

NÓVEMBER 2018



# VINNUSTAÐAMENNING OG MANNAUÐSMÁL HJÁ ORKUVEITU REYKJAVÍKUR

INNRI ENDURSKOÐUN ORKUVEITU REYKJAVÍKUR

IE18090007





## 1 INNGANGUR

Orkuveita Reykjavíkur (OR) leggur áherslu á stefnumiðaða stjórnun sem leiði sig í gegnum allt starf fyrirtækisins og dótturfyrirtækja þess. Rekstrarhandbók OR er handbók stjórnenda og starfsmanna um verklag við framkvæmd á grunni stefnumótunar sem fer fram á vettvangi stjórnar og hjá stjórnun dótturfyrirtækjanna. Hún hefur verið í notkun um langt skeið og þykir vera til fyrirmyndar um það hvernig ferlamiðað fyrirtæki heldur á sínum málum. Stefnuskjöl, leiðbeiningaskjöl, verklagsreglur og önnur eyðublöð rekstrarhandbókarinnar eru yfirfarin reglulega og lögð er rík áhersla á að þeim sé fylgt til hins ítrasta. Eyðublöð sem lýsa ráðningarferli eru til staðar sem ber að fylgja við ráðningar starfsfólks, allt frá ósk um ráðningu til móttöku nýliða. Í því ferli eru stjórnendur leiddir á viðeigandi stað í rekstrarhandbókinni, s.s. varðandi trúnaðarskyldur, jafnlaunagreiningu, ráðningarsamning og gátlista um móttöku nýs starfsmanns. Jafnframt er til ferli sem lýsir því hvernig staðið skuli að starfslokum, hvort sem starfsmaður segir upp sjálfur, hann hættir vegna aldurs eða til uppsagnar kemur af öðrum ástæðum. Stefnumiðuð stjórnun og rekstrarhandbók OR sem lýsir því verklagi sem skal viðhafa til þess að stefnumiðum sé fylgt virðist þannig vera grundvöllur allra helstu aðgerða starfsmanna og stjórnenda OR og samstæðunnar.

Orkuveita Reykjavíkur, ásamt dótturfyrirtækjum, hefur verið þekkt fyrir framsýna stefnu í jafnréttismálum. Þannig kemur fram á heimasíðu OR að fyrirtækið hlaut Jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2014 og Hvatningarverðlaun jafnréttismála árið 2015. Jafnréttisstefna fyrirtækisins er yfirlýst skuldbinding OR um stöðugar úrbætur í jafnréttismálum (or.is)<sup>1</sup>. Framkvæmdaráætlanir jafnréttisnefnda OR, ON, Veitna og GR 2017-2018 er að finna á heimasíðu fyrirtækisins. Áætlanirnar eru í grófum dráttum sambærilegar, aðgerðabundnar og í níu liðum. Sjöundi liður fjallar um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni skv. 22. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008. Í útlistun á framfylgd þessa liðar segir:

*Á innri vef fyrirtækisins [OR samstæðunnar] er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum (sjá framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar OR/ON/Veitna/GR 2017-2018, bls. 4).<sup>2</sup>*

Áætlanirnar kveða þannig á um að tryggja upplýsingaflæði til starfsfólks, gagnsæi ferla og trúnað en þessir þættir mynda grundvöll þess að hægt sé að grípa til viðeigandi úrbóta þegar einelti, ofbeldi eða kynbundin eða kynferðisleg áreitni koma upp á vinnustað. Liður í stöðugum úrbótum sem jafnréttisstefna OR samstæðunnar kveður á um eru reglulegar vinnustaðagreiningar. Síðasta könnunin var gerð í maí 2018 og beindist hún að líðan starfsfólks í starfi og kynferðislegri áreitni. Niðurstöður könnunarinnar, sem framkvæmd var af MMR, sýndu að mikill meirihluti starfsmanna sagðist ánægður í starfi og einungis 1% starfsfólks OR og dótturfyrirtækja sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Eðli stefnumiðaðrar stjórnunar er að rýna og uppfæra reglulega stefnu og verklag líkt og OR gerir á hverju ári. Þrátt fyrir markvissa stefnu, verklagsreglur í rekstrarhandbók og aðgerðabundnar áætlanir í

<sup>1</sup> <https://www.or.is/um-or/vinnustadurinn/jafnretti>

<sup>2</sup> [https://www.or.is/sites/or.is/files/framkvaemdaraaetlun\\_jafnrettisnefndar\\_or\\_2017-2018\\_0.pdf](https://www.or.is/sites/or.is/files/framkvaemdaraaetlun_jafnrettisnefndar_or_2017-2018_0.pdf)

mannauðsmálum og jafnréttismálum fyrirtækisins komu í september 2018 upp mál sem tengjast uppsögnum stjórnenda ON og ásökunum um óviðeigandi hegðun í starfi en slíkt er ávallt áhættuþáttur í rekstri og reynir þá á ferla og viðbragð.

Í kjölfarið óskaði stjórn OR eftir ítarlegri úttekt Innri endurskoðunar á mannauðsmálum og vinnustaðamenningu hjá samstæðu OR. Ljóst þótti að kanna þyrfti réttmæti ásakana og kanna ítarlega og á víðtækan hátt hvort um einangruð tilfelli eða falda menningu innan fyrirtækisins væri að ræða. Leiðarljós þess að fara í þessa úttekt var að finna út hvort eitthvað og þá hvað betur megi fara svo stjórn, stjórnendur og starfsfólk OR geti brugðist við á viðeigandi hátt.

## Efnisyfirlit

1	Inngangur.....	1
2	Samantekt – heildarálit Innri endurskoðunar .....	5
3	Samstæða Orkuveitu Reykjavíkur .....	10
3.1	Orkuveita Reykjavíkur .....	11
3.1.1	Mannauður OR samstæðunnar .....	12
3.2	Stjórnskipan innan samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur .....	13
3.2.1	Eigendastefna .....	13
3.2.2	Lög um Orkuveitu Reykjavíkur og sameignarsamningur eigenda .....	15
3.2.3	Siðareglur OR samstæðunnar STE-025-15.0 .....	16
3.2.4	Hlutverk og skipan stjórnar OR út frá lögum og stjórnarháttaleiðbeiningum .....	18
3.2.5	Skipan stjórna dótturfyrirtækjanna ON, Veitna og Gagnaveitunnar .....	20
4	Mannauður, jafnrétti og einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað – Fylgni við stefnur og verklag OR .....	24
4.1	Mannauðsstefna Orkuveitu Reykjavíkur .....	25
4.2	Jafnréttisstefna Orkuveitu Reykjavíkur .....	28
4.2.1	Framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar OR 2017 – 2018 (STE-046-6.0) .....	29
4.3	Ráðningarferli - starfslokaferli .....	32
4.3.1	Réttarstaða við uppsögn ráðningarsamninga .....	33
4.4	Ferli um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi .....	35
4.4.1	Áhættumat og ferli/aðgerðaáætlun OR .....	35
4.4.2	Vinnustaðagreiningar og áhættumat .....	38
4.4.3	Áhættumat samkvæmt vinnuverndarlöggjöf .....	40
4.5	Mál hjá stéttarfélagum .....	42
5	Vinnustaðarmenning OR .....	43
6	Áfallastjórnun .....	48
7	Orka náttúrunnar – mannauðsmál - TRÚNADARMÁL .....	54
7.1	Skipulag og mannauður hjá ON .....	55
7.2	Áslaug Thelma Einarsdóttir .....	57
7.2.1	Forstöðumaður Markaðs- og kynningarmála 2015 .....	57
7.2.2	Forstöðumaður Einstaklingsmarkaðar .....	60
7.2.3	Stjórnunarstíll ÁTE – ummæli samstarfsfólks .....	60
7.2.4	Starfsmannasamtöl BMJ og ÁTE .....	61
7.2.5	Kvörtun um óviðeigandi hegðun – samskipti ÁTE og BMJ .....	63
7.2.6	Uppsögn ÁTE .....	67
7.2.7	Bréf eiginmanns ÁTE til starfsmannastjóra og forstjóra OR .....	75
7.2.8	Viðbrögð við tölvupósti – fundur með EB og ÁTE .....	75
7.2.9	Upplifun starfsfólks .....	78
7.2.10	Niðurstöður .....	80
7.3	Bjarni Már Júlíusson .....	83
7.3.1	Framkvæmdastjórnarskipti .....	83
7.3.2	Ráðning Bjarna Mús Júlíussonar í starf framkvæmdastjóra .....	85
7.3.3	Samskiptamáti BMJ .....	86
7.3.4	Stjórnunarstíll BMJ – ummæli samstarfsfólks .....	87
7.3.5	Tölvupóstur BMJ til þriggja samstarfskvenna, kynferðisleg áreitni? .....	88
7.3.6	Uppsögn BMJ aðdragandi og framkvæmd .....	89
7.3.7	Niðurstöður .....	91
7.4	Ásakanir um kynferðislegt ofbeldi .....	92
	VIÐAUKI I – Einar Bárðarson – tölvupóstur 11.9.2018 kl. 11:39 .....	95
	VIÐAUKI II – Einar Bárðarson – tölvupóstur 12.9.2018 kl. 17:36 .....	96
	VIÐAUKI III – Markmið og mælikvarðar er varða starfsmannastefnu OR samstæðu .....	97
	VIÐAUKI IV – Skýrsla Félagsvísindastofnunar .....	102

## Myndayfirlit

MYND 1 – SKIPURIT SAMSTÆÐU ORKUVEITU REYKJAVÍKUR .....	11
MYND 2 – STUÐNINGSSTEFNUR ORKUVEITUNNAR.....	13
MYND 3 – VERKLAG VIÐ REGLUBUNDNA RÝNI STEFNU, MARKMIÐA OG MÆLIKVARÐA Í SAMSTÆÐU OR. ....	14
MYND 4 – FERLI RÁÐNINGA OG VALS STARFSMANNA .....	32
MYND 5 – FJÖGUR SKREF ÁFALLAÁÆTLUNAR (HAMIDIZADEH O.FL., 2011) .....	49
MYND 6 – SKIPURIT ORKU NÁTTÚRUNNAR 1. SEPTEMBER 2018.....	55
MYND 7 – SKIPURIT ON 11/2015 .....	59
MYND 8 – ÆVISKEIÐ FYRIRTÆKJA, DAFT, ORGANIZATION THEORY AND DESIGN, 1992 (ÞÝÐ. HÖF.).....	84

## Töfluyfirlit

TAFLA 1 – STARFAFLOKKAR, SKIPTING KYNJA 09/2018 .....	12
TAFLA 2 – TÍMAVÖRÐUR ON OG FJÖLMIÐLA- OG SAMFÉLAGSMIÐLAUMFJÖLLUN Í TENGLUM VIÐ MANNAUÐSMÁL .....	51
TAFLA 3 – DEILDASKIPTING, SKIPTING KYNJA HJÁ ON 09/2018 .....	55
TAFLA 4 – STARFAFLOKKUN, SKIPTING KYNJA HJÁ ON 09/2018 .....	55

## 2 SAMANTEKT – HEILDARÁLIT INNRI ENDURSKOÐUNAR

Í leiðbeiningum um stjórnarhætti sem gefnar eru út af Viðskiptaráði Íslands, Nasdaq Iceland og Samtökum atvinnulífsins er fjallað um hlutverk stjórnna í fyrirtækjum. Þar kemur fram að „Stjórn félags fer með æðsta vald þess á milli hluthafafunda. Skal hún annast um að skipulag félags og starfsemi sé jafnan í réttu og góðu horfi. Stjórn skal jafnframt stuðla að viðgangi félagsins og langtímaárangri og hafa eftirlit með daglegum rekstri þess.“ Nánar segir um hlutverk stjórnar:

Samkvæmt leiðbeiningunum eru meginhlutverk stjórnar eftirfarandi:

- Að fara með æðsta vald í málefnum félags milli hluthafafunda, stuðla að viðgangi félagsins og hafa eftirlit með daglegum rekstri þess. Skal stjórnin leggja reglulega mat á frammistöðu stjórnenda félagsins og það hvernig stefnumótun félagsins er hrint í framkvæmd.
- Að hafa forystu, ásamt framkvæmdastjóra, um að móta stefnu, setja markmið og skilgreina áhættuviðmið félagsins, bæði til skemmri og lengri tíma.
- Að koma á virku kerfi innra eftirlits. Í því felst m.a. að fyrirkomulag innra eftirlits sé formlegt, skjalfest og að virkni þess sé sannreynd reglulega.
- Að sjá til þess að félagið starfi í samræmi við gildandi lög og reglur.
- Að hafa með höndum ráðningu og uppsögn framkvæmdastjóra félagsins.

Í kjölfar uppsagnar starfsmanns hjá Orku náttúrunnar, dótturfyrirtæki Orkuveitu Reykjavíkur, kom upp hrina mála sem gaf stjórn tilefni til þess að skoða með hliðsjón af stefnu í mannauðsmálum og framkvæmd hennar. Opinber umræða var á samfélagsmiðlum og í fjölmiðlum um vinnustaðamenningu innan samstæðu Orkuveitunnar og var látið að því liggja að kynferðisleg áreitni væri látin viðgangast af hálfu yfirmanna. Af þeirri umræðu skapaðist orðsporsáhætta fyrir fyrirtækið. Forstjóri fyrirtækisins ákvað að óska eftir tímabundnu leyfi frá störfum sökum þess að hann gæti ekki varið fyrirtækið með því að fjalla opinberlega um einstök starfsmannamál þess enda samræmist slík umræða ekki meðferð persónuupplýsinga og gengur gegn einu meginmarkmiði laga um persónuvernd sem er að stuðla að því að með persónuupplýsingar sé farið í samræmi við grundvallarsjónarmið og reglur um persónuvernd og friðhelgi einkalífs.

Í kjölfarið ákvað stjórn Orkuveitunnar að láta fara fram óháða og hlutlaus úttekt á þessum málum. Í fyrsta lagi þurfti stjórn að kanna hvort stjórnarhættir mannauðsmála samstæðunnar væru viðunandi. Í öðru lagi hvernig áhættustýring tæki á uppsögnum starfsfólks og opinberri umræðu í kjölfar þeirra og í þriðja lagi þurfti stjórn staðfestingu á virkni innra eftirlits innan samstæðu Orkuveitunnar m.t.t. framkvæmdar stefnu í mannauðsmálum. Stjórn fór fram á úttekt á þessum málum til þess að afla upplýsinga sem gætu nýst til að sinna hlutverki sínu, þ.e. að hafa eftirlit með starfseminni, draga lærdóm af atburðum, marka stefnu og grípa til aðgerða og úrbóta.

Á fundi stjórnar OR hinn 19. september 2018 var samþykkt tillaga um að fela Innri endurskoðun OR að framkvæma úttekt á vinnumenningu og meðferð tiltekinna starfsmannamála OR, í samvinnu við utanaðkomandi ráðgjafa. Verkefnaáætlun úttektar var lögð fram á fundi stjórnar OR þann 5. október sl. sem stjórn Orkuveitu Reykjavíkur samþykkti samhljóða. Stjórn hvatti bæði núverandi og fyrrverandi starfsmenn samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur til þess að koma ábendingum á framfæri við Innri endurskoðun, bæði varðandi það sem vel er gert og ástæða er til að viðhalda og líka varðandi það sem betur mætti fara.

Í samræmi við ofangreint hefur Innri endurskoðun framkvæmt staðfestingarúttekt á tilteknum mannauðsmálum og ferlum og könnun á vinnustaðamenningu hjá samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur (OR) út frá; siðareglum, lögum, sameignarsamningi, eigendastefnu, stefnuskjölum og starfsreglum stjórnara, leiðbeiningum um stjórnarhætti o.fl.

Úttektin fól í sér skoðun á stjórnarháttum OR út frá því hvernig stefnumótun eigenda og stjórnar leiðir sig niður í viðeigandi verkferla og verklagsreglur sem eiga við í mannauðsmálum sem eru til skoðunar. Jafnframt var farið yfir hvernig hlutverk og ábyrgð stjórnenda og starfsmanna eru upp umboðskeðju OR og hvernig aðkoma einstakra stjórnenda og stjórnara er að starfsmannamálum. Með viðtölum við stjórnarmenn, stjórnendur og starfsmenn innan samstæðu OR og skoðun á gögnum var lagt mat á hvernig staðið var að ráðningum og uppsögnum í tengslum við nýleg mál. Þá var skoðað hvernig tekið var á kvörtunum sem kunna að hafa verið bornar fram um óviðeigandi hegðun út frá fylgni við settar stefnur og verklagsreglur og viðeigandi lög, reglugerðir og kjarasamninga. Að beiðni stjórnara OR var kannað hjá stéttarfélögum hvort þeim hefðu borist einhver mál tengd OR samstæðunni er varða úttektina.

Innri endurskoðun fékk Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands til þess að framkvæma könnun með það fyrir augum að greina vinnustaðamenningu OR og með hliðsjón af nýlegum málum var lögð áhersla á að kanna hvort það kynni að vera falin menning innan samstæðu OR sem ekki hafi verið greind í fyrri könnunum sem gerðar hafa verið hjá fyrirtækinu.

Innri endurskoðun leggur hér með niðurstöður úttektar sinnar fyrir stjórn Orkuveitunnar. Umfjöllun um vinnustaðamenningu og tiltekin starfsmannamál gefur stjórn upplýsingar sem nauðsynlegar eru til þess að bæta stjórnarhætti, áhættustýringu og eftirlit á sviði mannauðsmála. Jafnframt færa niðurstöðurnar stjórn og stjórnendum upplýsingar sem geta komið að gagni við opinbera umræðu um stjórnarhætti samstæðu Orkuveitunnar sem hefur í þessum efnum verið á nokkrum villugötum undanfarnar vikur.

## Stjórnarhættir samstæðu OR

Mikilvægt skref var stigið í uppbyggingu stjórnarháttanna er eigendur settu OR samstæðunni eigendastefnu árið 2012 sem var síðan endurskoðuð og uppfærð árið 2014. Stjórn OR og dótturfélaga og stjórnendur leiða eigendastefnuna markvisst í gegnum allar skipulagsheildir með heildarstefnu og útfærðum stuðningsstefnum sem sæta árlegri rýni á vettvangi stjórnar móðurfélagsins og stjórnara dótturfélaganna. Þannig hefur verið lagður grunnur að stefnumiðaðri stjórnun innan samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur og sú heildarstefnumótun sem farið hefur fram er til þess fallin að styrkja eftirlitsumhverfi fyrirtækisins.

Við innleiðingu góðra stjórnarháttanna er mikilvægt að taka mið af því sjónarmiði að í stjórn sitji einstaklingar sem óháðir eru stórum hluthöfum eða eigendum og að skýr skil séu á milli eigenda og stjórnara. Innri endurskoðun leggur til að skipun í stjórnir dótturfélaga OR verði endurskoðuð og að aðkoma forstjóra OR sem fer með eignarhluti fyrirtækisins verði í gegnum hluthafafundi dótturfélaganna.



## Mannauðsstjórnun

Mannauðsstjórnun hjá OR er metnaðarfull og unnið er út frá kenningum um stefnumiðaða mannauðsstjórnun. Starfsmannadeildin leggur áherslu á að styðja við stjórnendur í sínum störfum og þjónar sem bakhjarl sem starfsfólk og stjórnendur geta leitað til við úrlausn ýmissa mála. Er það í samræmi við fræðileg viðmið í faginu. Almennt eru ferli vel skilgreind, fræðslustarf öflugt og til fyrirmyndar og ýmis viðmið til staðar er falla undir mannauðsstefnu OR. Mannauðsstefna OR lýsir þeim áherslum sem fylgja skal í mannauðsmálum en Innri endurskoðun telur nauðsynlegt að útfæra stefnuna með aðgerðaáætlun sem styðji við stefnumiðaða mannauðsstjórnun.

Ferlar starfsmannasamtala eru vel skilgreindir en misbrestur er á að starfsmannasamtölin fari ávallt fram og enn frekar að niðurstöður séu skráðar samviskusamlega. Til þess að þessi gögn nýtist verður niðurstaða viðtals að vera skráð, frammistaða metin og óskir um þjálfun og frekari starfsþróun komið í viðeigandi farveg til starfsmannasviðs OR.

Móttökuferli nýrra starfsmanna er faglegt og metnaðarfullt og styður við markmið um að halda í gott starfsfólk. Uppsagnarferli mætti vera ítarlegra og veita skýrari leiðbeiningu fyrir stjórnendur, sérstaklega varðandi lagalegar kröfur við framkvæmd uppsagna.

## Jafnréttismál

Rík jafnréttismenning er innan Orkuveitu Reykjavíkur og vilji til að vinna að jafnréttismálum er til staðar. Forstjóri Orkuveitunnar talar á þeim nótum og einnig birtist það í kynningum og áherslum mannauðsdeildar fyrirtækisins. Þá er það til fyrirmyndar að vinna árlega skýrslu um stöðu jafnréttismála í fyrirtækjum samstæðunnar.

Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum er sett fram í samræmi við ákvæði laga og í henni eru markmið sett fram, tilgreint hvernig skuli ná þeim fram, hver beri ábyrgð á því og innan hvaða tímaramma. Þó vantar tengingu við aðra þætti stefnunnar eins og hún er sett fram. Samkvæmt áætluninni hefur áhersla OR hefur verið á kynjajafnrétti og aðrir þættir sem fjallað er um í jafnréttisstefnu fá minna vægi.

## Ferli um meðferð eineltis, áreitni og ofbeldis

Gert er ráð fyrir að starfsfólk OR geti leitað til fleiri en eins aðila innan fyrirtækisins og einnig til sérfræðiaðila utan fyrirtækisins til að koma á framfæri kvörtunum samkvæmt ferlinu. Þörf er á að styrkja ákveðna þætti ferlisins. Æskilegt væri að fyrir lægi skýrari aðgerðaáætlun, byggð á nýrri reglugerð sem veitti leiðbeiningar um heildarferlið og skilgreindi það. Skilgreina þarf nánar hvaða málsmeðferð á sér stað ef ferlið er virkjað. Gert er ráð fyrir því nú að starfsmannastjóri bregðist við og ferlið sé virkjað ef fram kemur kvörtun eða ábending eða ef rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað. Lagaskyldan til að virkja ferlið er víðtækari og nauðsynlegt er að uppfæra ferlið m.t.t. þeirrar skyldu.

Vinnustaðagreiningar eru unnar til þess m.a. að spyrja hvort starfsfólk OR samstæðunnar hafi orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Hins vegar virðist ekki hafa verið spurt um kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun. Í könnun sem Innri endurskoðun fékk Félagsvísindastofnun HÍ til að gera meðal starfsfólks OR er nú að finna mælingar á þeim þáttum hjá OR.

## Áhættustjórnun

Áhættustjórnun innan OR hefur tekið miklum stakkaskiptum á liðnum árum. Áhættustefna OR liggur fyrir og er framfylgt af áhætturáði innan móðurfélagsins OR og í hverju dótturfyrirtæki fyrir sig. Áhættuhandbók OR lýsir heildarsýn og meginmarkmiðum við takmörkun áhættu í eftirfarandi flokkum; markaðsáhætta, lausafjáraáhætta, mótaðilaáhætta og rekstraráhætta. Fjallað er um tapað orðspor í rekstrarhandbók en sú áhætta sem fylgir opinberri smánun er ekki ávörpuð.

Umræðan á samfélagsmiðlum undir merkjum "MeToo" hefur á hinn bóginn óáreitt magnast í að klám, káf og kynferðisleg áreitni sé látið viðgangast innan OR. Að mati Innri endurskoðunar er þetta ein birtingarmynd um opinbera smánun sem ekki er byggð á sannindum heldur óábyrgri orðræðu og rangtúlkun.

Innri endurskoðun leggur til að áhætta vegna opinberrar smánunar verði metin sérstaklega hjá OR. Þá verði útfærð viðbragðsáætlun sem styðjast megi við til þess að koma á framfæri með skipulögðum hætti viðbrögðum og upplýsingum fyrir hönd OR þegar eitthvað í rekstrinum er slitið úr samhengi í umræðu á samfélagsmiðlum og í fjölmiðlum.

## Málefni hjá Orku náttúrunnar

Í kjölfar uppsagnar starfsmanns fyrirtækisins hafa spunnist umræður á samfélagsmiðlum sem m.a. gáfu tilefni til úttektar þessarar. Í þessari samantekt eru rakin helstu atriði máls.

Vorið 2018 kemur fram kvörtun um að yfirmaður hafi viðhaft óviðeigandi ummæli í launasamtali sem var hluti starfsmannasamtals. Ekki fór fram úttekt skv. reglugerð nr. 1009/2015 í kjölfar kvörtunar þar sem fagleg afstaða er tekin til umkvörtunarefnis hans en Innri endurskoðun telur sýnt fram á að yfirmaðurinn hafi sýnt af sér óviðeigandi hegðun sem var í óþökk og misbauð starfsmanninum og gæti talist kynbundin. Innri endurskoðun telur því að ákvæði 27. gr. jafnréttislaga eigi við og að sýna þurfi fram á að uppsögn starfsmannsins grundvallist ekki á leiðréttingakröfu hans skv. lögnum.

Það er mat Innri endurskoðunar að forsendur uppsagnar hafi verið réttmætar. Þó hefði verið rétt að tilgreina ástæður uppsagnar skriflega í uppsagnarbréfi þar sem ákvæði 27. gr. jafnréttislaga áttu við.

Eftir uppsögn barst stjórnarformanni ON og starfsmannastjóra tölvubréf frá maka starfsmannsins. Í bréfinu er sett fram ný kvörtun um fjölþætta kynbundna áreitni í garð starfsmannsins af hálfu yfirmanns. Þá er þess krafist að afstaða til starfsloka verði endurskoðuð, auk þess sem krafist er greiðslu sem samsvaraði tveggja ára launum í miska- og réttlætisbætur. Bréfitari endar á að lýsa því yfir að hann muni ekki linna látum fyrr en réttlát málalok náist fram og að klára megi málið „okkar á milli eða blandað fleirum inn í þá baráttu“. Innri endurskoðun telur að þegar hér var komið sögu hefði verið ærið tilefni til skoðunar á umboði makans.

Starfsmanninum ásamt maka var boðið til fundar við stjórnarformann ON, starfsmannastjóra og utanaðkomandi lögfræðilegan ráðgjafa klukkan 10:00 hinn 12. september sl. án vitneskju yfirmanns. Að mati Innri endurskoðunar hefði verið æskilegt að einskorða fundahöld vegna ráðningarsambands og loka þess þannig að á fundum væru aðeins þeir aðilar sem til þess hafa heimild skv. ákvæðum kjarasamnings, þ.e. ekki maki. Þá hafi margþætt hlutverk stjórnarformanns ON, sem jafnframt er forstjóri OR á þeim tíma sem fundahöldin áttu sér stað, skapað ákveðinn vanda varðandi ytri

trúverðugleika og getu móðurfélagsins til þess að geta sinnt eftirlitshlutverki sínu með starfsemi dótturfélagsins með óháðum hætti við þær aðstæður sem uppi voru.

Stjórn ON kom saman til fundar þann 12. september kl. 14:30 eftir umræddan fund. Eins og fram kemur í fundargerð var stjórnarformanni falið að ganga frá slitum á ráðningarsamningi framkvæmdastjóra. Innri endurskoðun telur að stjórn ON hefði á þessum fundi átt að taka efnislega afstöðu til ávirðinga í bréfi maka starfsmannsins sem sagt hafði verið upp og að rétt hefði verið að virkja viðbragðsáætlun gegn einelti. Jafnframt hefði verið réttmætt að stjórn hefði ákveðið, í samræmi við efni bréfs makans, að láta rýna lagalega hvort orðalag og kröfur í því hefðu kallað á sérstaka rýni og aðgerðir og meðhöndla málið sem slíkt væri það niðurstaðan.

Uppsögn framkvæmdastjóra er uppsögn lykilstarfsmanns. Í leiðbeiningarskjali um starfslok starfsmanna og stjórnenda hjá OR og dótturfélögum kemur fram að í tilfelli stjórnenda þurfi næsti yfirmaður, forstjóri eða stjórn OR að meta hversu mikil áhætta tengist starfslokum viðkomandi stjórnanda og framkvæma ráðstafanir í samræmi við hana. Ekki er ljóst hversu ítarlegt eða formlegt áhættumatið á að vera en þegar um er að ræða framkvæmdastjóra leggur Innri endurskoðun til að skerpt verði á þessum leiðbeiningum þannig að gerð verði krafa um að það liggi fyrir skriflega áður en stjórn tekur ákvörðun um uppsögn eða slit á ráðningarsamningi.

Í kjölfar fyrirvaralausrar uppsagnar framkvæmdastjóra þurfti stjórn ON að ráða tímabundið í starf framkvæmdastjóra þar til hefðbundnu ráðningarferli væri lokið. Það var gert á sama fundi og ákveðið var að segja framkvæmdastjóra upp störfum hinn 12. september 2018. Fram hefur komið í fréttum fjölmiðla að fram hafi komið sögusagnir um alvarlegt kynferðisofbeldi af hálfu hins nýráðna framkvæmdastjóra. Engar kærur hafa verið bornar upp í málinu og ábendingar eru nafnlausar. Ekki hefur verið staðfest hvernig nafnlausar ásakanir um meinta atburði sem eiga að hafa átt sér stað fyrir tæpum 20 árum bárust fjölmiðlum. Ásakanir þær sem um ræðir lúta ekki að atburðum á vinnustað eða gagnvart vinnufélögum og taka til tímabils langt áður en viðkomandi stjórnandi hóf störf hjá fyrirtækinu. Ekki er því um að ræða tilvik sem gætu fallið undir reglur um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað, sbr. reglugerð nr. 1009/2015.

## Vinnustaðamenning

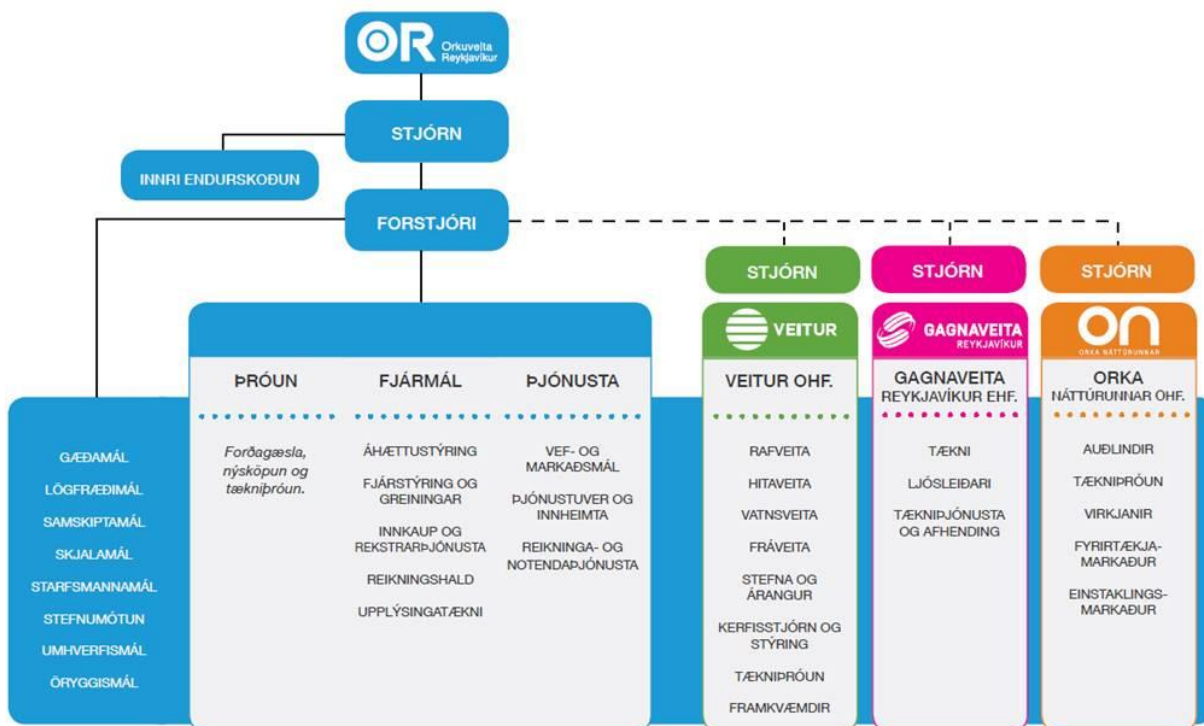
Ekki eru vísbendingar um að óheilbrigð samskipti eins og kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni séu látin líðast. Sú niðurstaða sem birtist í könnun Félagsvísindastofnunar bendir til að flestu starfsfólki OR samstæðunnar líði vel í vinnunni. Tíðni kynferðislegrar áreitni virðist vera lág í samanburði við algengi þess á íslenskum vinnumarkaði, þetta á bæði við um OR í heild og Orku náttúrunnar. Því álitaefni hvort vísbendingar væru um falda menningu innan samstæðu OR er út frá heildarniðurstöðu í könnun Félagsvísindastofnunar hægt að svara neitandi. Þvert á móti virðist vinnustaðamenning innan OR heilbrigð í öllum samanburði enda er niðurstaðan sú að ánægja starfsfólks með fyrirtækið og hollusta við það sé almennt mikil, um níu af hverjum tíu starfsmönnum OR eru á heildina litið ánægðir í starfi og mikill meirihluti starfsfólks er jafnframt stolt af því að vinna fyrir OR.

### 3 SAMSTÆÐA ORKUVEITU REYKJAVÍKUR

Stoðir Orkuveitu Reykjavíkur eru lög um Orkuveitu Reykjavíkur nr. 136/2013, sameignarsamningur eigenda undirritaður 25. apríl 2014 og eigendastefna undirrituð sama dag. Í samræmi við þessar stoðir er stjórn gert að vinna stefnumótun sína og hafa eftirlit með starfseminni. Samstæða Orkuveitu Reykjavíkur samanstendur af móðurfélaginu og dótturfyrirtækjunum Veitum, Orku náttúrunnar og Gagnaveitu Reykjavíkur. Stjórnkerfi OR samstæðunnar er ætlað að greina hlutverk og ábyrgð hvers og eins upp alla umboðskeðju hennar og hvernig aðkoma einstakra stjórnenda og stjórna er að mannauðsmálum.

### 3.1 Orkuveita Reykjavíkur

Orkuveita Reykjavíkur er sameignarfyrirtæki í eigu Reykjavíkurborgar, Akraneskaupstaðar og Borgarbyggðar. Heimilt er Orkuveitu Reykjavíkur að eiga dótturfélög og eiga hlut í félögum. Árið 2014 var Orkuveitu Reykjavíkur skipt upp að lagaboði og dótturfélögin Orka náttúrunnar, sem sér um vinnslu og sölu á heitu vatni og rafmagni, og Veitur, sem reka raf-, hita-, vatns- og fráveitu, litu dagsins ljós. Bæði eru félögin opinber hlutafélög. Gagnaveita Reykjavíkur ehf., sem á og rekur Ljósleiðarann, er þriðja dótturfélagið og samanstendur uppskipt samstæðan af þessum þremur dótturfélögum ásamt móðurfélaginu, OR. Móðurfélagið veitir dótturfélögum stoðþjónustu á þremur sviðum og í átta málaflokkum eins og myndin hér fyrir neðan sýnir: (Guðrún Erla Jónsdóttir, 2016)<sup>3</sup>



Mynd 1 – Skipurit samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur

Hlutverki og kjarnastarfsemi OR er lýst í lögum, sameignarsamningi, eigendastefnu og heildarstefnu. Eigendastefna OR er yfirlýsing eigendanna þriggja, Reykjavíkurborgar (93,5%), Akraneskaupstaðar (5,5%) og Borgarbyggðar (1%), um það hvert þeir vilja stefna með félagið. Þar marka eigendur fyrirtækinu og dótturfélögum þess stefnu um tilgang og markmið rekstursins, rekstrarform, starfshætti og arðgreiðslur. Stjórn móðurfélags OR fer með málefni fyrirtækisins milli eigendafunda og starfar í umboði eigenda. Stjórn er falið það verkefni að setja fyrirtækinu heildarstefnu og framtíðarsýn í samræmi við eigendastefnuna.

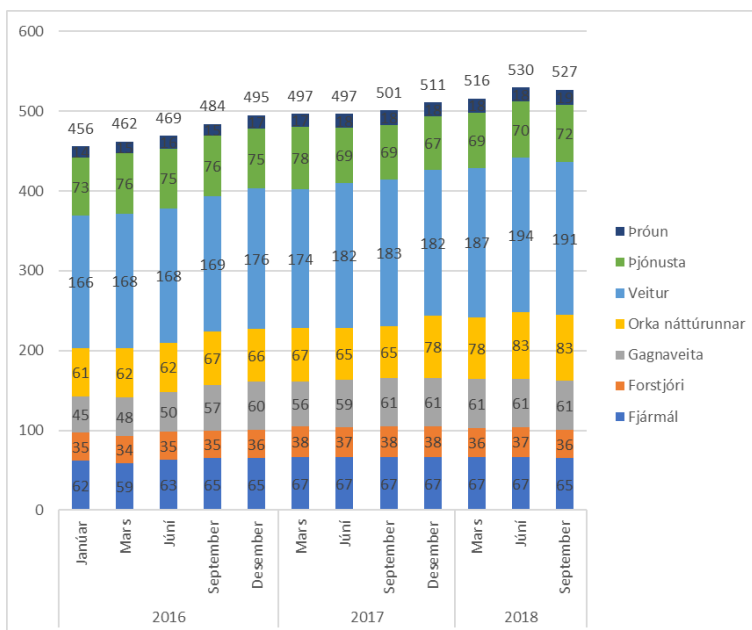
<sup>3</sup> Skýrsla um framfylgd eigendastefnu, 2016

### 3.1.1 Mannauður OR samstæðunnar

Hjá samstæðu OR störfuðu 527 manns í september 2018. Súlurit hér til hliðar sýnir þróun í starfsmannafjölda frá árinu 2016. OR er kynskiptur vinnustaður eins og neðangreind tafla ber með sér, en náðst hefur jafnvægi í stjórnendahópnum þar sem 52% stjórnenda eru konur.

Fyrirtækið hefur um langt skeið metið kynbundinn launamun þar sem litið er til viðurkenndra áhrifapátta, s.s. vinnutíma, starfshlutfalls, ábyrgðar,

frammistöðu og menntunar. Á undanförunum 10 árum hefur kynbundinn launamunur fallið úr rúmum 8% niður í kringum núllið. Þá hefur Orkuveitan hlotið jafnlaunavottun skv. jafnréttislögum og má nota jafnlaunamerki vottunarinnar.



Starf flokkur	Fjöldi í september 2018		Hlutfall	
	Karl	Kona	Karl	Kona
Iðnaðarfolk	203	11	95%	5%
Ófaglært starfsfolk	38	24	61%	39%
Sérfræðingar	98	51	66%	34%
Skrifstofufolk	15	54	22%	78%
Stjórnendur	16	17	48%	52%
Samtals	370	157	70%	30%

Tafla 1 – Starf flokkar, skipting kynja 09/2018

Starfsmannavelta sl. þrjú ár hjá OR samstæðu hefur verið um 9,6% að meðaltali á ári en að teknu tilliti til þeirra sem hætta að eigin ósk hefur hún verið um 5,2% að meðaltali. Menntunarstig starfsmanna skiptist í stórum dráttum þannig að 30% þeirra eru með háskólapróf eða hærri menntun og svipað hlutfall er með iðnmenntun.

## 3.2 Stjórnskipan innan samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur

Hinar þrjár grunnstoðir um stjórnskipan og stjórnarhætti Orkuveitu Reykjavíkur eru sem fyrr segir lög um Orkuveituna, sameignarsamningur eigenda og eigendastefna. Í samræmi við þessar stoðir er stjórn gert að vinna stefnumótun sína og hafa eftirlit með starfsemi.

