

# Jafnréttisáætlun Landsvirkjunar

## Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun Landsvirkjunar byggir á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áætlunin er gerð til þriggja ára og gildir frá mars 2018 til mars 2021. Hér er að finna sérstaka samantekt á markmiðum og aðgerðum sem snúa að greinum 19–22.

Í seinni hluta jafnréttisáætlunarinnar er að finna heildaryfirlit þeirra markmiða, mælikvarða og umbótaverkefna sem Landsvirkjun setti fram í mars 2018, byggt á Jafnréttisvísi Capacent og unnið verður að næstu 3 árin.

	Markmið	Aðgerð	Tímarammi
<b>19. grein</b> Launajafnrétti	<b>Konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Innleiða jafnlaunavottun</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fyrir árslok 2018</li></ul>
<b>20. grein</b> Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun	<b>Laus störf hjá fyrirtækinu standi opin bæði konum og körlum</b> <b>Jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum</b> <b>Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nýta tækifæri þegar þau gefast til að jafna kynjahlutföll í einingum</li><li>Ráða karla í „kvennastörf“ og konur í „karlastörf“</li><li>Þjódga sumarfólki af báðum kynjum sambærileg verkefni</li><li>Styðja við iðnmenntun</li><li>Setja á laggir stjórnendabjálfun fyrir hóp starfsfólks, sem hefur það sem til þarf, til að taka að sér stjórnunarstarf eða aukna ábyrgð í framtíð</li><li>Setja á laggir mentorkerfi</li><li>Aðlaga ráðningarferli til að stuðla að jöfnum kynjahlutföllum</li><li>Endurhanna markaðsefni sem snýr að umsækjendum</li><li>Breyta ímynd starfa með endurskoðun á starfsheitum</li><li>Breyta vinnuumhverfi á starfsstöðvum þannig að það höfði betur til beggja kynja og stuðli að jafnrétti</li><li>Bæta fræðslu um jafnréttismál og samskipti kynja í nýliðfræðslu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fyrir lok mars 2021</li></ul>
<b>21. grein</b> Samræming fjölskyldu og atvinnulífs	<b>Fjölskylduvænn vinnustaður</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ráða karla í „kvennastörf“ og konur í „karlastörf“</li><li>Breyta vinnuumhverfi á starfsstöðvum þannig að það höfði betur til beggja kynja og stuðli að jafnrétti</li><li>Bæta aðstöðu fjölskyldumeðlima á vinnustaðnum</li><li>Skoða möguleika á sveigjanlegra vinnufyrirkomulagi</li><li>Skoða möguleika á sveigjanlegri vinnustöðvum</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fyrir lok mars 2021</li></ul>
<b>22. grein</b> Kynbundið ofbeldi, kyndbundin og kynferðisleg áreitni	<b>Kynbundið ofbeldi, kyndbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Innleiðing viðbragðsáætlunar við kynferðislegri/kyndbundinni áreitni og ofbeldi</li><li>Viðbragðsáætlun gerð aðgengileg og kynnt öllu starfsfólki fyrirtækisins</li><li>Stjórnendur fá þjálfun í hlutverki sínu með tilliti til forvarna og viðbragða við kynferðislegri/kyndbundinni áreitni og ofbeldi</li><li>Þjálfva stjórnendur í hlutverki sínu með tilliti til jafnréttis og samskipta kynjanna</li><li>Kynferðisleg áreitni mæld í vinnuvinnustaðargreiningu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fyrir árslok 2018</li></ul>

# Markmið í jafnréttismálum

## MARKMIÐ

## VIÐ ÆTLUM AÐ...

## MÆLIKVARÐAR

1

Staða kynja í mismunandi stjórnunarögum

Jafna stöðu kynjanna á öllum stigum starfseminnar

- Nýta tækifæri þegar þau gefast til að jafna kynjahlutföll í einingum
- Hafa kynjahlutföll til hliðsjónar í vinnuhópum
- Ráða karla í „kvennastörf“ og konur í „karlastörf“
- Þjóða sumarfólki af báðum kynjum sambærileg verkefni
- Styðja við iðnmenntun

