

Rehabhotellet



ASiH & SPSV

# Jämställdhetsplan

# Rehabhotellet

# Sthlm AB

# ASiH/SPSV

## 2022/2023



# Innehållsförteckning

Inledning.....

Mål och vision.....

Företagets policy.....

Verksamheten.....

Löner och anställningsvillkor.....

Rekrytering.....

Utbildning och kompetensutveckling.....

Föräldraskap.....

Trakasserier.....

Könsfördelning.....

## **Inledning**

Hos Rehabhotellet är vi stolta över våra anställdas starka personliga åtagande och de utmärkta resultat som är följden av detta åtagande. Det goda resultatet kan endast uppnås i en miljö som främjar förtroende, öppen och ärlig kommunikation samt respekt.

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare med minst 25 anställda upprätta en jämställdhetsplan. Denna plan upprättas och revideras årligen och visar aktiva åtgärder för att förebygga och främja lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Rehabhotellet Sthlm AB har från och med hösten 2021 utvecklat verksamheten och har i nuläget fler än 25 anställda. Därför blir denna jämställdhetsplan den första som upprättas. Detta betyder dock inte att företaget inte har arbetat för att främja lika rättigheter. För oss är det en självklarhet att alla anställda upplever att de har samma rättigheter och möjligheter oavsett om lagen kräver en skriven plan eller inte.

## **Mål och vision**

Rehabhotellets mål och vision är att bedriva en patientsäker vård där vi behandlar varandra med respekt och interagerar med patienter och anhöriga samt andra vårdgivare på ett etiskt och respektfullt sätt, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Vi visar respekt för lagar och föreskrifter och skapar därigenom tillsammans Rehabhotellets rykte som ett företag med hög integritet och starka etiska värden. Var och en av oss är varje dag ansvariga för hur andra ser på Rehabhotellet Sthlm AB.

## **Företagets policy**

Rehabhotellets policy när det gäller anställning är att:

- Välja, placera och lönesätta medarbetare på basis av kompetens, erfarenhet och kvalifikationer, utan diskriminering vad gäller kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.
- Upprätthålla en allomfattande arbetsmiljö och uppnå framgång genom att attrahera och behålla personer med olika bakgrunder.
- Tillhandahålla utbildning och tillfällen till avancemang för all personal.
- Förbjuda sexuella trakasserier eller någon annan sorts trakasseri av personal av någon person på arbetsplatsen eller utförande av företagets verksamhet.

## **Verksamhet**

Rehabhotellet Sthlm AB bedriver sedan 2012 Avancerad Sjukvård i Hemmet, ASiH. Enheten har ett multiprofessionellt team som samarbetar kring patientens behov av vård där patienten behandlas i sitt hem, istället för på vårdinrättning. I teamet ingår läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, arbetsterapeut, fysioterapeut, lymfterapeut, dietist och kurator, vilka utgår från Gamla Karolinska Sjukhuset (GKS). Upptagningsområde är område 5, och omfattar, Östermalm, Stockholm innerstad, Hammarby Sjöstad, Solna, Sundbyberg och Lidingö.

För att vården ska vara den allra bästa, sett till patientens behov och önskan, samarbetar samtliga vårdgrupper hela tiden.

Sedan 15 september 2021 bedriver Rehabhotellet Sthlm AB en Specialiserad Slutenvårdsavdelning, SPSV. Avdelningen tar emot 12 patienter i behov av vård i livets slutskede och har, liksom ASiH, ett multiprofessionellt team som samarbetar kring patientens vård. Avdelningen är bemannad dygnet runt, alla dagar i veckan.

Utöver vårdpersonal arbetar administrativ personal, såsom verksamhetschef, assisterande verksamhetschef, koordinator samt lokalvårdare.

## **Löner och anställningsvillkor**

Rehabhotellet har kollektivavtal enligt Vårdföretagarna och Almega och följer de föreskrifter och regler som gäller samt revideras fortlöpande.

Lönesamtal sker en gång per år som en uppföljning av höstens medarbetarsamtal. Senaste lönerrevisionen för 2022 var klar vecka 12.

Anställningsvillkoren följer kollektivavtalet vad gäller timanställning, provanställning och tillsvidareanställning.

Provanställning gäller i 3 månader med en månads uppsägningstid.

För en tillsvidareanställning gäller en månads uppsägningstid första året, därefter 3 månader.

## **Rekrytering**

Rekrytering sker via ansökan på Platsbanken, linkedin, facebook samt via kontakter. Intervjuer sker fortlöpande då ansökningar kommer in.

## **Utbildning och fortbildning**

Medarbetarna på Rehabhotellet uppmuntras att hålla sig uppdaterade vad gäller miljö, hygien, patientsäkerhet och palliativ vård. Webbaserade utbildningar på Lärtorget genomförs varje år och dokumenteras genom att lämna in ett intyg, vilket arkiveras.

Utöver Lärtorget finns palliativa kunskapscentret, samt övriga kurser, vilka medarbetarna aktivt söker.

Även inom den egna personalgruppen genomförs fortbildningar, bland annat i sårvård, förband och omläggningar.

## **Föräldraskap**

Rehabhotellet uppmuntrar medarbetaren att få balans i sitt yrkesliv kontra privatlivet. Rehabhotellet försöker, i den mån det är möjligt, att tillmötesgå medarbetarnas önskemål gällande föräldradighet och vård av barn. Föräldradighet och vård av barn nyttjas av såväl män som kvinnor, oavsett profession. Föräldradighet beviljas i ett och ett halvt år, med kontinuerlig dialog i form av medarbetarsamtal och lönesamtal.

## **Trakasserier**

Rehabhotellet har nolltolerans för alla sorts trakasserier och förespråkar alla människors lika värde. Om/när trakasserier förekommer, arbetar ledningen aktivt och direkt med att utreda varje fall för att på så sätt åtgärda och förhindra att det sker igen.

## **Könsfördelning**

Företaget strävar mot att ha en jämnt fördelad könsfördelning. Könsfördelningen i företaget är 76% kvinnor och 24% män. I ledande position, såsom VD, verksamhetschef, koordinator samt medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAS, är 100% kvinnor.

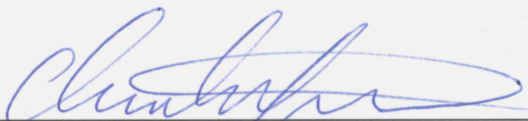
Vid nyanställningar hösten 2021 - våren 2022 anställdes 5 män. Anledningen är att ansökningar vad gäller undersköterskor och sjuksköterskor främst är kvinnor.

## Mål 2022/2023

Rehabhotellets ledning ska under året genomlysa samtliga medarbetares löner för att eventuellt identifiera skillnader enligt diskrimineringsgrunderna.

Solna 220301

Ort och datum



Maria Malmgren, verksamhetschef