

Framkvæmdaráætlunin er unnin á grundvelli jafnréttisstefnu Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga: [STE-045](#) í rekstrarhandbók. 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 og stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misbýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður. Fyrirtækið skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem OR hefur undirgengist.

Gagnaveita Reykjavíkur leggur mikla áherslu á jafnrétti og leggur metnað í að gæta jafnréttis milli starfsmanna fyrirtækisins með því að hafa eftirfarandi atriði að leiðarljósi:

- Að jafna starfskjör karla og kvenna.
- Að gera körlum og konum kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að jafna hlutfall kynja innan OR samstæðunnar og einstakra fyrirtækja/hópa/sviða/deilda.
- Að efla jafnréttismenningu starfsmanna OR samstæðunnar.
- Að efla fræðslu og vitund starfsmanna um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.
- Að vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
- Að tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.

### 1. Launajafnrétti – 19 gr. jafnréttislaga

**Markmið OR og dótturfélaga:** OR og dótturfélög skulu greiða konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Ef launamunur er undir 1% eru launin talin jöfn.

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

**Ábyrgð:** Starfsmannamál.

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:  |  |                              |   |
|--|--|------------------------------|---|
| Hlutverk   | Útfærsla   | Ábyrgð                       | Tímarammi                                 |
| Jafnréttisnefnd GR er upplýst um niðurstöður nýrra launakannana. Hún hefur vettvang til þess að ræða stöðu GR við aðila sem halda utan um launamál samstæðunnar. | Árlegur fundur með Starfsmannamálu og öðrum jafnréttisnefndum OR | Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |

### 2. Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga

**Markmið:** Öll störf innan fyrirtækisins skulu ætluð konum og körlum og bæði kynin hvött til að sækja um lausar stöður. Unnið skal markvisst að því að jafna kynjahlutfall í starfsmannahópum (svið og einingar). Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök karla- og kvennastörf.

**Framfylgd:** Kynjasjónarmiðum er beitt í öllu ráðningaferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu.

**Ábyrgð:** Starfsmannamál og stjórnendur með mannaforráð.

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| Hlutverk  | Útfærsla  | Ábyrgð  | Tímarammi                                 |
| Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga og ii) umsókna.<br><br>Staða nýráðninga innan eininga GR metin   | Staða innan hvernar og einnar einingar GR markvisst skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR | Skráning og mat á stöðu: Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |
| Kalla eftir upplýsingum um aldersdreifingu vegna i) nýráðninga og ii) umsókna.<br><br>Staða nýráðninga innan eininga GR metin | Staða innan hvernar og einnar einingar GR markvisst skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR | Skráning og mat á stöðu: Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |

### 3. Starfsframi og starfsþróun -20. gr. jafnréttisлага

**Markmið:** OR og dótturfélög leitast við að vera eftirsóknarverður starfsvettvangur fyrir hæfileikaríka einstaklinga af báðum kynjum og veita þeim tækifæri til starfsþróunar. Leitast skal við að auka hlut þess kyns sem er í minnihluta á tilteknum starfssviðum svo stuðla megi að jafnari kynjaskiptingu á milli starfsmannahópa.

**Framfylgd:** Styðja að jafnara kynjahlutfalli innan starfsmannahópa innan fyrirtækisins og gætt að kynjasjónarmiðum þegar kemur að starfsþróun og stjórnunarstöðum.

