

Framkvæmdaáætlunin er unnin á grundvelli Jafnréttisstefnu OR og dótturfélaga, STE-045 í rekstarhandbók , og laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (*hér eftir jafnréttislög*). Áætlunin miðar að því að allir einstaklingar fái notið réttinda sinna innan vinnustaðarins án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misþýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður.

Orka náttúrunnar leggur metnað sinn í að gæta jafnréttis milli starfsfólks fyrirtækisins með því að hafa eftirfarandi atriði að 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 ON.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
- Að tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.
- Að tryggja gott aðgengi að vinnuaðstöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.

## 1) Launajafnrétti - 19 gr. jafnréttislaga

**Markmið ON:** Fyrirtækið skal veita starfsfólki jöfn starfskjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

**Framfylgd:** Jöfn starfskjör skulu staðfest með notkun vottaðs jafnlaunakerfis. Komi fram óútskýrður launamunur eða önnur kjör milli starfsfólks sem sinna sambærilegum störfum skal grípa til viðeigandi aðgerða. Leiðréttá skal mismun sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat er notað við ákvörðun launa.

**Ábyrgð:** Mannauðs-og jafnréttismál.

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd ON er upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi ON.  Mannauðs-og jafnréttismál skal ganga í skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og hlunnindi fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Fundur um jafnlaunakerfi nokkrum sinnum á ári með mannauðs-og jafnréttimálum.  Fleiri ef þörf er á (t.d. með stjórnendum ON eða öðrum jafnréttisnefndum.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-2020.
Tryggja að önnur starfskjör sem hægt er að meta til fjárstandi báðum kynjum jafnt til boða í sambærilegum stöðum.	Rætt og yfirfarið á launafundi með Mannauðs-og jafnréttismálum.  Framfylgja eftir þörfum með sérstökum fundi með stjórnendum.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-2020.

**2) Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga**

**Markmið:** Öll störf innan fyrirtækisins skulu vera ætluð konum og körlum og bæði kynin hvött til að sækja um lausar stöður. Jafnframt skal stuðla að unnið sé markvisst að því að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall í starfshópum. Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök karla-og kvennastörf.

**Framfylgd:** Hugað sé sérstaklega að því að tryggja að staðalímyndir og fordómar endurspeglit ekki í ráðningarferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og enda á nýliðafræðslu.

**Ábyrgð:** Mannauðs-og jafnréttismál og stjórnendur með mannaforráð.

<b>Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON</b>			
<b>Markmið</b>	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll og aldursdreifingu vegna i) nýráðninga ii) umsókna  Staða nýráðningar innan eininga ON metin.	Staða innan eininga ON skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Mannauðs- og jafnréttismál.	15. febrúar 2019-20
Jafnréttisvitund stjórnenda.	Hæfiskrafa í ráðningum og liður í árangursmati stjórnenda.	Mannauðs- og jafnréttismál.	15. febrúar 2019-20
Í ráðningum sé tryggt að ekki endurspeglit staðalímyndir og fordómar	Hanna gátlista sem tryggir að skimað sé fyrir staðalímyndum og fordómum í ráðningarferlinu.	Mannauðs- og jafnréttismál.	Febrúar 2020.

**3) Starfsframi og starfsþróun - 20. gr. jafnréttislaga**

**Markmið:** ON hefur sett sér markmið að vera eftirsóknarverður starfsvettvangur fyrir hæfileikaríka einstaklinga án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, 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. OR leitast við að jafna kynjahlutfall innan einstakra hópa/sviða/eininga.

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

**Ábyrgð:** Mannauðs-og jafnréttismál með framkvæmdastjóra og forstöðumönnum.

<b>Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON</b>			
<b>Markmið</b>	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Kynjahlutföll innan starfshópa ON tekin saman og metin.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Mannauðs- og jafnréttismál.	15. febrúar 2019-20.
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja og aldursdreifingu sem nýta sér hvort tveggja.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Mannauðs- og jafnréttismál.	15. febrúar 2019-20.

Vinnuaðstaða	Að gera könnun innan einstakra starfstétta of fá endurgjöf á vinnuaðstöðu.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Október 2019.
Umgjörð starfsnema	Hlúa að starfsnemunum. Tryggja að þau hafi bakland, stuðning og kennslu í sinni iðngrein og að aðlagast vinnustaðnum.	Mannauðs- og jafnréttismál.	1. júní 2019-2020.

