

Jafnréttisstefna Grundarheimilanna

Gildistími 01.11.19 – 01.11.22

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Auk jafnrar stöðu karla og kvenna skal gæta jafnréttis allra starfsmanna og heimilismanna óháð kynferði, kynþætti, trú, kynhneigð eða líkamlegri eða andlegri fötlun. Tækifæri eiga ekki að byggja á ofantöldum þáttum heldur áhuga, hæfileikum, reynslu og færni. Í jafnréttisáætlun fyrirtækjanna felst m.a. viðurkenning á því að gripið sé til sérstakra aðgerða til að auka jafnræði.

Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála

Mannauðsdeild og fræðslunefnd ber ábyrgð á jafnréttisáætlun fyrirtækjanna og sér einnig um endurskoðun og viðhald hennar.

Þrep 1: Launajafnrétti

Markmið: Við ákvörðun launa skal tryggja að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Kynjajafnréttis er gætt við úthlutun hvers konar þóknunar og hlunninda, beinna og/eða óbeinna. Einnig njóta kynin sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt. Að sama skapi skulu allir, óháð kynferði, kynþætti, trú, kynhneigð eða líkamlegri eða andlegri fötlun fá sömu laun og njóta sömu kjara fyrir sambærileg og/eða jafn verðmæt störf.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Karlar og konur fá greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Viðmið við ákvörðun launa séu skýr og öllum ljós. Greina árlega laun og fríðindi starfsmanna. Leiðrétta skal laun ef fram kemur óútskýranlegur munur.	Mannauðsdeild.	Skal skoðast einu sinni á ári og vera lokið fyrir 1. maí.
Jafnlaunavottun fyrir Grundarheimilin.	Stefna mörkuð í launamálum. Jafnlaunastefna sett fram fyrir heimilin. Skráning og rekjanleiki launaákvæðana. Launaúttekt.	Mannauðsdeild og framkvæmdastjórn.	Skal skoðast einu sinni á ári og vera lokið fyrir 1. maí.
Jafnlaunavottun fyrir Grundarheimilin.	Farið í gegnum jafnlaunavottunina fyrir hvert heimili fyrir sig.	Mannauðsdeild og framkvæmdastjórn.	Endurskoðun fer fyrir lok hvers árs.

Þrep 2: Kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni, einelti.

Markmið: Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni og einelti skulu ekki liðin innan fyrirtækja Grundar. Meðvirkni starfsmanna í einelti er einnig fordæmd. Starfsmenn skulu alltaf sýna samstarfsfólki sínu kurteisi og virðingu í samskiptum. Áhersla er lögð á góð samskipti, ólíkum einstaklingum sýnt umburðarlyndi og fordómar eru ekki liðnir. Eins og fram kemur í 22. gr Jafnréttislaga skal yfirmaður sem kærður er fyrir ætlað kynbundið ofbeldi, ætlað kynbundið áreiti og/eða ætlað kynferðislegt áreiti teljast vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan á meðferð málsins stendur og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti er ekki umborið á heimilunum og gera skal ráðstafanir til að koma í veg fyrir það.	Eineltisáætlun aðgengileg öllum starfsmönnum í gæðahandbók og á heimasíðu heimilisins. Viðbragðsáætlun vegna kynbundins ofbeldis, kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni aðgengileg í gæðahandbók og á heimsíðunni.	Fræðslunefnd, mannauðsdeild og öryggisnefnd heimilanna.	Skal skoðast einu sinni á ári og vera lokið fyrir 1. maí.
Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti er ekki umborið á heimilunum og gera skal ráðstafanir til að koma í veg fyrir það.	Kynning og fræðsla á viðbragðsáætlun heimilanna vegna kynbundins ofbeldis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni. Kynning og fræðsla á eineltisáætlun heimilanna.	Fræðslunefnd og mannauðsdeild.	Nýliðafræðsla á vorin hvert ár.

