

# Jafnréttis- og mannréttindastefna Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins (HH) 2021-2024

Stefnan lýsir áherslum HH í jafnréttis- og mannréttindamálum og nær til allrar starfsemi stofnunarinnar. Stefnan fjallar um markmið og aðgerðir sem ætlað er að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 6. – 14. gr. laga nr. 150/2020<sup>1</sup> um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin er jafnframt gerð í samræmi við starfsmannastefnu stofnunarinnar og felur í sér jafnlaunastefnu samkvæmt kröfu ÍST 85:2012. Jafnréttis- og mannréttindastefna nær til allrar starfsemi og allra starfsmanna HH og er birt almenningi á vef stofnunarinnar.

Jafnréttis- og mannréttindastefnan miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis<sup>2</sup>, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ættneris, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Grundvöllur stefnunnar<sup>3</sup> er jafnræðisregla stjórnarskrárinnar sem kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda. Í stjórnarskránni er sérstaklega kveðið á um að konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna. Áhersla er lögð á að jafnréttis- og mannréttindasjónarmiðum sé fylgt eftir í hvívetna á grundvelli laga, samninga og sáttmála<sup>4</sup>.

## 1. Tilgangur og markmið

Það er yfirlýst stefna að hjá stofnuninni ríki góður starfsandi og að starfsfólk sýni hvert öðru fyllstu tillitssemi og virðingu í öllum samskiptum.

Tilgangur stefnunnar er að uppfylla allar kröfur laga og reglna um jafnréttis og mannréttindamál og að HH sé í fararbroddi á þessu sviði. Þannig stuðli stofnunin að betra samfélagi. Stefnan er stjórnþæki til að ná fram stefnumiði í jafnréttis- og mannréttindamálum og miðar hún meðal annars að því að stofnunin sé góður og eftirsóknarverður vinnustaður.

Markmið stefnunnar er að stuðla að jafnrétti kynjanna, jafnri stöðu og virðingu allra kynja innan stofnunarinnar og jafnframt að minna stjórnendur og starfsmenn á mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til annarra persónubundinna þátta. Með jafnri stöðu einstaklinga nýtist sú auðlegð sem felst í bakgrunni, menntun, reynslu og viðhorfi þeirra sem og miðar að því að auka starfsánægju og bæta starfsanda innan stofnunarinnar.

---

<sup>1</sup> Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli setja sér jafnréttisáætlun. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlunar um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr

<sup>2</sup> Í stefnu þessari vísar hugtakið kyn til allra kynja, s.s. kvenna, karla, intersex og transfólks og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

<sup>3</sup> Fer skv. lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

<sup>4</sup> Má þar nefna lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, Mannréttindasáttmála Evrópu, Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna, samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla.

## 2. Ábyrgð

Stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttis- og mannréttindamála og skuldbinda sig til þess að fylgja lögum nr. 150/2020. HH leggur áherslu á að öll kyn sem starfa hjá stofnuninni hafi jafna stöðu, njóti sömu réttinda og standi sömu tækifæri til boða á öllum sviðum starfseminnar. Er það trú stjórnenda að með því að stuðla að jöfnum tækifærum einstaklinga verði mannauður stofnunarinnar sem öflugastur.

Launajafnrétti er hluti af jafnréttis- og mannauðsstefnu stofnunarinnar en HH hlaut vottun skv. *staðli um jafnlaunakerfi, IST 85:2012 í byrjun árs 2020*. Markmiðið með hlítingu staðalsins er að sýna fram á að starfsfólk stofnunarinnar njóti sömu launa og kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni. Yfirmenn starfsstöðva og starfseininga HH bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttis- og mannauðsstefnu stofnunar sé framfylgt en endanleg ábyrgð liggur hjá framkvæmdastjórn. Starfssvið jafnréttisnefndar nær til jafnréttismála í víðum skilningi sbr. 65. grein stjórnarskrárinnar. Jafnframt starfar nefndin í samræmi við gildandi Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

