

JAFNRÉTTISÁÆTLUN LANDSPÍTALA 2013

	Kjaramál	Ráðningar	Starfsþróun	Stjórnun og skipulag	Sambætting fjölskyldu- og atvinnulífs	Starfsumhverfi
Markmið	<ul style="list-style-type: none"> Karlar og konur fái sömu laun fyrir sambærileg störf Starfstengdir þættir sem metnir verða til fjár, standi jafnt konum sem körlum til boða 	<ul style="list-style-type: none"> Störf á LSH verði ekki flokkuð sem karla- eða kvennastörf og standi jafnt konum og körlum til boða Við ráðningar verði staða kynjanna jöfn og tækifæri þau sömu 	<ul style="list-style-type: none"> Karlar og konur njóti sömu tækifæra til starfsþróunar, símenntunar, endurmenntunar og framgangs í starfi 	<ul style="list-style-type: none"> Stjórnunarstöður á LSH standi jafnt konum sem körlum til boða Aðild karla og kvenna að nefndum og ráðum sé sem jöfnun og verði hlutur hvors kyns ekki undir 40% 	<ul style="list-style-type: none"> Karlar og konur hafi sömu tækifæri til að samræma störf sín og fjölskyldulíf, eins og með töku fæðingarorlofs, leyfis vegna veikinda barna og með sveigjanlegum vinnutíma 	<ul style="list-style-type: none"> Karlar og konur á LSH njóti sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna Starfsmenn LSH skulu ekki búa við einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi
Staðan 2011	<ul style="list-style-type: none"> Grunnlaun karla og kvenna voru sambærileg Karlar fengu hærri heildarlaun en konur í fjölmennustu stéttarfélgum á LSH Karlar fengu oftar greidda fasta yfirvinnu en konur og einnig fleiri fasta yfirvinnutíma á mánuði og hefur sá munur aukist frá 2010 	<ul style="list-style-type: none"> Í starfsauglýsingum LSH er staðlaður texti um að tekið sé mið af jafnréttisstefnu við ráðningar í störf á Landspítala Kynjahlutföll eru enn ójöfn í mörgum starfsstéttum LSH og samt sem áður eru starfsauglýsingar ekki nægilega hvetjandi fyrir minnihlutakynið 	<ul style="list-style-type: none"> Hlutfallslega fleiri karlar en konur í fjölmennustu stéttarfélgum á LSH fengu námsleyfi erlendis samþykkt af yfirmanni, vegna formlegs náms og faglegra ráðstefna og jafnframt lengra námsleyfi en konur Hlutfallslega fleiri konur fengu námsleyfi innanlands samþykkt af yfirmanni 	<ul style="list-style-type: none"> Í framkvæmdastjórn LSH voru 8 karlar og 6 konur og hafði fjölgað um einn karl frá 2010 Konur voru 54% nefndarmanna í nefndum og ráðum LSH, en karlar voru 57% formanna nefnda og hefur hlutur kvenna heldur aukist milli ára Á spítalanum í heild voru rúm 12% karla í stjórnunarstöðum en 4% kvenna og hefur hlutfall karla aukist milli ára um rúm 2% og hlutfall kvenna um 1% 	<ul style="list-style-type: none"> Fleiri konur en karlar voru í hlutastörfum á LSH eða rúm 57% kvenna en rúmlega 35% karla Rúm 4% karla tóku fæðingarorlof en tæp 8% kvenna Konur voru lengur í fæðingarorlofi en karlar og nýttu 88% af öllu teknu fæðingarorlofi en karlar 12% Fleiri konur en karlar tóku foreldraorlof og var orlof kvenna jafnframt lengra en orlof karla Konur voru oftar fjarverandi vegna veikinda barna en karlar Athygli vekur að bilið milli kynjanna hefur breikkað í öllum ofangreindum þáttum Samkvæmt starfsumhverfiskönnun 2012: <ul style="list-style-type: none"> Rétt sinn til fæðingarorlofs þekkja 73% kvenna og 64% karla og rétt til foreldraorlofs þekkja 45% kvenna og karla. Á starfsævi sinni hafa 18% karla og 15% kvenna að einhverju leyti nýtt rétt sinn til foreldraorlofs 	<ul style="list-style-type: none"> Konur voru rúm 80% starfsmanna LSH Konur voru hlutfallslega oftar fjarverandi vegna veikinda Kyngreinanlegar upplýsingar um starfsaðstæður lágu ekki fyrir Samkvæmt starfsumhverfiskönnun 2012: <ul style="list-style-type: none"> Voru 66% karla og 62% kvenna ánægð með núverandi vinnuaðstöðu sína
Aðgerðir	<ul style="list-style-type: none"> Samanburður á starfskjörum karla og kvenna skal gerður árlega og tölulegar upplýsingar birtar á upplýsingakorti jafnréttisnefndar Föst yfirvinnulaun verði skoðuð sérstaklega og ef rekja má launamun til kynferðis ber handhöfum ráðningavalds að leiðrétta þann mun. Samræmis sé gætt milli kynja við ákvarðanir um launafyrirkomulag t.d. varðandi verktöku og verkefnaráðningar 	<ul style="list-style-type: none"> Starfsauglýsingar skulu vera hvetjandi fyrir það kyn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein Við ráðningar skulu, að öðru jöfnu, þeir umsækjendur ganga fyrir sem eru af minnihlutakyni viðkomandi starfsgreinar 	<ul style="list-style-type: none"> Stjórnendur tryggi konum og körlum jafna aðstöðu til starfsþróunar og framgangs í starfi Kostnaður vegna námsleyfa og námsскеiða skal greindur eftir kyni og birtur reglulega í starfsemisupplýsingum spítalans Starfsmenn hljóti fræðslu um jafnréttismál 	<ul style="list-style-type: none"> Tekið skal tillit til jafnréttissjónarmiða þegar ráðið er í stjórnunarstöður á LSH Þegar skipað er í stjórnir, ráð og nefndir skal þess gætt að taka mið af jafnréttissjónarmiðum Upplýsingar um hlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og í stjórnunarstöðum skulu birtar árlega 	<ul style="list-style-type: none"> Sveigjanlegur vinnutími, hlutastörf eða önnur hagræðing á vinnutíma skal standa konum sem körlum jafnt til boða Starfsmenn skulu upplýstir um lögvarinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og fjarvista vegna veikinda barna 	<ul style="list-style-type: none"> Upplýsingar um starfsaðstæður karla og kvenna, svo sem búningaástöðu, aðgang að tölvubúnaði, farsímum og sér skrifstofuaðstöðu, skulu birtar árlega Mannauðssvið standi árlega fyrir fræðslu um einelti og kynferðislega áreitni Úrvinnsla starfsumhverfiskönnunar 2012 er þegar hafin og unnið er að bættum samskiptum og útrýmingu eineltis og kynferðislegrar áreitni
Ábyrgð	Handhafar ráðningarvalds og jafnréttisnefnd	Stjórnendur, mannauðssvið og allir starfsmenn sem koma að ráðningarferli	Allir stjórnendur, mannauðssvið og jafnréttisnefnd	Framkvæmdastjórn, mannauðssvið og jafnréttisnefnd	Allir stjórnendur og mannauðssvið	Allir stjórnendur og mannauðssvið