



Landsvirkjun

# Jafnréttið er að hraða þróun fyrirtækisins

Aðgerðir og áherslur Landsvirkjunar  
í jafnréttismálum til 2021

# Helstu atriði

- Jafnrétti gert að aðaláherslu Landsvirkjunar
- Forstjóri eigandi áhersluverkefnisins og formaður jafnréttisnefndar
- Forstöðumaður á starfsmannasviði hefur að aðalhlutverki að leiða jafnréttisvinnuna
- Jafnréttisvísir Capacent – viðtæk greining á stöðu jafnréttis í fyrirtækinu
- Starfsdagur í Hörpu með öllu starfsfólki
- Aðgerðaáætlun jafnréttismála mynduð úr umbótatillögum starfsfólks
- Markmið og mælikvarðar jafnréttis
- 17 umbótaverkefni, unnin í teymum þvert á fyrirtækið
- Ápreifanlegur ávinningur og breytingar í kjölfar umbótaverkefna
- Innri markaðssetning á jafnréttinu – á léttum nótum
- Staðfesting á að jafnréttis- og starfsmannamál séu samofin með sameiningu mannauðs- og jafnréttisstefnu
- Jafnlaunavottun innleidd
- Gullverðlaun í jafnlaunaúttekt PwC fjögur skipti í röð
- Menning fyrirtækisins greind enn frekar
- Menningarvinnustofur með öllu starfsfólki
- 9 áherslur kynntar – svona þróum við vinnustaðinn
- Ápreifanlegur árangur í jafnréttismálum í starfseminni
- Jafnrétti mikilvægur þáttur í sjálfbærniáherslu
- Mikilvægisgreining í aðdraganda GRI staðfestir að starfsfólk og hagaðilar leggja áherslu á mikilvægi jafnréttismála í heildarstefnu Landsvirkjunar
- Vilji til að hafa áhrif og miðla jafnréttisvinnu og hugmyndum í samfélaginu
- Jafnréttið er ekki áttak - það er komið til að vera

# Af hverju þessi mikla áhersla á jafnréttismál?

Þegar jafnréttismálin voru tekin til gagngerrar endurskoðunar árið 2017 hafði jafnréttisnefnd verið starfandi í fyrirtækinu í 20 ár. Jafnréttismál voru því ekki ný af nálinni hjá okkur, því þrátt fyrir gott starf hafði málaflokkurinn verið að þróast mun hægar en annað í fyrirtækinu.

Það var einkum þrennt sem olli stefnubreytingunni í byrjun árs 2017 og því að aukinn kraftur færðist í jafnréttismálin hjá fyrirtækinu.

## Í fyrsta lagi

má nefna að til ársins 2017 höfðum við lagt fremur þróngan skilning í jafnréttishugtakið og lítið horft til veigamikilla atriða svo sem menningar, sýnileika kvenna og ákvörðunar- og áhrifavalds þeirra innan fyrirtækisins. Þess í stað höfðum við nærri einungis horft á þætti eins og laun og kynjahlutföll. Góður árangur hafði þó náðst á þeim sviðum, en launamunur kynjanna hafði mælst mjög lítill og höfðum við hlotið gullmerki í jafnlaunaúttekt PwC þrisvar í röð.

## Í öðru lagi

höfðum við á þessum tíma nýlega tekið ákvörðun um að tengjast Heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun. Í byrjun horfðum við aðallega til þriggja markmiða: Markmiðs 7 um sjálfbæra orku, markmiðs 13 um verndun jarðarinnar og markmiðs 5 um jafnrétti kynjanna.

Þegar undirmarkmið jafnréttis voru skoðuð kom í ljós að við uppfylltum flest þeirra, enda er þar að mörgu leyti um að ræða hluti sem teljast sjálfsagðir á Íslandi og margir þeirra bundnir í lög. Eitt undirmarkmið þurftum við að skoða sérstaklega, *Að tryggð verði full og virk þátttaka kvenna og jöfn tækifæri þeirra til að vera leiðandi við ákvarðanatöku á öllum sviðum.*

## Í þriðja lagi

var það grasrótin í fyrirtækinu sem hvatti okkur til dáða. Myndast hafði hópur metnaðarfullra kvenna sem voru ekki nægjanlega ánægðar með stöðu jafnréttismála innan fyrirtækisins. Þær vildu leggja sitt af mörkum til þess að gera Landsvirkjun að betri vinnustað og mótuðu hugmyndir um aðgerðir í jafnréttismálum sem þær kynntu fyrir forstjóra og aðstoðarforstjóra.

