

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN JAFNRÉTTISMÁLA Á LANDSPÍTALA 2020 – 2022

Flokkur	Stefna og markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Launajafnrétti	Karlur og konur fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, og sama aðgang að greiðslum fyrir persónubundna þætti.	Árlega skal vinna upplýsingar upp úr jafnlaunakerfi um hvort kynbundinn munur er á launum jafnverðmætra starfa.	Skrifstofa mannauðsmála / kjaradeild.	Í samræmi við úttektir vegna jafnlaunavottunar
		Niðurstöður úr jafnlaunakerfi Landspítala birtar á heimasíðu spítalans og kynntar.	Skrifstofa mannauðsmála / kjaradeild.	Í samræmi við úttektir vegna jafnlaunavottunar
	Allar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.	Aðgerðaáætlun vegna árlegrar jafnlaunaúttektar gerð og samþykkt af framkvæmdastjórn.	Framkvæmdastjórn./ Kjaranefnd	Í samræmi við úttektir vegna jafnlaunavottunar
		Verkferlar endurskoðaðir í kjölfar úttekta til að tryggja viðhald jafnlaunavottunar.	Skrifstofa mannauðsmála / kjaradeild.	Í samræmi við úttektir vegna jafnlaunavottunar
	Landspítali vinni markvisst að því að viðhalda jafnlaunavottun skv. lögum nr. 10/2008.	Taka út upplýsingar um fjölda mála sem fara fyrir kærunefnd jafnréttismála ár hvert og birta í starfsemisupplýsingum.	Deildarstjóri lögfræðideildar.	Lok febrúar ár hvert.
		Ef Landspítali fær dóm eða kæru vegna jafnréttismála skal endurskoða verkferla.	Skrifstofa mannauðsmála og deildarstjóri lögfræðideildar.	Í hvert sinn.
Stjórnun og skipulag	Stjórnunarstöður á Landspítala standi jafnt konum sem körlum til boða.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í stjórnendastöðum og birta í starfsemisupplýsingum.	Hagdeild.	Lokið í febrúar ár hvert.
	Aðild kynjanna að nefndum og ráðum er sem jöfnust.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum sem ganga þvert á spítalann og birta árlega í starfsemisupplýsingum.	Starfsmaður jafnréttisnefndar.	Lokið í febrúar ár hvert.

	Stjórnendur á Landspítala séu meðvitaðir um kynjajafnrétti.	Jafnréttisstefna og -áætlun kynnt fyrir stjórnendum og starfsmönnum á opnum fundum, Workplace og innra netinu.	Jafnréttisnefnd.	Uppfærð reglulega á vef jafnréttisnefndar og undir stefnur.
	Tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.	Inntak jafnréttisstefnu er samþætt með virkum hætti inn í ákvarðanir framkvæmdastjórnar	Framkvæmdastjórn.	Alltaf.
		Staða jafnréttismála sé kynnt sérstaklega fyrir stjórnendum, a.m.k. einu sinni á ári.	Framkvæmdastjórn.	Árlega
Ráðningar	Unnið sé gegn því að störf á Landspítala flokkist sem karla- eða kvennastörf.	Birta í starfsemisupplýsingum upplýsingar um kynjahlutföll í helstu stéttahópum innan Landspítala.	Hagdeild.	Lokið í febrúar ár hvert.
	Við ráðningar verði leitast við að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga.	Jafnréttismál kynnt fyrir nýju starfsfólki í nýliðafræðslu.	Skrifstofa mannauðsmála.	Apríl 2020.
Starfsþróun	Tryggt sé að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþróunar, byggt á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun.	Birta árlega upplýsingar í starfsemisupplýsingum um hlut kynjanna í námsferðir erlendis og öðrum kostnaði vegna sí- og endurmenntunar. Birta upplýsingar úr starfsumhverfiskönnun eftir kyni.	Hagdeild og jafnréttisnefnd.	Febrúar ár hvert.

	Tryggt sé að starfsfólk af erlendum uppruna fái aðstoð við starfsþróun	Starfsfólki af erlendum uppruna gefinn kostur á sérstökum stuðningi sem tryggir að þau geti nýtt sér starfsþróun.	Menntadeild.	Alltaf.
		Starfsfólki af erlendum uppruna gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi.	Skrifstofa mannauðsmála.	Alltaf.
Samþætting vinnu- og einkalífs	Karlar og konur 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 jafnt til boða, þegar starf og starfsemi gefa kost á því.	Birta upplýsingar um töku kynjanna á fæðingar- og foreldraorlofi í starfsemisupplýsingum.	Jafnréttisnefnd og hagdeild.	September og janúar ár hvert.
Starfsumhverfi	Karlar og konur njóti sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna.	Fara yfir fjölda greiddra yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit fyrir helstu starfsstéttir.	Kjaradeild og hagdeild.	Í mars ár hvert.
	Tryggt sé að einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi líðist ekki, og tekið sé á málum sem upp koma.	Birta í upplýsingar um tíðni áreitni og ofbeldis skv. starfsumhverfiskönnunum og atvikaskráningu.	Jafnréttisnefnd og skrifstofa mannauðsmála.	Febrúar ár hvert.
		Fræðsla og umræða um jafnréttismál.	Jafnréttisnefnd.	1 til 2 á ári.

<p>Áhersla sé lögð á að styrkja jafnréttismenningu innan Landspítala, meðal annars með fræðslu og vitund starfsfólks um málefni ólíkra hópa.</p>	<p>Gera könnun á jafnréttismenningu á Landspítala. Kanna sérstaklega upplifun ungs fólks á kynbundinni áreitni sl. ár.</p>	<p>Jafnréttisnefnd og skrifstofa mannauðsmála.</p>	<p>Maí 2020</p>
	<p>Stofna Workplace hóp um jafnréttismál á Landspítala til að auka umræðu innan spítala.</p>	<p>Jafnréttisnefnd.</p>	<p>Janúar.</p>
	<p>Árlegt yfirlit á starfsemi jafnréttisnefndar birt á Workplace og heimasíðu nefndarinnar.</p>	<p>Jafnréttisnefnd.</p>	<p>Janúar.</p>
	<p>Leggja áherslu á að allir hópar séu sýnilegir í kynningaefni á vegum Landspítala.</p>	<p>Samskiptadeild, skrifstofa mannauðsmála og jafnréttisnefnd.</p>	<p>Lokið í nóvember ár hvert.</p>
	<p>Gætt sé jafnræðis kynjanna við efnistöð og umfjöllun í fréttaveitum Landspítala. Niðurstöður talningar birtar í starfsemisupplýsingum.</p>	<p>Samskiptadeild og jafnréttisnefnd.</p>	<p>Febrúar ár hvert.</p>
<p>Unnið sé gegn kynjuðum staðalímyndum starfa á Landspítala.</p>	<p>Leitast við að brjóta upp kynjaðar staðalímyndir, sérstaklega þegar kynna á starfsemi Landspítala fyrir ungu fólki.</p>	<p>Skrifstofa mannauðsmála, samskiptadeild og jafnréttisnefnd.</p>	<p>Alltaf.</p>