#### 4) Ásýnd kynjanna og staðalímyndir

**Markmið:** Ásýnd ON skal fela í sér fjölbreyttan starfshóp sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum 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 staðalímyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Áhersla er lögð á að manneskjan sem er í forsvari tiltekens verkefnis/umræðu komi fram fyrir hönd ON, hvort sem það er á opinberum vettvangi, í fjölmiðlaumræðu eða innan ON. Tryggja að bæði konur og karlar séu í skapandi teymi við gerð auglýsinga- og kynningarefnis, eins og hjá auglýsingastofum.

**Ábyrgð:** Forstöðumaður einstaklingsmarkaðar, mannauðs- og jafnréttismál.

Kynja- og staðalímyndir - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa ON skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmiðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Mannauðs- og jafnréttismál.  Ef upplýsingar vantar í skýrslu fjölmiðlavaktarinnar þá ber upplýsingafulltrúi ON ábyrgð á að veita þau gögn.	15. febrúar 2019-20.
Auglýsingar og markaðsefni	Tryggja að hönnunarteymi auglýsingastofa séu skipuð konum og körlum.	Forstöðumaður einstaklingsmarkaðar.	Júní 2019.
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja og fjölbreytileika samfélagsins í fræðsluefni ON frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Mannauðs- og jafnréttismál hanna gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Úttekt tilbúin árlega skv. samkomulagi fyrir 15. febrúar ár hvert.
Kynjahlutleysi starfsheita.	Starfsheiti yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Desember 2019.
Stjórnendabjálfun	Fræðsla til stjórnenda í hlutdrægni, sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur m.a. áhrif á viðhald og ásýnd staðalímynda.	Mannauðs- og jafnréttismál.	Maí 2019.

Iðnir og tækni, Hellsheiðarvirkjun	Setja á dagskrá námsbraut fyrir 10. bekk.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Haustið 2020.
---------------------------------------	---	---	---------------

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

**Markmið:** ON hefur einsett sér að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu- og einkalífi með sveigjanleika í starfi og fjarvinnu eftir því sem við verður komið.

**Framfylgd:** Réttindi til samræmingar eru tryggð og þeim fylgt eftir með kynningu og fræðslu til þess að tryggja að starfsfólk sé meðvitað um réttindi sín og að vinnumenningin styðji við stefnu fyrirtækisins í þessum málaflokki.

**Ábyrgð:** Mannauðs- og jafnréttismál og stjórnendur.

Samræming - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða svigrúm innan allra eininga til samræmingar einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar um ON skráðar og metnar.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-20.
Skoða vinnutíma innan eininga ON og hvort þeir samræmast stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Mannauðs- og jafnréttismál.	15. febrúar 2019-20.
Ráðningasamningar ON séu í samræmi við samræmingu einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Skoða staðlaðan ráðningarsamning og koma með ábendingar ef við á. Ábendingum fylgt eftir og skoðað með hvaða hætti bregðast þarf við.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-20.
Stytting vinnuviku.	Hefja undirbúning við útfærslu.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	2020.
Kulnun í starfi.	Skima með spurningalistum eftir kulnun og meta með hliðsjón af kyni og starfshópum. Bjóða upp á úrræði og fræða stjórnendur um einkenni.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	2020.

### 6) Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni/ofbeldi – 22 gr. jafnréttislaga

**Markmið:** Starfsfólk ON skal sýna öllum virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi verður ekki liðið í nokkurri mynd né heldur annað ofbeldi eða yfirgangur 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 yfirmann. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku, LBJ-210 í rekstarhandbók. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri.

<b>Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni/ofbeldi – Framkvæmd jafnréttisnefndar ON</b>			
<b>Markmið</b>	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Allt starfsfólk ON er upplýst um stefnu fyrirtækisins og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum.  Jafnréttisnefnd hittir nýtt starfsfólk tvisvar sinnum á ári.	Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-20.
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Mannauðs-og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	15. febrúar 2019-20.
Upplýsa starfsfólk ON um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Meta út frá vinnustaðagreiningu hvaða áherslu á að leggja.	Mannauðs-og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Einu sinni á ári.
Upplýsingagjöf til skemmtinefnda.	Nefndin upplýsi skemmtinefndir um mikilvægi þess að bjóða ekki upp á skemmtiatriði á samkomum sem gætu misboðið eða verið særandi fyrir starfsmenn.	Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Einu sinni á ári.

## 7) Viðhorf og þekking - Jafnréttismenning starfsfólks ON

**Markmið:** Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti 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 ON fyrir 2019-2020 er að auka sýnileika nefndarinnar og stuðla þannig að aukinni jafnréttismenningu.

