

## Jafnréttis- og jafnlaunastefna ISAL

Jafnréttis- og jafnlaunastefna Rio Tinto á Íslandi (ISAL) er ætlað að stuðla að jafnrétti kynjanna í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, þar með talið að greidd séu sambærileg laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn óútskýrður kynbundinn launamunur sé til staðar hjá fyrirtækinu.

Markmið stefnunnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum starfsfólks þannig að reynsla, þekking og hæfileikar starfsfólksins nýtist sem best.

Það er sannfæring okkar að jafnrétti og jafnræði á vinnustað auki fjölbreytni, víðsýni og umburðarlyndi starfsfólks sem endurspeglar gildin okkar um öryggi, virðingu, samvinnu, heilindi og framsækni.

Lögð er áhersla á fræðslu um jafnréttismál í þeim tilgangi að vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla. Stefna þessi nær til alls starfsfólks, lýsir megináherslum félagsins í jafnlauna- og jafnréttismálum, er kynnt öllu starfsfólki og endurskoðuð á minnst þriggja ára fresti.

### Launajafnrétti

Fyrirtækið greiðir sömu laun og kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til menntunar sem starfið krefst, starfs- og eða fagreynslu, frammistöðu, aukinnar ábyrgðar og markaðsaðstæðna.

Við launaákvæðanir er stuðst við starfaflokkun, skilgreind launaviðmið og persónubundna þætti.

Launaúttekt er framkvæmd árlega og skuldbindur fyrirtækið sig til að bregðast við frábrigðum og vinna þannig að launa- og kjarajafnrétti með stöðugum umbótum og eftirliti.

Niðurstöður launaúttektar, hvað varðar kynbundinn launamun fyrir fyrirtækið í heild, er kynnt fyrir starfsfólki.

ISAL skuldbindur sig til að fara eftir gildandi lögum og reglugerðum varðandi kjör starfsfólks og jafnrétti svo og viðeigandi kjarasamningum.

### Laus störf

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa jafnt konum sem körlum til boða og teljast því hvorki kvenna né karlastörf. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem tekið er tillit til við ráðningar og stöðuveitingar. Þegar ráðið er í laus störf skal meðal annars tekið tillit til kynjahlutfalls þannig að ekki halli á annað kynið.

### Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starfsfólk skal njóta sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og fá þannig tækifæri til að auka þekkingu og hæfni vegna faglegrar þróunar, nýjunga í starfseminni eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Námskeið og endurmenntun sem í boði er getur þó verið ólík eftir þörfum hvers starfshóps fyrir sig. Tryggt skal að sú menntun og starfsþróun sem í boði er, innan hvers starfshóps, standi báðum kynjum jafnt til boða.

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með ákveðnum sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma eftir því sem við verður komið. Leitast skal við að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka þannig að hún hafi sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Einnig er ekki æskilegt að skipuleggja fundarhöld eða aðra vinnutengda atburði utan reglulegs vinnutíma. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs og báðum kynjum gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir slíkt orlof eða úr leyfi frá vinnu vegna

óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang viðkomandi í starfi.

## Einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Starfsmenn ISAL sýna ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Áhersla er lögð á góðan starfsanda þar sem ríkir traust, trúnaður, jafnræði og hreinskilni.

Einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi er undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum. Starfsmenn eru hvattir til að hindra slíkt áreiti og grípa inn í ef það á sér stað. Allar kvartanir vegna eineltis, kynbundins og kynferðislegs áreitnis eða ofbeldis eru teknar alvarlega og kannaðar gaumgæfilega í samræði við meintan þolanda. Eftir könnun mála eru gerðar nauðsynlegar ráðstafanir. (sjá nánar eineltisstefnu ISAL)

Til að vinna að framgangi þessa málaflokks mun fyrirtækið hafa starfandi eineltisteymi og fagrað.

## Aðgerðaráætlun fyrir jafnréttis- og jafnlaunastefnu (jafnréttisáætlun)

Stjórnendur ISAL rýna Jafnréttisáætlunina og niðurstöður aðgerða árlega og uppfæra eftir þörfum. Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs fylgist með og ber ábyrgð á Jafnréttisáætluninni og eftirfylgni aðgerða.

