

Framkvæmdaáætlunin er unnin á grundvelli jafnréttisstefnu Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga: [STE-045](#) í rekstrarhandbók og laga um jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (*Hér eftir jafnréttislög*). Áætlunin miðar að því að allir einstaklingar fái notið réttinda sinna innan vinnustaðarins án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættarnis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misbýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður. Fyrirtækið skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem GR hefur undirgengist.

Gagnaveita Reykjavíkur leggur mikla áherslu á jafnrétti og leggur metnað í að gæta jafnréttis milli **starfsfólks** fyrirtækisins með því að hafa eftirfarandi atriði að leiðarljósi:

- Að starfskjör kynja séu jöfn.
- Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að auka fjölbreytni og jafna hlutfall kynja innan OR samstæðunnar og einstakra fyrirtækja/hópa/sviða/deilda.
- Að efla jafnréttismenningu starfsfólks OR samstæðunnar.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um málefni og áskoranir minnihlutahópa.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
- Að tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanatöku.
- Að tryggja gott aðgengi og vinnuástöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.

1. Launajafnrétti – 19 gr. jafnréttislaga

Markmið: Fyrirtækið skal greiða konum og körlum jöfn laun og veita þeim sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Ef launamunur mælist undir 1% eru launin álitin jöfn.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með notkun vottaðs jafnlaunakerfis. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal grípa til viðeigandi aðgerða. Leiðréttá skal mismun sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat skal notað við ákvörðun launa.

Ábyrgð: **Mannauður.**

Launajafnrétti - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisnefnd GR er upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi OR. Jafnréttisnefnd skal ganga úr skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Fundur um jafnlaunakerfi einu sinni á ári. Framfylgja eftir þörfum, t.d. með Mannauði , stjórnendum OR eða öðrum jafnréttisnefndum.	Tengiliður jafnréttisnefndar: [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl 2019 og 2020.

2. Ráðningar – 20. gr. jafnréttislaga

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins óháð kyni og skulu auglýst með hliðsjón af því. Konur og karlar eru hvött til að sækja um lausar stöður. Unnið skal markvisst að auka fjölbreytni og jafna kynjahlutfall í starfshópum í (svið og einingar). Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök karla- og kvennastörf.

Framfylgd: Hugað sé sérstaklega að því að tryggja að staðalímyndir og fordómar endurspeglast ekki í ráðningarferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu.

Ábyrgð: Mannauður.

Ráðningar - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kalla eftir upplýsingum um kynjahlutföll vegna i) nýráðninga og ii) umsókna. Staða nýráðninga innan eininga GR metin	Staða innan hvernar og einnar einingar GR markvisst skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl 2019 og 2020.
Kalla eftir upplýsingum um aldursdreifingu vegna i) nýráðninga og ii) umsókna. Staða nýráðninga innan eininga GR metin	Staða innan hvernar og einnar einingar GR markvisst skráðar í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.
Jafnréttisvitund stjórnenda	Hæfniskrafa í ráðningum og liður í árangursmati stjórnenda.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Innleitt vorið 2019.
Í ráðningum sé tryggt að ekki endurspeglit staðalmyndir og fordómar	Hanna gátlista sem tryggir að skimað sé fyrir staðalmyndum og fordómum í ráðningarferlinu.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Febrúar 2020.

3. Starfsframi og starfsþróun -20. gr. jafnréttis laga

Markmið: OR og dótturfélög leitast við að vera eftirsóknarverður starfsvettvangur fyrir hæfileikaríka einstaklinga án mismununar á grundvelli kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti. Ásamt því að veita öllum jöfn tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar. OR leitast við að jafna kynjahlutfall innan einstakra hópa/sviða/eininga.

Framfylgd: Styðja að jafnara kynjahlutfalli innan hópa starfsfólks innan fyrirtækisins og gætt að kynjasjónarmiðum þegar kemur að starfsþróun og stjórnunarstöðum. Stjórnendum er heimilt, í samráði við Mannauð, að grípa til sértækra og tímabundinna aðgerða til að koma á jafni stöðu kynjanna á ákveðnu sviði, sbr. 7. tölulið 1. mgr. 2. gr. jafnréttis laga. Við ráðningu eða starfsþróun stjórnenda skal jákvætt viðhorf og þekking á jafnréttismálum vera hluti af hæfiskröfunum.

Ábyrgð: Mannauður ásamt framkvæmdastjóra.

