

Jafnréttisáætlun er unnin á grundvelli Jafnréttisstefnu Orkuveitunnar, [STE-045](#) í rekstrarhandbók, ásamt laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 150/2020 og lögum nr. 86/2018 um jafnan rétt á vinnumarkaði. Áætlunin miðar að því að allir einstaklingar fái notið réttinda sinna innan vinnustaðarins án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþátta, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis 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 Orkuveitan hefur undirgengist.

Fyrirtækið vinnur markvisst að því:

- Að starfskjör fyrir jafnverðmæt störf séu óháð kyni.
- Að jafna hlutfall kynja innan Orkuveitunnar og einstakra fyrirtækja, hópa, sviða, deilda.
- Að auka fjölbreytni innan fyrirtækja og hópa til að mynda varðandi kynferði, aldur, kynhneigð, trúarbrögð, skoðanir, þjóðerni, kynþátta, litarháttar, efnahag, ætterni og stöðu að öðru leyti og tryggja fjölbreytni.
- Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að efla jafnréttismenningu starfsfólks Orkuveitunnar.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um málefni og áskoranir minnihlutahópa.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreiti og kynferðislegri áreiti innan fyrirtækisins.
- Að tryggja fjölbreytni innan hópa á öllum stigum ábyrgðar- og ákvarðanatöku innan fyrirtækisins og tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanir.
- Að tryggja gott aðgengi og vinnuaðstöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.
- Orkuveitan uppfyllir kröfur í formi laga, reglna og reglugerða um jafnréttismál.
- Jafnréttisstefnan byggir á gildum og heildarstefnu Orkuveitunnar og er sett fram til samræmis við eigendastefnu.

1. Launajafnrétti

Markmið: Fyrirtækið skal greiða sömu starfskjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni. Ef launamunur mælist innan 1% eru laun álitin jöfn.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með notkun vottaðs jafnlaunakerfis. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal grípa til viðeigandi aðgerða. Leiðréttá skal mismun sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat skal notað við ákvörðun launa.

Ábyrgð: Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýst skal um niðurstöður úr jafnlaunakerfi á fundi með framkvæmdastjórum Orkuveitunnar.	Fundur um gagnsemi jafnlaunakerfis einu sinni á ári.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Apríl hvers árs.
Mannauður skal ganga úr skugga um að greidd séu sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Launafundur Mannauðs þar sem laun og launabreytingar eru skoðuð heildstætt.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Launafundur tvisvar í viku. Þriðjudögum og fimmtudögum.
Jafnlaunagreining gerð annan hvern mánuð og niðurstöður varðandi leiðrétt launabil aðgengilegar starfsfólki.	Niðurstöður birtar á Workplace, leiðrétt ef ómálefnalegur munur.	Mannauður og viðkomandi stjórnendur	Sléttir mánuðir frá 2023 til a.m.k. 2026.

2. Ráðningar

Markmið: Hafa skal inngildingu í huga við nýráðningar innan fyrirtækisins og skulu störf auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst að því að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall í starfshópum (svið og einingar). Vinna skal með því markmiði að störf flokkist ekki eftir kyni. Stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf og yfirgripsmikla þekkingu sem styður við jafnréttismarkmið Orkuveitunnar.

Framfylgd: Starfsauglýsingar eru skrifaðar á þann hátt að þær höfði til ólíkra hópa samfélagsins og fylgir eftirfarandi texti:

Hjá Orkuveitunni leggjum við áherslu á að vera með fjölbreyttan hóp starfsfólks. Rannsóknir hafa sýnt að konur, kynsegin og fólk í minnihlutahópum sækja síður um störf án þess að uppfylla öll skilyrði starfsins. Ef þú telur þig hafa það sem þarf til og ástríðu til að vinna hjá Orkuveitunni hvetjum við þig til að sækja um, jafnvel þó þú hakir ekki í öll boxin í auglýsingunni!

