

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

Veitur leggja 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. jafnréttisлага

Markmið: Fyrirtækið skal tryggja konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

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

Ábyrgð: Starfsmannamál.

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd Veitna er upplýst um niðurstöður nýrra launakannana. Hún hefur vettvang til þess að ræða stöðu Veitna við aðila sem halda utan um launamál fyrirtækisins.	1 fundur á ári með Starfsmannamálum. Fleiri eftir þörfum, t.d. öðrum jafnréttisnefndum samstæðunnar. Jafnréttisnefnd fundar með PWC þar sem farið verður yfir könnun um launamun kynjanna.	Jafnréttisnefnd og Starfsmannamál.	1. febrúar.
Tryggja að önnur starfskjör sem hægt er að meta til fjár standi báðum kynjum jafnt til boða í sambærilegum stöðum.	Rætt og yfirfarið á launafundi með Starfsmannamálum. Framfylgja eftir þörfum með sérstökum fundi með stjórnendum.	Jafnréttisnefnd og Starfsmannamál.	1. febrúar.

2. Ráðningar – 20. gr. jafnréttisлага

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.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga ii) umsókna Staða nýráðninga innan eininga Veitna metin.	Kynjahlutföll nýráðninga innan hvernar einingar Veitna skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Skráning og mat á stöðu: Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.

3. Starfsframi og starfsþróun -20. gr. jafnréttislag

Markmið: Veitur vilja vera eftirsóknarverður vinnustaður 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: Stuðla að jafnara kynjahlutfalli í starfsmannahópum innan fyrirtækisins og gætt að kynjasjónarmiðum þegar kemur að starfsþróun og stjórnunarstöðum.

Ábyrgð: Starfsmannamál með forstjóra og framkvæmdarstjóra.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfshópa Veitna tekin saman og metin.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja sem nýta sér hvort tveggja. Einnig að skoða hlutfall minnihlutahópa t.d. erlenda starfsmenn.	Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Kvennafundur. Konur innan Veitna hittast og ræða hvernig megi gera vinnustaðinn meira aðlaðandi fyrir konur.	Hugmyndafundur fyrir áframhaldandi jafnréttis- og umbótastarf jafnréttisnefndar.	Framkvæmd og handleiðsla: KVK jafnréttisnefndar.	Samkomulag.

4. Stjórnarseta

Markmið: Stjórn fyrirtækisins skal ætíð skipuð konum og körlum eins og segir í jafnréttislögum. Jafnframt skal tryggt að varamenn í stjórn séu af báðum kynjum ef um fleiri en einn varamann er að ræða.

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

Ábyrgð: Forstjóri.

Stjórnarseta - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutfall innan stjórnar Veitna.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.

5. Kynja- og staðalímyndir

Markmið: Ásýnd Veitna skal fela í sér fjölbreyttan starfsmannahóp karla og kvenna sem sinnir ýmsum störfum. Innan fyrirtækisins skal unnið markvisst 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 félagsins, hvort sem það er á opinberum vettvangi, í fjölmiðlaumræðu eða innan fyrirtækisins.

Ábyrgð: Upplýsingafulltrúi, stjórnendur Veitna og starfsfólk sem kemur að markaðsmálum.

Kynja- og staðalímyndir - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa Veitna skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja í fræðsluefni Veitna frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis.	Starfsmannamál útbúa fræðsluefni fyrir þá sem halda kynningu fyrir starfsfólk Veitna.	Jafnréttisnefnd og Starfsmannamál.	1. febrúar.
Jafnréttisnefnd hefur yfirsýn yfir efni sem er birt í nafni Veitna, teknar verða stikkprufur.	Fræðsluefni og auglýsingar sem varða Veitur sérstaklega eru sendar á jafnréttisnefnd Veitna. Jafnréttisnefnd samþykkir/kemur með tillögur að úrbótum í kjölfarið.	Fræðsluefni og auglýsingar sendast á: Jafnréttisnefnd Veitna.	1. febrúar.

6. Samræming einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs – 21. gr. jafnréttis laga

Markmið: Leitast skal við að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanleika í starfi og fjarvinnu eftir því sem við verður komið.