Þessu frumkvæði var vel tekið og strax var ákveðið að hrinda einni hugmyndinni í framkvæmd – halda jafnréttispartý. Tilgangurinn með partýinu var að vekja athygli á jafnréttismálunum á jákvæðan og skemmtilegan hátt og lyfta upp á yfirborðið umræðunni um ómeðvitaða orðræðu.



**ALLIR TÖKUM  
AÐ TAKA ÖLL  
DAGINN FRÁ!**

Fimmtudagurinn 2. mars kl. 16:30

Með þessum hætti var hugmyndin að stíga fyrsta skrefið í að breyta menningunni – ekki bara launum og stjórnendastöðum.

Strax fór að bera á frumkvæði starfsfólks og í kjölfar auglýsingarinnar var sameiginlega netfanginu okkar breytt varanlega – í [oll@landsvirkjun.is](mailto:oll@landsvirkjun.is), að frumkvæði starfsfólks á upplýsingatæknisviði. Í jafnréttispartýinu tilkynnti forstjóri fyrirtækisins að hann myndi taka við formennsku í jafnréttisnefndinni og ekki hætta fyrr en tekist hefði að ná eðlilegum kynjahlutföllum í fyrirtækinu. Partýið var skemmtileg leið til að koma jafnréttismálunum í umræðuna og í kjölfarið fóru þau að þróast á mjög jákvæðan hátt innan fyrirtækisins.

OLL  
~~ALLIR~~@LANDSVIRKJUN.IS

# Vegferðin hefst fyrir alvöru

Stórt skref var svo stigið vorið 2017, þegar ákveðið var að fara í umfangsmikið jafnréttisverkefni með Capacent – Jafnréttisvísinn. Þar var um að ræða heildstæð úttekt á stöðu jafnréttismála, ekki aðeins á mælanlegum þáttum eins og kynjahlutfalli og launum heldur einnig á menningu, samskiptum og vinnuumhverfi. Landsvirkjun var meðal allra fyrstu fyrirtækja til að innleiða Jafnréttisvísinn og hefur vinnan við hann verið virkilega krefjandi og góð.

Fyrsti hluti verkefnisins gekk út á að greina stöðu jafnréttismála út frá:

- Menningu
- Samskiptum
- Vinnuumhverfi
- Stefnu og skipulagi
- Launum
- Fyrirmyndum

Að okkar mati er þessi breiða nálgun við greiningu á stöðu jafnréttis í fyrirtækjum einn af helstu styrkleikum Jafnréttisvísinsins.

Um leið og greiningin lá fyrir ákváðum við að virkja allt starfsfólkið með okkur í þessa vegferð. Við höldum starfsdag í Hörpu og þangað mætti nánast allt starfsfólk fyrirtækisins, um 300 talsins.

Á fundinum kynntum við greiningu á stöðu jafnréttis innan fyrirtækisins og vann starfsfólk í hópum að tillögum að umbótum í málaflokknum. Dagurinn heppnaðist mjög vel og við getum verið stolt af starfsfólki fyrirtækisins, því það tók allt þátt og lagði sig fram um að leggja sitt af mörkum á uppbyggilegan hátt.



# Frá orðum til aðgerða:

## Aðgerðaáætlun jafnréttismála

Í kjölfar starfsdagsins voru umbótatillögur hópanna flokkaðar og þeim forgangsraðað, en úr varð aðgerðaáætlun jafnréttismála, sem tók gildi í mars 2018 og er til þriggja ára.

