

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna

Markmið

Jafnréttisáætlun Rafal hefur það að markmiði að tryggja jafna stöðu, jöfn tækifæri og virðingu fyrir öllu starfsfólki fyrirtækisins. Áætlunin styður við markmið Rafal um jafnrétti, inngildingu og fjölbreytileika með því að skapa sanngjarnt, virðingaríkt og aðgengilegt vinnuumhverfi á öllum sviðum starfseminnar.

Rafal leggur áherslu á að allt starfsfólk njóti jafnra tækifæra óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, meðal annars hvað varðar ráðningar, starfsþróun, fræðslu, ábyrgð og þátttöku í starfi.

Jafnréttisáætlunin er hluti af heildstæðri mannauðs- og velferðarstefnu Rafal og styður jafnframt við markmið fyrirtækisins um heilbrigt sálfélagslegt vinnuumhverfi, virka þátttöku starfsfólks og stöðugar umbætur.

Jafnlaunastefna Rafal tekur til allra starfsmanna fyrirtækisins og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja launajafnrétti í samræmi við lög nr. [150/2020](#) um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnlaunastefna þessi er órjúfanlegur hluti af launastefnu Rafal.

Rafal tryggir að allt starfsfólk njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, óháð kyni. Enginn ómálefnalegur launamunur skal vera til staðar og skulu forsendur launaákvæðana vera málefnalegar, rökstuddar og í samræmi við gildandi kjarasamninga.

Við launaákvæðanir er stuðst við skilgreind viðmið um hæfni, ábyrgð, þekkingu, álag og eðli starfs. Þau laun sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun.

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna

Til þess að fylgja eftir jafnlaunastefnu Rafal skuldbindur fyrirtækið sig til að:

- Innleiða, skjalfesta og viðhalda vottuðu jafnlaunastjórnunarkerfi í samræmi við kröfur ÍST85 og öðlast jafnlaunavottun í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Framkvæma reglulega launagreiningu og kynna helstu niðurstöður ásamt jafnlaunastefnu fyrir starfsfólki árlega.
- Bregðast við ef kröfur staðalsins eru ekki uppfylltar þar á meðal óútskýrðum kynbundnum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti. Ef um óútskýrðan launamun er að ræða skal leiðrétta hann innan tveggja mánaða.
- Framkvæma árlega innri úttekt og rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram og rýnd.
- Stöðugar umbætur verða nýttar til að virkja stefnu fyrirtækisins sem best.
- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta á fundi að þeim sé fylgt.
- Tryggja að jafnlaunastefna þessi sé aðgengileg á heimasíðu fyrirtækisins og á innri vef fyrirtækisins.

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna

Markmið og verkefni 2025–2028

Verkefni	Ábyrgð	Mælikvarði	Tímarammi
Efla frekari upplýsingagjöf til starfsfólks	Stjórnendur	Upplýsingar frá stjórnendum amk 2-3 í viku á innri vef Rafal	Lýkur aldrei
Laða að fleiri konur í Rafal	Mannauðsstjóri	Heimsækja skóla og vera með kynningar, nota framadaga í háskólum. Auka pláss fyrir konur sem stunda nám í rafvirkjun	30.5.2028
Framfylgja markmiðum jafnlauna-stefnu og viðhalda jafnlaunavottun í samræmi við jafnlaunastaðal ÍST 85:2012	Mannauðsstjóri	Launamunur kynja fari aldrei yfir 1,5% og að R ² fari aldrei undir 90%	Einu sinni á ári
Skrá hæfni eldra starfsfólks í mannauðskerfið	Mannauðsstjóri	Úttekt úr mannauðskerfi	30.5.2026
Innleiða rafrænt fræðslukerfi	Mannauðsstjóri	Þegar ákveðin fjöldi námskeiða er tilbúið í innleiðingu	31.12.2025
Árleg starfsþróunarsamtöl og að starfsfólk sé hvatt til að sækja sér endurmenntun eða auka hæfni sína	Næsti yfirmaður	Fjöldi samtala og niðurstöður árlegar Moodup mælinga	Einu sinni á ári
EKKO fræðsla	Mannauðsstjóri	Hluti af fræðsluáætlun	Einu sinni á ári
Endurmenntun, námskeið, þjálfun fyrir starfsfólk	Mannauðsstjóri	Úttekt úr mannauðskerfi þar sem þjálfun er yfirfarin	Haustönn og vorönn
Starfsfólk geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu	Mannauðsstjóri	Starfsfólki er kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs	Einu sinni á ári
Farsæl endurkoma starfsfólks vegna fjarveru frá vinnu	Mannauðsstjóri og næsti yfirmaður	Starfsfólki boðið uppá sveigjanlegri vinnutíma og vinnuáðstæður sem stuðla að minna álagi	Lýkur aldrei