

Framkvæmdaráætlunin er unnin á grundvelli Jafnréttisáætlunar OR og dótturfélaga 2014-2016.

1) Launajafnrétti – 19 gr. jafnréttislaga

Markmið ON: Fyrirtækið skal greiða konum og karlmönnum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með launakönnunum. 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 ON			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd ON er upplýst um niðurstöður nýrra launakannana. Hún hefur vettvang til þess að ræða stöðu ON við aðila sem halda utan um launamál fyrirtækisins.	1x launafundur á ári með Starfsmannamálum. Fleiri ef þörf er á (t.d. með stjórnendum ON eða öðrum jafnréttisnefndum.	Tengiliður jafnréttisnefndar ON. Tengiliður: Ásdís Gíslason.	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. ágúst

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 stjórnendum með mannaforráð.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga ii) umsókna Staða nýráðningar innan eininga ON metin.	Staða innan eininga ON markvisst skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Skráning og mat á stöðu: Jón	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016. Tímabil úttektar: ár.

3) Starfsframi og starfsþróun - 20. gr. jafnréttislaga

Markmið: ON hefur sett sér markmið að vera eftirsóknarverður starfsvettvangur fyrir hæfileikaríka einstaklinga af báðum kynjum og veita þeim tækifæri til starfsþróunar. ON hefur einsett sér 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 ON

Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutfall innan starfsmannahópa ON tekin saman og metin.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Sigurður	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja sem nýta sér hvort tveggja. Árið 2016 verður lögð áhersla á námskeið.	Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á. *Nánari útfærsla hér fyrir neðan.	Bæjarháls: Tinna Hellisheiði: Tinna	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016

***Námskeið og önnur sambærilega fræðsla sem í boði er.**

Framboð og eftirspurn skoðuð:

Framboð:

- Hvaða námskeið eru í boði?
- Hverjum eru þau ætluð? Dreifast námskeiðin eðlilega eftir starfshópum?

Eftirspurn:

- Hvaða starfsfólk sækir námskeiðin? Hvaða starfsfólk sækir ekki námskeiðin?
- Eru námskeiðin haldin á dagvinnutíma?
- Hvaða starfshópar fá flest námskeið? Hvaða starfshópar fá færst?
- 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 ON

Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutfall innan stjórna ON.	Markviss skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Sigurður	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016

5) Kynja- og staðalímyndir

Markmið: Ásýnd ON skal fela í sér fjölbreyttan starfsmannahóp karla og kvenna sem sinnir 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 félagsins, hvort sem það er á opinberum vettvangi, í fjölmiðlaumræðu-

Ábyrgð: Upplýsingafulltrúi og starfsfólk sem kemur að markaðsmálum.

Kynja- og staðalímyndir - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Hlutverk	Utfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa ON skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmíðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Ásdís Ef upplýsingar vantar í skýrslu fjölmíðlavaktarinnar þá ber Ásdís ábyrgð á að koma því í gang.	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja í fræðsluefni ON frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Kynjafræðingur í starfsmannamálum hannar gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.	Kynjafræðingur í starfsmannamálum (Karen Ásta). Ásdís	Gátlisti tilbúinn fyrir 1. September. Úttekt tilbúin fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016

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

Markmið: ON hefur einsett sér 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: Réttindi 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 ON			
Hlutverk	Utfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða réttindi innan allra eininga til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs.	Niðurstöður vinnustaðgreiningar um ON skráðar og metnar. Starfsmannamál skoðar ráðningasamninga 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.	Bæjarháls: Jón Hellisheiði: Jón	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016
Skoða sveigjanleika	Jafnréttisnefnd leggur mat á sveigjanleika hjá ON.	Öll nefndin	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016
Skoða vinnutíma innan eininga ON og hvort þeir samræmast stefnu fyrirtækisins um fjölskylduvænan vinnustað.	Skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar ON.	Bæjarháls: Jón Hellisheiði: Jón	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars. 2016
Hluti af nýliðafræðslu. Sjá nánar í 8. gr.	---	---	---
<p>Athuga: Þarf að veita því sérstaka athygli að Bæjarháls og Hellisheiði eru tveir ólíkir vinnustaðir og ekki síst hvað varðar vinnutíma og sveigjanleika. Leggja þarf áherslu á Hellisheiði í fræðslu og eftirfylgni.</p> <p>Úttekt: Þegar vinnutímar eru skoðaðir út frá fjölskylduvænanleika er æskilegt að hafa eftirfarandi í huga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er mögulegt að starfa á dagvinnutíma og þannig sinna fjölskylduábyrgð, t.d. sækja börn í og úr dagvistun. - Er yfirvinnutími fyrirsjáanlegur og starfsfólki þannig gert mögulegt að gera ráðstafanir t.d. er varða foreldrasamvinnu. - eru fundartímar á dagvinnutíma, þ.e. á milli 8 og 17 <p>Til minnis: Fræðslubæklingar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs eru á svæði nefndarinnar í lindinni.</p>			

