

# **EHS hjúkrunarheimili**

**Eir hjúkrunarheimili kt. 710890-2269**

**Hamrar hjúkrunarheimili kt. 690413-0780**

**Skjól hjúkrunarheimili kt. 440685-0569**

## **Jafnréttisáætlun 2023-2026**

Jafnréttisáætlunin er í samræmi við ákvæði laga, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Lögunum er ætlað að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsmanna af öllum kynjum og að allir starfsmenn fái notið sín. Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Hvers kyns mismunun á grundvelli kynferðis er í andstöðu við jafnréttislögin. Jafnréttisáætlun þessi er ætluð fyrir starfsfólk Eirar, Hamra og Skjóls hjúkrunarheimilanna, hér eftir kallað EHS.

Markmið jafnréttisáætlunar EHS er að allir starfsmenn skulu jafnir fyrir lögum. Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu EHS. Lögð er áhersla á að allir starfsmenn séu metnir að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra ómálefnalegra þátta.

Innan hjúkrunarheimilanna starfar jafnréttisnefnd, skipuð þremur starfsmönnum. Jafnréttisnefndinni er gert að fylgja eftir jafnréttismarkmiðum heimilisins. Unnin hefur verið aðgerðaáætlun sem er hluti af jafnréttisáætluninni. Forstjóri ber ábyrgð á framkvæmd hennar. Jafnréttisáætlun skal endurskoða á þriggja ára fresti.

## Aðgerðaáætlun jafnréttismála

### 1. Launajafnrétti (6. gr.)

Flestir starfsmenn hjúkrunarheimilisins fá greidd laun samkvæmt kjarasamningum eða stofnanasamningum viðkomandi hópa og eiga ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör einstaklinga að byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Starfsmönnum skulu greidd jöfn laun fyrir sömu störf og jafnverðmæt störf. Laun skulu ákvörðuð á sama hátt fyrir konur, karla og fólki með hlutlausu skráningu kyns og gæta þarf að því að kynjamismunun felist ekki í launaákvörðunum. Stjórnendur skulu gæta þess að 6. grein jafnréttislaga, nr. 150/2020, sé virt. Launaröðun skal taka mið af kjarasamningum eða stofnanasamningum en auk þess taka laun mið af árangri, starfi, ábyrgð, hæfni, menntun, álagi, frammistöðu og markaðsaðstæðum. Starfsfólki er ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að öllu starfsfólki, óháð kyni, hjá EHS skulu greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Uppfæra stefnu í jafnlaunamálum þannig að hún nái yfir öll kyn. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur	Árlega, samhliða jafnlaunaúttekt
Jöfn laun skulu staðfest með jafnlaunaúttekt.	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjóri fjármálasviðs	Árlega, samhliða jafnlaunaúttekt
	Komi fram útskýrður launamunur kynja skal leitast við að leiðrétta hann.		Árlega, samhliða jafnlaunaúttekt
	Jafnlaunavottun. Launagreiningin byggir á jafnlaunastaðlinum sem takmarkast við tvö kyn.		Árlega, samhliða jafnlaunaúttekt

## 2. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (12. gr.)

Starf sem er laust til umsóknar skal standa öllum kynjum til boða. Orða skal allar starfsauglýsingar með þeim hætti að þær höfði til allra, óháð kyni. Tryggt skal að allir umsækjendur séu metnir með sama hætti, gengið er út frá faglegum forsendum og ráðningar skulu grundvallaðar á vel skilgreindum hæfniskröfum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Að laus störf höfði til og standi öllum kynjum til boða.</p> <p>Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.</p>	<p>Auglýsingar skulu vera ókyngreinanlegar.</p> <p>Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.</p> <p>Árlega verði farið yfir nýráðningar með tilliti til markmiða um að jafna hlutfall kynjanna í störf.</p> <p>Hvetja þarf það kyn, sem hallar á í starfsmannahópnum, að sækja um auglýst starf.</p> <p>Konur eru í meirihluta starfsmanna hjúkrunarheimilisins. Hugað verði sérstaklega að því að fjölga karlmönnum við nýráðningar – starfsauglýsingar.</p>	<p>Mannauðsstjóri, mannauðsráðgjafi, framkvæmdastjórar sviða.</p>	<p>Eftir þörfum, þegar störf losna og við gerð auglýsinga.</p>
<p>Starfslýsingar – að til séu uppfærðar starfslýsingar fyrir allar starfsstéttir/störf</p>	<p>Tryggja skal við ráðningu að fyrir liggi starfslýsing</p>	<p>Mannauðsstjóri og yfirmenn sviða bera ábyrgð á að starfslýsingar séu uppfærðar og í gildi</p>	<p>Eftir þörfum. Þegar ný störf verða til og árlega fyrir jafnlaunaúttekt</p>

