

Framkvæmdaáætlunin er unnin á grundvelli jafnréttisstefnu Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga: [STE-045](#) í rekstrarhandbók, og laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008. Áætlunin miðar að því að allir einstaklingar fái notið réttinda sinna innan vinnustaðarins án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngeris, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgeris og stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misþýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður. Fyrirtækið skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem OR hefur undirgengist.

Veitur leggja mikla áherslu á jafnrétti og leggur metnað í að gæta jafnréttis milli starfsfólks fyrirtækisins með því að hafa eftirfarandi atriði að leiðarljósi:

- Að starfskjör kynja séu jöfn.
- Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að auka fjölbreytni og jafna hlutfall kynja innan OR samstæðunnar og einstakra fyrirtækja/hópa/sviða/deilda.
- Að efla jafnréttismenningu starfsfólks OR samstæðunnar.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
- Að tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.
- Að tryggja gott aðgengi að vinnuástöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgeris.

1. Launajafnrétti – 19 gr. jafnréttislaga

Markmið: Fyrirtækið skal tryggja konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Ef launamunur kynja er undir 1% eru launin talin jöfn.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með vottuðu jafnlaunakerfi. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal leiðrétta þann mismun sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat skal notað við ákvörðun launa.

Ábyrgð: **Mannauður.**

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd Veitna skal upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi. Jafnréttisnefnd skal ganga úr skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Fundur um jafnlaunakerfi einu sinni á ári með Mannauði . Framfylgja eftir þörfum, t.d. með Mannauði , stjórnendum eða öðrum jafnréttisnefndum.	Mannauði . Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar
Skoða hvort önnur starfskjör sem hægt er að meta til fjár standi báðum kynjum jafnt til boða í sambærilegum stöðum.	Rætt og yfirfarið á launafundi með Mannauði . Framfylgja eftir þörfum með sérstökum fundi með stjórnendum.	Mannauði . Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar

2. Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins óháð kyni og skulu störfin auglýst með hliðsjón af því. Bæði kynin eru hvött til að sækja um auglýstar stöður. Unnið skal markvisst að því að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall í **hópum starfsfólks** (svið og einingar) innan fyrirtækisins. Æðstu stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf og yfirgripsmikla þekkingu sem styður við jafnréttismarkmið OR. Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök karla- og kvennastörf.

Framfylgd: Hugað sé sérstaklega að því að tryggja að staðalmyndir og fordómar endurspeglast ekki í ráðningarferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu. Stjórnendum er heimilt, í samráði við **Mannauð**, að grípa til sértækra og tímabundinna aðgerða til að koma á jafni stöðu kynjanna á ákveðnu sviði, sbr. 7. tölulíð 1. mgr. 2. gr. jafnréttislaga. Við ráðningu eða starfsþróun stjórnenda skal jákvætt viðhorf og þekking á jafnréttismálum vera hluti af hæfiskröfunum.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd kallar eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga ii) umsókna Staða nýráðninga innan eininga Veitna metin.	Kynjahlutföll nýráðninga innan hvernar einingar Veitna skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Mannauður. engiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar
Kalla eftir upplýsingum um sértækar aðgerðir til jafna kynjahlutfall innan eininga.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar.	15. febrúar
Jafnréttisvitund stjórnenda.	Hæfiskrafa í ráðningum og liður í árangursmati stjórnenda.	Tengiliður jafnréttisnefndar.	15. febrúar
Í ráðningum sé tryggt að ekki endurspeglar staðalmyndir og fordómar	Hanna gátlista sem tryggir að skimað sé fyrir staðalmyndum og fordómum í ráðningarferlinu.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar.	Febrúar 2020.

3. Starfsframi og starfsþróun -20. gr. jafnréttis laga

Markmið: Veitur vilja vera eftirsóknarverður vinnustaður fyrir hæfileikaríka einstaklinga, án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti. Ásamt því að veita öllum jöfn tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar. Veitur leitast við að jafna kynjahlutfall innan einstakra hópa/sviða/deilda.

