JAFNRÉTTISÁÆTLUN LANDSPÍTALA 2012

	Kjaramál	Ráðningar	Starfsþróun	Stjórnun og skipulag	Samþætting fjölskyldu- og atvinnulífs	Starfsumhverfi
Markmið	• Karlar og konur fái sömu laun fyrir sambærileg störf • Starfstengdir þættir sem metnir verða til fjár, standi jafnt konum sem körlum til boða	• 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	• Karlar og konur njóti sömu tækifæra til starfsþróunar, símenntunar, endurmenntunar og framgangs í starfi	• Stjórnunarstöður á LSH standi jafnt konum sem körlum til boða • Aðild karla og kvenna að nefndum og ráðum sé sem jöfnunst og verði hlutur hvors kyns ekki undir 40%	• 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	• Karlar og konur á LSH njóti sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna • Starfsmenn LSH skulu ekki búa við einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi
Staðan 2010	• Grunnlaun karla og kvenna voru sambærileg • Karlar fengu hærri heildarlaun en konur í fjölmennustu stéttarfélögum á LSH • Karlar fengu oftar greidda fasta yfirvinnu en konur og einnig fleiri fasta yfirvinnutíma á mánuði	• Í starfsauglýsingum LSH er staðlaður texti um að tekið sé mið af jafnréttisstefnu við ráðningar í störf á Landspítala • Kynjahlutföll eru ójöfn í mörgum starfsstéttum LSH, en upplýsingar um aðgerðir til jöfnunar liggja ekki fyrir	• Hlutfallslega fleiri karlar en konur í fjölmennustu stéttarfélögunum 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	• Í framkvæmdastjórn LSH voru 7 karlar og 6 konur • Konur voru 53% nefndarmanna í nefndum og ráðum LSH, en karlar voru 63% formanna nefnda • Kynjahlutföll í stjórnunarstöðum innan starfsstétta voru misjöfn • Á spítalanum í heild voru tæp 10% karla í stjórnunarstöðum en tæp 3% kvenna	• Fleiri konur en karlar voru í hlutastörfum á LSH eða rúm 55% kvenna en 34% karla • Rúm 6% karla tóku fæðingarorlof en tæp 8% kvenna • Konur voru lengur í fæðingarorlofi en karlar og nýttu 84% af öllu teknu fæðingarorlofi en karlar 16% • Fleiri konur en karlar tóku foreldraorlof og var orlof kvenna jafnframt lengra en orlof karla • Þá voru konur oftar fjarverandi vegna veikinda barna en karlar	• Konur voru rúm 80% starfsmanna LSH • Konur voru hlutfallslega oftar fjarverandi vegna veikinda • Kyngreinanlegar upplýsingar um starfsaðstæður lágu ekki fyrir • Starfsumhverfiskönnun sem gerð var á LSH 2010 var ekki kyngreinanleg
Aðgerðir	• Samanburður á starfskjörum karla og kvenna skal gerður árlega og tölulegar upplýsingar birtar á skorkorti jafnréttisnefndar • Ef rökstuddur grunur leikur á að launamun megi rekja til kynferðis ber jafnréttisnefnd að vísa málinu til framkvæmdastjóra mannauðssviðs • Samræmis sé gætt milli kynja við ákvarðanir um launafyrirkomulag t.d. varðandi verktöku og verkefnaráðningar	• 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 á LSH	• Stjórnendur tryggi konum og körlum jafna aðstöðu til starfsþróunar og framgangs í starfi • Kostnaður vegna námsleyfa og námsskeiða skal greindur eftir kyni og birtur reglulega í starfsemisupplýsingum spítalans • Starfsmenn hljóti fræðslu um jafnréttismál	• 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	• 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 • Í næstu starfsumhverfiskönnun verði spurt um töku og áhuga á töku fæðingar- og foreldraorlofs	• Upplýsingar um starfsaðstæður karla og kvenna, svo sem búningsaðstöðu, aðgang að tölvubúnaði, farsímum og sér skrifstofuaðstöðu, skulu birtar árlega • Tryggt verði að næsta starfsumhverfiskönnun LSH verði kyngreinanleg • Mannauðssvið standi árlega fyrir fræðslu um einelti og kynferðislega áreitni og skapi úrræði og leiðbeiningar frá fólki með sérþekkingu, bæði til þolenda og gerenda
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