**Ábyrgð:** Starfsmannamál með forstjóra og framkvæmdarstjóra.

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| Hlutverk   | Útfærsla  | Ábyrgð   | Tímarammi                                 |
| Kynjahlutföll innan starfsmannahópa GR tekin saman og metin  | Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR   | Samantekt upplýsinga og skráning: Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |
| Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja og aldursdreifingu sem nýta sér hvort tveggja. Árið 2017 verður lögð áhersla á námskeið.  | Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á<br><br><b>Nánari útfærsla hér fyrir neðan*</b> | Úttekt og skráning: Tengiliðir jafnréttisnefndar               | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |
| <p><b>*Námskeið og önnur sambærilega fræðsla sem í boði er.</b><br/>Framboð og eftirspurn skoðuð:</p> <p>Framboð:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvaða námskeið eru í boði?</li> <li>- Hverjum eru þau ætluð? Dreifast námskeiðin eðlilega eftir starfshópum?</li> </ul> <p>Eftirspurn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvaða starfsfólk sækir námskeiðin? Hvaða starfsfólk sækir ekki námskeiðin?</li> <li>- Eru námskeiðin haldin á dagvinnutíma?</li> <li>- Hvaða starfshópar fá flest námskeið? Hvaða starfshópar fá fæst?</li> <li>- Er önnur fræðsla sem ber að skoða sérstaklega?</li> <li>- Má greina mynstur sem æskilegt er að bregðast við?</li> </ul> |   |  |   |

### 4. Stjórnarseta

**Markmið:** Stjórnir dótturfélaga skal ætíð skipuð konum og körlum eins og segir í jafnréttislögum. Jafnframt skal tryggt að fulltrúar í varastjórn séu af báðum kynjum.

**Framkvæmd:** Þegar skipað er í stjórnir á vegum OR eða dótturfélaga skal tryggt að fulltrúar fyrirtækisins af báðum kynjum sitji í stjórnnum.

**Ábyrgð:** Forstjóri

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR  |   |                              |   |
|---|---|------------------------------|---|
| Hlutverk  | Útfærsla  | Ábyrgð                       | Tímarammi                                 |
| Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutfall innan stjórna og meðal stjórnenda hjá GR | Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR | Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |

## 5. Ásýnd kynjanna og staðalmyndir

**Markmið:** Ásýnd Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal fela í sér fjölbreyttan starfsmannahóp, sem endurspeglar samfélagið, að sinna ýmsum störfum. Innan OR skal unnið gegn staðal- og kynjaímyndum.

**Framfylgd:** Unnið markvisst að því að breyta staðalmyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu.

**Ábyrgð:** Framkvæmdastjóri

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR   |   |   |  |
|--|---|---|--|
| Hlutverk   | Útfærsla  | Ábyrgð  | Tímarammi  |
| Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja í fræðsluefni GR frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu | Starfsmannasvið hannar gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.              | Starfsmannamál  | Gátlisti tilbúinn fyrir 1. September. Úttekt tilbúin árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |
| Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa GR skoðuð og metin.   | Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á. | Jafnréttisnefnd GR  | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.  |
| Ásýnd í markaðsefni  | Samantekt á auglýsingum og öðru markaðsefni. Skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ásamt ábendingum eða tillögum að úrbótum ef við á.                      | Jafnréttisnefnd GR kallar eftir upplýsingum frá framkvæmdastjóra og verkefnastjóra markaðsmála. | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.  |

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

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

**Framfylgd:** Svigrúm til samræmingar er tryggt og því fylgt eftir með kynningu og fræðslu til þess að tryggja að starfsfólk sé meðvitað um réttindi sín og að vinnumenningin styðji við stefnu OR samstæðunnar í þessum málaflokki.

**Ábyrgð:** Starfsmannamál og stjórnendur

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR  |  |                              |   |
|---|--|------------------------------|---|
| Hlutverk  | Útfærsla   | Ábyrgð                       | Tímarammi                                 |
| Skoða svigrúm innan allra eininga til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs og skoða hvernig réttindi eru nýtt meðal starfsfólks | Niðurstöður vinnustaðagreiningar um GR skráðar og metnar.<br><br>Skoða staðlaðan ráðningasamning og koma með ábendingar ef við á. Ef ábendingarnar verða einhverjar þá verður þeim fylgt eftir á næsta ári og skoðað með hvaða hætti brugðist var við. | Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |
| Skoða vinnutíma innan eininga Gagnaveitunnar og hvort þeir samræmast stefnu OR og dótturfélaga um fjölskylduvænan vinnustað       | Skráning í ársskýrslu  | Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. |

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

**Markmið:** Starfsfólk GR skal sýna öllum virðingu. Kynbundið ofbeldi, kynbundið áreiti (einelti) og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin í nokkurri mynd né heldur ofbeldi eða yfirgangur í samskiptum starfsfólks.