Við ráðningu og starfsþróun stjórnenda skal jákvætt viðhorf og þekking á jafnréttismálum vera hluti af hæfniskröfunum.

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur með mannaforráð

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýsingar um kynja- og aldurshlutfall eininga eru tiltækar þegar við upphaf ráðningar.	Staða innan eininga og fyrirtækja Orkuveitunnar aðgengilegt í mælaborði stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að stjórnandi sé meðvitaður um stöðuna við upphaf ráðningaferlis.	Mannauður og viðkomandi mannaútsleiðtogi	Október 2023.
Jafnréttisvitund stjórnenda. a) Í ráðningarferli b) Eftir að störf eru hafin	Fræðsla í formi rafræns námskeiðs í nýliðafræðslu. Metið í vinnustaðgreiningu.	Mannauður og viðkomandi mannaútsleiðtogi	Ágúst 2023/2026. Desember 2023.

3. Starfsframi og starfsþróun

Markmið: Orkuveitan hefur sett sér markmið að 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 öllu starfsfólki jöfn tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar. Orkuveitan leitast við að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall innan einstakra hópa/sviða/deilda.

Framfylgd: Stuðla að jafnara kynjahlutfalli í starfshópum innan fyrirtækisins og gætt að kynjahlutföllum og fjölbreytni, þegar kemur að starfsþróun og stjórnunarstöðum.

Ábyrgð: Mannauður með forstjóra og framkvæmdastjórum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfshópa Orkuveitunnar aðgengileg áður en ákvarðanir um starfsþróun og stjórnunarstöður eru teknar.	Staða innan eininga og fyrirtækja Orkuveitunnar aðgengilegt í mælaborði stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að stjórnandi sé meðvitaður um stöðu sinnar einingar við upphaf ferlis.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Október 2023. Nóvember 2023/2026.
Fylgjast með starfsþróun innan Orkuveitunnar miðað við kyn og aldur þeirra sem hljóta framþróun.	Finna leið til að merkja starfsþróun í mannauðskerfi og setja niðurstöður í mælaborð stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að þessar upplýsingar séu hafðar til hliðsjónar áður en ákvarðanir eru teknar.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Apríl til maí 2024. Júní 2024/2026.

4. Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar.

Markmið: Ásýnd Orkuveitunnar og dótturfélaga skal fela í sér fjölbreyttan starfshóp sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum og minnihlutahópum á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðemis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti. Starfsheiti skulu bera vott um kynjahlutleysi eins og kostur er.

Framfylgd: Unnið er markvisst að því að breyta staðalímyndum kynja og minnihlutahópa í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig er unnið markvisst að því að starfsfólk af öllum kynjum komi fram fyrir hönd Orkuveitunnar á opinberum vettvangi. Jafnréttisáhersla í þjónustu við viðskiptavini og að aðgengi að þjónustu Orkuveitunnar sé tryggð óháð félagslegum bakgrunni viðskiptavina, s.s. kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.s.frv.

Ábyrgð: Forstöðumaður Samskipta og samfélags, forstöðufólk þjónustusviða, Mannauður.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sýnilegir fulltrúar Orkuveitunnar endispegli fjölbreytileika starfsfólks fyrirtækjanna.	Sýnilegur fulltrúi metinn í hverju tilviki fyrir sig.	Forstöðumaður Samskipta og samfélags	Ágúst 2023/2026.
Þjónusta fyrirtækja Orkuveitunnar veitir öllum jafnt aðgengi og styður við fjölbreytileika samfélagsins.	Nýstofnuð þjónustusvið marka sér þjónustustefnu og vinna markvisst að henni.	Framkvæmdastjórnir fyrirtækja Orkuveitunnar	Ágúst 2023/2026.
Stjórnendabjálfun.	Fræðsla til stjórnenda í hlutdrægni sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur áhrif á viðhald ásýnd og staðalímyndir.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Ágúst 2023/2026.
Nauðsynlegar upplýsingar eru til á ensku og íslensku.	Stuðla að áframhaldandi þýðingum á efni á ensku og gera aðgengi að skjölum Orkuveitunnar auðveldara fyrir fólk af erlendum uppruna.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Ágúst 2023 til 2026.

