

Gildir frá október 2024 til október 2027

Stefna um jafnrétti, fjölbreytileika, inngildingu og jöfn laun



Stefna COWI á Íslandi um jafnrétti, fjölbreytileika, inngildingu og jöfn laun byggir á heildarstefnu og gildum COWI ([FUTURE NOW](#)) og „COWI Diversity & Inclusion policy“ ([Diversity & Inclusion](#)).

COWI á Íslandi leggur metnað í að tryggja starfsfólki jöfn tækifæri og útrýma mismunun í hvaða formi sem hún birtist. Hver einstaklingur er metinn að verðleikum óháð kynferði, aldri, kynhneigð, trú, þjóðerni, kynþætti, litarhætti, efnahag, ætterni og/eða stöðu að öðru leyti.

COWI á Íslandi leggur áherslu á fræðslu til að fyrirbyggja mismunun, áreitni og einelti og tryggja að úrræði séu til staðar telji einstaklingur sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.



COWI

Markmið

COWI á Íslandi leggur áherslur í stöðugar umbætur í allri starfsemi sinni og hafa stjórnendur sett sér metnaðarfull markmið fram til ársins 2024–2027 tengd jafnréttismálum í samræmi við stefnu félagsins.

Lykilmarkmið fyrir 2024-2027:

Þáttur	Markmið	Staða
Launa- og kjarajafnrétti.	0% launamunur (vikmörk 0,75 prósentustig).	Markmiði náð og ætlum að halda þeim árangri.
Fjölbreytileiki starfsfólks.	35% starfsfólks verði konur.	Erum að nálgast markmið.
Fjölbreytileiki starfsfólks.	30% tæknimenntaðs starfsfólks verði konur.	Eigum enn aðeins í land með þetta markmið.

Framkvæmdaáætlun

Áætlun þessi nær til allrar starfsemi fyrirtækisins. Stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála í samræmi við þessa áætlun, en endanleg ábyrgð er hjá framkvæmdastjórn. Sviðsstjóri fólks og skipulags ber ábyrgð á upplýsingagjöf varðandi framgang jafnréttisáætlunar og viðheldur upplýsingum um þætti sem varða jafnréttismál.

1. Launa- og kjarajafnrétti

COWI á Íslandi skal greiða konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá jöfn laun og kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Jöfn laun og kjör skulu staðfest með reglubundnum launakönnunum, að lágmarki árlega. Ef óútskýrður kynbundinn launamunur mælist utan vikmarka skal gripið til viðeigandi aðgerða til að jafna launamun.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Árleg greining á launa- og kjarajafnrétti og tölfræðileg samantekt.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega eða oftár.
Ytri úttekt á jafnlaunakerfi.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.
Jafnlaunavottun.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.

2. Laus störf og hindrun flokkunar starfa eftir kyni og fjölbreytileika

Öll störf innan fyrirtækisins skulu standa fólki opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu (kyn og fjölbreytileiki). Stuðla skal að því að starfaval og flokkun starfa verði ekki kynbundið. Einstaklingar eru hvattir til að sækja um laus störf óháð kyni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Samantekt á kynjahlutfalli: • allra hópa (svið, deildir og faghópar). • nýráðninga og umsókna.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.
Auka fjölbreytileika innan starfahópa með því að laða markvisst að hæfa umsækjendur af ólíku kyni, uppruna o.fl. (Framsetning auglýsinga og kynninga á vinnustaðnum, leita umsókna með ólíkum hætti).	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Þegar aflað er umsókna um laus störf.

3. Starfspjálfun og endurmenntun

Starfspjálfun og endurmenntun skal standa starfsfólki jafnt til boða óháð kyni og fjölbreytileika.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Árleg greining á sókn starfsfólks í sambærilegum störfum á endurmenntunarnámskeið og í starfspjálfun, eftir kyni og fjölbreytileika. Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur á milli hópa.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk COWI á Íslandi getur nýtt sér sveigjanlegan vinnutíma auk þess sem innleidd hefur verið fastlaunastefna með það að markmiði að draga úr yfirvinnu og jafna betur álag á milli einstaklinga. Þá greiðir COWI á Íslandi fæðingarstyrk til starfsfólks í fæðingarorlofi til að minnka tekjuskerðingu starfsfólks á meðan orlofi stendur og stuðla að því að starfsfólk nýti fæðingarorlof með börnum sínum óháð kyni og fjölbreytileika. Þá er starfsfólk hvatt til að nýta rétt sinn til þess að vera frá vinnu til að sinna veikindum barna til jafns eftir kynjum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Upplifun starfsfólks metin í vinnustaðagreiningu.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.
Greining á því hvort starfsfólk tekur veikindi barna, fæðingarorlof og lengd þess út frá kyni og fjölbreytileika. Leita skýringa ef mismunur milli hópa.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.

5. Kynbundið ofbeldi og áreitni/kynferðisleg áreitni/einelti

Kynbundið ofbeldi og áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti skal ekki liðin hjá COWI á Íslandi. Á innraneti fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu með viðbragðsáætlun ef upp koma tilvik um ofbeldi, einelti og/eða kynferðislega áreitni til leiðbeiningar fyrir starfsfólk ([Group policy on harassment](#) og [Viðbragðsáætlun Ísland](#)).

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Fræðsla um einelti og kynferðislega áreitni og fyrirbyggjandi aðferðir fyrir allt starfsfólk fyrirtækisins. Tilkynningaferli og vinnureglur fyrirtækisins kynntar.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Eftir þörfum en þó innan 24 mánaða.
Upplifun starfsfólks metin í vinnustaðagreiningu og metið hvort sértækra aðgerða er þörf.	Sviðsstjóri fólks og skipulags.	Árlega.

Tillögur að endurbótum

Tillögum að endurbótum á sviði jafnréttismála og öðrum athugasemdum sem tengjast þeim málum skal koma á framfæri við sviðsstjóra fólks og skipulags. Einnig er hægt að nota [endurgjafakerfi á innraneti](#) til að koma slíku á framfæri.

Samþykkt af framkvæmdastjórn COWI á Íslandi, október 2024.
Til endurskoðunar fyrir október 2027.