### 3.2.1 Eigendastefna

Í eigendastefnu Orkuveitu Reykjavíkur sem fulltrúar eigenda undirrituðu hinn 25. apríl 2014 kemur fram að í starfsemi Orkuveitu Reykjavíkur skal áhersla lögð á virðingu gagnvart umhverfinu, ábyrga nýtingu auðlinda og ábyrga nýtingu fjármuna. Orkuveita Reykjavíkur kemur fram af heilindum og trausti og rækir samfélagslega ábyrgð í starfsemi sinni. Fyrirtækið ber hag samfélagsins fyrir brjósti og umgengst náttúruna, auðlindir og viðskiptavinum af virðingu. Eigendur vilja að litið verði til fyrirtækisins sem trausts samstarfsaðila, sem eftirsóknarvert sé að starfa fyrir og með og að það gegni veigamiklu hlutverki í samfélaginu.

Þá kemur fram að stjórnarhættir Orkuveitu Reykjavíkur eiga að tryggja fagmennsku, hagkvæmni, ráðdeild, gegnsæi og ábyrgð í rekstrinum. Stjórn skal leggja fram tillögu að stefnumörkun og framtíðarsýn fyrirtækisins með útfærslu á mælikvörðum og greinargerð fyrir eigendafund til staðfestingar. Tillagan skal taka til heildarstefnumörkunar og stefnumótunar varðandi:



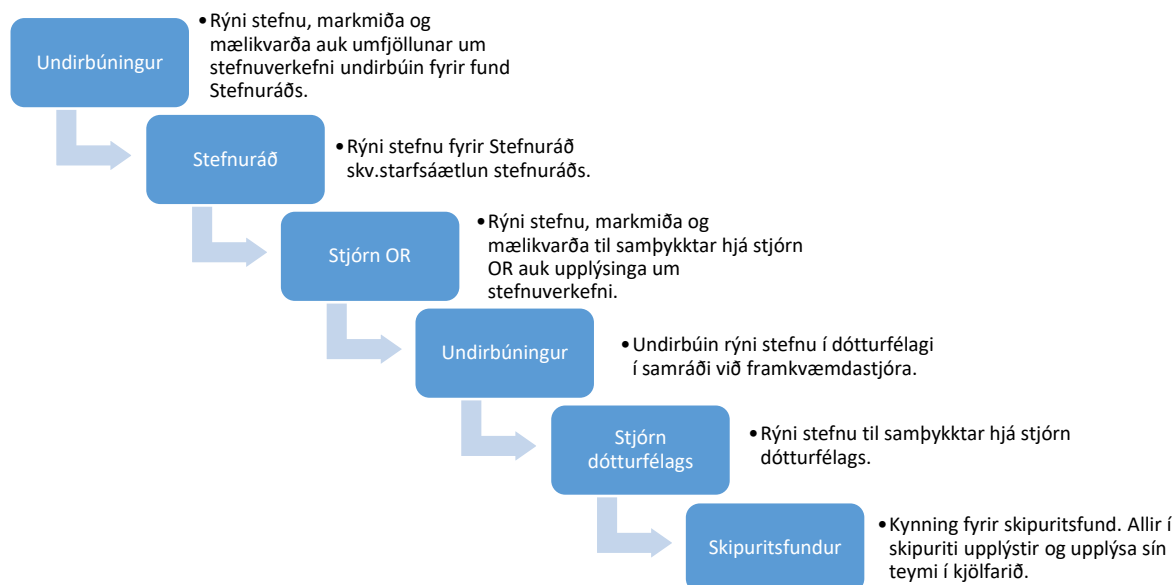
- Arðgreiðslustefnu
- Áhættustefnu
- Gæðastefnu
- Innkaupastefnu
- Jafnréttisstefnu
- Starfskjarastefnu
- Starfsmannastefnu
- Stefnu varðandi öryggis-, heilsu- og vinnuvernd
- Umhverfis- og auðlindastefnu
- Upplýsingatæknistefnu
- Upplýsingaöryggisstefnu

**Mynd 2 – Stuðningsstefnur Orkuveitunnar**

Þá skal stjórn setja fram tillögu að siðareglum. Stjórn hefur sett fyrirtækinu ofangreindar stefnur og siðareglur, eins og fjallað verður um nánar hér aftar í skýrslunni.

Uppbygging stjórnskipulags OR einkennist af útdeilingu valds og ábyrgðar og sjálfstæði eininga. Í samræmi við ákvæði eigendastefnunnar hefur stjórn OR sett heildarstefnu sem samþykkt var af stjórn 22. janúar 2018. Í henni er fjallað um kjarnastarfsemi og hlutverk og framtíðarsýn fyrirtækisins. Einnig stefnuáherslur og umboð til stjórnenda er tilgreinir umfang starfseminnar, arðsemi og samfélagsábyrgð. Þá eru sett fram gildi OR sem eru framsýni, hagsýni og heiðarleiki.<sup>4</sup> Stefnur stjórnar OR aðrar en heildarstefnan eru kallaðar *stuðningsstefnur*.

Í hverjum mánuði koma stefnur til rýni stjórnar OR samkvæmt starfsáætlun. Rýni stefnu er undirbúin af ábyrgðarmanni hennar. Áður en stefna fer til rýni í stjórn OR hefur hún verið tekin fyrir í stefnuráði samstæðu OR sem í sitja forstjóri, framkvæmdastjórar dótturfélaga og sviða, auk yfirlögfræðings OR samstæðunnar. Í kjölfar rýni stefnunnar, markmiða og mælikvarða hennar í stjórn OR fylgir ábyrgðarmaður stefnunni eftir í dótturfélögin þar sem rýni stefnu fer fyrir stjórnir dótturfélaganna (Guðrún Erla Jónsdóttir, 2017).<sup>5</sup>



Mynd 3 – Verklag við reglubundna rýni stefnu, markmiða og mælikvarða í samstæðu OR.

<sup>4</sup> Heildarstefna OR – <https://www.or.is/um-or/stjornhaettir/stefnuskjol>

<sup>5</sup> Skýrsla um framfylgd eigendastefnu OR á árinu 2017



Heildarstefna OR er stefna samstæðunnar. Svið og dótturfélög í samstæðu OR hafa jafnframt mótað sér framtíðarsýn og stefnu varðandi það hvernig þau uppfylla hlutverk sitt innan samstæðunnar (Guðrún Erla Jónsdóttir, 2016).<sup>6</sup>

Stjórnendur bera ábyrgð á innra eftirliti innan sinna starfseininga og stjórn hvers félags ber endanlega ábyrgð á innra eftirliti með starfsemi þess. Innra eftirlit er mikilvægur þáttur í allri starfsemi, hvort sem hún er starfrækt af opinberum aðilum eða öðrum. Í leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja segir<sup>7</sup>: „Stjórn félagsins skal sjá til þess að til staðar sé fullnægjandi kerfi innra eftirlits sem er formlegt og skjalfest.<sup>8</sup> Mikilvægt er að innra eftirlit fylgi formlegum ramma til þess að auðvelda stjórn að meta virkni þess á hverjum tíma. Endurskoðunarnefnd Orkuveitunnar hefur lagt áherslu á og kynnt alþjóðlega viðurkenndan ramma um innra eftirlit (COSO Internal Control Framework) og lagt áherslu á mikilvægi þess að innra eftirlit á hinum ýmsu sviðum rekstursins sé sniðið að þessum ramma.

Stjórnarháttaleiðbeiningar Viðskiptaráðs o.fl. gera kröfu um að markmið fyrirtækisins séu skilgreind í heild og niður á einingar í samræmi við heildarmarkmið þannig að allir stefni í sömu átt. Einnig þarf að tengja markmið eftirlitsaðgerða við heildarmarkmið fyrirtækisins og áhættu sem fyrirtækið stendur frammi fyrir. Heildarstefna OR og stuðningsstefnur mynda saman heildarmarkmið OR og allar starfseiningar þurfa að vera meðvitaðar um þær til að rækja hlutverk sitt gagnvart virkni innra eftirlits.

### 3.2.2 Lög um Orkuveitu Reykjavíkur og sameignarsamningur eigenda

Sérlög voru sett um stofnun Orkuveitu Reykjavíkur árið 2001. Með lögunum var veitt heimild til að Orkuveita Reykjavíkur, Akranesveita, Andakílsárvirkjun og Hitaveita Borgarness yrðu sameinaðar.

Með breytingu á nokkrum lögum á auðlinda- og orkusviði árið 2008, voru gerðar breytingar er varða sjálfstæði dreifiveitna með það fyrir augum að tryggja hagsmuni þeirra sem njóta þjónustu þeirra. Þannig var m.a. gerð sú breyting að dreifiveitu, þar sem fjöldi íbúa á dreifisvæðum veitunnar er 10.000 eða fleiri, væri óheimilt að stunda aðra starfsemi en þá sem henni væri nauðsynleg til að geta rækt skyldur sínar samkvæmt sérleyfum (með þeim breytingum var gengið lengra en raforkutilskipanir Evrópusambandsins sem gerir þessa kröfu til dreifiveitna sem þjóna fleiri en 100.000 tengdum viðskiptavinum). Enn fremur að stjórn dreifiveitu skuli vera sjálfstæð gagnvart öðrum fyrirtækjum sem stunda vinnslu, flutning eða sölu raforku. Er hér um kröfu um svokallaðan fyrirtækjaaðskilnað að ræða,

<sup>6</sup> Skýrsla um framfylgd eigendastefnu 2016

<sup>7</sup> Stjórnarhættir fyrirtækja, 5. útg. bls. 25.

<sup>8</sup> COSO Internal Control Integrated Framework, útg. maí 2013

þ.e. um aðgreiningu samkeppnis- og sérleyfisþátta í rekstri orkufyrirtækja. Áður hafði eingöngu verið krafist bókhaldslegs aðskilnaðar.

Í frumvarpi til gildandi laga um Orkuveitu Reykjavíkur nr. 136/2013 kemur fram að fyrirhugað var að um áramótin 2013–2014 yrðu gerðar breytingar á rekstri Orkuveitunnar að því leyti að rekstrinum væri skipt upp í aðskilda þætti til samræmis við kröfur í raforkulögum, nr. 65/2003.

Orkuveita Reykjavíkur rekur sem sérleyfisstarfsemi raforkudreifingu, hitaveitu, vatnsveitu og fráveitu en sem samkeppnisstarfsemi framleiðslu og sölu raforku og framleiðslu á heitu vatni. Í dótturfélagi er rekin gagnaveita sem veitir fjarskiptapjónustu til heimila og fyrirtækja um ljósleiðaranet. Með frumvarpi til laga um Orkuveitu Reykjavíkur kemur fram að gert er ráð fyrir að móðurfélagið hafi þann tilgang að hýsa stoðsvið, þ.e. þjónustu, fjármál, umhverfismál, gæðamál o.s.frv.

Aðgreining starfsemi Orkuveitu Reykjavíkur frá starfsemi dótturfélaga skal vera í samræmi við ákvæði laga hverju sinni. Við rekstur Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal þess gætt að samkeppnisrekstur sé ekki niðurgreiddur af einkaleyfisstarfsemi eða verndaðri starfsemi.

Orkuveita Reykjavíkur skal greiða eigendum sínum árlegt ábyrgðargjald af þeim fjárhagslegu skuldbindingum sem njóta eigendaábyrgðar. Með frumvarpi til laganna er tekið fram að ábyrgðargjaldinu er ætlað að jafna þann mun sem kann að vera á lánskjörum með og án eigendaábyrgðar. Við það skal miðað að Orkuveita Reykjavíkur skili eðlilegri arðsemi miðað við það fjármagn sem á hverjum tíma er bundið í fyrirtækinu. Ákvörðun um ráðstöfun afkomu skal tekin á aðalfundi.

Eigendur Orkuveitu Reykjavíkur skulu gera með sér sameignarsamning þar sem fram komi frekari ákvæði um fyrirtækið. Eigendasamningur kveður á um margt af því sama og löggin en auk þess að dótturfélögum skal mörkuð stefna í samræmi við heildarstefnumörkun Orkuveitu Reykjavíkur.

### 3.2.3 Siðareglur OR samstæðunnar STE-025-15.0

Almennt má segja að tilgangur siðareglna sé m.a. að draga fram megingildi starfseminnar, efla samkennd starfsfólks og auðvelda því að bregðast við siðferðislegum álitamálum á vinnustaðnum. Einnig draga þær úr hættunni á áföllum og hneykslismálum. Siðareglur ná til þeirra gilda sem eiga að einkenna samskipti innan og utan vinnustaðar, t.d. samskipti við starfsmenn, viðskiptavini, birgja, lánardrottna, samkeppnisaðila og endurskoðendur. Einnig taka siðareglur á samskiptum við eigendur, fjölmiðla, samfélagið og stjórnvöld. Atriði er varða góða stjórnarhætti ættu einnig að koma fram í

siðareglum, t.d. hvað varðar hagsmunaaðrekstra, innherjaviðskipti, mannréttindi/jafnrétti, óviðeigandi greiðslur og gjafir, meðferð trúnaðarupplýsinga, tölvupóstssamskipti og netið, notkun starfsmanna á eignum fyrirtækisins, umhverfi, heilsu- og öryggismál. Síðast en ekki síst þurfa siðareglur að kveða skýrt á um hvernig brugðist sé við agabrotum.<sup>9</sup>

Í siðareglum OR kemur eftirfarandi fram:

Eitt af gildum OR samstæðunnar er heiðarleiki. Heiðarleiki snýr að því hvernig við komum fram við viðskiptavini og hvert við annað, hvernig við störfum og hvernig við tryggjum gegnsæi í rekstri. Siðareglur okkar byggja á gildinu heiðarleika. Siðareglurnar leiðbeina okkur þegar siðferðileg álitamál koma upp í starfi. Þær hjálpa okkur að láta **heiðarleika**, **virðingu** og **jafnrétti** einkenna öll okkar samskipti, hvort sem er við viðskiptavini, samstarfsfólk, stjórn, verktaka eða aðra hagsmunaaðila. Þær eru ekki tæmandi og leysa okkur ekki undan undan þeirri ábyrgð að reiða okkur á eigin samvisku þegar siðferðileg álitamál ber upp.

Leiðarljós í eigendastefnu OR kveður á um að lögð skuli áhersla á virðingu gagnvart umhverfinu, ábyrga nýtingu auðlinda og ábyrga nýtingu fjármuna. Orkuveita Reykjavíkur kemur fram af heilindum og trausti og rækir samfélagslega ábyrgð í starfsemi sinni. Fyrirtækið ber hag samfélagsins fyrir brjósti og umgengst náttúruna, auðlindir og viðskiptavini af virðingu. Eigendur vilja að litið verði til fyrirtækisins sem trausts samstarfsaðila, sem eftirsóknarvert sé að starfa fyrir og með og að það gegni veigamiklu hlutverki í samfélaginu.

Á stórum vinnustað eins og OR koma upp miklu fleiri siðferðisleg álitafni en endurspeglast í lögum og reglum. Jarðvegur sá sem siðferðisleg álitafni spretta upp úr tengjast markmiðum og stefnu fyrirtækisins og þess vegna er réttmætt og eðlilegt að gera þær kröfur í eigendastefnu OR að fyrirtækið setji sér siðareglur sem endurspegli hinar ellefu meginstefnur sem eigendur leggja áherslu á. Viðbrögð við siðferðislegum álitafnum verða að byggja á grunnildum OR. Fjallað er um málsmeðferð og afleiðingar þess ef brotið er gegn siðareglunum í rekstrarhandbók, skjali LBC-110.

---

<sup>9</sup> Ársskýrsla Innri endurskoðunar Reykjavíkurborgar, 2009

### 3.2.4 Hlutverk og skipan stjórnar OR út frá lögum og stjórnarháttaleiðbeiningum

Stjórn fyrirtækisins stýrir öllum málefnum þess milli eigendafundar og gætir hagsmuna þess. Sveitarstjórnir kjósa fulltrúa í stjórn Orkuveitunnar. Samkvæmt gr. 6.6 í eigendasamningi koma handhafar eigendavalds ekki til álita til setu í stjórninni.

Samkvæmt lið 4.1 í sameignarsamningi OR eru handhafar eigendavalds þessir, nema sveitarstjórnir ákveði annað:

- Borgarstjórinn í Reykjavík er handhafi eigendavalds Reykjavíkurborgar í Orkuveitu Reykjavíkur.
- Bæjarstjóri Akranesskaupstaðar er handhafi eigendavalds Akranesskaupstaðar.
- Sveitarstjóri Borgarbyggðar er handhafi eigendavalds Borgarbyggðar.

Samkvæmt grein 4.2 nær umboð handhafa eigendavalds til hefðbundinna starfa á aðalfundum og eigendafundum. Standi til að taka óvenjulega, veigamikla eða stefnumarkandi ákvörðun á fundi eigenda ber handhafa eigendavalds að sækja umboð til ákvörðunar til sveitarstjórnar.

Ábyrgð á fullnægjandi innra eftirliti innan OR er á höndum stjórnar. Í 6. gr. sameignarsamningsins er kveðið á um skipan stjórnar. Þar segir í grein 6.1 að stjórn OR skuli skipuð sex mönnum, fimm kjörnum af borgarstjórn Reykjavíkur og einum kjörnum af bæjarstjórn Akraness. Borgarstjórn Reykjavíkur kýs formann og varaformann stjórnarinnar úr hópi fulltrúa Reykjavíkurborgar. Sveitarstjórn Borgarbyggðar er heimilt að tilnefna einn áheyrnarfulltrúa í stjórn með málfrelsi og tillögurétt. Varamenn skulu vera jafnmargir aðalmönnum og kjörnir á sama hátt. Þá er kveðið á um í grein 6.3 að stjórn fyrirtækisins stýri öllum málefnum þess milli eigendafunda og gæti hagsmuna þess. Grein 6.5. í sameignarsamningi hljóðar svo:

Val á stjórnarmönnum skal vera gagnsætt og forsendur fyrir vali stjórnarmanna skulu vera opinberar. Stjórnarmenn skulu vera:

- Óháðir hvað varðar tengsl við önnur fyrirtæki í samkeppni við eða í verulegum viðskiptum við Orkuveitu Reykjavíkur.
- Hafa þekkingu og reynslu sem hæfir þeirri ábyrgð sem stjórnarsetunni fylgir.
- Hafa tök á að verja nægilegum tíma til stjórnarstarfa.

Í sameignarsamningi er þannig bein skírskotun í leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja en þeim er sérstaklega beint að fyrirtækjum sem teljast einingar tengdar almannahagsmunum.<sup>10</sup> Eining tengd almannahagsmunum telst fyrirtæki með verðbréf sín skráð á skipulegum verðbréfamarkaði. Orkuveitan fellur í þann flokk sem útgefandi skuldabréfa á markaði og þó henni sé ekki skylt að fylgja leiðbeiningum um stjórnarhætti er vert að skoða hana út frá þeim áherslum sem þar eru lagðar. Í leiðbeiningunum segir eftirfarandi um hlutverk stjórnar:

Stjórn félags fer með æðsta vald þess á milli hluthafafunda. Skal hún annast um að skipulag félags og starfsemi sé jafnan í réttu og góðu horfi. Stjórn skal jafnframt stuðla að viðgangi félagsins og langtímaárangri og hafa eftirlit með daglegum rekstri þess.

Til að stuðla að því að stjórnin vinni að hagsmunum félagsins og allra hluthafa skal gæta að óháðri stjórnarmanna gagnvart félaginu, stjórnendum þess og stórum hluthöfum.

Í stjórnarsýsluúttekt sem Innri endurskoðun gerði á Orkuveitu Reykjavíkur árið 2008 var m.a. fjallað um skipan stjórnar OR. Áhersla var lögð á fullnægjandi aðgreiningu starfa og þar kom m.a. fram að „[aukin áhersla hefur] verið lögð á mikilvægi sjálfstæðis stjórna, þ.e. að meirihluti stjórnarmanna sé óháður viðkomandi félagi.“ Sömu áherslur er að finna í skýrslu úttektarnefndar OR sem gefin var út í október 2012. Í úttekt Innri endurskoðunar var bent á skörun hlutverka, m.a. í því að borgarstjóri hafði átt sæti í stjórn OR á sama tíma og hann hafði það hlutverk að vera fulltrúi eigenda á aðalfundi. Afleiðing þess er að ekki er skilið á milli aðhalds eigenda gagnvart stjórn. Í stjórnarsýsluúttektinni kemur eftirfarandi fram:

„Óæskileg skörun á hlutverki og skortur á skýrum skilum á milli starfa veldur hagsmunaárekstrum og getur komið í veg fyrir að aðilar sinni nægjanlega vel aðhalds- og eftirlitshlutverki sínu. Lagt er til að skilið verði á milli eigendahóps OR og stjórnar til að tryggja aðgreiningu starfa og ná fram virku eftirliti og aðhaldi á hverju stigi í stjórnskipan fyrirtækisins.“

Við innleiðingu góðra stjórnarháttanna er mikilvægt að taka mið af því sjónarmiði að í stjórn sitji einstaklingar sem óháðir eru stórum hluthöfum eða eigendum og að skýr skil séu á milli eigenda og stjórnar. Í þessu ljósi er mikilvægt að tryggð sé fullnægjandi aðgreining starfa einstakra byggðaráðsfulltrúa (borgarfulltrúa/ sveitarstjórnarfulltrúa). Með því verða sjálfstæði og skilvirkni stjórnar betur tryggð.“

---

<sup>10</sup> Stjórnarhættir fyrirtækja, 5. útg. maí 2015

Miklar breytingar hafa orðið á skipan stjórnar OR en þó eimir enn eftir af því fyrirkomulagi sem var á þessum tíma að stjórnin væri skipuð fulltrúum sveitarstjórna eigendanna.

### 3.2.5 Skipan stjórna dótturfyrirtækjanna ON, Veitna og Gagnaveitunnar

Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. laga nr. 136/2013 um Orkuveitu Reykjavíkur er félaginu heimilt að eiga dótturfélög og eiga hlut í félögum. Samkvæmt 3. mgr. sömu greinar skal aðgreining starfsemi Orkuveitu Reykjavíkur frá starfsemi dótturfélaga vera í samræmi við ákvæði laga hverju sinni. Við rekstur Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga skal þess gætt að samkeppnisrekstur sé ekki niðurgreiddur af einkaleyfisstarfsemi eða verndaðri starfsemi. Samkvæmt 5. gr. laganna skal kveða á um skipan í stjórn Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga í sameignarsamningi eigenda eða samþykktum viðkomandi fyrirtækja. Eigendur Orkuveitu Reykjavíkur skulu gera með sér sameignarsamning þar sem fram komi frekari ákvæði um fyrirtækið. Þar skal m.a. kveðið á um skipan stjórnar, stjórnarfundi og verkefni stjórnar.

Við skipan í stjórnir dótturfélaga OR ber að byggja á lögum um Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarsamningi, eigendastefnu og samþykktum félaganna.

Í sameignarsamningi OR segir í grein 7.2 að forstjóri Orkuveitu Reykjavíkur fari með eignarhluti fyrirtækisins í dótturfélögum og hlutdeildarfélögum. Hann skipar dótturfélagi stjórn og er sú krafa gerð í grein 7.2 sameignarsamnings að hann kynni tillögu að skipan stjórnar fyrir stjórn Orkuveitu Reykjavíkur. Með sama hætti skal forstjóri Orkuveitu Reykjavíkur gera tillögu til stjórnar Orkuveitu Reykjavíkur um fulltrúa fyrirtækisins í stjórnnum hlutdeildarfélaga. Stjórnarmenn Orkuveitu Reykjavíkur skulu ekki sitja í stjórn dótturfélags eða hlutdeildarfélags en hafa málfrelsi á aðalfundum dótturfélaga. Ekki er kveðið á um kröfur varðandi hæfi stjórnarmanna dótturfélaga eða samsetningu einstakra stjórna en tilgreint að slíkt skuli gert í samþykktum dótturfélaga. Í samþykktum dótturfélaga skal kveðið á um kröfur varðandi hæfi og samsetningu einstakra stjórna. Í samþykktum dótturfyrirtækja OR kemur einnig fram að forstjóri geri tillögu til aðalfundar um hverjir skuli kosnir í stjórn og að áður skuli hann kynna tillögu að skipan stjórnar fyrir stjórn Orkuveitu Reykjavíkur. Í samþykktum dótturfélaga eru settar fram kröfur til stjórnarmanna og um samsetningu stjórnar m.t.t. samvals þekkingar, sjá t.d. 15. gr. samþykta ON:

„Kjörnir stjórnarmenn skulu uppfylla eftirfarandi hæfisskilyrði:

- a. vera lögráða og hafa óflekkað mannorð og mega ekki á síðustu fimm árum hafa verið úrskurðaðir gjaldþrota,

- b. ekki hafa í tengslum við atvinnurekstur hlotið dóm á síðustu 10 árum fyrir refsiverðan verknað samkvæmt almennum hegningarlögum, samkeppnislögum, eða lögum um hlutafélög,
- c. skulu vera fjárhagslega sjálfstæðir,
- d. hafa lokið háskólaprófi sem nýtist í starfi stjórnar. Þó er heimilt að veita undanþágu frá kröfunni á grundvelli reynslu og þekkingar viðkomandi,
- e. ekki eiga sæti í stjórn samkeppnisaðila félagsins eða aðila sem er í nánum tengslum við hann né vera starfsmenn eða endurskoðendur samkeppnisaðila eða aðila í nánum tengslum við hann,
- f. ekki eiga sæti í stjórn, vera starfsmaður veitufyrirtækis í sömu samstæðu eða hafa aðgang að viðskiptaupplýsingum um viðskiptavini veitufyrirtækis sömu samstæðu.

Við val á stjórnarmönnum skal horft til samvals þekkingar á grunnþáttum starfsemi fyrirtækisins, einkum auðlinda- og orkumálum, fjármálum, stjórnun og rekstri, lögfræði og markaðsmálum.“

Í stjórnarháttaleiðbeiningum Viðskiptaráðs er fjallað um að samsetning stjórnar skuli vera í samræmi við starfsemi og stefnu félags, þróunarstig þess og aðra viðeigandi þætti í rekstri þess og umhverfi. Stjórnin skuli bera með sér fjölbreytni og breidd í hæfni, reynslu og þekkingu og skuli stefnt að því að kynjahlutföll í stjórn séu sem jöfnust. Í skýringu með þessari grein í leiðbeiningunum kemur fram að stjórnnum fyrirtækja er ætlað að veita stjórnendum aðhald og hvatningu og tryggja sem best að skipulag félags og starfsemi sé jafnan í réttu og góðu horfi. Mikilvægt sé að stjórnina skipi aðilar sem hafi þekkingu og reynslu til að sinna starfi sínu af kostgæfni. Jafnframt að hugað sé að samsetningu stjórnar, þannig að hæfileg breidd náist hvað varðar þekkingu, hæfileika og færni og gætt sé að því að ekki sé skortur á mikilvægum þáttum. Þannig verði ávinningurinn af fjölskipaðri stjórn sem mestur.

Lög um hlutafélög heimila setu stjórnenda félagsins sjálfs í stjórn þó að þeir megi ekki mynda meirihluta stjórnar. Stjórnarháttaleiðbeiningarnar kveða að auki á um að aðeins einn stjórnarmaður í fimm manna stjórn megi vera daglegur stjórnandi félagsins sjálfs eða meðlimur í framkvæmdastjórn félagsins eða dótturfélags þess. Ekki er hins vegar fjallað um það í hlutafélagalögum ef stjórnarmenn eru daglegir stjórnendur móðurfélags eða í framkvæmdastjórn þess.

Í samþykktum hvers hinna þriggja dótturfyrirtækja Orkuveitunnar kemur fram að félagsstjórn fer með málefni félagsins og skal annast um að skipulag þess og starfsemi sé jafnan í réttu og góðu horfi. Handhafi hlutafjár í félögunum er sem fyrr segir forstjóri Orkuveitunnar en um hlutverk hluthafa segir í leiðbeiningum um stjórnarhætti:

Hluthafar fara með ákvörðunarvald sitt á hluthafafundi sem fer með æðsta vald í málefnum félagsins. Fyrirkomulag og framkvæmd hluthafafunda skal vera þannig að hluthafar geti beitt ákvörðunarvaldi sínu á skilvirkan og upplýstan hátt.

Samþykktir dótturfyrirtækja OR eru ekki allar með sama orðalagi en í öllum þeirra kemur fram að hluthafafundur fari með æðsta vald í málefnum félaganna og að hluthafi fari með ákvörðunarvald sitt í málefnum félaganna á hluthafafundum. Þetta er í samræmi við leiðbeiningar um stjórnarhætti og

felur í sér að forstjóri OR, sem fer einn með eignarhluti í dótturfélagunum, skuli fara með æðsta vald í málefnum dótturfélaganna á hluthafafundi.

Í leiðbeiningunum gr. 2.3 er fjallað um óháða stjórnarmenn og með sama hætti lögð áhersla á að meirihluti stjórnarmanna skuli vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess. Í gr. 2.3.4 kemur fram að stjórnarmaður geti ekki verið óháður ef hann hefur bein eða óbein yfirráð yfir félaginu eða er stjórnarmaður eða starfsmaður hjá aðila sem hefur yfirráð yfir félaginu. Í þessu tilliti eru starfsmenn móðurfélagsins starfsmenn hjá aðila sem hefur yfirráð yfir dótturfélagunum.

## Álit Innri endurskoðunar

Mikilvægum áfanga var náð hjá OR samstæðunni þegar jafnvægi náðist í kynjahlutfalli stjórnenda.

Mikilvægt skref var stigið í uppbyggingu stjórnarhátta er eigendur settu OR samstæðunni eigendastefnu árið 2012 og við endurskoðun hennar árið 2014. Stjórn og stjórnendur OR og dótturfélaga leiða eigendastefnuna markvisst í gegnum allar skipulagsheildir með heildarstefnu og útfærðum stuðningsstefnum sem sæta árlegri rýni á vettvangi stjórnar móðurfélagsins og stjórna dótturfélaganna. Þannig hefur verið lagður grunnur að stefnumiðaðri stjórnun innan samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur.

Sú heildarstefnumótun sem farið hefur fram er til þess fallin að styrkja eftirlitsumhverfi fyrirtækisins, auk þess sem unnið hefur verið að innleiðingu áhættustjórnunar á heildargrunni sem eflir samtímaeftirlit stjórnenda. Allar starfseiningar innan samstæðu Orkuveitunnar ættu þannig að geta tryggt með hæfilegri vissu að heildarmarkmiðum fyrirtækisins verði náð.

Siðferðisleg álitæfni eru ávörpuð í meginstefnum og verklagsreglum sem eru til staðar í rekstrarhandbók OR og eru leiðarvísir um viðbrögð við hagsmunaárekstrum, viðskiptahegðun og framkomu starfsfólks í garð hvers annars.

Siðareglur OR er gott leiðarljós í samskiptum og það er til fyrirmyndar að fá starfsfólk og yfirmenn til þess að ræða hvernig hægt er að bregðast við þessum álitæfnum og verja tíma í slíkar umræður. Forstjóri OR stóð nýlega fyrir fundahring (Samtalið) með þátttöku allra starfsmanna í fyrirtækinu þar sem til umræðu voru gildi OR sem eins og fram hefur komið eru framsýni, hagsýni og heiðarleiki. Þriðja gildið talar beint inn í siðareglur. Málin voru rædd af hreinskilni, á jafnræðisgrundvelli og með virðingu fyrir skoðunum allra. Þannig var leitast við að skapa sameiginlega sýn og skilning allra á grundvallarhegðunarreglum og koma í veg fyrir vandamál vegna siðferðislegra álitæfna. Það



mikilvægasta er að sá sem stendur frammi fyrir siðferðislegu álitafni geri sér grein fyrir því og leiti aðstoðar til að leysa úr því. Hjá OR eru starfandi jafnréttisnefndir, sem fjallað er um á öðrum stað í þessari skýrslu, þar sem rætt er um og tekið á móti ýmsum álitafnum, m.a. siðferðislegum.

Umræða um Orkuveitu Reykjavíkur hefur á undanförunum árum litast af pólitískum átökum eigenda og skipan stjórnar hefur þar mikil áhrif. Við innleiðingu góðra stjórnarháttanna er mikilvægt að taka mið af því sjónarmiði að í stjórn sitji einstaklingar sem óháðir eru stórum hluthöfum eða eigendum og að skýr skil séu á milli eigenda og stjórnar.

Fyrirkomulag um skipan stjórnar dótturfyrirtækja OR samræmist ekki leiðbeiningum um stjórnarhætti þar sem þær eru allar þrjár skipaðar að meirihluta aðilum sem geta ekki verið óháðir þegar litið er til skilgreiningar leiðbeininga um stjórnarhætti er varðar starfsmenn aðila sem hafa yferráð yfir félaginu.

## Ábendingar

- Lagt er til að starfsfólki verði gefinn kostur á að hittast árlega til að ræða mál sem varða siðareglur OR. Gæti sá vettvangur t.d. verið opinn ársfundur OR.
- Lagt er til að því verði beint til eigenda að líta til stjórnarháttaleiðbeininga Viðskiptaráðs o.fl. við skipan í stjórn OR með hliðsjón af því að þar sitji einstaklingar sem eru óháðir stórum hluthöfum eða eigendum og að skil séu skýr á milli eigenda og stjórnar.
- Lagt er til að endurskoða fyrirkomulag við skipan stjórnar dótturfyrirtækja OR og tryggja að þær verði að meirihluta skipaðar einstaklingum sem eru óháðir þegar litið er til skilgreiningar leiðbeininga um stjórnarhætti er varðar starfsmenn aðila sem hafa yferráð yfir félaginu.
- Til að tryggja aðgreiningu starfa er lagt til að handhafi eigendavalds í dótturfélögum sitji ekki í stjórnnum þeirra heldur fari með ákvörðunarvald sitt á hluthafafundum eins og kveðið er á um í samþykktum dótturfélaganna.
- Bent er á þann möguleika að breyta gr. 7.3 í sameignarsamning á þann hátt að skipuð verði tilnefningarnefnd sem hafi það hlutverk að tilnefna einstaklinga til stjórnarsetu með hliðsjón af stjórnarháttaleiðbeiningum Viðskiptaráðs o.fl.

## 4 MANNAUÐUR, JAFNRÉTTI OG EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI Á VINNUSTAÐ – FYLGNÍ VIÐ STEFNUR OG VERKLAG OR

Í verkáætlun úttektar var tilgreint markmið að kanna fylgni við settar stefnur og verklagsreglur og að viðmið við framkvæmd úttektar væru starfsmannastefna, jafnréttisstefna og ferlar í rekstrarhandbók Orkuveitunnar. Fylgni skuli könnuð út frá verklagsreglum og ferlum hvað varðar starfsmannamál sem hafa verið í umræðunni auk annars sem upp kunnir að koma í úttektarvinnunni. Þannig var sérstök áhersla lögð á ferla og áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Þá var að sérstakri beiðni stjórnar kannað hjá stéttarfélögum hvort þau hefðu einhver mál tengd OR samstæðunni er vörðuðu úttektina. Viðmið við úttektina voru jafnréttisstefna, starfsmannastefna, verklagsreglur og gögn sem rýnd voru og lágu til grundvallar skoðuninni. Álit Innri endurskoðunar og ábendingar eru settar við hvern kafla eftir því sem við á.

### Verklagsreglur og gögn sem rýnd voru og lágu til grundvallar skoðuninni:

- Starfsmannastefna STE-020-19.0
- Jafnréttisstefna STE-045-8.0
- Ferli – Starfspróun og launamál, ráðning UFD-001-17.0
- Ferli - Starfspróun og launamál, starfslok UFD-005-14.0
- Einelti á vinnustað/kynferðisleg áreitni LBJ-210-5.0
- Lykiláherslur starfsmannamála LBJ-022-6.0
- Framkvæmdáætlun jafnréttisnefndar ON 2017 – 2018 STE-266-7.0
- Siðareglur OR samstæðunnar STE-025-15.0
- Vinnustaðgreiningar og áhættumat
- Viðtöl og handrit viðtala vegna úttektar

Einnig má nefna skjöl eins og; móttöku nýliða UFD-003-9.0, starfsmannasamtöl, starfslok starfsmanna og stjórnenda LBJ-036-10.0, upplýsingar af innri vef OR um einelti og kynferðislegt áreiti o.fl. Gögn þau sem skoðuð voru og lágu til grundvallar skoðuninni eru fengin af heimasíðum OR og ON, auk þess sem Innri endurskoðun kallaði eftir gögnum frá OR og ON og handrit viðtala lágu til grundvallar.

Til skoðunar eru stefna og ferli sem til staðar eru um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi hjá OR og dótturfélögum. Skoðað er hvort stefnur og ferli eru í samræmi við lög og reglur og hvort þau séu skýr og til þess fallin að ná þeim lögbundnu markmiðum sem að skal stefnt.

Til athugunar er hvort og hvernig brugðist er við komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi eða ef atvinnurekandi verður var við hegðun á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

Þá er til skoðunar hvort að virkja hafi átt ferli ON gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað í tilteknum starfsmannamálum sem eru til skoðunar í úttekt þessari og hvort það hafi verið gert og ef svo er, hvernig hafi verið unnið skv. ferlinu og reglugerðinni.

#### 4.1 Mannauðsstefna Orkuveitu Reykjavíkur

Mannauðsstefnur hafa verið í mikilli þróun undanfarin ár og áherslur færst frá því að sinna hefðbundinni starfsmannastjórnun yfir í stefnumiðaða mannauðsstjórnun, þar sem litið er á starfsfólk sem auðlind fyrirtækisins sem best sé til þess fallin að skapa fyrirtækinu samkeppnisforskot. Með tilkomu nýrrar hugmyndafræði hefur aukin áhersla verið lögð á hvatningu, starfsánægju, frammistöðu, starfsþróun og mælikvarða til þess að meta árangur. Þá hefur t.d. starfsheitið mannauðsstjóri leyst af hólmi starfsheitið starfsmannastjóri og mannauðsstefna leyst af heitið starfsmannastefna o.s.frv. Á meðan starfsmannahald hefur verið tengt við grunnaðgerðir í starfsmannamálum hefur mannauðsstjórnun gefið vísbendingar um þroskaðri ferla (Cranet, 2015).

Mannauðsstefna, sem kölluð er starfsmannastefna hjá OR, nær til samstæðunnar allrar. Samstæðan hefur sett sér heildarstefnu þar sem stefna fyrirtækisins er skilgreind en þar kemur m.a. fram að samstæðan leitist eftir því að vera eftirsóknarverður vinnustaður. Fram kemur að starfsmannastefna OR hafi verið yfirfarin og samþykkt á stjórnarfundi 20. mars 2018.

Starfsmannastefna OR er sett fram í einblöðungi (skjal STE-020-19.0) sem byggir á eftirfarandi atriðum:

1. Hjá Orkuveitu Reykjavíkur starfar hæft og ánægt starfsfólk sem hefur metnað og burði til að sinna þeim verkefnum sem starfsemi fyrirtækisins kallar á.
2. Samstæðan er eftirsóknarverður vinnustaður þar sem fagleg þekking og þjónustuvilji fer saman og aðbúnaður og kjör eru samkeppnishæf.
3. OR tryggir að starfsmenn njóti jafnréttis.
4. OR leggur áherslu á [að] beita markvissri starfsmannastjórnun til að mannauður samstæðunnar nýtist sem best.

Þar að auki koma fram í stefnunni hin þrjú gildi samstæðunnar sem eru framsýni, hagsýni og heiðarleiki.

