

Framkvæmdaáætlunin er unnin á grundvelli Jafnréttisstefnu OR, [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, skoðana, 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. Fyrirtækið skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem OR hefur undirgengist.

- Að starfskjör kynja séu jöfn.
- Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að auka fjölbreytni innan fyrirtækja/hópa/sviða/ deilda til að mynda varðandi kynferði, aldur, kynhneigð, trúarbrögð, skoðanir, þjóðerni, kynþátta, litarháttar, efnahag og stöðu að öðru leyti.
- Að 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 málefni og áskoranir minnihlutahópa.
- 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 og vinnuástöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.

1. Launajafnrétti – 19 gr. jafnréttislaga

Markmið: Fyrirtækið skal greiða konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Ef launamunur mælist undir 1% er eru launin 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: Mannauðs- og jafnréttismál.

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR skal upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi OR.	Fundur um jafnlaunakerfi einu sinni á ári með Mannauðs- og jafnréttismálum.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Jafnréttisnefnd skal ganga úr skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Framfylgja eftir þörfum, t.d. með Mannauðs- og jafnréttismálum, stjórnendum OR eða öðrum jafnréttisnefndum.		

2. Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins óháð kyni og skulu störfin auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst að því að jafna kynjahlutfall í starfshópum (svið og einingar). Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök karla- og kvennastörf. Æðstu stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf og yfirgripsmikla þekkingu sem styður við jafnréttismarkmið OR.

Framfylgd: Kynjasjónarmiðum er beitt í öllu ráðningaferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu. Stjórnendum er heimilt, í samráði við Mannauðs- og jafnréttismál, að grípa til sértækra og tímabundinna aðgerða til að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði, sbr. 7. tölulið 1. mgr. 2. gr. jafnréttislaga. Við ráðningu og starfsþróun stjórnenda skal jákvætt viðhorf og þekking á jafnréttismálum vera hluti af hæfniskröfunum.

Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál og stjórnendur með mannaforráð.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll og aldursdreifingu vegna: a) Nýráðninga b) Umsókna	Staða innan eininga OR markvisst skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Kalla eftir upplýsingum um sértækar aðgerðir til jafna kynjahlutfall innan eininga.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Jafnréttisvitund stjórnenda.	Hæfniskrafa í ráðningum og liður í árangursmati stjórnenda.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.

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

Markmið: OR hefur sett sér markmið að vera eftirsóknarverður starfsvettvangur fyrir hæfileikaríka einstaklinga, án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættneris, 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/deilda.

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

Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál með forstjóra og framkvæmdastjórum.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfsmannahópa OR tekin saman og metin.	Markvisst skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja og aldursdreifingu sem nýta sér hvort tveggja.	Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.

4. Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar.

Markmið: Ásýnd Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal fela í sér fjölbreyttan starfsmannahóp sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum og minnihlutahópum á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættneris, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti. Starfsheiti skulu bera vott um kynjahlutleysi.

Framfylgd: Unnið markvisst að því að breyta staðalímyndum kynja og minnihlutahópa í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig unnið markvisst að því að starfsfólk af báðum kynjum komi fram fyrir hönd OR á opinberum vettvangi. Verkefni jafnréttisnefndar 2019-2020 fyrir þennan málaflökk verður stuðla að því að þýða efni OR á ensku og gera aðgengi að skjölum OR auðveldara fyrir fólk af erlendum uppruna. Öll starfsheiti innan OR skulu yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.

Ábyrgð: Forstöðumaður Vef- og markaðsmála, Mannauðs- og jafnréttismál.

Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa OR skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Forstöðumaður vef- og markaðsmála. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja í fræðsluefni OR frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauðs- og jafnréttismál hennar gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.	Mannauðs- og jafnréttismál.	Febrúar 2019/2020.
Kynjahlutleysi starfsheita.	Starfsheiti yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.	Mannauðs- og jafnréttismál og stjórnendur.	Desember 2019.
Stjórnendapjálfun.	Fræðsla til stjórnenda í hlutdrægni sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur áhrif á viðhald ásýnd og staðalímyndir.	Mannauðs- og jafnréttismál.	Maí 2019.

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

Markmið: OR 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. Stytting vinnuviku. Stjórnendur skulu vera meðvitaðir um einkenni og áhrif kulnunar í starfi.

Framfylgd: Svigrúm 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. Á árinu 2019 skulu drög að styttingu vinnuvikunnar lögð, t.d. með að setja af stað tilraunaverkefni og meta áhrif þessa á starfsfólk. Kulnun í starfi skal könnuð með spurningalista til starfsfólks og úrræði við hæfi standi til boða.

Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál og stjórnendur.

Samræming - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða svigrúm innan allra eininga til samræmingar einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar um OR skráðar og metnar. Fræðsla ef þess þarf.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Skoða vinnutíma innan eininga OR og hvort þeir samræmast stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Ráðningasamningar OR séu í samræmi við samræmingu einka-, fjölskyldu og atvinnulífs.	Skoða staðlaðan ráðningasamning og koma með ábendingar ef við á. Ábendingum fylgt eftir og skoðað með hvaða hætti bregðast þarf við.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.

Stytting vinnuviku.	Hefja undirbúning við útfærslu.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Maí 2019.
Kulnun í starfi.	Skima með spurningalistum eftir kulnun og meta með hlíðsjón af kynjahlutfalli. Bjóða úrræði. Fræða stjórnendur um einkenni.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.

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

Markmið: Starfsfólk OR 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 mannauðsstjóra eða næsta stjórnanda. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku, [LBJ-210](#) í Rekstrarhandbók. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.

Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál og jafnréttisnefnd.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk OR er upplýst um stefnu fyrirtækisins og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum. Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Febrúar 2019/2020.
Upplýsa starfsfólk OR um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.	Meta út frá vinnustaðagreiningu. Ávallt að segja starfsmönnum hvert þeir geta leitað.	Mannauðs- og jafnréttismál. Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Þrisvar á ári.
Upplýsingagjöf til skemmtinefnda.	Nefndin upplýsi skemmtinefndir um mikilvægi þess að bjóða ekki upp á skemmtiatriði á samkomum þar sem gæti misboðið eða verið særandi fyrir starfsmenn.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Einu sinni á ári.

7. Viðhorf og þekking - Jafnréttismenning starfsfólks OR

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

Framfylgd: Fræðslufundir og fundir með starfsfólki.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd og Mannauðs- og jafnréttismál.

Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR upplýsir starfsfólk og stjórnendur um umgjörð jafnréttisstarfsins, tilvist nefndarinnar og einstaka verkefni.	Upplýsingar sendar út í sérstakri frétt í rafrænu fréttabréfi. Starfsmannafundur nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á. Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir. Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Mannauðs- og jafnréttismál.	Starfsfólki kynnt niðurstaðan á starfsmannafundum eftir að ársskýrsla jafnréttisnefndar kemur út.
Fræðsla um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.	Fræðsla fyrir starfsfólk OR á starfsmannafundum og á skjáum fyrirtækisins og/eða samstæðunnar allrar í samvinnu við aðrar jafnréttisnefndir.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Einu sinni á ári eða eftir þörfum.
Jafnréttisstefna OR og dótturfélaga og framkvæmdaáætlun OR kynntar fyrir nýju starfsfólki: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla*	Ráðningaferli kynjasambætt.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR: Bára Jónsdóttir.	Við ráðningaferli og ráðningu nýs starfsmanns.

Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:

- Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaáætlun OR, 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 OR (ný kemur á tveggja ára fresti) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný koma á þriggja ára fresti).
- Jafnréttisnefnd situr 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:

Jafnréttisnefnd OR fylgir sýningu myndbandanna 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.

Umgjörð jafnréttisstarfs

Umgjörð jafnréttisnefndar OR
Virk jafnréttisnefnd starfar innan Orkuveitu Reykjavíkur 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 til að fulltrúar jafnréttisnefnda komi úr fjölbreyttum hópi starfsmanna og endurspeglar fjölbreytileika starfsmanna sem stafa hjá fyrirtækinu. Tengiliður er tilnefndur. Hlutverk: <ul style="list-style-type: none"> Bóka fundi Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og Mannauðs- og jafnréttismál.

Jafnréttisnefnd gefur árlega út skýrslu um störf sín sem sýnir stöðu og þróun jafnréttismála hjá fyrirtækinu og hvort einstökum markmiðum er náð. Hún nefnist Ársskýrsla jafnréttisnefndar Orkuveitu Reykjavíkur *ártal*. Hún er unnin af Mannauðs- og jafnréttismálum í mars ár hvert, en jafnréttisnefndin skrifar samantekt. Skýrslan er kynnt fyrir starfsfólki OR af jafnréttisnefnd.

Framkvæmdaáætlun þessi er uppfærð í byrjun annars hvers árs. Endurbætt framkvæmdaáætlun tekur mið af upplýsingum sem koma fram í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR og hún liggur fyrir í 1. mars ár hvert.

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.