

Framkvæmdaráætlunin er unnin á grundvelli Jafnréttisáætlunar OR og dótturfélaga 2017-2018: [STE-045](#) í rekstarhandbók. 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.

- 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 málefni og áskoranir minnihlutahópa
- 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: Fyrirtækið skal greiða konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Ef launamunur er undir 1% er eru launin álitin 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.

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR er upplýst um niðurstöður nýrra launakannana. Hún hefur vettvang til þess að ræða stöðu OR við aðila sem halda utan um launamál fyrirtækisins.	1x launafundur á ári með Starfsmanna-málum. Fleiri ef þörf er á (t.d. með stjórnendum OR eða öðrum jafnréttis-nefndum. Skoða launakjör og tryggja fólki sambærileg laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf	Tengiliður jafnréttisnefndar OR. Tengiliður: Magnús Bjarni Gröndal	15. febrúar 2017-18
Tryggja að önnur starfskjör sem hægt er að meta til fjár standi báðum kynjum jafnt til boða í sambærilegum stöðum. Skoða hvort kjarasamningar mismuni er varðar réttindi s.s. frítökurétti og veikindarétti	Rætt og yfirfarið á launafundi með Starfsmannamálum. Framfylgja eftir þörfum með sérstökum fundi með stjórnendum. Rætt og yfirfarið með Starfsmannamálum.	Jafnréttisnefnd og Starfsmannamál.	15. febrúar 2017-18

2) Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga

Markmið: Öll störf innan fyrirtækisins skulu ætluð konum og karlmönnum 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 karlmanns- og kvennastörf.

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

Ábyrgð: Starfsmannamál og stjórnendur með mannaforráð.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll og aldursdreifingu vegna i) nýráðninga ii) umsókna Staða nýráðningar innan eininga OR metin.	Staða innan eininga OR markvisst skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Skráning og mat á stöðu: Guðný Halla Hauksdóttir	15. febrúar 2017-18

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

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

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

Ábyrgð: Starfsmannamál með forstjóra og framkvæmdarstjóra.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfsmannahópa OR tekin saman og metin.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Samantekt upplýsinga og mat: Guðný Halla Hauksdóttir	15. febrúar 2017-18
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 OR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á. *Nánari útfærsla hér fyrir neðan.	Úttekt og skráning: Guðný Halla Hauksdóttir	15. febrúar 2017-18
<p>*Námskeið og önnur sambærilega fræðsla sem í boði er.</p> <p>Framboð og eftirspurn skoðuð:</p> <p>Framboð:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvaða námskeið eru í boði? - Hverjum eru þau ætluð? Dreifast námskeiðin eðlilega eftir starfshópum? <p>Eftirspurn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvaða starfsfólk sækir námskeiðin? Hvaða starfsfólk sækir ekki námskeiðin? - Eru námskeiðin haldin á dagvinnutíma? - Hvaða starfshópar fá flest námskeið? Hvaða starfshópar fá fæst? - Er önnur fræðsla sem ber að skoða sérstaklega? - Má greina mynstur sem æskilegt er að bregðast við? 			

4) Stjórnarseta

Markmið: Stjórnir fyrirtækisins skulu ætíð skipaðar konum og körlum eins og segir í jafnréttislögum. Jafnframt skal tryggt að fulltrúar í varastjórnnum séu af báðum kynjum.

Framkvæmd: Þegar skipað er í stjórnir skal tryggt að fulltrúar fyrirtækisins séu af báðum kynjum.

Ábyrgð: Framkvæmdastjóri

Stjórnarseta - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutfall innan stjórnar og meðal stjórnenda OR	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Magnús Bjarni Gröndal	15. febrúar 2017-18

5) Ásýnd kynjanna og staðalímyndir

Markmið: Ásýnd Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal fela í sér fjölbreyttan starfsmannahóp, sem endurspeglar samfélagið, að sinna ýmsum störfum. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn kynja- og staðalímyndum.

Framfylgd: Unnið markvisst að því að breyta staðalmyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig unnið markvisst að því að konur og karlar koma fram fyrir hönd OR, hvort sem það er á opinberum vettvangi, í fjölmiðlaumræðu.

Ábyrgð: Forstöðumaður Markaðs- og kynningarmála.

Kynja- og staðalímyndir - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	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.	Sæunn Elsa Sigurðardóttir	15. febrúar 2017-18
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja í fræðsluefni OR frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Starfsmannamál 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 2017. Úttekt tilbúin árlega skv. samkomulagi fyrir 15. febrúar 2017-18

6) 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.

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.

Ábyrgð: Starfsmannamál og stjórnendur.

Samræming - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða svigrúm innan allra eininga til samræmingar einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar um OR skráðar og metnar. Fræðsla ef þess þarf.	Þorsteinn Þorgeirsson	1. febrúar 2017-18
Skoða vinnutíma innan eininga OR og hvort þeir samræmast stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Þorsteinn Þorgeirsson	1. febrúar 2017-18
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.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar 2017-18

7) 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 ber að hafa samband við starfsmannastjóra eða næsta yfirmann.. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri.

