

## Aðgerðaráætlun jafnréttismála Origo 2018 – 2021

Eftirfarandi aðgerðaráætlun er sett til þriggja ára en jafnréttisnefnd áskilur sér rétt til að endurskoða hana árlega. Jafnréttisnefnd hefur umsjón með aðgerðaráætluninni en stjórnendur bera ábyrgð á framkvæmd hennar í samvinnu við Mannauð. Mælingar skulu vera aðgengilegar öllum starfsmönnum.

### # Jöfn kjör og hlunnindi

Kynbundinn launamunur líðst ekki hjá fyrirtækinu. Það skal greiða þeim sem sinna jafnverðmætum störfum sömu laun og hlunnindi. Fyrirtækið skal öðlast jafnlaunavottun skv. Jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Að standast jafnlaunavottun fyrir árslok 2018 og viðhaldsvottun árlega eftir það	Mannauðsstjóri	Janúar 2019

### # Sömu tækifæri til starfsþróunar

Starfsfólk skal eiga jafna möguleika til endurmenntunar, símenntunar og þróunar í starfi. Kyn, kynferði eða uppruni skal ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Kynna betur fyrir starfsmönnum þær reglur sem gilda um endur-, og símenntun og umsóknarferlið.	Mannauðsstjóri	Nóvember 2018
Kanna hjá starfsmönnum hvort þeir hafi á undanförunum mánuðum sótt námskeið eða þjálfun sem nýtist í starf og greina eftir kyni.	Mannauðsstjóri	Vinnustaðagreining 2018
Kanna hjá starfsmönnum hvort þeir hafi haft tækifæri til að læra og þróast í starfi og greina eftir kyni.	Mannauðsstjóri	Vinnustaðagreining 2018
Greina hversu margir karlar og hversu margar konur sóttu námskeið á ákveðnu tímabili.	Mannauður	Janúar 2019 fyrir tímabilið september – desember 2018.

## # Tækifæri til starfa

Karlar og konur skulu hafa jöfn tækifæri til starfa hjá Origo. Í ljósi núverandi kynjahlutfalls skal leitast við að kynna störf sérstaklega fyrir konum.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Að leitast við að taka karla og konur í viðtöl um auglýst störf í samræmi við hlutfall umsækjenda.	Mannauðsstjóri	Janúar 2019 fyrir tímabilið júlí til desember 2018
Taka saman tölfraði yfir allar skipulagsbreytingar á ákveðnu tímabili og greina eftir kynjum.	Mannauðsstjóri	Janúar 2019 fyrir tímabilið júlí til desember 2018

## # Aukið jafnvægi kynja í starfseiningum og störfum

Vinna skal markvisst að því að minnka kynjahalla í þeim starfseiningum þar sem hallar á annað kynið. Engin störf skulu flokkuð sem kvenna eða karlastörf.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Að kynna UT störf sérstaklega fyrir stúlkum á öllum skólastigum. Halda skal utan um fjölda þeirra kynninga.	Mannauður	Janúar 2019 fyrir tímabilið júlí til desember 2018
Að jafna kynjahlutfall starfsnema hjá fyrirtækinu. Leitast skal við að það sé a.m.k. 40% af öðru kyninu í öllum hópum.	Mannauðsstjóri	Júní 2019 fyrir tímabilið september 2018 - maí 2019
Að kynna sérstaklega konur sem starfa hjá fyrirtækinu í dag út á við og skapa þannig öflugar kvenfyrirmyndir fyrir ungt fólk.	Mannauðsstjóri og Markaðsstjóri	Janúar 2019
Að fjölga konum í sumarstörfum hjá fyrirtækinu og leitast við að ráða konur í þau störf þar sem hallar verulega á konur.	Mannauðsstjóri	September 2019 fyrir sumarið 2019.

## # Jafnir möguleikar til þátttöku í verkefnum

Við úthlutun verkefna og skipan í vinnuhópa skal leitast við að hafa bæði konur og karla til að tryggja sjónarmið beggja kynja.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Að leitast við að hafa að lágmarki 25% af öðru kyninu í þeim verkefna- og vinnuhópa sem og nefnda sem skipaðir eru innanhúss.	Framkvæmdastjórn	Janúar 2019 fyrir tímabilið júlí til desember 2018

## # Fjölskylduvænn vinnustaður

Leitast skal við að auðvelda starfsfólki að samræma vinnu og einkalíf með sveigjanlegu starfsumhverfi, þar sem því verður komið við. Karlar eru hvattir til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og feðraorlofs til jafns við konur

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Að kanna viðhorf starfsmanna til þess hvort það hafi tök á að samræma vinnu og einkalíf.	Mannauðsstjóri	Vinnustaðagreining 2018
Greina hversu margir karlar og hversu margar konur fullnýta fæðingar- og feðraorlof sitt.	Mannauðsstjóri	Júní 2019 fyrir tímabilið júlí 2018 - maí 2019

## # Jafnt hlutfall kynja hjá stjórnendum

Leitast skal við að jafna hlutfall kynja í stjórnendastöðum í fyrirtækinu.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Greining á kynhahlutfalli í stjórnendastöðum.	Framkvæmdastjórn	Janúar 2019

## # Ofbeldi er ekki liðið

Einelti, fordómar, kynferðisleg- og kynbundið áreitni eða annarskonar ofbeldi er ekki liðið. Starfsfólk skal koma fram af virðingu við hvort annað.

AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	Næsta stöðutaka
Greina hlutfall starfsmanna sem hefur orðið fyrir einelti, fordómum, kynferðislegu eða kynbundu áreitni.	Mannauðsstjóri	Nóvember 2018
Allir starfsmenn fái fræðslu um einelti, fordóma, kynferðislegt- og kynbundið áreitni eða annarskonar ofbeldi.	Mannauðsstjóri	Júní 2019