

Aðgerðaráætlun jafnréttismála

Eftirfarandi aðgerðaráætlun er sett til tveggja ára eða til september 2017. Markmið hennar er að stuðla að jafnri stöðu allra hópa innan Landsvirkjunar.

Eftirfylgni

Jafnréttisnefnd hefur umsjón með aðgerðaráætluninni og fylgir markmiðum hennar eftir. Stjórnendur og starfsmannasvið bera ábyrgð á framkvæmd hennar. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefna árlega með forstjóra, framkvæmdastjórn og helstu stjórnendum. Þá skulu niðurstöður vera kynntar öllu starfsfólki einu sinni á ári.

#1 Karlar og konur sem starfa hjá Landsvirkjun fá greidd sömu laun og sömu kjör fyrir sömu störf.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að viðhalda gullmerki í jafnlaunaúttekt PwC	Ef markmið næst ekki skal farið í viðeigandi aðgerðir, þar á meðal að leiðrétta laun	Að launamunur kynja sé minni en 3,5%	September 2016	Starfsmannastjóri
Gæta þess að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf	Leiðrétta laun ef í ljós kemur að það sé óútskýrður launamunur fyrir sömu eða jafnverðmæt störf	Að launamunur kynja fyrir sömu eða jafnverðmæt störf sé innan við 1%	September 2016	Starfsmannastjóri

#2 Allir eiga jafna möguleika til starfa hjá Landsvirkjun, óháð kyni.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að konur jafnt sem karlar sæki um auglýst laus störf hjá fyrirtækinu	Hanna atvinnu-auglýsingar á þann veg að þær höfði til beggja kynja	Fjöldi umsækjenda um auglýstar stöður, skipt eftir kyni á tímabilinu 1. júní 2015 – 31. maí 2016	September 2016	Starfsmannastjóri
Að konur jafnt sem karlar fái tækifæri til sumarstarfa hjá fyrirtækinu	Ráða jafnt hlutfall karla og kvenna inn í sumarstörf	Fjöldi sumarstarfa, skipt eftir kyni sumarið 2015 og sumarið 2016	September 2016	Starfsmannastjóri

#3 Stjórnendur Landsvirkjunar vinna markvisst að því að auka hlut kvenna í stjórnunarstöðum innan fyrirtækisins og að jafna kynjahlutföll innan fyrirtækisins.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að jafna kynjahlutfall í stjórnunar- og áhrifastöðum innan fyrirtækisins, þannig að hlutfall kvenna hækkir úr 24% í 30%	Að konur innan fyrirtækisins fái viðeigandi starfsþjálfun fyrir stjórnendastörf. Áhersla verði lögð á að konur séu ráðnar í nýjar og lausar stjórnendastöður.	Hlutfall kvenna í skilgreindum stjórnunarstöðum Landsvirkjunar	September 2016	Forstjóri
Að hafa jafnt hlutfall kynja í stjórnnum dótturfélaga Landsvirkjunar	Ef hlutfallið er ekki jafnt milli kynja skal grípa til viðeigandi aðgerða strax	Hlutfall kvenna í stjórnnum dótturfélaga	September 2016	Forstjóri

#4 Allir starfsmenn, sama hvaða störfum þeir gegna hjá Landsvirkjun, eiga jafna möguleika til endurmenntunar, símenntunar og þeirrar starfsþjálfunar sem þeir þarfnast til að auka færni sína í starfi. Allir starfsmenn eiga möguleika á stöðuhækkunum í þau lausu störf sem eru fyrir hendi hverju sinni.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að konur og karlar fái jafna möguleika á endurmenntun og starfsþróun	Stjórnendur hvetji konur jafnt sem karla til endurmenntunar og starfsþróunar	Fjöldi fræðslu- atburða sem starfsmenn sækja, greint eftir kyni og niðurstöðum vinnustaða- greiningar	September 2016	Starfsmannastjóri
Að konur innan fyrirtækisins hljóti starfsþjálfun á þeim sviðum orkuviðnáðarins þar sem hallar á hlut kvenna	Konum innan fyrirtækis sé falin ábyrgð stærri verkefna sem veitir þeim reynslu sem nýtist til frekari starfsþróunar í orkugeiranum	Fjöldi kvenna sem hafa hlotið sérstaka þjálfun og fengið aukna ábyrgð í stærri verkefnum	September 2016	Framkvæmdastjórn

#5 Stjórnendur skulu skipuleggja störf og verkefni þannig að starfsmenn geti sem best samræmt vinnu og einkalíf.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að karlar jafnt sem konur nýti rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs	Hvetja karla innan fyrirtækisins til að nýta rétt sinn til fæðingar- og feðraorlofs	Hlutfall karla og kvenna sem nýta rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs	September 2016	Starfsmannastjóri
Að karlar jafnt sem konur séu meðvituð um rétt sinn vegna veikinda barna	Ef hallar á annað kynið skal grípa til viðeigandi aðgerða, t.a.m. upplýsa karla/konur sérstaklega um rétt sinn vegna veikinda barna	Fjöldi starfsmanna sem nýtir rétt sinn vegna veikinda barna, greint eftir kyni	September 2016	Starfsmannastjóri

#6 Einelti, fordómar og kynbundin eða kynferðisleg áreitni eru ekki liðin innan Landsvirkjunar.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að enginn starfsmaður verði fyrir einelti af hálfu yfirmanns eða samstarfsfélaga	Árleg eineltisfræðsla fyrir alla starfsmenn í litlum hópum	Fjöldi starfsmanna sem telur sig hafa orðið fyrir einelti skv. vinnustaðagreiningu	September 2016	Starfsmannastjóri
Að allir starfsmenn séu meðvitaðir um aðgerðaráætlun og verklagsreglur vegna eineltis, fordóma og kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni	Fræðslufundur með öllu starfsfólki og kynning í tölvupósti eða á innri vef	Hlutfall starfsmanna sem telur sig upplýsta um áætlunina skv. vinnustaðagreiningu	September 2016	Starfsmannastjóri

#7 Stjórnendur og starfsfólk Landsvirkjunar vinna að því að útrýma kynbundnum störfum innan fyrirtækisins, þannig skulu engin störf vera flokkuð sem karla- eða kvennastörf.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Næsta mæling	Ábyrgð
Að útrýma hefðbundnum karla- og kvennastörfum innan fyrirtækis	Kynna störf og starfaflokka fyrir grunn-, framhalds- og háskólanemum	Fjöldi kynninga, viðburða eða námskeiða sem hafa verið haldin til að upplýsa nemendur um störf innan fyrirtækisins	September 2016	Starfsmannastjóri