- Hlutfall kvenstjórna herra en 40%
- Hlutfall kvenna í fyrirtækinu herra en 40%

2

Framgangs- og mentorkefni

Þróa hóp starfsfólks, sem hefur það sem til þarf, til að taka að sér stjórnunarstarf og eða aukna ábyrgð í starfi í framtíðinni og efla núverandi stjórnendur

- Setja á laggir tvenns konar stjórnendabjálfun
- Fyrir hóp starfsfólks, sem hefur það sem til þarf, til að taka að sér stjórnunarstarf eða aukna ábyrgð í framtíð
- Fyrir núverandi stjórnendur
- Setja á laggir mentorkefni

- Allir stjórnendur hafi lokið þjálfun
- Einn hópur hafi farið í gegnum þjálfun til að takast á við aukna ábyrgð
- Hlutfall kvenna í hópi þátttakenda í mentorkefni herra en 40%

3

Ráðningaferli

Auka hlutfall kvenna í hópi umsækjenda um störf og nýta ráðningaferli til að jafna kynjahlutföll

- Aðlaga ráðningaferli til að stuðla að jöfnum kynjahlutföllum
- Endurhanna markaðsefni sem snýr að umsækjendum
- Breyta ímynd starfa með endurskoðun á starfsheimum

- Nýtt ferli innleitt í ráðningar
- Hlutfall kvenna í hópi umsækjenda að meðaltali herra en 40%
- Hlutfall kvenna í viðtalshóp 40% eða herra
- Hlutfall kvenna í nýráðningum herra en 40%

4

Menning og umhverfi

Menning endurspegli jafnrétti og umhverfi höfði til beggja kynja

- Mæla þætti sem varða jafnrétti og samskipti kynja í vinnustaðargreiningu
- Endurskoða viðbragðsáætlun kynferðislegrar áreitni
- Breyta vinnuumhverfi á starfsstöðvum þannig að það höfði betur til beggja kynja og stuðli að jafnrétti
- Setja fram tillögur að framtíðarvinnustaðnum Landsvirkjun
- Bæta aðstöðu fjölskyldumeðlima á vinnustaðnum
- Skoða möguleika á sveigjanlegri vinnufyrirkomulagi

- Mat starfsfólks á jafnrétti og samskiptum kynjanna mælt í vinnustaðargreiningu og kynnt

5

Fyrirmyndir

Fjölga konum sem koma fram fyrir hönd fyrirtækisins

- Hafa kynjahlutföll til hliðsjónar við val á starfsfólki sem fram kemur fyrir hönd fyrirtækisins
- Mæla kynjahlutfall meðal þess starfsfólks sem fram kemur fyrir hönd fyrirtækisins á opnum fundum fyrirtækisins og í kynningarefni
- Útbúa yfirlit yfir talsmenn málaflokka og verkefna í fyrirtækinu

- Hlutfall kvenna sem fram kemur á opnum fundum Landsvirkjunar herra en 40%
- Hlutfall kvenna í kynningarefni Landsvirkjunar herra en 40%

6

Fræðsla og viðburðir

Efla vitund og þekkingu starfsfólks á jafnréttismálum

- Gera málefni sem varða jafnrétti og þróun þess sýnileg í fyrirtækinu
- Bæta fræðslu um jafnréttismál og samskipti kynja í nýliðafræðslu
- Þjálfa stjórnendur í hlutverki sínu með tilliti til jafnréttis og samskipta kynjanna

- Þekking starfsfólks á áherslum í jafnréttismálum Landsvirkjunar mælist hærri en 4,2 í vinnustaðargreiningu
- Fræðsla um jafnréttismál standi starfsfólki til boða að lágmarki tvisvar á ári
- Allir stjórnendur hljóti jafnréttisþjálfun