Að lokum er að finna mynd þar sem tilgreindar eru sex lykiláherslur í starfsmannamálum. Þær eru:

- Faglegar ráðningar
- Gott starfsumhverfi
- Frammistöðustjórnun
- Markviss starfsþróun
- Samkeppnishæf starfskjör og umbun
- Greining og þekkingarmiðlun

Markmið og mælikvarðar hafa verið sett fyrir þessa lykilþætti í starfsmannastefnunni sem tilgreindir eru; faglegar ráðningar, gott starfsumhverfi og markviss starfsþróun. OR hefur sett sér eitt tölulegt viðmið og er það að starfsánægja sé yfir 4,2 af 5 (á styrkleikabili) í öllum einingum samstæðunnar og er hún mæld í vinnustaðagreiningum sem framkvæmdar eru árlega og einnig í stuttum millikönnunum einu sinni á ári.

Þá er til skjal sem ber heitið “Lykiláherslur starfsmannamála” (LBJ-022-6.0) sem hefur að geyma annan einblöðung er tiltekur undirþætti þeirra sex lykilþátta sem að ofan greinir. Til viðbótar er að finna greinargóða ferla um einstaka þætti, s.s. móttöku nýliða, starfsmannasamtöl, o.fl. Við stefnumiðaða stjórnun hefur verið talið mikilvægt að setja mælikvarða við einstaka þætti til þess að fylgjast með árangri og settum markmiðum tengdum stefnunni. Sem dæmi má nefna frammistöðustjórnun sem tilgreind er sem lykiláhersla í starfsmannamálum OR. Frammistöðustjórnun er skilgreind með eftirfarandi hætti í skjalinu “Lykiláherslur starfsmannamála” undir liðnum “Frammistöðustjórnun”:

1. Hjá okkur starfar hæft og áhugasamt starfsfólk sem leggur sig fram um að ná árangri.
2. Starfsfólki eru falin verkefni við hæfi þar sem styrkleikar og frumkvæði hvers og eins fá að njóta sín.
3. Starfsfólk fær reglulega hreinskipta og uppbyggilega endurgjöf á frammistöðu sína.

Ein leið til þess að fylgjast með fyrstu tveimur þáttunum er að framkvæma vinnustaðagreiningar og hefur það verið gert reglulega hjá OR og samstæðunni. Skilgreind vikmörk eru þrjú; styrkleikastig einkunn 4,2 eða yfir, athugunarstig einkunn 3,7-4,19 og aðgerðarstig einkunn lægri en 3,7. Hins vegar er það svo að slíkar kannanir veita ekki endurgjöf, líkt og nefnt er í lið 3 hér að ofan. Til þess að stýra frammistöðu og veita uppbyggilega endurgjöf á frammistöðu starfsfólks hefur tíðkast að framkvæma frammistöðumatsviðtöl eða svokölluð starfsmannasamtöl sem fjalla m.a. um endurgjöf á frammistöðu og er sá háttur hafður á hjá OR. Fram kemur á innri vef fyrirtækisins um starfsmannamál að starfsmannasamtölin séu framkvæmd einu sinni á ári. Eitt lengra samtal er tekið árlega en jafnframt er því fylgt eftir með tveimur styttri samtölum innan ársins. Niðurstaða slíkra samtala er gjarnan notuð

sem grunnur þegar kemur að starfsþróun, hvort sem um er að ræða þróun í núverandi starfi eða í annað starf innan samstæðunnar. Jafnframt eru þau notuð sem grunnur þegar kemur að ákvörðunum um starfslok. Af 518 starfsmönnum samstæðunnar í lok árs 2017 voru skráðar niðurstöður úr 384 starfsmannasamtölum, eða 74%.

Í starfsmannastefnu er lögð áhersla á gott starfsumhverfi. Þar segir „Gott starfsumhverfi er einn af lykiláhersluþáttum starfsmannastefnu ON“. Ekki er gerð frekari grein fyrir því í stefnunni hvað felst í góðu starfsumhverfi en í skjali LBJ-022.6.0 koma lykiláherslur starfsmannamála fram og er þar gerð grein fyrir í hverju gott starfsumhverfi felst.

Í skjalinu „Lykiláherslur starfsmannamála“ er gott starfsumhverfi skilgreint nánar:

- Hjá okkur er jákvæður starfsandi sem einkennist af sterkri liðsheild, uppbyggilegum skoðanaskiptum, virðingu og umburðarlyndi í samskiptum
- Lögð er áhersla á öryggi starfsfólks og heilsusamlegt vinnuumhverfi
- Tæki og aðbúnaður starfsfólks er til fyrirmyndar
- Einelti og kynferðisleg áreitni er ekki liðin
- Starfsfólki eru skapaðar aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er

Í skipuriti OR er skilgreint stoðsvið sem ber heitið Starfsmannamál. Stoðsviðið heyrir undir forstjóra og eru sex stöðugildi á sviðinu. Í íslenskri rannsókn á mannauðsmálum kemur fram að það séu að meðaltali 132 starfsmenn að baki hverju stöðugildi eða starfi í mannauðsdeild (Cranet, 2015)<sup>11</sup> og telst því sviðið, út frá þessu meðaltali, ágætlega mannað.

Með hliðsjón af því sem komið er inn á í kafla 3.2.5 um skipan stjórna dótturfyrirtækja framur í þessari skýrslu er vakin athygli á því að starfsmannastjóri hefur setið í stjórn innan samstæðu OR. Starfsmannastjóri þarf að hafa traust síns fólks og er hann almennt talinn sérstakur talsmaður starfsfólks sem þarf að leita með mikilvæg og oft viðkvæm mál til hans. Sé litið til hins víðtæka hlutverks sem mannauðsstjóri hefur innan skipulagsheildar, t.d. eins og Dave Ulrich (2017) hefur lýst því, kann að vera að stjórnarseta starfsmannastjóra innan samstæðu OR hafi í för með sér hagsmunaárekstra.

<sup>11</sup> Heimild: Staða og þróun mannauðsstjórnunar á Íslandi: Cranet rannsóknin 2015, Arney Einarsdóttir, Katrín Ólafsdóttir og Ásta Bjarnadóttir (2015)

## Álit Innri endurskoðunar

Mannauðsstjórnun hjá OR er metnaðarfull. Starfsmannadeildin leggur áherslu á að styðja við stjórnendur í sínum störfum og þjónar sem bakhjarl sem starfsfólk og stjórnendur geta leitað til við úrlausn ýmissa mála. Er það í samræmi við fræðileg viðmið í faginu. Almennt eru ferli vel skilgreind, fræðslustarf öflugt og til fyrirmyndar og ýmis viðmið til staðar er falla undir mannauðsstefnu OR.

Mannauðsstefna OR lýsir þeim áherslum sem fylgja skal í mannauðsmálum en Innri endurskoðun telur nauðsynlegt að útfæra stefnuna með aðgerðaáætlun sem styðji við stefnumiðaða mannauðsstjórnun. Einnig telur Innri endurskoðun mikilvægt að hugað verði að eftirfylgni stefnunnar innan samstæðunnar og að sett verði töluleg markmið og mælikvarðar varðandi lykilþætti stefnunnar

Ferlar starfsmannasamtala eru vel skilgreindir en misbrestur er á að starfsmannasamtölin fari ávallt fram og enn frekar að niðurstöður séu skráðar samviskusamlega. Til þess að þessi gögn nýtist verður niðurstaða viðtals að vera skráð, frammistaða metin og óskir um þjálfun og frekari starfsþróun komið í viðeigandi farveg til Starfsmannamála OR.

Vakin er athygli á því að yfirmaður mannauðsmála hjá OR er titlaður starfsmannastjóri á meðan aðrir í deildinni eru titlaðir mannauðssérfræðingar.

## Ábendingar

- Lagt er til að Starfsmannamál taki til skoðunar að yfirfara og tengja tölulega mælikvarða við mannauðsstefnuna.
- Lagt er til að enn frekari áhersla verði lögð á að starfsmannasamtöl fari fram og niðurstöður skráðar, sem nýtist við frammistöðumat og starfsþróun.
- Lagt er til að hugað verði að orðavali, þ.e. hvort vísað er til mannauðs eða starfsmanna.
- Lagt er til að hugað verði að því að hætta kunni að vera á hagsmunaárekstrum í reynd eða ásýnd taki starfsmannastjóri sæti í stjórn dótturfélags innan samstæðu OR.

## 4.2 Jafnréttisstefna Orkuveitu Reykjavíkur

Jafnréttisstefna OR nær til samstæðunnar allrar. Samstæðan hefur sett sér heildarstefnu þar sem stefna fyrirtækisins er skilgreind en þar kemur m.a. fram að samstæðan leitist eftir því að vera eftirsóknarverður vinnustaður. Fram kemur að jafnréttisstefna OR hafi verið yfirfarin og samþykkt á stjórnarfundi 24. ágúst 2018.

Í rekstrarhandbók Orkuveitu Reykjavíkur (STE-045-8.0) er jafnréttisstefna Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfyrirtækja sett fram með eftirfarandi hætti:

„Jafnréttisstefna er skuldbinding Orkuveitu Reykjavíkur um stöðugar umbætur í jafnréttismálum. Stefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu og gildir fyrir alla starfsmenn. OR leggur mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar til grundvallar jafnréttisstefnu sinni. Jafnréttisstefna OR miðar að því að meta einstaklinga að eigin verðleikum og að þeir fái notið jafns réttar án tillits til kynferðis, aldurs, kynhneigðar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættneris og stöðu að öðru leyti.“

OR sótti hinn 21. ágúst sl. um heimild til Jafnréttisstofu til að nota jafnlaunamerkið en forsenda fyrir því að slík heimild sé veitt er að vottunaraðili, í þessu tilfelli Vottun hf., skili Jafnréttisstofu afriti af vottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Á grundvelli móttækinnna gagna veitti Jafnréttisstofa þessa heimild og gildir hún í jafnlangan tíma og vottunin, eða til 12. júlí 2021.

Í ársskýrslu í jafnréttismálum er sett fram hvernig vinnan að jafnréttismálum kynja stendur og hvernig gengur að ná fram markmiðum. Ársskýrslur OR og dótturfyrirtækja í jafnréttismálum eru settar upp með sama hætti og er hér látið nægja að fjalla um ársskýrslu OR. Skýrslan kallast á við framkvæmdaáætlun sem gerir samanburð auðveldan, þ.e. kaflarnir/hlutarnir eru þeir sömu.

Í ársskýrslunni er vísað til vinnustaðakannana og þar kemur fram að „Upplifun starfsmanna af þeirri vinnu sem fyrirtækið hefur [innt] af hendi í jafnréttismálum er afar jákvæð“. Spurningin „Fyrirtækið vinnur markvisst að auknu jafnrétti kynjanna“ fær meðaleinkunn 4,52 af 5 mögulegum og mælist þannig á svokölluðu styrkleikabili hjá OR (bls. 10). Einnig kemur fram að mikil vakning hafi orðið í jafnréttismálum og samhugur og vilji til að vinna að jafnréttismálum sé til staðar.

#### 4.2.1 Framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar OR 2017 – 2018 (STE-046-6.0)

Til þess að hrinda jafnréttisstefnunni í framkvæmd eru Orkuveita Reykjavíkur og dótturfyrirtæki hennar með framkvæmdaáætlun. Afar líttill munur er á framkvæmdaáætlun OR og dótturfyrirtækjanna og er hér fjallað um áætlun OR en það sem fram kemur á einnig við um dótturfyrirtækin nema annað sé sérstaklega tekið fram.

Í framkvæmdaáætlun kemur fram: „Fyrirtækið skuldbindur sig til að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem OR hefur undirgengist.“ Þar segir m.a. „Að vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.“

**Markmið:** „Starfsfólk OR skal sýna öllum virðingu. Einelti, kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi verður ekki liðið í nokkurri mynd né heldur annað ofbeldi eða yfiringur í samskiptum starfsfólks.“

**Framfylgd:** „Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing ber að hafa samband við starfsmannastjóra eða næsta yfirmann. Á innri vef fyrirtækisins er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum.“

Framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar er fyrst og fremst með áherslu á jafnrétti kynjanna, jafnréttisstefnan fjallar hins vegar um að einstaklingurinn njóti jafns réttar án tillits til kynferðis, aldurs, kynhneigðar, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Fram kemur að framkvæmdaáætlunin sé uppfærð ár hvert, sem er kostur því þá er hægt að bregðast við nýrri stöðu eða nýjum upplýsingum sem koma fram. Framkvæmdaáætlunin er framsækin og til fyrirmyndar að flestu leyti. Framkvæmdaáætlunin tekur til allra þeirra þátta sem atvinnurekendur þurfa að sinna skv. jafnréttislögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Með því að vinna jafnréttisáætlun/framkvæmdaáætlun er verið að uppfylla 18. gr. laganna og í áætluninni eru útfærð þau atriði sem tilgreind eru í greinum 19 til og með 22. Áætlunin nær einnig til annarra þátta sem ekki er gerð krafa um í lögnum en eru engu að síður mikilvægir og styrkja kynjajafnrétti. Aðgerð fimm snýr að markvissri vinnu við að breyta staðalmyndum kynjanna í kynningarefni og auglýsingum og að þess sé gætt að bæði konur og karlar komi fram fyrir hönd fyrirtækisins. Aðgerð átta beinist að eflingu jafnréttismenningar meðal starfsfólks OR, með áherslu á jafnréttismál kynja og mikilvægi fjölbreytileika.

Ef einvörðungu er horft til jafnréttis kynja þá er framkvæmdaáætlunin til fyrirmyndar. Öll atriði eru þarna inni sem þurfa að vera það skv. lögum. Markmið eru sett fram, tilgreint hvernig skuli ná þeim fram, hver beri ábyrgð á því og innan hvaða tímaramma. Hins vegar vantar tengingu við aðra þætti stefnunnar eins og hún er sett fram. Í lokakafli áætlunarinnar sem nefnist „Samantekt og yfirsýn“ er fjallað um mögulegar áherslur í fræðslumálum og þar er fjallað um málefni og áskoranir minnihluta, s.s. að fræða um ólík fjölskyldumynstur, kynhneigð og kynvitund. Áhersla OR hefur þannig verið á kynjajafnrétti og aðrir þættir sem fjallað er um í jafnréttisstefnu fá minna vægi.

## Álit Innri endurskoðunar

Það er mat Innri endurskoðunar að vinna OR að jafnréttismálum sé almennt öflug og til fyrirmyndar. Unnin er ársskýrsla um stöðu jafnréttismála hjá samstæðunni þar sem fram kemur að starfsfólk hefur



jákvæða upplifun af þeirri vinnu sem innt hefur verið af hendi í jafnréttismálum. Einnig kemur fram að mikil vakning hafi orðið í jafnréttismálum og samhugur og vilji til að vinna að jafnréttismálum sé til staðar. Það er greinilega vilji til að hlúa að jafnréttismálum kynja innan fyrirtækisins. Forstjóri Orkuveitunnar talar á þeim nótum og einnig birtist það í kynningum og áherslum mannauðsdeildar fyrirtækisins.

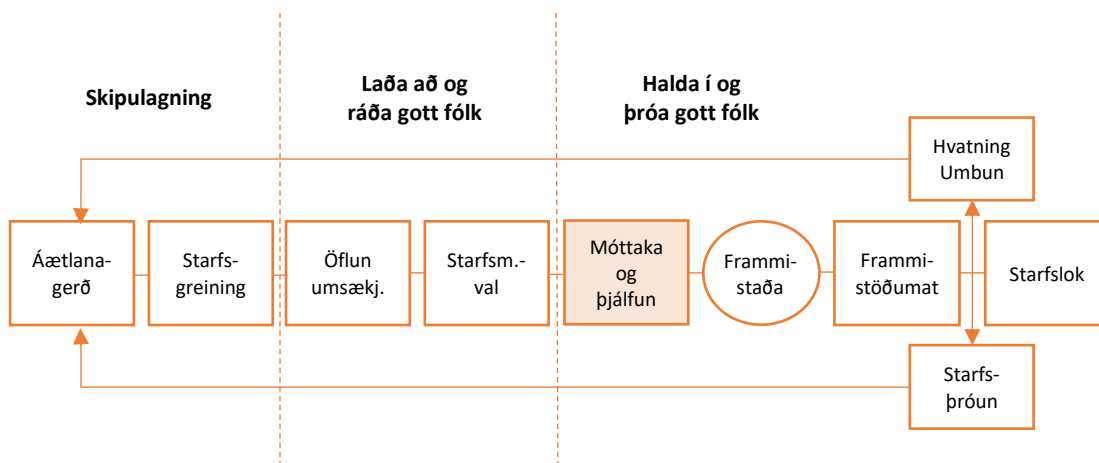
Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum er að mati Innri endurskoðunar að flestu leyti til fyrirmyndar hvað varðar jafnrétti kynja. Öll atriði eru þarna inni sem þurfa að vera það skv. lögum. Markmið eru sett fram, tilgreint hvernig skuli ná þeim fram, hver beri ábyrgð á því og innan hvaða tímaramma. Hins vegar vantar tengingu við aðra þætti stefnunnar eins og hún er sett fram. Í áætluninni hefur áhersla OR verið á kynjajafnrétti og aðrir þættir sem fjallað er um í jafnréttisstefnu fá minna vægi. Með hliðsjón af ofangreindu, kynningum forstjóra og vinnustofum í kjölfar MeToo er það mat Innri endurskoðunar að rík jafnréttismenning sé innan Orkuveitu Reykjavíkur.

## Ábendingar

- Jafnréttismál eru ekki sérstaklega tilgreind í skipuriti. Að mati Innri endurskoðunar væri það enn sterkari yfirlýsing að hafa jafnréttismál sýnileg í skipuritinu.
- Framkvæmdaáætlunin miðast mestmegnis við jafnrétti kynja á meðan stefnan nær til fleiri þátta sem svo liggja að langmestu leyti á milli hluta í framkvæmdaáætluninni. Þannig er ekki búið að aðgerðabinda þá þætti stefnunnar eins og rétt væri að gera miðað við að búið er að setja um þessa þætti stefnumið. OR vill leggja áherslu á jafnréttismál í víðum skilningi, eins og stefnan gefur til kynna, og því er mikilvægt að vera með aðgerðir sem lúta m.a. að starfsfólki sem er hinsegin og af erlendum uppruna. Lagt er til að framkvæmdaáætlun verði uppfærð með það fyrir augum að ná meiri tengingu við jafnréttisstefnuna.
- Orðfærið í stefnunni og skjölum henni tengdum er oft karllægt. Í stefnunni er t.d. notað orðið „starfsmenn“ þegar betra væri að nota „starfsfólk“. Karlar eru einnig oft nefndir fyrstir til leiks í texta, eins og þegar verið er að ræða um skuldbindingar OR.
- Lagt er til að í framkvæmdaáætlun verði fjallað skýrar um aðgerðir til að stuðla að jöfnun kynjahlutfalla í starfshópum OR.
- Lagt er til að beita heimild til að hvetja annað kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfshópum til þess að sækja um störf sem eru auglýst.

### 4.3 Ráðningarferli - starfslokaferli

Ferli ráðninga og vals starfsmanna hefur almennt verið skilgreint í eftirfarandi þrjá þætti; skipulagning, laða að og ráða gott fólk, halda í og þróa gott fólk, sbr. Mynd 4 – Ferli ráðninga og vals starfsmanna.<sup>12</sup> Lýsing á ráðningarferli OR er skráð í rekstrarhandbók, eyðublað UFD-001-17.0. Ferlið er nokkuð ítarlega útlistað og tekur á þeim þáttum sem almennt eru taldir mikilvægir. Fjallað er um starfsgreiningu/hæfniskröfur, öflun umsækjenda og úrvinnslu umsókna til undirbúnings starfsmannavali. Ferlið styður þannig við markmið mannauðsstjórnunar í ráðningum að ráða þann hæfasta hverju sinni.



Mynd 4 – Ferli ráðninga og vals starfsmanna

Samkvæmt ferli er nýjum starfsmönnum útvegaður starfsfóstri(a), farið yfir og fylgt eftir námskeiðs-áætlunum og þeim eru jafnvel send blóm þegar ráðning hefur verið staðfest. Nýliðakynningar eru fyrir alla starfsmenn.

Lýsingu á starfslokaferli er að finna í rekstrarhandbók, eyðublaði UFD-005-14.0. Uppsagnir starfsfólks eru óhjákvæmilegur hluti af starfsemi allra fyrirtækja, en geta jafnframt verið persónulegt, fjárhagslegt og andlegt áfall fyrir þann sem er sagt upp. Starfslokaferlið felur í sér fremur stutta lýsingu en tekur á þremur meginástæðum uppsagnar; starfsmaður hættir sjálfur, starfsmanni er sagt upp og starfsmaður hættir vegna aldurs. Í eyðublaði LBJ-036-10.0 er fjallað um ráðstafanir vegna starfsloka starfsmanna og stjórnenda. Lýsing á því þegar yfirmaður segir starfsmanni upp mætti vera ítarlegri að því er varðar ástæður uppsagnar og lagalegar kröfur.

<sup>12</sup> Gylfi Dalman Aðalsteinsson, glæsur – Forystunám Reykjavíkurborgar dags. 23.3.2018

### 4.3.1 Réttarstaða við uppsögn ráðningarsamninga

Sú meginregla gildir í íslenskum rétti að uppsagnarrétturinn er frjáls og gagnkvæmur. Þannig er bæði vinnuveitanda og starfsmanni að meginreglu heimilt að segja ráðningarsamningi þeirra upp með samningsbundnum uppsagnarfresti.

Uppsögn skal vera skrifleg. Ekki er gerð krafa um að ástæður uppsagnar séu tilgreindar en starfsmenn eiga skv. kjarasamningi rétt á því að óska eftir viðtali um ástæðu uppsagnar, innan fjögurra sólarhringa frá því að uppsögn er móttækin. Viðtal skal þá veitt innan fjögurra sólarhringa þar frá. Innan fjögurra sólarhringa frá viðtali getur starfsmaður óskað eftir að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist vinnuveitandi á þá ósk skal orðið við því innan fjögurra sólarhringa þar frá. Fallist vinnuveitandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar, að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar.<sup>13</sup>

Í rétti starfsmanns til viðtals um ástæður uppsagnar felst engin takmörkun á rétti vinnuveitanda til uppsagnar.

#### Uppsagnarvernd og áhrif hennar

Frá meginreglunni um frjálsan og gagnkvæman uppsagnarfrest eru nokkrar undantekningar, s.s. þegar um er að ræða trúnaðarmenn, öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi. Þá þarf að gæta að vernd einstaklinga samkvæmt jafnréttislögum, lögum um fjölskylduábyrgð og aðilaskiptalögum.<sup>14</sup>

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.<sup>15</sup>

13 Samningur ASÍ og SA þann 17. febrúar 2008 um breytt fyrirkomulag uppsagna á almennum vinnumarkaði.

14 Lára V. Júlíusdóttir, Réttindi og skyldur á vinnumarkaði, 2. Útgáfa endurskoðuð, Alþýðusamband Íslands 1997 og <http://sa.vinnumarkadur.is/starfsmannamal/uppsagnir-og-starfslok/serstok-uppsagnarvernd>, sótt 14. nóvember 2018.

15 <http://sa.vinnumarkadur.is/starfsmannamal/uppsagnir-og-starfslok/framkvaemd-uppsagna>, sótt 14. nóvember 2018.

## Álit Innri endurskoðunar

Samstæða OR leggur mikinn metnað í að vel sé tekið á móti nýjum starfsmönnum og er móttökuferli nýliða faglegt og styður við markmið um að halda í gott starfsfólk. Hjá OR er skilgreint skriflegt uppsagnarferli, sem mætti að mati Innri endurskoðunar vera ítarlegra og veita skýrari leiðbeiningu fyrir stjórnendur, sérstaklega varðandi lagalegar kröfur við framkvæmd uppsagna.

## Ábendingar

- Yfirfara ætti eyðublöð í rekstrarbók er snúa að starfslokaferli.

## 4.4 Ferli um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi

### Skilgreiningar jafnréttislaga og reglugerðar nr. 1009/2015 á kynbundinni og kynferðislegri áreitni:

**Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi ber atvinnurekanda "...að **gera áætlun um forvarnir** þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Í því sambandi skal atvinnurekandi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati".

Fjalla skal um forvarnir, **hvert skuli leita með kvartanir eða ábendingar og til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls.**

Atvinnurekandi skal líka **gera grein fyrir ferli sem fer af stað við meðferð mála.**

Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi ber atvinnurekanda að bregðast við skv. ferli sínu **ef honum berst kvörtun eða ábending eða hann verður var við hegðun eða aðstæður** á vinnustaðnum sem geta átt undir reglurnar. Einnig ef hann verður **var við aðstæður sem geta leitt til slíkrar hegðunar eða ef niðurstöður áhættumats gefa vísbendingar** um einelti, áreitni eða ofbeldi. Hugtökin eru hvert um sig skilgreind í reglugerðinni.

Rýni á áhættumati og aðgerðaáætlun OR tekur mið af ofangreindum lögbundnum skyldum og skilgreiningum reglugerðarinnar og öðrum efnisreglum hennar.

### 4.4.1 Áhættumat og ferli/aðgerðaáætlun OR

Til staðar er yfirlýsing um að OR vilji tryggja starfsmönnum sínum gott starfsumhverfi og sjá til þess, eftir því sem frekast er kostur, að einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni viðgangist ekki, sjá skjal LBJ-201-5.0 – Einelti á vinnustað/kynferðisleg áreitni. Ekki kemur fram í skjalinu að það eigi við um alla samstæðuna en starfsmannastjóri hefur staðfest að svo sé. Starfsmannastefna og jafnréttisstefna fyrir

ON eru samhljóða starfsmanna- og jafnréttisstefnu OR sem settar eru til samræmis við eigendastefnu OR.

Segir á innri vef samstæðunnar í umfjöllun um einelti og kynferðislegt áreiti að það verði ekki liðið á vinnustaðnum. Er það í samræmi við skyldu atvinnurekanda um að gera starfsmönnum slíkt ljóst skv. reglugerðinni en inn í þá umfjöllun vantar kynbundna áreitni og ofbeldi.

### **Skilgreiningar**

Í því ferli sem var afhent af hálfu OR vegna úttektarinnar er notast við skilgreiningu á einelti og áreitni úr reglugerð nr. 1000/2004 sem felld var úr gildi með reglugerð nr. 1009/2015. Töluverðar breytingar urðu með tilkomu nýrrar reglugerðar, ítarlegri skilgreiningar á einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi, auk þess sem þar er að finna nýja skilgreiningu á kynbundinni áreitni. Eru þær skilgreiningar í samræmi við skilgreiningar sömu hugtaka í jafnréttislögum eftir síðustu breytingar. Sú skilgreining á einelti og kynferðislegri áreitni sem stuðst er við í skjali OR er þannig ekki í samræmi við gildandi lagareglur og ekki er þar að finna skilgreiningar á kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Sami ágalli er á umfjöllun um einelti og áreitni á innri vef fyrirtækisins.

### **Gerendur**

Samkvæmt ferli OR geta gerendur verið samstarfsmenn, undir- eða yfirmenn. Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 er gerð krafa um að vinnuveitandi geri grein fyrir hvernig hann muni bregðast við lúti kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi að samskiptum starfsmanna eða að samskiptum starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum. Ekki er tekið á því í ferli OR en í viðtölum kom fram að borist hafði kvörtun yfir föstum verktaka sem brugðist var við með því að slíta viðskiptatengslum við þann aðila. Þá hefur það gerst innan OR að starfsmenn hafa verið áminntir vegna óviðeigandi hegðunar.

### **Forvarnir**

Atvinnurekanda ber skv. reglugerðinni að hafa áætlun um forvarnir og þar skal koma fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað, sbr. einnig 66. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. einnig 28. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum. Samkvæmt starfsmannastjóra er slík áætlun framkvæmd annað hvert ár á grundvelli skjals „hættumat-félagslegir og andlegir þættir 25.09.2018.“ Áætlunin tekur ekki

til allra hinna lögbundnu þátta sem henni ber skv. reglugerðinni. Þannig fjallar hún ekki um kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

## Úrræði

Fram kemur í ferli OR að starfsmenn eða aðrir sem þeir treysta skuli leita til starfsmannastjóra ef starfsmaður telur að hann sé lagður í einelti eða beittur kynferðislegri áreitni. Jafnframt er boðið upp á að starfsmenn leiti til sálfræðistofunnar Líf og sál.

Á innri vef fyrirtækisins eru fleiri aðilar tilgreindir

- Yfirmaður
- Starfsmannastjóri, Sólrún Kristjánsdóttir
- Tengiliður starfsmannamála, Ásdís Eir Símonardóttir fyrir ON og OR og Ellen Ýr Aðalsteinsdóttir fyrir Veitur og GR
- Líf og sál sálfræðistofa

Þannig er ekki samræmi milli skjals LBJ-210-5.0 og upplýsinga á innri vef um leiðir sem starfsfólki eru færar þurfi það að tilkynna einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Upplýsingar sem eru á innri vef eru viðtækari. Mikilvægt er að starfsmenn geti leitað til fleiri en eins aðila innan fyrirtækisins og er það jákvætt að starfsmenn hafi auk þess möguleika á að leita til aðila utan fyrirtækisins. Hins vegar gerir það jafnframt kröfur um að þessir aðilar séu þjálfaðir í viðbrögðum, skráningum í samræmi við reglugerðina og virkjun viðbragðs skv. áætluninni. Fram kom í viðtali við starfsmannastjóra að ekki væru til skriflegar leiðbeiningar en rætt væri um þessi mál á fundum.

Í viðbragðsáætlun OR gegn einelti á vinnustað er kallað eftir því að starfsmenn sem verða vitni að einelti skuli gagnrýna ákveðið þá hegðun og láta starfsmannastjóra eða næsta yfirmann vita. Á innri vef er í þessu tilliti vísað til eineltis, kynferðislegrar áreitni eða annars ofbeldis.

Fram kemur að ef málið leysist ekki eftir að leitað hefur verið til starfsmannastjóra sé því vísað til sérteymis til úrlausnar. Engar frekari upplýsingar er að finna varðandi það hvað felst í því eða hverjir skipi sérteymið.

Þá er tilgreint að starfsmannastjóri skuli bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan fyrirtækisins. Starfsmannastjóri metur aðstæður í samvinnu við utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar.

Atvinnurekanda ber að bregðast við komi fram kvörtun eða rökstuddur grunur um einelti eða aðra ótilhlýðilega háttsemi eða ef hann verður var við aðstæður sem leitt geta til slíkrar háttsemi verði ekkert að gert. Jafnframt er lögð skylda á starfsmenn að upplýsa um slíka háttsemi, verði þeir varir við hana. Ekki er tekið á viðtækari skyldu til viðbragðs og virkjunar ferlis skv. nýjum reglum í ferli OR, þ.e. þegar ekki er komin fram kvörtun en grunur vaknar, s.s. vegna óformlegra ábendinga.

Samkvæmt viðtölum sem framkvæmd voru vegna úttektarinnar virðist við framkvæmd OR aðallega litið til þess hvort formleg kvörtun komi fram eða ekki varðandi það hvort ferli sé virkjað. Þá eru vísbendingar um að ekki sé samræmi milli fjölda kvartana og virkjunar ferlis miðað við niðurstöður í viðhorfskönnun Félagsvísindastofnunar um fjölda kvartana og upplýsinga sem fengnar voru í viðtölum um ferli sem hafa verið virkjuð.

#### 4.4.1.1 Lagalegur réttur

Í reglum OR kemur fram að „Bregðist fyrirtæki og/eða yfirmaður ekki við með tilhlýðilegum hætti getur starfsmaðurinn sem varð fyrir einelti átt bótarétt gagnvart vinnuveitanda sínum og gerandanum. Sjá nánar í Vinnuverndarlöggjöf. Um eftirlit, viðurlög og kærueimild fer skv. lögum nr. 46/1980.“

#### 4.4.2 Vinnustaðagreiningar og áhættumat

Í vinnustaðagreiningum 2016 og 2017 er spurt hvort starfsmenn hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum 12 mánuðum. Í niðurstöðum könnunar frá 2017 má sjá að 13 manns, eða 3%, telja sig hafa orðið fyrir einelti og eru þeir af þessum 13 starfsmenn ON. Með sama hætti var spurt um kynferðislega áreitni á árinu 2017 og svöruðu 100% starfsmanna því neitandi í öllum starfseiningum, utan Veitna þar sem 99% svöruðu því neitandi. Í gögnum kemur fram að í samanburði við íslenskan vinnumarkað er niðurstaða hjá OR í þessum efnum mun betri, en á íslenskum vinnumarkaði töldu 3% svarenda sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum og 5% töldu sig hafa orðið fyrir einelti. Ekki var spurt um kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun.

Í starfsmannakönnun MMR fyrir OR sem framkvæmd var í maí 2018 kemur fram að um millikönnun sé að ræða.

Spurt var: „Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi vinnufélaga á sl. 12 mánuðum?“

Sex manns hjá OR samstæðunni telja sig í könnuninni vorið 2018 hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi vinnufélaga á því tímabili sem um var spurt og sex til



viðbótar tóku ekki afstöðu, svara Veit ekki/Vil ekki svara. Af þeim sex sem telja sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni var enginn úr hópi starfsfólks ON.

Spurt var: „Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni, kynbundnu ofbeldi eða öðru óviðeigandi samskiptamynstri í þínu starfsumhverfi á sl. 12 mánuðum?“ Ekki var spurt „hefur þú orðið fyrir“ varðandi þennan þátt, aðeins „hefur þú orðið vitni að“. Hér er talið upp kynbundið ofbeldi en ekki kynbundin áreitni en hins vegar er notað hugtakið „óviðeigandi samskiptamynstur“ sem er ekki í samræmi við lögbundnar skilgreiningar og ekki skilgreint frekar í könnuninni.

Sautján manns telja sig í könnuninni vorið 2018 hafa orðið vitni að kynferðislegri áreitni, kynbundnu ofbeldi eða öðru óviðeigandi samskiptamynstri á því tímabili sem um var spurt. Átta taka ekki afstöðu, svara Veit ekki/Vil ekki svara.

Af þeim sautján sem telja sig hafa orðið vitni að ofangreindri hegðun eru fjórir starfsfólk ON.

Spurt var: „Hefur þú tilkynnt áreitni, ofbeldi eða óviðeigandi samskiptamynstur sem þú varst vitni að til stjórnanda þíns og/eða Starfsmannamála?“

Af þeim sautján starfsmönnum sem telja sig í könnun vorið 2018 hafa orðið vitni að ofangreindri hegðun voru sextán sem svöruðu hvort þeir hafi tilkynnt það til yfirmanns og/eða Starfsmannamála og kemur þar fram að fimm manns segjast hafa gert það en ellefu ekki.

Athygli vekur að einungis er spurt hvort starfsfólk hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni en ekki er spurt hvort starfsfólk hafi orðið fyrir einelti eða kynbundinni áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri hegðun. Þeir sem svara því til að þeir hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni virðast ekki hafa verið spurðir hvort þeir hafi tilkynnt það og er þannig ekki samræmi hvað það varðar við spurningu um óviðeigandi hegðun. Þá afmarkast spurning um kynferðislega áreitni við hegðun af hálfu samstarfsfélaga sem er ekki í samræmi við reglugerðina sem gerir ráð fyrir að gerendur geti verið fleiri en samstarfsfólk, ef hegðunin á sér stað á vinnustaðnum.

Einnig vekur athygli að þeir sem telja sig hafa orðið vitni að áreitni, ofbeldi eða óviðeigandi samskiptamynstri eru spurðir hvort þeir hafi tilkynnt það til stjórnanda og/eða Starfsmannamála en aðrar leiðir eru færar samkvæmt því ferli sem til er, t.d. að leita til Líf og sál. Ekki er spurt um hvort þær leiðir hafi verið nýttar.

### 4.4.3 Áhættumat samkvæmt vinnuverndarlöggjöf

Í áhættumati felst greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað. Samkvæmt greiningu á sálfélagslegu áhættumati í skjalinu „hættumat-félagslegir og andlegir þættir 25.09.2018“ er farið yfir sálfélagslega áhættuþætti og þeir metnir. Þar er atburður „Starfsmaður verður fyrir kynbundnu áreitni, ofbeldi eða kynferðislegri áreitni“ metinn í meðallagi líklegur og afleiðingar metnar alvarlegar, eða 3 á skalanum 1-3.

Ráðstafanir sem tilgreindar eru:

"Reglulega rætt á vinnustaðnum, vekja athygli á málaflokknum. Áætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Reglugerð nr. 1009/2015.

Nýir starfsmenn upplýstir um að kynferðisleg áreitni líðist ekki (rafrænt og munnlegt), hvað það er og hver möguleg úrræði eru fyrir hendi ef upp kemur. Starfsmannasamtöl og árlegar vinnustaðgreiningar, þar sem spurt er um kynferðislega áreitni. Niðurstöður metnar í hverju tilfelli fyrir sig m.t.t. aðgerða.

MeToo vinnustofur voru haldnar á vormánuðum 2018 og var skyldumæting alls starfsfólks. Þar var m.a. hugtakið einelti og kynferðisleg áreitni skilgreint ásamt úrræðum. Unnið var eftir "þjóðfundarfyrirkomulagi" þar sem afurðinni var forgangsraðað, atriði/aðgerðir til að vinna áfram með."

### Álit Innri endurskoðunar

Orkuveitan er með ferli um meðferð eineltis og kynferðislegs áreitis á vinnustað, eins og lög gera ráð fyrir. Gert er ráð fyrir að starfsfólk geti leitað til fleiri en eins aðila innan fyrirtækisins og einnig til sérfræðiaðila utan fyrirtækisins til að koma á framfæri kvörtunum samkvæmt ferlinu, sem er jákvætt og til fyrirmyndar. Fram hefur komið að unnið er með utanaðkomandi aðilum varðandi meðferð mála skv. ferlinu þegar metið er að þess þurfi og er það jákvætt að mati Innri endurskoðunar.

Þörf er á að styrkja ákveðna þætti ferlisins. Æskilegt væri að fyrir lægi skýrari aðgerðaáætlun, byggð á nýrri reglugerð sem veitti leiðbeiningar um heildarferlið og skilgreindi það. Skilgreina þarf nánar hvaða málsmeðferð á sér stað ef ferlið er virkjað. Að mati Innri endurskoðunar væri æskilegt að sem hluti af ferlinu væru til leiðbeiningar til stjórnenda og annarra sem ætlað er að taka á móti kvörtunum eða taka slík mál til meðferðar án kvörtunar þegar skylda er til þess, auk þjálfunar. Slíkar leiðbeiningar ættu að taka til viðbragða og skráninga, auk þess að skilgreina hvers konar athugun skuli eiga sér stað, hvað eigi að gera ef rökstuddur grunur er um einelti, áreitni eða ofbeldi og hvað skuli gera, ef eitthvað, ef ekki reynist vera um að ræða einelti, áreitni eða ofbeldi. Gert er ráð fyrir því nú að starfsmannastjóri bregðist við og ferlið sé virkjað ef fram kemur kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að einelti

eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað. Lagaskyldan til að virkja ferlið er víðtækari og nauðsynlegt er að uppfæra ferlið m.t.t. þeirrar skyldu.

Vinnustaðagreiningar eru unnar til þess m.a. að spyrja hvort starfsfólk OR samstæðunnar hafi orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Hins vegar virðist ekki hafa verið spurt um kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun. Rétt væri að bæta við mælingum varðandi þá þætti. Í könnun Félagsvísindastofnunar HÍ fyrir Innri endurskoðun er að finna mælingar á þeim þáttum nú hjá OR.

Sálfélagslegt áhættumat hefur verið framkvæmt hjá OR í samræmi við lagaskyldu, sem er til fyrirmyndar. Það er álit Innri endurskoðunar að mikilvægt sé að líkur og alvarleiki sé metinn á þann hátt sem gert er hjá OR en að rétt sé að bæta við áhættumatið kynbundinni áreitni og ofbeldi.