### Við höfum sett okkur markmið um:

- Stöðu kynja í mismunandi stjórnunarlögum
- Framgangs- og mentorkerfi
- Ráðningaferlið okkar
- Fyrirmyndir og fræðslu
- og síðast en ekki síst leggjum við mikla áherslu á flokkinn menning og umhverfi

En það er ekki nóg að vera með markmið og mælikvarða, því þeim þarf að hrinda í framkvæmd. Við þurftum að komast upp úr hjólförunum. Við stofnuðum því 17 umbótaverkefni, sem unnið hefur verið að síðan.

Sú stefna var strax tekin að umbótaverkefnin yrðu unnin í teymum, þvert á fyrirtækið. Starfsfólk alls staðar að úr fyrirtækinu hefur því tekið þátt í vinnunni.

„ÞAÐ ERU ENGIN STÖRF HÉR SEM ERU  
LÍKAMLEGA ERFIÐARI EN T.D. HEIMILISSTÖRF“



# Markmið Landsvirkjunar í jafnréttismálum

	MARKMIÐ	VIÐ ÆTLUM AÐ...	MÆLIKVARÐAR
1 Stöð þyrft óþeimennatgjörningum	Jafna stöðu kynjanna á öllum stigum starfseminnar	<ul style="list-style-type: none"><li>Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir.</li><li>Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.</li><li>Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.</li><li>Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.</li><li>Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>
2 Framfarir og menning	Þróa hóp starfsfólks, sem hefur það sem til þarf, til að taka að sér stjórnunarefni og eða aukna ábyrgð í starfi í framtíðinni og efla núverandi stjórnendur	<ul style="list-style-type: none"><li>Þetta hefur áhrif á starfsfólkið.</li><li>Þetta hefur áhrif á starfsfólkið.</li><li>Þetta hefur áhrif á starfsfólkið.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>
3 Kvinnugætt	Auka hlutfall kvenna í hópi umsækjenda um störf og nýta ráðningarkerfi til að jafna kynjahlutföll	<ul style="list-style-type: none"><li>Aukin ábyrgð á því að stöðu að þessum kynþollið rættir.</li><li>Stærri hlutföld kvenna í hópnum.</li><li>Stærri hlutföld kvenna í hópnum.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>
4 Menning og umhverfi	Menning endurspeglir jafnrétti og umhverfi höfti til beggja kynja	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>
5 Fyrirmyndir	Fjölga konum sem koma fram fyrir hönd fyrirtækisins	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>
6 Frábær og vilddur	Efla vitund og þekkingu starfsfólks á jafnréttismálum	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li><li>Mæli kvæði í jafnréttismálum 40%.</li></ul>

## Um hvað snúast þessi jafnréttismál?

**Stærðir af öllum þessum höfðum sambærlegar verkið**  
Stöð þyrft óþeimennatgjörningum

Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Þróa hóp starfsfólks til að taka að sér stjórnunarefni**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menning og umhverfi**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Stærðir af öllum þessum höfðum sambærlegar verkið**  
Stöð þyrft óþeimennatgjörningum

Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Stöð þyrft óþeimennatgjörningum**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Þróa hóp starfsfólks til að taka að sér stjórnunarefni**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menning og umhverfi**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Stærðir af öllum þessum höfðum sambærlegar verkið**  
Stöð þyrft óþeimennatgjörningum

Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Stöð þyrft óþeimennatgjörningum**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Þróa hóp starfsfólks til að taka að sér stjórnunarefni**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menning og umhverfi**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Stærðir af öllum þessum höfðum sambærlegar verkið**  
Stöð þyrft óþeimennatgjörningum

Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Menntun og tækifæri**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

**Marknið**  
Þetta skilvirði þegar þú gætir af að þú þyrftir kynþollið rættir. Þú þyrftir að hafa sömu tækifæri og aðrar kynir.

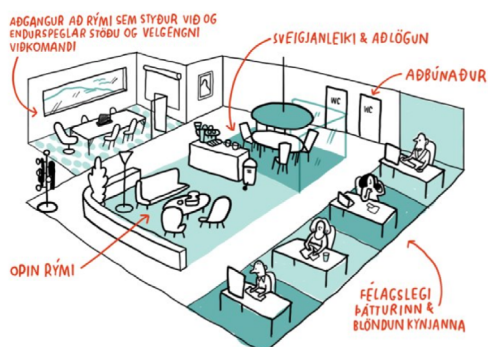


# Umbótaverkefni 17

En hvað erum við að fást við í þessum 17 umbótaverkefnum?

