

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

LANDSPÍTALA - HÁSKÓLASJÚKRAHÚSS



2002

JAFNRÉTTISNEFND LSH

JAFNRÉTTISÁÆTLUN LSH 2002-2005



LANDSPÍTALI
HÁSKÓLASJÚKRAHÚS

JAFNRÉTTISNEFND LSH

Jafnréttisnefnd skipa:

Guðlaug Rakel Guðjónsdóttir, formaður.

Bryndís Gestsdóttir

Erlendur Guðbjörnsson

Gunnlaugur Sigfússon

Sigríður Magnúsdóttir, ritari.

„Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði.“

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Jafnréttisáætlun

Landspítala - háskólasjúkrahúss 2002-2005

1. Inngangur

Með þessari fyrstu jafnréttisáætlun er stórum áfanga náð í því að framfylgja starfsmannastefnu Landspítala – háskólasjúkrahúss (LSH). Markmið jafnréttisáætlunarinnar er að LSH verði fyrirmynd hvað varðar jafnrétti kynjanna. Allir starfsmenn LSH og skjólstæðingar skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda.

Samkvæmt erindisbréfi jafnréttisnefndar, dagsettu 16. maí 2001 nær starfssvið nefndarinnar til jafnréttismála í víðum skilningi. Meðal verkefna jafnréttisnefndarinnar er að móta stefnu í jafnréttismálum, birta áætlun um jafnréttismál innan sjúkrahússins og hvernig henni verði framfylgt. Nefndinni ber að afla upplýsinga um stöðu jafnréttismála innan LSH og birta á tveggja ára fresti skýrslu þar um. Einnig ber nefndinni að eiga frumkvæði að umræðu og fræðslu um jafnréttismál.

Jafnréttisáætlun LSH byggir á lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum sem samþykkt var á Alþingi 28. maí 1998. Einnig leggur nefndin áherslu á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar, 65.gr., um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda.

Þegar orðið jafnrétti er notað er átt við jafnan rétt kynjanna en með jafnræði, sem er almennara hugtak, er átt við að réttur manna sé jafn óháð kyni, þjóðerni eða trúarbrögðum. Tryggja þarf að jafnréttismál séu höfð í huga við stefnumótun LSH. Það eru hagsmunir sjúkrahússins að raunverulegt jafnrétti náist og að starfsfólk sé ánægt og að reynsla allra fái notið sín. Jafnréttismál varða bæði konur og karla og víðtæk samvinna kynjanna er nauðsynleg forsenda þess að árangur náist.

Yfirmenn deilda og sviða bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfi innan sjúkrahússins hvílir á framkvæmdastjórn og stjórnarnefnd LSH.

2. Ráðningar og starfsaðstaða

2.1 Ráðningar

Markmið

- Laust starf á LSH skal standa opið jafnt körlum sem konum.
- LSH stuðli að jafnari kynjaskiptingu innan starfsstétta sjúkráðsins, á öllum stigum starfsseminnar.

Aðgerðir

- Starfsheiti á LSH skulu vera ókynbundin.
- Áður en starf er auglýst og ráðning fer fram skal liggja fyrir ókynbundin starfslýsing. Auglýsingar skulu vera hvetjandi fyrir það kyn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein. Það kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu í starf. Í því felst að séu umsækjendur jafnhæfir með tilliti til menntunar, starfsreynslu og annars sem máli skiptir skal sá umsækjandi ganga fyrir sem er af minnihlutakyni í viðkomandi starfsgrein.
- Í ráðningarviðtölum skal þess gætt að sambærilegar spurningar séu lagðar fyrir einstaklinga af báðum kynjum. Stjórnendur skulu halda saman þeim upplýsingum sem lagðar eru til grundvallar ráðningum.
- Stöðluð setning sem minnir á jafnréttisstefnu LSH verði sett inn í allar starfsauglýsingar frá stofnuninni.

2.2 Starfsaðstaða

Markmið

- Á LSH skal unnið markvisst að því að jafna stöðu kynjanna og sömuleiðis stuðlað að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf, sbr. 13. grein laga nr. 96 frá árinu 2000.
- Starfsmenn LSH skulu njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynferði, þjóðerni og trúarbrögðum.
- LSH setur sér það markmið að starfsmenn stofnunarinnar búi hvorki við einelti né kynferðislega áreitni. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn eins og lýst er í 17. grein laga nr. 96 frá árinu 2000.