## Ábendingar

- Uppfæra þarf ferli OR sem er að finna í skjali LBJ-201-5.0 – Einelti á vinnustað/kynferðisleg áreitni út frá nýrri reglugerð og breytingum sem orðið hafa á jafnréttislögum.
- Skýra þarf ferli OR hvað varðar hlutverk ábyrgðaraðila ferlisins og meðferð mála eftir að tilkynning eða rökstuddur grunur leiðir til þess að mál er opnað.
- Við endurskoðun ferlis þarf að gæta að upplýsingarétti og skjölun mála skv. reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.
- Það er jákvætt og mikilvægt að framkvæma kannanir reglulega eins og gert hefur verið. Lagt er til að samræma spurningarnar við þau ferli og þau lög og reglur sem í gildi eru hverju sinni til þess að niðurstöðurnar nýtist sem best.
- Í sálfélagslegu áhættumati í skjali „hættumat-félagslegir og andlegir þættir“ er vísað til nýrrar reglugerðar nr. 1009/2015 en þó miða aðgerðir einungis að kynferðislegri áreitni en ekki einelti, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri hegðun. Lagt er til að bæta við aðgerðum varðandi þessa þætti, sérstaklega m.t.t. niðurstaðna viðhorfskannana.

## 4.5 Mál hjá stéttarfélögum

Innri endurskoðun óskaði hinn 13. október 2018 eftir upplýsingum um hvort stéttarfélögum starfsfólks samstæðu OR hafi borist erindi núverandi eða fyrrverandi starfsmanna á síðastliðnum 24 mánuðum sem gætu fallið undir þá skoðun sem úttektin nær til. Óskað var eftir almennum upplýsingum, ónafngreindum, um eðli slíkra erinda og tíðni ef við ætti. Einnig hvort umræddum málum hafi lokið með samkomulagi eða öðrum hætti eða sé ólokið. Þá var jafnframt óskað eftir því að stéttarfélögin hefðu samband við umrædda einstaklinga sem erindi lutu að og óskuðu eftir samþykki fyrir því að veittar yrðu nafngreindar upplýsingar um þeirra mál til Innri endurskoðunar og ef slíkt samþykki fengist að upplýsingar sem það nær til yrðu afhentar Innri endurskoðun.

Erindi Innri endurskoðunar var sent 25 stéttarfélögum og bárust svör sem flest voru á þá leið að engin mál væru hjá þeim sem fallið gætu undir úttekt Innri endurskoðunar. Þó bárust nokkur mál sem Innri endurskoðun vísar áfram til Orkuveitunnar til skoðunar og ákvörðunartöku um frekari málsmeðferð. Þá átti Innri endurskoðun fund með einum fyrrverandi starfsmanni OR og fulltrúa frá stéttarfélagi hans. Farið var yfir erindi viðkomandi sem taldi uppsögn sína tilhæfulausa og verður málið sent OR til skoðunar og meðferðar með niðurstöður þessarar úttektar í huga.

## 5 VINNUSTAÐARMENNING OR

Spurningin sem brann á stjórnarmönnum og stjórnendum innan samstæðu OR vegna umfjöllunar á samfélagsmiðlum og í fréttum um óviðeigandi hegðun stjórnenda hjá ON í kjölfar uppsagnar forstöðumanns Einstaklingsmarkaðar ON var hvort um einangruð tilfelli eða falda menningu væri að ræða innan fyrirtækisins.

Til að svara þessu álitafni fékk Innri endurskoðun Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands til þess að greina vinnustaðamenningu hjá samstæðu OR og leggja sérstaka áherslu á hvers konar kynferðislega áreitni. Útbúinn var spurningalisti sem innihélt hluta af spurningum sem hafa verið notaðar í fyrri könnunum OR en auk þess var bætt inn spurningum úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni. Bætt var við spurningu um kynbundna áreitni og jafnframt takmarkast spurningarnar um einelti og áreitni í könnun Félagsvísindastofnunar HÍ ekki við síðastliðna 12 mánuði. Ef þátttakendur svöruðu játandi voru þeir spurðir nánar um tímasetningu síðasta atviks og hvernig gerandi tengist vinnustaðnum. Könnunin tekur á eftirfarandi sex meginþemum; 1) ánægju og hollustu, 2) stuðningi starfsmanna og yfirmanna, 3) samvinnu og starfsanda, 4) sveigjanleika og álagi, 5) stjórnun og 6) óheilbrigðum samskiptum: kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og einelti.

### Fyrri vinnustaðagreiningar og samanburður við íslenska vinnumarkaðinn

Árlega framkvæmir OR könnun í samstarfi við MMR sem tekur til fjölmargra þátta í vinnustaðamenningunni, til að mynda starfsánægju, tryggð starfsmanna við fyrirtækið, viðhorf til stjórnenda, starfsþróunar og jafnréttismála, auk þess sem mæld er svokölluð meðmælavísitala sem er mælikvarði á tryggð starfsmanna við vinnuveitanda. MMR framkvæmir einnig árlega rannsókn meðal Íslendinga á vinnumarkaði með sömu spurningum og lagðar eru fyrir starfsfólk OR.

Samanburður á niðurstöðum OR og íslensks vinnumarkaðar árið 2017 leiðir í ljós að meðmælavísitala var 53% árið 2017 samanborið við 14% á íslenskum vinnumarkaði. 6% af þeim þáttum sem eru mældir í vinnumarkaðsrannsókn MMR komu mjög vel út á meðal íslenskra fyrirtækja, eða á svokölluðu styrkleikabili í samanburði við 76% mældra þátta hjá OR. Í vinnumarkaðsrannsókn MMR á íslenskum vinnumarkaði voru tæp 70% spurninga á starfhæfu bili, þar sem þættir eru í lagi en ekki nægilega sterkir til þess að hægt sé að telja þá til styrkleika. Hjá OR reyndust 24% spurninga vera á starfhæfu bili. 25% spurninga á vinnumarkaði reyndust vera á aðgerðabili, sem almennt er túlkað þannig að við óbreytt ástand verði ekki unað. Í niðurstöðu könnunar á vinnustaðamenningu fyrir OR samstæðuna árið 2017 var engin spurning á aðgerðabili. Þessar niðurstöður eru í samræmi við niðurstöður kannanna fyrri ára og sýna góða niðurstöðu OR í samanburði við íslenskan vinnumarkað. Sé litið til ON eingöngu var

niðurstæða nokkuð önnur, þ.e. 12% spurninga voru á aðgerðarbili og 65% á starfhæfu bili sem bendir til þess að vinnustaðamenning innan ON hafi verið lakari en annars staðar í samstæðunni.

Nýjasta könnunin á vinnustaðamenningu innan samstæðu OR var gerð í maí 2018 og var framkvæmd af MMR. Sú könnun beindist að líðan starfsfólks í starfi og kynferðislegri áreitni, auk þess sem meðmælavísitala er mæld. Í ljós kom að meðmælavísitalan hefur hækkað í 55%. Niðurstöður könnunarinnar sýndu að mikill meirihluti starfsmanna sagðist ánægður í starfi en 1% starfsfólks OR og dótturfyrirtækja sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi vinnufélaga á sl. 12 mánuðum.

Heildarniðurstöður viðhorfskönnunar Félagsvísindastofnunar er að finna í Viðauka IV en hér er látið nægja að setja inn útdrátt úr lokaorðum Félagsvísindastofnunar.

Um miðjan október fengu allir fastir starfsmenn OR beiðni um þátttöku í könnun á starfsumhverfi sínu. Fólk sem hefur hætt störfum hjá OR eftir 1. september 2016 var einnig boðið að taka þátt. Svarhlutfall núverandi og fyrrverandi starfsmanna OR var hátt, eða 87,7%. Markmið könnunarinnar var að greina vinnustaðamenningu hjá OR samstæðunni, þá sérstaklega tíðni og eðli óheilbrigðra samskipta eins og kynferðislegrar áreitni.

Þegar niðurstöður eru skoðaðar ber að hafa í huga að könnun var lögð fyrir í kjölfar áberandi umræðu um kynferðislega áreitni og breytingar á stjórnun OR, sérstaklega innan Orku náttúrunnar. Þessi umræða og þær breytingar sem starfsfólkið hafði gengið í gegnum stuttu fyrir könnun geta haft áhrif á niðurstöður svara, sérstaklega ef sumt starfsfólk var að svara til um fyrrverandi stjórnendur en aðrir núverandi stjórnendur. Niðurstöður Félagsvísindastofnunar HÍ eru þó í samræmi við niðurstöður eldri kannana á starfsumhverfi OR. Aðeins hærra hlutfall starfsfólks í könnun Félagsvísindastofnunar er ánægt með starfsumhverfið og starfsandann heldur en í fyrri könnunum. Örlítið lægra hlutfall greinir frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 12 mánuðum í þessari könnun heldur en í könnun sem lögð var fyrir fyrr á árinu 2018.

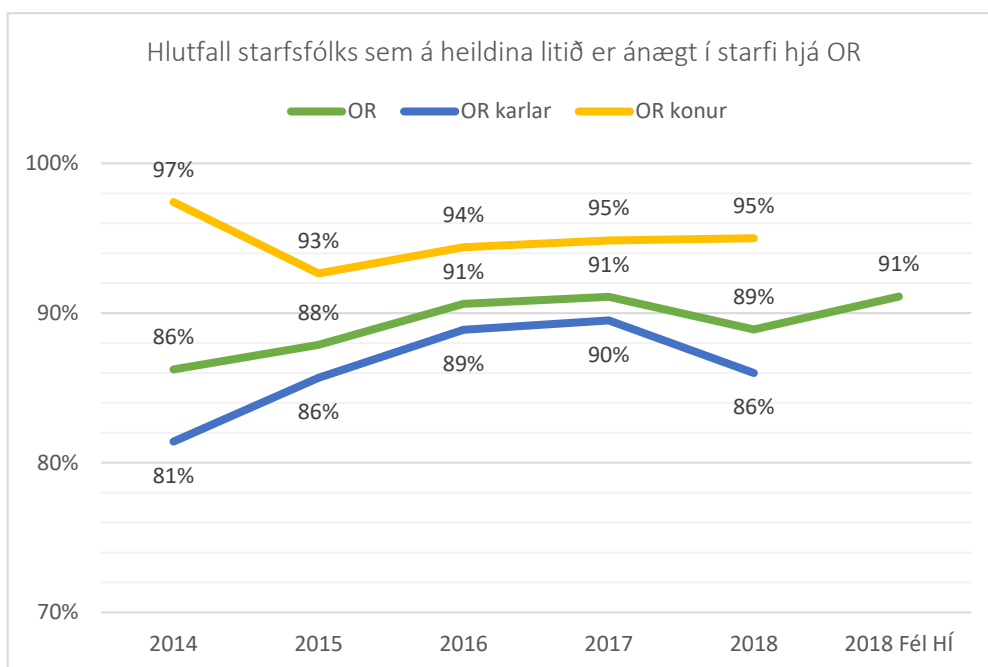
Þrátt fyrir nýlegar mannbreytingar nokkurra stjórnenda OR fær næsti yfirmaður og framkvæmdastjóri („míns sviðs eða fyrirtækis“) sömu einkunn (ánægju með og traust til) frá starfsfólki núna og í könnun sem lögð var fyrir árið 2016. Það traust sem starfsfólk ber til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar hefur minnkað frá því sem það var á árinu 2016. Það er þó ekki hægt að fullyrða um með vissu hvort starfsfólk sem tók þátt í könnuninni sem þessi skýrsla byggir á hafi verið að svara til um stjórnendur fyrir eða eftir breytingar (á kvarðanum 1 til 5 lækkaði meðaltalið úr 4,21 í 3,89).

Fyrri kannanir starfsfólks OR hafa leitt í ljós að starfsánægja hjá Orku náttúrunnar hefur verið minni en á öðrum sviðum OR og dótturfélögum og þar hefur starfsandi verið í lakara lagi í samanburði við OR í heild. Niðurstöðurnar nú sýna að meðalstarfsánægja er aðeins minni en á flestum öðrum sviðum OR og starfsandi ekki eins góður hjá Orku náttúrunnar eins og á öðrum sviðum OR. Í samræmi við OR í heild, hefur starfsánægja hjá Orku náttúrunnar aukist umtalsvert (á kvarðanum 1 til 5 hefur meðaltal hækkað úr 4,03 í 4,45) og ánægja með næsta yfirmann er svipuð og hún var í fyrri könnunum. Hærra hlutfall er ánægt með stjórnun forstöðumanns sinnar einingar og einnig bera hlutfallslega fleiri á sviði Orku náttúrunnar traust til framkvæmdastjóra síns fyrirtækis nú en gerðu í könnunum síðustu tveggja ára. Hlutfall starfsfólks ON sem ber traust til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar hefur minnkað um 7%, sem er í einnig samræmi við starfsfólk hjá samstæðunni í heild. Hér ber þó að nefna að ánægja með þætti í starfsumhverfinu eru mjög mismunandi milli deilda innan ON, í ákveðnum deildum ON er ánægja mjög mikil og almennt meiri en meðal starfsfólks hjá öðru starfsfólki OR (um þetta er fjallað nánar í skýrslu Félagsvísindastofnunar HÍ í Viðauka IV).

Ef eingöngu er litið til núverandi starfsmanna er hlutfall starfsfólks hjá OR sem telur sig hafa orðið fyrir áreitni eða einelti í starfi lágt í samanburði við kannanir sem hafa verið gerðar á íslenskum vinnumarkaði. Undir 1% starfsmanna OR telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi á síðustu 12 mánuðum (þegar spurt er beint), samanborið við 5% í könnun sem lögð var fyrir úrtak launafólks á Íslandi í nóvember 2017 (Gallup, 2017). Könnun VR meðal félagsmanna í byrjun árs 2018 sýndi að um 9% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 12 mánuðum (VR, 2018).

Niðurstöður könnunar sem lögð var fyrir fyrrverandi starfsmenn benda hins vegar til að tíðni kynferðislegrar áreitni sé svipuð og á öðrum íslenskum vinnustöðum (rúmlega 8% fyrrverandi starfsmanna segjast hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni fyrir 1 til 5 árum síðan). Eins og áður hefur komið fram, getur aðdragandi könnunarinnar haft áhrif á svör fyrrverandi starfsfólks. Áberandi fjölmiðlaumfjöllun getur þannig hafa orðið til þess að svarendur hafi notað tækifærið til að koma óánægju á sínum fyrrverandi vinnustað á framfæri.

Niðurstöður sýna að starfsánægja meirihluta starfsfólks er mikil, þá sérstaklega meðal kvenna sem starfa hjá OR. Við skoðun á fullyrðingunni „Á heildina litið er ég ánægður í starfi mínu“ er hlutfall starfsfólks sem er mjög eða frekar sammála 91% eins og sjá má á línuritinu hér fyrir aftan, sem er sambærilegt við kannanir sem OR hefur látið framkvæma síðustu ár.



Í könnun sem var lögð fyrir tæplega 5000 starfsmenn Reykjavíkurborgar árið 2015 voru margar af sömu spurningum og lagðar voru fyrir í þessari könnun notaðar og kemur OR yfirleitt vel út í þeim samanburði. Hlutfallslega fleiri starfsmenn OR eru sammála fullyrðingunni að þeir séu, þegar á heildina er litið, ánægðir í starfi (um 91% hjá OR samanborið við 85% meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar) og svipað hlutfall starfsfólks OR og Reykjavíkurborgar bera traust til næsta yfirmanns og telja starfsandann á vinnustaðnum góðan. Töluvert hærra hlutfall starfsfólks Reykjavíkurborgar íhugar oft að hætta í starfi sínu en hlutfall starfsfólks OR (eða um 23% hjá Reykjavíkurborg samanborið við tæp 9% hjá OR) (Reykjavíkurborg, 2015). Í samanburði við starfsfólk Landspítala kemur OR jafnframt vel út í almennri starfsánægju (Landspítali, 2015).

## Álit Innri endurskoðunar

Ekki eru vísbendingar um að óheilbrigð samskipti eins og kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni séu látin líðast. Í umfjöllun frammar í þessari skýrslu hefur komið fram að mannauðsferlar eru almennt vel skilgreindir, fræðslustarf öflugt og til fyrirmyndar um þá þætti sem falla undir mannauðsstefnu OR. Í þessari úttekt var sérstök áhersla lögð á að skoða ferli sem til staðar eru um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi hjá samstæðu OR. Þá var skoðað hvort stefnur og ferli séu í samræmi við lög og reglur og hvort þau séu skýr og til þess fallin að ná þeim lögbundnu markmiðum sem að skal stefnt.



Sú niðurstaða sem birtist í könnun Félagsvísindastofnunar bendir til þess að flestu starfsfólki OR samstæðunnar líði vel í vinnunni. Tíðni kynferðislegrar áreitni virðist vera lág í samanburði við algengi þess á íslenskum vinnumarkaði, þetta á bæði við um OR í heild og Orku náttúrunnar. Því álitafni sem brann á stjórnendum hvort vísbendingar væru um falda menningu innan samstæðu OR er því út frá heildarniðurstöðu í könnun Félagsvísindastofnunar hægt að svara neitandi. Þvert á móti virðist vinnustaðamenning innan OR heilbrigð í öllum samanburði enda er niðurstaðan sú að ánægja starfsfólks með fyrirtækið og hollusta við það sé almennt mikil, um níu af hverjum tíu starfsmönnum OR eru á heildina litið ánægðir í starfi og mikill meirihluti starfsfólks er jafnframt stoltur af því að vinna fyrir OR.

## 6 ÁFALLASTJÓRNUN

„Fullnægjandi áhættustjórnun og innra eftirlit eru grundvallarforsendur þess að stjórn félags geti sinnt því hlutverki sem henni er falið að lögum. Með fullnægjandi áhættustjórnun og innra eftirliti félags aukast jafnframt líkur á að starfsemi þess og rekstur sé í ásættanlegu horfi, að settum lögum og reglum sé fylgt og að upplýsingar til grundvallar ársreikningum og ákvörðunum stjórnar séu réttar og fullnægjandi.“<sup>16</sup>

Áhættustefna OR liggur fyrir og er framfylgt af áhætturáði innan móðurfélagsins OR og í hverju dótturfyrirtæki fyrir sig. Áhættuhandbók OR lýsir heildarsýn og meginmarkmiðum við takmörkun áhættu í eftirfarandi flokkum; markaðsáhætta, lausafjáraáhætta, mótaðilaáhætta og rekstraráhætta. Kjarnastarfsemi OR eins og hún er í eigendastefnu á hverjum tíma stýrir kjarnaáhættu. Áhættuskýrsla er lögð reglulega fyrir stjórn. Fjallað er um tapað orðspor í rekstrarhandbók skjali LBQ-140 en sú áhætta sem fylgir opinberri smánun er ekki ávörpuð.

Gunnar E. Finnbogason og Hildur Björg Gunnarsdóttir (2010) vísa í skilgreiningu sænska sálfræðingsins Johan Cullberg á áfalli sem „sterkri] og ógnandi upplifun í tengslum við atvik sem átti ekki að geta átt sér stað (Cullberg, 1990).“ Í umfjöllun sinni telja þau áfall vera „yfirþyrmandi reynslu sem breytir allri tilverunni.“

Á hátíðarmálþingi Orator, félags laganema við HÍ, árið 2017 hélt Hafsteinn Þór Hauksson, dósent við lagadeild Háskóla Íslands fyrirlestur sem bar yfirskriftina „Réttarsalir samfélagsmiðlanna“. Í grein á [www.visir.is](http://www.visir.is) hinn 17.2.2017 segir Hafsteinn Þór að samfélagsmiðlar hafi gegnt mikilvægu hlutverki í nútímasamfélagi og hafi gert mikið gagn almennt fyrir samfélagið sem og réttarkerfið þegar upplýsa hefur þurft um glæpi. Hann segir þó að þeir hafi sínar skuggahliðar. „Ein af þessum skuggahliðum er þessi opinbera smánun sem viðgengst þar. Þar sem fólk, stundum fyrir litlar eða nánast engar sakir, fyrir að segja misheppnaðan brandara eða eitthvað er slitið úr samhengi, verður fyrir því sem ég hef kallað snjóflóði á netinu. Þar sem það er alveg tekið og sallað niður með mjög alvarlegum afleiðingum fyrir viðkomandi.“

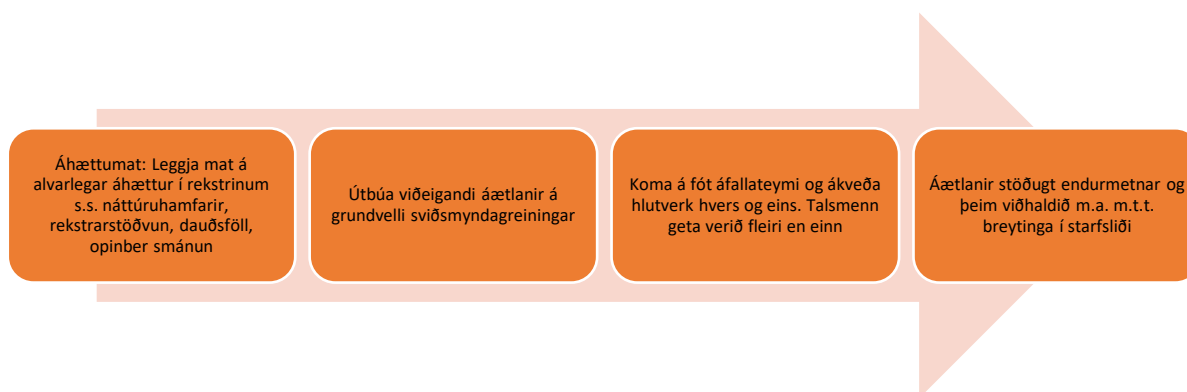
Tilfni þessarar skýrslu sprettur ekki af umræðu á samfélagsmiðlum en hefur þó gert málefnið enn viðkvæmara þar sem um er að ræða viðkvæm og persónuleg málefni einstaklinga sem starfa eða hafa starfað hjá samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur. Uppsögn starfsmanns er óhjákvæmilegur hluti af rekstri. Ígrunduð mannauðsstjórnun með tilheyrandi verkferlum verður því að vera til staðar innan fyrirtækja

<sup>16</sup> Leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja gefnar út af Viðskiptaráði Íslands, Nasdaq Iceland og Samtökum atvinnulífsins, 2015

sem tekur á öllum málum eins og lög mæla fyrir um, einnig svo viðkvæmum málum sem einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

### Áfallastjórnun – ytri upplýsingamiðlun

Vel útfærð áfallaáætlun grundvallast á áhættumati þar sem leitast er við að greina mögulegar áhættur sem geta steðjað að rekstrinum (Hamidizadeh, Hosseini, & Anoosheh, 2011). Setja má áætlunina upp í fjórum þrepum sjá *Mynd 5 – Fjögur skref áfallaáætlunar*. Upplýsingar eru lykilatriði áfallastjórnunar og við gerð áfallaáætlunar verður að tryggja að þær komi eins fljótt fram og kostur er og á þann hátt að þær misskiljist ekki. Fátt er eins vont og að bregðast of seint við vanda sem flestum má vera ljóst að nauðsyn er að glíma við og því verður einhver að hafa hugrekki til að ávarpa vandann með þeim hætti sem skilst. (O'Toole og Bennis (2009)



**Mynd 5 – Fjögur skref áfallaáætlunar (Hamidizadeh o.fl., 2011)**

Forstjóri Orkuveitunnar hefur rætt reglulega við fjölmiðla um framgang Plansins, framkvæmdir við jarðvarmavirkjanir á Hellisheiði, lagningu ljósleiðara, viðhald veitumannvirkja og annað sem viðkemur rekstrinum. Þá er upplýsingafulltrúi í fullu starfi sem venjulega bregst hratt og örugglega við þegar eitthvað fer úrskaiðis og upplýsa þarf notendur þjónustu Orkuveitunnar og almenning um stöðu mála. Það má þannig sjá að mikil reynsla hefur byggst upp innan Orkuveitunnar í þessum efnun og stjórnskipulagið ber þess merki. Þrátt fyrir að orðsporsáhætta hafi verið skilgreind og upplýsingamiðlun gangi alla jafna vel fyrir sig voru engar áætlanir til um viðbrögð við opinberri smánun á samfélagsmiðlum.

Innri endurskoðun tók saman yfirlit yfir helstu vörður í rekstri ON um starfsmannamál sem fjallað er um í skýrslunni. Sérstök áhersla er á fjölmiðla- og samfélagsmiðlaumfjöllun en þó er ekki útilokað að önnur umfjöllun hafi farið fram sem ekki er getið um hér í meðfylgjandi töflu.

Dagsetning	Tími	Skýring
1. jan. 2014		Orka Náttúrunnar stofnað
1. jan. 2014		PE ráðinn framkvæmdastjóri og BMJ ráðinn forstöðumaður tækniþróunar hjá ON
16. nóv. 2015		ÁTE hefur störf sem forstöðumaður markaðs- og kynningarmála
30. sept. 2016		PE framkvæmdastjóri ON hættir störfum
1. okt - 13. nóv. 2016		HTT settur framkvæmdastjóri ON
14. nóv. 2016		BMJ ráðinn framkvæmdastjóri ON
<b>Ár 2017</b>		
Júní		Skipulagsbreytingar hjá ON; markaðs- og söludeild skipt upp í tvo markaði; Fyrtækjamarkað og Einstaklingsmarkað
Júní		ÁTE verður forstöðumaður Einstaklingsmarkaðar
Október		Götljósahópur fluttur frá Veitum undir Einstaklingsmarkað hjá ON
13. nóv.		Starfsmannasamtal ÁTE og BMJ
<b>Ár 2018</b>		
19. jan.		Fundur hjá Stjórnvísí, #MeToo og hvað svo, fjölmargir stjórnendur innan OR mættu á fundinn.
20. feb.		Samstæðufundur (framkvæmdastjóra og forstjóra) – ákveðið að allt starfsfólk OR samstæðu fari á vinnustofu um #MeToo
Mars		Stjórnendabjálfun með ráðgjafafyrirtækinu Capacent hefst
23. mars	21:46	Tölvupóstur BMJ til þriggja samstarfsvenna um að hjólréiðar hafi áhrif á kynlíf
24. mars	11:35	Tölvupóstur BMJ þar sem beðist er afsökunar á fyrri pósti 23.3.
Apríl		Vinnustofur um #MeToo og áhrif þess á menningu og samskipti með öllu starfsfólki OR og dótturfélaga haldnar 9., 10., 23. og 27. apríl
27. apríl		Óskráð starfsmannasamtal ÁTE og BMJ, verður að kvörtunarefni ÁTE þar sem talað er um að hún hafi blikkað sig upp í launum
10. sept.	09:00	ÁTE sagt upp störfum sem forstöðumaður Einstaklingssviðs hjá ON
11. sept.	08:29	BMJ sendir tölvupóst á stjórn ON þar sem hann tilkynnir um uppsögn forstöðumanns hjá ON
11. sept.	11:39	EB eiginmaður ÁTE sendir tölvupóst til BB forstjóra OR og SK starfsmannastjóra. Póstinum fylgir afrit af tölvupósti sem BMJ sendi kvenundirmönnum sínum þann 23. mars s.á., með hlekk á grein í MBL.is um að hjólréiðar bæti kynlífið.
12. sept.	10:00	ÁTE og EB funda með BB, SK og utanaðkomandi lögfræðilegum ráðgjafa ON/OR.
12. sept.	12:00	EB og ÓN eiga spjall um málið til að fara í gegnum með hvaða augum stjórnendur OR/ON litu á málið
12. sept.	14:30	Stjórnarfundur hjá ON þar sem ákvörðun er tekin um uppsögn BMJ sem kæmi til framkvæmda næsta morgun.
12. sept.		EB sendir tölvupóst til borgarstjóra Reykjavíkur
12. sept.	17:36	EB sendir tölvupóst til SK og BB, þakkar hreinskiptinn fund og sagði að þau ÁTE myndu "halda áfram að leita réttar hennar og sanngjarnar framtíðar þeirra kvenstjórnenda sem þarna sitja eftir"
12. sept.	f 18:18	EB birtir frásögn af atburðarás dagsins á FB síðu sinni, vísað er í MeToo byltingu og framkomu forstjóra stórfyrirtækis. 122 comment og 842 like viðbrögð.
12. sept.	18:30	BB fréttir af birtingu EB á facebook og kallar BMJ til fundar þá um kvöldið þar sem ráðningarsambandi er slitið.
13. sept.		Fjölmíðlar fjalla um málið og birta viðtal við BMJ
13. sept.	15:00	Tilkynnt er í fjölmíðlum að ÞÁ taki tímabundið við sem framkvæmdastjóri ON
14. sept.		Upplýsingafundur stjórnar OR, þar sem stjórnarformaður lýsir fullum stuðningi við forstjóra. Á fundinum koma fram upplýsingar frá stjórnarmanni í OR um meintar ásakanið á hendur ÞÁ frá ónafngreindum konum.
14. sept.	21:28	HB stjórnarmaður í OR ritar á FB síðu sína og segir ótímabært að lýsa yfir stuðningi við forstjóra OR. Birtist einnig í Fréttablaðinu.
17. sept.	12:23	Tilkynnt um að Berglind Rán taki tímabundið við starfi framkvæmdastjóra ON
17. sept.	18:45	BB óskar eftir því við stjórnarformann OR að stíga til hliðar
17. sept.		Stjórn OR óskar eftir því við Innri endurskoðun að gerð verði úttekt á vinnustaðamenningu og tilteknum starfsmannamálum.
17. sept.	19:05	Fram kemur í kvöldfréttum RUV að ÞÁ taki ekki við tímabundnu starfi framkvæmdastjóra vegna alvarlegra ásakana um kynferðisbrot
17. sept.	22:00	Yfirlýsing frá IS framkvæmdastjóra fjármála birtist á Visi.is þar sem hann staðfestir að hann hafi hlotið formlega áminningu vegna óviðeigandi kynferðislegrar áreitni á árs hátíð fyrirtækisins árið 2015
17. sept.	18.30 - 19:30	Borgarfulltrúar, borgarstjóri og formaður borgarráðs tjá sig í kvöldfréttum sjónvarpsmiðla m.a. um hvort athuga þurfi að uppræta skaðlega vinnustaðamenningu, útrýma þurfi gamalgróinni menningu þar sem niðrandi er talað um konur.
17. sept.	f	FB færsla frá ÁTE "Núna klukkan 9 í morgun er nákvæmlega vika ....." 621 comments 5,7K like viðbrögð
17. sept.	f	FB færsla frá EB "hvað getur einn maður verið stoltur af einni konu" 130 comment 1,4K like viðbrögð
18. sept.	f	FB færsla frá EB "Dagur 8" 63 comment 491 like viðbrögð
19. sept.	20:00	Stjórnarfundur OR tekur fyrir ósk BB um að stíga til hliðar og tilkynnir ráðningu Helgu Jónsdóttur í starf forstjóra næstu tvo mánuði. Annað mál á dagskrá úttekt á mannaúðsmálum OR og dótturfélaga falin Innri endurskoðun
19. sept.	f	FB færsla frá EB "Dagur 9" 37 comment 258 like viðbrögð
20. sept.	f	FB færsla frá EB "Dagur 10" 21 comment 158 like viðbrögð

Dagsetning	Tími	Skýring
20. sept.		Fundur borgarráðs – umræða um málefni OR og ON undir 26. lið BD stjórnarformaður og SRJ stjórnarmaður sitja fundinn undir þessum lið
21. sept.	f	FB færsla frá EB "Dagur 11" 23 comment 373 like viðbrögð
21. sept.	f	FB færsla frá EB "Jákvæð teikn á lofti" 8 comment 85 like viðbrögð
21. sept.	f	FB færsla frá EB "Ég er svo stoltur af þessari konu...." #istandwithher 22 comment 520 like viðbrögð
24. sept.		Stjórnarfundur OR - Verkefnisáætlun Innri endurskoðunar kynnt
25. sept.	f	FB færsla frá EB "Í dag erum við á sextánda degi ...." 83 comment 384 like viðbrögð
26. sept.	f	FB færsla frá EB "Akranes hefur verið heppið með bæjarstjóra" 32 like viðbrögð
27. sept.	f	FB færsla frá EB "Dagur 17 Loksins .. kannski" 27 comment 287 like viðbrögð
27. sept.	f	Fundur Helgu Jónsdóttur starfandi forstjóra OR, lögmanni OR og BRÓ við ÁTE og hennar lögmann
2. okt.	f	FB færsla frá EB "vísað í færslu REÁ ....finnst gera lítið úr því stórmáli sem óútskýrð uppsögn hennar er"
5. okt.		Stjórnarfundur OR - Uppfærð verkefnaáætlun Innri endurskoðunar samþykkt
6. okt.	f	FB færsla frá EB "framvísað grein Orkuveitan og kynlífs-költið eftir Sif Sigmarsdóttur"
10. okt.	f	FB færsla frá EB "Í dag er einn mánuður frá því að ÁT konunni minni var sagt upp án útskýringa ...." 56 comment 711 like viðbrögð
21. okt.	f	FB færsla frá EB "He for She Vika 6 "Hvernig koma þau fram við þær sem þorðu, gátu og vildu?" 34 comment 402 like viðbrögð, tilvísun til borgarstjóra, formanns borgarráðs og borgarfulltrúa
21. okt.	f	FB færsla frá EB "Hugsun út í þetta á kvennafrídaginn ...." 2 comment 64 like viðbrögð
23. okt.	f	FB færsla frá EB "Stoltur af Áslaugu konunni ..." Baráttufundur á Arnarhóli 1 comment 146 like viðbrögð
24. okt.	f	FB færsla frá ÁTE " Ræðan mín í dag á Kvennafrídaginn á Arnarhóli 120 comment 676 like viðbrögð
24. okt.	f	FB færsla frá EB " Það er mikið rætt um getu Innri Endurskoðunar ....." 12 comment 135 like viðbrögð
24. okt.	f	FB færsla frá EB Myndir frá Arnarhóli 3 comment 141 like viðbrögð
24. okt.	f	FB færsla frá EB "Áslaug stóð sig frábærlega á Arnarhól ..." 19 comment 355 like viðbrögð
24. okt.	f	FB færsla frá EB " For our friends abroat, útskýring á málefnum ÁTE " 2 comment 126 like viðbrögð
11. nóv.	f	FB færsla frá EB tengir hlekk frá Viljanum "óánægja með úttekt innri endurskoðunar ..." 5 comment og 45 like viðbrögð
19. nóv.		Tveir mánuðir liðnir frá því forstjóri OR steig til hliðar.
19. nóv.		Kynning á niðurstöðum úttektar Innri endurskoðunar á vinnustaðamenningu og starfsmannamálum.

**Tafla 2 – Tímavörður ON og fjölmiðla- og samfélagsmiðlaumfjöllun í tengslum við mannaúðsmál**

Vondar fréttir er eitt það vandasamasta sem takast þarf á við í rekstri fyrirtækja. Þess vegna er mikilvægt að innan fyrirtækja sé skipulega haldið á málum þegar áfall dynur yfir. Það hversu vel útfærð áfallstjórnun er innan skipulagsheildar ræður úrslitum um hve fljótt eða hvort takist að komast yfir áfallið og halda áfram eðlilegum rekstri. Viðbrögð stjórnenda ráðast þó oftast en ekki af eðlisávisun fremur en fyrirfram skipulögðum aðgerðum. Meginniðurstöður rannsóknar Lucero, Kwang, og Pang (2009) á aðkomu æðstu stjórnenda að ytri upplýsingamiðlun gagnvart krísuástandi í rekstri fyrirtækis eru að forstjóri ætti að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins í aðstæðum sem fyrirfram virðast tvísýnar. Samkvæmt því sem fram kom í viðtölum Innri endurskoðunar og þeim gögnum sem aflað var, var slíkri áætlun ekki fyrir að fara og leika þurfti af fingrum fram.

### Innri upplýsingamiðlun

Eins og að framan greinir hefur umræðan á samfélagsmiðlum haft áhrif innan veggja Orkuveitunnar og orsakað erfiðar tilfinningar meðal starfsfólks. Stjórn Orkuveitunnar átti í viðræðum við forstjóra á upplýsingafundi hinn 14. september um hvernig haldið skyldi á málum. Á fréttamiðlum þann 17. september kom fram að forstjóri Orkuveitu Reykjavíkur ætlaði að svo stöddu ekki að tjá sig opinberlega

um starfslok starfsfólks hjá Orkuveitunni eða dótturfélaginu og óskaði eftir því við stjórnarformann að fá að stíga tímabundið til hliðar. Á stjórnarfundum þann 19. september var tekið fyrir ósk forstjórans um að stíga til hliðar um tveggja mánaða skeið. Á þeim fundi var nýr forstjóri ráðinn tímabundið í tvo mánuði á meðan fram færi úttekt á vinnustaðarmenningu og tilteknum mannauðsmálum. Stjórnendur Orkuveitunnar hafa ekki viljað tjá sig um umrædd mannauðsmál, m.a. vegna persónuverndar-sjónarmiða. Á hinn bóginn kann algjör þögn um málið að orka tvímælis, einkum þar sem fram er komin einhliða frásögn á samfélagsmiðlum.

Stjórnunarlegt verkefni tímabundins forstjóra Orkuveitunnar hefur verið að halda daglegum rekstri í réttu og góðu horfi og tryggja að innri upplýsingamiðlun sé virk í báðar áttir sem hefur m.a. verið gert með upplýsingapóstum og samskiptum á hringborðsfundum, samstæðufundum og samtölum við starfsfólk. Þannig er hafin vinna við að greiða úr vanda sem skapaðist innan fyrirtækisins í kjölfar opinberrar umræðu á samfélagsmiðlum um uppsögn forstöðumanns Einstaklingsmarkaðar sem stýrt var að mestu af einum aðila.

### Yfirlit um upplýsingamiðlun innan og utan OR samstæðunnar

Fréttatilkynningar til fjölmiðla, fundir og upplýsingapóstar til starfsfólks innan samstæðu Orkuveitunnar þar sem fjallað var um málið voru eftirfarandi:

Hinn 13. september funduðu framkvæmdastjóri og stjórnarformaður ON með starfsmönnum ON. Samkvæmt því sem fram kom var fundað fyrst með forstöðumönnum ON, því næst með öllum starfsmönnum á Bæjarhálsi og loks með öllum starfsmönnum ON í Hellisheiðarvirkjun.

Almennir starfsmannafundir voru haldnir:

- 17. september kl. 10:00-10:30
- 18. september kl. 8:30-9:00
- 27. september kl. 12:10-12:30

Upplýsingapóstar til starfsfólks:

- 13. september kl. 14:46 – Forstjóri (BB) sendir öllu starfsfólki OR upplýsingapóst
- 19. september
- 20. september
- 21. september (tveir póstar)
- 24. september
- 26. september
- 5. október

Föstudagspistill forstjóra (HJ):

- 12. október
- 19. október
- 16. október
- 2. nóvember

Pistlar framkvæmdastjóra ON (BRÓ):

- 21. september
- 28. september
- 8. október
- 12. október
- 19. október
- 31. október
- 9. nóvember
- 16. nóvember

*Einnig var haldinn vinnudagur með öllu starfsfólki ON þann 9. október með daglangri dagskrá með það að markmiði að þjappa saman hópnum og treysta liðsheildina í ljósi undangenginn viðburða.*

Fréttatilkynningar

- Fréttatilkynning frá ON var send fjölmiðlum (og starfsfólki) 13. september kl. 14:58
- Fréttatilkynning frá formanni stjórnar ON (BB) var send fjölmiðlum (og starfsfólki) 17. september kl. 12:00
- Fréttatilkynning var send fjölmiðlum (og starfsfólki) frá forstjóra OR (BB) 17. september kl. 18:34
- Fréttatilkynning var send fjölmiðlum (og starfsfólki) frá formanni stjórnar OR 17. september kl. 19:23
- Fréttatilkynning var send fjölmiðlum (og starfsfólki) frá OR 18. september kl. 11:16
- Fréttatilkynning var send fjölmiðlum (og starfsfólki) frá OR 19. september kl. 21:22

## Álit Innri endurskoðunar

Áhættustjórnun innan OR hefur tekið miklum stakkaskiptum á liðnum árum. Orðsporsáhætta er ávörpuð en æskilegt hefði verið að til staðar væri viðbragðsáætlun sem forstjóri og eftir atvikum stjórnarformaður hefðu getað stuðst við til þess að koma á framfæri viðbrögðum og upplýsingum fyrir hönd Orkuveitunnar með skipulögðum hætti.