## 3. Framkvæmd stefnunnar

Framkvæmd stefnunnar er í höndum jafnréttisnefndar sem skipuð er af framkvæmdastjórn til þriggja ára í senn og er kynbundið jafnvægi í tilnefningu í hana. Jafnréttisnefnd starfar samkvæmt starfsreglum sem settar hafa verið en hlutverk og starfssvið jafnréttisnefndar eru sem hér segir:

### 3.1 Jafnréttisnefnd starfssvið og hlutverk

- Hafa eftirlit með, að farið sé að lögum og reglum í jafnréttismálum og að jafnréttis- og mannréttindaáætlun sé framfylgt.
- Viðhalda stefnu stofnunarinnar í jafnréttismálum og gera tillögur til framkvæmdastjórnar ef breytinga er þörf. Tillagan skal taka mið af starfsmannastefnu stofnunarinnar.
- Afla tölulegra upplýsinga um jafnréttismál til birtingar.
- Veita ráðgjöf og umsögn í jafnréttismálum.
- Eiga reglulega frumkvæði að umræðu og fræðslu um jafnréttismál innan stofnunarinnar.

## 4. Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og fyllsta jafnréttis sé gætt. Allir starfsmenn skulu njóta sömu kjara fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf þannig að enginn kynbundinn launamunur sé til staðar hjá stofnuninni. Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 6. og 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Framkvæmdastjórn HH skal beita markvissum aðgerðum til að koma í veg fyrir mismunun á milli kynja, hvað varðar launamál, framgang í starfi, stöðubreytingar og uppsagnir. Jafnréttis skal gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í starfi. Með innleiðingu jafnlaunakerfis og jafnlaunastefnu er leitast við að tryggja launajafnrétti innan stofnunarinnar.

## 4.1 Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna er hluti af stefnumótun framkvæmdastjórnar og tengir jafnréttis og mannréttindastefnuna við jafnlaunakerfi HH. Jafnlaunastefnan stendur sjálfstætt, nánari útlitun má finna á vef HH, heilsugaeslan.is

Til að mæla árangur af jafnlaunastefnunni er framkvæmd launagreining einu sinni á ári sem hluti af innri úttekt stjórnenda. Árlega eru niðurstöður hennar kynntar starfsmönnum. Samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum skal stofnunin standast óháða vottun þriðja hvert ár.

Um skilgreiningu<sup>5</sup> á launum og kjörum vísast til 9. og 10. töluliða 2. gr., 2. mgr. 6. gr. og 1. mgr. 18. gr. laga nr. 150/2020.

## 5. Leiðarljós

Eftirfarandi er frekari útskýring á þeim leiðarljósum sem höfð eru í huga við markmiða-setningu HH í jafnréttis- og mannréttindamálum.

### 5.1 Launajafnrétti

HH vinnur skv. staðli um jafnlaunakerfi IST 85:2012 og hefur sett sér jafnlaunastefnu. Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og fyllsta jafnréttis sé gætt. Starfsmönnum er launaraðað óháð kyni og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum fela ekki í sér kynjamismun.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Öll kyn njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf.	Viðhalda jafnlaunavottun með því að vinna samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST-85.	Framkvæmdastjórn, svið mannauðs og nýliðunar og launadeild.	Árlegt rýni stjórnenda. <sup>6</sup> Endurnýjun vottunar 3ja hvert ár. <sup>7</sup>	Launagreining, grunnlaun og heildarlaun út frá kyni.
Virði starfa og flokkun sé til staðar og viðhaldið árlega.	Endurskoðun á virði starfa fer fram árlega í tengslum við starfsmannasamtal.	Stjórnendur stöðva og svið mannauðs og nýliðunar.	Árleg innri úttekt stjórnenda.	
Viðmið um ákvörðun launa séu gegnsæ og öllum ljós.	Framkvæma skal launagreiningu árlega.	Svið mannauðs og nýliðunar.	Frávik skjalfest og gerð áætlun um úrbætur.	