Aðgerðir

- Tölulegar upplýsingar um starfsaðstæður og laun skulu kyngreindar, þar sem það á við, í öllum gögnum um starfsemi deilda og í ársskýrslum.
- Við úthlutun verkefna og við ákvarðanir á starfsaðstæðum skal þess gætt að hvorugu kyninu sé mismunað.
- LSH, í samvinnu við skrifstofu starfsmannamála, standi árlega fyrir skipulagðri kynningu og fræðslu á vinnustaðnum fyrir starfsmenn af erlendum uppruna.
- Jafnréttisnefnd LSH, í samvinnu við skrifstofu starfsmannamála, standi fyrir fræðslu um einelti og kynferðislega áreitni og skapi úrræði og leiðbeiningar frá fólki með sérþekkingu til bæði þolenda og gerenda slíkrar áreitni.

3. Kjör starfsmanna

3.1 Launamál

Markmið

- Konum og körlum í starfi hjá LSH skulu greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og skulu þau njóta sömu kjara, sbr. 14. grein laga nr. 96 frá árinu 2000. LSH líður ekki mismunun í launum og öðrum kjörum á grundvelli kynferðis í samræmi við 23. grein sömu laga.
- Yfirstjórn LSH beiti markvissum aðgerðum til að koma í veg fyrir mismunun á milli kvenna og karla á sjúkrahúsinu hvað varðar launamál, framgang í starfi, stöðubreytingar og uppsagnir.
- Í hópi fulltrúa sjúkrahússins sem fara með kjaramál starfsmanna skal hlutfall karla og kvenna vera sem jafnast.

Aðgerðir

- Ef leiddar eru að því líkur að launamismunun sé til staðar vegna kynferðis skulu yfirmenn, sem handhafar ráðningarvalds, í samvinnu við skrifstofu starfsmannamála sýna fram á að aðrar ástæður en kynferði hafi legið til grundvallar við launaákvarðanir eða breyta launaákvörðunum.
- Jafnréttisnefnd beiti sér fyrir því að LSH taki í notkun kynhlutlaust starfsmatskerfi til að raða störfum innbyrðis og skoða þannig hvort mat á störfum mismuni eftir kynferði.
- Samræmis sé gætt á milli starfshópa og kynja við ákvarðanir launafyrirkomulags, t.d. varðandi verktöku og verkefnaráðningar.

- Jafnréttisnefnd LSH, í samvinnu við skrifstofu starfsmannamála, fylgist með þróun og framkvæmd stofnanasamninga sem í gildi eru innan LSH með tilliti til þessarar jafnréttisáætlunar.

3.2 Símenntun

Markmið

- LSH tryggi að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar eins og gert er ráð fyrir í 15. grein laga nr. 96 frá árinu 2000 til að auka hæfni sína í starfi.

Aðgerðir

- Yfirmenn og starfsmenn með mannaforráð hljóti fræðslu um jafnréttismál. Þeim ber að kynna starfsmönnum rétt sinn til símenntunar skv. þessari jafnréttisáætlun.
- Allir starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu, námskeiðum, málþingum og fyrirlestrum um jafnréttismál.
- LSH skal tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem auka hæfni í starfi.
- Yfirmenn skulu sjá til þess að námsleyfi séu skráð til þess að hafa yfirsýn yfir námsleyfi kvenna og karla á LSH. Þessar upplýsingar skulu birtast í árskýrslu sjúkráðsins.

3.3 Samræming fjölskyldulífs og vinnutíma

Markmið

- LSH geri nauðsynlegar ráðstafanir til þess að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldunni eins og kynnt er í 16. grein laga nr. 96 frá árinu 2000.
- LSH skal stefna að því að samkvæmt 2. gr. laga nr. 95 frá árinu 2000 um fæðingar- og foreldraorlof skulu barni tryggðar samvistir bæði við föður og móður og báðum kynjum skal gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Aðgerðir

- Til að auðvelda starfsmönnum að samræma fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku skal þeim gefinn kostur á sveigjanlegum vinnutíma og vinnu. Einnig skulu starfsfólki boðin hlutastörf, stytting vinnutíma eða önnur hagræðing á vinnutíma.
- Gætt skal þess að möguleikar á hlutastörfum séu jafnir á milli kynja.

