

Jafnréttisáætlun er unnin á grundvelli Jafnréttisstefnu OR, [STE-045](#) í rekstrarhandbók, ásamt laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 150/2020 og lögum nr. 86/2018 um jafnan rétt á vinnumarkaði. 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 misbýður 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 fyrir jafnverðmæt störf séu óháð kyni.
- 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: Fyrirtækið skal greiða sömu starfskjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni. Ef launamunur mælist innan 1% eru laun 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 og viðkomandi mannauðsleiðtogi

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|---|--|---|
| Upplýst skal um niðurstöður úr jafnlaunakerfi á fundi með framkvæmdastjórum samstæðunnar. | Fundur um gagnsemi jafnlaunakerfis einu sinni á ári. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Apríl hvers árs. |
| Mannauður skal ganga úr skugga um að greidd séu sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. | Launafundur Mannauðs þar sem laun og launabreytingar eru skoðuð heildstætt. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Launafundur tvisvar í viku. Þriðjudögum og fimmtudögum. |
| Jafnlaunagreining gerð annan hvern mánuð og niðurstöður varðandi leiðrétt launabil aðgengilegar starfsfólki. | Niðurstöður birtar á Workplace, leiðrétt ef ómálefnalegur munur. | Mannauður og viðkomandi stjórnendur. | Sléttir mánuðir frá 2023 til amk 2026. |

2. Ráðningar

Markmið: Hafa skal inngildingu í huga við nýráðningar innan fyrirtækisins og skulu störf auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst að því að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall í starfshópum (svið og einingar). Vinna skal með því markmiði að störf flokkist ekki eftir kyni. Stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf og yfirgripsmikla þekkingu sem styður við jafnréttismarkmið OR samstæðu.

Framfylgd: Starfsauglýsingar eru skrifaðar á þann hátt að þær höfði til ólíkra hópa samfélagsins og fylgir eftirfarandi texti:

Hjá OR samstæðunni leggjum við áherslu á að vera með fjölbreyttan hóp starfsfólks. Rannsóknir hafa sýnt að konur, kynsegin og fólk í minnihlutahópum sækja síður um störf án þess að uppfylla öll skilyrði starfsins. Ef þú telur þig hafa það sem þarf til og ástríðu til að vinna hjá OR samstæðunni hvetjum við þig til að sækja um, jafnvel þó þú hakir ekki í öll boxin í auglýsingunni!

Við ráðningu og starfsþróun stjórnenda skal jákvætt viðhorf og þekking á jafnréttismálum vera hluti af hæfniskröfunum.

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur með mannaforráð

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|---|--|--|
| Upplýsingar um kynja- og aldurshlutfall eininga eru tiltækar þegar við upphaf ráðningar. | Staða innan eininga og fyrirtækja OR samstæðu aðgengilegt í mælaborði stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að stjórnandi sé meðvitaður um stöðuna við upphaf ráðningaferlis. | Mannauður og viðkomandi mannaútsleiðtogi | Október 2023. |
| Jafnréttisvitund stjórnenda. a) Í ráðningarferli b) Eftir að störf eru hafin | Fræðsla í formi rafræns námskeiðs í nýliðafræðslu Metið í vinnustaðagreiningu. | Mannauður og viðkomandi mannaútsleiðtogi | Ágúst 2023/2026. Desember 2023. |

3. Starfsframi og starfsþróun

Markmið: OR samstæðan hefur sett sér markmið að vera eftirsóknarverður vinnustaður 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 öllu starfsfólki 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.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|---|--|---|
| Kynjahlutföll innan starfshópa OR samstæðu aðgengileg áður en ákvarðanir um starfsþróun og stjórnunarstöður eru teknar. | Staða innan eininga og fyrirtækja OR samstæðu aðgengilegt í mælaborði stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að stjórnandi sé meðvitaður um stöðu sinnar einingar við upphaf ferlis. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Október 2023 Nóvember 2023/2026 |
| Fylgjast með starfsþróun innan OR samstæðu miðað við kyn og aldur þeirra sem hljóta framþróun. | Finna leið til að merkja starfsþróun í mannauðskerfi og setja niðurstöður í mælaborð stjórnenda. Mannauðsleiðtogi tryggir að þessar upplýsingar séu hafðar til hliðsjónar áður en ákvarðanir eru teknar. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Apríl til maí 2024. Júní 2024/2026 |

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 er markvisst að því að breyta staðalímyndum kynja og minnihlutahópa í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig er unnið markvisst að því að starfsfólk af öllum kynjum komi fram fyrir hönd OR samstæðu á opinberum vettvangi. Jafnréttisáhersla í þjónustu við viðskiptavini og að aðgengi að þjónustu OR sé tryggð óháð félagslegum bakgrunni viðskiptavina, s.s. kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.s.frv.