Þrep 3: Samræming vinnu og einkalífs

Markmið: Starfsemi hjúkrunarheimila krefst þess að starfsmenn sinni verkefnum sínum á ýmsum tímum dagsins og ársins. Með það að leiðarljósi eru vaktir starfsmanna og starfshlutföll skipulögð þannig að síður myndist togstreita á milli einkalífs og vinnu og jafnvægi þar á milli sé eins og best verður á kosið.

Heimilin skulu leitast við að gera starfsmönnum kleift að samræma vinnu og einkalíf og taka tillit til aðstæðna starfsmanna sinna hverju sinni.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Vaktakerfi skal vera fyrirsjáanlegt. Ákveðinn sveigjanleiki vinnutíma í boði.	Vinnuskýrsla skal liggja fyrir a.m.k. þrjár vikur fram í tímann þannig að starfsmönnum sé auðveldað að samhæfa einkalíf og starf.	Deildarstjórar.	Í stöðugri vinnslu og þróun.
Konur og karlar nýta jafnt rétt sinn til fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna eða annarra brýnna fjölskylduaðstæðna.	Kynning fyrir starfsfólk um réttindi/skyldur sem það hefur gagnvart heimilinu. Hvetja foreldra til að skipta með sér fjarvistum vegna veikinda barna. Boðið er upp á sveigjanleika, þ.e. breyttan vinnutíma, tímabundið leyfi og flutning milli starfa.	Deildarstjórar og mannauðsdeild.	Kynning einu sinni á ári á réttindum og skyldum. Lokið fyrir 15. júní ár hvert. Einnig kynnt á nýliðakynningum á hverju vori.
Konum og körlum gert auðvelt að koma tilbaka úr langtímaveikindum og/eða fæðingarorlofi, öðru leyfi og/eða orlofi vegna fjölskylduaðstæðna.	Á meðan á leyfi eða orlofi stendur er fólk upplýst um viðburði meðal starfsfólks og starfsmannafundi. Starfsfólki tryggð sama staða og það gegndi fyrir fjarveru.	Deildarstjórar.	Í stöðugri vinnslu og þróun.

Þrep 4: Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Markmið: Stefnt skal að því að jafna kynjahlutfall starfsmanna Grundarheimilanna allra. Við ráðningu nýrra starfsmanna skal tryggt að umsóknir séu opnar jafnt körlum sem konum. Ekki má mismuna starfsmönnum eftir kyni hvað varðar möguleika til sí- og endurmenntunar eða starfsþjálfunar. Tryggja skal að allir starfsmenn óháð kyni geti sótt námskeið sem haldin eru sérstaklega til að auka hæfni í starfi. Gætt er jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsmanna Grundarheimilanna í nefndum og/eða félögum.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Laus störf skulu standa opin jafnt konum sem körlum.	Ef um ójafnt kynjahlutfall er að ræða skal sérstaklega tekið tillit til þess við ráðningar.	Mannauðsdeild og deildarstjórar.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.
Tryggja að starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.	Hvetja bæði kynin til að sækja fræðslu og endurmenntun til að tryggja að mismunum eigi sér ekki stað.	Sviðsstjóri fræðslu- og gæðamála.	Í stöðugri þróun auk þess sem samantekt á afgreiddum umsóknum um námsleyfi gerð í lok hvers árs.

Þrep 5: Eftirfylgni

Markmið: Að jafnréttisáætlun skuli vera aðgengileg, auðskiljanleg, virk og í samræmi við lög og áherslur samfélagsins á hverjum tíma. Jafnréttisáætlun skal endurskoða á þriggja ára fresti. Þá skal fara yfir markmið, aðgerðir og niðurstöður verkefna.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Er jafnréttisáætlun að skila tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsmanna er framkvæmt annað hvort ár.	Mannauðsdeild og fræðslunefnd	Lokið fyrir 1. desember þriðja hvert ár.

Jafnréttisáætlun þessi tekur gildi 01.11.19 og ber að endurskoða á þriggja ára fresti.

Ábyrgð á jafnréttisáætlun ber forstjóri viðkomandi hjúkrunarheimilis.

Október 2019