

JAFNRÉTTISÁÆTLUN LANDSPÍTALA 2023 – 2026

samþykkt í framkvæmdastjórn Landspítala 21. febrúar 2023

Sýn

Á Landspítala ríkir jafnréttismenning þar sem starfsfólk og nemendur upplifa jöfnuð og fjölbreytileika án aðgreiningar (inngilding).

Landspítali er öðrum stofnunum fyrirmynd í jafnréttismálum.

Jafnréttisáætlun felur í sér skuldbindingu Landspítala um stöðugar umbætur í jafnréttismálum. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði sem banna mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjýningar. Tilvísanir til lagaákvæða miðast við lög nr. 150/2020 nema annars sé getið.

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN JAFNRÉTTISMÁLA Á LANDSPÍTALA 2023-2026

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Ráðningar <i>Sbr. 12. og 19. gr.</i>	Við ráðningar verði leitast við að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafn hæfa einstaklinga. Tryggt sé að starfsfólk njóti sömu möguleika til ráðninga óháð uppruna og kynjum. Tryggja að starfskröfur og auglýsingar spítalans endurspegli jafnrétti.	Jafnréttismál kynnt fyrir nýju starfsfólki í nýliðafræðslu.	Mannauður og starfsumhverfi	Í hvert sinn
		Ráðningarkerfi og nýliðafræðsla verði aðgengileg á fleiri tungumálum en íslensku.	Mannauður og starfsumhverfi	2023
		Prýsta á að ráðningarkerfi og ráðningarhandbók ríkisins verði endurskoðað m.t.t. jafnréttis- og fjölbreytileikasjónarmiða.	Mannauður og starfsumhverfi / jafnréttisnefnd	2023
		Birta í Jafnréttismælikvörðum Landspítala upplýsingar um kynjahlutföll í helstu stéttahópum innan Landspítala.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Lokið í febrúar ár hvert
Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnvægi vinnu og einkalífs <i>Sbr. 1. mgr. e. liður 1. gr. og 13. gr</i>	Karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá hafi sömu tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf, til dæmis við fæðingar- og foreldraorlof, leyfi vegna veikinda barna og vegna annarrar fjölskylduábyrgðar. Sveigjanlegur vinnutími standi öllum kynjum jafnt til boða, þegar starf og starfsemi gefa kost á því.	Birta upplýsingar um töku kynjanna á fæðingar- og foreldraorlofi í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Jafnréttisnefnd og hagdeild	Lokið í febrúar ár hvert
		Gera könnun á jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.	Mannauður og starfsumhverfi	2023
		Greinargerð um framkvæmd og áhrif styttingar vinnuvikunnar á Landspítala m.t.t. kyns og stétta.	Kjaradeild	September 2023

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Launajafnrétti <i>Sbr. 1. mgr. d. liður 1. gr., 6. gr. og 18. gr.</i>	Karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og sama aðgang að greiðslum fyrir persónubundna þætti.	Birta árlega í Jafnréttismælikvörðum Landspítala ^[1] upplýsingar upp úr jafnlaunakerfi ^[2] um kynbundinn eða annan kerfisbundinn mun á launum jafnverðmætra starfa.	Starfsmaður jafnréttisnefndar /kjaradeild	Jafnhliða launagreiningu jafnlaunavottunar
	Allar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötun, starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.	Niðurstöður úr jafnlaunakerfi Landspítala unnar 1-2 á ári og kynntar í framkvæmdastjórn, á heimasíðu og hjá jafnréttisnefnd.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs /kjaradeild	Jafnhliða launagreiningu jafnlaunavottunar
	Landspítali vinni markvisst að því að viðhalda jafnlaunavottun skv. lögum nr. 150/2020.	Aðgerðaáætlun vegna árlegrar jafnlaunaúttektar gerð og samþykkt af framkvæmdastjórn. Aðgerðaáætlunin verði birt í skýrslu jafnlaunakerfis og gerð grein fyrir framgangi verkefna.	Framkvæmdastjórn/ Kjaranefnd/ kjaradeild	Í samræmi við úttektir vegna jafnlaunavottunar
		Verkferlar endurskoðaðir í kjölfar úttekta til að tryggja viðhald jafnlaunavottunar.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs /kjaradeild	Í hvert sinn
		Ef Landspítali fær dóm eða kæru vegna jafnréttismála skal endurskoða verkferla.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs/ lögfræðingur á rekstrar- og mannauðssviði	Í hvert sinn
		Taka út upplýsingar um fjölda mála sem fara fyrir kærunefnd jafnréttismála ár hvert og birta í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Í lok febrúar ár hvert
		Árlega skal vinna upplýsingar úr launakerfi um hvort munur sé á launum eftir skráðu ríkisfangi og birta niðurstöðurnar í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Kjaradeild/starfsmaður jafnréttisnefndar	Í kjölfar jafnlaunagreiningu ár hvert
		Starfsfólk sem kemur að launasetningu og launaúttektum á Landspítala fái reglulega fræðslu um huglægar skekkjur og kynbundinn launamun.	Kjaradeild	Alltaf / stjórnendafræðsla

[1] Jafnréttismælikvörðar Landspítala eru birtir í maí ár hvert og unnir af jafnréttisnefnd Landspítala.

[2] Jafnlaunakerfi Landspítala er ætlað að uppfylla lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ásamt því að öðlast og viðhalda jafnlaunavottun.

