



JAFNRÉTTIS- OG MANNRÉTTINDASTEFNA HAGA HF.
APRÍL 2020

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, kynhneigð 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 jafnréttis- og mannréttindastefnu

Tilgangur jafnréttis- og mannréttindastefnu 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 stefnu 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. Jafnréttis- og mannréttindastefna Haga byggir á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Einnig miðar stefnan að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, skoðana, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, fötlunar, líkamsgerðar eða annarrar stöðu.

Stefnumið

Öllum kynjum skal greiða **jöfn laun og sömu kjör** fyrir sambærileg störf.

Öll kyn skulu hafa **jafnan aðgang** að lausum störfum, starfspjálfun, símenntun og endurmenntun.

Gera skal starfsfólki kleift að **samræma vinnu og einkalíf** með sveigjanlegum og fjölskylduáhriflegum vinnutíma.

Öll kyn hafa rétt á **foreldra- og fæðingarorlofi**, sem og rétt til leyfis vegna annarra brýnna fjölskylduáðstæðna (skv. skilgreiningu í kjarasamningum stéttarfélaganna).

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

Launajafnrétti

Öllum kynjum skal greiða jöfn laun og skulu öll kyn njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt eða sambærileg störf. Við ákvörðun launa skal ávallt gæta fyllsta jafnréttis en laun skulu vera tengd vel skilgreindum hæfniskröfum og frammistöðumati.

Öll dótturfélög Haga skulu ljúka jafnlaunavottun, sbr. breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, sem lögfest var í júní 2017 og innleiða jafnlaunakerfi sbr. staðal ÍST 85 um jafnlaunavottun.

Markmið	Aðgerðaráætlun	Ábyrgðaraðili	Tímarammi
Öllum kynjum skal greiða jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.	Árlega skal greina laun og önnur kjör starfsfólks. Leiðréttá 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 öllum kynjum.	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.
Öll kyn skulu hvött til að sækja um auglýst störf.	Auglýsingar um laus störf skulu ekki gefa í skyn að fremur sé óskað eftir einu kyninu en öðru. Þetta á þó ekki við ef tilgangur auglýsingarinnar sé að jafna kynjaskiptingu.	Framkvæmda- og rekstrarstjórar.	Þegar laus störf eru auglýst.
skulu hafa sama möguleika til að vinna sig upp í starfi.	Öll 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 öllum kynjum.	Öll 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 kynja 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 starfsfólks sem og þarfa fyrirtækisins. Gengið er út frá því að foreldrar ungra barna taki það fæðingarorlof sem þeir eiga rétt á og eru makar sérstaklega hvattir til að nýta sinn rétt til foreldraorlofs. Engin skerðing verður á frama starfsfólks 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 öllum 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 allt starfsfólk 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 fyrir fram 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.

Mannréttindi, barnaþrælkun og nauðungarvinna

Félagið virðir mannréttindi í allri starfsemi félagsins líkt og kveður á um í Mannréttindasáttmála Sameinuðu þjóðanna. Þar segir að allir eigi jafnt tilkall til mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, skoðana, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, fötlunar, líkamsgerðar eða annarrar stöðu. Að sama skapi, gerir félagið þær kröfur að hagsmunaaðilar virði mannréttindi. Verði birgi eða samstarfsaðili uppvís að hvers kyns mannréttindabrotum, áskilur félagið sér þann rétt að slíta viðkomandi viðskiptasambandi.

Félagið líður aldrei barnaþrælkun og virðir Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna hvað varðar réttindi barna. Verði birgi eða samstarfsaðili uppvís að barnaþrælkun, áskilur félagið sér sömuleiðis þann rétt að slíta viðkomandi viðskiptasambandi.

Nauðungarvinna, sem og þrælahald er ekki liðið innan félagsins. Verði birgi eða samstarfsaðili uppvís að nauðungarvinnu eða þrælahaldi, áskilur félagið sér þann rétt að slíta viðkomandi viðskiptasambandi.

Kynning, árangursmat og eftirfylgni

Jafnréttis- og mannréttindastefnu þessa skal kynna fyrir öllu starfsfólki Haga og dótturfélaga þess og skal hún vera aðgengileg starfsfólki 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. Stefnuna 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 jafnréttis- og mannréttindastefnunna r.	Forstjóri Haga.	Lokið í maí ár hvert.
Meta hvort jafnréttis og mannréttindastefnan sé raunhæf og tryggja að hún sé í sífelldri þróun.	Endurskoðun með tilliti til reynslu og úttekta sem framkvæmdar hafa verið.	Forstjóri Haga.	Lokið einum mánuði áður en endurskoða skal eldri áætlun.
Hagar og dótturfélög þess skulu ljúka jafnlaunavottun sbr. lög nr. 10/2008.	Unnið skv. staðli ÍST 85 um jafnlaunavottun. Innra eftirlit Haga stýrir aðgerðaráætlun og eftirliti með úttekt sem er í höndum BSI á Íslandi ehf.	Forstjóri Haga.	Úttektir og vottun er framkvæmd skv. staðli ÍST 85 og fer fyrst um sinn fram árlega, en með lengra millibili þegar fram í sækir.

Þannig samþykkt í stjórn Haga hf. 20. apríl 2020

Erna Gísladóttir

Davíð Harðarson

Eiríkur S. Jóhannsson

Katrín Olga Jóhannesdóttir

Stefán Árni Auðólfsson