Framfylgd: Svigrúm til samræmingar séu 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 fjölskyldu- og atvinnulífs - Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða hvort allar einingar hafi svigrúm til samræmingar einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðagreiningar Veitna skráðar og metnar.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Skoða vinnutíma innan eininga Veitna og hvort þeir samræmast stefnu OR og dótturfélaga um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Fræðsla til starfsfólks um samræmingu einka-, fjölskyldu- og atvinnulífs innan Veitna.	Starfsfólk innan allra eininga Veitna sé meðvitað um ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Nýliðar fá upplýsingabækling.	Jafnréttisnefnd.	Samkomulag.
Ráðningasamningar Veitna séu í samræmi við samræmingu einka-, fjölskyldu og atvinnulífs.	Skoða ráðningasamning og koma með ábendingar ef við á. Ábendingum fylgt eftir og skoðað með hvaða hætti bregðast þarf við.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.

7. Kynferðisleg áreitni og ofbeldi – 22 gr. jafnréttis laga

Markmið: Sýna skal öllu starfsfólki Orkuveitunnar og dótturfélaga virðingu. Einelti, 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 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 samsteyppunnar og verkferla.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri.

Kynferðisleg áreitni og ofbeldi – Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk Veitna er upplýst um stefnu OR samsteyppunnar og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum. Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar Veitna.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Jafnréttisnefnd.	1. febrúar.
Upplýsa starfsfólk Veitna um kynferðislegt áreiti, einelti og ofbeldi.	Meta út frá vinnustaðagreiningu og fylgja eftir með fræðslufundi ef þörf er á.	Jafnréttisnefnd.	Einu sinni á ári.

8. Viðhorf og þekking á jafnréttismálum

Markmið: Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti kynjanna skulu kynntar á vinnustaðnum. Innan fyrirtækisins er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis á vinnustaðnum.

Framfylgd: Fræðslufundir og starfsmannafundir.

Ábyrgð: Jafnréttisnefndir og starfsmannamál

Framkvæmd jafnréttisnefndar Veitna			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar Veitna, jafnrétti innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum kynnt fyrir starfsfólki og stjórnendum Veitna.	Starfsmannafundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á.	Formaður jafnréttisnefndar.	Starfsmönnum kynnt niðurstaðan á fyrsta starfsmannafundi eftir að skýrsla jafnréttisnefndar kemur út.
Afmörkuð fræðsla á grundvelli upplýsinga í ársskýrslu.	Hádegisfræðsla fyrir starfsfólk Veitna / eða samsteyppunnar allrar.	Jafnréttisnefnd. / samstarfi við aðrar nefndir. Einn fastur fundur árlega með tengiliðum. Í byrjun árs.	Einu sinni á ári.
Jafnréttisstefna OR og dótturfélaga og framkvæmdaráætlun Veitna kynntar fyrir nýju starfsfólki: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla	Ráðningaferli kynjasambætt.	Starfsmannamál.	Við ráðningaferli og ráðningu nýs starfsmanns.

Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:

1. Starfsmannafundir verða nýttir sem vettvangur fyrir almenna fræðslu og stefnumótun (með starfsfólki) þegar þess þarf. T.d. til þess að kynna nýja framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar Veitna (ný kemur árlega) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný kemur á þriggja ára fresti).
2.
 - Afmarkaður efnispáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli upplýsinga:

***Útfærsla nýliðafræðslu:**

Ábyrgð: Starfsmannamál og jafnréttisnefnd.

9. Umgjörð Jafnréttisstarfs

Umgjörð jafnréttisnefndar Veitna

Virk jafnréttisnefnd starfar innan Veitna 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 við jafnréttisnefndir hinna fyrirtækjanna innan samstæðunnar er kosinn í apríl ár hvert.

Hlutverk:

- Bóka fundi
- Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og starfsmannamál.
- Kosið af nefndinni

Einn fundur á ári sem skoðað er sérstaklega málefni annarra minnihlutahópa.

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 Veitna *ártal*. Hún er send til starfsmannamála þann 1. mars ár hvert.

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

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 og dótturfélaga.

Æskilegt er að nefndarmenn sitji í jafnréttisnefnd í tvö ár í senn. Tveir komi inn á oddatölu ári og aðrir tveir á sléttri tölu.