**Pau eru eftirfarandi:**

- Vinnustaðgreining mæli jafnrétti og samskipti kynjanna
- Fræðsla um jafnréttismál og samskipti kynja í nýliðafræðslu
- Viðbragðsáætlun kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni og ofbeldis endurskoðuð
- Sumarfólki af öllum kynjum boðin sambærileg verkefni
- Stuðningur við iðnmenntun
- Ráðningarferli sem stuðlar að jöfnum kynjahlutföllum
- Markaðssetning sem snýr að umsækjendum endurhönnuð
- Breytt ímynd starfa með endurskoðun á starfsheitum
- Vinnumhverfi á starfsstöðvum höfði til allra kynja
- Vinnustaðurinn verði fjölskylduvænni
- Greining á talsmönnum málaflokka og verkefna
- Sveigjanlegar vinnustöðvar
- Sveigjanlegra vinnufyrirkomulag/vinnutími
- Jafnréttisþjálfun fyrir núverandi stjórnendur
- Mentorkerfi sett á laggirnar
- Stjórnendapjálfun þróuð
- Framtíðarvinnustaðurinn Landsvirkjun



# Hver er ávinningur umbótaverkefnanna?

Þótt um sé að ræða aðgerðaáætlun til þriggja ára hafa umbótaverkefnin þegar leitt til mikilla breytinga innan fyrirtækisins.

- Innleitt hefur verið nýtt ferli um viðbrögð við kynferðislegi og kynbundinni áreitni.
- Vinnustaðgreining mælir nú jafnrétti og samskipti kynjanna og fékk þekking á jafnréttismálum einkunnina 4,5 af 5 mögulegum í greiningunni í ár.
- Jafnréttisþjálfun hefur verið haldin fyrir stjórnendur.
- Jafnréttisþjálfun er nú orðin hluti af nýliðaðþjálfun alls starfsfólks, þar á meðal stjórnenda í sumarvinnu.
- Innleitt hefur verið nýtt ráðningarferli, sem hannað er til að stuðla að jöfnum kynjahlutföllum. Lögð var áhersla á að draga úr ómeðvituðum kynbundnum fordómum við mat á umsækjendum, meðal annars með því að leggja fyrir próf framar í ferlinu, svo stærri hópur hafi tækifæri til þess að sýna hvað í honum býr. Auk þess er lögð áhersla á að jafna kynjahlutföll í viðtalshóp eftir því sem mögulegt er.
- Farið hefur verið yfir starfsheiti og þeim breytt þar sem tilefni hefur verið til út frá kynjasjónarmiðum. Til dæmis hefur heiti stöðvarvarða nú verið breytt í *rekstur og viðhald*.
- Texta í atvinnuauglýsingum hefur verið breytt til að höfða frekar til allra kynja.
- Myndefni í atvinnuauglýsingum hefur verið breytt til að höfða frekar til allra kynja.
- Kynjahlutföll eru höfð að leiðarljósi við skipulagningu opinna funda. Sem dæmi má nefna að í ár voru konur sex af þeim tíu sem komu fram á ársfundi, en árið 2014 var aðeins ein kona meðal þeirra sem komu fram og var hún þá í hlutverki fundarstjóra.
- Kynjahlutföll eru höfð að leiðarljósi við gerð markaðsefnis.
- Stofnaður hefur verið vinnuumhverfishópur, sem hefur það hlutverk að horfa á aðstöðu starfsfólks með kynjagleraugum og gera á henni breytingar með tilliti til jafnréttis.
- Miðað er við jöfn kynjahlutföll þegar iðnnemar eru teknir á samning. Þarfagreining hefur verið útbúin fyrir stjórnendapþjálfun, sem mun fara fram á næstu tveimur árum.
- Mentorkerfi hefur verið hannað.
- Unnið er að breytingum á vinnufyrirkomulagi, með það að markmiði að draga úr viðveru á vinnustað utan dagvinnutíma. Markmiðið með breytingunum er að draga úr fjarveru starfsfólks frá fjölskyldum.
- Menningarvinnustofur voru haldnar með öllu starfsfólki. Þar kom fram sterkur rauður þráður um það hvernig starfsfólk vildi sjá vinnustaðinn þróast, bæði hvað varðar jafnrétti og almennt hvernig við yrðum eftirsóttur vinnustaður til framtíðar. Úr þessum tillögum voru mótaðar níu aðgerðir undir heitinu *Svona þróum við vinnustaðinn*.

