



**JAFNRÉTTISSTEFNA HAGA HF.  
MARS 2018**

## Stefna Haga og dótturfélaga

Stefna Haga er að gætt skuli fyllsta jafnréttis milli kynjanna og að hver starfsmaður **Haga og dótturfélaga** þess sé metinn að eigin verðleikum, óháð kyni, aldri og uppruna. Allt starfsfólk skal njóta sömu virðingar og skulu kynin hafa jafna stöðu innan fyrirtækisins. Þannig er tryggt gott starfsumhverfi sem gefur af sér tækifæri fyrir hvern þann sem vill. Hvers konar mismunun er óheimil og verður ekki liðin og er það stefna fyrirtækisins að koma í veg fyrir að slíkt ranglæti eigi sér stað.

## Tilgangur jafnréttisstefnu

Tilgangur jafnréttisstefnu þessarar er að stuðla að jafnri stöðu kynjanna innan fyrirtækisins og jöfnum tækifærum einstaklinga á sem flestum sviðum. Þetta á m.a. við um rétt til starfa, menntunar og kjara fyrir sambærileg störf. Markmið jafnréttisstefnu þessarar er enn fremur að stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf og að hlutur kynjanna verði eins jafn og unnt er í stjórnunar- og áhrifastöðum. Jafnréttisstefna Haga byggir á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

## Stefnumið

Konum og körlum skal greiða **jöfn laun og sömu kjör** fyrir sambærileg störf.

Konur og karlar skulu hafa **jafnan aðgang** að lausum störfum, starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun.

Gera skal starfsmönnum kleift að **samræma vinnu og einkalíf** með sveigjanlegum og fyrirsjáanlegum vinnutíma.

Karlar og konur hafa bæði rétt á **foreldra- og fæðingarorlofi**, sem og rétt til leyfis vegna annarra brýnna fjölskylduaðstæðna (skv. skilgreiningu í kjarasamningum stéttarfélagi).

**Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti** eru ekki liðin.

## Launajafnrétti

Konum og körlum skal greiða jöfn laun og skulu bæði kyn njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf. Við ákvörðun launa skal ávallt gæta fyllsta jafnréttis en laun skulu vera tengd vel skilgreindum hæfniskröfum og frammistöðumati.

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Körlum og konum skal greiða jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.	Árlega skal greina laun og önnur kjör starfsmanna. Leiðrétta skal laun ef fram kemur mismunur vegna kynferðis.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Úttekt lokið í apríl ár hvert.
Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum.	Ef staða losnar skal gæta að jafnri stöðu kynjanna við ráðningu, að því gefnu að umsækjendur séu jafn hæfir.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Þegar stjórnendastarf losnar.

## Jafn aðgangur

Til að tryggja jafnrétti innan Haga og dótturfélaga þess er nauðsynlegt að búa svo um að allir einstaklingar hafi jafnan aðgang að störfum, starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun, óháð kyni, aldri og uppruna. Þeim tilmælum er beint til stjórnenda og eigenda Haga að hafa þetta ákvæði í huga þegar settar eru fram tillögur um fulltrúa í starfshópa og nefndir á vegum fyrirtækisins.

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Auglýst störf skulu standa opin jafnt konum sem körlum.	Taka skal saman kynjahlutföll, skipt eftir starfsheitum eða starfsflokkum. Ef hlutföll eru ójöfn skal tekið tillit til þess við ráðningar, að því gefnu að umsækjendur séu jafn hæfir.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Úttekt lokið í apríl ár hvert.
Karlar og konur skulu bæði hvött til að sækja um auglýst störf.	Auglýsingar um laus störf skulu ekki gefa í skyn að fremur sé óskað eftir öðru kyninu en hinu. Þetta á þó ekki við ef tilgangur auglýsingarinnar sé að jafna kynjaskiptingu.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Þegar laus störf eru auglýst.
Konur og karlar skulu hafa sama möguleika til að vinna sig upp í starfi.	Bæði kyn eru hvött til jafns og standa jafnfætis þegar kemur að starfsþróun.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Þegar ný störf opnast eða eldri störf losna.
Öll starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun skal vera aðgengileg báðum kynjum.	Bæði kyn eru hvött til að sækja sér símenntun og endurmenntun og er aðsóknin greind ár hvert.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Í starfsmannaviðtölum ár hvert.
Tryggja skal jafnan hlut karla og kvenna í nefndum og starfshópum.	Gæta skal sérstaklega að kynjasamsetningu þegar setja á saman nefndir og starfshópa.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Við val í nefndir eða starfshópa.

