



Jafnréttisáætlun SHS

Gildir frá febrúar 2024.

Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins bs. (SHS) hefur samþykkt jafnréttisáætlun sem er í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sem og önnur lög, reglur og kröfur sem í gildi eru og varða jafnréttismál. Hjá SHS er lögð áhersla á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, fötlunar, skoðana eða annarra þátta. Jafnréttisáætlunin nær til allra starfsmanna SHS og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Jafnréttisáætlun SHS tók upphaflega gildi þann 6. júní 2020 og er endurskoðuð á þriggja ára fresti. Á hverju ári er farið yfir árangursmælikvarða með stjórnendum í tengslum við rýni stjórnenda með það að leiðarljósi að stöðugar umbætur verði og breytingar gerðar ef ástæða þykir til. Stjórnendur meta eftir yfirferð hvort ástæða er til að breyta stefnu, aðgerðaráætlun eða mælikvörðum.

Megináherslur í jafnréttismálum eru eftirfarandi:

1. SHS er vinnustaður þar sem allir einstaklingar eiga jafna möguleika til starfa og störf eru ekki flokkuð eftir kyni.
2. SHS greiðir öllum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
3. SHS er vinnustaður þar sem stuðlað er að jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs eins og kostur er eðli starfsins vegna.
4. Hjá SHS er einelti, fordómar, kynbundin eða kynferðisleg áreitni og/eða annað ofbeldi ekki liðið.
5. Hjá SHS er þess gætt að allir einstaklingar hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.

Framkvæmd jafnréttisáætlunar

Vinnustaðurinn

Markmið: SHS er vinnustaður þar sem allir einstaklingar, óháð kyni, eiga jafna möguleika til starfa og störf eru ekki flokkuð eftir kyni.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið. Hvers kyns mismunun, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil nema um sértækar aðgerðir sé að ræða eða gild rök sem mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu. Sértækar aðgerðir eru t.d. tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika eins kyns í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á eitthvað kynið hallar. Getur þá tímabundið þurft að veita einu kyni forgang til að ná slíku jafnvægi.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Greina fjölda starfsfólks skipt eftir kyni, og starfsheiti.	Skýrsla og tölur sem birtar eru starfsfólki.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.
Greina kynjahlutföll stjórnenda samanborið við kynjahlutfall í stofnun.	Skýrsla og tölur sem birtar eru starfsfólki.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert
Taka fram í atvinnuauðglýsingum að starf sem er laust til umsóknar standi opið öllum, óháð kyni.	Hlutfall starfsauðglýsinga þar sem það er tekið fram.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.
Greina kynjahlutfall nýráðninga.	Samanburður við heildarfjölda umsækjenda.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.
Hanna starfsumgjörð sem hentar öllum, óháð kyni.	Skrásett umræða á meðal stjórnenda og tillögur þeirra til úrbóta.	Slökkviliðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.

Jafnlaunastefna

Markmið: SHS greiðir öllum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.

SHS skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem stofnunin undirgengst varðandi meginregluna um að öllum skuli greidd jöfn laun fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla og skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér mismunun.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Greiða jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.	Mæling á launum og hlunnindum sem hluti af launagreiðingum í tæslum við jafnlaunavottun. Stefnt skal að því að óútskýrður launamunur sé enginn en frávík verði innan við 10%.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.

Samræming vinnu og einkalífs

Markmið: SHS er vinnustaður þar sem reynt verður eftir fremsta megni að stuðla að jafnvægi milli vinnu og einkalífs eins og hægt er vegna eðli starfsins.

Slökkviliðið hefur að leiðarljósi að gera starfsmönnum sínum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, að því marki sem því verður við komið vegna eðli starfseminnar og að það leiði ekki til skerðingar á þeirri þjónustu sem stofnuninni ber að veita. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að koma til móts við tímabundnar óskir starfsmanna við skipulagningu á vinnu og vinnutíma vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna, og til að auðvelda þeim að koma aftur til starfa eftir fæðingarorlof eða veikindaleyfi.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Kynna starfsfólki réttindi sín vegna fæðingarorlofs og veikinda barna.	Upplýsingar séu til staðar á innri vef og mæling á fjölda starfsmanna eftir kyni sem eru fjarverandi vegna veikinda barna.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.

Hvetja alla til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs.	Mæling á fjölda starfsfólks, skipt eftir kyni, sem tekur fæðingarorlof.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.
Greina yfirvinnu hjá stofnuninni útfrá kyni.	Mæling á fjölda yfirvinnutíma skipt eftir kyni.	Fjármálastjóri.	Tekið saman 1 x á ári, lokið í desember ár hvert.

Einelti, áreitni og ofbeldi

Markmið: Að SHS sé vinnustaður þar sem einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið.

SHS hefur innleitt stefnu í því markmiði að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni og annað ofbeldi á vinnustaðnum og sett fram viðbragðsáætlun varðandi það hvernig stefnunni skuli framfylgt.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Kynna stefnu og viðbragðsáætlun SHS gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi fyrir nýju starfsfólki í ráðningarkerlinu.	Mæling á hlutfalli starfsfólks sem sækir um og fær kynningu á stefnunni.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1x á ári, lokið í desember ár hvert.
Taka jafnóðum á þeim málum sem upp kunna að koma innan SHS.	Mæling á fjölda tilfella, skipt eftir kyni.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1x á ári, lokið í desember ár hvert.

Starfsþróun, nám og fræðsla

Markmið: Hjá SHS er þess gætt að allir einstaklingar hafi sömu tækifæri 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.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja skal sama aðgengi allra til fræðslu og sí- og endurmenntunar.	Mæling á hlutfalli starfsfólks eftir kyni sem sækir um og fær samþykkt / ekki samþykkt námsleyfi eða námsstyrk.	Mannauðsstjóri.	Tekið saman 1x á ári, lokið í desember ár hvert.

Samþykkt af framkvæmdastjórn SHS í janúar 2024