

## Jafnréttisáætlun Reykjalundar endurhæfingar ehf. 2023 - 2026

Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu Reykjalundar og er áhersla lögð á að allir starfsmenn séu metnir að verðleikum og njóti jafna tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra þátta. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk Reykjalundar endurhæfingar ehf.

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020, og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti.

### Markmið

Reykjalundur endurhæfing ehf leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum með allra starfsstétta Reykjalundar. Starfsfólk Reykjalundar skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. Reykjalundur vinnur að undirbúningi undir jafnlaunavottun og stefnir að því að öðlast hana í byrjun árs 2024 skv. 7. gr. laga nr. 150/2020. Ár hvert verður unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár endurvottun.

#### Eftirfarandi eru markmið Reykjalundar endurhæfingar ehf:

1. Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf, óháð kyni.
2. Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni.
3. Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.
4. Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.
5. Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.
6. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

### Launajafnrétti

Í 6. grein laga nr. 150/2020 segir: „Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar ekki fela í sér kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo“.

Markmið:

Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf, óháð kyni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Störf eru flokkuð eftir verðmæti.  Gerð launagreining ekki sjaldnar en árlega.  Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur.  Öðlast jafnlaunavottun og viðhalda ár hvert skv. 7. gr. laga nr. 150/2020.	Febrúar ár hvert.          <b>Fyrsta ársfjórðung árlega.</b>	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru, skýringarlutfall (R2) verði ekki lægri en 90%.       Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 5%.	Framkvæmdastjóri.

## Ráðningar / Laus störf

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.“ Í þeirri grein segir þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Markmið:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Þegar ráðið er í störf sé horft til þess kyns sem hallar á ef um jafn hæfa einstaklinga er að ræða og brugðist við ef tilefni er til.	Febrúar ár hvert.	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir.	Framkvæmdastjóri.

## Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.“

Markmið:

*Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fylgst verður með að ekki halli á hópa þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekið saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku.	Febrúar ár hvert.	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks.	Framkvæmdastjóri.

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið:

*Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Vinnuskýrslur liggja frammi með réttum fyrirvara vegna áherslu á að samhæfa fjölskyldulíf og vinnutíma.	Febrúar ár hvert.	Starfsmannakönnun gerð um upplifun fólks.	Framkvæmdastjóri.

Markmið:

*Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. Ef um mismun er að ræða eru foreldrar hvattir til að nýta réttindi sín.	Febrúar ár hvert.	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks.  Kanna hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar.	Framkvæmdastjóri

## **Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni**

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótt- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum“.

Markmið:

*Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fræðsla um einelti, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk ásamt því að koma á vinnureglum um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp.	Yfirferð á almennri fræðslu fyrsta ársfjórðung ár hvert og sérstaklega hvort viðkomandi fræðsla hafi raungerst.	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks.	Framkvæmdastjóri
Sérstök yfirferð yfir forvarnarstefnu Reykjalundar.	Yfirferð á forvarnarstefnu fyrsta ársfjórðung ár hver.	Sannreynt hvort yfirferð hafi farið fram.	

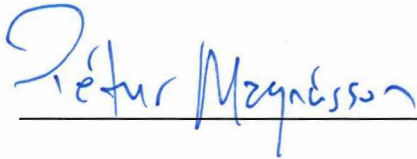
## Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til framkvæmdastjóra.

### Endurskoðun jafnréttisáætlunar Reykjalundar endurhæfingar ehf.

Unnið verður að stöðugum umbótum á stefnunni, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer reglulega fram, ekki sjaldnar en einu sinni á ári í tengslum við yfirferð á jafnlaunakerfinu er tengist jafnlaunavottun. Mikilvægt er að markmið og aðgerðaráætlanir séu í samræmi við daglegt starf Reykjalundar. Jafnréttisáætlun Reykjalundar gildir til 2026.

Samþykkt af framkvæmdastjórn Reykjalundar endurhæfingar ehf. 19.10.2023



Pétur Magnússon forstjóri

Samþykkt af Jafnréttisstofu 22. nóvember 2023