Kynferðisleg áreitni og ofbeldi - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Útfærsla	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.	Jafnréttisnefnd/Ásdís Eir	15. febrúar 2017-18
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Jafnréttisnefnd	15. febrúar 2017-18
Upplýsa starfsfólk OR um kynferðislegt áreitni, einelti og ofbeldi.	Meta út frá vinnustaðagreiningu – hvaða áherslu á að leggja?	Jafnréttisnefnd/Ásdís Eir (allar nefndir saman)	Einu sinni á ári.

8) Viðhorf og þekking - Jafnréttismenningu starfsmanna OR

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 starfsmanna um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.

Framfylgd: Fræðslufundir og starfsmannafundir.

Ábyrgð: Jafnréttisnefndir og starfsmannamál.

Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR			
Hlutverk	Utfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR upplýsir starfsfólk og stjórnendur um umgjörð jafnréttisstarfsins, tilvist nefndarinnar og einstaka verkefni.	<p>Upplýsingar sendar út í sérstakri frétt í rafrænu fréttabréfi.</p> <p>Starfsmannafundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á.</p> <p>Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra.</p>	<p>Tengiliður hefur samskipti við aðrar nefndir. Ábyrgð á framkvæmd dreifist á allt nefndarfólk.</p> <p>Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Starfsmannamál</p>	Starfsmönnum kynnt niðurstaðan á fyrsta starfsmannafundi eftir að skýrsla jafnréttisnefndar kemur út
Fræðsla um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.	<p>Fræðsla fyrir starfsfólk OR á starfsmannafundum og á skjáum fyrirtækisins</p> <p>og/eða samstæðunnar allrar í samvinnu við aðrar jafnréttisnefndir.</p>	<p>Nefndin, öll sameiginlega.</p> <p>/ samstarfi við aðrar nefndir. Einn fastur fundur árlega með tengiliðum. Í byrjun árs.</p>	Einu sinni á ári eða eftir þörfum.
<p>Jafnréttisstefna OR og dótturfélaga og framkvæmdaráætlun OR kynntar fyrir nýju starfsfólki:</p> <p>a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla</p>	Ráðningaferli kynjasambætt.	Starfsmannamál.	Við ráðningaferli og ráðningu nýs starfsmanns.
<p>Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:</p> <p>1) Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun OR, réttindi innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum: ATH: 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).</p> <p>2) Afmarkaður efnisþáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli upplýsinga: ATH: Nota samantekt fræðsluefnis frá kynjafraeðingi í starfsmannamálum eða kaupa fyrirlesara.</p> <p>3) Nýliðafræðsla.</p> <p>*Útfærsla nýliðafræðslu:</p> <p>Ábyrgð: Starfsmannamál og jafnréttisnefndir. Innleiðing jafnréttismála í nýliðafræðslu: Sérstakt fræðslumyndband um jafnrétti er hannað fyrir nýliðafræðslu. Starfsmannamál bera ábyrgð á hönnun þess. Fræðslumyndbandið er sýnt öllu nýráðnu starfsfólki innan OR.</p> <p>Jafnréttisnefnd OR fylgir sýningu myndbandanna eftir með sérstökum jafnréttisfundi. Jafnréttisfundinn situr nýráðið starfsfólk, fulltrúi(ar) jafnréttisnefndar OR auk fulltrúa frá starfsmannamálum sem jafnframt handleiðir. Þeir eru haldnir á 3 mánaða fresti og miðað við að nýliðar hafi verið 8-20 vikur í starfi. Tengiliður sér um samskipti við starfsmannamál 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.</p>			

9. 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.

Tengiliður er kosinn í janúar ár hvert.

Hlutverk:

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

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 Orkuveitu Reykjavíkur *áartal*. Hún er send til starfsmannamála mars ár hvert. Skýrslan er kynnt fyrir starfsmönnum OR.

Framkvæmdaráætlun þessi er uppfærð í byrjun hvers árs. Endurbætt framkvæmdaráætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í ársskýrslu OR og hún liggur fyrir í 1. mars ár hvert. Hún inniheldur raunhæf markmið með smáum og sérstökum skrefum sem skila raunverulegum árangri. Framkvæmd er í takt við forgangsröðun sem byggir á upplýsingum.

Samantekt birtist í stóru ársskýrslu sem kemur út 1. desember ár hvert. Starfsmannamál sjá um að vinna úr skýrslu jafnréttisnefndar OR fyrir stóru ársskýrslu fyrirtækisins.

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). Framkvæmdaráætlunir taka ætíð mið af nýjustu Jafnréttisáætlun OR og dótturfélaga.

SAMANTEKT og yfirsýn

Meginverksvið nefndarinnar:

- Gerð ársskýrslu OR
Markvisskráning upplýsinga sem gefur kost á að meta stöðuna, forgangsráða 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, 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 vinnustaðagreiningu)
 - 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 OR og markmið OR samsteypunnar í jafnréttismálum
 - Starfsfólk og stjórnendur meðvituð um stefnu OR og áherslur jafnréttisnefndar
- Kynferðisleg áreitni og húmor á vinnustöðum
- Að efla fræðslu og vitund starfsmanna um málefni og áskoranir minnihlutahópa
 - Ólík fjölskyldumynstur og kynhlutverk

- Kynhneigðir og kynvitund
- 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 OR:
 - 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.