

## 1. Tilgangur

Jafnréttisstefna Alcoa Fjarðaáls er unnin út frá eftirfarandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla:

- Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands – 1944 nr. 33 17.júní
- Lög nr. 5/1985 – Samningur um afnám allrar mismununar gagnvart konum.
- Lög nr. 91/533/EBE – Um skyldu vinnuveitenda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrríkomulagi.
- Lög nr. 2/1993 – Lög um Evrópska efnahagssvæðið.
- Lög nr. 50/1996 – Upplýsingalög.
- Lög nr. 10/2008 – Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
- Lög nr. 85/2018 – Lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjófðernisuppruna.
- Lög nr. 86/2018 – Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Stefnan grundvallast einnig á gildum og framtíðarsýn Alcoa á heimsvísu sem kveða á um að vinna af heilindum, bera umhyggju fyrir fólki og ná árangri í starfi.

## 2. Ábyrgð

Framkvæmdastjórn Alcoa Fjarðaáls ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu sé framfylgt. Jafnréttisstefna er endurskoðuð á hverju ári af jafnréttisnefnd fyrirtækisins, sem starfar í umboði framkvæmdastjóra mannauðsmála.

## 3. Markmið

Markmið Fjarðaáls í jafnréttismálum eru að hafa jafnt hlutfall kynja í öllum störfum, jöfn laun karla og kvenna og fjölskylduvænt vinnuumhverfi þar sem kynbundin eða kynferðisleg áreitni og ofbeldi er ekki liðin.

### 3.1. Jafnt hlutfall kynja

Markmið Alcoa Fjarðaáls er að jafnt hlutfall kvenna og karla verði starfandi í fyrirtækinu. Hlutfall milli kynja verði einnig jafnt í stjórnunarstörfum og nefndum innan fyrirtækisins.

Atvinnuauklýsingar á vegum fyrirtækisins endurspeglar þetta markmið. Hlutfall milli kynja er tekið saman árlega og kynnt innan fyrirtækisins almennt og í framkvæmdastjórn sérstaklega.

Hvert hlutverk er skjalfest með stöðluðum starfslýsingum. Verkleg- og bókleg þjálfun fer fram samkvæmt hæfnitöflum óháð kyni. Endurmenntun og símenntun er ákvörðuð með hliðsjón af stöðlum og skulu allir starfsmenn óháð kyni fá þá menntun. Stjórnendur hvetja konur jafnt sem karla til þróunar í starfi í árlegum frammistöðusamtölum starfsmanna.

Mælikvarðar:

- Hlutfall kynja í hópi framleiðslustarfsmanna
- Hlutfall kynja í hópi iðnaðarmanna
- Hlutfall kynja í hópi sérfræðinga, stjórnenda, leiðtoga og aðstoðarleiðtoga
- Hlutfall kynja í aukahlutverkum
- Hlutfall kvenna í Stóriðjuskóla Fjarðaáls
- Hlutfall karla og kvenna sem hafa sett starfsþróunarmarkmið í árlegu frammistöðusamtali
- Hlutfall karla og kvenna sem eru í námi með vinnu

### 3.2. Launajafnrétti

Hjá Alcoa Fjarðaáli njóta konur og karlar sömu kjara og fá sömu laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Fjarðaál hefur vottað jafnlaunakerfi samkvæmt staðli velferðarráðuneytis. Um jafnlaunakerfið gildir verklagsreglan [VLR-MAN-SKI-004 Laun og hlunnindi](#). Komi upp frávik vinnur fyrirtækið stöðugt að umbótum til að samræmast jafnlaunastefnu fyrirtækisins.

Mælikvarðar:

- Meðalheildarlaun kvenna sem hlutfall af meðalheildarlaunum karla í hópi framleiðslustarfsmanna
- Meðalheildarlaun kvenna sem hlutfall af meðalheildarlaunum karla í hópi iðnaðarmanna
- Meðalheildarlaun kvenna sem hlutfall af meðalheildarlaunum karla í hópi sérfræðinga og stjórnenda (Job band 20-35)

### 3.3. Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Alcoa Fjarðaál er fjölskylduvænn vinnustaður sem gerir öllum starfmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf. Þetta er gert með því að leitast við að koma til móts við þá starfsmenn sem þurfa sveigjanleika í starfi. Allir starfsmenn eru hvattir til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs og áður en farið er í fæðingarorlof er gerð áætlun með yfirmanni um endurkomu.

Mælikvarðar:

- Hlutfall kvenna og karla sem nýta sér fæðingarorlofsrétt
- Hlutfall kvenna og karla sem snýr aftur til vinnu eftir fæðingarorlof
- Hlutfall starfsmanna sem hefur sveigjanlegan vinnutíma af heildarfjölda starfsmanna

### 3.4. Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Hvers kyns áreitni, kynferðisleg eða sem tengist kyni sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður er ekki liðin hjá Alcoa Fjarðaáli. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt atvik getur talist áreitni ef það er alvarlegt.

Ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þolenda er ekki liðið hjá Alcoa Fjarðaáli. Hótanir um slíkt ofbeldi, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis á grundvelli kynferðis eru ennfremur ekki liðnar. Öllum starfsmönnum Fjarðaáls er gert grein fyrir þessu í grunnþjálfun.

Komi upp mál varðandi hvers kyns áreitni, ofbeldi eða einelti er farið eftir verklagsreglu þar að lútandi: [VLR-MAN-STA-008 Viðbrögð við áreitni, einelti og brotum á jafnréttisstefnu Alcoa Fjarðaáls](#).

Mælikvarðar:

- Fjöldi kvartana um kynbundna áreitni, ofbeldi og einelti
- Fjöldi formlegra kvartana um kynbundna áreitni, ofbeldi og einelti

## 4. Mælikvarðar og hlíting laga

Mælikvarðar jafnréttisstefnu eru uppfærðir árlega á skorkorti jafnréttisstefnu.

Nefndin sér til þess að reglur séu uppfærðar og innleiddar svo og að viðeigandi lagalegum kröfum sé hlítt.

## 5. Tilvísanir

- 1) Lög um jafnrétti nr. 10/2008
- 2) [VLR-MAN-STA-008 Viðbrögð við áreiti, einelti og brotum á jafnréttisstefnu Alcoa Fjarðaáls](#)
- 3) [VLR-MAN-SKI-004 Laun og hlunnindi](#)

## 6. Tilkynningalisti

Jafnréttisnefnd

Mannauðsteymi

Leiðtogar

Framkvæmdastjórn