**Framfylgd:** Fræðslufundir og starfsfundir.

**Ábyrgð:** Mannauðs-og jafnréttismál og Jafnréttisnefnd.

<b>Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON</b>			
<b>Markmið</b>	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Jafnréttisnefnd ON upplýsir starfsfólk og	Upplýsingar sendar út í sérstakri frétt í rafrænu	Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Starfsfólki kynnt niðurstaðan á

stjórnendur um umgjörð jafnréttisstarfsins, tilvist nefndarinnar og einstaka verkefni.	fréttabréfi.  Starfsfundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á.  Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra.	Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Mannauðs-og jafnréttismál.	fyrsta starfsfundir eftir að skýrsla jafnréttisnefndar kemur út.
Fræðsla um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.	Fræðsla fyrir starfsfólk ON á starfsfundum og á skjáum fyrirtækisins og/eða samstæðunnar allrar í samvinnu við aðrar jafnréttisnefndir.	Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir /samstarfi við aðrar nefndir. Einn fastur fundur árlega með tengiliðum.	Einu sinni á ári eða eftir þörfum.
Jafnréttisstefna OR og dótturfélaga og framkvæmdaáætlun ON kynntar fyrir nýju starfsfólki:  a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla	Ráðningaferli kynjasambætt.	Mannauðs-og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar: Hólmfríður Haraldsdóttir.	Við ráðningaferli og ráðningu nýs starfsfólks.

### Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:

- 1) Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun OR, réttindi innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum:  
Starfsmannafundir verða nýttir sem vettvangur fyrir almenna fræðslu og stefnumótun (með starfsfólki) þegar þess þarf, t.d. til þess að kynna nýja framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar OR (ný kemur á tveggja ára fresti ) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný koma á þriggja ára fresti).
- 2) Jafnréttisnefnd situr með nýliðum tvisvar á ári og kynnir störf jafnréttisnefndar.
- 3) Jafnréttisnefnd kemur inn á alla sviðsfundi einu sinni á ári og kynnir framkvæmdaáætlun.
- 4) Jafnréttisnefnd kynnir skýrslu jafnréttisnefndar á sviðsfundum einu sinni á ári.
- 5) Árlegur fundur og fræðsla allra jafnréttisnefnda.

### \*Útfærsla nýliðafræðslu:

Jafnréttisnefnd OR fylgir sýningu kynningarmyndbanda um jafnrétti eftir með sérstökum nýliðafundi með Jafnréttisnefnd. Jafnréttisfundinn situr nýráðið starfsfólk, fulltrúi/(ar) jafnréttisnefndar OR. Þeir eru haldnir tvisvar á ári og eru þá nýliðar boðaðir. Tengiliður jafnréttisnefndar sér um samskipti við Mannauðs- og jafnréttismál sem aðstoðar við undirbúning. Á þessum vettvangi fer fram samtal um OR og nýráðið starfsfólk fær tækifæri til þess að fá upplýsingar, ræða málin, spyrja spurninga og koma með ábendingar.

## 9. Umgjörð Jafnréttisstarfs

### Umgjörð jafnréttisnefndar ON

Virk jafnréttisnefnd starfar innan Orku náttúrunnar og fundar mánaðarlega frá janúar til maí og september til desember, níu fundir á ári. Nefndin skal koma saman á öðrum tímum ef þörf krefur. Mikilvægt er að fulltrúar jafnréttisnefnda endurspegli fjölbreytileika starfsfólks sem starfar hjá fyrirtækinu. Lagt er til að fulltrúar jafnréttisnefndar starfi í 2 ár.

Jafnréttisnefnd sér um að:

- 1) Bóka fundi
- 2) Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og Mannauðs-og jafnréttismál.

Mannauðs-og jafnréttismál gefa árlega út skýrslu sem sýnir stöðu og þróun jafnréttismála hjá ON og hvort einstökum markmiðum er náð. Ársskýrsla Orku náttúrunnar er unnin af Mannauðs-og jafnréttismálum en rýnd af jafnréttisnefnd. Skýrslan er kynnt fyrir starfsfólki ON.

Framkvæmdaáætlun þessi er uppfærð annað hvert ár. Endurbætt framkvæmdaáætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í ársskýrslu ON og hún liggur fyrir í 1. mars ár hvert. Hún inniheldur raunhæf markmið með smáum og sértækum skrefum sem skila raunverulegum árangri. Framkvæmd er í takt við forgangsriðun sem byggir á upplýsingum.

Samantekt birtist í ársskýrslu Orkuveitu samstæðunnar sem kemur út 1. desember ár hvert. Mannauðs-og jafnréttismál sjá um að vinna úr skýrslu jafnréttisnefndar ON fyrir ársskýrslu samstæðunnar.