**Framfylgd:** Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing ber að hafa samband við starfsmannastjóra eða næsta yfirmann. Á innri vef OR samsteypunnar er að finna upplýsingasíðu um kynbundna- og kynferðislega áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíkri áreitni. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu samsteypunnar og verkferla.

**Ábyrgð:** Starfsmannastjóri

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR   |  |                              |  |
|--|--|------------------------------|--|
| Hlutverk   | Útfærsla   | Ábyrgð                       | Tímarammi  |
| Allt starfsfólk GR er upplýst um stefnu OR samsteypunnar og þá verkferla sem eru til staðar. | Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum.<br><br>Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR. | Tengiliðir jafnréttisnefndar | <b>Metið árlega á grundvelli vinnustaðagreiningar.</b> |
| Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks  | Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.   | Tengiliðir jafnréttisnefndar | Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.              |

## 8. Viðhorf og þekking á jafnréttismálum

**Markmið:** Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti skulu kynntar á vinnustaðnum. Innan vinnustaðar er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis auk mikilvægi fjölbreytileika og umburðalyndis.

**Framfylgd:** Fræðslufundir og starfsmannafundir.

**Ábyrgð:** Jafnréttisnefndir og starfsmannamál.

| Framkvæmd jafnréttisnefndar GR   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Hlutverk   | Útfærsla  | Ábyrgð  | Tímarammi   |
| Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun GR ásamt umgjörð jafnréttisstarfsins kynnt fyrir starfsfólki GR.                                    | Hluti af árlegum fræðslufundir í samstarfi við hinar jafnréttisnefndirnar<br><br>Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun GR sett á innri vef. Tölvupóstur sendur til allra innan GR þegar þau eru uppfærð<br><br>Starfsmannafundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á<br><br>Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra. | Tengiliður hefur samskipti við aðrar nefndir. Ábyrgð á framkvæmd dreifist á allt nefndarfólk<br><br>Innri vefur og tölvupóstur: Tengiliðir jafnréttisnefndar úthluta verkefninu<br><br>Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Tengiliðir jafnréttisnefndar | Kynning árlega á niðurstöðum ársskýrslu, t.d. á almennum starfsmannafundi |
| Jafnréttisstefnan og áherslur OR og dótturfélaga í jafnréttismálum eru kynntar nýju starfsfólki:<br><br>a) Ráðningaferli<br>b) Nýliðafræðsla | Sjá útfærslu á nýliðafræðslu hér fyrir neðan.*  | Tengiliðir jafnréttisnefndar  | 1. september  |
| Stuðningur við fræðslu   | Jafnréttisnefnd GR tryggir að   | Tengiliðir jafnréttisnefndar  | Eftir þörfum  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðalyndis á vegum samstæðunnar.   | fyrirliggjandi efni eða kynningar náí til starfsfólks GR. |  |  |
| <p>Farvegur upplýsinga og fræðslu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun GR, réttindi innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum:<br/>ATH: Starfsmannafundur verða nýttir sem vettvangur fyrir almenna fræðslu og stefnumótun (með starfsfólki) þegar þess þarf. T.d. til þess að kynna nýja framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar GR (ný kemur á tveggja ára fresti) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný koma á þriggja ára fresti).</li> <li>- Afmarkaður efnisþáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli upplýsinga:<br/>ATH: Nota fræðslupakka frá kynjafræðingi í starfsmannamálum eða kaupa fyrirlesara.</li> <li>- <b>Nýliðafræðsla.</b></li> </ul> <p>*Útfærsla nýliðafræðslu:<br/>Ábyrgð: Starfsmannamál og jafnréttisnefnd</p> <p>Innleiðing jafnréttismála í nýliðafræðslu.</p> <p>Sérstakt fræðslumyndband um jafnrétti er hannað fyrir nýliðafræðslu. Starfsmannamál bera ábyrgð á hönnun þess. Fræðslumyndbandið er sýnt öllu nýráðnu starfsfólki innan OR samsteypunnar, þ.m.t. Gagnaveitu Reykjavíkur.</p> |   |  |  |