Innri upplýsingamiðlun hefur verið í samræmi við tilefnið og starfsmenn hafa fengið þær fréttir af viðbrögðum Orkuveitunnar við viðkvæmri umræðu um fyrirtækið á samfélagsmiðlum sem hægt hefur verið að veita á hverjum tíma. Þá hefur ytri upplýsingamiðlun verið í formi fréttatilkynninga.

Það má draga þann lærdóm af þessu máli að nauðsynlegt er að bregðast hratt og örugglega við þegar vá stendur fyrir dyrum. Þegar áfall hefur dunið yfir þarf að meta á grundvelli aðstæðna hver talsmaður fyrirtækisins á að vera. Mikilvægt er að hafa í huga að upplýsingar berist óbrenslaðar til hagsmunaaðila og tryggja þarf að allir taki á vandanum með samstilltu átaki.

## Ábendingar

- Lagt er til að áhætta vegna opinberrar smánunar verði metin sérstaklega og aðgerðaáætlun verði útfærð til samræmis.

## 7 ORKA NÁTTÚRUNNAR – MANNAUÐSMÁL - TRÚNAÐARMÁL

Innri endurskoðun átti viðtöl við fjölmarga aðila vegna úttektar þessarar. Rætt var við aðila máls, stjórnendur og framkvæmdastjóra og forstjóra hjá Orkuveitu Reykjavíkur (OR) og dótturfélögum, starfsfólk, utanaðkomandi ráðgjafa, lögmann, borgarstjóra, borgarfulltrúa og fyrrverandi starfsmenn. Þá var rætt við fjóra af fimm stjórnarmönnum ON. Alls var rætt við á 49 manns, 25 konur og 24 karla, bæði í formi lengri samtala og styttri staðlaðra viðtala. Innri endurskoðun bárust einnig fjölmargar ábendingar, m.a. frá fyrrum starfsmönnum OR. Þau atriði sem þar komu upp verða afhent stjórnnum ON og OR til frekari skoðunar og úrvinnslu eftir því sem við á.

Í þessum kafla verður fjallað um málefni forstöðumanns Einstaklingsmarkaðar annars vegar og málefni framkvæmdastjóra ON hins vegar. Leitast er við að varpa ljósi á atburðarás mála innan ON og samstæðu OR á tíu dögum, frá 10. september 2018 til 19. s.m.

**Um efni þessa kafla þarf að ríkja trúnaður m.t.t. persónuverndarsjónarmiða**



---

# *Viðaukar*

---

## VIÐAUKI I – Einar Bárðarson – tölvupóstur 11.9..2018 kl. 11:39

Ágætu Bjarni og Sólrún

Ég og Áslaug Thelma konan mín erum að fara að hitta Ragnar Þór Ingólfsson vin okkar og framkvæmdastjóra VR núna klukkan þrjú.

Ég og Ragnar Þór ætluðum að hittast í dag og fundurinn var settur á í síðustu viku en hann hefur beðið mig að taka það að mér að halda utan um og kynna nokkra opna fundi sem honum langar að VR standi fyrir núna í haust.

Einn fundanna ber yfirskriftina “Me Too byltingin: hvað hefur áunnist hjá opinberum stofnunum og fyrirtækjum í opinberri eigu”. Mér datt þess vegna í hug að fá Áslaugu til að segja frá reynslunni sinni hjá ON sérstaklega í ljósi nýskeðinna atburða. Spurning hvort annað hvort ykkar væri svo til í að koma og ræða hlið OR og þá ON á því af hverju karl stjórnendur sem senda kvenstjórnendum pósta eins og þennan hér að neðan fái að halda starfi? Það gæti verið áhugaverð umræða?

En svo ætlum við auðvitað að ræða framgöngu ykkar beggja í jafnréttismálum og Me Too málum út á við það sem þið segið öðrum hvað þið standið ykkur vel og hversu aðdáunarverður árangur ykkur í þeim efnum hefur verið.

Síðasta umræðuefnið á fundinum væri svo hvernig Áslaug getur best leitað réttar síns eftir þessa fyrirvaralaus og órökstuddu uppsögn sem hún fékk í hausinn í gærmorgun. Bjarni Már gekk um allt fyrirtækið í gær og sagði beinum orðum að hún hefði verið rekinn. Í þessum hugmyndum hans að starfslokum eru henni boðin starfslok sem eru óhugsandi við þessar aðstæður og við munum leynt og ljóst leita réttar hennar til fulls.

Ég er einnig að skrifa Degi Eggertssyni tölvupóst um þetta og sendi honum hann í lok dags þegar ég hef fíniserað hann. En þar bið ég hann að skoða mál Áslaugar því það er á hans ábyrgð á hans vakt. Konan mín er kölluð, grýla, járnfrú, frekja og pempía af Bjarna Má og listi óviðeigandi, særandi og meiðandi ummæla er langur og ljótur. Bjarni sakaði hana um að hafa blikkað sig upp í launum við fyrrum framkvæmdastjóra eða með öðrum kallar konuna mína mellu. Þetta gerði hann sama dag og Áslaug sat hálfisdags vinnustofu hjá OR um Me Too byltinguna og hvað átti að gera í málum. Bjarni Már spurði einnig einhleypa samstarfskonu og undirmann Áslaugar "að einhleypar konur þyrftu bara að vera skipulagðar og graðar og þá ná þær sér í karl!" Allt þetta hefur verið tilkynnt til þín Sólrún og vonandi áttu það skjalfest einhversstaðar Sólrún, eins og þér ber skylda til þegar svona alvarlegir hlutir eru ræddir við þig.

Þegar Áslaug fékk að kveðja lykilstjórnendur sína þá þakkaði einn henni fyrir samstarfið þó stutt hafi verið. Viðbrögð Bjarna Má sýndu því voru þau að segja "þetta voru svona skyndikynni"

Áslaug var ráðin úr hópi yfir 150 umsækjenda og hefur náð sýnilegum árangri í starfi. Á hana hefur verið hlaðið aukaverkefnum, störfum og jafnvel deildum sem hvergi er tekið á í starfslýsingu á sama tíma.

Ég krefst þess að þið endurskoðið afstöðu ykkar til hennar starfsloka.

Mér fyndist eðlilegt í ljósi framgöngu ykkar sem stjórnenda innandyrna og svo hróplegs ósamræmis þess opinberlega að þið greiðið henni 2 ár í launum frá og með 30. september í miska og réttlætisbætur fyrir þessa framkomu og borgið einnig fyrir alla þá sérfræðiaðstoð sem hún kann að þurfa að leita sér fyrir sál og líkama eftir þetta áfall.

Þar sem hún lá í fanginu á mér í gærkvöldi grátandi yfir því hvernig svona ógeðfilleddur stjórnandi með alla þessa sögu af meiðandi og óviðeigandi framgöngu, getur fengið að halda starfinu sínu á meðan hún hrökklast út og er rekinn fyrirvaralaust eftir það eitt að hafa ítrekað tilkynnt þessa ömurlegu framkomu, þá sör ég þess eið að leita réttar hennar að fullu. Þetta er ykkur til skammar ... ekki henni.

Ég mun ekki linna látum fyrr en Áslaug hefur fengið réttlát málalok. Við getum klárað það okkar á milli eða blandað mun fleirum í þá baráttu mína.

Ég vænti þess að heyra frá ykkur skriflega fyrir klukkan 15:00

Einar Bárðarson  
Espilundi 5  
210 Garðabæ

---

From: Bjarni Már Júlíusson  
Date: 23 March 2018 at 21:46:18 GMT  
To: Kristín Birna Fossdal, Hafrún Þorvaldsdóttir, Áslaug Thelma Einarsdóttir  
Subject: Erud þið ekki klárar í WOW'io !!!

Þetta grunaði mig J

[https://www.mbl.is/smartland/samskipti/2018/03/23/hjolreidar\\_baeta\\_kynlifid/](https://www.mbl.is/smartland/samskipti/2018/03/23/hjolreidar_baeta_kynlifid/)

Kær kveðja / Best Regards,

---

Bjarni Már Júlíusson  
Framkvæmdastjóri / CEO  
Sími / Tel: +354 591 2700 · Farsími / Mobile: +354 617 2730  
Netfang / E-mail:

## VIÐAUKI II – Einar Bárðarson – tölvupóstur 12.9.2018 kl. 17:36

**From:** Einar Bardarson

**Sent:** 12. september 2018 17:36

**To:** Sólrún Kristjánsdóttir; Bjarni Bjarnason>

**Subject:** Re: Me Too, VR, borgarstjóri og fleira

Sæl bæði

Þakka fyrir ágætan og hreinskiptinn fund í morgun.

Óskar hafði samband við mig og ég hitti hann aftur klukkan 12:00 þar sem ég hlustaði á það sem hann hafði að segja og ég sagði honum okkar afstöðu.

Síðan hringdi hann í lok dags og sagði mér að hans mat væri það að það væri of langt á milli okkar, að hann og sitt bakland, sem ég geri ráð fyrir að sé þið, þurfið meiri tíma til að hugsa þetta og talaði um að hugsa þetta fram yfir helgi. Það þarf ekki vanan samningamann til að sjá hvað er í gangi hjá ykkur. Þið eruð að reyna að kaupa ykkur tíma og/eða þreyta okkur Áslaugu.

Ekkert í okkar samtölum í dag gefur okkur von um að hún fái starfið sitt aftur og það er ekkert sem bendir til annars en þess að Bjarni Már haldi áfram sem framkvæmdastjóri.

Svo að það sem ég sagði við Óskari fari ekki fram hjá ykkur og sé ekki ósagt okkar á milli, þá sagði ég þetta: "Við Áslaug munum halda áfram að leita réttar hennar og sanngjarnar framtíðar þeirra kvenstjórnenda sem þarna sitja eftir."

Ég sendi Borgarstjóra og Borgarritara afrit af okkar samskiptum og annað bréf sem ég stílaði á Dag sem fulltrúa eigenda OR um okkar upplifun af þessu öllu saman.

Í kvöld rita ég stjórn OR bréf þar sem ég óska eftir því að fá að koma á fund hjá stjórninni og kynna henni hlið Áslaugar og raunverulegan árangur ykkar í Me Too málum innandyra.

Ég vona að þú Bjarni, standir við það að taka þetta upp á stjórnarfundum ON en mér finnst rétt að benda á það að allir stjórnarmenn ON eru meira og minna undirmenn þínir þannig að ég átta mig eiginlega ekkert á því hvaða gagn það gerir að taka þetta mál vinar þíns upp þar.

Ergo: Fundurinn í morgun lofaði góðu, en dagurinn að öðru leyti árangurslaus miðað við samtal okkar Óskars í lok dags. Við höldum því leit okkar að sanngjörnum málalyktum fyrir Áslaugu áfram.

Einar Bárðarson

## VIÐAUKI III – Markmið og mælikvarðar er varða starfsmannastefnu OR samstæðu

- Starfsmannamál Orkuveitu Reykjavíkur fylgjast með töluvert mörgum mælikvörðum og setur fram lykiltölur mannaúðs í hverjum mánuði. Að auki eru skilgreindir ákveðnir mælikvarðar sem tengjast stefnu og lykílaherslum og hér að neðan er yfirlit yfir þá. Niðurstöður mælinga eru kynntar á samstæðufundi og á stjórnendafundum á sviðum og dótturfélögum.

### Faglegar ráðningar

#### Starfsmannavelta nýliða

- Starfsmannavelta nýliða, er greind reglulega, minnst einu sinni á ári. Í þeirri greiningu er þróun milli tímabili helst til skoðunar. Nýleg viðmið um starfsmannaveltu af íslenskum vinnumarkaði eru ekki til staðar og því erfitt um vik að finna samanburð við starfsmannaveltu nýliða á markaðnum. Þróun starfsmannaveltu nýliða er greind eftir starfaflokkum, kyni, sviði og dótturfélögum og reynt að leita skýringa þar sem frávik frá þróun bæði frá meðaltali samstæðu og þó ekki síst frá fyrri árum.

### Gæði ferla

- Ánægja stjórnenda í þjónustukönnun
- Stjórnendakönnun Starfsmannamála er lögð fyrir annað hvert ár, nú síðast vorið 2018.
- Viðmið er að vera á styrkleikabili 4,2 þar sem kvarði er á bilinu 1-5 og stjórnendur lýsa yfir afstöðu með fullyrðingar um þjónustuþætti Starfsmannamála.
- Fylgst með þróun og stöðu á mati stjórnenda á þeim ferlum og þjónustu Starfsmannamála.

### Starfsánægja nýliða

- Starfsánægja og mat nýliða á fleiri þáttum er snerta ráðningu og móttöku er mælt í starfsánægjukönnun sem framkvæmd er tvisvar á ári og nær til nýráðinna starfsmann. Könnun er lögð fyrir starfsfólk sem hefur verið í starfi í 3 mánuði eða lengur.
- Árangur er mældur með skala á bilinu 1-5 þar sem þátttakendur taka afstöðu til fullyrðinga. Markmið er að starfsánægja og aðrir þættir könnunarinnar séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2. Í síðustu könnun sem kynnt var í byrjun árs voru þættir á borð við líðan í starfi 4,9.

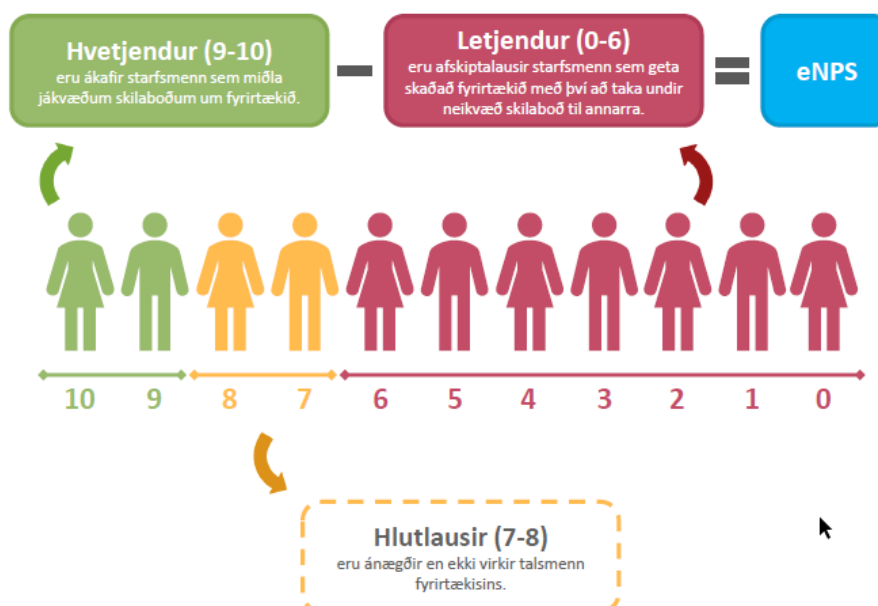
### Hlutfall þjálfunaráætlana skilað

- Mælir hlutfall þjálfunaráætlana sem skilað hafa verið fyrir nýráðið starfsfólk.
- Nýverið var tekið upp það verklag að stjórnendum ber að skila inn þjálfunaráætlunum til Starfsmannamála en áður var þetta á ábyrgð stjórnenda og starfsmanns að yfirfara saman.
- Markmið er að allir skili þjálfunaráætlun fyrir nýráðið starfsfólk sitt.
- Greint í greiningum á lykiltölum, kynnt á samstæðufundum og stjórnendafundum innan hvers sviðs og dótturfélags.

## Gott starfsumhverfi

### Meðmælavísitala starfsmanna – employee Net Promoter Score

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Ég get mælt með því við aðra að sækja um starf hjá fyrirtækinu“ á 10 punkta kvarða.
- Meðmælavísitalan er mæld með svörum við þessari spurningu þannig að hlutfall svokallaðra hvetjenda (þeir sem svara með 10 eða 9 (mjög sammála)), er dregið frá hlutfalli letjenda (þeir sem svara á bilinu 0-6). Hlutlausir (þeir sem svara á bilinu 7-8), hafa því ekki áhrif á útkomuna.
- Meðmælavísitalan getur tekið gildi á bilinu -100% til +100%.
- Markmið OR er að vera yfir markaðsviðmiðum úr rannsókn MMR Ísland í vinnunni sem var 14% í fyrra. Síðastliðin þrjú ár hefur meðmælavísitala starfsmanna OR samstæðunnar verið á milli 53-56%.



### Starfsandi skv. vinnustaðagreiningu

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Það er góður starfsandi á mínum vinnustað“ í vinnustaðagreiningum.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Síðastliðin þrjú ár hefur niðurstaðan verið á bilinu 4,40 – 4,47.

### Veikindahlutfall

- Mælingar á hlutfalli veikinda af vinnuskyldu. Annars vegar er skoðað hlutfall vegna veikinda sem vara í færri en 28 daga (skammtímaveikindi) og svo veikinda í heild.
- Viðmið er að vera samhlíða veikindum á almennum vinnumarkaði sem mældust árið 2014, 3,85% en veikindahlutfallið hefur mælst mun hærra á opinberum markaði.
- Veikindahlutfall OR var 4,2 árið 2017
- Veikindi eru greind eftir kyni, starfaflokkum, sviðum og dótturfélögum og aðgengileg í lifandi mælaborði (uppfærðu daglega) fyrir stjórnendur þar sem t.d. má sjá þróun milli ára.

### Samskipti á milli og innan eininga skv. vinnustaðargreiningu

- Svar starfsfólks við annars vegar fullyrðingunni „Samstarf milli eininga innan míns sviðs/fyrirtækis er gott“ og hins vegar fullyrðingunni „Samstarf milli sviða/fyrirtækja innan samstæðunnar er gott“.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Þessi atriði eru mæld annað hvert ár í vinnustaðargreiningum, síðast 2016 og var niðurstaðan er varðar samstarf innan sviðs 4,2 en 4,0 fyrir samstarf milli sviða.

### Markviss starfsþróun

#### Starfsþróunarmöguleikar skv. vinnustaðargreiningu

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Ég fæ tækifæri til að þróast og vaxa í starfi“.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Síðastliðin þrjú ár hefur niðurstaðan verið á bilinu 3,9 – 4,1, vaxandi ár frá ári.

#### Hlutfall nýliða sem klára fræðslu

- Þjálfunaráætlunum skilað
- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Ég fæ þá þjálfun og fræðslu sem er nauðsynleg til að ég standi mig vel í starfi“.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Síðastliðin þrjú ár hefur niðurstaðan verið á bilinu 4,2 – 4,05.

#### Hlutfall starfsfólks sem sækir fræðslu

- Mælingar á skráningu starfsfólks á fræðsluviðburði. Markmiðið er að allt starfsfólk sækir fræðslu á hverju ári.
- Á síðasta ári sóttu 89% starfsmanna OR samstæðunnar fræðslu.

#### Hlutfall þeirra sem telja sig fá þá þjálfun sem þeir þurfa

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Ég fæ þá þjálfun og fræðslu sem er nauðsynleg til að ég standi mig vel í starfi“.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Síðastliðin þrjú ár hefur niðurstaðan verið á bilinu 4,1 – 4,2, vaxandi ár frá ár.

## Jafnréttismál

#### Mælingar og markið í ársskýrslum jafnréttisnefnda

- Þau viðmið sem sett eru fram í ársskýrslum jafnréttisnefnda og er markmið að öll viðeigandi markmið sé á grænu.

### Jafnréttisspurning í vinnustaðargreiningu

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Konur og karlar í sömu eða sambærilegum störfum hafa jafna möguleika á að takast á við jafnáhugaverð verkefni á mínum vinnustað.“
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu á styrkleikabili, þ.e. yfir 4,2.
- Síðastliðin þrjú ár hefur niðurstaðan verið á bilinu 4,2 – 4,43, vaxandi ár frá ár.

### Samkeppnishæf starfskjör og umbun

#### Kynbundinn launamunur

- Kynbundinn launamunur er mældur í kjölfar hvernar útborgunar launa, 12 sinnum á ári.
- Árangur er mældur með óútskýrðum kynbundnum launamun milli karla og kvenna. Markmiðið er kynbundinn launamunur sé undir 1%.
- Síðastliðið ár hefur kynbundinn launamunur ekki mælst yfir 1%, hefur sveiflast á bilinu -0,3% (konum í vil) til 1% (körlum í vil). Í síðustu mælingu við útborgun 1. október mældist kynbundinn launamunur 0,5% körlum í vil.
- OR samstæðan fékk Jafnlaunavottun í ágúst síðastliðinn.

#### Hlutfall launa af markaðslaunum

- Mælt í markaðslaunarannsóknun, PwC og Intellecta.
- Starfskjarastefna eigendastefnu setur það viðmið að OR sé ekki leiðandi á launamarkaði.
- Niðurstöður þessara kannana eru skoðaðar út frá þessu hlutfalli, eftir menntunarpáttum, störfum og ábyrgð. Brugðist við með hliðsjón af viðmiðum í eigendastefnu á þann máta að laun eru endurskoðuð ef þess gerist þörf, það getur átt sér stað með launamyndun í kjarasamningum, sértækum aðgerðum er beinast að ákveðnum hópum eða í einstaklingsbundinni launasetningu.
- Samantekt á niðurstöðum og aðgerðum eru kynntar skv. verklagi í UFD-203.3 Launagreiningar, frávík og útlagar í starfaflokkum eru skoðaðir sérstaklega, Starfsmannamál móta tillögur að aðgerðum og eru þær ásamt niðurstöðum kynntar samstæðufundi.

#### Hlutfall starfsmanna sem hætta vegna launa

- Mælt í starfslokaviðtölum.
- Fylgst með þróun þar sem skoðað er mynstur í því hverjir þeirra sem hætta að eigin ósk hætta vegna launa. Eigindleg stuðningsgögn við upplýsingaöflun varðandi gagnaöflun um markaðslaun, getur gefið vísbendingar um hvaða hópar séu að flytjast til á markaði vegna launa.
- Starfslokaviðtöl, upplýsingasöfnun hófst í lok síðasta árs og því bíða þau gögn frekari greininga.

#### Launaspurning í vinnustaðargreiningu

- Svar starfsfólks við fullyrðingunni „Ég er sátt(ur) við laun mín“.
- Árangur er mældur á skala á bilinu 1-5. Markmið er að svör séu ekki lægri en í samanburðarfyrirtækjum.
- Þessi atriði eru mæld annað hvert ár í vinnustaðargreiningum, síðast 2016 og var niðurstaðan þá 3,37, en 3,39 hjá starfsfólki í Orku- og veitustarfsemi.

## Greiningar- og þekkingarmiðlun

### Ánægja stjórnenda með upplýsingagjöf

- Ánægja stjórnenda með upplýsingagjöf í þjónustukönnun
- Stjórnendakönnun Starfsmannamála er lögð fyrir annað hvert ár, nú síðast vorið 2018.
- Viðmið er að vera á styrkleikabili 4,2 þar sem kvarði er á bilinu 1-5 og stjórnendur lýsa yfir afstöðu með fullyrðingar um greiningar og upplýsingagjöf Starfsmannamála.
- Fylgst með þróun og stöðu á mati stjórnenda á upplýsingagjöf og greiningum sem hluta af þjónustu Starfsmannamála.

### Hlutfall stjórnenda sem klára sérfræði- og lykilmannagreiningar

- Nýverið var tekið í gagnið kerfi til að framkvæma mat á sérfræðikunnáttu og lykilmönnum, (frammiðstöðu og væntingum til vaxtar) og miðað við að það sé framkvæmt einu sinni á ári.
- Innan hvers 12 mánaða tímabils er markmiðið að allir stjórnendur fylli út greiningu á sínu starfsfólki.



---

## VIÐAUKI IV – Skýrsla Félagsvísindastofnunar

---

# Orkuveita Reykjavíkur

Skýrsla um vinnustaðamenningu og mat á  
umfangi og eðli kynferðislegrar áreitni

2018



FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN  
HÁSKÓLA ÍSLANDS





### Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Innri endurskoðun Reykjavíkurborgar
Markmið rannsóknar	Að greina vinnustaðamenningu og meta umfang og eðli kynferðislegrar áreitni hjá OR
Dagsetning skýrsluskila	26. október 2018

### Ábyrgðaraðilar

Framkvæmd	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Undirbúningur	Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Gústafsdóttir Margrét Valdimarsdóttir
Gagnaöflun	Margrét Valdimarsdóttir
Megindleg úrvinnsla	Margrét Valdimarsdóttir
Eigindleg úrvinnsla	Guðný Gústafsdóttir
Skýrslugerð	Guðný Gústafsdóttir Margrét Valdimarsdóttir



## EFNISYFIRLIT

<a href="#">Samantekt á helstu niðurstöðum</a> .....	5
<a href="#">Inngangur</a> .....	7
<a href="#">FRAMKVÆMD</a> .....	10
<a href="#">Mælitæki/spurningalisti</a> .....	11
<a href="#">Eigindleg úrvinnsla</a> .....	13
<a href="#">NIÐURSTÖÐUR</a> .....	14
<a href="#">Almennt starfsumhverfi OR</a> .....	14
<a href="#">Almennt starfsumhverfi greint eftir kyni, sviði, starfsaldri og menntun</a> .....	19
<a href="#">Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti</a> .....	26
<a href="#">Starfsfólk sem verður vitni að áreitni eða einelti</a> .....	37
<a href="#">Tengsl kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis við ánægju með aðra þætti í starfsumhverfinu</a> .....	39
<a href="#">Fyrirverandi starfsfólk OR</a> .....	46
<a href="#">Svör við opinni spurningu</a> .....	49
<a href="#">Lokaorð</a> .....	50
<a href="#">Heimildir</a> .....	53
<a href="#">Viðauki:</a> .....	55
<a href="#">Spurningalisti lagður fyrir starfsfólk OR</a> .....	55



## TÖFLUYFIRLIT

<a href="#">TAFLA 1. FRAMKVÆMD KÖNNUNAR</a>	10
<a href="#">TAFLA 2. ÁNÆGJA OG HOLLUSTA STARFSFÓLKS</a>	14
<a href="#">TAFLA 3. STUÐNINGUR SAMSTARFSFÓLKS OG YFIRMANNA</a>	15
<a href="#">TAFLA 4. SAMSTARF OG STARFSANDI</a>	16
<a href="#">TAFLA 5. STARFSANDI</a>	16
<a href="#">TAFLA 6. ÁGREININGUR MEÐAL STARFSFÓLKS</a>	16
<a href="#">TAFLA 7. SVEIGJANLEIKI OG ÁLAG</a>	17
<a href="#">TAFLA 8. MAT Á HÆFNI NÆSTA YFIRMANNS</a>	18
<a href="#">TAFLA 9. HEFUR ÞÚ TEKID EFTIR ÞVÍ AÐ KOMIÐ SÉ FRAM VIÐ STARFSFÓLK Á VINNUSTADNUM MEÐ ÓLÍKUM HÆTTI, OG EF SVO ER HVERSU MIKIÐ EÐA LÍTIÐ TELUR ÞÚ VERA UM SLÍKT? ER KOMIÐ ÓLÍKT FRAM VIÐ...</a>	18
<a href="#">TAFLA 10. TRAUST TIL OG ÁNÆGJA MEÐ STJÓRNENDUR</a>	18
<a href="#">TAFLA 11. ÁNÆGJA STARFSFÓLKS</a>	20
<a href="#">TAFLA 12. STUÐNINGUR FRÁ SAMSTARFSFÓLKI OG YFIRMÖNNUM</a>	21
<a href="#">TAFLA 13. SAMSTARF OG STARFSANDI</a>	22
<a href="#">TAFLA 14. ÁLAG Í STARFI</a>	23
<a href="#">TAFLA 15. MAT Á HÆFNI NÆSTA YFIRMANNS</a>	24
<a href="#">TAFLA 16. ÁNÆGJA MEÐ OG TRAUST TIL STJÓRNENDA</a>	25
<a href="#">TAFLA 17. TÍÐNI KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI</a>	26
<a href="#">TAFLA 18. TÍÐNI KYNBUNDINNAR ÁREITNI</a>	26
<a href="#">TAFLA 19. TÍÐNI EINELTIS</a>	27
<a href="#">TAFLA 20. TÍÐNI KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI GREINT EFTIR BAKGRUNNI PÓLENDNA (ENGIN TÍMAMÖRK)</a>	28
<a href="#">TAFLA 21. BIRTINGAMYNDIR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI. SÍÐUSTU 12 MÁNUÐIR</a>	29
<a href="#">TAFLA 22. BIRTINGAMYNDIR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI. FYRIR 1 TIL 5 ÁRUM SÍÐAN</a>	30
<a href="#">TAFLA 23. TÍÐNI KYNBUNDINNAR ÁREITNI GREINT EFTIR BAKGRUNNI PÓLENDNA (ENGIN TÍMAMÖRK)</a>	31
<a href="#">TAFLA 24. TÍÐNI EINELTIS GREINT EFTIR BAKGRUNNI PÓLENDNA (ENGIN TÍMAMÖRK)</a>	32
<a href="#">TAFLA 25. ÞEKING STARFSFÓLKS Á STEFNUM FYRIRTÆKISINS UM EINELTI, KYNFERÐISLEGA OG KYNBUNDNA ÁREITNI</a>	36
<a href="#">TAFLA 26. ALMENNT SÉÐ, HVERSU ALGENG EÐA ÓALGENG TELUR ÞÚ AÐ KYNFERÐISLEG ÁREITNI SÉ HJÁ OR?</a>	38
<a href="#">TAFLA 27. ALMENNT SÉÐ, HVERSU ALGENG EÐA ÓALGENG TELUR ÞÚ AÐ KYNFERÐISLEG ÁREITNI SÉ Á VINNUSTÖÐUM Á ÍSLANDI?</a>	38
<a href="#">TAFLA 28. ÁNÆGJA OG HOLLUSTA</a>	40
<a href="#">TAFLA 29. STUÐNINGUR FRÁ SAMSTARFSFÓLKI OG YFIRMÖNNUM</a>	41
<a href="#">TAFLA 30. SAMSTARF OG STARFSANDI</a>	41
<a href="#">TAFLA 31. ÁLAG</a>	42
<a href="#">TAFLA 32. MAT Á HÆFNI NÆSTA YFIRMANNS</a>	42
<a href="#">TAFLA 33. ÁNÆGJA MEÐ STJÓRNENDUR OG TRAUST TIL STJÓRNENDA</a>	43
<a href="#">TAFLA 34. HVERSU SAMMÁLA EÐA ÓSAMMÁLA ERTU EFTIRFARANDI FULLYRÐINGU: ÉG HUGSA OFT UM AÐ HÆTTA Í NÚVERANDI STARFI</a>	44
<a href="#">TAFLA 35. HVERSU SAMMÁLA EÐA ÓSAMMÁLA ERTU EFTIRFARANDI FULLYRÐINGU: ÉG FINN FYRIR STREITU Í NÚVERANDI STARFI</a>	45
<a href="#">TAFLA 36. HVERSU OFT EÐA SJALDAN VALDA SAMSKIPTI VIÐ NÆSTA YFIRMANN ÞINN ÞÉR STREITU</a>	45
<a href="#">TAFLA 37. TÍÐNI KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI MEÐAL FYRRVERANDI STARFSFÓLKS</a>	47
<a href="#">TAFLA 38. BIRTINGAMYNDIR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI MEÐAL FYRRVERANDI STARFSFÓLKS (Á SÍÐUSTU 5 ÁRUM)</a>	47
<a href="#">TAFLA 39. TÍÐNI KYNBUNDINNAR ÁREITNI MEÐAL FYRRVERANDI STARFSFÓLKS</a>	48
<a href="#">TAFLA 40. TÍÐNI EINELTIS MEÐAL FYRRVERANDI STARFSFÓLKS</a>	48



## MYNDAYFIRLIT

<a href="#">MYND 1. GERENDUR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI, KYNBUNDINNAR ÁREITNI OG EINELTIS</a> .....	34
<a href="#">MYND 2. HEGÐUN TILKYNNT TIL STJÓRNANDA OG/EDA STARFSMANNAMÁLA</a> .....	34
<a href="#">MYND 3. MEGIN ÁSTÆÐUR FYRIR ÞVÍ AÐ EKKI VAR TILKYNNT TIL STJÓRNENDA EÐA STARFSMANNAMÁLA</a> .....	35
<a href="#">MYND 4. HEFUR ÞÚ ORÐIÐ VITNI AÐ KYNFERÐISLEGRI ÁREITNI/KYNBUNDINNI ÁREITNI/EINELTI Í STARFI ÞÍNU HJÁ OR?</a> .....	37

## SAMANTEKT Á HELSTU NIÐURSTÖÐUM

Almennt er starfsfólk OR ánægt í starfi og hollusta við fyrirtækið mikil. Starfsfólk upplifir stuðning frá samstarfsfólki sínu og yfirmönnum og telur starfsanda góðan. Flestir telja sig hafa mikinn sveigjanleika í starfi og tekst vel að samhæfa starf og fjölskylduábyrgð. Starfsmenn OR eru jafnframt nokkuð ánægðir með yfirmenn sína og telja þá koma vel fram við starfsfólk. Fimm af hverjum sex starfsmönnum OR bera mikið traust til framkvæmdastjóra síns fyrirtækis eða sviðs, en heldur lægra hlutfall ber traust til æðstu stjórnenda OR samstæðunnar.

Niðurstöður könnunarinnar á þáttum í starfsumhverfi OR koma vel út í samanburði við niðurstöður kannana sem lagðar hafa verið fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar og starfsfólk Landspítalans árið 2015.

Konur eru líklegri en karlar til að telja starfsumhverfið gott og þær bera jafnframt meira traust til stjórnenda fyrirtækisins. Fólk á sviði þróunar er almennt ánægðara með starfsumhverfi sitt en starfsfólk á öðrum sviðum en þó er fólk á sviði þróunar jafnframt aðeins líklegra til að upplifa álag í starfi. Starfsfólk á sviði fjármála er líklegra en fólk á öðrum sviðum til að upplifa stuðning frá samstarfsfólki sínu og yfirmönnum. Fólk með langa skólagöngu er almennt jákvæðara í garð starfsumhverfisins. Ánægja með starfsumhverfið minnkar örlítið með auknum starfsaldri.

Innan við 1% núverandi starfsmanna (3 einstaklingar af 463 svarendum) hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR á síðustu 12 mánuðum (þegar spurt er beint), samanborið við 5% í könnun sem lögð var fyrir úrtak launafólks á Íslandi í nóvember 2017 (Gallup, 2017). Könnun VR meðal félagsmanna í byrjun árs 2018 sýndi að um 9% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 12 mánuðum (VR, 2018). Sé litið til síðustu 5 ára, er hlutfall núverandi starfsmanna sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR tæp 2%. Átta af þeim níu einstaklingum sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 5 árum eru konur, tveir af níu tilkynntu áreitnina til yfirmanna sinna.

Hlutfall fyrrverandi starfsmanna sem varð fyrir kynferðislegri áreitni er nokkuð hærra eða um 8%. Hér er mikilvægt að taka fram að einungis 60 einstaklingar í úrtaki fyrrverandi starfsmanna tóku afstöðu til spurningarinnar (5 af 60 svöruðu spurningunni um kynferðislega áreitni játandi). Í þessum hópi eru þrjár konur en tveir karlar. Allir þessir einstaklingar greindu frá því að áreitnin hefði átt sér stað fyrir 1 til 5 árum síðan. Þar sem hefðin er að spyrja um núverandi vinnustað í könnunum á kynferðislegri áreitni er óljóst hvernig þessi tíðni er í samanburði við fyrrverandi starfsfólk annarra vinnustaða.

Þegar spurt er um hegðun sem fellur undir skilgreiningu kynferðislegrar áreitni án þess að nefna kynferðislega áreitni hækkar hlutfall núverandi og fyrrverandi starfsmanna sem segjast hafa orðið fyrir slíkum atvikum. Um 4% svarenda núverandi starfsmanna (n = 19) merkja við a.m.k. eitt atriði á áreitniskvarðanum þegar spurt er um síðustu 12 mánuði. Algengast er að fólk upplifi óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem það vill ekki.

Tæp 2% núverandi starfsmanna hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu hjá OR á síðustu 5 árum. Þetta eru 7 einstaklingar af 453 sem tóku afstöðu til spurningarinnar, eða 6 konur og 1 karl. Fjórir af 7 einstaklingum sem hafa upplifað kynbundna áreitni hafa tilkynnt áreitnina til stjórnanda eða starfsmannamála. Sjö fyrrverandi starfsmenn upplifðu kynbundna áreitni í starfi sínu hjá OR, sem er 12% af þeim sem svöruðu spurningunni.

Um 3% núverandi starfsmanna hafa orðið fyrir einelti í starfi sínu hjá OR á síðustu 12 mánuðum, en sé litið til síðustu 5 ára er hlutfallið um 5%. Þetta hlutfall er aðeins lægra en úr könnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar 2015. Ólíkt áreitni, upplifa hlutfallslega fleiri karlar en konur einelti í starfi. Hlutfallslega fleiri tilkynna einelti en kynferðislega eða kynbundna áreitni.

Nokkuð lágt hlutfall starfsfólks OR telur sig hafa orðið vitni að einelti (6%), kynbundinni áreitni (4%) eða kynferðislegri áreitni (2%) í vinnuumhverfinu. Þetta eru lægri hlutföll en birtust í rannsókn á áreitni og einelti meðal starfsmanna Háskóla Íslands árið 2004. Jafnframt telja flestir starfsmenn kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni óalgengari hjá OR heldur en gengur og gerist á vinnustöðum á Íslandi almennt.

Það að hafa orðið fyrir einelti eða áreitni í starfi hefur áhrif á starfsánægju starfsmanna OR. Starfsfólk sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi upplifir minni starfsánægju og hollustu við fyrirtækið. Fólk sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni upplifir jafnframt minni stuðning frá samstarfsfólki og yfirmönnum, er síður líklegt til að lýsa góðum starfsanda, upplifir meira álag og minni ánægju með stjórnendum og ber jafnframt minna traust til þeirra, heldur en aðrir starfsmenn. Þetta á við um hvort sem fólk skilgreinir hegðunina sjálft sem kynferðislega áreitni eða ekki.

Munurinn á almennri starfsánægju meðal þeirra sem hafa orðið fyrir einelti í starfi og annarra starfsmanna er töluverð, og það sama má segja um ánægju með stjórnendum og það traust sem til þeirra er borið. Fólk sem hefur orðið fyrir kynbundinni áreitni er einnig síður ánægt með stjórnendum og ber minna traust til þeirra en aðrir starfsmenn. Aðrar mælingar á mun milli þeirra sem verða fyrir kynbundinni áreitni og annarra eru ekki marktækar.



## INNGANGUR

Skýrsla þessi er unnin af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands að beiðni Innri endurskoðunar Reykjavíkurborgar og byggir á rannsókn á vinnustaðamenningu Orkuveitu Reykjavíkur (OR) með áherslu á kynferðislega áreitni. Meginmarkmið rannsóknarinnar var að greina vinnustaðamenningu og meta umfang og eðli kynferðislegrar áreitni hjá OR.