7. Kynbundin og kynferðisleg áreitni – 22 gr. jafnréttislaga

Markmið: Sýna skal öllu starfsfólki ON. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin 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 starfsmenn 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 ON			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk ON 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 ON.	Tinna	Metið árlega á grundvelli vinnustaðagreiningar. Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1 mars 2016
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Bæjarháls: Tinna Hellisheiði: Tinna	Fyrir birtingu ársskýrslu jafnréttisnefndar ON 1. mars 2016
*Hluti af nýliðafræðslu. Sjá nánar í 8. gr.	---	---	---

8. Viðhorf og þekking á jafnréttismálum

Markmið: Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti kynja 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.

Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar ON			
Hlutverk	Útfærsla	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd ON 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. Upplýsingar um jafnréttismál og áætlanir settar í atriðalista starfsfóstra.	Tengiliður hefur samskipti við aðrar nefndir. Ábyrgð á framkvæmd dreifist á allt nefndarfólk. Rafrænt fréttabréf: Ásdís Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Starfsmannamál	Fyrsta vika septembermánaðar 2016.
Afmörkuð fræðsla á grundvelli upplýsinga í ársskýrslu jafnréttisnefnda.	Hádegisfræðsla fyrir starfsfólk ON / eða samsteypunnar allrar.	Nefndin, öll sameiginlega. / samstarfi við aðrar nefndir. Einn fastur	Einu sinni á ári eða eftir þörfum.

		fundur árlega með tengiliðum. Í byrjun árs.	
Jafnréttisstefnan og áherslur OR samsteypunnar í jafnréttismálum eru kynntar nýju starfsfólki:	Sjá útfærslu á nýliðafræðslu hér fyrir neðan.*	Nefndin öll, sameiginlega.	1. september
a) Nýliðafræðsla			
<p>Samantekt á farvegi upplýsinga og fræðslu:</p> <p>1) Jafnréttisáætlun ON og framkvæmdaráætlun ON, réttindi innan fyrirtækisins og skyldur starfsfólks í jafnréttismálum: ATH: Starfsmannafundur verða nýttir sem vettvangur fyrir almenna fræðslu og stefnumótun (með starfsfólki) þegar þess þarf. T.d. til þess að kynna nýja framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar ON (ný kemur árlega) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný kemur á þriggja ára fresti).</p> <p>2) Afmarkaður efnispáttur sérstaklega tekinn fyrir á grundvelli upplýsinga: ATH: Nota samantekt fræðsluefnis frá kynjafræðingi í starfsmannamálum eða kaupa fyrirlesara.</p> <p>3) Nýliðafræðsla.</p> <p>*Útfærsla nýliðafræðslu: Ábyrgð: Starfsmannamál og jafnréttisnefndir.</p> <p>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 ON.</p> <p>Jafnréttisnefnd ON fylgir sýningu myndbandanna eftir með sérstökum. Jafnréttisfundir situr nýráðið starfsfólk, jafnréttisnefnd ON 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 samtalið um Orku náttúrunnar og nýráðið starfsfólk fær tækifæri til þess að fá upplýsingar, ræða málin, spyrja spurninga og koma með ábendingar.</p>			

9. Umgjörð Jafnréttisstarfs

<p>Umgjörð jafnréttisnefndar ON</p>
<p>Virk jafnréttisnefnd starfar innan Orku náttúrunnar 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 í janúar ár hvert.</p> <p>Hlutverk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bóka fundi 2) Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og starfsmannamál. <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 Orku náttúrunnar *áartal*. Hún er send til starfsmannamála mars ár hvert. Skýrslan er kynnt fyrir starfsmönnum ON.</p> <p>Framkvæmdaráætlun þessi er uppfærð í byrjun hvers árs. Endurbætt framkvæmdaáætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í ársskýrslu ON 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.</p> <p>Samantekt birtist í stóru ársskýrslu sem kemur út 1. desember ár hvert. Starfsmannamál sjá um að vinna úr skýrslu jafnréttisnefndar ON fyrir stóru ársskýrslu fyrirtækisins.</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 Jafnréttisáætlun OR og dótturfélaga.

SAMANTEKT og yfirsýn

Meginverksvið nefndarinnar:

- Gerð ársskýrslu ON
Markviss skráning upplýsinga sem gefur kost á að meta stöðuna, forgangsraða 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 ON og markmið OR samsteypunnar í jafnréttismálum
 - Starfsfólk og stjórnendur meðvituð um stefnu OR og áherslur jafnréttisnefndar
- Kynferðisleg áreitni og humor 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 ON:
 - 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.