Leitast skal við að auka hlut þess kyns sem er í minnihluta á tilteknum starfssviðum svo stuðla megi að jafnari kynjaskiptingu á milli **hópa starfsfólks**.

Framfylgd: Stuðla að jafnara kynjahlutfalli í hópum starfsfólks innan fyrirtækisins og gætt að jafnréttissjónarmiðum þegar kemur að starfsframa og starfsþróun.

Ábyrgð: Mannauður ásamt framkvæmdastjóra.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfshópa Veitna tekin saman og metin.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefnda.	1. febrúar
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja sem nýta sér hvort tveggja. Einnig að skoða hlutfall minnihlutahópa t.d. erlent starfsfólk.	Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefnda.	1. febrúar

4. Ásýnd kynjanna, staðalmyndir og minnihlutahópar

Markmið: Ásýnd Veitna skal fela í sér fjölbreyttan **hóp starfsfólks** sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalmyndum sem geta til að mynda verið vegna kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti. Starfsheiti skulu bera vott um kynjahlutleysi.

Framfylgd: Unnið markvisst að því að breyta staðalmyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig unnið markvisst að því að starfsfólk af báðum kynjum komi fram fyrir hönd Veitna á opinberum

vettvangi. Verkefni jafnréttisnefndar verður að sjá til þess að skjöl tengd jafnréttismálum verði þýdd yfir á ensku og gerð aðgengileg fyrir fólk af erlendum uppruna. Öll starfsheiti inn Veitna skulu yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.

Ábyrgð: Upplýsingafulltrúi, stjórnendur Veitna og starfsfólk sem kemur að markaðsmálum.

Kynja- og staðalímyndir - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa Veitna skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðla-vaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Upplýsingafulltrúi Tengiliður jafnréttisnefnda.	1. febrúar
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja og fjölbreytileika samfélagsins í fræðsluefni Veitna frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis.	Mannauður sér um að útbúa fræðsluefni fyrir þá sem halda kynningu fyrir starfsfólk Veitna.	Markaðsmál Tengiliður jafnréttisnefnda.	1. febrúar
Jafnréttisnefnd skoðar efni sem er birt í nafni Veitna, teknar verða stikkprufur.	Fræðsluefni og auglýsingar sem varða Veitur sérstaklega eru sendar á jafnréttisnefnd Veitna. Jafnréttisnefnd skoðar og kemur með tillögum að úrbótum.	Markaðsmál. Tengiliður jafnréttisnefnda.	2019-2020
Kynjahlutleysi starfsheita.	Starfsheiti yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefnda.	1. febrúar
Gera efni aðgengilegt fyrir erlent starfsfólk.	Þýða upplýsingar um jafnréttismál á ensku fyrir enskumælandi starfsfólk	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefnda	1. desember

5. Samræming fjölskyldu-, einka og atvinnulífs – 21. gr. jafnréttislaga

Markmið: Leitast skal við að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanleika í starfi og fjarvinnu eftir því sem við verður komið. Stjórnendur skulu vera meðvitaðir um einkenni og áhrif kulnunar í starfi.

Framfylgd: Tryggja að svigrúm sé til samræmingar milli starfsskyldu og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Þessu skal fylgja eftir með kynningu og fræðslu til þess að tryggja að starfsfólk sé meðvitað um réttindi sín. Vinnuvenningin skal styðja við stefnu fyrirtækisins í þessum málaflokki. Kulnun í starfi skal könnuð meðal starfsfólks og úrræði við hæfi skulu standa til boða.