Orkuveita Reykjavíkur (OR), ásamt dótturfyrirtækjum, hefur verið þekkt fyrir framsýna stefnu í jafnréttismálum. Þannig hlaut fyrirtækið Jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2014 og Hvatningarverðlaun jafnréttismála árið 2015. Jafnréttisstefna fyrirtækisins er yfirlýst skuldbinding OR um stöðugar úrbætur í jafnréttismálum (or.is)<sup>23</sup>. Framkvæmdaáætlanir jafnréttisnefnda OR, ON, Veitna og GR 2017-2018 er að finna á heimasíðu fyrirtækisins. Áætlanirnar eru í grófum dráttum sambærilegar, aðgerðabundnar og í níu liðum. Sjöundi liður fjallar um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni skv. 22. gr. jafnréttislaða nr. 10/2008. Í útlíðun á framfylgd þessa liðar segir:

Á innri vef fyrirtækisins [/OR samsteypunnar] er að finna upplýsingasíðu um einelti, ofbeldi og áreitni ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Starfsfólk og allir stjórnendur fá kynningu á stefnu og verkferlum (sjá framkvæmdaáætlun jafnréttisnefndar OR/ON/Veitna/GR 2017-2018, bls. 4).<sup>24</sup>

Áætlanirnar kveða þannig á um að tryggja upplýsingaflæði til starfsfólks, gagnsæi ferla og trúnað, en þessir þættir mynda grundvöll þess að hægt sé að grípa til viðeigandi úrbóta þegar einelti, ofbeldi eða kynbundin eða kynferðisleg áreitni koma upp á vinnustað. Liður í stöðugum úrbótum sem jafnréttisstefna OR samsteypunnar kveður á um eru reglulegar vinnustaðgreiningar. Síðasta könnunin var gerð í maí 2018 og beindist hún að líðan starfsfólks í starfi og kynferðislegri áreitni. Niðurstöður könnunarinnar sem gerð var af MMR sýndu að mikill meirihluti starfsmanna var ánægður í starfi og einungis 1% starfsfólks OR og dótturfyrirtækja sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað.

---

<sup>23</sup> <https://www.or.is/um-or/vinnustadurinn/jafnretti>

<sup>24</sup> [https://www.or.is/sites/or.is/files/framkvaemdaraaetlun\\_jafnrettisnefndar\\_or\\_2017-2018\\_0.pdf](https://www.or.is/sites/or.is/files/framkvaemdaraaetlun_jafnrettisnefndar_or_2017-2018_0.pdf)

Þrátt fyrir markvissa stefnu og aðgerðabundna áætlun í jafnréttismálum fyrirtækisins kom í september 2018 upp mál tengt ásökunum um kynferðislega áreitni í hópi stjórnenda í OR samstæðunni. Í kjölfarið óskaði OR eftir ítarlegri úttekt innri endurskoðunar Reykjavíkurborgar á vinnustaðamenningu OR og mati á umfangi og eðli kynferðislegrar áreitni hjá OR. Hvort sem um einangruð tilfelli eða falda menningu innan fyrirtækisins er að ræða, þótti ljóst að rýna þyrfti menninguna á vinnustaðnum ítarlega með það að markmiði að takast á við brotalamir sem kynnu að koma í ljós.

Rannsóknir benda til, að þrátt fyrir aukna meðvitund um kynjajafnrétti á Vesturlöndum þrífst kynferðisleg og kynbundin áreitni áfram á vinnustöðum (sjá t.d. McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012). Birtingarmyndirnar geta verið margvíslegar, bæði táknrænar, orðbundnar og líkamlegar. Birtingamyndir kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni eru missýnilegar og geta verið faldar eða látnar óáreittar í skjóli ráðandi menningar á vinnustað.

Vinnustaðamenning er hugtak sem hefur verið lengi í umræðunni. Sérhvert fyrirtæki og skipulagseining hefur sína sérstöku vinnustaðamenningu sem getur verið erfitt að henda reiður á. Drennan (1992) skilgreindi vinnustaðamenningu sem „hvernig hlutirnir eru gerðir hérna“ („how things are done around here“). Með öðrum orðum sýnir vinnustaðamenningin þau viðmið sem gilda og þær venjur sem viðhafðar eru á vinnustað.

Margir þættir hafa áhrif á vinnustaðamenninguna svo sem samfélagsleg viðhorf, stjórnsmál og stefna í efnahagsmálum o.fl., en þessir þættir endurspeglast í fyrirtækinu og birtast í skipuriti, stjórnunarstíl og samskiptamynstri starfsfólks. Þeir þættir vinnustaðamenningar sem eru sýnilegir eru m.a. reglur, skipurit og stjórnunarhættir fyrirtækis eða skipulagsheildar. Aðrir þættir menningarinnar sem eru faldari og þarf að huga vel að þegar vinnustaður er rýndur eru t.a.m. samskiptamynstur, skoðanir, gildi, tilfinningar og ágreiningur. Vinnustaðamenning er þannig að hluta til sá óáþreifanlegi þáttur skipulagsheildar eða fyrirtækis sem myndar hugmynd starfsfólks um vinnustaðinn sem einingu og er um leið límið sem heldur fólki saman. Vinnustaðamenning byggir þannig að hluta til á óskráðum reglum, viðmiðum og gildum, sem mótast af stórumhverfinu, er haldið upp af starfseiningunni og geta virkað sem nokkurs konar taumhald sem segir til um hvað sé æskilegt og hvað ekki (sjá t.d. Gylfi Dahlmann o.fl. 2010).

Viðmið og gildi fyrirtækja eiga jafnframt drjúgan þátt í ímyndarsköpun þess. Í íslensku samhengi heyrir jafnrétti til þeirra grunnilda sem haldið er á lofti og stefnur fyrirtækja endurspeglar þá ímyndarsköpun. Ímynd kynjajafnréttis á Íslandi hefur fest sig í sessi með

---

alþjóðlegum könnunum og samanburði. Þó formlegu jafnrétti hafi verið náð er kynbundin mismunun enn til staðar og birtist m.a. sem kynbundinn launamunur og kynbundin eða kynferðisleg áreitni.

Í upplýsingum frá Vinnueftirlitinu kemur fram að afleiðingar kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis geti verið alvarlegar og langvarandi (Vinnueftirlitið, 2008). Erlendar rannsóknir benda til þess að áreitni og einelti dragi úr starfsgetu og ýti undir kvíða og þunglyndi þeirra sem fyrir slíku verða (Friborg o.fl., 2017) en hafi einnig áhrif á starfsumhverfið í heild (Pina, Gannon og Saunders, 2009).

Íslenskar rannsóknir á algengi eineltis, kynbundinni og kynferðislegri áreitni eru nokkuð takmarkaðar. Þær rannsóknir sem hafa verið gerðar benda til að algengi þessarar hegðunar sé nokkuð misjafnt eftir starfsvettvangi. Langtímarannsókn á áreitni og einelti meðal starfsfólks sveitarfélaganna leiddi í ljós að árið 2013 höfðu rúmlega 5% starfsmanna orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað, horft tvö ár aftur í tímann, tæp 6% fyrir kynbundinni áreitni en tæp 20% fyrir einelti (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, í rýni). Í rannsókn Hjördísar og samstarfskvenna var hlutfall kvenna og karla sem höfðu orðið fyrir einelti og kynbundinni áreitni svipað, en hlutfall kvenna sem hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni nokkuð hærra en karla. Niðurstöður könnunar VR í byrjun árs 2018 sýna að 9% félagsmanna VR höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað á 12 mánaða tímabili í aðdraganda könnunarinnar (VR, 2018). Þetta hlutfall er nokkuð hærra en mældist í könnun Gallup meðal launafólks á vinnumarkaði í nóvember 2017 en þá sögðust 5% hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á undangengnum tólf mánuðum (Gallup, 2017).

## FRAMKVÆMD

Könnun á starfsumhverfi Orkuveitu Reykjavíkur og dótturfélaga (OR hér eftir) fór fram á netinu 9. til 16. október 2018. Allir fastir starfsmenn OR fengu tengil á könnun sendan á netfang sitt þar sem markmið og framkvæmd könnunarinnar var kynnt. Af þeim 528 starfsmönnum sem fengu könnun svöruðu 463 einstaklingar og er því svarhlutfall um 88%.

Fólki sem hefur hætt störfum hjá OR eftir 1. september 2016 var einnig boðið að taka þátt í könnuninni. Innri endurskoðun hafði samband símleiðis við fyrrverandi starfsfólk og bað um leyfi til að gefa Félagsvísindastofnun netfang þeirra og að þeim yrði send könnun á fyrrum starfsumhverfi sitt. Af 104 fyrrverandi starfsmönnum OR sem hafa hætt störfum eftir 1. september 2018 náðist í 76 einstaklinga, en af þeim svöruðu 63 einstaklingar könnun og var því svarhlutfall rúm 60% af öllum fyrrverandi starfsmönnum en um 83% af þeim einstaklingum sem náðist í.

Tafla 5. Framkvæmd könnunar

Framkvæmdarmáli	
Upplýsingasöfnun	09.10.18-16.10.18
Fastir starfsmenn	
---Fjöldi í úrtaki	528
---Fjöldi svarenda	463
---Svarhlutfall	87,7%
Fyrrverandi starfsmenn	
---Fjöldi í úrtaki	104
---Brottfall (náðist ekki í)	28
---Fjöldi svarenda	63
---Svarhlutfall	60,6%

Niðurstöðum í þessari skýrslu er fyrst og fremst skipt upp eftir kyni og sviði. Undir hverju sviði hjá OR eru nokkrar deildir en þar sem deildir eru margar fámennar teljum við ekki hægt að koma í veg fyrir rekjanleika með því að skipta niðurstöðum upp eftir deildum. Deildir skiptast á svið OR með eftirfarandi hætti:

### Gagnaveita

Gagnaveita sameiginlegt;Tæknideild; Ljósleiðaradeild;Tækniþjónustu- og afhendingadeild

### Orka náttúrunnar



Orka náttúrunnar sameiginlegt; Einstaklingsmarkaður; ON Jarðhitasýning; Virkjanarekstur;  
Tækniþróun; Fyrirtækjamarkaður; Götuljósahópur

### Fjármál

Fjármál Sameiginlegt; Fjármál Reikningshald; Fjármál Innkaupastjórnun; Fjármál Upplýsingatækni;  
Fjármál Rekstrarþjónusta; Fjármál Fjárstýring og greiningar; Fjármál Áhættustýring

### Forstjóri

Skrifstofa forstjóra; Starfsmannamál Mötuneyti; Skjalamál; Starfsmannamál Sameiginlegt; Gæðamál;  
Umhverfismál; Öryggismál; Samskiptamál; Lögfræðimál

### Þjónusta

Þjónusta Mæla- og notendapjónusta; Þjónusta Mælaþjónusta; Þjónusta Sameiginlegt; Þjónusta  
Þjónustuver og innheimta; Þjónusta Þjónustuver Innheimta; Þjónusta Reikningaþjónusta; Þjónusta  
Álestrar; Þjónusta Sameiginlegt; Þjónustuvakt

### Þróun

Þróun Sameiginlegt

### Veitur

Veitur Sameiginlegt; Veitur Tækniþróun; Veitur Rekstur; Veitur Stjórnstöð; Veitur Viðhaldsþjónusta

Strangt til tekið er óþarft að reikna marktektarpróf í þessari greiningu þar sem öllu föstu starfsfólki var boðið að taka þátt og því er ekki um neina úrtaksóvissu að ræða í þeim niðurstöðum sem hér er lýst. Þrátt fyrir það eru reiknuð kí-kvaðrat og t-próf þegar það á við. Ef tölfræðilega marktækur munur kemur fram er það gefið til kynna með stjörnum. Ein stjarna þýðir að innan við 5% líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu ( $p \leq 0,05$ ). Tvær stjörnur þýða að innan við 1% líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu ( $p \leq 0,01$ ) og þrjár stjörnur þýða að innan við 0,1% líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu ( $p \leq 0,001$ ).

## Mælitæki/spurningalisti

Markmið gagnaöflunarinnar var að greina vinnustaðamenningu OR með sérstaka áherslu á kynferðislega áreitni. Spurningalista var skipt upp í 1) ánægju og hollustu, 2) stuðning samstarfsmanna og yfirmanna, 3) samvinnu og starfsanda, 4) sveigjanleika og álag, 5) stjórnun, og 6) óheilbrigð samskipti: kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og einelti.

Spurningalistinn innihélt hluta af spurningum sem hafa verið notaðar í fyrri könnunum OR en auk þess var bætt inn spurningum úr *Norræna spurningalistanum* um sálfélagslega þætti í

vinnunni. Í fyrri könnunum OR hefur verið spurt um kynferðislega áreitni og einelti með því að skilgreina fyrst hegðunina og spyrja því næst hvort viðkomandi hafi orðið fyrir einelti og kynferðislegri áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum. Í þessari könnun er farin svipuð leið, en notuð er skilgreining úr reglugerð Velferðarráðuneytisins (1009/2015) og bætt við spurningu um kynbundna áreitni. Jafnframt takmarkast spurningarnar um einelti og áreitni í þessari könnun ekki við síðastliðna 12 mánuði, en ef þátttakendur svara játandi voru þeir spurðir nánar um tímasetningu síðasta atviks og hvernig gerandi tengist vinnustaðnum.

Rannsóknir sýna að þegar spurt er um viðkvæmt mál, eins og kynferðislega áreitni er hætta á vanmati ef spurt er beint um hvort fólk hafi orðið fyrir slíku athæfi. Jafnvel þó fólk upplifi hegðunina sem óþægilega, móðgandi eða jafnvel ógnandi gætu einhverjir verið ófúsir til að skilgreina hegðunina sem kynferðislega áreitni og þar með sjálfa sig sem þolendur slíkrar hegðunar. Í þessari könnun er því einnig notast við spurningar frá evrópsku Hagstofunni (EUROSTAT) sem ætlað er að mæla kynferðislega áreitni án þess að spyrja þátttakendur beint hvort þeir hafi orðið fyrir henni. Áður en spurningin var borin upp var gefinn eftirfarandi formáli: „Á sumum vinnustöðum finnur fólk fyrir óumbeðinni hegðun með kynferðislegum undirtón, til dæmis af hendi vinnufélaga, yfirmanns, eða viðskiptavinar, hegðun sem getur verið móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi.“

Í niðurstöðum eru birt heildarsvör við öllum spurningum er mæla upplifun þátttakanda á starfsumhverfi sínu. Við greinum starfsumhverfi eftir kyni, sviði, starfsaldri og menntun starfsmanna á samsettum mælingum. Þannig hefur verið búin til samsett mæling á: 1) ánægju og hollustu starfsmanna (sjá atriði í mælingu í töflu 2,  $\alpha = 0,91$ ); 2) stuðningi frá samstarfsfólki og yfirmönnum (sjá atriði í mælingu í töflu 3,  $\alpha = 0,90$ ); 3) samstarfi og starfsanda (sjá atriði í mælingu í töflu 4,  $\alpha = 0,84$ ), 4) álagi (sjá atriði í mælingu í töflu 7,  $\alpha = 0,78$ ); 5) mat á hæfni næsta yfirmanns (sjá atriði í mælingu í töflu 9,  $\alpha = 0,85$ ); og 6) ánægju með og trausti til stjórnenda (sjá atriði í mælingu í töflu 11,  $\alpha = 0,83$ ).

Samsettar mælingar eru notaðar til að koma í veg fyrir rekjanleika niðurstaðna og til að auka áreiðanleika mælinganna. Með öðrum orðum, þegar greint er frá svörum við einstaka spurningum eftir nokkrum bakgrunnsþáttum starfsmanna getur reynst erfitt að tryggja nafnleynd þátttakenda. Jafnframt næst meiri áreiðanleiki á mælingum þegar notuð eru mörg atriði (sbr. spurningar) til að hanna mælinguna heldur en þegar ein spurning er notuð. Notuð var þáttgreining til að aðstoða við að ákveða hvaða spurningar ættu að mynda hverja

mælingu. Í svigunum hér fyrir ofan er greint frá cronbach's alpha áreiðanleikastuðli við hverja mælingu.

Á einstaka mælingum hefur atriðum verið snúið við. Til að mynda á mælingunni *álag* hefur öllum spurningum í töflu 7 nema „ég finn fyrir streitu í starfi“ verið snúið við þannig að hátt gildi á mælingunni merki mikið álag. Á mælingunni um hæfni næsta yfirmanns var spurningunni „valda samskipti við næsta yfirmann þinn þér streitu“ snúið við. Greint er frá meðaltali á samsettum mælingum í niðurstöðum. Allar mælingar eru með gildi á bilinu 1 til 5.

Þegar styrkleikar og veikleikar í fyrirtækjamenningu eru greindir eru eftirfarandi viðmið gjarnan notuð til að meta styrkleika hvers þáttar (sjá t.d. Dagbjört Þorgrímsdóttir, 2017):

- Styrkleikabil (meðaltal frá 4,20-5,00, einkunnir frá 84-100) þýðir mjög góð staða.
- Starfhæft bil (meðaltal frá 3,70-4,19, einkunnir frá 74-83) þýðir að staða sé ásættanleg.
- Aðgerðabil (meðaltal frá 1,00-3,69, einkunnir frá 20-73) þýðir að staða sé veik, eða þörf á úrbótum

## Eigindleg úrvinnsla

Í rannsókninni var ein opin spurning en með henni var þátttakendum rannsóknarinnar gefinn kostur á að koma á framfæri athugasemdum, skoðunum eða reynslu sem þeir óskuðu að skýra frá og könnunin náði ekki til. Við úrvinnslu voru svörin flokkuð eftir helstu efnispáttum og síðan greind nánar. Leitast var við að koma sjónarhorni þátttakenda á framfæri og draga fram helstu áherslur sem birtust í svörum. Í gagnagreiningu var stuðst við sniðmátsaðferð en hún er notuð í eigindlegum rannsóknum sem snúast um fyrirfram ákveðna efnispætti sem leitað er svara við (Taylor og Bogdan, 1998). Niðurstöður sem byggja á greiningu opinna svara gefa eingöngu innsýn í sjónarmið þeirra sem kjósa að tjá sig en endurspegla ekki almenna sýn á viðfangsefnið.



## NIÐURSTÖÐUR

### Almennt starfsumhverfi OR

Í skýrslunni er byrjað á að skoða upplifun starfsfólks OR á almennu starfsumhverfi OR.

Eins og kemur fram í töflu 2 er ánægja með fyrirtækið og hollusta við það almennt mikil meðal starfsfólks OR. Til að mynda voru um 9 af hverjum 10 starfsmönnum OR mjög eða frekar sammála fullyrðingunni „á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi“. Meirihluti starfsmanna er jafnframt stoltur af því að vinna fyrir OR, mælir með því við aðra að sækja um starf hjá fyrirtækinu og talar vel um vinnustaðinn þegar tækifæri gefst. Rétt undir 90% starfsmanna OR líta á sjálfa sig sem hluta af fyrirtækinu. Síðustu tvær fullyrðingarnar í töflu 2 eru neikvætt orðaðar og eins og sjá má er lítill hluti starfsmanna sammála þeim. Tæp 6% starfsmanna segjast hafa hug á að skipta um starf á næstu 12 mánuðum, og rétt undir 9% starfsmanna segjast oft hugsa um að skipta um starf.

Tafla 6. Ánægja og hollusta starfsfólks  
Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Hlutfall mjög eða frekar sammála
Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu	58,5%	32,6%	4,8%	3,3%	0,9%	91,1%
Ég get mælt með því við aðra að sækja um starf hjá fyrirtækinu	63,2%	26,6%	5,7%	3,5%	1,1%	89,8%
Ég tala vel um vinnustaðinn þegar tækifæri gefst	65,2%	25,4%	6,5%	2,2%	0,7%	90,6%
Ég er stolt(ur) þegar ég segi frá því í hvar ég starfa	52,4%	32,7%	11,0%	3,1%	0,9%	85,1%
Ég lit á sjálfa(n) mig sem hluta af fyrirtækinu	59,5%	28,7%	8,5%	1,8%	1,5%	88,2%
Ég mun reyna að skipta um vinnustað á næstu 12 mánuðum	2,9%	2,7%	11,9%	16,6%	66,0%	5,6%
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi	2,0%	6,8%	11,2%	17,8%	62,3%	8,8%

Í töflu 3 eru skoðuð svör starfsfólks við spurningum er snúa að stuðningi sem fólk fær frá samstarfsfólki sínu og yfirmönnum. Almennt upplifa flestir töluverðan stuðning hjá OR. Yfir 86% starfsfólks greinir frá því að bæði vinnufélagar og yfirmenn séu að minnsta kosti frekar oft fúsir til að hlusta þegar það þurfi á því að halda að ræða vandamál sem upp koma í vinnunni. Jafnframt telja flestir að þeir fái þá hjálp sem þeir þurfi á að halda frá samstarfsfólki



og yfirmönnum. Tæplega 15% starfsmanna segjast frekar sjaldan eða aldrei fá að vita hvernig þeir standi sig í starfi.

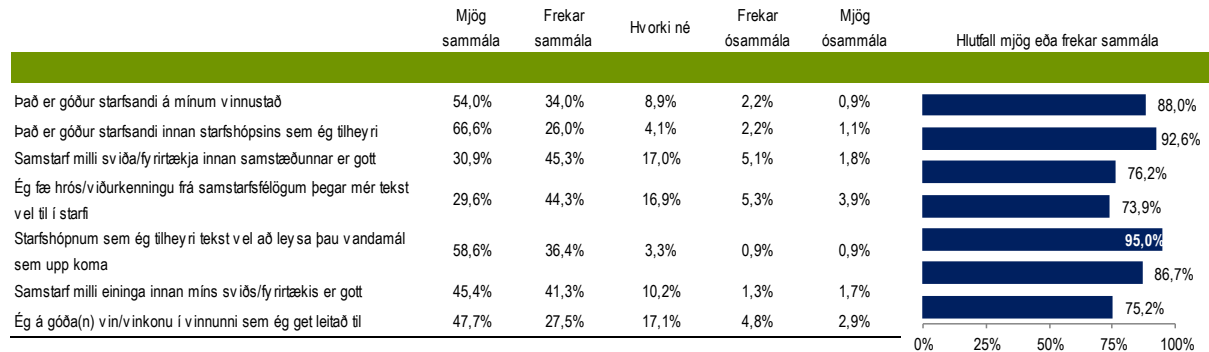
Flestir starfsmenn telja jafnframt að starfsandi á vinnustaðnum sé góður og samstarfið gott (sjá töflu 4). Starfsfólk telur samstarf innan síns starfshóps (um 93%) sem og á milli sviða innan samstæðunnar (um 76%) gott. Sérstaklega hátt hlutfall starfsfólks er mjög eða frekar sammála (um 95%) fullyrðingunni um að starfshópnum sem þau tilheyri takist vel að leysa þau vandamál sem upp koma.

Í töflu 5 má sjá að flestir starfsmenn telja starfsandann hjá OR vera bæði hvetjandi og styðjandi sem og afslappaðan og þægilegan. Mjög fáir, eða rúmlega 2%, telja starfsandann einkennast af tortryggni og vantrausti. Jafnframt segjast mjög fáir starfsmenn verða varir við óþægilegan ágreining milli starfsmanna á vinnustaðnum (tafla 6).

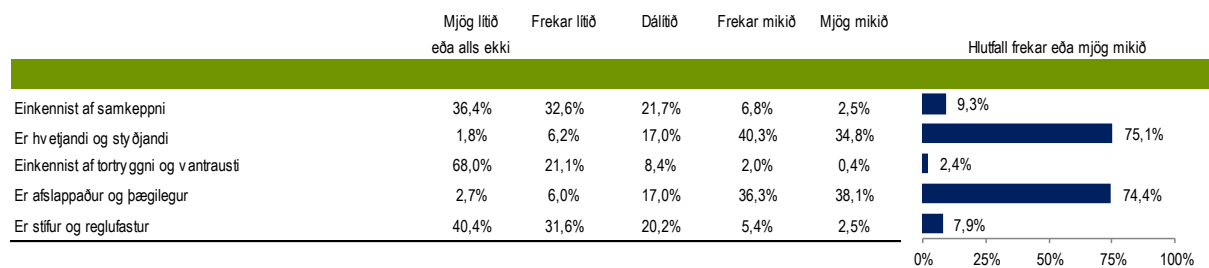
Tafla 7. Stuðningur samstarfsfólks og yfirmanna  
Hversu oft eða sjaldan...?

	Mjög oft eða alltaf	Frekar oft	Stundum	Frekar sjaldan	Mjög sjaldan eða aldrei	Hlutfall alltaf til frekar oft
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	62,1%	21,9%	11,3%	3,0%	1,7%	84,0%
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	57,6%	22,1%	12,7%	4,4%	3,3%	79,7%
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á þig ræða um vandamál sem þú ert að glíma við í vinnunni, ef á þarf að halda?	59,1%	27,0%	8,3%	3,1%	2,5%	86,1%
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á þig ræða um vandamál sem þú ert að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	67,5%	18,7%	6,7%	3,8%	3,3%	86,2%
Kann næsti yfirmaður þinn að mela það þegar þú nærð árangri í starfi?	53,1%	27,6%	10,3%	5,6%	3,4%	80,7%
Færð þú að vita hvernig þú stendur þig í starfi?	24,6%	34,3%	26,4%	9,0%	5,7%	58,9%

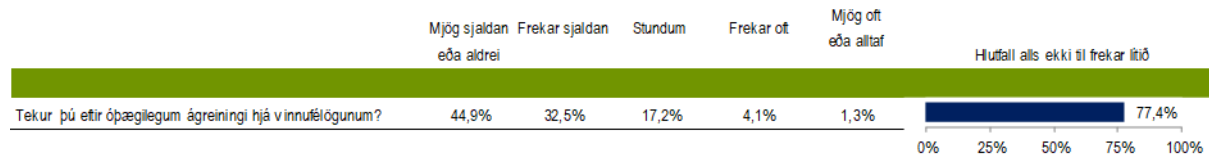
Tafla 8. Samstarf og starfsandi  
Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?



Tafla 9. Starfsandi  
Hversu mikið eða lítið..?

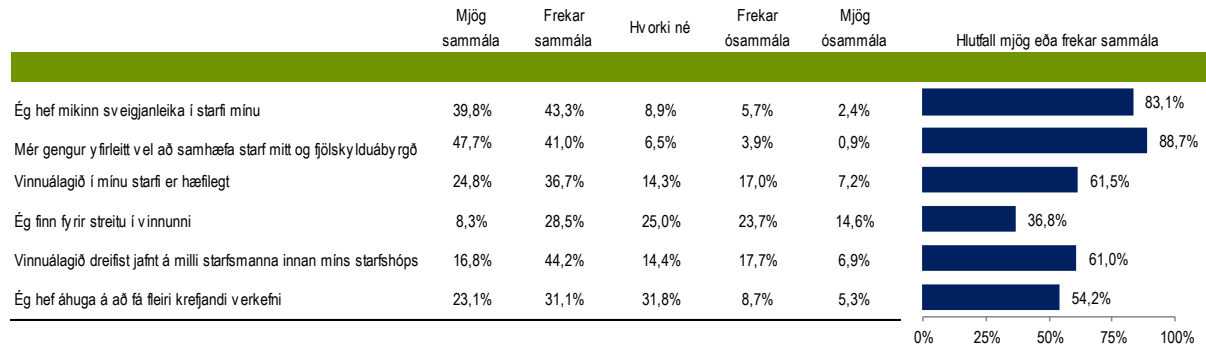


Tafla 10. Ágreiningur meðal starfsfólks  
Hversu oft eða sjaldan...?



Í töflu 7 eru svör við spurningum er snúa að sveigjanleika og álagi í starfi. Meirihluti starfsmanna telur sig hafa mikinn sveigjanleika og gengur vel að samhæfa starf sitt og fjölskylduábyrgð. Um 62% svarenda telja vinnuálag sitt hæfilegt, en rúmlega 24% er því ósammála. Þegar spurt er um streitu kemur í ljós að rúmlega einn þriðji hluti starfsfólks upplifir streitu í starfi.

Tafla 11. Sveigjanleiki og álag  
Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

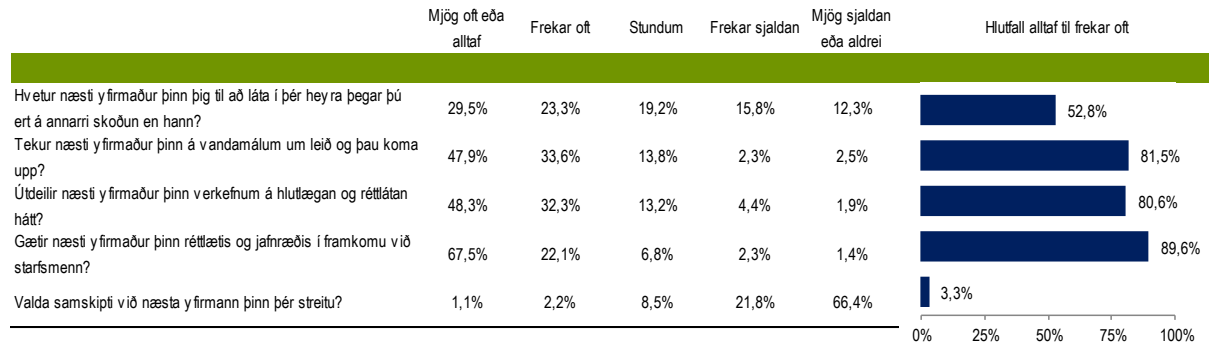


Mat starfsfólks á hæfni næsta yfirmanns er birt í töflu 8. Þegar á heildina er litið, telja flestir að yfirmenn útteili verkefnum á réttlátan hátt, og gæti almennt réttlætis og jafnræðis í framkomu við starfsmenn. Um 30% starfsfólks greina frá því að næsti yfirmaður hvetji það mjög oft eða alltaf til að láta í sér heyra þegar það er á annarri skoðun en hann, um 12% segja að það gerist mjög sjaldan eða aldrei. Meirihluti starfsmanna telur að sinn næsti yfirmaður taki á vandamálum um leið og þau koma upp. Samskipti við næsta yfirmann valda um 3% starfsfólks frekar oft eða alltaf streitu, en tæp 9% segja að þessi samskipti valdi þeim stundum streitu.

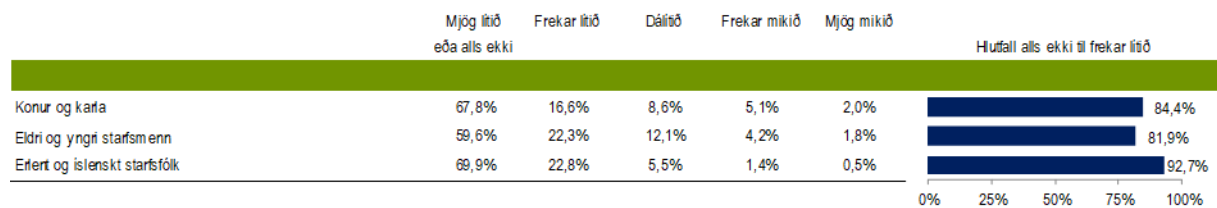
Þátttakendur voru einnig spurðir hvort þeir teldu að komið væri ólíkt fram við fólk á vinnustaðnum eftir kyni, aldri og bakgrunni starfsmanna. Í töflu 9 kemur fram að tæp 16% starfsmanna telur að hjá OR sé komið dálítið eða mikið ólíkt fram við karla og konur. Rúmlega 18% telur að það sé komið dálítið eða mikið ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn en rúmlega 7% starfsmanna telur að það sé komið dálítið eða mikið ólíkt fram við erlent og íslenskt starfsfólk.

Níu af hverju 10 starfsmönnum eru ánægðir með sinn næsta yfirmann (sjá töflu 10). Hátt hlutfall starfsmanna er einnig ánægt með stjórnun forstöðumanns sinnar einingar og bera traust til framkvæmdastjóra síns fyrirtækis/sviðs. Heldur lægra hlutfall ber mikið traust til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar, en þó er hlutfallið um 70%.

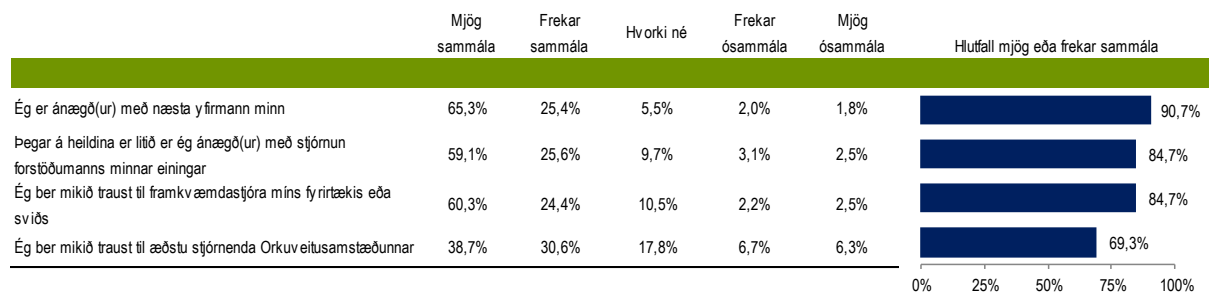
Tafla 12. Mat á hæfni næsta yfirmanns  
Hversu oft eða sjaldan...?



Tafla 13. Hefur þú tekið eftir því að komið sé fram við starfsfólk á vinnustaðnum með ólíkum hætti, og ef svo er hversu mikið eða lítið telur þú vera um slíkt? Er komið ólíkt fram við...



Tafla 14. Traust til og ánægja með stjórnendum  
Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?





## Almennt starfsumhverfi greint eftir kyni, sviði, starfsaldri og menntun

Í þessum kafla er mat þátttakenda á starfsumhverfi sínu greint eftir kyni, sviði, starfsaldri og menntun starfsfólks. Í kaflanum er birt meðaltal á samsettum mælingum úr spurningunum sem hafa verið birtar í töflum hér að ofan. Hæstu meðaltöl hópanna eru feitletruð í töflunum hér fyrir neðan.

Tafla 15. Ánægja starfsfólks

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	461	4,42
<b>Kyn**</b>		
Karl	318	4,35
Kona	143	<b>4,56</b>
<b>Svið**</b>		
Gagnaveita	59	4,42
Orka náttúrunnar	72	4,30
Fjármál	52	4,61
Forstjóri	35	4,67
Þjónusta	68	4,53
Þróun	18	<b>4,70</b>
Veitur	157	4,26
<b>Starfsaldur*</b>		
Skemur en 1 ár	50	<b>4,54</b>
1 til 4 ár	148	4,43
5 til 9 ár	49	4,46
10 ár eða lengur	194	4,41
<b>Menntun</b>		
Grunnskólapróf	27	4,46
Stúdentspróf eða starfsnám	55	4,52
Iðnnám	142	4,38
Grunnnám í háskóla	84	4,42
Framhaldsnám í háskóla	104	<b>4,57</b>

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Eins og hefur þegar komið fram, er almenn ánægja með vinnustaðinn og hollusta við fyrirtækið er mikil meðal starfsfólks OR. Á kvarðanum 1 til 5 er meðaltalið 4,42. Meðaleinkunn frá 4,20 til 5,00 er almennt talin mjög góð (Grönfeldt og Strolther, 2006).

Konur upplifa að jafnaði meiri ánægju en karlar. Þó er munurinn á ánægju eftir kyni ekki mikill (0,21).

Starfsfólk á sviðinu *þróun* upplifir mestu ánægju með vinnustaðinn og fólk sem hefur lokið framhaldsnámi í háskóla (t.d. MA/MS eða PhD) upplifir meiri starfsánægju en fólk með styttri skólagöngu, en munur á ánægju eftir menntun er ekki tölfræðilega marktækur. Ánægja minnkar aðeins með auknum starfsaldri.

Ekkert meðaltal í töflu 11 fer undir styrkleikabilið 4,2.

Tafla 16. Stuðningur frá samstarfsfólki og yfirmönnum

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	462	4,21
<b>Kyn**</b>		
Karl	318	4,11
Kona	144	<b>4,43</b>
<b>Svið**</b>		
Gagnaveita	59	4,35
Orka náttúrunnar	72	4,10
Fjármál	52	<b>4,45</b>
Forstjóri	35	4,22
Þjónusta	68	4,38
Þróun	18	4,36
Veitur	158	4,04
<b>Starfsaldur***</b>		
Skemur en 1 ár	50	<b>4,45</b>
1 til 4 ár	148	4,25
5 til 9 ár	49	4,31
10 ár eða lengur	194	4,17
<b>Menntun*</b>		
Grunnskólapróf	27	4,24
Stúdentspróf eða starfsnám	55	4,36
Iðnnám	142	4,10
Grunnnám í háskóla	84	4,28
Framhaldsnám í háskóla	104	<b>4,44</b>

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Konur upplifa jafnframt meiri stuðning frá samstarfsmönnum sínum og yfirmönnum en karlar. Fólk sem starfar á sviðinu *fjármál* upplifir að jafnaði meiri stuðning í vinnunni heldur en starfsfólk á öðrum sviðum. Lægsta meðaltalið á samsettri mælingu á stuðningi er á sviðinu *veitur*.

Þeir sem hafa starfað hjá OR skemur en í eitt ár upplifa að jafnaði meiri stuðning frá samstarfsfólki sínu en fólk sem hefur starfað lengur hjá fyrirtækinu. Stuðningur er mestur meðal starfsfólks með framhaldspróf úr háskóla en minnstur meðal starfsmanna með iðnmenntun.

Í töflu 12 er meðaltal heildarinnar á styrkleikabilinu 4,21 sem er mjög gott. Meðaltal karla og meðaltal á sviði Orku náttúrunnar og Veitur fara aðeins undir 4,20 en eru þó á bilinu 3,70 og 4,19 sem er talið ásættanlegt.

Tafla 17. Samstarf og starfsandi

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	462	4,23
<b>Kyn**</b>		
Karl	318	4,17
Kona	144	<b>4,36</b>
<b>Svið**</b>		
Gagnaveita	59	4,31
Orka náttúrunnar	72	4,04
Fjármál	52	<b>4,49</b>
Forstjóri	35	4,33
Þjónusta	68	4,30
Þróun	18	4,37
Veitur	158	4,13
<b>Starfsaldur**</b>		
Skemur en 1 ár	50	4,26
1 til 4 ár	148	4,22
5 til 9 ár	49	<b>4,38</b>
10 ár eða lengur	194	4,24
<b>Menntun***</b>		
Grunnskólapróf	27	4,18
Stúdentspróf eða starfsnám	55	4,32
Iðnnám	142	4,11
Grunnnám í háskóla	84	4,26
Framhaldsnám í háskóla	104	<b>4,48</b>

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Í takt við það sem hefur komið fram, eru konur líklegri en karlar til að upplifa gott samstarf og góðan starfsanda hjá OR. Mest er ánægja með samstarf og starfsanda á sviðinu *fjármál* en minnst er ánægjan á sviði *Orku náttúrunnar*. Hér er vert að nefna að almennt er starfsfólk hjá *Orku náttúrunnar* nokkuð ánægt með samstarf og starfsanda þó ánægjan sé aðeins minni en á öðrum sviðum.

Fólk sem hefur starfað í 5 til 9 ár er aðeins líklegra en aðrir starfsmenn að greina frá því að samstarf sé gott og starfsandi góður. Eins og sást þegar niðurstöður fyrir stuðning voru skoðaðar, er fólk með framhaldspróf úr háskóla almennt aðeins ánægðara með samstarf og starfsanda og starfsfólk með iðnmenntun upplifir að jafnaði síður að samstarf sé gott og starfsandi góður en aðrir starfsmenn.