Starfsframi og starfsþróun - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR:			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll innan hópa starfsfólks GR tekin saman og metin	Markvisst skráning í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR	Samantekt upplýsinga og skráning: Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi, fyrir 1. apríl 2019.
Skoða þá starfsþjálfun sem er í boði og hlutfall kynja og aldursdreifingu sem nýta sér hvort tveggja. Árið 2017 verður lögð áhersla á námskeið.	Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á	Úttekt og skráning: Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi, fyrir 1. apríl 2019.

4. Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar

Markmið: Ásýnd GR skal fela í sér fjölbreyttan **hóp starfsfólks** sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum sem geta til að mynda verið vegna kynferðis, aldurs, kynhneigðar, kyngervis, kynvitundar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis, líkamlegs- og andlegs atgervis og stöðu að öðru leyti.

Framfylgd: Unnið markvisst að því að breyta staðalímyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Einnig unnið markvisst að því að starfsfólk að konur og karlar koma fram fyrir hönd GR, hvort sem það er á opinberum vettvangi, í fjölmiðlaumræðu eða innan GR. Einnig unnið markvisst að því að starfsfólk af báðum kynjum komi fram fyrir hönd OR á opinberum vettvangi. Verkefni jafnréttisnefndar 2019-2020 fyrir þennan málaflokk verður að þýða efni OR á ensku og gera aðgengi að skjölum OR auðveldara fyrir fólk af erlendum uppruna. Öll starfsheiti inn OR skulu yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði. Tryggja að konur og karlar séu í skapandi teymi við gerð auglýsinga- og kynningarefnis, eins og hjá auglýsingastofum

Ábyrgð: Framkvæmdastjóri og **Mannauðs og menningar.**

Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kallað eftir úttekt á ásýnd kynja og fjölbreytileika samfélagsins í fræðsluefni GR frá ábyrgðaraðilum fræðsluefnis og skráð í ársskýrslu	Mannauður hannar gátlista sem lagður er til grundvallar úttektarinnar og sér um að kynna hann fyrir þeim aðilum sem sjá um fræðslumál.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Gátlisti tilbúinn fyrir 1. September. Úttekt tilbúin árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl 2019 og 2020.
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa GR skoðuð og metin.	Upplýsingar fengnar frá niðurstöðum Fjölmiðlavaktarinnar. Staða skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR ásamt ábendingum og tillögum að úrbótum ef við á.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl. 2019 og 2020.
Ásýnd í markaðsefni	Samantekt á auglýsingum og öðru markaðsefni. Skráð í ársskýrslu jafnréttisnefndar ásamt ábendingum eða tillögum að úrbótum ef við á.	Jafnréttisnefnd kallar eftir upplýsingum frá framkvæmdastjóra og verkefnastjóra markaðsmála.	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl 2019 og 2020.
Hlutlaust tungutak í markaðsmálum	Yfirferð á atvinnuauklýsingum og markaðsefni, þar sem áhersla er lögð á hlutlaust tungumál.	Mannauður. Markaðsmál GR. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Lokið 1. des 2019.
Kynjahlutleysi starfsheita	Starfsheiti yfirfarin með kynjahlutleysi að markmiði.	Mannauður. Stjórnendur. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Lokið 1. des 2019.
Stjórnendabjálfun	Fræðsla til stjórnenda um hlutdrægi (bias) sem getur birst í vinnuumhverfinu og við ákvarðanatökur og hefur áhrif á ásýnd og viðhald staðalímynda.	Mannauður.	Mái 2019.

5. Samræming fjölskyldu, einka- og atvinnulífs – 21. gr. jafnréttislaga

Markmið: GR hefur einsett sér að gera **starfsfólki** kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu- og einkalífi 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: Mannauður ásamt stjórnendum

Samræming fjölskyldu, einka- og atvinnulífs - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða svigrúm innan allra eininga til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs og skoða hvernig réttindi eru nýtt meðal starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar um GR skráðar og metnar. Skoða staðlaðan ráðningasamning 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.	Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.
Skoða vinnutíma innan eininga Gagnaveitunnar og hvort þeir samræmast stefnu OR og dótturfélaga um fjölskylduvænan vinnustað	Skráning í ársskýrslu	Tengiliður jafnréttisnefndar [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.
Skoða vilja fyrirtækisins til styttingu vinnuvikunnar.	Kanna hvort samhljómur sé á meðal starfsfólks um styttingu vinnuvikunnar.	Mannauður.	Lokið 1. des 2019
Kulnun í starfi	Skima með spurningalistum eftir kulnun og meta með hliðsjón af kynjahlutfalli. Þjóða úrræði. Fræða stjórnendur um einkenni.	Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	15. febrúar 2019-2020.

6. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni – 22 gr. jafnréttislaga

Markmið: Starfsfólk GR skal sýna öllum virðingu. Kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni (einelti) og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin í nokkurri mynd né heldur ofbeldi eða yfirgangur í samskiptum starfsfólks.

Framfylgd: Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing eða orðið vitni að slíkri hegðun, er það hvatt til að hafa samband við mannauðsstjóra eða næsta yfirmann. Á innri vef OR samstæðunnar er að finna upplýsingasíðu um kynbundna- og kynferðislega áreitni ásamt verklagsreglu fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku, [VRJ-001](#) í Rekstrarhandbók. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu samstæpunnar og verkferla.

Ábyrgð: Mannauður ásamt stjórnendum

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk GR er upplýst um stefnu OR samstæpunnar og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðslufundum. Fræðslufundir skráðir í ársskýrslu jafnréttisnefndar GR.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Metið árlega á grundvelli vinnustaðagreiningar.
Taka saman upplýsingar um líðan starfsfólks	Niðurstöður vinnustaðagreiningar skráðar í ársskýrslu og metnar.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Árlega, skv. samkomulagi. Fyrir 1. apríl.
Upplýsa starfsfólk ON um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Meta út frá vinnustaðagreiningu, meta út frá niðurstöðum vinnustaðagreininga.	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Einu sinni á ári.

Setja markmið með að draga úr einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni	Nýta Workplace til að vera með mánaðarlega fræðslu um ofbeldi, áreitni og einelti	Mannauður. Tengiliður jafnréttisnefndar. [...]	Mánaðarlega
---	---	---	-------------

7. Viðhorf og þekking – Jafnréttismenning starfsfólks GR

Markmið: Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti skulu kynntar á vinnustaðnum. Innan fyrirtækisins er markvisst unnið að jákvæðu viðhorfi til framgangs jafnréttis með því að efla fræðslu og vitund starfsfólks um mikilvægi fjölbreytileika og umburðarlyndis. Markmið jafnréttisnefndar GR fyrir 2019-2020 er að auka sýnileika nefndarinnar og stuðla þannig að aukinni jafnréttismenningu.

Framfylgd: Fræðslufundir og starfsmannafundir.

Ábyrgð: Jafnréttisnefndir ásamt Mannauði

Viðhorf og þekking - Framkvæmd jafnréttisnefndar GR			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisstefna og framkvæmdaáætlun GR ásamt umgjörð jafnréttisstarfsins kynnt fyrir starfsfólki GR.	Hluti af árlegum fræðslufundir í samstarfi við hinar jafnréttisnefndirnar Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaáætlun GR sett á innri vef. Tölvupóstur sendur til allra innan GR þegar þau eru uppfærð 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 Innri vefur og tölvupóstur: Tengiliður jafnréttisnefndar úthlutar verkefninu: [...] Uppfæra atriðalista starfsfóstra: Tengiliður jafnréttisnefndar.	Kynning árlega á niðurstöðum ársskýrslu, t.d. á almennum starfsmannafundi
Jafnréttisstefnan og áherslur OR og dótturfélaga í jafnréttismálum eru kynntar nýju starfsfólki: a) Ráðningaferli b) Nýliðafræðsla	Sjá útfærslu á nýliðafræðslu hér fyrir neðan.*	Tengiliður jafnréttisnefndar.	1. september
Stuðningur við fræðslu um jafnrétti, mikilvægi fjölbreytileika og umburðalyndis á vegum samstæðunnar.	Jafnréttisnefnd GR tryggir að fyrirbyggjandi efni eða kynningar ná til starfsfólks GR.	Tengiliður jafnréttisnefndar.	Eftir þörfum

Farvegur upplýsinga og fræðslu.

- Jafnréttisáætlun OR og framkvæmdaáætlun GR, 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 framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar GR (ný kemur á tveggja ára fresti) og ný yfirmarkmið stýrihóps (ný koma á þriggja ára fresti).
- Jafnréttisnefnd situr með nýliðum tvisvar á ári að meðaltali og kynnir störf jafnréttisnefndar.
- Jafnréttisnefnd kemur inn á alla sviðsfundi einu sinni á ári og kynnir framkvæmdaáætlun.
- Jafnréttisnefnd kynnir skýrslu jafnréttisnefndar á sviðsfundum einu sinni á ári
- Árlegur fundur og fræðsla allra jafnréttisnefnda.