## Innri markaðssetning á jafnréttinu

Í allri jafnréttisvinnunni höfum við haft að leiðarljósi að fá fólk með okkur í lið. Við höfum viljað hjálpast að við að skilja jafnréttið og þróast saman, frekar en að benda á sökudólg. Við höfum sömuleiðis lagt okkur fram um að nálgast jafnréttið á léttan hátt og reynt að taka okkur ekki of alvarlega. Teikningar eftir Rán Flygenring hafa hjálpað mikið í þeirri vinnu og sömuleiðis höfum við útbúið markaðsefni á léttu nótunum til að hjálpa okkur að skilja og læra nýju hugtökin sem fylgja jafnréttisumræðunni. Dæmi um þetta eru t.d. límmiðar sem við settum á alla spegla á öllum snyrtingum í fyrirtækinu og sömuleiðis útbjuggum við gula spjaldið og settum í öll okkar fundarherbergi.



## Jafnlaunavottun og Jafnlaunaúttekt PwC

Í lok árs 2018 hlaut fyrirtækið jafnlaunavottun. Vel tókst til, undirbúningurinn góður, en byggt var á góðum grunni þar sem fyrirtækið hafði í fjögur skipti í röð fengið gullmerki Jafnlaunaúttektar PwC. Í lok árs var einnig staðfest að launamunur kynjanna samkvæmt úttekt PwC væri innan við 1%, annað árið í röð. Í tengslum við undirbúning jafnlaunavottunar voru mannauðs- og jafnréttisstefnur fyrirtækisins endurskoðaðar og sameinaðar.



# Menning - áhersla ársins 2019

Í lok síðasta árs var augljóst að fara þyrfti betur í saumana á menningunni á vinnustaðnum, greina hana og breyta ákveðnum þáttum hennar. Ef það yrði ekki gert myndum við hvorki ná markmiðum okkar í jafnréttismálum né heldur verða framúrskarandi vinnustaður til framtíðar.

Jafnréttisáhersla ársins 2019 hófst á fyrrnefndum menningarvinnustofum, sem haldnar voru um allt land og allt starfsfólk tók þátt í. Vinnustofurnar tókust afar vel. Starfsfólk reyndist vera afar samstíga og veitti okkur gagnlega sýn á það hvernig vinnustaðurinn og menningin ættu að þróast til framtíðar.

Í kjölfarið vann framkvæmdastjórn fyrirtækisins drög að aðgerðum í samræmi við þá sýn sem fram hafði komið á vinnustofunum og voru níu aðgerðir til að þróa vinnustaðinn kynntar á starfsmannafundi í byrjun nóvembermánaðar. Aðgerðirnar miða að því að gera vinnustaðinn kvikari, sveigjanlegri og léttari. Þær snúa þó ekki einungis að jafnrétti, heldur einnig að framþróun Landsvirkjunar sem vinnustaðar, öllum kynjum til hagsbóta.

## Svona þróum við vinnustaðinn

**Sveigjanlegt skipulag** – Breytum skipulagi, færum til hlutverk, einingar og verkefni. Drögum úr áherslu á svið og eflum samvinnu með þverfaglegum, fjölbreyttum teyrum.

**Vinnuaðstaða og húsnæði** – Samræmum vinnuaðstöðu og gerum breytingar á vinnuumhverfinu með tilliti til jafnréttis. Leggjum áherslu á opin og sveigjanleg vinnurými. Hugum jafnframt að fjölbreyttum rýmum sem nýtast í ólíkum verkefnum.