Á þriggja ára fresti er gerð ný jafnréttisáætlun fyrir samstæðuna, um er að ræða markmið sem stýrihópur setur saman en þau eru unnin á grundvelli starfs allra jafnréttisnefnda. Framkvæmdaáætlanir taka ætíð mið af nýjustu Jafnréttisáætlun OR og dótturfélaga.



**SAMANTEKT og yfirsýn**

**Meginverksvið nefndarinnar:**

- Greina áskoranir í jafnréttismálum og efla jafnréttismenningu ON með kynningum og samtali við starfsfólk og stjórnendur.
- Rýna ársskýrslu ON og kynna hana.
- Nefndin setji raunhæf markmið í jafnréttismálum með smáum og sértækum skrefum sem skila raunverulegum árangri.
- Fræðslu- og kynningarfundir.
- Miðlun jafnréttisupplýsinga með fjölbreyttum hætti.
- Koma með hugmyndir að verkefnum.
- Útbúa framkvæmdaáætlun jafnréttismála með jafnréttisstefnu að leiðarljósi.
- Tengiliður við starfsfólk varðandi umbætur í jafnréttismálum og vera til staðar.
- Gera könnun milli starfsfólks, fá hugmyndir af verkefnum sem þau vilji að jafnréttisnefnd leggi áherslu á.
- Miðla upplýsingum til stjórnenda ef starfsfólk vill koma einhverju á framfæri. t.d. biðja um að tölvupóstur séu ekki sendir fyrir utan hefðbundins vinnutíma.
- Láta gera úttekt á vinnuaðstöðu með tilliti til kynja.
- Vera sýnileg.

**Áherslur nefndarinnar 2019, samantekt:**

**UPPLÝSINGAR OG FORGANGSRÖÐUN**

Eftirfylgni með úrvinnslu og skráningu kyngreindra gagna og tillögur um aðgerðir/forgangsröðun ef þörf reynist á slíku.

- Launajafnrétti:
  - Launaúttektir og launakannanir  
*Upplýsingar sóttar til Mannauðs- og jafnréttismála.*
- Kynjahlutföll:
  - Nýráðningar
  - Námskeið
  - Starfshópar
  - Stjórnir og stjórnunarstöður
  - Sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins
- Viðhorf til jafnréttismála og framfylgd áherslna:
  - Starfsfólk (niðurstöður úr vinnustaðagreiningu)
  - Stjórnendur (niðurstöður úr frammistöðumati)
  - Tækifæri til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs innan einingar og hvernig fólk nýtir þau réttindi
- Þýðing efnis yfir á ensku
  - Láta þýða efni ON á ensku og gera aðgengi að skjölum ON auðveldari fyrir fólk af erlendum uppruna.
- Aðgengi a starfsstöðvum ON og vinnuaðstaða
  - Tryggja gott aðgengi og vinnuaðstöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.

**FRÆÐSLA**

Mögulegar áherslur í fræðslumálum:

- Áherslur jafnréttisnefndar ON og markmið OR samsteypunnar í jafnréttismálum
  - Starfsfólk og stjórnendur meðvituð um stefnu OR og áherslur jafnréttisnefndar
  - Stjórnendafræðsla í grunnhugtökum jafnréttismála
- Kynferðisleg áreitni og niðurlægjandi grín á vinnustöðum
- Umgjörð og líðan starfsnema skoðuð og bætt ef þurfa þykir.
- Samræming fjölskyldu- og einkalífs
  - Réttindi og skyldur starfsfólks og (þ.m.t. stjórnenda) OR hvað varðar fjölskylduábyrgð
  - Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs, almenn fræðsla
  - Fræðsla um kulnun í starfi
- Birtingarmynd kynja í efni frá ON:
  - Fræðsla um staðal- og kynjaímyndir fyrir starfsfólk (þ.m.t. stjórnendur og þá sérstaklega horfa til starfsfólks sem fer með markaðsmál)
- Iðnir og tækni Hellisheiði



- Kanna hvort grundvöllur sé fyrir samstarfsverkefni með grunnskólum nærsveitarfélaga að lönnum og tækni, valáfanga fyrir 10. bekk.
- Samráð við grunnskóla varðandi kynningu á iðnstörfum
  - Samráð við bæjarfélög sem tengjast rekstri ON
  - Auka samvinnu við grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu, kanna áhuga um frekara samstarfi.

**Ath. þörf er á árlegum vinnufundi með stjórnendum og öðrum jafnréttisnefndum.**