

Jafnréttisáætlun embættis landlæknis

Jafnréttisáætlun þessi tekur til starfsfólks embættis landlæknis, sbr. 18. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislaga), og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki embættisins 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 embættisins.

Leiðarljós

Að embætti landlæknis sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og konur og karlar hafi jöfn tækifæri. Þá vill embættið að hæft, áhugasamt og traust starfsfólk veljist til starfa hjá embættinu, það uni þar hag sínum og hafi metnað til að takast á við þau verkefni sem embættinu eru falin lögum samkvæmt.

Launajafnrétti

Öllum er starfa hjá embætti landlæknis 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 alla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það svo kýs. Til að tryggja launajafnrétti skal embættið innleiða jafnlaunastaðal ÍST 85:2012 fyrir lok nóvember 2020 og er jafnlaunavottun órjúfanlegur hluti jafnréttisáætlunar embættisins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Marka stefnu í jafnlaunamálum.	Stjórnendur	Lokið í júlí 2020
	Greina laun og fríðindi starfsfólks til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Í september ár hvert
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kvenna og karla.		Í september ár hvert
	Jafnlaunavottun.		Lokið í nóvember 2020

Laus störf

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt körlum og konum. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna. Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kyn í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Ef hallar á annað kynið skal gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum í nýráðningum eða tilfærslum í störfum og nýta þá tækifærið til að rétt hlut þess kyns sem á hallar.

Sviðsstjóri rekstrar og öryggis tekur árlega saman upplýsingar um auglýst störf, hlutfall kynja í umsóknum, hlutfall kynja í nýráðningum og hlutfall kynja í stjórnunarstöðum og kynnrir á starfsmannafundi í febrúar ár hver.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá embættinu standi opin báðum kynjum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum og kynnt fyrir starfsmönnum.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Lokið í febrúar ár hvert
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar og kynnt fyrir starfsmönnum. Bæði kyn hvött til að sækja um laus störf.		Lokið í febrúar ár hvert Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar

Starfsþjálfun, endur- og símenntun

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endur- og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. 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. Sviðsstjóri rekstrar og öryggis tekur saman greiningu á umsóknum kvenna og karla í símenntunarsjóð embættisins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að starfsþjálfun, endur- og símenntun sé aðgengileg báðum kynjum	Árleg greining á umsóknum og úthlutunum til kvenna og karla í símenntunarsjóð embættisins. Leitast við að leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Lokið í febrúar ár hvert

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki er gert kleift að samræma starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu eftir því sem við verður komið og þörf er á. Feður skulu, til jafns við mæður, hvattir til að nýta fæðingarorlofsréttindi og rétt til foreldraorlofs. Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og rétt til veikindadaga vegna veikinda barna. Leitast skal við að lágmarka yfirvinnu starfsfólks og árlega skal taka saman kynjagreint yfirlit yfir fjölda yfirvinnustunda. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að embætti landlæknis sé fjölskylduvænn vinnustaður.	Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og einstaklingsbundnum lausnum. Einnig réttur til fæðingarorlofs, foreldraorlofs og veikindadaga með börnum.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Kynning á starfsmannafundi í febrúar 2021
Að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi fæðinga- og foreldraorlof og leyfi vegna veikinda barna.			Kynning við móttöku nýs starfsfólks
Lágmarka yfirvinnu	Taka árlega saman kynjagreint yfirlit yfir fjölda yfirvinnustunda. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.		Kynning á starfsmannafundi í febrúar 2021

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni né einelti. Í gildi er [stefna](#) embættisins gegn slíkri framkomu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Kynning febrúar 2021
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir embættið og að hún sé endurskoðuð með reglubundnum hætti	Endurskoða viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna		Lokið í feb. 2020
Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum	Viðbragðsáætlun kynnt fyrir starfsfólki.		Kynning í febrúar 2021

Eftirfylgni

Fylgja þarf verkefnum jafnréttisáætlunar eftir. Fara skal yfir niðurstöður verkefna árlega með framkvæmdastjórn og starfsfólki og leitast við að leggja mat á hvar hefur tekist vel til og hvar vinnustaðurinn þarf að bæta sig.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri	Gerð viðhorfskönnun hjá starfsfólki embættisins annað hvert ár með tilliti til verkefna áætlunarinnar	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Gerð árlega að hausti

Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun gildir í þrjú ár frá samþykki. Sviðsstjóri rekstrar og öryggis skal hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar embættisins á þriggja ára fresti.

Samþykkt á fundi framkvæmdarstjórnar 03.11.2020