Ábyrgð: **Mannauður** og stjórnendur.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða hvort allar einingar hafi svigrúm til samræmingar einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar Veitna metnar og skráðar í ársskýrslu.	Mannauður, stjórnendur. Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar
Skoða vinnutíma innan eininga Veitna og hvort þeir samræmast stefnu OR og dótturfélaga um fjölskylduvænan vinnustað.	Metið og skráð í ársskýrslu.	Mannauður, stjórnendur. Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar

Fræðsla til starfsfólks um samræmingu einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs innan Veitna.	Nýliðar fá upplýsingabækling/upplýsingar. Upplýsingar settar á netsvæði Jafnréttisnefndar.	Mannauður og tengiliður jafnréttisnefndar.	Samkomulag.
Ráðningasamningar Veitna styðji við samræmingu einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Skoða ráðningasamninga og koma með ábendingar ef við á. Ábendingum fylgt eftir og skoðað með hvaða hætti bregðast þarf við.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar.	2019-2020.
Kanna kulnun í starfi út frá kynjahlutfalli.	Skima með spurningalistum eftir kulnun og meta með hliðsjón af kynjahlutfalli. Bjóða úrræði. Fræða stjórnendur um einkenni.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. mars.

6. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi – 22 gr. jafnréttis laga

Markmið: Sýna skal öllu starfsfólki Veitna virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi verður ekki liðið í nokkurri mynd né heldur annað ofbeldi eða yfiringur í samskiptum starfsfólks.

Framfylgd: Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing eða orðið vitni að slíkri hegðun, er það hvatt til að hafa samband við mannauðsstjóra eða næsta stjórnanda. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingar um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Allt starfsfólk skal fá kynningu á stefnu samsteyppunnar og verkferlum.

Ábyrgð: Mannauður

Kynferðisleg áreitni og ofbeldi – Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk Veitna er upplýst um stefnu Veitna og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum. Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. febrúar
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Mannauður.	1. febrúar
Upplýsingagjöf til skemmtinefnda	Nefndin upplýsir skemmtinefndir um mikilvægi þess að bjóða ekki upp á skemmtiatriði á samkomum sem gætu misboðið eða verið særandi fyrir starfsfólk.	Tengiliður jafnréttisnefndar.	Einu sinni á ári.
Upplýsa starfsfólk Veitna um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislegt áreitni, einelti og ofbeldi.	Meta út frá vinnustaðagreiningu. Ávallt að segja starfsfólki hvert þeir geta leitað.	Stjórnendur og Mannauður.	Einu sinni á ári.

7. Viðhorf og þekking á jafnréttismálum

Markmið: Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti innan Veitna skulu kynntar á vinnustaðnum. Innan fyrirtækisins er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis með því að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis. Markmið jafnréttisnefndar Veitna fyrir 2019-2020 er að auka sýnileika nefndarinnar og stuðla þannig að aukinni jafnréttismenningu.

Framfylgd: Fræðslufundir og fundir með starfsfólki.

Ábyrgð: Jafnréttisnefndir og Mannauður

Viðhorf og þekking í jafnréttismálum - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar Veitna, jafnrétti innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum kynnt fyrir starfsfólki og stjórnendum Veitna.	Fundir með starfsfólki nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á.	Tengiliður jafnréttisnefndar Veitna.	Minnsta kosti árlega og/eða þegar við á.
Niðurstöður ársskýrslu kynntar.	Fræðsla fyrir starfsfólk Veitna.	Tengiliður jafnréttisnefndar Veitna.	Einu sinni á ári.
Jafnréttisstefna OR og dótturfélaga ásamt framkvæmdaáætlun Veitna kynntar fyrir nýju starfsfólki:	Ráðningaferli. Nýliðafundur	Mannauður, Tengiliður jafnréttisnefndar Veitna.	Við ráðningarferli og ráðningu nýs starfsfólks. Nýliðafundur haldnir einu sinni á önn eða oftar eftir þörfum.
Kvennafundur Umræðuvettvangur fyrir konur innan Veitna til að ræða jafnréttismál.	Hugmyndafundur fyrir áframhaldandi jafnréttis- og umbótastarf jafnréttisnefndar.	KVK Jafnréttisnefnd	Einu sinni á ári.
Karlafundur Umræðuvettvangur fyrir karla innan Veitna til að ræða jafnréttismál.	Hugmyndafundur fyrir áframhaldandi jafnréttis- og umbótastarf jafnréttisnefndar.	KK Jafnréttisnefnd	Einu sinni á ári.
Nemafundur Umræðuvettvangur fyrir iðnnema innan Veitna til að ræða jafnréttismál.	Hugmyndafundur fyrir áframhaldandi jafnréttis- og umbótastarf jafnréttisnefndar.	Jafnréttisnefnd	Einu sinni á ári.
Safna hugmyndum og ábendingum frá starfsfólki.	Hugmyndakassar settir upp, unnið með ábendingar og athugasemdir í áframhaldandi jafnréttis- og umbótastarfi.	Jafnréttisnefnd	Tæmdur fyrir fundi nefndar

Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:

Jafnréttisstefna og framkvæmdaáætlun Veitna, réttindi innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum: Starfsmannafundur verða nýttir sem vettvangur fyrir almenna fræðslu og stefnumótun (með starfsfólki) þegar þess þarf t.d. til þess að kynna nýja framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar (ný kemur annað hvert ár).

-Nýliðafundur

-Hádegisfræðsla

-Afmarkaður efnisþáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli niðurstöðu ársskýrslu jafnréttisnefndar: bæði það sem gengur vel og það sem má bæta (uppbyggileg umræða)

- Jafnréttisnefnd fundar með nýliðum tvisvar á ári að meðaltali og kynnir störf jafnréttisnefndar.
- Jafnréttisnefnd kemur inn á alla sviðsfundi einu sinni á ári og kynnir framkvæmdaáætlun.
- Jafnréttisnefnd kynnir skýrslu jafnréttisnefndar á sviðsfundum einu sinni á ári.
- Árlegur fundur og fræðsla allra jafnréttisnefnda.

Útfærsla nýliðafræðslu:

Nýliðar boðaðir á fund af Mannauði. Jafnréttisnefnd Veitna kynnir framkvæmdaáætlun og ársskýrslu. Fundir haldnir vor og haust eða oftar eftir þörfum.

Ábyrgð: Mannauður og jafnréttisnefnd.

Umgjörð jafnréttisnefndar Veitna

Virk jafnréttisnefnd starfar innan Veitna og fundar mánaðarlega frá janúar til maí og september til desember, níu fundi á ári. Nefndin skal koma saman á öðrum tímum ef þörf krefur. Mikilvægt er að fulltrúar jafnréttisnefnda endurspegli fjölbreytileika starfsfólks sem starfar hjá fyrirtækinu.

Tengiliður við jafnréttisnefndir hinna fyrirtækjanna innan samstæðunnar er tilnefndur af nefndinni ár hvert. Hlutverk:

- Bóka fundi
- Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og Mannauð.

Mannauður gefur árlega út skýrslu sem sýnir stöðu og þróun jafnréttismála hjá Veitum og hvort einstökum markmiðum er náð. Ársskýrsla jafnréttisnefndar Veitna er unnin af Mannauði en rýnd af jafnréttisnefnd. Skýrslan er kynnt fyrir starfsfólki Veitna af jafnréttisnefnd.

Framkvæmdaáætlun þessi er uppfærð í lok annars hvers árs. Endurbætt framkvæmdaáætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna sem liggur fyrir 1. mars ár hvert. Framkvæmdaáætlunin inniheldur raunhæf markmið með smáum og sértækum skrefum sem skila raunverulegum árangri. Framkvæmd er í takt við forgangsröðun sem byggir á upplýsingum úr ársskýrslu.

Á þriggja ára fresti er gerð ný jafnréttisáætlun fyrir samsteypuna (um er að ræða markmið sem unnin á grundvelli starfs allra jafnréttisnefnda). Framkvæmdaáætlunir taka ætíð mið af nýjustu Jafnréttisáætlunum OR og dótturfélaga.

Æskilegt er að nefndarmeðlimir sitji í jafnréttisnefnd í tvö ár í senn. Tveir komi inn á oddatölu ári og aðrir tveir á sléttri tölu.