5. Samræming fjölskyldu-, einka- og atvinnulífs

Markmið: Orkuveitan hefur það markmið að starfsfólk hafi rými til að tvinna saman vinnu og einkalíf eins og best er á kosið út frá hverju starfi fyrir sig. Áhersla er á sveigjanleika í starfi og er boðið upp á fjarvinnu eftir því sem við verður komið. Stjórnendur skulu vera meðvitaðir um einkenni og áhrif viðvarandi álags í starfi.

Framfylgd: Verkefni sett af stað til að skerpa á sveigjanleika í starfi og tryggja að starfsfólk sé meðvitað um réttindi sín og að vinnumenningin styðji við stefnu fyrirtækisins í þessum málaflokki. Fylgst er með álagi í starfi í árlegri vinnustaðgreiningu Orkuveitunnar. Starfsfólki sem getur og vill er boðið að gera fjarvinnusamninga. Leitað er eftir að koma til móts við störf sem bjóða upp á minni sveigjanleika á annan máta.

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða sveigjanleika í starfi innan eininga í vinnustaðgreiningu.	Niðurstöður vinnustaðgreiningar um Orkuveituna skráðar og metnar. Aðgerðir ef þurfa þykir.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Desember 2023 til janúar 2024.
Skerpa á notkun vinnutímastyttingu, fjarvinnusamninga og sveigjanleika innan eininga til að styðja við stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Vinna með trúnaðarfólki verkalyðsfélaga Orkuveitunnar.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Haut 2023.
Koma í veg fyrir óæskilegt viðvarandi álag.	Úrræði við hæfi standa starfsfólki til boða á velferðatorgi Orkuveitunnar, Karítas.	Mannauður (viðkomandi mannauðsleiðtogi) og Öryggi, heilsa og áhættustýring.	Ágúst 2023/2026.

6. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Markmið: Starfsfólk Orkuveitunnar skal sýna öllum virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni 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 mannauðsleiðtoga eða næsta stjórnanda. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasiðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt verklagsreglu fyrir starfsfólk sem verða fyrir slíku, [VRJ-001](#) í Rekstrarhandbók. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.

Ábyrgð: Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk Orkuveitunnar er upplýst um stefnu fyrirtækisins og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Ágúst 2023/2026.
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar metnar. Gripið til aðgerða ef þurfa þykir.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Ágúst 2023/2026.
Upplýsingagjöf til skemmtinefnda.	Mannauður upplýsi skemmtinefndir um mikilvægi þess að bjóða ekki upp á skemmtiatriði á samkomum þar sem gæti misboðið eða verið særandi fyrir starfsfólk.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Þegar skipulagning vegna viðburða hefst.

7. Viðhorf og þekking - Jafnréttismenning starfsfólks Orkuveitunnar

Markmið: Innan fyrirtækisins er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis með því að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.

Framfylgd: Fræðslufundir starfsfólks „Þekking á þriðjudögum“, og rafræn fræðsla.

Ábyrgð: Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fræðsla um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.	Skipulögð fyrirlestraröð frá ólíkum hagsmunahópum til að auka innsýn starfsfólks Orkuveitunnar í stöðu og veruleika fólks og þannig efla fræðslu og vitund um málefni og áskoranir minnihlutahópa innan félaganna.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Einu sinni í mánuði.
Jafnréttisstefna Orkuveitunnar og framkvæmdaáætlun kynntar: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla*	Rafræn kynning partur af nýliðafræðslu.	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Við ráðningaferli og ráðningu nýliða.
Allt nýtt starfsfólk fær fræðslu um jafnréttismál.	Rafræn jafnréttisfræðsla hluti af skyldufræðslu alls starfsfólks	Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi	Við ráðningu nýliða.