

# Jafnréttisstefna Grundarheimilanna

Gildistími 01.05.23 – 01.05.26

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Auk jafnrar stöðu karla, kvenna og fólks með hlutlausa skráningu kyns 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 bera ábyrgð á jafnréttisáætlun fyrirtækjanna og sjá einnig um endurskoðun og viðhald hennar.

### Prep 1: Launajafnrétti

**Markmið:** Við ákvörðun launa skal tryggja að fólki sé ekki mismunað á grundvelli kyns. Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og það njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt eða sambærileg störf, óháð kyni. Kynjajafnréttis er gætt við úthlutun hvers konar þóknunar og hlunninda, beinna og/eða óbeinna.

Einnig nýtur starfsfólk sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kyni. Að sama skapi skal allt starfsfólk 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
Fólk fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni.	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 ár hvert
Jafnlaunavottun fyrir Grundarheimilin	Stefna mörkuð í launamálum. Jafnlaunastefna sett fram fyrir heimilin. Skráning og rekjanleiki launaákvæðana. Launaúttekt	Mannauðsdeild.	Skal skoðast einu sinni á ári og vera lokið fyrir 1. maí ár hvert

Jafnlaunavottun fyrir Grundarheimilin	Farið í gegnum jafnlaunavottunina fyrir hver heimili fyrir sig.	Mannauðsdeild og framkvæmdastjórn.	Endurskoðun fer fram fyrir lok hvers árs.
---------------------------------------	---	------------------------------------	---

## Prep 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 14. 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 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.	Mannauðsdeild og fræðslunefnd	Nýliðafræðsla á vorin hvert ár. Minnt á reglulega t.d. á starfsmannafundum.

### 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, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns nýti 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 og fólk með hlutlausa skráningu kyns 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.

#### Prep 4: Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

**Markmið:** Stefnt skal að því að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum. Við ráðningu nýrra starfsmanna skal tryggt að umsóknir séu opnar jafnt fólki af öllum kynjum. 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 í starfshópnum og nefndum.

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Laus störf skulu standa opin öllum, óháð kyni.	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 öllum, óháð kynjum.	Hvetja öll kyn til að sækja fræðslu og endurmenntun til að tryggja að mismunum eigi sér ekki stað.	Fræðslu- og gæðastjóri.	Í stöðugri þróun auk þess sem samantekt á afgreiddum umsóknum um námsleyfi gerð í lok hvers árs.

#### Prep 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 marmkið, 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 annað hvort ár.

**Jafnréttisáætlun þessi tekur gildi 01.05.23 og ber að endurskoða á þriggja ára fresti.**

Höfuðábyrgð á jafnréttisáætlun ber forstjóri viðkomandi hjúkrunarheimilis.

Fræðslunefnd  
maí 2023