



Jafnréttisstefna er skuldbinding ON um stöðugar umbætur í jafnréttismálum. ON leggur mannréttindaákvæði stjórnarskrárinna til grundvallar jafnréttisstefnu sinni. Jafnréttisstefna ON miðar að því að meta einstaklinga að eigin verðleikum og að þeir fái notið jafns réttar. Fyrirtækið vinnur markvisst að því:

- Að starfskjör kynja séu jöfn.
- Að jafna hlutfall kynja innan ON.
- Að auka fjölbreytni innan fyrirtækja og hópa til að mynda varðandi kynferði, aldur, kynhneigð, trúarbrögð, skoðanir, þjóðerni, kynþætti, litarhætti, efnahag, ætterni og stöðu að öðru leyti.
- Að gera starfsfólk kleift að samræma sem best einkalíf og starfsábyrgð.
- Að efla jafnréttismenningu starfsfólks ON.
- Að efla fræðslu og vitund starfsfólks um málefni og áskoranir minnihlutahópa.
- Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
- Að tryggja fjölbreytni innan hópa á öllum stigum ábyrgðar- og ákvarðanatöku innan fyrirtækisins og tekið sé mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanir.
- Að tryggja gott aðgengi og vinnuaðstöðu á grundvelli líkamlegs og andlegs atgervis.

ON uppfyllir kröfur í formi laga, reglna og reglugerða um jafnréttismál.

Jafnréttisstefnan byggir á gildum og heildarstefnu ON og er sett fram til samræmis við eigendastefnu.

Mæling: Jafnlaunagreining.

Tilvísanir:

[SKI-100](#); Ábyrgðir i vottuðum stjórnunarkerfum.

[SKI-245](#); Jafnlaunakerfi (ÍST 85).

[STE-019](#); Starfskjarastefna.

[STE-046](#); Framkvæmdaráætlun jafnréttisnefndar OR samstæðu.

ON POWER'S NON-DISCRIMINATION STRATEGY - STE-265



ON Power's non-discrimination strategy obligates the company to continually improve issues regarding gender equality. The human rights provision in the Icelandic constitution is the basis of ON Power's non-discrimination strategy. The strategy's objective is to value individuals based on their merits and ensure that they enjoy equal rights. ON Power works systematically towards the following:

- Gender equal remuneration.
- Gender parity within ON Power and its individual companies, work groups, divisions and departments.
- Increasing diversification within companies, work groups, divisions and departments, regarding e.g.: sex, age, sexual orientation, religion, opinion, nationality, race, colour and financial standing.
- Enable employees to balance work and private life, as much as possible.
- Promote a culture of non-discrimination within ON Power.
- Promote education and awareness within ON Power about the issues and challenges facing minority groups.
- React to harassment, gender-based violence, gender-based harassment and sexual harassment within ON Power.
- Have gender equality as criteria in strategy- and all major decision making.
- Secure accessibility and accommodation facilities based on physical and mental abilities.

ON Power fulfils the non-discrimination requirements in accordance with legislation and regulations on gender equality.

ON Power's gender equality policy is based on its fundamental values and comprehensive strategy and is presented in accordance with owners' strategy and RE's renumeration policy.

Reference:

- SKI-100: Guarantees in certified management systems.
- SKI-245: Gender equal renumeration (IST 85).
- STE-019: Employment terms policy.
- STE-046: OR gender equality implementation plan.