



C.2.8 Jafnréttisáætlun Sóltúns

Sóltún hefur samþykkt jafnréttisáætlun sem er í samræmi við lög nr. 10/2008 sem og önnur lög, reglur og kröfur er snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma.

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

Hjá Sóltúni er lögð áhersla á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, fötlunar, skoðana eða annarra þátta. Sóltún telur mikilvægt að nýta til jafns þá auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum starfsfólks. Stjórnendur skulu bregðast við ef þeir verða varir við misfellur og vinna markvisst gegn atferli eða viðhorfum sem gætu leitt til aðstöðumunar starfsfólks í Sóltúni.

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

Jafnréttisáætlunin nær til alls starfsfólks Sóltúns og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Markmið Sóltúns í jafnréttismálum:

1. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.
2. Sóltún gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endur- og símenntunar og starfsþjálfunar með það fyrir augum að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf/verkefni.
3. Störf hjá Sóltúni skulu ekki kynjaflokkuð og stendur öllum jafnt til boða, óháð kyni.



4. Sóltún 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.
5. Kynbundin og / eða kynferðisleg áreitni eða einelti er ekki látin viðgangast í Sóltúni.

Launajafnrétti

Starfskjör starfsfólks taka mið af kjarasamingum viðkomandi stéttarfélags á hverjum tíma og í samræmi við þjónustusamning ríkis og Sóltúns 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.

Jafnlaunakerfi hefur verið sett upp, skjalfest, innleitt og verður viðhaldið.

Aðgerðir:

Markmið: Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Störf eru flokkuð eftir verðmæti og gerð launagreining ekki sjaldnar en árlega. Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur.	Janúar ár hvert	<p>a) Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og frávik ekki meiri en 3%</p> <p>b) Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru (R2) verði yfir 90%</p> <p>c) Þær aðgerðir sem settar eru fram vegna óútskýrðs launamunar sé lokið innan tímasettra marka</p>	Framkvæmdastjóri

Laus störf, starfsþjálfun, endur- og símenntun.

Það er ekki raunhæft að gera ráð fyrir sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í hjúkrunar- og umönnunarstörf á hjúkrunarheimilinu þar sem langstærsti hluti hjúkrunarfræðinga, sjúkraliða og félagsliða og starfsfólki í umönnunarstörfum á Íslandi eru konur. Í auglýsingum Sóltúns, eru störf ekki kyngreind. Á heimasíðu Sóltúns www.soltun.is, er fólk hvatt til að sækja um laus störf, óháð kyni.

Sóltún gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endur- og símenntunar og starfsþjálfunar með það fyrir augum að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf/verkefni.

Störf í Sóltúni verða ekki kynjaflokkuð og stendur öllum jafnt til boða, óháð kyni.

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:

Markmið:

- Sóltún gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endur- og símenntunar og starfsþjálfunar með það fyrir augum að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf/verkefni.
- Störf hjá Sóltúni skulu ekki vera kynjaflokkuð og stendur öllum jafnt til boða, óháð kyni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
<p>Starfsauglýsingar Sóltúns skulu vera hvetjandi fyrir það kyn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein.</p> <p>Við ráðningu skulu að öðru jöfnu þeir umsækjendur ganga fyrir sem eru af minnihlutakyni viðkomandi starfsgreinar, svo fremi sem umsækjendur uppfylli ráðningarskilyrði.</p> <p>Gæta skal að hlutfalli kynja í stjórnunarstörfum og að viðmið til grundvallar í ráðningum hæfi öllum, óháð kyni</p>	Janúar ár hvert	Hlutfallsleg fækkun kvenna í heildarstarfsmannahópi Sóltúns	Aðstoðar- framkvæmdastjóri hjúkrunar

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

Sóltún 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.

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

Tekið er tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks. Sóltún býður upp á starfsmannavænt vaktakerfi (Mytimeplan) þar sem starfsfólk getur sett inn óskir sínar og getur hagrætt vöktum með hliðsjón af aðstæðum í einkalífi sínu.

