

Birt jafnréttisáætlun Landspítala er frá 08.09.2020
Uppfærð í september 2021 m.t.t. lagabreytinga.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN LANDSPÍTALA 2020 – 2022

sbr. lög um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020, 5. gr.¹ Tilvísanir í lagagreinir eiga við lög nr. 150/2020 nema annars sé getið.
- samþykkt í framkvæmdastjórn 8. sept. 2020

Sýn

Framtíðarsýn Landspítala er að jafnrétti ríki á stofnuninni gagnvart starfsmönnum og nemum.

Jafnréttisstefna er skuldbinding Landspítala um stöðugar umbætur í jafnréttismálum. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði sem banna mismunum fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Landspítali er öðrum stofnunum fyrirmynd í jafnréttismálum.

Stefna og markmið

Launajafnrétti (1. mgr. d. liður 1. gr., 6. gr. og 18. gr.)

- Karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, og sama aðgang að greiðslum fyrir persónubundna þætti.
- 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.
- Landspítali vinni markvisst að því að viðhalda jafnlaunavottun skv. lögum nr. 150/2020.

Stjórnun og skipulag (4. gr.)

- Stjórnunarstöður á Landspítala standi jafnt konum, körlum sem og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá til boða.
- Aðild kynjanna að nefndum og ráðum sé sem jöfnust.
- Stjórnendur á Landspítala séu meðvitaðir um kynjajafnrétti.
- Tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.

Ráðningar (12. og 19. gr.)

- Unnið sé gegn því að störf á Landspítala flokkist sem karla- eða kvennastörf.
- Við ráðningar verði leitast við að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga.

Starfsþróun (12. og 19. gr.)

¹ Uppfært í sept. 2021 vegna nýrra laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Sbr. einnig 3.-4. mgr. 6. gr. og 3. mgr. 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og 9. gr. III. kafla laga um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018

- Tryggt sé að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til starfsþróunar, byggt á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun.
- Tryggt sé að starfsfólk af erlendum uppruna fái aðstoð við starfsþróun.

Samþætting vinnu- og einkalífs (13. gr.)

- Karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá 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.

Starfsumhverfi (16. og 19. gr.)

- Karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna.
- Tryggt sé að einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni og kyndbundið ofbeldi líðist ekki, og tekið sé á málum sem upp koma.
- Áhersla sé lögð á að styrkja jafnréttismenningu innan Landspítala, meðal annars með fræðslu og vitund starfsfólks um málefni ólíkra hópa.
- Unnið sé gegn kynjuðum staðalímyndum starfa á Landspítala.

Ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun: Allir starfsmenn bera ábyrgð á jafnrétti á Landspítala, en sérstök ábyrgð liggur hjá stjórnendum, skrifstofu mannauðsmála og mannauðsstjórum