- **Nýliðafræðsla.**

*Útfærsla nýliðafræðslu:

Ábyrgð: **Mannauður ásamt jafnréttisnefndum.**

Inleiðing jafnréttismála í nýliðafræðslu.

Sérstakt fræðslumyndband um jafnrétti er hannað fyrir nýliðafræðslu. **Mannauður ber** ábyrgð á hönnun þess. Fræðslumyndbandið er sýnt öllu nýráðnu starfsfólki innan OR samsteypunnar, þ.m.t. Gagnaveitu Reykjavíkur.

8. Umgjörð Jafnréttisstarfs

Umgjörð jafnréttisnefndar GR

Virk jafnréttisnefnd starfar innan GR 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. Mikilvægt er að fulltrúar jafnréttisnefnda endurspegli fjölbreytileika starfsfólks sem starfar hjá fyrirtækinu. Lagt er til að fulltrúar jafnréttisnefndar starfi í 2 ár.

Tengiliður er tilnefndur ár hvert.

Hlutverk:

- Bóka fundi
- Samskipti við aðrar jafnréttisnefndir og **Mannauð.**

Jafnréttisnefnd gefur árlega út skýrslu um störf sín sem sýnir stöðu og þróun jafnréttismála hjá fyrirtækinu og hvort einstökum markmiðum er náð. Ársskýrsla GR er unnin af **Mannauði** en rýnd af jafnréttisnefnd. Skýrslan er kynnt fyrir **starfsfólki** GR.

Framkvæmdaáætlun þessi er uppfærð annað hvert ár. Endurbætt framkvæmdaáætlun tekur mið að upplýsingum sem koma fram í Ársskýrslu GR og hún liggur fyrir 1. apríl. Skýrslan er unnin af **Mannauði** en Jafnréttisnefndin skrifar samantektina og kynnir starfsfólki GR. Hún inniheldur raunhæf markmið með smáum og sérstækum skrefum sem skila raunverulegum árangri. Framkvæmdaáætlun sé ávallt í takt við forgangsröðun sem byggir á upplýsingum úr ársskýrslu.

Samantekt birtist í stóru ársskýrslunni sem kemur út í apríl ár hvert. **Mannauður** sér að vinna úr skýrslu jafnréttisnefndar GR fyrir stóru ársskýrslu fyrirtækisins.

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). Framkvæmdaáætlanir taka ætíð mið af nýjustu Jafnréttisáætlunum OR.

SAMANTEKT og yfirsýn

Meginverksvið nefndarinnar:

- Fræðsla á vegum jafnréttisnefndar fyrir starfsfólk, a.m.k. einn fræðsluviðburð á önn.
- Greina áskoranir í jafnréttismálum, efla jafnréttismenningu GR, með kynningum og samtali við starfsfólk og stjórnendur.
- Rýna ársskýrslu GR og kynna hana.
- Nefndin setji raunhæf markmið í jafnréttismálum með smáum og sérstækum skrefum sem skila raunverulegum árangri.
- Vera sýnilegir fulltrúar jafnréttis í fyrirtækinu.
- Kynna framkvæmdaáætlun jafnréttismála fyrir starfsfólki annað hvert ár.
- Markviss skráning upplýsinga sem gefur kost á að meta stöðuna, forgangsráða verkefnum og meta árangur til lengri tíma litið. Raunhæf markmið með smáum og sérstækum skrefum sem skila raunverulegum árangri
- Fræðsla og fræðslu- og kynningarfundir

Áherslur nefndarinnar 2019-2020, 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 Mannauðs.
- Kynjahlutföll:
 - Nýráðningar
 - Námskeið
 - **Hópar starfsfólks.**
 - Stjórnir og stjórnunarstöður
 - Sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins
- Viðhorf til jafnréttismála og framfylgd áherslna:
 - Starfsfólk (niðurstöður úr vinnustaðagreiningu)
 - Stjórnendur (nýráðningar og niðurstöður úr frammistöðumati)
 - Tækifæri til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs innan einingar og hvernig fólk nýtir þau réttindi

FRÆÐSLA

Mögulegar áherslur í fræðslumálum:

- Áherslur jafnréttisnefndar GR og markmið OR samsteypunnar í jafnréttismálum
 - Starfsfólk og stjórnendur meðvituð um stefnu OR og áherslur jafnréttisnefndar
- Kynferðisleg áreitni og húmor á vinnustöðum
- Stjórnendaþjálfun
- 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 GR:
 - 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.