<sup>5</sup> Laun eru skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skulu starfsmenn njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár sbr. 6. og 18. gr. laga 150/2020.

<sup>6</sup> Fer fram í byrjun hvers árs í undirbúningsferli árlegrar viðhaldsvottunar jafnlaunakerfis.

<sup>7</sup> Endurnýjun Jafnlaunavottunar er áætluð næst í byrjun árs 2023.

## 5.2 Ráðning í starf og laus störf

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar í laus störf hjá stofnuninni. Stefnt skal að því að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja í sambærilegum störfum hjá stofnuninni. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Jafnframt fá allir starfsmenn sömu tækifæri til að axla ábyrgð óháð kyni og sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Ávallt skal gæta þess að sýna öllum manneskjum virðingu þegar störf eru auglýst óháð kyni. Störf skulu vera ókynbundin og höfða til allra kynja sbr. 12. gr. laga nr. 150/2020.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Jafna fjölda kynja í sambærilegum störfum. Leitað verði eftir umsækjendum óháð kyni við ráðningu.	Starfsauglýsing skal höfða til umsækjenda óháð kyni. Ókynbundin starfslýsing skal liggja fyrir áður en starf er auglýst.	Framkvæmdastjórn, stjórnendur og svið mannauðs og nýliðunar.	Þegar starf losnar.	Samsetning mannauðs eftir starfshópum, fjöldi, kynjaskipting og starfsaldur.
Starfsauglýsing skal höfða til umsækjenda óháð kyni. Umsækjendum sé ekki mismunað á nokkurn hátt eftir kynferði í ráðningarviðtölum.	Gæta skal sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við ráðningar í störf. Í mati á umsækjendum skal gengið út frá fyrirframgefnum ókynbundnum forsendum.	Stjórnendur og svið mannauðs og nýliðunar.	Þegar starf losnar eða tilfærsla verður í starfi.	Fjöldi umsækjenda (viðtöl) og nýráðningar - kynjaskipt.

## 5.3 Þátttaka í nefndum og ráðum

Við skipun í nefndir, ráð og vinnuhópa skal þess gætt að hlutfall kynja sé sem jafnast. Jafnframt skal þess gætt að allir starfsmenn fái tækifæri til að axla ábyrgð og taka þátt í ákvarðanatöku óháð kyni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Hlutfall kynja í sérfræðistörfum endurspeglir hlutfalli kynja sem sitja í vinnuhópum, ráðum og stjórnunum stofnunarinnar.	Tryggja skal öllum starfsmönnum óháð kyni tækifæri til þátttöku í vinnuhópum, nefndum, stjórnunum.	Framkvæmdastjórn og stjórnendur.	Gæta skal að kynjasamsetningu við skipan í starfshópa þar sem því verður við komið. Árleg úttekt jafnréttisnefndar	Hlutfall kynja í vinnuhópum, ráðum, nefndum og stjórnunum. <sup>8</sup>

<sup>8</sup> Birt í fundargerð framkvæmdastjórnar á öðrum ársfjórðungi hvers árs eftir kynningu jafnréttisnefndar.

## 5.4 Starfsþjálfun og endurmenntun

Tryggja skal að allir starfsmenn, óháð kyni, njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar til að auka hæfni í starfi. Leitast skal við að höfða til allra kynja í tilboðum er lúta að þessum lið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Allir starfsmenn njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar.	Huga að því að öll fræðsla og námskeið sem boðið í boði eru innan stofnunarinnar höfði jafnt til kynja.	Svið mannauðs og nýliðunar og stjórnendur.	Jafnréttisnefnd HH tekur stöðumat árlega.	Samsetning starfsmanna hvað varðar þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun.

