

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: Mannauðs- og jafnréttismál.

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 Mannauðs- og jafnréttismál 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: Mannauðs- og jafnréttismál og stjórnendur með mannaforráð.

Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga og ii) umsókna. 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 aldursdreifingu vegna i) nýráðninga og ii) umsókna. 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. jafnréttislag

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: Mannauðs- og jafnréttismál 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 Nánari útfærsla hér fyrir neðan*	Úttekt og skráning: Tengiliðir jafnréttisnefndar	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.
<p>*Námskeið og önnur sambærilega fræðsla sem í boði er. 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 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	Mannauðs- og jafnréttismál hannar gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.	Mannauðs- og jafnréttismál	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 vinnumeningin styðji við stefnu OR samstæðunnar í þessum málaflokki.

Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál 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. 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 mannauðstjóra eða næsta yfirmann. Á innri vef OR samsteypunnar er að finna upplýsingasiðu 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: Mannauðsstjóri

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. Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR.	Tengiliðir jafnréttisnefndar	Metið árlega á grundvelli vinnustaðagreiningar.
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 Mannauð- og jafnréttismál.

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 Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun GR sett á innri vef. Tölvupóstur sendur til allra innan GR þegar þau eru uppfærð Starfsmannafundir nýttir fyrir fræðslu, stefnumótun og upplýsingar þegar við á Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra.	Tengiliður hefur samskipti við aðrar nefndir. Ábyrgð á framkvæmd dreifist á allt nefndarfólk Innri vefur og tölvupóstur: Tengiliðir jafnréttisnefndar úthluta verkefninu 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: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla	Sjá útfærslu á nýliðafræðslu hér fyrir neðan.*	Tengiliðir jafnréttisnefndar	1. september

Stuðningur við fræðslu um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðalyndis á vegum samstæðunnar.	Jafnréttisnefnd GR tryggir að fyrirbyggjandi efni eða kynningar náí til starfsfólks GR.	Tengiliðir jafnréttisnefndar	Eftir þörfum
<p>Farvegur upplýsinga og fræðslu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaráætlun GR, 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 GR (ný kemur á tveggja ára fresti) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný koma á þriggja ára fresti). - Afmarkaður efnisþáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli upplýsinga: ATH: Nota fræðslupakka frá kynjafraeðingi í starfsmannamálum eða kaupa fyrirlesara. - Nýliðafræðsla. *Útfærsla nýliðafræðslu: Ábyrgð: Mannauðs- og jafnréttismál I og jafnréttisnefnd <p>Innleiðing jafnréttismála í nýliðafræðslu.</p> <p>Sérstakt fræðslumyndband um jafnrétti er hannað fyrir nýliðafræðslu. Mannauðs- og jafnréttismál bera ábyrgð á hönnun þess. Fræðslumyndbandið er sýnt öllu nýráðnu starfsfólki innan OR samsteypunnar, þ.m.t. Gagnaveitu Reykjavíkur.</p>			

9. Umgjörð Jafnréttisstarfs

Umgjörð jafnréttisnefndar GR
<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. Hlutverk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bóka fundi - Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og Mannauðs- og jafnréttismál. <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 Mannauðs- og jafnréttismála eigi síðar en 15. apríl ár hvert.</p> <p>Framkvæmdaráætlun þessi er uppfærð annað hvert ár. Endurbætt framkvæmdaáætlun 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 forgangsröðun sem byggir á upplýsingum úr ársskýrslu.</p> <p>Samantekt birtist í stóru ársskýrslunni sem kemur út í apríl ár hvert. Mannauðs- og jafnréttismál 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 sérstækum 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 Mannauðs- og jafnréttismála
- 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 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.