



Jafnréttisáætlun þessi tekur til Colas Ísland hf og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki fyrirtækisins þau réttindi sem jafnréttislög kveða á um.

Í jafnréttisáætluninni eru sett fram markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttislaga sem varða innra starf Colas. Hluti áætlunarinnar er einnig stefna og viðbragðsáætlun Colas vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, ofbeldis eða annarrar ótilhlýðilegrar hegðunar og Mannauðs-og jaflaunastefna.

Colas er eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og öll kyn hafa jöfn tækifæri til að nýta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Markmið jafnréttisáætlunar

Tilgangur jafnréttisáætlunar Colas er að tryggja jafnrétti starfsfólks er starfar hjá fyrirtækinu auk þess að jafna stöðu og virðingu kvenna, karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Enn fremur að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni. Mikil verðmæti felast í virku jafnréttisstarfi innan vinnustaðarins. Vinnuandinn er betri og framlegðin meiri á vinnustöðum þar sem jafnrétti ríkir og einstaklingar af ólíkum kynjum starfa.

Launajafnrétti

Stefna Colas er að allir starfsmenn fyrirtækisins njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Með jöfnum launum er átt við að laun og önnur starfskjör skuli ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn. Skulu viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Colas greiðir laun samkvæmt umfangi og eðli starfa og tekur mið af þeim kröfum sem störf gera um hæfni, ábyrgð, álag og vinnuaðstæður. Forsendur launaákvæðana eru að þær séu í samræmi við kjarasamninga, studdar rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf.

Árlega skal gera jafnlaunaúttekt og komi í ljós kynbundinn launamunur, sem ekki er unnt að skýra með málefnalegum hætti, þarf að bregðast við og leiðrétta þann mun. Í því felst meðal annars að kanna hvort kynbundinn munur sé á launum og starfskjörum. Niðurstöður jafnlaunaúttektar skal kynna fyrir starfsfólki Colas.

Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda. Fyrirtækið skal fylgja eftir lögum, reglum og ákvæðum kjarasamninga sem í gildi eru á hverjum tíma og skulu stjórnendur staðfesta að þeim sé hlítt.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|------------------------------|--------------------------------|
| Uppræta kynbundinn kjaramun innan Colas | Árlega skal gera jafnlaunaúttekt. Komi í ljós kynbundinn launamunur, sem ekki er unnt að skýra með málefnalegum hætti, þarf að bregðast við og leiðrétta þann mun. Niðurstöður jafnlaunaúttektar skal kynna fyrir starfsfólki Colas. | Mannauðsstjóri | Í janúar-mars ár hvert |
| | Til að tryggja launajafnrétti skal Colas innleiða jafnlaunastaðal, ÍST 85:2012. | Mannauðsstjóri og gæðastjóri | Vor 2021 |
| | Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda Colas til að viðhalda jafnlaunakerfi stofnunarinnar | Gæastjóri | Á fyrsta ársfjórðungi ár hvert |
| | Að kynbundinn launamunur innan fyrirtækisins verði enginn með vikmörk +/- 3% | Mannauðsstjóri | Á fyrsta ársfjórðungi ár hvert |
| | Óheimilt er að segja einstaklingi upp störfum sökum þess að hann hafi óskað eftir leiðréttingu á grundvelli laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. | Mannauðsstjóri | Viðvarandi |



Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum kynjum opið. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við ráðningar.

Tryggt verði að kynin njóti sömu möguleika til endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kyns.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|----------------|-----------------|
| <i>Jafn aðgangur að störfum</i> | Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa öll kyn í huga við gerð þeirra. Hvetja skal fólk af öllum kynjum til að sækja um auglýst störf. | Mannauðsstjóri | Viðvarandi |
| <i>Kynjablandaður vinnustaður</i> | Ef hallar á annaðhvort konur eða karla ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan Colas eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað. Einnig skal huga að stöðu starfsfólks af öðrum kynjum við nýráðningar eða tilfærslur í störf. | Mannauðsstjóri | Viðvarandi |
| <i>Jafn aðgangur að endurmenntun, símenntun og framgangi í starfi</i> | Halda skal kynjagreint bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo unnt sé að greina hvort hallar á konur eða karla við nýtingu slíkra tækifæra. Komi munur í ljós ber að gera ráðstafanir til að bregðast við honum. | Mannauðsstjóri | Janúar ár hvert |

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Starfsmenn geta alltaf leitað til næsta yfirmanns eða mannauðsstjóra ef hagræða þarf vinnutíma til þess að samræma starf og fjölskylduábyrgð.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn og vinnuaðstæður.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|---|----------------|-----------|
| <i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</i> | Jafnréttisáætlun Colas samþykkt og kynnt starfsfólki. | Mannauðsstjóri | Vor 2021 |

Forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni

Í öllu starfi Colas eiga stjórnendur og aðrir starfsmenn að sýna kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun verður ekki umborin á vinnustaðnum og er bæði stjórnendum og starfsmönnum með öllu óheimil.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|----------------|-----------|
| <i>Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i> | Innleiða stefnu og viðbrögð gegn einelti, áreitni og ofbeldi | Mannauðsstjóri | Lokið |
| | Gera félagslegt áhættumat | Mannauðsstjóri | Lokið |