

Jafnréttisáætlun Elkem Ísland

Tilgangur

Markmið jafnréttisáætlunar Elkem Ísland er því að tryggja að allir starfsmenn njóti jafnréttis og sömu tækifæra óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, trú, uppruna, stjórnmalaskoðunum eða aldri.

Ábyrgð

- Eigandi jafnréttisáætlunarinnar er forstjóri.
- Framkvæmdastjóri mannauðs og umbóta ber ábyrgð á að innleiða og viðhalda ákvæðum áætlunarinnar.
- Framkvæmdastjórn ber ábyrgð á að tryggja að áætluninni sé fylgt og að bregðast rétt við sé því ábótavant.

Jafnlaunastefna og jafnlaunakerfi

Elkem Ísland greiðir jöfn laun og sömu kjör fyrir sambærileg störf. Jafnlaunakerfi Elkem Ísland er ætlað að tryggja að allir starfsmenn njóti jafnréttis hvað varðar laun og kjör óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, trú, uppruna, stjórnmalaskoðunum eða aldri í samræmi við gildandi lög aðrar kröfur um launajafnrétti.

Jafnlaunakerfið er rýnt reglulega og uppfært með gildi Elkem um stöðugar umbætur að leiðarljósi. Elkem Ísland skuldbindur sig til að bregðast við óútskýrðum launamun og öðrum frávikum.

Markmið	Aðgerð	Markmið	Ábyrgð	Hvenær
Viðhalda launajafnrétti	Framkvæma launagreiningu	<3% óútskýrður launamunur <3 einstaklingar	Mannauðsstjóri	Apríl og ágúst
	Yfirferð launagreiningar		Forstjóri	Maí
	Innri úttekt á jafnlaunakerfi		Mannauðsfulltrúi og gæðastjóri	Október
	Jafnlaunavottun		Mannauðsstjóri	Mars '19

Jöfn tækifæri – laus störf og framgangur í starfi

Konum og körlum skal standa til boða að sækja um öll störf innan fyrirtækisins. Stefnt er að því að jafna hlutfall karla og kvenna í öllum deildum.

Elkem Ísland skuldbindur sig til að tryggja konum og körlum jöfn tækifæri til starfsþjálfunar og símenntunar sem og til framgangs í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær
Jafn aðgangur að störfum	Störf ókyngreind í auglýsingum.	Mannauðsstjóri	Alltaf
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi	Teknar saman upplýsingar um kynjahlutfall í öllum deildum.	Mannauðsstjóri	Janúar

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Elkem Ísland gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllum starfsmönnum kleift að samræma starf og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Starfssemi Elkem Ísland krefst þess að lykilstörf framleiðslunnar séu mönnum allan sólarhringinn, allan ársins hring sem setur sveigjanleika vinnutíma vissar skorður en þó skal miða að því að starfsmenn geti fengið leyfi úr vinnu vegna fjölskylduáðstæðna.

Öllum starfsmönnum skal gert kleift að nýta rétt sinn til foreldraorlofs sem og veikindadaga með börnum. Meðganga og foreldraorlof skal ekki hafa neikvæð áhrif á framgang í starfi og skal starfsmönnum gert kleift að snúa auðveldlega aftur til vinnu.

Elkem Ísland hefur einnig sett sér verklagsreglur sem snúa að viðbrögðum og stuðningi ef starfsmenn missa ástvin eða fjölskyldumeðlim (02-04 Andlát - Inosa#3356).

Elkem Ísland vinnur markvisst að því að draga úr yfirvinnu starfsmanna með hagræðingu í skipulagi og meiri skilvirkni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær
Draga úr yfirvinnu	Greina yfirvinnutíma og tryggja að þeir séu innan marka. Bregðast við með endurskipulagningu ef þörf krefur.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórar	Janúar, apríl, júlí, október

Kynferðisleg áreitni og einelti

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og hvers kyns ofbeldi er óásættanlegt og gengur gegn gildum Elkem Ísland. Það er réttur starfsfólks að vinna í öruggu vinnuumhverfi þar sem virðing fyrir hverjum einstaklingi er til grundvallar. Öll erum við ólík og til þess að okkur líði öllum vel í vinnunni þarf hver og einn að geta sett öðrum mörk. Á móti kemur að aðrir eiga að virða þau persónulegu mörk sem sett eru. Þegar gengið er yfir þau mörk er ábyrgðin gerandans, fórnarlamb eineltis, ofbeldis eða áreitni ber aldrei ábyrgð á því. Stundum gerum við okkur ekki grein fyrir afleiðingum gjörða okkar, og vitum kannski ekki að það sem einn telur saklaust grín er öðrum óþægindi. Þess vegna er mikilvægt að við getum rætt málin og leyst ágreining. Ef gerandi lætur sér ekki segjast eða gengur of langt er mikilvægt að þolandi segi frá. Oftast er einfaldast að snúa sér til næsta yfirmanns, en einnig má leita til mannauðsstjóra, öryggisstjóra, forstjóra, trúnaðarmanna eða hjúkrunarfræðings. Ef upp kemur tilvik þar sem einhver er sakaður um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni er viðbragsáætlun Elkem Ísland virkjuð, og skal viðkomandi njóta sanngjarnar málsmeðferðar í samræmi við verklagsreglur og gildi Elkem.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær
Skapa öruggt vinnuumhverfi m.t.t. eineltis, kynbundins ofbeldis eða áreitni og kynferðislegrar áreitni	Fókusbæklingur mánaðarins um kynferðislega áreitni og einelti	Mannauðsstjóri / ÖHU stjóri	18 mán. fresti
	Bregðast strax við ábendingum og nota sanngjarna málsmeðferð	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og liðsstjórar	Innan dags
	Nafnlausar kannanir meðal starfsmanna	Mannauðsstjóri / mannauðssfulltrúi	Árlega

Eftirfylgni og endurskoðun

Áætlun þessi var samþykkt á fundi framkvæmdastjórnar Elkem Ísland 15. október 2018. Áætlunina skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Tilvísanir í lög, reglur og verklagsreglur

Ytri kröfur

Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla
Lög nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga
Lög nr. 30/1987 um orlof
Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof
Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu
Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna
Lög nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum
Lög nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna
Lög nr. 62/1944 um mannréttindasáttmála Evrópu
Lög nr. 33/1944 Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands
Reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglinga
Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Innri kröfur

01-01 Elkem Iceland Mannauðsstefna (Inosa#3216)
01-01 Gera það sem er rétt (Inosa#4552)
01-01 Stefna um persónuvernd (Inosa#4974)
01-01 Verklagsregla um persónugreinanlegar upplýsingar (Inosa#4975)
01-01 Stefnuyfirlýsing og aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og/eða ofbeldi (Inosa#138)
02-02 Sanngjörn málsmeðferð (Inosa#4352)
02-04 Andlát (Inosa#3356)
02-02 Sveigjanleg starfslok (Inosa#5157)
03-03. Stýring skráa (Inosa#100)
03-03. Vinnsla, staðfesting, skráning og dreifing skjala (Inosa#101)
07-05. Frávik, leiðréttandi og fyrirbyggjandi aðgerðir (Inosa#135)
Verklagsregla um launastjórnun