JAFNRÉTTISÁÆTLUN LANDSPÍTALA 2014

	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 svo sem breytt starfslýsing og föst yfirvinna, 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 jöfnust 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 2012	• Grunnlaun karla og kvenna voru sambærileg, þó eru grunnlaun karla 3,7% hærri en kvenna að meðaltali í fjölmennustu stéttarfélögunum á LSH • Karlar fengu 11,58% hærri heildarlaun en konur í tíu fjölmennustu stéttarfélögunum á LSH • Karlar fengu oftar greidda fasta yfirvinnu en konur og einnig fleiri fasta yfirvinnutíma á mánuði og hefur sá munur haldist og í sumum tilfellum aukist frá árinu 2010 • Karlar vinna meiri breytilega yfirvinnu en konur í flestum stéttarfélögum á LSH • Óútskýrður munur er á fjölda fastra yfirvinnutíma hjá körlum og konum með sama starfsheiti innan sama stéttarfélags þar sem karlar fá í flestum tilfellum fleiri tíma"	• 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. Starfsauglýsingar LSH eru ekki hvetjandi fyrir minnihlutakynið	• 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 8 karlar og 6 konur • Konur voru 52% nefndarmanna í nefndum og ráðum LSH, en karlar voru 59% formanna nefnda • Á spítalanum í heild voru tæp 10% karla í stjórnunarstöðum en rúm 3% kvenna og hefur hlutfall karla minnkað milli ára um rúm 2% og hlutfall kvenna um 1%	• Fleiri konur en karlar voru í hlutastörfum á LSH eða rúm 58% kvenna en rúmlega 36% karla • Rúm 4% karla tóku fæðingarorlof en tæp 7% kvenna • Konur voru lengur í fæðingarorlofi en karlar og nýttu 86% af öllu teknu fæðingarorlofi en karlar 14% sem er aukning frá fyrra ári • Aðeins konur tóku foreldraorlof árið 2012 • Konur voru oftar fjarverandi vegna veikinda barna en karlar Samkvæmt starfsumhverfiskönnun 2013: • Rétt sinn til fæðingarorlofs þekkja 69% kvenna og 54% karla og rétt til foreldraorlofs þekkja 39% kvenna og 37% karla. Starfsmönnum sem þekkja þennan rétt sinn fækkar milli ára. Á starfsævi sinni hafa 21% karla og 15% kvenna að einhverju leyti nýtt rétt sinn til foreldraorlofs	• Kyngreinanlegar upplýsingar um starfsaðstæður lágu ekki fyrir • Konur voru rúm 80% starfsmanna LSH • Konur voru hlutfallslega oftar fjarverandi vegna veikinda Samkvæmt starfsumhverfiskönnun 2013: • Voru 47% karla og 42% kvenna ánægð með núverandi vinnuaðstöðu sína. Ánægja með starfsaðstöðu hefur dalað milli ára hjá báðum kynjum • Urðu 17% karla og 18% kvenna fyrir niðurlægjandi framkomu af hálfu yfirmanns/samstarfsmanns, 7% karla og 8% kvenna urðu fyrir einelti af hálfu yfirmanns/samstarfsmanns og 1% karla og 3% kvenna urðu fyrir kynferðislegri áreitni. Í öllum tilfellum hefur tíðnin aukist
Aðgerðir	• Samanburður á starfskjörum karla og kvenna skal gerður árlega og tölulegar upplýsingar birtar á upplýsingakorti jafnréttisnefndar • Óútskýranlegur munur á föstum yfirvinnulaunum karla og kvenna verði leiðréttur • Samræmis sé gætt milli kynja við ákvarðanir um launafyrirkomulag t.d. fastar yfirvinnugreiðslur, verktöku og verkefnaráðningar"	• Starfsauglýsingar skulu ætíð 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	• Stjórnendur tryggi konum og körlum jafna aðstöðu til starfsþróunar og framgangs í starfi • Kostnaður vegna námsleyfa og námskeiða skal greindur eftir kyni og birtur reglulega í starfsemisupplýsingum spítalans • Synjunarhlutfall umsókna um námsleyfi verði kannað eftir kyni • Starfsmenn hljóti fræðslu um jafnréttismál og rétt sinn til endurmenntunar og námsleyfa	• 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 jafnréttislögum • Upplýsingar um hlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og í stjórnunarstöðum skulu birtar á upplýsingakorti jafnréttisnefndar	• 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	• Upplýsingar um starfsaðstæður karla og kvenna, svo sem búningsaðstöðu, aðgang að tölvubúnaði, farsímum og skrifstofuaðstöðu, skulu birtar árlega • Mannauðsdeild standi árlega fyrir fræðslu um einelti og kynferðislega 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