- Taka skal bæði tillit til þarfa LSH og fjölskylduaðstæðna starfsmanna um leið og starfsmönnum er auðveldað að koma til starfa að loknu fæðingar- eða foreldraorlofi eða eftir fjarveru vegna óviðráðanlegra eða brýnna fjölskyldu- aðstæðna.
- Yfirmenn deilda og sviða skulu upplýsa karla um lögvarinn rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs.

4. Stjórn og skipulag

Markmið

- Aðild kynjanna að stjórnun LSH verði jöfn þannig að konur og karlar hafi sömu tækifæri til þátttöku í stjórnun og stefnumótun LSH.
- Í erindisbréfum og starfsauglýsingum skal ávallt minnt á það að LSH vill vera fyrirmynd hvað jafnréttismál varðar.

Aðgerðir

- Þegar skipa á í stjórnir, ráð og nefndir innan LSH skal taka mið af jafnréttis- sýjónarmiðum.
- Ávallt skal sá sem tilnefnir fólk í stjórnir, ráð og nefndir minntur á það að tilnefna fulltrúa af báðum kynjum, sbr. 20. gr. laga nr. 96 frá árinu 2000.
- Yfirmenn skulu rökstyðja þau tilfelli þar sem ekki reynist unnt að tilnefna einstaklinga af báðum kynjum.
- Jafnréttisnefnd birti greinargerð um þessi atriði ár hvert í ársskýrslu í sam- vinnu við skrifstofu starfsmannamála.
- Stöðluð setning sem minnir á jafnréttisstefnu LSH verði sett inn í öll erindis- bréf frá stofnuninni.

5. Þjónusta við skjólstæðinga LSH

Markmið

- Skjólstæðingar eru jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, kynhneigðar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, uppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættarnis, þjóðfélagsstöðu og stöðu að öðru leyti.
- Skjólstæðingar LSH skulu eiga kost á fullkomnustu heilbrigðisþjónustu sem á hverjum tíma eru tök á að veita til verndar andlegu, líkamlegu og félags- legu heilbrigði.

Aðgerðir

- Tölulegar upplýsingar um sjúkdóma og meðferð skjólstæðinga á LSH skulu vera kyngreindar þar sem það á við.
- Í öllum upplýsingum til sjúklinga og aðstandenda þeirra skal þess gætt að engum sé mismunað.
- Þess skal gætt að skjólstæðingum sé ekki mismunað í framkomu, umönnun, sjúkdómsgreiningu eða meðferð.
- Klínískar rannsóknir og lyfjarannsóknir, sem unnar eru á LSH skulu, þar sem því verður við komið, taka til beggja kynja í samræmi við kynjahlutfallið í þeim sjúklingahópi sem verið er að rannsaka.

6. Lokorð

Með jafnréttisáætlun þessari eru stjórnendur LSH að lýsa vilja sínum til að allir starfsmenn séu jafnir og hafa jafna stöðu karla og kvenna að leiðarljósi í allri stefnumótun og áætlunargerð. Virkt jafnréttisstarf hefur jákvæð áhrif á starfssemi LSH. Það eru hagsmunir stofnunarinnar að starfsfólk sé ánægt og reynsla allra fái notið sín. Jafnréttisnefnd LSH hefur eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar og birtir á tveggja ára fresti skýrslu um ástand jafnréttismála á stofnuninni.

7. Heimildir

Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands, 1944 nr. 33 17. júní.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2000 nr. 96 22. maí.

Framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum, 1998.

Lög um heilbrigðisþjónustu, 1990 nr. 97 28. september.

Lög um fæðingar- og foreldraorlof, 2000 nr. 95 22. maí.

Starfsmannastefna LSH.

Heilsufar kvenna. Álit og tillögur um heilsufar kvenna.

Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2000.

G A G N K V Æ M V I R Ð I N G