### 1. Launajafnrétti

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Framkvæma árlega launagreiningu í þeim tilgangi að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða	Leiðtogi starfsmannabjónustu	Fyrir 1. desember ár hvert
Ef óskýrður launamunur kemur fram skal hann leiðréttingu með skriflegum rökstuðningi. Í launaáætlun næsta árs er gert ráð fyrir leiðréttingum	Forstjóri Framkvæmdstjóri starfsmannasviðs Viðkomandi framkvæmdastjóri	Leiðréttingu skal lokið fyrir 1. apríl næsta árs
Jafnlaunakerfi skal viðhaldið í samræmi við ÍST 85:2012 staðal. Árlega skal gerð skýrsla um kerfið, gæði þess og skilvirkni þar sem tilmæli um úrbætur koma fram.	Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs	Fyrir árlega rýni stjórnenda
Greining á launa- og kjarajafnrétti almennra starfsmanna hvað varðar jafnræði til aukagreiðslna vegna ábyrgðar eða yfirvinnu.	Starfsmannasvið	Fyrir árlega rýni stjórnenda

### 2. Laus störf

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Samantekt á kynjahlutfalli allra hópa	Starfsmannasvið	Árleg rýni stjórnenda
Samantekt á nýráðningum eftir kyni	Starfsmannasvið	Árleg rýni stjórnenda
Yfirmaður setur fram raunhæft markmið um jöfnun kynjahlutfalls í þeim hópi sem hann stýrir út frá markmiðum ISAL ár hvert	Framkvæmdastjórar Leiðtogar Verkstjórar	Rýnt í janúar og ágúst ár hvert í frammistöðusamtölum

### 3. Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í stóriðjuskólann, námskeið og starfsþjálfun.	Fræðslustjóri	Árleg rýni stjórnenda

### 4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Í nýliðafræðslu og kynningum skal kynna jafnréttisstefnu ISAL, jafnréttisáætlun og viðhorf fyrirtækis til jafnvægis milli fjölskyldu og atvinnulífs	Leiðtogi starfsmannþjónustu Fræðslustjóri	Nýliðaefni Nýliðaakynningar
Framkvæmdastjórar munu á fundum með öllum hópum kynna jafnréttisstefnu og áætlun og ræða viðhorf fyrirtækisins hvað varðar skyldur starfsmanna gagnvart fjölskyldu, s.s. leyfi vegna veikinda barna, fæðingarorlofs o.s.frv.	Framkvæmdastjórar	Annað hvert ár á starfsmannafundum
Yfirvinna starfsfólks innan eðlilegra marka. Fylgst með yfirvinnu og álagi í tímaskráningarkerfi ISAL og gripið inn í ef þörf krefur	Verkstjórar Leiðtogar Framkvæmdastjórar	Tímaskráningar skoðaðar í lok hver mánaðar.

### 5. Einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Eineltisteymi starfandi hjá fyrirtækinu skv. Eineltisstefnu þess og verklagi um meðhöndlun atvika.	Forstjóri	
Fræðsla eða aðrar fyrirbyggjandi aðgerðir um kynbundið ofbeldi, kynbundna/kynferðislega áreitni og einelti	Fagráð Fræðslustjóri	Samkvæmt áætlun Fagráðs
Sálfélaglegt áhættumat framkvæmt á vinnustaðnum	Fagráð	Þriðja hvert ár

### 6. Gildistími jafnréttisáætlunar

Þessi jafnréttisáætlun tekur gildi frá og með 1. maí 2019.

Stjórnendur ISAL rýna Jafnréttisáætlunina og niðurstöður aðgerða árlega og uppfæra eftir þörfum. Áætlunin er endurskoðuð á minnst þriggja ára fresti.

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tíðni</b>
Endurskoðun jafnréttisáætlunar og eineltisstefnu fyrirtækisins	Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs	Endurskoðun lokið 1. apríl 2022

## **7. Tillögur að endurbótum**

Tillögum að endurbótum á sviði jafnréttismála og öðrum athugasemdum sem tengjast þeim málum skal koma á framfæri við framkvæmdastjóra starfsmannasviðs.