Tafla 18. Álag í starfi

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	462	2,26
<b>Kyn**</b>		
Karl	318	<b>2,28</b>
Kona	144	2,11
<b>Svið**</b>		
Gagnaveita	59	2,02
Orka náttúrunnar	72	2,35
Fjármál	52	2,02
Forstjóri	35	2,29
Þjónusta	68	2,11
Þróun	18	<b>2,39</b>
Veitur	158	2,33
<b>Starfsaldur**</b>		
Skemur en 1 ár	50	2,05
1 til 4 ár	148	2,15
5 til 9 ár	49	2,21
10 ár eða lengur	194	<b>2,28</b>
<b>Menntun</b>		
Grunnskólapróf	27	1,94
Stúdentspróf eða starfsnám	55	2,08
Iönnám	142	2,25
Grunnnám í háskóla	84	<b>2,29</b>
Framhaldsnám í háskóla	104	2,17

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Karlar upplifa meira álag (og minni sveigjanleika) en konur.

Starfsfólk á sviðinu *þróun* er líklegra en fólk á öðrum sviðum til að upplifa álag í starfi sínu og almennt því lengur sem fólk hefur starfað hjá OR því meira álag upplifir það í starfi.

Það er ekki tölfræðilega marktækur munur á álagi eftir menntun.

Tafla 19. Mat á hæfni næsta yfirmanns

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	458	4,15
<b>Kyn**</b>		
Karl	317	4,11
Kona	141	<b>4,24</b>
<b>Svið*</b>		
Gagnaveita	59	4,19
Orka náttúrunnar	72	4,19
Fjármál	52	4,37
Forsgjafi	35	4,13
Þjónusta	68	4,25
Þróun	18	<b>4,42</b>
Veitur	154	3,96
<b>Starfsaldur**</b>		
Skemur en 1 ár	50	<b>4,34</b>
1 til 4 ár	148	4,22
5 til 9 ár	48	4,32
10 ár eða lengur	191	4,05
<b>Menntun*</b>		
Grunnskólapróf	26	4,08
Stúdentspróf eða starfsnám	55	4,23
Iðnnám	142	4,06
Grunnnám í háskóla	84	4,23
Framhaldsnám í háskóla	102	<b>4,39</b>

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Í töflu 15 er birt mat starfsfólks á næsta yfirmanni. Þar kemur fram að konur eru almennt jákvæðari í garð yfirmanna sinna en karlar, og eru til að mynda líklegri til að telja þá taka strax á vandamálum og útdeila verkefnum á réttlátan hátt.

Yfirmenn á sviðinu *þróun* fá bestu einkunn frá sínu starfsfólki en lægst er meðaltalið á sviðinu *veitur*. Einkunn á sviðinu veitur er á starfhæfu bili (3,70 til 4,19 og staða því talin ásættanleg).

Næsti yfirmaður fær hæstu einkunn meðal fólks með stuttan starfsaldur. Fólk með langa háskólamenntun er líklegra til að telja yfirmenn sína hæfa í starfi en þeir sem hafa iðnmenntun eða grunnskólapróf.

Tafla 20. Ánægja með og traust til stjórnenda

	Fjöldi	Meðaltal
Heild	461	4,28
<b>Kyn**</b>		
Karl	317	4,21
Kona	144	<b>4,43</b>
<b>Svið**</b>		
Gagnaveita	59	4,49
Orka náttúrunnar	72	4,20
Fjármál	52	4,43
<b>Forstjóri</b>	<b>35</b>	<b>4,54</b>
Þjónusta	67	4,34
Þróun	18	4,38
Veitur	158	4,08
<b>Starfsaldur***</b>		
Skemur en 1 ár	50	<b>4,46</b>
1 til 4 ár	148	4,33
5 til 9 ár	49	4,33
10 ár eða lengur	194	4,24
<b>Menntun</b>		
Grunnskólapróf	27	4,33
Stúdentspróf eða starfsnám	55	4,35
Iðnnám	142	4,23
Grunnnám í háskóla	84	4,34
Framhaldsnám í háskóla	104	<b>4,46</b>

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Lítill munur er á ánægju með stjórnendur eftir kyni. Þó eru konur marktækt ánægðari með stjórnendur OR heldur en karlar og bera að jafnaði meiri traust til stjórnenda.

Starfsfólk á sviði *forstjóra* ber einna mest traust til stjórnenda en eins og þegar mat á hæfni stjórnenda var greint er ánægja og traust til stjórnenda minnst á sviðinu *veitur*.

Traust til og ánægja með stjórnendur minnkar aðeins eftir því sem fólk hefur unnið lengur hjá fyrirtækinu og fólk með langa skólagöngu ber að jafnaði meira traust til stjórnenda sinna en aðrir.

Meðaltalið á sviðinu *Veitur* er það eina sem fer undir styrkleikabilið 4,20 en er á bilinu 3,70-4,19 sem er talið ásættanlegt (Grönfeldt og Strother, 2006).

## Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti.

Í þessum kafla er greint frá niðurstöðum spurninga er varða kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og einelti.

Um 3% starfsfólks hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR einhvern tímann á starfsferlinum. Eins og kemur fram í töflu 17 hefur undir 1% starfsmanna upplifað slíka áreitni á síðustu 12 mánuðum. Aðeins færri einstaklingar telja sig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni (sjá töflu 18). Um 3% starfsmanna hafa orðið fyrir einelti í starfi sínu hjá OR á síðustu 12 mánuðum, en þegar horft er til síðustu 5 ár er hlutfallið 5% (tafla 19).

Tafla 21. Tíðni kynferðislegrar áreitni

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	442	97,1%
Já, á síðustu 12 mánuðum	3	0,7%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	6	1,3%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	4	0,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>455</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	3	
Vil ekki svara	5	
<b>Alls</b>	<b>463</b>	

Tafla 22. Tíðni kynbundinnar áreitni

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	446	98,5%
Já, á síðustu 12 mánuðum	6	1,3%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	1	0,2%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	0	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>453</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	4	
Vil ekki svara	6	
<b>Alls</b>	<b>463</b>	

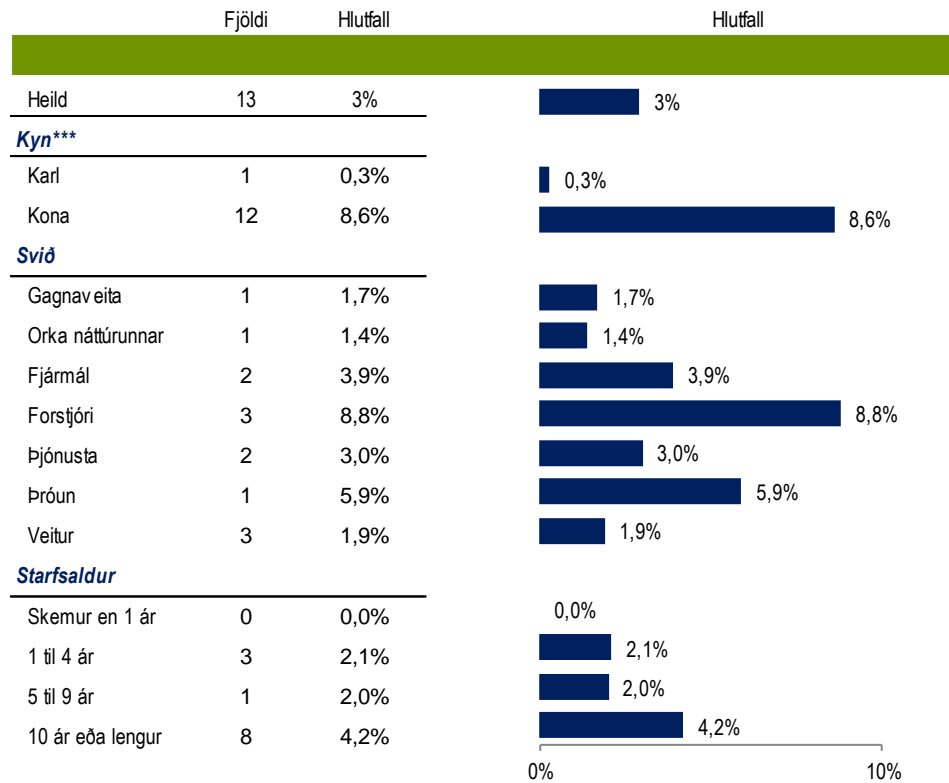
Tafla 23. Tíðni eineltis

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	415	93%
Já, á síðustu 12 mánuðum	14	3%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	9	2%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	8	2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>446</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	10	
Vil ekki svara	7	
<b>Alls</b>	<b>463</b>	

Í heildina svöruðu 13 einstaklingar spurningunni um hvort þeir hefðu einhvern tímann orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR játandi, eða 12 konur og 1 karl (sjá töflu 20). Hér er mikilvægt að hafa í huga að 4 af þessum 13 þessum einstaklingum eru að greina frá kynferðislegri áreitni sem hefur átt sér stað fyrir meira en 5 árum síðan.

Hlutfall kvenna sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR er því 8,6% en hlutfall karla 0,3%. Starfsfólk á öllum sviðum greinir frá því að það hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni en hlutfallslega flestir á sviði *forstjóra*. Í töflu 20 má einnig sjá hvernig tíðni kynferðislegrar áreitni dreifist eftir starfsaldri þolenda.

Tafla 24. Tíðni kynferðislegrar áreitni greint eftir bakgrunni þolenda (engin tímamörk)



Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Þegar ekki er spurt beint um kynferðislega áreitni heldur þess í stað spurt um hegðun sem fellur undir skilgreiningu hennar hækkar hlutfall þeirra sem svara játandi uppí um 4% á síðustu 12 mánuðum og samtals rúmlega 7% á síðustu 5 árum (sjá töflu 21 og töflu 22). Á síðustu 12 mánuðum eru þetta rúmlega 3% karla og 5,6% kvenna. Algengast er að fólk hafi upplifað óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða snertingu sem það ekki vildi.

Í rannsókn Háskóla Íslands frá árinu 2004 hækkaði tíðni kynferðislegrar áreitni um u.þ.b. 10% þegar spurt var um hegðunina sjálfa í stað þess að nota „kynferðisleg áreitni“ í spurningunni (Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson, 2004).

Tafla 25. Birtingamyndir kynferðislegrar áreitni. Síðustu 12 mánuðir<sup>25</sup>

Hefur þú einhvern tímann, í starfi þínu hjá Orkusamstæðunni, upplifað...?

Atvik	Fjöldi			Hlutfall		
	Karlar	Konur	Samtals	Karlar	Konur	Samtals
óviðeigandi augnaráð með kynferðislegum undirtón sem varð til þess að þér leið illa?	0	1	1	0,0%	0,7%	0,2%
að þér séu sýndar myndir af kynferðislegum toga sem þér fannst móðgandi eða niðurlægjandi?	3	1	4	0,9%	0,7%	0,9%
óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um vaxtarlag eða einkalíf þitt?	5	2	7	1,6%	1,4%	1,6%
óviðeigandi tillögu að stefnumóti sem þér fannst vera móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi?	1	0	1	0,3%	0,0%	0,2%
óviðeigandi tillögu að einhverskonar kynferðislegum samskiptum?	2	1	3	0,6%	0,7%	0,7%
óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem þú vildir ekki?	4	4	8	1,3%	2,8%	1,8%
að einhver sem tengist vinnunni sé með óviðeigandi, móðgandi eða ógnandi tilburði við þig á samfélagsmiðlum eða vefspjallrásum?	1	0	1	0,3%	0,0%	0,2%
að einhver sendi þér tölvupósta eða skilaboð með kynferðislegu efni sem þú kærðir þig ekki um?	0	1	1	0,0%	0,7%	0,2%
að einhver hótadi þér erfiðleikum í starfi ef þú ættir ekki í kynferðislegum samskiptum við viðkomandi?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Að minnsta kosti eitt atvik valið</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>3,4%</b>	<b>5,6%</b>	<b>4,1%</b>
<b>Ekkert valið</b>	<b>308</b>	<b>136</b>	<b>444</b>	<b>96,6%</b>	<b>94,4%</b>	<b>95,9%</b>

<sup>25</sup> Áður en spurning var borin fram var gefin formálin „Á sumum vinnustöðum finnur fólk fyrir óumbeðinni hegðun með kynferðislegum undirtón, til dæmis af hendi vinnufélaga, yfirmanns, eða viðskiptavinar, hegðun sem getur verið móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi“.

Tafla 26. Birtingamyndir kynferðislegrar áreitni. **Fyrir 1 til 5 árum síðan**<sup>26</sup>

Hefur þú einhvern tímann, í starfi þínu hjá Orkusamstæðunni, upplifað...?

Atvik	Fjöldi			Hlutfall		
	Karlar	Konur	Samtals	Karlar	Konur	Samtals
óviðeigandi augnaráð með kynferðislegum undirtón sem varð til þess að þér leið illa?	1	4	5	0,3%	2,8%	1,1%
að þér séu sýndar myndir af kynferðislegum toga sem þér fannst móðgandi eða niðurlægjandi?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um vaxtarlag eða einkalíf þitt?	4	3	7	1,3%	2,1%	1,6%
óviðeigandi tillögu að stefnumóti sem þér fannst vera móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi?	0	1	1	0,0%	0,7%	0,2%
óviðeigandi tillögu að einhverskonar kynferðislegum samskiptum?	1	2	3	0,3%	1,4%	0,7%
óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem þú vildir ekki?	4	6	10	1,3%	4,2%	2,2%
að einhver sem tengist vinnunni sé með óviðeigandi, móðgandi eða ógnandi tilburði við þig á samfélagsmiðlum eða vefspjallrásum?	0	2	2	0,0%	1,4%	0,4%
að einhver sendi þér tölvupósta eða skilaboð með kynferðislegu efni sem þú kærðir þig ekki um?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
að einhver hótaði þér erfiðleikum í starfi ef þú ættir ekki í kynferðislegum samskiptum við viðkomandi?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Að minnsta kosti eitt atvik valið</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,9%</b>	<b>3,2%</b>
<b>Ekkert valið</b>	<b>311</b>	<b>137</b>	<b>448</b>	<b>97,5%</b>	<b>95,1%</b>	<b>96,8%</b>

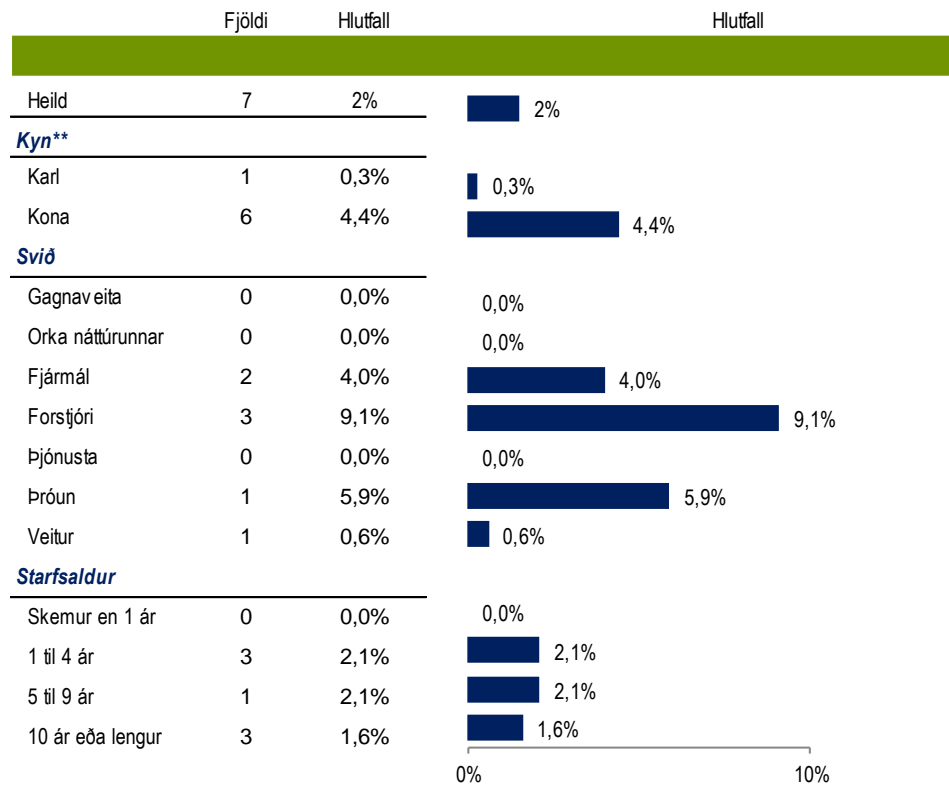
Í töflu 23 kemur fram að um 4,4% kvenna hjá OR hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu, en 0,3% karla. Hlutfallslega flestir á sviði *forstjóra* hafa upplifað kynbundna áreitni en enginn sem starfar hjá *Gagnaveitunni*, *Orku náttúrunnar* eða þjónustusviði greinir frá slíku. Starfsfólk sem hefur unnið skemur en í eitt ár hefur ekki upplifað kynbundna áreitni í starfi sínu.

Heldur hærra hlutfall karla en kvenna hefur upplifað einelti í starfi sínu, eða rétt yfir 7% karla en rúm 6% kvenna. Hlutfallslega flestir á sviði *forstjóra* hafa upplifað einelti í starfi og hlutfallslega flestir sem hafa starfað í 10 ár eða lengur hjá OR (sjá töflu 24).

<sup>26</sup> Áður en spurning var borin fram var gefin formálin „Á sumum vinnustöðum finnur fólk fyrir óumbeðinni hegðun með kynferðislegum undirtón, til dæmis af hendi vinnufélaga, yfirmanns, eða viðskiptavinar, hegðun sem getur verið móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi“.

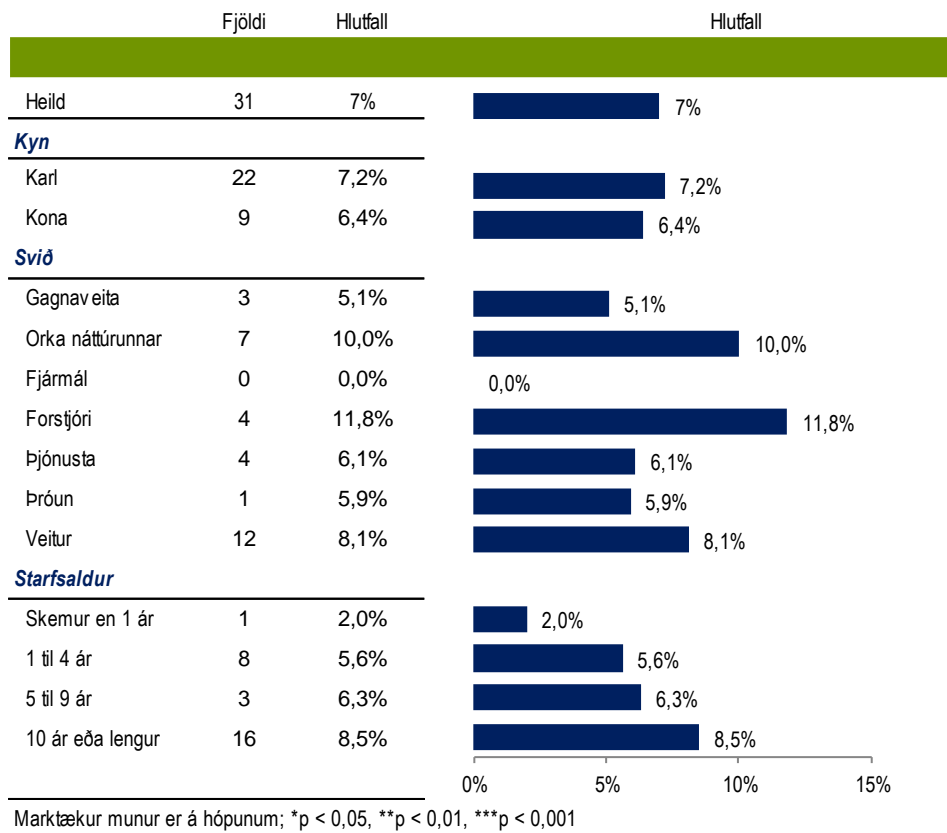


Tafla 27. Tíðni kynbundinnar áreitni greint eftir bakgrunni þolenda (engin tímamörk)



Of fáir einstaklingar til að reikna marktektarpróf

Tafla 28. Tíðni eineltis greint eftir bakgrunni þolanda (engin tímamörk)



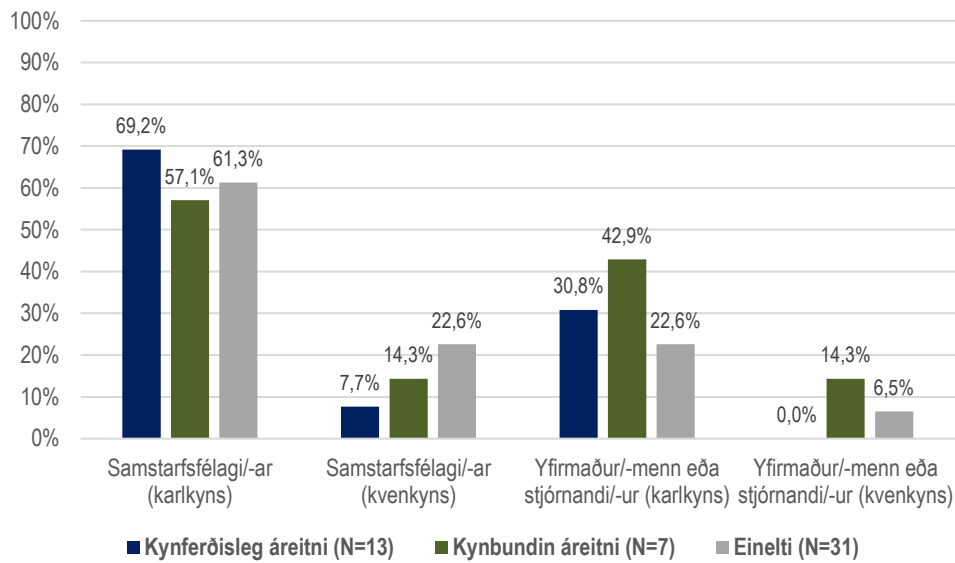
Í könnuninni voru þeir þátttakendur sem svöruðu spurningum um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og einelti játandi spurðir nánar um gerendur. Eins og kemur fram á mynd 1 eru gerendur í flestum tilfellum karlkyns samstarfsfélagar. Þegar mynd eitt er skoðuð er mikilvægt að hafa í huga að mjög fáir einstaklingar liggja að baki prósentutölunum á myndinni. Til dæmis kemur fram að um 70% þeirra sem verða fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu verða fyrir henni af hendi karlkyns samstarfsfélaga, en hér er heildarfjöldi þolanda aðeins 13 einstaklingar og því 9 einstaklingar sem nefna karlkyns samstarfslaga sem geranda. Hér er jafnframt vert að taka fram að 70% starfsmanna OR eru karlar og því hlutfall karla og kvenna sem gerendur ekki fjarri kynjahlutfalli starfsmanna.

Karlkyns yfirmenn eða stjórnendur voru einnig nefndir sem gerendur í kynbundinni áreitni, en aftur er vert að leggja áherslu á fáa einstaklinga sem liggja að baki prósentutölum á myndinni.

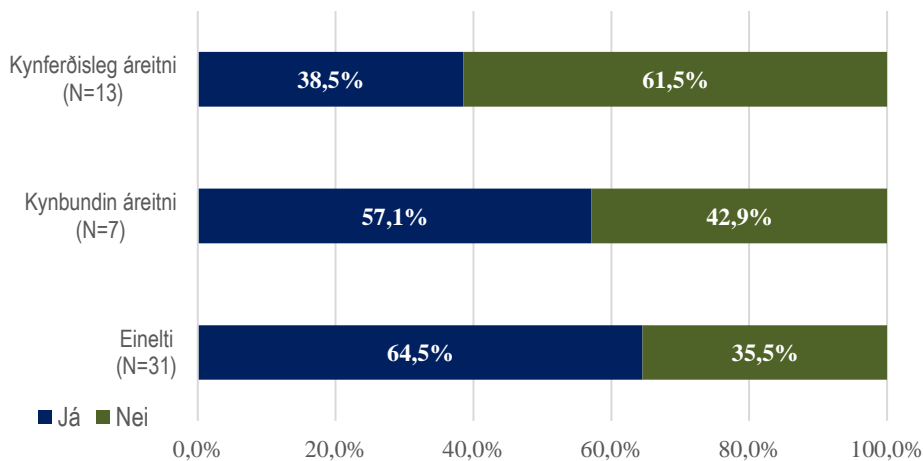
Sjö starfsmenn greindu frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu og 4 þeirra hafa orðið fyrir henni af hendi karlkyns yfirmanns eða stjórnanda.

Á mynd 2 má sjá að einelti er líklegra til að vera tilkynnt til stjórnanda eða starfsmannamála heldur en bæði kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni. Tæp 40% þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi hafa tilkynnt hana til yfirmanna sinna, eða 5 af 13 einstaklingum.

Starfsfólk sem ekki tilkynnti var spurt um helstu ástæður fyrir því að það tilkynnti ekki hegðunina til stjórnenda eða starfsmannamála. Niðurstöður þeirrar spurninga má sjá á mynd 3. Af þessum niðurstöðum má sjá að einhverjir starfsmenn vita ekki hvert beri að tilkynna slíka hegðun. Fjórir af þeim 11 þolendum eineltis sem ekki tilkynntu hegðunina treystu engum nægilega vel til að tilkynna. Jafnframt sögðust nokkrir ekki hafa treyst sér til að tilkynna. Í opnum svörum við þessari spurningu (þar sem þátttakendur völdu ekki fyrirfram gefinn svarmöguleika heldur skrifuðu ástæðuna sjálfir) kom einnig fram að einstaklingar sem telja sig hafa verið þolendur kynferðislegrar áreitni og eineltis voru í einhverjum tilfellum óöruggir um mat sitt á alvarleika hegðunarinnar. Í einu tilfelli taldi starfsmaður sig ekki geta tilkynnt þar sem gerandi væri of náinn sínum næsta yfirmanni.

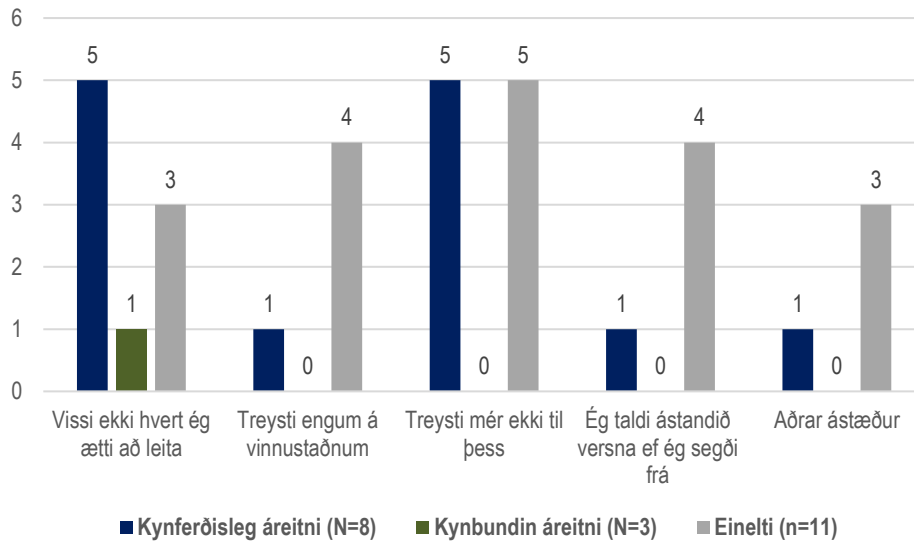


Mynd 9. Gerendur kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis<sup>27</sup>



Mynd 10. Hegðun tilkynnt til stjórnanda og/eða starfsmannamála

<sup>27</sup> Þátttakendur gátu merkt við fleiri en einn svarmöguleika

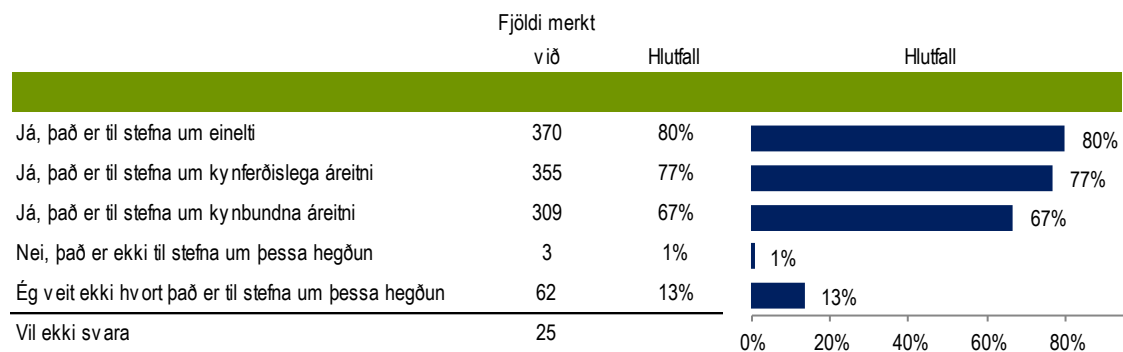


Mynd 11. Megin ástæður fyrir því að ekki var tilkynnt til stjórnenda eða starfsmannamála<sup>28</sup>

Á innri vef fyrirtækisins OR er að finna upplýsingasíðu um áreitni og einelti ásamt leiðbeiningum fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíku. Þar koma fram upplýsingar um trúnað, tilkynningaferli og vinnureglur. Þar segir einnig að starfsfólk og allir stjórnendur fái kynningu á stefnu og verkferlum. Í spurningakönnuninni var þekking starfsfólks á stefnum OR á þessum málefnum skoðuð. Í töflu 25 kemur fram að meirihluti starfsfólks veit að það eru til stefnur um óheilbrigð samskipti í vinnuumhverfinu. Þó merki til að mynda um einn þriðji hluti starfsfólks ekki við að það væri til stefna um kynbundna áreitni, og um 13% sögðust ekki vita hvort það væri til stefna um þessa hegðun.

<sup>28</sup> Þátttakendur gátu merkt við fleiri en einn svarmöguleika

Tafla 29. Þekking starfsfólks á stefnum fyrirtækisins um einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni

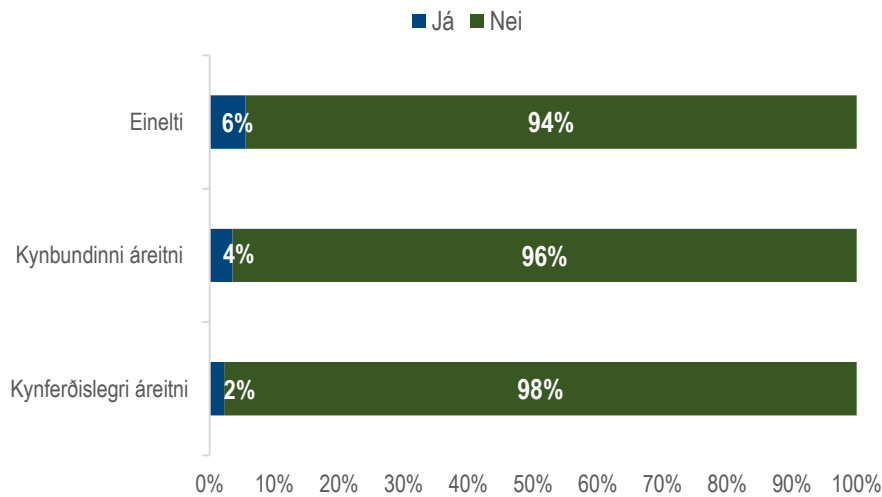


Þátttakendur gátu merkt við fleira fleiri en einn svarmöguleika

## Starfsfólk sem verður vitni að áreitni eða einelti

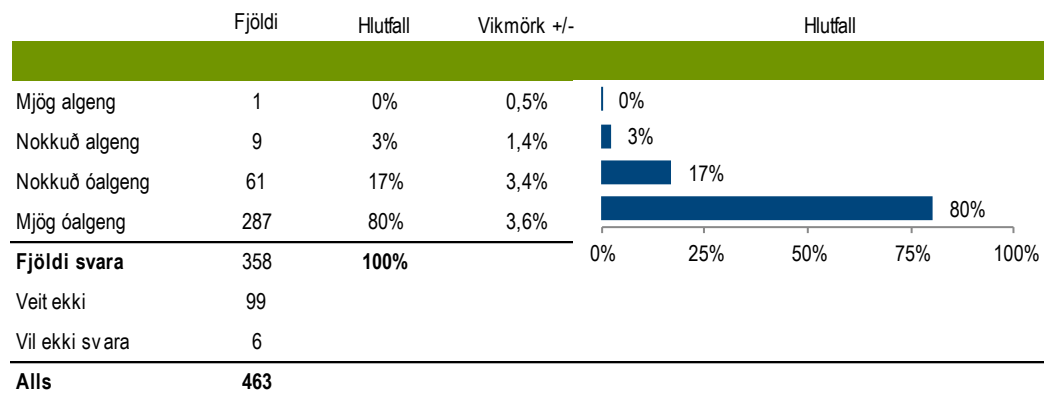
Á mynd 4 má sjá hlutfall núverandi starfsmanna sem telur sig hafa orðið vitni að einelti, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í starfi sínu hjá OR. Flestir verða vitni að einelti, eða 6% starfsmanna.

Almennt séð, telja flestir starfsmenn kynferðislega áreitni mjög óalgenga hjá OR (tafla 26) og óalgengari en gengur og gerist á vinnumarkaði á Íslandi almennt (tafla 27).

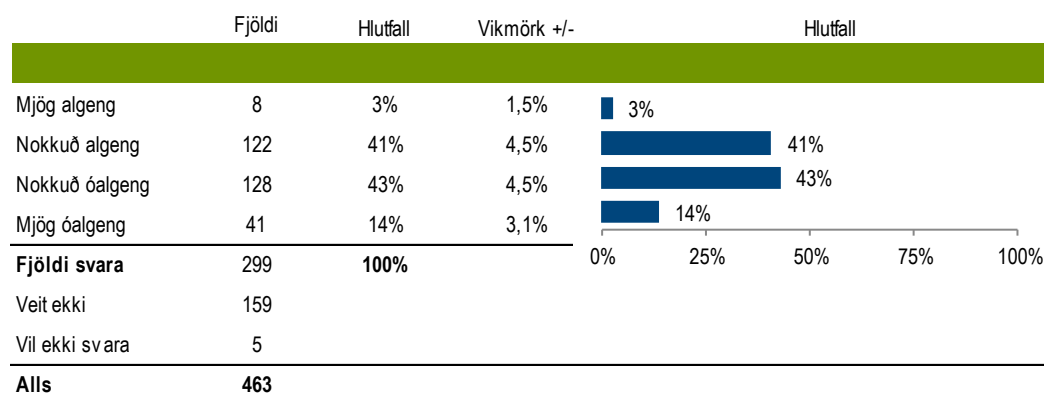


Mynd 12. Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni/kynbundinni áreitni/einelti í starfi þínu hjá OR?

Tafla 30. Almennt séð, hversu algeng eða óalgeng telur þú að kynferðisleg áreitni sé hjá OR?



Tafla 31. Almennt séð, hversu algeng eða óalgeng telur þú að kynferðisleg áreitni sé á vinnustöðum á Íslandi?





---

## Tengsl kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis við ánægju með aðra þætti í starfsumhverfinu

Í þessum kafla er birt greining á tengslum milli þess að verða fyrir kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða einelti og hvernig starfsumhverfið er að öðru leyti upplifað. Hér er því skoðað hvort munur sé á því hvernig starfsfólk sem hefur orðið fyrir einhverri tegund af áreitni upplifi 1) starfsánægju og hollustu við fyrirtækið, 2) stuðning frá samstarfsfólki og yfirmönnum, 3) samstarf og starfsanda, 4) álag, 5) mat á hæfni næsta yfirmanns og 6) ánægju og traust til stjórnenda og hvernig aðrir starfsmenn sem ekki hafa orðið fyrir þessari hegðun upplifa starfsumhverfi OR. Hér eru engin tímamörk á hegðuninni sem fólk greinir frá og er því verið að skoða sambandið á milli þess að hafa orðið fyrir áreitni eða einelti einhvern tímann á starfsferlinum og upplifun á starfsumhverfi sínu.

Í töflu 28 má sjá að þeir starfsmenn sem greina frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu upplifa minni starfsánægju og hollustu við fyrirtækið en aðrir starfsmenn. Meðaltal á samsettri mælingu á ánægju og hollustu starfsfólks er 4,01 hjá þeim sem hafa upplifað kynferðislega áreitni í starfi sínu en 4,44 hjá þeim sem ekki hafa orðið fyrir slíkri áreitni. Þessi munur er tölfræðilega marktækur ( $p < 0,05$ ). Jafnframt er tölfræðilega marktækur munur milli þeirra sem merktu við a.m.k. eitt atriði á mælingu á spurningu um birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni og starfsmanna sem gerðu það ekki.

Starfsfólk sem hefur upplifað kynbundna áreitni í starfi upplifir minni starfsánægju og hollustu við fyrirtækið en aðrir starfsmenn. Þessi munur er ekki marktækur enda mjög fáir einstaklingar ( $N = 7$ ) á bakvið meðaltal þeirra sem hafa upplifað kynbundna áreitni í starfi sínu.

Það er nokkur munur á starfsánægju og hollustu þeirra sem hafa orðið fyrir einelti í starfi og annarra starfsmanna. Meðaltalsmunurinn er 0,78 sem er meiri munur en hefur sést á milli annarra hópa sem hafa verið bornir saman í þessari skýrslu. Einkunn hjá þeim sem hafa orðið fyrir áreitni eða einelti einhvern tímann á starfsferli sínum hjá OR er þó ekki undir starfhæfu bili (sem er einkunn á bilinu 3,70 til 4,29) sem merkir að staða sé talin ásættanleg.










Í töflu 29 er stuðningur frá samstarfsfólki og yfirmönnum greindur eftir því hvort fólk hefur orðið fyrir áreitni eða einelti í starfi og þeirra sem hafa ekki orðið fyrir slíku. Niðurstöður eru í takt við niðurstöður um starfsánægju og hollustu. Fólk sem greinir frá því að hafa orðið fyrir

kynferðislegri áreitni eða einelti upplifir minni stuðning heldur en aðrir starfsmenn. Eins og áður er einnig munur á þeim sem hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni en sá munur er ekki marktækur.

Sömu niðurstöður birtast í töflu 30. Með öðrum orðum, fólk sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða einelti í starfi sínu er síður líklegt til að upplifa samstarf gott og starfsanda góðan hjá fyrirtækinu. Eins og áður er munurinn sérstaklega mikill milli þeirra sem hafa orðið fyrir einelti og annarra starfsmanna. Fólk sem hefur orðið fyrir áreitni eða einelti í starfi sínu upplifir jafnframt meira álag í vinnu. Það er tölfræðilega marktækur munur á álagi milli allra hópa sem eru bornir saman í töflu 31.










Kynferðisleg áreitni og einelti hefur einnig tengsl við mat starfsmanna á hæfni næsta yfirmanns (tafla 32) og hvort fólk er almennt ánægt með og beri traust til stjórnenda (tafla 33). Þeir sem hafa orðið fyrir einelti eru mun síður líklegir til að telja stjórnendur sína hæfa (og réttláta), meðaltals munurinn á kvarðanum 1-5 er 0,99 ( $p < 0,001$ ). Fólk sem hefur upplifað kynbundna áreitni er jafnframt með marktækt lægra meðaltal á mælingu á ánægju og trausti til stjórnenda.

