

Framkvæmdaáætlunin er unnin á grundvelli Jafnréttisstefnu OR, [STE-045](#) í Rekstarhandbók og lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Áætlunin tekur gildi 1.júní 2021 og mun næst vera endurskoðuð fyrir 31.maí 2023.

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.

Fyrirtækið vinnur markvisst að því:

- Að starfskjör kvenna og karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá séu jöfn.
- Að jafna hlutfall kynja innan OR samstæðunnar og einstakra fyrirtækja, hópa, sviða, deilda.
- Að auka fjölbreytni innan fyrirtækja og hópa til að mynda varðandi kynferði, aldur, kynhneigð, trúarbrögð, skoðanir, þjóðerni, kynþátta, litarháttar, efnahag, ætterni og stöðu að öðru leyti og tryggja fjölbreytni.
- Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að efla jafnréttismenningu starfsfólks OR samstæðunnar.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um málefni og áskoranir minnihlutahópa.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreiti og kynferðislegri áreiti innan fyrirtækisins.
- Að tryggja fjölbreytni innan hópa á öllum stigum ábyrgðar- og ákvarðanatöku innan fyrirtækisins og tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanir
- Að tryggja gott aðgengi og vinnuaðstöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.
- OR uppfyllir kröfur í formi laga, reglna og reglugerða um jafnréttismál.
- Jafnréttisstefnan byggir á gildum og heildarstefnu OR og er sett fram til samræmis við eigendastefnu

1) Launajafnrétti

Markmið: „Konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“ 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: Mannauður.

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR samstæðu skal upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi. Jafnréttisnefnd skal ganga úr skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Fundur um jafnlaunakerfi einu sinni á ári með Mannauði. Framfylgja eftir þörfum, t.d. með Mannauði, stjórnendum OR samstæðu. Samantekt á helstu tölum ársfjórðungslega.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:.	Lokið fyrir 31. maí 2022.

2) Ráðningar

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins og skulu þau standa opin „Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá óháð kyni og skulu störfin auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst að því að auka fjölbreytni og 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 samstæðu.

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

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur með mannaforráð.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll og aldursdreifingu vegna: a) Nýráðninga b) Umsókna	Staða innan eininga og fyrirtækja OR samstæðu markvisst skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Kalla eftir upplýsingum um sértækar aðgerðir til jafna kynjahlutfall innan eininga.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR samstæðu.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Jafnréttisvitund stjórnenda. a) Í ráðningarferli b) Eftir að störf eru hafin	Jafnréttisvitund könnuð við ráðningu nýs stjórnenda. Metið í árangursmati stjórnenda, bæði 360 og starfsmati.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022

3) Starfsframi og starfsþróun

Markmið: OR samstæðan 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, 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 auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall innan einstakra hópa/sviða/deilda.

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

Ábyrgð: Mannauður með forstjóra og framkvæmdastjórum.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan starfshópa OR samstæðu tekin saman og metin.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR samstæðu.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
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.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022

4) Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar.

Markmið: Ásýnd Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal fela í sér fjölbreyttan starfshóp sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum og minnihlutahópum á grundvelli 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 eins og kostur er.

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 öllum kynjum komi fram fyrir hönd OR samstæðu á opinberum vettvangi. Verkefni jafnréttisnefndar 2021-2022 fyrir þennan málaflokk verður að stuðla að áframhaldandi þýðingum á efni á ensku og gera aðgengi að skjölum samstæðunnar auðveldara fyrir fólk af erlendum uppruna. Samstæðan er að innleiða verkefnamenningu og áhersla er að horft sé til jafnréttisáhersla við skipulag verkefna innan samstæðunnar og tryggt eins og hægt er að hagsmunir mismunandi hópa séu tryggðir og að þau verkfæri og tæknilausnir sem nýtt eða þróuð eru innan OR samstæðu séu metin eftir jafnréttisáhrifum. Þá verður unnið með þjónustusviði að því að tryggja að horft sé til jafnréttisáhersla í þjónustu við viðskiptavinum og að aðgengi að þjónustu OR sé jöfn óháð félagslegum bakgrunni viðskiptavina, s.s. kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.s.frv.

Ábyrgð: Forstöðukona Samskipta og samfélags, Forstöðukona Verkefnamenningar, Forstöðukona Þjónustustýringar, Mannauður.

Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa OR samstæðu skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Forstöðukona Samskipta og samfélags. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Unnið að því að tryggja aðgengi allra í samfélaginu að þjónustu OR samstæðu.	Yfirfara með forstöðukonu þjónustu og staðfesta að aðgengismál hafi verið yfirfarin í þjónustuframboði.	Forstöðukona Þjónustustýringar. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2022
Tryggja að horft sé til jafnréttisáhersla við skipulag verkefna innan samstæðunnar.	Skoða með forstöðukonu Verkefnamenningar hvernig jafnréttisviðmið hafa verið innleidd í það verklag, tækni og tól sem nýtt er við skipulag og framkvæmd verkefna	Forstöðukona Verkefnamenningar Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2022
Stjórnendabjálfun.	Fræðsla til stjórnenda í hlutdrægni sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur áhrif á viðhald ásýnd og staðalímyndir.	Mannauður.	Lokið fyrir 31. maí 2022

5) Samræming fjölskyldu-, einka- og atvinnulífs

Markmið: OR samstæðan 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. 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. Kulnun í starfi skal könnuð aftur á árinu 2022 með spurningalista til starfsfólks og úrræði við hæfi standi til boða.

Starfsfólki sem getur og vill er boðið að gera fjarvinnusamninga. Leita eftir að auka einnig sveigjanleika í störfum sem ekki geta unnið í fjarvinnu með því að safna hugmyndum frá starfsfólki með könnun og útfæra í framhaldi fleiri möguleika til að innleiða meiri sveigjanleika.

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur.

Samræming - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
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.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Skoða vinnutíma innan eininga OR og hvort þeir samræmast stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar OR.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Vinna að því að auka sveigjanleika í öllum störfum í samstæðunni.	Spyrja starfsfólk í vinnustaðagreiningu hvernig megi auka sveigjanleika í þeirra starfi og útfæra möguleika í kjölfarið	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. Maí 2021.
Innleiða fjarvinnusamninga.	Þjóða starfsfólki sem getur og vill að vera í fjarvinnu að meðaltali 2 daga í vikur	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið 31.mars 2021.
Kulnun í starfi.	Skima með spurningalistum eftir kulnun og meta með hliðsjón af kynjahlutfalli. Þjóða úrræði. Fræða stjórnendur um einkenni.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. desember 2022.

6) Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Markmið:

Starfsfólk OR samstæðu 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 upplýsingasiðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt verklagsreglu fyrir starfsfólk sem verða fyrir slíku, [VRJ-001](#) í Rekstrarhandbók. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.

Ábyrgð: Mannauður og jafnréttisnefnd.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk OR samstæðu 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 samstæðu.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022

Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Lokið fyrir 31. maí 2021 og 2022
Upplýsa starfsfólk OR um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.	Meta út frá vinnustaðagreiningu. Ávallt að segja starfsfólki hvert þeir geta leitað.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	Tvisvar 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 starfsfólk.	Tengiliður jafnréttisnefndar OR samstæðu:	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 samstæðu fyrir 2021-2022 er að auka sýnileika nefndarinnar og stuðla þannig að aukinni jafnréttismenningu.

Framfylgd: Fræðslufundir og fundir með starfsfólki.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd og Mannauður.

Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar OR samstæðu			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd OR samstæðu upplýsir starfsfólk og stjórnendur um umgjörð jafnréttisstarfsins, tilvist nefndarinnar og einstaka verkefni.	Upplýsingar sendar út í sérstakri frétt í rafrænu fréttabréfi. Starfsmannafundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á.	Tengiliður jafnréttisnefndar Samstæðu :	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 Samstæðu :	Einu sinni á ári eða eftir þörfum.
Jafnréttisstefna OR samstæðunnar og framkvæmdaáætlun kynntar: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla*	Ráðningaferli kynjasambætt.	Tengiliður jafnréttisnefndar Samstæðu :	Við ráðningaferli og ráðningu nýs starfsmanns.

Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:

- 1) Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaáætlun 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 framkvæmdaáætlun 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 að meðaltali og kynnir störf jafnréttisnefndar.
- 3) Jafnréttisnefnd kemur inn á starfsmannafundi einu sinni á ári og kynnir framkvæmdaáætlun.
- 4) Jafnréttisnefnd kynnir skýrslu jafnréttisnefndar á starfsmannafundi einu sinni á ári.
- 5) 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 Mannauð 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 samstæðu

Virk jafnréttisnefnd starfar innan OR samstæðu 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 starfsfólks og endurspeglar fjölbreytileika starfsfólks sem stafa hjá fyrirtækinu.

Tengiliður er tilnefndur.

Hlutverk:

- 1) Bóka fundi
- 2) Samskipti við aðrar jafnréttisnefnd og Mannauð.

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 Mannauði 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. apríl ár hvert.