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Stjórnun og skipulag <i>Sbr. 4. gr. og 12. gr.</i>	Stjórnunarstöður á Landspítala standi jafnt konum, körlum, fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá til boða og fólki af erlendum uppruna.	Taka saman upplýsingar um hlutfall starfsfólks með erlent ríkisfang í stéttarfélögum og stjórnunarstöðum og birta í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Lokið í febrúar ár hvert
	Aðild karla og kvenna að nefndum og ráðum verði sem jöfnust.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í stjórnendastöðum og birta í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Lokið í febrúar ár hvert
	Stjórnendur á Landspítala séu meðvitaðir um kynjajafnrétti.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum sem ganga þvert á spítalann og birta í Jafnréttismælikvörðum Landspítala.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Lokið í febrúar ár hvert
	Tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.	Jafnréttisstefna og -áætlun spítalans kynnt fyrir stjórnendum og starfmönnum á opnum fundum, Workplace og innra netinu. Árleg fræðsla um jafnrétti og fjölbreytileika haldin fyrir stjórnendur.	Jafnréttisnefnd /framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs/ mannauður og starfsumhverfi	Lokið í maí ár hvert
		Inntak jafnréttisstefnu verði samþætt með virkum hætti inn í ákvarðanir framkvæmdastjórnar. Jafnframt skuli ákvarðanir og skipulag starfseminnar taka mið af stöðu og reynsluheimi fólks af öllum kynjum og með annað móðurmál en íslensku.	Framkvæmdastjórn	Alltaf
		Staða jafnréttismála sé kynnt sérstaklega fyrir stjórnendum, a.m.k. einu sinni á ári.	Framkvæmdastjórn	Árlega

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsþróun <i>Sbr. 12. og 19. gr.</i>	Tryggt sé að starfsfólk, óháð uppruna og kyni njóti sömu möguleika á starfsþróun, byggt á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun.	Tryggja gott aðgengi að íslenskunámi fyrir fólk af erlendum uppruna.	Mannauður og starfsumhverfi	Alltaf
		Birta árlega upplýsingar í Jafnréttismælikvörðum Landspítala um hlut kynjanna í námsferðum erlendis og öðrum kostnaði vegna sí- og endurmenntunar.	Hagdeild og jafnréttisnefnd	Í febrúar ár hvert
		Birta upplýsingar úr starfsumhverfiskönnun eftir kynjum	Mannauður og starfsumhverfi	Árlega

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsumhverfi <i>Sbr. 14., 16. og 19. gr</i>	Starfsfólk óháð kyni og uppruna njóti sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna.	Gera úttekt á fjölda greiddra yfirvinnustunda og gera kyngreint og upprunatengt yfirlit fyrir helstu starfsstéttir.	Kjaradeild og hagdeild	Í mars ár hvert
	Tryggt sé að einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi og kynþáttafordómar líðist ekki og að tekið sé á málum sem upp koma.	Birta upplýsingar um tíðni áreitni, ofbeldis og kynþáttafordóma skv. starfsumhverfiskönnunum og atvikaskráningu.	Jafnréttisnefnd og Stuðnings- og ráðgjafateymi	Í febrúar ár hvert
	Jafnréttismenning innan Landspítala styrkt.	Verklagsreglur gerðar um viðbrögð við áreitni sjúklinga og aðstandenda gagnvart starfsfólki.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs / jafnréttisnefnd / framkvæmdastjóri hjúkrunar	Janúar 2024
	Unnið sé gegn kynjuðum staðalímyndum starfa á Landspítala. Unnið sé gegn því að störf á Landspítala flokkist sem karla- eða kvennastörf.	Nýjar verklagsreglur um viðbrögð við einelti, ofbeldi og fordómum hjá starfsmönnum kynntar á markvissan hátt.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs / jafnréttisnefnd / framkvæmdastjóri hjúkrunar	Vor 2023
		Árleg könnun á jafnréttismenningu á Landspítala. Kanna sérstaklega upplifun ungs fólks á kynbundinni áreitni og kynþáttafordómum.	Mannauður og starfsumhverfi	Lokið í nóvember ár hvert
		Árlegt yfirlit á starfsemi jafnréttisnefndar birt á Workplace síðu um jafnréttismál og heimasíðu nefndarinnar.	Jafnréttisnefnd	Í febrúar ár hvert
		Bjóða starfsfólki Landspítala námskeið um jafnréttismál, fjölbreytileika og inngildingu, til að styrkja jafnréttismenningu.	Framkvæmdastjóri rekstrar- og mannauðssviðs / jafnréttisnefnd	2023
		Hvetja menntastofnanir sem senda nemendur í klínískt nám á Landspítala til að innleiða fræðslu til kennara um kynferðislega áreitni, jöfn tækifæri karla og kvenna, öraráreiti og annað sem því við kemur. Leita eftir samstarfi við háskóla og framhaldsskóla.	Jafnréttisnefnd / menntadeild	2023-2024
		Starfsfólki verði boðin námskeið um kynsegin mál og fjölbreytileika.	Menntadeild	Alltaf
		Leitast við að brjóta upp kynjaðar staðalímyndir t.d. í starfsauglýsingum, kynningar- og fréttæfni spítalans og þegar kynna á starfsemi Landspítala fyrir ungu fólki.	Samskiptadeild/ mannauður og starfsumhverfi/ jafnréttisnefnd	Alltaf