## 9. Umgjörð Jafnréttisstarfs

| <b>Umgjörð jafnréttisnefndar GR</b>  |
|--|
| <p>Virk jafnréttisnefnd starfar innan GR 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.</p> <p>Tengiliður er kosinn ár hvert.</p> <p>Hlutverk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bóka fundi</li> <li>- Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og starfsmannamál.</li> </ul> <p>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 Gagnaveitu Reykjavíkur *ártal*. Hún er send til starfsmannamála eigi síðar en 15. apríl ár hvert.</p> <p>Framkvæmdaráætlun þessi er uppfærð annað hvert ár. Endurbætt framkvæmdaráætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í Ársskýrslu GR og hún liggur fyrir 1. apríl. Hún inniheldur raunhæf markmið með smáum og sérstökum skrefum sem skila raunverulegum árangri. Framkvæmdaráætlun sé ávallt í takt við forgangsróðun sem byggir á upplýsingum úr ársskýrslu.</p> <p>Samantekt birtist í stóru ársskýrslunni sem kemur út í apríl ár hvert. Starfsmannamál sjá um að vinna úr skýrslu jafnréttisnefndar GR fyrir stóru ársskýrslu fyrirtækisins.</p> <p>Á þriggja ára fresti er gerð ný jafnréttisáætlun fyrir samsteypuna (um er að ræða markmið sem stýrihópur setur saman en þau eru unnin á grundvelli starfs allra jafnréttisnefnda). Framkvæmdaráætlanir taka ætíð mið af nýjustu Jafnréttisáætlunum OR.</p> |

## SAMANTEKT og yfirsýn

### Meginverksvið nefndarinnar:

- Gerð ársskýrslu GR  
Markviss skráning upplýsinga sem gefur kost á að meta stöðuna, forgangsraða verkefnum og meta árangur til lengri tíma lítið. Raunhæf markmið með smáum og sérstökum skrefum sem skila raunverulegum árangri
- Fræðsla og fræðslu- og kynningarfundir

### Áherslur nefndarinnar 2016-2017, 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 starfsmannamála*
- Kynjahlutföll:
  - Nýráðningar
  - Námskeið
  - Starfsmannahópar
  - Stjórnir og stjórnunarstöður
  - Sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins
- Viðhorf til jafnréttismála og framfylgd áherslna:
  - Starfsfólk (niðurstöður úr vinnustaðgreiningu)
  - Stjórnendur (niðurstöður úr frammistöðumati)
  - Tækifæri til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs innan einingar og hvernig fólk nýtir þau réttindi

#### FRÆÐSLA

Mögulegar áherslur í fræðslumálum:

- Áherslur jafnréttisnefndar GR og markmið OR samsteypunnar í jafnréttismálum
  - Starfsfólk og stjórnendur meðvituð um stefnu OR og áherslur jafnréttisnefndar
- Kynferðisleg áreitni og húmor á vinnustöðum
- Samræming:
  - Réttindi og skyldur starfsfólks og (þ.m.t. stjórnenda) OR hvað varðar fjölskylduábyrgð
  - Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs, almenn fræðsla
- Birtingarmynd kynja í efni frá GR:
  - Fræðsla um staðal- og kynjaímyndir fyrir starfsfólk (þ.m.t. stjórnendur og þá sérstaklega horfa til starfsfólks sem fer með markaðsmál

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