

Jafnréttisáætlun SAK byggir á lögum nr. 10/2008 og lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði m.a. óháð kynvitund. Atvinnuauglýsingar eru ókynbundnar og vitnað er til jafnréttisáætlunar í öllum auglýsingum um laus störf.

**Markmið:** Starf sem er laust til umsóknar skal standa opið einstaklingum óháð kyni.

**Verkefni:** Vitna skal til jafnréttisáætlunar í auglýsingum um laus störf.

**Eftirfylgni:** Jafnréttisnefnd gerir árlega úttekt á atvinnuauglýsingum. Lokið í mars ár hvert.

**Ábyrgð:** Starfsmannþjónusta og yfirmenn sem koma að ráðningum.

## STÖÐUVEITINGAR OG STÖRF

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Gæta ber þess að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis við skipan í nefndir, ráð og úthlutun verkefna og þegar teknar eru ákvarðanir um framgang. Einstaklingar óháð kyni skulu njóta sömu tækifæra til að axla ábyrgð. Gæta ber þess að aðild karla og kvenna að nefndum og ráðum sé sem jöfnust og verði hlutur hvors kyns ekki undir 40%, ef því verður við komið.

**Verkefni:** Að meginreglan við stöðuveitingar verði sú að þegar valið stendur á milli tveggja jafnhæfra umsækjanda af gagnstæðu kyni verði sá ráðinn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein. Upplýsingar um hlutfall kynja í stjórnunarstöðum auk upplýsinga um kynskiptingu í nefndum og ráðum, skulu sendar jafnréttisnefnd árlega og jafnframt birtar á innri vef sjúkrahússins.

**Eftirfylgni:** Auk áðurnefndra upplýsinga fái jafnréttisnefnd árlega sendar upplýsingar um kynjaskiptingu umsækjenda og ráðningar í auglýstar stöður. Lokið í mars ár hvert.

**Ábyrgð:** Starfsmannþjónusta og forstöðumenn sem koma að skipan og ráðningu.

## STARFSÞRÓUN OG ENDURMENNTUN

**Markmið:** Einstaklingar óháð kyni skulu hafa sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþróunar.

**Verkefni:** Árleg greining á þátttöku kynjanna í sí- og endurmenntun og sjá til þess að námstilboð höfði jafnt til einstaklinga óháð kyni. Jafnréttisnefnd rýnir útgefna starfsþróunaráætlun með tilliti til kynja misræmis. Tölulegar upplýsingar og niðurstöður greiningar berist jafnréttisnefnd fyrir lok apríl ár hvert.

**Ábyrgð:** Starfsmannþjónusta

Efni: Jafnréttismál

Ábyrgð: Forstjóri

Útgáfudagur: 20.07.2020

## SAMRÆMING STARFS OG EINKALÍFS

**Markmið:** Sjúkrahúsið býður starfsfólki sveigjanlegan vinnutíma að því marki sem unnt er svo samræma megi sem best einkalíf og starf. Mikilvægt er að foreldrar séu hvattir til að nýta sér fæðingar- og foreldraorlof í samræmi við ákvæði kjarasamninga.

**Verkefni:** Starfsmannabjónustan tekur út skýrslur yfir fjarvistir starfsmanna árlega og fær upplýsingar frá yfirmönnum deilda um hversu margir nýta sér að óska sér vakta.

**Eftirfylgni:** Jafnréttisnefnd berist í mars ár hvert tölulegar upplýsingar um úttekt á leyfum starfsfólks vegna veikinda, veikinda barna og töku fæðingar- og foreldraorlofs.

**Ábyrgð:** Yfirmenn deilda, starfsmannabjónusta.

## STARFSANDI OG LÍÐAN STARFSFÓLKS

**Markmið:** Starfsfólki ber að virða skoðanir og sjónarmið hvers annars og sýna hvert öðru almenna kurteisi og tillitssemi í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi og önnur óæskileg hegðun er ekki liðin. [Hér má sjá skilgreiningar á ofangreindu](#) skv. reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

**Verkefni:** Starfsmannabjónusta ber ábyrgð á fræðslu um forvarnir og viðbrögð gegn einelti, ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni fyrir starfsfólk. Öllu nýju starfsfólki er skylt að hlusta á nýliðafræðslu þar sem þetta kemur fram í upphafi starfs. Einnig er forstöðumönnum deilda skylt að minna á og fara yfir fræðslu og forvarnir vegna þessa a.m.k. árlega á deildarfundi.

Starfsmannabjónustan hefur útbúið vinnureglur um hvernig skuli bregðast við ef slík mál koma upp og hvert skuli leitað. Þolendur og gerendur eiga kost á ráðgjöf og fræðslu.

**Eftirfylgni:** Starfsmannabjónusta kynnir þessi atriði fyrir nýju starfsfólki og með ítarlegum upplýsingum í gæðahandbók. Starfsmannabjónusta endurskoðar leiðbeiningar og vinnureglur ár hvert. Jafnréttisnefnd fær í mars ár hvert upplýsingar um fjölda tilkynninga og mála af þessum toga, kynskiptingu gerenda og þolenda og hvernig málin hafa verið til lykta leidd.

**Ábyrgð:** Starfsmannabjónusta og yfirmenn deilda

Efni: Jafnréttismál

Ábyrgð: Forstjóri

Útgáfudagur: 20.07.2020

---

## ENDURSKOÐUN

Það er sameiginleg ábyrgð stjórnenda og starfsfólks að framgangur jafnréttismála sé í samræmi við jafnréttisáætlun þessa en endanleg ábyrgð er hjá framkvæmdastjórn. Mikilvægt er að gera viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar sem er á ábyrgð starfsmannþjónustu. Jafnréttisnefnd hefur eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar og skilar til forstjóra árlega skýrslu um stöðu jafnréttismála.

Jafnréttisáætlunin gildir frá 2020-2023 og skal endurskoðuð fyrir árslok 2023.

Jafnréttisnefnd sér um að senda samþykka jafnréttisáætlun til jafnréttisstofu.

Samþykkt af framkvæmdastjórn Sjúkrahússins á Akureyri 08.07.2020

## Tilvísanir

[Jafnréttisnefnd](#)

[Jafnréttisstefna](#)

[Mannauðsstefna](#)