**Hlutverk og ábyrgð stjórnenda** – Skilgreinum hlutverk stjórnenda og samræmum áherslur í stjórnun. Leggjum áherslu á að stjórnendahlutverkið fái aukið vægi og tíma.

**Stjórnendapjálfun** – Þjálfum stjórnendur í hlutverki sínu í samræmi við áherslur fyrirtækisins í stjórnun til framtíðar. Þjálfum einnig efnilegt starfsfólk og stækjum þannig hóp kvenna sem mögulega munu taka að sér stjórnendahlutverk í framtíðinni.

**Innri miðlun stefnu** – Fjöllum um og skoðum stefnu og framtíðarsýn og hvernig hún á við í dag. Miðlum því hvað stefna og framtíðarsýn þýðir fyrir okkur öll í dag. Markmiðið er að gera sjálfbærni sýnilegri í stefnunni, enda er lögð mikil áhersla á sjálfbærni í rekstri fyrirtækisins, m.a. hvað varðar umhverfismál, loftslagsmál og jafnrétti.

**Léttari og betri samskipti** – Tileinkum okkur samskipti sem einkennast af samvinnu og léttleika. Í menningarvinnustofunum varð mikil umræða um samskipti, enda eru menning og samskipti nátengd. Unnið verður með samskipti í fyrirtækinu, m.a. samskipti kynjanna og ómeðvitaða kynbundna fordóma.

**Innri gildi** – Tileinkum okkur ný innri gildi, sameiginlegar áherslur til að hafa í huga í öllum sem við gerum allsstaðar í fyrirtækinu.

**Fundamenning** – Bætum fundamenningu með styttri, fámennari og markvissari fundum þar sem öll taka þátt.

**Einföldun og forgangsröðun** – Leggjum áherslu á forgangsröðun verkefna og einfaldara verklag. Höfum færri í vinnslu hverju sinni og klárum áfanga þannig hraðar.

Af þessu sjáum við að þessi vegferð færir okkur ekki bara jafnrétti – með henni erum við líka að þróa vinnustaðinn til framtíðar, fjölbreyttum hópi til hagsbóta.

# Stefna og áhrif á jafnrétti í samfélaginu

Jafnrétti hefur verið ein þriggja megin-áherslna fyrirtækisins síðustu tvö ár og nú í ár eru áherslurnar – auk jafnréttis – sjálfbærni og ábyrgur rekstur.

Jafnréttismál eru hluti af samfélagsábyrgð Landsvirkjunar. Með sjálfbærni sem áherslu hefur á undanförunum mánuðum átt sér stað vinna innan fyrirtækisins sem lögð verður til grundvallar endurskoðun á stefnu Landsvirkjunar um samfélagsábyrgð. Áhersla er lögð á heildstæða nálgun í málaflokknum og unnið er að innleiðingu GRI vísa fyrir upplýsingagjöf og stefnumótun en GRI er alþjóðlegur staðall fyrir samræmd upplýsingagjöf um efnahags-, umhverfis-, og samfélagsmál.

Sem hluti af innleiðingu GRI hefur umfangsmikil mikilvægisgreining átt sér stað meðal hagaðila fyrirtækisins en könnun var send á almenning, nærsamfélög virkjana og aflstöðva, viðskipavini og starfsmenn. Niðurstöður könnunarinnar, sem og viðræður meðal stjórnenda, staðfestu mikilvægi jafnréttismála í heildarstefnu Landsvirkjunar.

Með alþjóðleg viðmið til hliðsjónar sáum við nauðsyn þess að skoða jafnréttismálin samhliða breiðari nálgun á fjölbreytni á vinnustaðnum. Við lítum svo á að jafnréttis- og starfsmannamál séu samofin og í ljósi þess var ákveðið að sameina í eitt mannauðs- og jafnréttisstefnu, sem er aðgengileg á vefsíðu fyrirtækisins, landsvirkjun.is. Aðgerðaáætlun jafnréttis er sömuleiðis aðgengileg á vefnum okkar.

