

Jafnréttisáætlun embættis landlæknis 2022-2025

Jafnréttisáætlun embættis landlæknis er unnin af jafnlaunahópi embættisins í samstarfi við Jafnréttisstofu og endurskoðuð af starfshópi innan embættisins í maí 2022.

Jafnréttisáætlun þessi tekur til starfsfólks embættis landlæknis, sbr. lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (jafnréttislaga) og tekur til markmiða og aðgerða 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 kynja er virt í hvívetna og öll hafi jöfn tækifæri. Þá vill embættið að hæft, áhugasamt og traust fólk veljist til starfa hjá embættinu, það uni þar hag sínum vel og hafi metnað til að takast á við þau verkefni sem embættinu eru falin lögum samkvæmt.

Launajafnrétti

Starfsfólki embættis landlæknis skulu greidd jöfn laun og það skal njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk, óháð kyni. 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 innleiddi embættið jafnlaunastaðal ÍST 85:2012 í árslok 2020 og er jafnlaunavottun órjúfanlegur hluti jafnréttisáætlunar embættisins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni.	Regluleg endurskoðun jafnlaunastefnu.	Stjórnendur.	Lokið í nóvember árlega.
	Greina laun og fríðindi starfsfólks til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Lokið í nóvember árlega. Niðurstaða kynnt fyrir starfsfólki í nóvember árlega.
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Lokið í nóv/des árlega.
	Jafnlaunavottun.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Jafnlaunavottun fékkst í desember 2020. Árleg úttekt á jafnlaunakerfi.

Laus störf

Störf sem laus eru til umsóknar standa opin öllum, óháð kyni. Í auglýsingum eru störf ókyngreind og fólk af öllum kynjum er hvatt til að sækja um. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Gætt er að jafnréttissjónarmiðum í tilfærslum í störfum og tækifæri nýtt til að rétta 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 kynnir á starfsmannafundi í nóvember ár hvert.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá embættinu standi opin einstaklingum af öllum kynjum.	Fólk af öllum kynjum er hvatt til að sækja um laus störf.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Kynjablandaður vinnustaður.	Gerð er samantekt á kynjahlutföllum og kynnt fyrir starfsfólki.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Lokið í nóvember ár hvert.
Jöfn tækifæri til starfs og til framgangs í starfi óháð kyni.	Gerð er samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar og kynnt fyrir starfsfólki. Ef hallar á kyn ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við nýráðningar eða tilfærslur í störfum. Þegar einstaklingar eru jafnhæfir skal nýta tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hallar.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Lokið í nóvember ár hvert.

Starfsþjálfun, endur- og símenntun

Tryggt er að allt starfsfólk, óháð kyni, hafi 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 verkefnum. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kyns. Sviðsstjóri rekstrar og öryggis tekur saman kynjagreiningu á umsóknum í símenntunarsjóð embættisins og kynnir á starfsmannafundi í nóvember ár hvert.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt er að allt starfsfólk, óháð kyni, hafi 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 verkefnum.	Árleg kynjagreiðing á umsóknunum og úthlutunum úr símenntunarsjóði embættisins. Leitast við að leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn í endurmenntun og starfsþjálfun.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Lokið í nóvember 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. Allt starfsfólk er hvatt til að nýta fæðingarorlofsréttindi og rétt til foreldraorlofs. Starfsfólki eru 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 yfirlit yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kynjagreint yfirlit yfir þær. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að embætti landlæknis sé fjölskylduvænn vinnustaður. Að starfsfólk nýti sér þann rétt sem það á varðandi fæðinga- og foreldraorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Starfsfólki eru 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 nóvember ár hvert. Kynning við móttöku nýrra starfsmanna.
Halda yfirvinnu starfsfólks í lágmarki og uppræta kynbundinn mun ef er til staðar.	Halda kyngreint yfirlit um fjölda yfirvinnustunda og niðurstöður kynntar öllu starfsfólki. Bregðast við óhóflegri yfirvinnu með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis. Allir sviðsstjórar og starfsfólk þegar við á.	Kynning á starfsmannafundi í nóvember ár hvert. Metið alltaf þegar Vinnustund er samþykkt, rætt í árlegu starfsmannasamtali og oftár ef þörf krefur.

Áreitni og ofbeldi á vinnustað

Í 14. gr. jafnréttis laga er fjallað um kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki ofbeldi eða áreitni. Í [stefnu embættis](#)

[landlæknis gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað](#) er fjallað um þessi atriði, forvarnir og um málsmeðferð komi slík atvik upp.

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. Spurt er um þessa þætti í árlegri viðhorfskönnun starfsfólks sem er hluti af sálfélagslegu áhættumati. Niðurstöður kynntar starfsfólki og gerðar aðgengilegar á innri vef	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Fræðsla til starfsfólks annað hvert ár, næst 2023. Árleg viðhorfskönnun starfsfólks. Lokið í mars.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir embættið.	Endurskoða reglulega viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna Viðbragðsáætlun aðgengileg á ytri og innri vef embættisins. Viðbragðsáætlun kynnt nýju starfsfólki.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis	Á þriggja ára fresti, næst 2023. Kynnt starfsfólki. Alltaf Alltaf þegar nýtt starfsfólk hefur störf.

Eftirfylgni

Fylgja þarf verkefnum jafnréttisáætlunar eftir. Fara skal yfir niðurstöður verkefna árlega með framkvæmdastjórn og starfsmönnum 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 með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Sviðsstjóri rekstrar og öryggis.	Árleg viðhorfskönnun starfsfólks. Lokið í mars.

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 17.05.2022 og af Jafnréttisstofu 10.06.2022.