Tafla 32. Ánægja og hollusta

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	461	4,42	 4,42
<b>Kynferðisleg áreitni*</b>			
Já	12	4,01	 4,01
Nei	442	4,44	 4,44
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>			
Já	51	4,09	 4,09
Nei	410	4,46	 4,46
<b>Kynbundin áreitni</b>			
Já	7	3,93	 3,93
Nei	446	4,43	 4,43
<b>Einelti***</b>			
Já	30	3,72	 3,72
Nei	415	4,50	 4,50










Marktækur munur er á hópunum; \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

Tafla 33. Stuðningur frá samstarfsfólki og yfirmönnum

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	462	4,21	 4,21
<b>Kynferðisleg áreitni*</b>			
Já	13	3,90	 3,90
Nei	442	4,22	 4,22
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>			
Já	52	3,81	 3,81
Nei	410	4,26	 4,26
<b>Kynbundin áreitni</b>			
Já	7	3,69	 3,69
Nei	446	4,22	 4,22
<b>Einelti**</b>			
Já	31	3,46	 3,46
Nei	415	4,30	 4,30










Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 34. Samstarf og starfsandi

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	462	4,15	 4,15
<b>Kynferðisleg áreitni*</b>			
Já	13	3,91	 3,91
Nei	442	4,24	 4,24
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>			
Já	52	3,95	 3,95
Nei	410	4,26	 4,26
<b>Kynbundin áreitni</b>			
Já	7	3,88	 3,88
Nei	446	4,24	 4,24
<b>Einelti***</b>			
Já	31	3,60	 3,60
Nei	415	4,36	 4,36










Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 35. Álag

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	462	2,23	 2,23
<b>Kynferðisleg áreitni*</b>			
Já	13	2,50	 2,50
Nei	442	2,21	 2,21
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)***</b>			
Já	52	2,84	 2,84
Nei	410	2,15	 2,15
<b>Kynbundin áreitni*</b>			
Já	7	2,84	 2,84
Nei	446	2,21	 2,21
<b>Einelti***</b>			
Já	31	2,88	 2,88
Nei	415	2,16	 2,16










Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 36. Mat á hæfni næsta yfirmanns

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	458	4,15	 4,15
<b>Kynferðisleg áreitni*</b>			
Já	13	3,63	 3,63
Nei	442	4,16	 4,16
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>			
Já	50	3,71	 3,71
Nei	408	4,20	 4,20
<b>Kynbundin áreitni</b>			
Já	7	4,41	 4,41
Nei	442	4,16	 4,16
<b>Einelti***</b>			
Já	30	3,23	 3,23
Nei	415	4,22	 4,22

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 37. Ánægja með stjórnendur og traust til stjórnenda

	Fjöldi	Meðaltal	Meðaltal
Heild	461	4,30	 4,30
<b>Kynferðisleg áreitni</b>			
Já	13	3,94	 3,94
Nei	442	4,30	 4,30
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)***</b>			
Já	52	3,75	 3,75
Nei	409	4,34	 4,34
<b>Kynbundin áreitni*</b>			
Já	7	3,54	 3,54
Nei	446	4,30	 4,30
<b>Einelti***</b>			
Já	31	3,63	 3,63
Nei	414	4,36	 4,36

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Í töflum 34, 35 og 36 eru svör við þremur spurningum skoðuð sérstaklega eftir því hvort starfsmaður hefur orðið fyrir áreitni eða einelti í starfi. Rannsóknir benda til að áreitni og einelti leiði til streitu í starfi og að í einhverjum tilfellum segi fólk starfi sínu lausu. Í töflu 34 kemur fram að rúmur þriðjungur þeirra sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi hugsa oft um að hætta í núverandi starfi en hlutfallið er undir 8% meðal annarra starfsmanna. Hlutfall þeirra sem hugsa oft um að hætta í núverandi starfi er einnig mun hærra meðal þeirra sem hafa orðið fyrir einelti en meðal annarra starfsmanna (sjá töflu 34).

Niðurstöður í töflu 35 benda til þess að kynferðisleg áreitni og einelti hafi töluverð áhrif á hvort fólk upplifi streitu í starfi. Munur á hlutfalli þeirra sem finna fyrir streitu er mikill eftir því hvort fólk hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ekki. Þeir einstaklingar sem hafa upplifað kynbundna áreitni í starfi eru einnig líklegri en aðrir til að finna fyrir streitu í starfi, en þessi munur er ekki tölfræðilega marktækur.

Almennt er lágt hlutfall starfsfólks OR sem segir að samskipti við næsta yfirmann valdi því streitu en þetta hlutfall meðal þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða einelti er þó töluvert hærra. Í töflu 36 má sjá að fólk sem tilgreinir ekki sjálfst að það hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni (og skilgreinir því sjálfst ekki hegðunina sem slíka) en svarar játandi um atvik sem falla að almennri skilgreiningu á slíku er töluvert líklegra en aðrir starfsmenn til að upplifa streitu í samskiptum við næsta yfirmann.

Tafla 38. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingu: Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi

	Fjöldi	Mjög eða frekar sammála	Hvorki né	Mjög eða frekar ósammála	Hlutfall mjög eða frekar sammála
Heild	456	8,8%	11,2%	80,0%	8,8%
<b>Kynferðisleg áreitni**</b>					
Já	12	33,3%	0,0%	66,7%	33,3%
Nei	437	7,6%	11,7%	80,8%	7,6%
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>					
Já	50	20,0%	20,0%	60,0%	20,0%
Nei	406	7,4%	10,1%	82,5%	7,4%
<b>Kynbundin áreitni</b>					
Já	7	28,6%	14,3%	57,1%	28,6%
Nei	441	7,9%	11,3%	80,7%	7,9%
<b>Einelti**</b>					
Já	31	27,6%	17,2%	55,2%	27,6%
Nei	413	6,3%	10,0%	8,7%	6,3%

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 39. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingu: Ég finn fyrir streitu í núverandi starfi

	Fjöldi	Mjög eða frekar sammála	Hvorki né ósammála	Mjög eða frekar ósammála	Hlutfall mjög eða frekar sammála
Heild	460	36,7%	25,0%	38,3%	36,7%
<b>Kynferðisleg áreitni</b>					
Já	13	61,5%	23,1%	15,4%	61,5%
Nei	440	35,5%	25,2%	39,3%	35,5%
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)***</b>					
Já	52	65,4%	17,3%	17,3%	65,4%
Nei	408	33,1%	26,0%	40,9%	33,1%
<b>Kynbundin áreitni</b>					
Já	7	57,1%	0,0%	42,9%	57,1%
Nei	444	35,8%	25,5%	38,7%	35,8%
<b>Einelti***</b>					
Já	31	64,5%	22,6%	12,9%	64,5%
Nei	415	33,9%	25,4%	40,7%	33,9%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

Tafla 40. Hversu oft eða sjaldan valda samskipti við næsta yfirmann þinn þér streitu

	Fjöldi	Frekar oft eða alltaf	Stundum	Frekar sjaldan eða aldrei	Hlutfall
Heild	449	3,3%	8,5%	88,2%	3,3%
<b>Kynferðisleg áreitni</b>					
Já	12	8,3%	8,3%	83,3%	8,3%
Nei	430	3,0%	8,6%	88,4%	3,0%
<b>Kynferðisleg áreitni (atriði)**</b>					
Já	48	10,4%	12,5%	77,1%	10,4%
Nei	401	2,5%	8,0%	89,5%	2,5%
<b>Kynbundin áreitni</b>					
Já	7	14,3%	14,3%	71,4%	14,3%
Nei	434	3,2%	8,5%	88,2%	3,2%
<b>Einelti***</b>					
Já	31	19,2%	15,4%	65,4%	19,2%
Nei	415	2,5%	7,9%	89,7%	2,5%

0% 10% 20% 30% 40% 50%

Marktækur munur er á hópunum; \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

## Fyrirverandi starfsfólk OR

Í töflunum hér fyrir neðan er greint frá niðurstöðum úr könnun sem lögð var fyrir fyrirverandi starfsfólk OR. Þegar prósentutölur í neðangreindum töflum eru skoðaðar er mikilvægt að hafa í huga að fáir einstaklingar liggja að baki.

Í töflu 38 má sjá að hlutfall fyrirverandi starfsmanna sem greinir frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu er heldur hærra en hlutfall núverandi starfsmanna, eða rúmlega 8% (samanborið við um 3%). Þetta eru fimm einstaklingar af þeim 60 sem svöruðu spurningunni, þrjár konur og tveir karlar.

Þegar spurt er um hegðun sem fellur að skilgreiningu kynferðislegrar áreitni án þess að nefna kynferðislega áreitni hækkar hlutfall fyrirverandi starfsfólks sem greinir frá slíku töluvert. Um 24% (15 af 63 einstaklingum í svarendahópi) greindu frá því hafa orðið fyrir einhverju af þeim atvikum sem eru birt í töflu 39. Þetta eru um 37% kvenna en 18% karla. Algengast var hjá bæði körlum og konum að þau hefðu upplifað óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um vaxtarlag eða einkalíf sitt.

Hlutfall fyrirverandi starfsfólks sem varð fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu hjá OR er jafnframt mun hærra en kom fram í niðurstöðum núverandi starfsfólks, eða um 12% samanborið við 1,5%. Þetta voru sex konur en einn karl. Í töflu 40 kemur fram á hvaða tímabili áreitnin átti sér stað, flestir þeirra sem urðu fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu hjá OR urðu fyrir henni fyrir 1 til 5 árum síðan.

Í úrtaki fyrirverandi starfsmanna greindu 8 konur og 9 karlar frá því að þau hefðu orðið fyrir einelti í starfi sínu hjá OR. Því urðu um 30% fyrirverandi starfsmanna fyrir einelti í starfi sínu hjá OR (sjá töflu 41) samanborið við 7% núverandi starfsmanna samkvæmt könnuninni. Ef einungis eru skoðuð síðustu 5 ár, er hlutfall fyrirverandi starfsmanna sem hefur orðið fyrir einelti í starfi um 21%.



Tafla 41. Tíðni kynferðislegrar áreitni meðal fyrrverandi starfsfólks

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	55	91,7%
Já, á síðustu 12 mánuðum	0	0,0%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	5	8,3%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	0	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	2	
<b>Alls</b>	<b>63</b>	

Tafla 42. Birtingamyndir kynferðislegrar áreitni meðal fyrrverandi starfsfólks (á síðustu 5 árum)

Upplifðir þú einhvern tímann, í starfi þínu hjá Orkusamstæðunni...?

Atvik	Fjöldi			Hlutfall		
	Karlar	Konur	Samtals	Karlar	Konur	Samtals
Óviðeigandi augnaráð með kynferðislegum undirtón sem varð til þess að þér leið illa?	1	4	5	2,3%	21,1%	7,9%
Að þér séu sýndar myndir af kynferðislegum toga sem þér fannst móðgandi eða niðurlægjandi?	0	1	1	0,0%	5,3%	1,6%
Óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um vaxtarlag eða einkalíf þitt?	5	6	11	11,4%	31,6%	17,5%
Óviðeigandi tillögu að stefnumóti sem þér fannst vera móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi?	2	2	4	4,5%	10,5%	6,3%
Óviðeigandi tillögu að einhverskonar kynferðislegum samskiptum?	2	5	7	4,5%	26,3%	11,1%
Óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem þú vildir ekki?	1	5	6	2,3%	26,3%	9,5%
Að einhver sem tengist vinnunni sé með óviðeigandi, móðgandi eða ógnandi tilburði við þig á samfélagsmiðlum eða vefspjallrásum?	3	2	5	6,8%	10,5%	7,9%
Að einhver sendi þér tölvupósta eða skilaboð með kynferðislegu efni sem þú kærðir þig ekki um?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Að einhver hótaði þér erfiðleikum í starfi ef þú ættir ekki í kynferðislegum samskiptum við viðkomandi?	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Að minnsta kosti eitt atvik valið</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>18,2%</b>	<b>36,8%</b>	<b>23,8%</b>
<b>Ekkert valið</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>81,8%</b>	<b>63,2%</b>	<b>76,2%</b>

Tafla 43. Tíðni kynbundinnar áreitni meðal fyrrverandi starfsfólks

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	53	88,3%
Já, á síðustu 12 mánuðum	2	3,3%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	5	8,3%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	0	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	0	
Vil ekki svara	3	
<b>Alls</b>	<b>63</b>	

Tafla 44. Tíðni eineltis meðal fyrrverandi starfsfólks

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	40	70%
Já, á síðustu 12 mánuðum	4	7%
Já, fyrir 1 til 5 árum síðan	9	16%
Já, fyrir meira en 5 árum síðan	2	4%
Já, en veit ekki eða vil ekki segja hvenær	2	4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>
Veit ekki	4	
Vil ekki svara	2	
<b>Alls</b>	<b>63</b>	



## SVÖR VIÐ OPINNI SPURNINGU

Umfjöllun tekin út úr skýrslu vegna persónuverndarsjónarmiða.

Eigindleg greining afhent forstjóra OR og óskað eftir hann veiti Innri endurskoðun skrifleg viðbrögð.

## LOKAORÐ

Um miðjan október fengu allir fastir starfsmenn OR beiðni um þátttöku í könnun á starfsumhverfi sínu. Fólki sem hefur hætt störfum hjá OR eftir 1. september 2016 var einnig boðið að taka þátt. Svarhlutfall núverandi starfsmanna OR var hátt (u.þ.b. 88%) en svarhlutfall fyrrverandi starfsmanna var um 60%. Markmið könnunarinnar var að greina vinnustaðamenningu hjá OR samstæðunni, þá sérstaklega tíðni kynferðislegrar áreitni.

Þegar niðurstöður eru skoðaðar ber að hafa í huga að könnun var lögð fyrir í kjölfar áberandi umræðu um kynferðislega áreitni og breytingar á stjórnun OR, sérstaklega innan Orku náttúrunnar. Þessi umræða og þær breytingar sem starfsfólkið hafði gengið í gegnum stuttu fyrir könnun geta haft áhrif á niðurstöður svara, sérstaklega ef sumt starfsfólk var að svara til um fyrrverandi stjórnendur en aðrir núverandi stjórnendur. Niðurstöður sem birtast í þessari skýrslu eru þó í samræmi við niðurstöður eldri kannana á starfsumhverfi OR. Aðeins hærra hlutfall starfsfólks í þessari könnun er ánæggt með starfsumhverfið og starfsandann heldur en í fyrri könnunum. Þessi niðurstaða getur einnig verið hluti af því að starfsfólk upplifi umfjöllun í fjölmiðlum ósanngjarna og vilji því koma þeim skilaboðum skýrt á framfæri að OR sé góður vinnustaður, sem rímar ágætlega við það sem kom fram í hluta af opnum svörum. Örlítið lægra hlutfall greinir frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 12 mánuðum í þessari könnun heldur en í könnun sem lögð var fyrir fyrr á árinu 2018.

Þrátt fyrir nýlegar mannabreytingar meðal stjórnenda OR fær næsti yfirmaður og framkvæmdastjóri („míns sviðs eða fyrirtækis“) sömu einkunn (ánægju með og traust til) frá starfsfólki núna og í könnun sem lögð var fyrir árið 2016. Það traust sem starfsfólk ber til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar hefur minnkað frá því sem það var á árinu 2016. Það er þó ekki hægt að fullyrða um með vissu hvort starfsfólk í könnuninni sem þessi skýrsla byggir á hafi verið að svara til um stjórnendur fyrir eða eftir breytingar (á kvarðanum 1 til 5 lækkaði meðaltalið úr 4,21 í 3,89).

Fyrri kannanir starfsfólks OR hafa leitt í ljós að starfsánægja hjá Orku náttúrunnar hefur verið minni en á öðrum sviðum OR, og þar hefur starfsandi verið í lakara lagi í samanburði við OR í heild. Niðurstöður í þessari skýrslu sýna að meðal starfsánægja er aðeins minni en á flestum öðrum sviðum OR og starfsandi ekki eins góður hjá Orku náttúrunnar eins og á öðrum sviðum OR. Í samræmi við OR í heild, hefur starfsánægja hjá Orku náttúrunnar þó aukist töluvert (á

kvarðanum 1 til 5 hefur meðaltal hækkað úr 4,03 í 4,45) og ánægja með næsta yfirmann er svipuð og hún var í fyrri könnunum. En hærra hlutfall er ánægt með stjórnun forstöðumanns sinnar einingar og einnig bera hlutfallslega fleiri á sviði Orku náttúrunnar traust til framkvæmdarstjóra síns fyrirtækis nú en gerðu í könnunum síðustu tveggja ára. Hlutfall starfsfólks ON sem ber traust til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar hefur minnkað um 7%, sem er í samræmi við starfsfólk hjá samstæðunni í heild. Mælingar á ánægju með og trausti til stjórnenda er þó á styrkleikabili (yfir 4,20 sem merkir mjög góða staða) hjá ON eins og á öllum öðrum sviðum OR nema sviðinu Veitur þar sem það er rétt undir.

Ef eingöngu er litið til núverandi starfsmanna, er hlutfall starfsfólks hjá OR sem verður fyrir áreitni eða einelti í starfi lágt í samanburði við kannanir sem hafa verið gerðar á íslenskum vinnumarkaði. Innan við 1% starfsmanna OR greinir frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi á síðustu 12 mánuðum (þegar spurt er beint), samanborið við 5% í könnun sem lögð var fyrir úrtak launafólks á Íslandi í nóvember 2017 (Gallup, 2017). Könnun VR meðal félagsmanna í byrjun árs 2018 sýndi að um 9% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 12 mánuðum (VR, 2018).

Töluvert hærri tíðni kynferðislegrar áreitni kemur fram í svörum fyrrverandi starfsmanna en rúmlega 8% fyrrverandi starfsmanna segjast hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni fyrir 1 til 5 árum síðan. Eins og áður hefur komið fram, getur aðdragandi könnunarinnar haft áhrif á svör fyrrverandi starfsfólks og hugsanlegar ástæður starfsloka. Áberandi fjölmiðlaumfjöllun getur þannig hafa orðið til þess að svarendur hafi notað tækifærið til að koma óánægju á sínum fyrrverandi vinnustað á framfæri. Svör núverandi og fyrrverandi starfsmanna við opinni spurningu gefa þó til kynna að ákveðnir þættir í starfsumhverfinu og í stjórnun megi betur fara.

Niðurstöður í þessari skýrslu sýna að starfsánægja meirihluta starfsfólks er mikil, sérstaklega kvenna sem starfa hjá OR. Í könnun sem var lögð fyrir tæplega 5000 starfsmenn Reykjavíkurborgar árið 2015 voru notaðar margar af sömu spurningum og lagðar voru fyrir í þessari könnun og kemur OR yfirleitt vel út í samanburði. Hlutfallslega fleiri starfsmenn OR eru sammála fullyrðingunni að þeir séu, þegar á heildina er litið, ánægðir í starfi (um 91% hjá OR samanborið við 85% meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar), og svipað hlutfall starfsfólks OR og Reykjavíkurborgar bera traust til næsta yfirmanns og telja starfsandann á vinnustaðnum góðan. Mun hærra hlutfall starfsfólks Reykjavíkurborgar en OR íhugar oft að hætta í starfi sínu (eða um 23% hjá Reykjavíkurborg samanborið við tæp 9% hjá OR)



(Reykjavíkurborg, 2015). Í samanburði við starfsfólk Landspítala kemur OR jafnframt vel út í almennri starfsánægju (Landspítali, 2015).

Í samræmi við erlendar rannsóknir sýna niðurstöður þó að þeir starfsmenn sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða einelti í starfi hjá OR upplifa marktækt minni starfsánægju en aðrir starfsmenn OR. Áhrif af áreitni og einelti geta verið langvarandi og því mikilvægt að þolendum sé sýndur stuðningur og að boðleiðir og verklagsreglur um viðbrögð séu skýrar. Eins og fram hefur komið, virðist tíðni kynferðislegrar áreitni hjá OR þó vera lág í samanburði við algengi þess á íslenskum vinnumarkaði og benda niðurstöður til að flestu starfsfólki OR samstæðunnar líði vel í vinnunni og að vinnustaðamenningin einkennist af jafnréttissinnaðri fjölskyldustefnu.

---

## HEIMILDIR

- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson. 2004. Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Friborg, ofl. 2017. Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health* 17:675.
- Dagbjört Þorgrímsdóttir. (2017). Vinnustaðamenning íslensk hugbúnaðarfyritækis. MS ritgerð í mannauðsstjórnun. Háskóli Íslands.
- Drennan, D. (1992). *Transforming Company Culture*. London: McGraw-Hill.
- Gallup könnun. 2017. [https://www.gallup.is/frettir/kynferdisleg\\_areitni\\_i\\_starfi/](https://www.gallup.is/frettir/kynferdisleg_areitni_i_starfi/)
- Grönfeld, S. og Strother, J. (2006). *Service Leadership. The Quest for Competitive Advantage*. Thousand Oaks: Sage.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). *Within the Aura of Gender Equality. Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility. A holistic approach*. Reykjavík: Leturprent
- Gylfi Dahlmann Aðalsteinsson, Þórhallur Örn Guðlaugsson og Ester Rós Gústavsdóttir (2010). *Íslensk vinnustaðamenning. Skýr og markviss stefna en skortur á samhæfingu og samþættingu*. Stjórnsmál og stjórnsýsla, vef tímarit, 2, tbl. 6, árg. 2010 bls 231-251
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017). Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands. *Netla-Veftímarit um uppleði og menntun*.
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. Í rýni. Workplace Bullying and Harassment in the wake of the Icelandic Economic Crisis: A three-wave panel.
- Landspítali Háskólasjúkrahús. (2015). Starfsumhverfiskönnun 2015. <https://www.landspitali.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=6c29a2ca-cbf9-11e4-b08f-005056be0005>
- McLaughlin, Uggen & Blackstone (2012). *Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power*. *Sage journals*, Volume: 77 issue: 4, page(s): 625-647.
- OR (e.d.). *Lykiltölur starfsmannamála*. <https://www.or.is/um-or/vinnustadurinn/lykiltolur>
- Pina, A., Gannon, T.A. og Saunders, B. 2009. An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126-138.



- Reykjavíkurborg. Mannauðsdeild. (2015). Viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar. Heildarskýrsla.  
[https://reykjavik.is/sites/default/files/yomis\\_skjol/skjol\\_utgefid\\_efni/rvk\\_2015-heild.pdf](https://reykjavik.is/sites/default/files/yomis_skjol/skjol_utgefid_efni/rvk_2015-heild.pdf)
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource. 3. Útgáfa. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- VR könnun. 2018. <https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-vinnu/kynferdisleg-areitni/nidurstodur-ur-konnun-vr/>
- Steinunn Rögnvaldsdóttir. 2015. Kynferðisleg áreitni gagnvart starfsfólki í þjónustustörfum. Rannsókn á upplifun starfsfólks á kynferðislegri áreitni á vinnustað.  
<http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2015/06/skyrsla.pdf>





## VIÐAUKI:

### Spurningalisti lagður fyrir starfsfólk OR.

Fyrirverandi starfsfólk fékk styttri spurningalista og spurningar orðaðar í þátíð þar sem spurt var um fyrrum vinnustað.



Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög sammála (1)	Frekar sammála (2)	Hvorki né (3)	Frekar ósammál a (4)	Mjög ósammál a (5)	Vil ekki svara (99)
Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég get mælt með því við aðra að sækja um starf hjá fyrirtækinu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tala vel um vinnustaðinn þegar tækifæri gefst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég mun reyna að skipta um vinnustað á næstu 12 mánuðum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég er stolt(ur) þegar ég segi frá því hvar ég starfa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ímynd fyrirtækisins í samfélaginu er jákvæð	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég lít á sjálfa(n) mig sem hluta af fyrirtækinu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína og fjölskyldu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hversu oft eða sjaldan...	Mjög sjaldan eða aldrei (1)	Frekar sjaldan (2)	Stundum (3)	Frekar oft (4)	Mjög oft eða alltaf (5)	Vil ekki svara (99)
færð þú stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
færð þú stuðning og hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á þig ræða um vandamál sem þú ert að glíma við í vinnunni, ef á þarf að halda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á þig ræða um vandamál sem þú ert að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kann næsti yfirmaður þinn að meta það þegar þú nærð árangri í starfi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
færð þú að vita hvernig þú stendur þig í starfi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
getur þú sjálf(ur) strax metið hvort þú hefur leyst verk þitt vel af hendi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tekur þú eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögnum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög sammála (1)	Frekar sammála (2)	Hvorki né (3)	Frekar ósammál a (4)	Mjög ósammál a (5)	Vil ekki svara (99)
Það er góður starfsandi á mínum vinnustað	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Það er góður starfsandi innan starfshópsins sem ég tilheyri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samstarf milli sviða/fyrirtækja innan samstæðunnar er gott	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég fæ hrós/viðurkenningu frá samstarfsfélögum þegar mér tekst vel til í starfi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Starfshópnum sem ég tilheyri tekst vel að leysa þau vandamál sem upp koma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samstarf milli eininga innan míns sviðs/fyrirtækis er gott	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég á góða(n) vin/vinkonu í vinnunni sem ég get leitað til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég verð að sanna getu mína fyrir öðrum til að fá áhugaverð verk eða viðfangsefni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hvernig er starfsandinn á þínu sviði/í þinni deild? Starfsandinn ...

	Mjög lítið eða alls ekki (1)	Frekar lítið (2)	Dálítið (3)	Frekar mikið (4)	Mjög mikið (5)	Vil ekki svara (99)
einkennist af samkeppni (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er hvetjandi og styðjandi (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einkennist af tortryggni og vantrausti (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er afslappaður og þægilegur (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er stífur og reglufastur (15)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hefur þú tekið eftir því að komið sé fram við starfsfólk á vinnustaðnum með ólíkum hætti, og ef svo er hversu mikið eða lítið telur þú vera um slíkt? Er komið ólíkt fram við...

	Mjög lítið eða alls ekki (1)	Frekar lítið (2)	Dálítið (3)	Frekar mikið (4)	Mjög mikið (100)	Vil ekki svara (99)
konur og karla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eldri og yngri starfsmenn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erlent og íslenskt starfsfólk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hversu oft eða sjaldan...

	Mjög sjaldan eða aldrei (1)	Frekar sjaldan (2)	Stundum (3)	Frekar oft (4)	Mjög oft eða alltaf (5)	Vil ekki svara (99)
gera tveir eða fleiri aðilar ósamræmanlegar kröfur til þín?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
þarft þú að gera verkefni sem stríða gegn gildismati þínu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög sammála (1)	Frekar sammála (2)	Hvorki né (3)	Frekar ósammála (4)	Mjög ósammála (5)	Vil ekki svara (99)
Ég hef mikinn sveigjanleika í starfi mínu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mér gengur yfirleitt vel að samhæfa starf mitt og fjölskylduábyrgð	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vinnuálagið í mínu starfi er hæfilegt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég finn fyrir streitu í vinnunni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vinnuálagið dreifist jafnt á milli starfsmanna innan míns starfshóps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég hef áhuga á að fá fleiri krefjandi verkefni (	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög sammála (1)	Frekar sammála (2)	Hvorki né (3)	Frekar ósammála (4)	Mjög ósammála (5)	Vil ekki svara (99)
Ég er ánægð(ur) með næsta yfirmann minn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun forstöðumanns minnar einingar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég ber mikið traust til framkvæmdastjóra míns fyrirtækis eða sviðs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég ber mikið traust til æðstu stjórnenda Orkuveitusamstæðunnar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hversu oft eða sjaldan...

	Mjög sjaldan eða aldrei (1)	Frekar sjaldan (2)	Stundum (3)	Frekar oft (4)	Mjög oft eða alltaf (5)	Vil ekki svara (99)
hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta í þér heyra þegar þú ert á annarri skoðun en hann?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tekur næsti yfirmaður þinn á vandamálum um leið og þau koma upp?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
útteilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu við starfsmenn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
valda samskipti við næsta yfirmann þinn þér streitu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Á sumum vinnustöðum finnur fólk fyrir óumbeðinni hegðun með kynferðislegum undirtón, til dæmis af hendi vinnufélaga, yfirmanns, eða viðskiptavinar, hegðun sem getur verið móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi.

Hefur þú einhvern tímann, í starfi þínu hjá Orkusamstæðunni, upplifað...

	Já (1)	Nei (2)	Veit ekki (98)	Vil ekki svara (99)
óviðeigandi augnaráð með kynferðislegum undirtón sem varð til þess að þér leið illa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
að þér séu sýndar myndir af kynferðislegum toga sem þér fannst móðgandi eða niðurlægjandi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um vaxtarlag eða einkalíf þitt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
óviðeigandi tillögu að stefnumóti sem þér fannst vera móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
óviðeigandi tillögu að einhverskonar kynferðislegum samskiptum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem þú vildir ekki?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
að einhver sem tengist vinnunni sé með óviðeigandi, móðgandi eða ógnandi tilburði við þig á samfélagsmiðlum eða vefspjallrásum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
að einhver sendi þér tölvupósta eða skilaboð með kynferðislegu efni sem þú kærðir þig ekki um?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
að einhver hótaði þér erfiðleikum í starfi ef þú ættir ekki í kynferðislegum samskiptum við viðkomandi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annars konar hegðun sem þér fannst móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi? Getur þú sagt hvað?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hver eða hverjir hafa hagað sér á þennan hátt?

*Hægt er að velja fleiri en einn svarmöguleika*

- Karlkyns samstarfsfélagi/-ar (1)
- Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar (2)
- Karlkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (3)

- Kvenkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (4)
- Karlkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (5)
- Kvenkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (6)
- Annar karlkyns aðili/-ar (7)
- Annar kvenkyns aðili/-ar (8)
- ☒ Vil ekki svara (99)
- ☒ Veit ekki (98)

Hvenær átti (síðasta ef fleiri en eitt) atvikið sér stað?

- Á síðustu 12 mánuðum (1)
- Fyrir 1 til 5 árum síðan (2)
- Fyrir meira en 5 árum síðan (3)
- Vil ekki svara (4)
- Veit það ekki/man það ekki (5)

Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um þessa hegðun?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á*

- Ráðgjafa eða trúnaðarmann á vinnustaðnum (1)
- Yfirmann eða stjórnanda á vinnustaðnum (2)
- Við annan starfsmann á vinnustaðnum (3)
- Við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja (4)
- Sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa (7)
- Annan aðila. Hvern? (9) \_\_\_\_\_
- ☒ Nei, ég hef ekki talað við neinn um þessi atvik (10)
- ☒ Vil ekki svara (11)
- ☒ Veit ekki (12)

Veist þú til þess að vinnustaðurinn hafi sérstaka stefnu til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi í vinnuumhverfinu?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á.*

- Já, það er til stefna um einelti (1)
- Já, það er til stefna um kynferðislega áreitni (2)
- Já, það er til stefna um kynbundna áreitni (3)
- Já, það er til stefna um ofbeldi (4)
- ☒ Nei, það er ekki til stefna um neitt af þessu á vinnustaðnum (5)
- ☒ Ég veit ekki hvort það er til stefna um þessi atriði (6)
- ☒ Vil ekki svara (99)

Hefur sú stefna verið kynnt sérstaklega á vinnustaðnum?

*Merktu við allt sem við á.*

- Já, stefnan um einelti hefur verið kynnt (1)
- Já, stefnan um kynferðislega áreitni hefur verið kynnt (2)
- Já, stefnan um kynbundna áreitni hefur verið kynnt (7)
- Já, stefnan um ofbeldi hefur verið kynnt (3)
- ☒ Nei, engin stefna hefur verið kynnt (4)
- ☒ Veit ekki (5)
- ☒ Vil ekki svara (6)

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur t.d. vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Hefur þú orðið fyrir einelti í starfi þínu hjá OR?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (3)
- Vil ekki svara (4)

Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á núverandi vinnustað?

- Á síðustu 12 mánuðum (1)
- Fyrir 1 til 5 árum síðan (2)
- Fyrir meira en 5 árum síðan (3)
- Veit ekki/man ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú eineltið sem þú varðst fyrir til stjórnanda þíns og/eða starfsmannamála?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki eineltið?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á.*

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)
- Treysti engum á vinnustaðnum (2)
- Treysti mér ekki til þess (3)
- Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)
- Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_
- Veit ekki (6)
- Vil ekki svara (7)

Hver eða hverjir lögðu þig í einelti?

*Hægt er að velja fleiri en einn svarmöguleika.*

- Karlkyns samstarfsfélagi/-ar (1)
- Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar (2)
- Karlkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (3)
- Kvenkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (4)
- Karlkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (5)
- Kvenkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (6)
- Annar karlkyns aðili/-ar (7)
- Annar kvenkyns aðili/-ar (8)
- Vil ekki svara (99)
- Veit ekki (98)

Hefur þú orðið vitni að einelti í þínu starfsumhverfi á sl. 12 mánuðum?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú eineltið sem þú varst vitni að til stjórnanda þíns og/eða starfsmannamála?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki eineltið sem þú varst vitni að?

Vinsamlegast merktu við allt sem við á.

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)
- Treysti engum á vinnustaðnum (2)
- Treysti mér ekki til þess (3)
- Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)
- Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_
- Veit ekki (6)
- Vil ekki svara (7)

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðana. Hegðunin getur verið munnleg, táknræn eða líkamleg.

Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu hjá OR?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað?

- Á síðustu 12 mánuðum (1)
- Fyrir 1 til 5 árum síðan (2)
- Fyrir meira en 5 árum síðan (3)
- Veit ekki/man ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú kynferðislegu áreitnina sem þú varðst fyrir til stjórnanda þíns og/eða starfsmannamála?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)

- Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynferðislegu áreitnina?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á.*

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)  
 Treysti engum á vinnustaðnum (2)  
 Treysti mér ekki til þess (3)  
 Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)  
 Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_  
 Veit ekki (6)  
 Vil ekki svara (7)

Hver eða hverjir hafa beitt þig kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað?

*Hægt er að velja fleiri en einn svarmöguleika.*

- Karlkyns samstarfsfélagi/-ar (1)  
 Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar (2)  
 Karlkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (3)  
 Kvenkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (4)  
 Karlkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (5)  
 Kvenkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (6)  
 Annar karlkyns aðili/-ar (7)  
 Annar kvenkyns aðili/-ar (8)  
 Vil ekki svara (99)  
 Veit ekki (98)

Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni í þínu starfsumhverfi á sl. 12 mánuðum?

- Já (1)  
 Nei (2)  
 Veit ekki (4)  
 Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú kynferðislegu áreitnina sem þú varðst vitni að til stjórnanda þíns og/eða starfsmannamála?

- Já (1)  
 Nei (2)  
 Veit ekki (4)  
 Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynferðislegu áreitnina sem þú varðst vitni að?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á.*

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)
- Treysti engum á vinnustaðnum (2)
- Treysti mér ekki til þess (3)
- Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)
- Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_
- Veit ekki (6)
- Vil ekki svara (7)

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Hefur þú orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað?

- Á síðustu 12 mánuðum (1)
- Fyrir 1 til 5 árum síðan (2)
- Fyrir meira en 5 árum síðan (3)
- Veit ekki/man ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú kynbundnu áreitnina sem þú varðst fyrir til stjórnanda þíns/eða starfsmannamála?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynbundnu áreitnina sem þú upplifðir?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á*

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)
- Treysti engum á vinnustaðnum (2)
- Treysti mér ekki til þess (3)
- Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)
- Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_
- Veit ekki (6)
- Vil ekki svara (7)

Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað?

*Hægt er að velja fleiri en einn svarmöguleika*

- Karlkyns samstarfsfélagi/-ar (1)
- Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar (2)
- Karlkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (3)
- Kvenkyns yfirmaður eða stjórnandi/-ur (4)

- Karlkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (5)
- Kvenkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar (6)
- Annar karlkyns aðili/-ar (7)
- Annar kvenkyns aðili/-ar (8)
- ☒ Vil ekki svara (99)
- ☒ Veit ekki (98)

Hefur þú orðið vitni að kynbundinni áreitni í þínu starfsumhverfi á sl. 12 mánuðum?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Tilkynntir þú kynbundnu áreitnina sem þú varst vitni að til stjórnanda þíns/eða starfsmannamála?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynbundnu áreitnina sem þú varst vitni að?

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á.*

- Vissi ekki hvert ég ætti að leita (1)
- Treysti engum á vinnustaðnum (2)
- Treysti mér ekki til þess (3)
- Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá (4)
- Aðrar ástæður. Hverjar? (5) \_\_\_\_\_
- ☒ Veit ekki (6)
- ☒ Vil ekki svara (7)

Er tengiliður til staðar á vinnustaðnum sem hægt er að tilkynna til og sækja stuðning til fyrir starfsfólk sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni eða kynbundnu áreitni?

- Já (1)
- Nei (2)
- Veit ekki (4)
- Vil ekki svara (5)

Almennt séð, hversu algeng telur þú að kynferðisleg áreitni sé hjá OR?

Við minnum á að kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðana. Hegðunin getur verið munnleg, táknræn eða líkamleg.

- Mjög algeng (1)
- Nokkuð algeng (2)
- Nokkuð óalgeng (3)
- Mjög óalgeng (4)
- Veit ekki (5)
- Vil ekki svara (6)

Almennt séð, hversu algeng telur þú að kynferðisleg áreitni sé á vinnustöðum á Íslandi?

- Mjög algeng (1)
- Nokkuð algeng (2)
- Nokkuð óalgeng (3)
- Mjög óalgeng (4)
- Veit ekki (5)
- Vil ekki svara (6)

Almennt séð, hversu algeng telur þú að kynbundin áreitni sé hjá OR?

Við minnum á að kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

- Mjög algeng (1)
- Nokkuð algeng (2)
- Nokkuð óalgeng (3)
- Mjög óalgeng (4)
- Veit ekki (5)
- Vil ekki svara (6)

Almennt séð, hversu algeng telur þú að kynbundin áreitni sé á vinnustöðum á Íslandi?

- Mjög algeng (1)
- Nokkuð algeng (2)
- Nokkuð óalgeng (3)
- Mjög óalgeng (4)
- Veit ekki (5)
- Vil ekki svara (6)

Hversu lengi hefur þú starfað hjá OR?

- Skemur en 1 ár (1)
- 1 til 4 ár (2)
- 5 til 9 ár (3)
- 10 til 14 ár (100)
- 15 ár eða lengur (101)
- Vil ekki svara (99)

Hvað ert þú gamall/gömul?

- 20 ára eða yngri (1)
- 21-30 ára (2)
- 31-40 ára (3)
- 41-50 ára (4)
- 51-60 ára (5)





- Eldri en 60 ára (6)
- Vil ekki svara (7)

Ert þú karl eða kona?

- Karl (1)
- Kona (2)
- Ég skilgreini mig á annan hátt (4)
- Vil ekki svara (3)

Hefur þú mannaforráð?

Ef já, hversu margt fólk vinnur undir þinni stjórn?

- Nei (1)
- Já, 1 til 5 manns (2)
- Já, 6 til 10 manns (3)
- Já, 11 til 20 manns (4)
- Já, fleiri en 20 manns (5)
- Vil ekki svara (6)

Hver er núverandi hjúskaparstaða þín?

- Einhleyp(ur)- hef aldrei verið í hjónabandi (1)
- Í sambúð (2)
- Í hjónabandi (3)
- Fráskiln(n)/skilin(n) að borði og sæng (5)
- Ekkja/Ekkill (4)
- Vil ekki svara (99)

Hvert er hæsta stig menntunar sem þú hefur lokið?

- Grunnskólapróf (3)
- Starfsnám (100)
- Iðnnám (101)
- Bóklegt nám á framhaldsskólastigi, t.d. stúdentspróf (4)
- Grunnám í háskóla, t.d. BA, BS (6)
- Framhaldsnám í háskóla, t.d. MA, MS, PhD (7)
- Annað. Hvað? (102) \_\_\_\_\_
- Vil ekki svara (99)

Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri varðandi könnunina sem heild eða einstaka spurningar?  
Ef þú vilt ekki svara, vinsamlega ýttu á "áfram" til að ljúka könnuninni.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Þetta er síðasta síða könnunarinnar.

Ef þú vilt endurskoða svör þín, smelltu þá á „Til baka“ hnappinn, en til að ljúka könnuninni smelltu þá á „Ljúka könnun“ hnappinn.

Kærar þakkir fyrir þátttökuna.