Aðgerðir:

Markmið: Sóltún 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.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
<p>Sveigjanlegur vinnutími, hlutastörf eða önnur hagræðing á vinnutíma skal standa öllum jafnt til boða, óháð kyni.</p> <p>Starfsfólk skal upplýst um lögvarinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og fjarvista vegna veikinda barna.</p> <p>Starfsfólk er hvatt til þess að deila ábyrgðinni með maka við að sinna veikum börnum.</p> <p>Starfsfólk skal hvatt til þess að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs til jafns við maka.</p>	Febrúar ár hvert	Kannað árlega upplifun starfsfólks varðandi jafnvægi milli fjölskyldu og starfs hjá Sóltúni, fylgst með breytingu	Framkvæmdastjóri

Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti.

Kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni eða einelti er ekki látin viðgangast í Sóltúni.

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það 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 þjóninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

Komi upp kynferðisleg áreitni, kynbundið ofbeldi eða kynbundin áreitni er hún kærð til yfirmanns sem beinir málinu til stuðningsteymis Sóltúns. Í stuðningsteyminu sitja djákni, aðstoðarframkvæmdastjóri hjúkrunar og yfirlæknir. Tilkynning um kynferðislega áreitni er meðhöndluð skv. verklagsreglu um kvartanir í gæðahandbók Sóltúns og er skráð formlega og fylgt eftir af stuðningsteyminu og stjórnendum. Ef málið varðar meðlim í stuðningsteyminu 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.

Einelti er ekki liðið í Sóltúni.

Einelti er meðhöndlað skv. ákveðnu ferli sem er skráð og viðurkennt af stéttarfélögum. Starfsfólk sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsfólk vera reiðubúið 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 starfsfólks eða stjórnenda eigi sér stað. Leitað er til utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar.

Aðgerðir:

Markmið: Kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni eða einelti er ekki látin viðgangast í Sóltúni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
<p>Aðstoðarframkvæmdastjóri hjúkrunar stendur fyrir árlegri fræðslu á haustin um einelti, ofbeldi og kynbundna / kynferðislega áreitni.</p> <p>Í nýliðafræðslu sem er 3 sinnum á ári er farið yfir upplýsingar og viðbrögð við einelti, ofbeldi og kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.</p> <p>Í aðlögun nýliða að starfi er gæðahandbók Sóltúns kynnt. Þar er m.a. að finna allar stefnur og verklagsreglur Sóltúns í mannauðsmálum.</p>	Febrúar ár hvert	<p>a) Starfsánægjukönnun þar sem farið er yfir upplifun starfsfólks á fræðslu og hvort fræðsla hefur farið fram</p> <p>b) Yfirfarið hvort nýliða-fræðsla hefur uppfyllt upplýsingaskyldu er varðar einelti, ofbeldi og kynbundinni eða kynferðilegri áreitni</p>	Aðstoðarframkvæmdastjóri hjúkrunar

Ábyrgð:

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun í heild sinni sem og framkvæmd hennar í samstarfi við aðstoðarframkvæmdastjóra hjúkrunar og aðra stjórnendur.

Eftirfylgni:

Jafnréttisáætlun er rýnd og endurskoðuð árlega í janúar með það að markmiði að unnið sé að stöðugum umbótum, eftirlit verði með að unnið sé samkvæmt stefnunni og viðbrögð verði markvisst ef breyta þarf markmiðum eða aðgerðum til ná markmiðum.

Markmið jafnréttisáætlunar skulu rýnd sérstaklega í febrúar ár hvert, farið yfir með stjórnendum árlega og metið hvort ástæða er til að breyta mælikvörðum.

Gæðastaðall um viðbrögð við ofbeldi gagnvart starfsfólki skal endurskoðaður af stuðningsteymi annað hvert ár í febrúar.

Kynning:

Jafnréttisáætlun skal kynnt starfsfólki sem og ef breytingar verða á henni.

Jafnréttisáætlun skal kynnt nýjum starfsmönnum þegar þeir taka til starfa.

Jafnréttisáætlun er á ytri vef Sóltúns

Rýnd 20.5.2022 ABJ/HSS engar breytingar.

Endurskoðuð 25.01.2021 ABJ/HBS og samþykkt af á stjórnendafundi 28.jan.2021

Endurskoðuð 10.02.2020 AGG

Endurskoðuð 10.03.2015 AGG/JJ/ABJ

Endurskoðuð 30.10.2014 /MJ,ABJ,

Samþykkt á starfsmannafundi 12.09.2013 /MJ