## Samræming vinnu og einkalífs

Allt starfsfólk Haga og dótturfélaga skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eða annarri hagræðingu þar sem því verður við komið til að auðvelda samræmingu vinnu og einkalífs. Taka skal tillit bæði til fjölskylduaðstæðna starfsmanna sem og þarfa fyrirtækisins. Gengið er út frá því að foreldrar ungra barna taki það fæðingarorlof sem þeir eiga rétt á og eru feður sérstaklega hvattir til að nýta sinn rétt til foreldraorlofs. Engin skerðing verður á frama starfsmanna innan fyrirtækisins við töku þess.

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Vinnutími skal vera fyrirsjáanlegur og sveigjanlegur svo auðvelt sé að samræma vinnu og einkalíf.	Starfsfólk skal hafa skýr hlutverk og ábyrgðarsvið sem gerir því auðveldara að skipuleggja vinnudaginn.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar ásamt daglegum stjórnendum.	Starfsfólki er kynnt þetta markmið við upphaf starfs hjá fyrirtækinu.
Foreldrar hvattir til að taka fæðingar- og foreldraorlof.	Bæði kyn eru hvött til að nýta rétt sinn. Auk þess er starfsfólki auðvelduð endurkoma til starfs eftir orlof, t.d. með því að halda því upplýstu með boðum á starfsmannafundi meðan á orlofi stendur.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar ásamt daglegum stjórnendum.	Þegar tilkynnt er um þungun eða þegar aðstæður koma upp.
Yfirvinna takmörkuð og tryggt að hún standi báðum kynjum til boða og taki mið af aðstæðum starfsmanns.	Vinnutíma skal skipuleggja og hafa eins fyrirsjáanlegan og unnt er.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar ásamt daglegum stjórnendum.	Við skipulag vinnutíma og vaktaplana.

## Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Koma skal fram við alla starfsmenn Haga og dótturfélaga þess af virðingu. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða einelti verða ekki undir neinum kringumstæðum liðin. Meðvirkni samstarfsfólks í slíkum málum er óásættanleg. Tryggður skal réttur allra sem verða fyrir slíkri framkomu til að kæra viðkomandi háttsemi.

Skilgreining á kynbundnu ofbeldi og kynbundinni og kynferðislegri áreitni skv. lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir:

*Kynbundið ofbeldi er ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.*

*Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.*

*Kynferðisleg áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.*

Skv. reglugerð 1000/2004 er einelti skilgreint á eftirfarandi hátt:

*Einelti er ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.*

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða einelti á vinnustað.	Gera skal sérstakar ráðstafanir, stunda fræðslu og setja verklagsreglur til að koma í veg fyrir að ofbeldi, áreitni eða einelti eigi sér stað.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Fræðsla skal eiga sér stað við ráðningu starfsfólks. Verklagsreglur skulu endurskoðaðar árlega.
Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða einelti verða ekki undir neinum kringumstæðum liðin hjá fyrirtækinu.	Fylgja skal fyrirfram ákveðnum verklagsreglum ef ábending berst um ofbeldi, áreiti eða einelti. Tryggja skal að starfsfólk viti hvernig koma skal ábendingum á framfæri.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Við ráðningu skal starfsfólki kennd rétt viðbrögð við ábendingum og hvert skal tilkynna um áreiti eða einelti.

## Kynning, árangursmat og eftirfylgni

Jafnréttisstefnu þessa skal kynna fyrir öllum starfsmönnum Haga og dótturfélaga þess og skal hún vera aðgengileg starfsmönnum fyrirtækisins. Vinna skal markvisst að því að stefnu þessari sé framfylgt í hvívetna og að henni sé viðhaldið og tryggt að markmiðum hennar sé náð. Jafnréttisstefnuna skal endurskoða minnst á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Sannreyna hvort tilætluðum árangri hafi verið náð og hversu vel hafi tekist til við framkvæmd stefnu þessarar.	Úttekt þar sem tekið er tillit til stefnumiða og markmiða jafnréttisstefnunnar.	Forstjóri Haga.	Lokið í maí ár hvert.
Meta hvort jafnréttisstefnan sé raunhæf og tryggja að hún sé í sífældri þróun.	Endurskoðun með tilliti til reynslu og úttekta sem framkvæmdar hafa verið.	Forstjóri Haga.	Lokið 1 mánuði áður en endurskoða skal eldri áætlun.
Hagar og dótturfélög þess skulu ljúka jafnlaunavottun sbr. lög nr. 56/2017.	Semja skal við sérfræðing um aðstoð við innleiðingu á jafnlaunavottun fyrir samstæðuna í heild sinni.	Forstjóri Haga.	Lokið fyrir áramót 2018.

Þannig samþykkt í stjórn Haga hf. 19. mars 2018

Kristín Friðgeirsdóttir  
 Erna Gísladóttir  
 Stefán Árni Auðólfsson