

Jafnréttisáætlun Sóltúns öldrunarþjónustu ehf 2020 - 2022

Sóltún öldrunarþjónusta ehf leitast við að hafa á að skipa starfsfólki sem býr yfir bestu þekkingu og færni til starfa á sínu sviði á hverjum tíma á hjúkrunarheimilinu Sólvangi og heimaþjónustunni Sóltúni Heima. Starfsfólkið skal búa yfir eiginleikum til að skapa umhyggjusamt, gefandi og uppbyggjandi andrúmsloft. Með því tekst að tryggja íbúum Sóltúns öldrunarþjónustu ehf bestu mögulega þjónustu. Helsti auður Sóltúns öldrunarþjónustu ehf er mannauðurinn. Lykilatriði er að starfsfólki líði vel í starfi, fái tækifæri til njóta sín og leggja sitt að mörkum til þróunar þjónustunnar. Meginatriði er því að stöðugleiki sé í starfsmannahaldi og að vel sé tekið á móti nýliðum. Sóltún öldrunarþjónusta ehf leitast þar með við að vera aðlaðandi starfsvettvangur, þar sem hæft starfsfólk er í hverju starfi og jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og fólk hafi jöfn tækifæri til að nota eigin getu og þróa hæfni sína.

Gildistími áætlunar

Jafnréttisáætlunin tekur gildi 1. janúar 2020 og samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skal endurskoða jafnréttisáætlanir á að minnsta kostir þriggja ára fresti.

Markmið

Markmið jafnréttisáætlunar Sóltúns öldrunarþjónustu ehf er að stuðla að jafnrétti kynjanna, jafnri stöðu og virðingu kvenna og karla innan Sóltúns öldrunarþjónustu ehf, ennfremur að minna stjórnendur og starfsfólk heimilisins á mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðana, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar eða þjóðernis. Sóltún öldrunarþjónusta ehf telur mikilvægt að nýta til jafns þá auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum kvenna og karla.

Í öllu starfi Sóltúns öldrunarþjónustu ehf er unnið gegn viðhorfum sem leiða til aðstöðumunar kvenna og karla í þjóðfélaginu. Jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna verði virkur þáttur í starfsmannastefnu Sóltúns öldrunarþjónustu ehf. Jafnrétti er haft að leiðarljósi í allri stefnumótun.

Stjórnendur skulu bregðast við ef þeir verða varir við misfellur og vinna markvisst gegn atferli eða viðhorfum sem gætu leitt til aðstöðumunar kvenna og karla á Sólvangi/Sóltúni Heima.

Vísað er í Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem tóku gildi 10/2008

Launajafnrétti

Starfskjör starfsmanna taka mið af kjarasamningum viðkomandi stéttarfélags á hverjum tíma og í samræmi við þjónustusamning ríkis og Sóltúns öldrunarþjónustu ehf um þjónustu á vegum þess.

Við ákvörðun launa skal tryggt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Skal í þessu augnamiði notast við kynhlutlaus viðmið um frammistöðu í starfi. Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin eru til fjár.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla í samræmi við forsendur á röðun starfa til launa í kjarasamningum.

Aðgerðir:

- Samræmis sé gætt milli kynja við ákvarðanir um launafyrirkomulag t.d. varðandi verkefnaráðningar.
- Er á ábyrgð allra yfirmanna (sem bera ábyrgð á ráðningum) og jafnréttisnefndar.
- Framkvæmdastjórn í samráði við jafnréttisnefnd gerir reglulega úttekt á launaröðun m.t.t. kynbundins launamunar þegar launaröðun er skoðuð skv. bókunum í kjarasamningum Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu við stéttarfélögin. Úttektinni skal vera lokið fyrir 1. desember ár hvert.
- Sóltún öldrunarþjónusta mun ljúka jafnlaunavottun eigi síðar en 31. desember 2021 sem er frestur fyrirtækja þar sem 90-149 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli.

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

EKKI er raunhæft að gera ráð fyrir sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í hjúkrunar- og umönnunarstörf á hjúkrunarheimilinu þar sem langstærsti hluti hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða á Íslandi eru konur. Í auglýsingum Sóltúns öldrunarþjónustu ehf eru störf ekki kyngreind og þess er gætt að bæði konur og karlar geti komið til greina í starfið. Á heimasíðu Sóltúns öldrunarþjónustu ehf, www.solvangur.is eru karlmenn, jafnt sem konur, hvattir til að sækja um laus störf.

Sóltún öldrunarþjónusta ehf gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Störf í Sólvangi verða ekki flokkuð sem karla- eða kvennastörf og standa jafnt konum og körlum til boða.

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar.

Yfirmaður gætir þess við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.