Ábyrgð: Forstöðumaður Samskipta og samfélags, forstöðufólk þjónustusviða, Mannauður.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|--|--|----------------------|
| Sýnilegir fulltrúar OR samstæðu endispeglir fjölbreytileika starfsfólks samstæðunnar. | Sýnilegur fulltrúi metinn í hverju tilviki fyrir sig. | Forstöðumaður Samskipta og samfélags. | Ágúst 2023/2026. |
| Þjónusta fyrirtækja OR samstæðu veitir öllum jafnt aðgengi og styður við fjölbreytileika samfélagsins. | Nýstofnuð þjónustusvið marka sér þjónustustefnu og vinna markvisst að henni. | Framkvæmdastjórnir fyrirtækja samstæðunnar | Ágúst 2023/2026. |
| Stjórnendabjálfun. | Fræðsla til stjórnenda í hlutdrægni sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur áhrif á viðhald ásýnd og staðalímyndir. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Ágúst 2023/2026. |
| Nauðsynlegar upplýsingar eru til á ensku og íslensku. | Stuðla að áframhaldandi þýðingum á efni á ensku og gera aðgengi að skjölum samstæðunnar auðveldara fyrir fólk af erlendum uppruna. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Ágúst 2023 til 2026. |

5. Samræming fjölskyldu-, einka- og atvinnulífs

Markmið: OR samstæðan hefur það markmið að starfsfólk hafi rými til að tvinna saman vinnu og einkalíf eins og best er á kosið út frá hverju starfi fyrir sig. Áhersla er á sveigjanleika í starfi og er boðið upp á fjarvinnu eftir því sem við verður komið. Stjórnendur skulu vera meðvitaðir um einkenni og áhrif viðvarandi álags í starfi.

Framfylgd: Verkefni sett af stað til að skerpa á sveigjanleika í starfi og tryggja að starfsfólk sé meðvitað um réttindi sín og að vinnumenningin styðji við stefnu fyrirtækisins í þessum málaflokk. Fylgst er með álagi í starfi í árlegri vinnustaðgreiningu samstæðunnar. Starfsfólki sem getur og vill er boðið að gera fjarvinnusamninga. Leitað er eftir að koma til móts við störf sem bjóða upp á minni sveigjanleika á annan máta.

Ábyrgð: Mannauður og stjórnendur.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|---|---|--------------------------------|
| Skoða sveigjanleika í starfi innan eininga í vinnustaðgreiningu. | Niðurstöður vinnustaðgreiningar um OR skráðar og metnar. Aðgerðir ef þurfa þykir. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Desember 2023 til janúar 2024. |
| Skerpa á notkun vinnutímastyttingu, fjarvinnusamninga og sveigjanleika innan eininga til að styðja við stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað. | Vinna með trúnaðarfólki verkalyðsfélaga OR | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Haut 2023. |
| Koma í veg fyrir óæskilegt viðvarandi álag. | Úrræði við hæfi standa starfsfólki til boða í Velferðatorgi OR samstæðunnar, Karítas. | Mannauður (viðkomandi mannauðsleiðtogi) og Öryggi, heilsa og áhættustýring. | Ágúst 2023/2026. |

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 mannauðsleiðtoga eða næsta stjórnanda. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu 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 viðkomandi mannauðsleiðtogi.

| 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. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Ágúst 2023/2026. |
| Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks | Niðurstöður vinnustaðagreiningar metnar. Gripið til aðgerða ef þurfa þykir. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Ágúst 2023/2026. |
| Upplýsingagjöf til skemmtinefnda. | Mannauður upplýsi skemmtinefndir um mikilvægi þess að bjóða ekki upp á skemmtiatriði á samkomum þar sem gæti misboðið eða verið særandi fyrir starfsfólk. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Þegar skipulagning vegna viðburða hefst. |

7. Viðhorf og þekking - Jafnréttismenning starfsfólks OR

Markmið: Innan fyrirtækisins er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis með því að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis.

Framfylgd: Fræðslufundir starfsfólks „Þekking á þriðjudögum“, og rafræn fræðsla.

Ábyrgð: Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|--|--|---------------------------------------|
| Fræðsla um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis. | Skipulögð fyrirlestraröð frá ólíkum hagsmunahópum til að auka innsýn starfsfólks OR í stöðu og veruleika fólks og þannig efla fræðslu og vitund um málefni og áskoranir minnihlutahópa innan samstæðunnar. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Einu sinni í mánuði |
| Jafnréttisstefna OR samstæðunnar og framkvæmdaáætlun kynntar: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla* | Rafræn kynning partur af nýliðafræðslu. | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Við ráðningaferli og ráðningu nýliða. |
| Allt nýtt starfsfólk fær fræðslu um jafnréttismál. | Rafræn jafnréttisfræðsla hluti af skyldufræðslu alls starfsfólks | Mannauður og viðkomandi mannauðsleiðtogi | Við ráðningu nýliða. |