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn, óháð kyni, hafi sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og framgangs í starfi. Starfsmenn skulu hvattir til að sækja námskeið sem auka hæfni þeirra í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun sé óháð kyni.	Allt starfsfólk, óháð kyni, sé hvatt til að nýta hvers konar endur- og símenntun. Starfsþjálfun skal ná jafnt til allra kynja.  Árlega skal greina sókn alls starfsfólks, óháð kyni, í endur- og símenntun.	Mannauðsstjóri og næsti yfirmaður starfsmannsins.  Mannauðsstjóri leggur mat á þjálfunarpörf í samráði við yfirmenn.	Viðvarandi verkefni

### 3. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (13. gr.)

Stjórnendur á EHS munu leita leiða til að allir starfsmenn, óháð kyni, geti samræmt fjölskyldulíf og starfsskyldur sínar, eins og framast er unnt. Á hjúkrunarheimilunum er stór hluti starfa unnin í vaktavinnu og er leitast við að skipuleggja vaktir í samvinnu við starfsmenn. Leitast skal við að gera öllum kynjum auðvelt að snúa til baka eftir fæðingarorlof eða úr öðrum leyfum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma til móts við starfsmenn eins og frekast er kostur varðandi sveigjanleika í starfi. Öllum kynjum sé sýndur skilningur varðandi samræmi vinnu og einkalífs.	Starfsmenn í vaktavinnu nota MyTimePlan til að óska eftir vöktum.  Starfsmenn í dagvinnu koma óskum um tilhögun starfs til næsta yfirmanns og er svarað eins fljótt og auðið er.	Næsti yfirmaður starfsmanna.	Ávallt í vinnslu
Allir starfsmenn, óháð kyni, eiga jafnan rétt til þess að nýta fæðingar- og foreldraorlof. Eins skal leitast við að auðvelda foreldrum að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof.	Starfsmenn eiga greiðan aðgang að upplýsingum um rétt sinn.	Launadeild, mannauðsdeild og næsti yfirmaður starfsmanns.	Ávallt í vinnslu

#### 4. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (14. gr.)

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur hegðun, sem er til þess fallin að valda vanlíðan hjá öðrum, verður ekki liðin.	Fræðsla –  Tilkynni starfsmenn um ofangreint fara slík mál í ferli, verklagsreglum skal fylgt í samræmi við ábendingar. Öllum ábendingum er fylgt eftir – <i>Sjá eineltisáætlun heimilanna.</i>	Mannauðsstjóri.  Eineltisteymi.	Árleg fræðsla til starfsmanna – nýliðakynning, starfsmannafundir þar sem farið er yfir verklagsreglur sem eru í gildi vegna ofantalinna atriða.  Árlega skal endurskoða aðgerðaáætlun heimilanna og endurskoða kvörtunarferli.
Tryggt skal, að þeir sem koma að og vinna úr kvörtunum, fái til þess tilhlýðilega þjálfun og fræðslu.	Námskeið og fræðsla um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og meðferð þess konar mála.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórar.	Hluti af skipulagningu námskeiða.

#### 5. Starfslok

Styðja við starfsfólk við starfslok, kortleggja fjölda, ræða við starfsfólk, og tryggja að þekking hverfi ekki með starfsmönnum. Ábyrgð, mannauðsstjóri og yfirmenn deilda. Tímarammi: Viðvarandi verkefni

#### 6. Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum forstjóra og framkvæmdastjóra auk mannauðsstjóra. Annað hvert ár skal jafnréttisáætlunin yfirfarin og um leið skal skoðuð þróun launa og kynjahlutfalls.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlunin skal tekin til skoðunar þriðja hvert ár	Gerist þess þörf skal hrint af stað umbótaverkefnum.	Forstjóri, framkvæmdastjórar og mannauðsstjóri.	Hluti af heildarúttekt jafnlaunavottunar, þriðja hvert ár

### **Gildissvið og tími**

Jafnréttisáætlunin verður samþykkt af framkvæmdastjórn EHS.

- Jafnréttisáætlun 2023-2026 var gerð í mars 2023 og send til Jafnréttisstofu 8. mars 2023.