## 5.5 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs.

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið hverju sinni og þörf er á. Starfsmönnum skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar vegna umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs<sup>9</sup>.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Skapa starfsfólki aðstæður til að samræma ábyrgð starfs- og fjölskyldu.	Þjóa skal upp á hlutastörf, sveigjanlegan vinnutíma eða aðra vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið.	Stjórnendur	Við skipulag vinnu, rætt í árlegum starfsmanna-samtölum eða oftari ef þarf.	Yfirlit yfir ársverk.
Tryggja að vinnufyrirkomulag sé fyrirsjáanlegt.	Upplýsa starfsmenn um vinnu- og vaktafyrirkomulag þar sem það á við.	Framkvæmdastjórn og aðrir stjórnendur.	Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef mögulegt er.	Fjöldi starfsmanna í starfi og vinnufyrirkomulag eftir kyni. <sup>10</sup>

<sup>9</sup> Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar barnsburði hafa áhrif á framgang starfsmanns í starfi, starfsþróun, uppsögn og fleiri slíkra þætti sem fram koma í 2. mgr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

<sup>10</sup> Birt í fundargerð framkvæmdastjórnar á öðrum ársfjórðungi hvers árs eftir kynningu jafnréttisnefndar.

## 5.6 Kynbundið ofbeldi, kynbundið áreiti og kynferðisleg áreitni

Það er yfirlýst stefna að hjá stofnuninni ríki góður starfsandi og að starfsmenn sýni hverjir öðrum fyllstu tillitssemi og virðingu í öllum samskiptum. Kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er undir engum kringumstæðum liðið<sup>11</sup> sbr. verklag stofnunar um viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað sem samþykkt var í framkvæmdastjórn 20. ágúst 2019, sjá nánar í *verklagsreglu um forvarnir og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustað* sem birt er á innri miðlum stofnunarinnar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Eftirfylgni	Birt
Draga úr líkum á að aðstæður skapist þar sem kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni, ofbeldi eða einelti getur átt sér stað.	Áhættumat starfa er varðar félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað skal gert á hverri starfsstöð annað hvert ár sbr. samþykkt áætlun öryggisnefndar um áhættumat starfa til að lágmarka þá áhættu.	Framkvæmdastjórn, öryggisnefnd, öryggisfulltrúar, stjórnendur og svið mannauðs og nýliðunar.	Áhættumat framkvæmt á tveggja ára fresti skv. starfsáætlun öryggisnefndar. Áætlun um nauðsynlegar úrbætur unnin af stjórnendum hverrar starfsstöðvar og kynnt starfsfólki.	Árleg samantekt - öryggisnefndar á áætlun og aðgerðum. Kynnt í framkvæmdastjórn sbr. erindisbréf öryggisnefndar.
Að starfsmenn verði ekki fyrir einelti eða sæti kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti eða ofbeldi á vinnustaðnum.	Starfsmönnum ber að fylgjast með og tilkynna ef þeir verða varir við eða telja sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti eða ofbeldi sbr. stefnu stofnunar.	Starfsmenn, stjórnendur og svið mannauðs og nýliðunar.	Starfsmönnum er kynnt verklag um viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustað.	Svið mannauðs og nýliðunar heldur utan um skrá yfir fjölda meintra og/eða tilkynnta mála.

<sup>11</sup> Vísað er til 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.

## 6. Eftirfylgni og gildistími

Jafnréttisáætlun HH hlaut samþykki Jafnréttisstofu 14.6.2017. Í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST85:2012 var hún endurskoðuð og uppfærð sem Jafnréttis- og mannréttindastefna í febrúar 2021 og var samþykkt í framkvæmdastjórn HH þann 15.02. 2021 og Jafnréttisstofu 18.02. 2021

Á árlegum rýnifundum stjórnenda um jafnlaunakerfið skal framkvæmdastjórn meta hvort markmið stefnunnar og aðgerðir séu raunhæfar og skili tilætluðum árangri. Stefnan skal endurskoðuð og hljóta samþykki Jafnréttisstofu á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá febrúar 2021 til febrúar 2024



**HEILSUGÆSLA**  
**HÖFUDBORGARSVÆÐISINS**