Jafnréttisvinnan undanfarin misseri hefur verið okkur afar lærdómsrík. Við höfum metnað til að deila þeirri reynslu með öðrum fyrirtækjum og gefa þeim hugmyndir að því hvernig hægt sé að nálgast vinnu í málaflokknum, í stóru og smáu. Við höfum því verið dugleg að fá fyrirtæki og félagasamtök í heimsókn til okkar og segja frá jafnréttisvinnunni.

Þá höfum við sett jafnréttið skipulega á dagskrá ársfunda síðustu ár. Við höfum einnig nýtt þau tækifæri sem gefist hafa til þess að hvetja fyrirtæki til þess að huga að jafnrétti, til að mynda með því að hvetja þau til þess að senda ráðgjafa af báðum kynjum. Þessu hefur í öllum tilvikum verið vel tekið.

## Á rétttri leið?

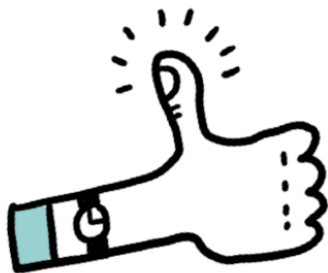
Mikilvægt er að hafa í huga að starf fyrirtækisins í jafnréttismálum er ekki áttak, heldur vegferð. Við teljum að við séum á rétttri leið á þeirri vegferð. Skipt hefur sköpum að forstjóri fyrirtækisins hefur sýnt frumkvæði í jafnréttismálum og látið verkin tala, m.a. með því að taka að sér formennsku í jafnréttisnefnd. Annað mikilvægt atriði er að forstöðumaður á starfsmannasviði hefur haft það að aðalhlutverki að leiða jafnréttisvinnuna.

Frá því aukin áhersla var lögð á jafnrétti hjá Landsvirkjun höfum við séð jákvæðar breytingar á kynjahlutföllum, þótt þróunin taki lengri tíma en við gerðum okkur vonir um. Konur í framkvæmdastjórn eru orðnar tvær af sjö, fjöldi kvensérfræðinga í stöðvum Landsvirkjunar hefur þrefaldast og konur eru orðnar meira áberandi og koma meira fram fyrir hönd fyrirtækisins. Hlutfall kvenstjórnenda er nú 31% og hefur verið að hækka, en markmiðið samkvæmt aðgerðaáætluninni er að það nái a.m.k. 40%. Hlutfall kvenna í stjórn fyrirtækisins er nú 40% og hefur á undanförunum árum verið á bilinu 40–60%. Í þessum efnum má gera betur. Einnig væri hægt að bæta nýtingu eðra á fæðingarorlofi, því þótt þeir nýti sér það alla jafna er ekki óalgengt að þeir noti aðeins hluta af því orlofi sem þeir hafa rétt á.

Við finnum líka að við höfum þróast mikið í jafnréttismálunum og erum farin að sjá ýmis atriði í öðru ljósi. Til að mynda tölum við nú um öll kyn, frekar en bæði, sem er vísbending um breytt hugarfar. Í greiningu á vinnuumhverfi horfum við m.a. til þess hvernig breyta megi aðbúnaði starfsfólks þannig að komið sé til móts við þarfir fólks af öllum kynjum.

En það mikilvægasta er að við gerum okkur grein fyrir, að þetta er ekki áttak – jafnréttið er komið til að vera. Við erum ekki enn orðin „góð í jafnrétti“, en við erum orðin miklu betri en áður og við erum sömuleiðis meðvituð um að við þurfum að halda vel á spöðunum. Við vitum hvar við erum og hvert við viljum komast. Við viljum gera vel og við ætlum okkur að vera fyrirmyndar vinnustaður.

Það þarf ekki að færa rök fyrir jafnrétti með efnahags- eða rekstrarlegum ávinningi, heldur er mikilvægt öllum fyrirtækjum að ákvarðanir séu teknar af fjölbreyttum hóp með ólík sjónarhorn. Það er heillavænlegast og gefur bestu niðurstöðuna.



**Landsvirkjun**

Háaleitisbraut 68  
103 Reykjavík  
Sími: 515 9000

[landsvirkjun.is](http://landsvirkjun.is)  
[landsvirkjun@lv.is](mailto:landsvirkjun@lv.is)  
Nóvember 2019