

Jafnréttisáætlun Sjúkratrygginga Íslands

Sjúkratryggingar Íslands vilja vinna að jafnrétti og jafnri stöðu karla og kvenna innan stofnunarinnar. Hver starfsmaður skal virtur á grundvelli eigin verðleika og jafnréttisstefnan skal vera virk og sýnileg í framkvæmd.

Stjórnendur stofnunarinnar leggja áherslu á að starfsfólk njóti jafnréttis í starfi eins og segir í þessari jafnréttisáætlun, lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Það er hagsmunamál stofnunarinnar að starfsfólk sé ánægt og að þekking og reynsla allra fái notið sín sem best.

Launajafnrétti

Laun karla og kvenna skulu ákveðin á sama hátt. Körlum og konum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Starfsmönnum er lögum samkvæmt ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Konum og körlum séu greidd sömu laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.	Stöðugreining launamála með tilliti til kynferðis og verðmætis starfa, með það fyrir augum að óútskýrður launamunur kynjanna sé ekki til staðar.	Mannauðsstjóri Sviðsstjórar Jafnréttisnefnd	1. október ár hvert.

Laus störf – ráðning í starf

Leitast skal við að auglýsa öll störf vegna nýráðninga. Starfsauglýsingar skulu alltaf vera ókyngreindar og þess gætt að hafa bæði kyn í huga við starfslýsingu. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið við ráðningu í laus störf, enda sé um jafn hæfa umsækjendur að ræða. Jafnt kynjahlutfall er eftirsóknarvert.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf hjá Sí skulu standa opin jafnt körlum sem konum. Þetta skal taka fram í birtum starfsauglýsingum.	Við ráðningu í störf skal hafa til hliðsjónar fyrirliggjandi greiningu á kynjahlutföllum í stofnuninni og leitast við að jafna kynjahlutföll. ¹	Sviðsstjórar Deildarstjórar Mannauðsstjóri Forstjóri	
Eftirfylgni með áætlun um ráðningar skv. áætlun þessari.	Árleg samantekt á upplýsingum um auglýsingar og ráðningar.	Mannauðsstjóri Jafnréttisnefnd	1. október ár hvert.

¹ Fylgiskjal 1; Kynjagreining m.v. skipurit, júlí 2009

Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar njóta sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Fræðslustefna Sjúkratrygginga Íslands skal taka mið af jafnréttissjónarmiðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt sé að fræðsla, þjálfun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.	Árleg samantekt á fræðslu til einstaklinga eða hópa starfsmanna, námskeiðasókn og þjálfun með tilliti til kynferðis, eðlis fræðslunnar og kostnaðar.	Mannauðsstjóri Sviðsstjórar	1. október ár hvert.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs – Sveigjanleiki í starfi

Yfirstjórn, sviðsstjórar og deildarstjórar skulu gera körlum sem konum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma sé þess kostur og skal gæta þess að mismuna ekki starfsmönnum í sama eða sambærilegu starfi um sveigjanleika í vinnutíma.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sveigjanlegur vinnutími sé meginregla, þó þannig að tekið sé mið af ráðningarsamningum viðkomandi og þörfum vinnustaðarins.	Koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma sem gildi jafnt fyrir bæði kyn. Gegnsæi sé í notkun sveigjanleika og samræmi á milli starfseininga.	Mannauðsstjóri Sviðsstjórar Deildarstjórar Verkefnastjórar	1. desember 2009.
Bæði kyn hafi kost á að nýta sér þann rétt sem til staðar er vegna barnsfæðinga, foreldraorlofs og veikinda barna.	Kynna starfsmönnum, t.d. á innri vef stofnunarinnar, þann rétt sem kjarasamningar veita og minna á hann árlega.	Sviðsstjórar Deildarstjórar Verkefnastjórar Kynningarmál	1. desember 2009.

Starfsandi

Allir starfsmenn eiga rétt á því, óháð kyni, að komið sé fram við þá af virðingu og heiðarleika. Sjúkratryggingar Íslands hvetja starfsmenn til að stuðla að bættu starfsumhverfi og traustari tengslum starfsmanna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sí mun leggja sitt af mörkum til stuðla að vellíðan starfsmanna og góðum starfsanda.	Árlega eru lagðar fyrir viðhorfakannanir sem ásamt starfsmannasamtölum eru nýtt til að greina líðan og starfsanda, m.a. eftir kynjum.	Mannauðsstjóri Jafnréttisnefnd Sviðsstjórar Deildarstjórar Verkefnastjórar	1. október ár hvert.

Kynferðisleg áreitni og einelti

Kynferðislegt áreitni og einelti líðst ekki hjá Sjúkratryggingum Íslands. Verði starfsmaður uppvís að öðru hvoru skal undantekningarlaust gripið til viðeigandi aðgerða gagnvart bæði honum og þeim sem fyrir verður.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynferðisleg áreitni og einelti er ekki liðið. Fyrirbyggjandi aðgerðir og viðbragðsáætlun er því nauðsynleg.	Vinna að og kynna vinnureglur um hvernig skuli bregðast við ef tilvik um áreitni eða einelti koma upp.	Mannauðsstjóri ber ábyrgð á gerð vinnureglna. Stjórnendur bera ábyrgð á eftirfylgni með reglunum.	1. mars 2010.

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum þessarar jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfsmenn axli þá ábyrgð sem jafnréttislög leggja þeim á herðar. Æskilegt er að jafnréttisáætlun sé tekin til mats og endurskoðunar með reglulegu millibili og farið sé yfir niðurstöður einstakra verkefna með helstu stjórnendum. Einnig er æskilegt að kynna starfsmönnum það sem hefur áunnist.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlun skili þeim árangri sem vænst er.	Eftirfylgni með því að markmiðum sé náð með virkri þátttöku stjórnenda.	Jafnréttisnefnd Stjórnendur	Árlega.
Mælingar á stöðu jafnréttismála hjá SÍ.	Árleg könnun meðal starfsmanna um hvernig þeir telja að tekist hafi til með einstaka liði áætlunarinnar. Kynning fyrir starfsmönnum og stjórnendum.	Jafnréttisnefnd	1. september ár hvert.
Ábendingar um jafnréttismál komist á framfæri og nái eyrum stjórnenda.	Koma upp svæði á innri vef þar sem starfsmenn geta sett fram ábendingar um það sem snertir jafnréttismál og brot á reglum þar um.	Jafnréttisnefnd Kynningarmál	1. desember 2009.

Unnið af jafnréttisnefnd SÍ:

Júlíana Hansdóttir Aspelund

Ingólfur Kr. Magnússon

Friðrik Hjörleifsson

Edda Andrésdóttir

Fylgiskjal 1

Kynjagreining SÍ í júlí 2009 miðað við stöðuheiti.

	Fjöldi	Karlar	Konur	% Kk.	% Kvk.
Forstjóri	1	1	0	100%	0%
Sviðsstjórar	3	2	1	67%	33%
Framkvæmdastjórar	3	2	1	67%	33%
Deildarstjórar	7	0	7	0%	100%
Verkefnastjórar	14	3	11	21%	79%
Sérfræðingar	27	8	19	30%	70%
Fulltrúar	40	4	36	10%	90%
	95	20	75	21%	79%
%	100	21%	79%		