Aðgerðir :

- Starfsauglýsingar Sóltúns öldrunarþjónustu ehf skulu vera hvetjandi fyrir það kyn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein. Ábyrgð hjá yfirmanni (ábyrgðaraðila ráðningar).
- Á heimasíðu eru karlmenn jafnt sem konur hvattir til að sækja um störf á Sólvangi.
- Við ráðningu skulu að öðru jöfnu þeir umsækjendur ganga fyrir sem eru af minnihlutakyni viðkomandi starfsgreinar, svo fremi sem umsækjendur uppfylli ráðningarskilyrði.
- Gæta skal að hlutfalli kynja í stjórnunarstörfum og að viðmið til grundvallar í ráðningum hæfi jafnt konum sem körlum.
- Árlega er gerð úttekt á því hvað starfsmenn sækja að meðaltali mörg námskeið og meðalfjöldi námskeiðsstunda á vegum Sóltúns öldrunarþjónustu ehf og greina eftir kynjum. Skal úttektin fara fram fyrir 1. desember ár hvert.
- Stefnt er að fjölgun karlmanna í heildarstarfsmannahópi Sóltúns öldrunarþjónustu ehf úr 5% í >7% fyrir 2021. Ábyrgð hjá yfirmönnum (ábyrgðaraðilum ráðninga).
- Yfirumsjón með framkvæmdum er ábyrgð framkvæmdastjóra.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Sóltún öldrunarþjónusta ehf leitast við að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið.

Tekið er tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna. Starfsmönnum er auðveldað að koma aftur til starfa eftir veikindi, fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna t.d. með minnkunar á starfshlutfalli, með því að nýta ónýtt orlof á móti starfsframlagi í einhvern tíma eða launalausú leyfi.

Aðgerðir :

- 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.
- Karlar og konur skulu hvött til þess að deila ábyrgðinni með maka við að sinna veikum börnum.
- Skulu karlar og konur jafnframt hvött til þess að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs til jafns við maka.
- Er á ábyrgð allra yfirmanna.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki látin viðgangast í Sóltúni öldrunarþjónustu ehf.

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Komi upp kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni er hún kærð til yfirmanns sem beinir málinu til stuðningsteymis Sóltúns öldrunarþjónustu ehf. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir. Í stuðningsteyminu sitja lækni, djákni og hjúkrunarfræðingur. Tilkynning um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni er meðhöndluð skv. verklagsreglu um kvartanir í gæðahandbók Sóltúns öldrunarþjónustu ehf og er skráð formlega og fylgt eftir af stuðningsteyminu og stjórnendum. Ef meðlimur í stuðningsteyminu er kærður vegna ætlaðrar kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni er hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Aðgerðir:

- Árleg starfsánægjukönnun gerð í apríl þar sem spurt er um einelti, ofbeldi og áreitni.
- Fjallað verði um kynbundið ofbeldi, einelti og áreitni í nýliðakynningum.
- Árlega, eigi síðar en 1. júní, verður fræðsla um kynbundið ofbeldi, einelti og áreitni fyrir almennt starfsfólk og yfirmenn.
- Er á ábyrgð allra yfirmanna og framkvæmdastjóra.

Einelti er ekki liðið hjá Sóltúni öldrunarþjónustu ehf

Slík tilvik eru meðhöndluð skv. ákveðnu ferli sem er skráð og viðurkennd af stéttarfélagum.

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.

Stuðningsteymið bregst við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað. Leitað er til utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar.

Aðgerðir :

- Framkvæmdastjóri skal bera ábyrgð á og framkvæma jafnréttisáætlun.
- Framkvæmdastjóri skal hafa eftirlit með framkvæmd kannana.
- Gæðastaðall um viðbrögð við ofbeldi gagnvart starfsmanni skal endurskoðaður af framkvæmdastjóra annað hvert ár í mars.
- Árlega skal framkvæmdastjóri gera úttekt á hversu vel hefur tekist til að framkvæma stefnu þessa. Kynna skal niðurstöður fyrir starfsmönnum. Framkvæmdastjóri getur í þessu skyni skipað nefnd 2- 3 starfsmanna sem skulu vera honum innan handar við gerð úttektar. Árlegri úttekt skal vera lokið fyrir 1. desember ár hvert og kynnt starfsfólki.

Eftirfylgni:

Framkvæmdastjóri skal tryggja framgang jafnréttisstefnu Sóltúns öldrunarþjónustu ehf og fylgjast með eftirfylgni hennar.

Kynning:

- Jafnréttisstefna þessi skal kynnt nýjum starfsmönnum þegar þeir taka til starfa. Ábyrgð á framkvæmdastjóra hjúkrunar.
- Jafnréttismál þar með talin málefni vegna kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðana, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar eða þjóðernis er eitt af sjálfsgöðum málum sem fjallað er um á starfsfólksfundum. Þeir eru haldnir að minnsta kosti hálfárslega. Ábyrgð er hjá framkvæmdastjóra hjúkrunar.

Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu eru endurskoðuð árlega í nóvember. Ábyrgð framkvæmdastjóri.

Samþykkt af framkvæmdastjórn 23. janúar, 2020.

Halla Thoroddsen, framkvæmdastjóri

Ingibjörg Eyþórsdóttir, framkvæmdastjóri hjúkrunar

