



JAFNRÉTTIS- OG MANNRÉTTINDASTEFNA
MARS 2026

1. Stefna Haga hf.

Stefna Haga er að gætt skuli fyllsta jafnréttis milli kynjanna og að hver starfsmaður **Haga** 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.

2. 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. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. 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.

3. Stefnumið

- Öllum kynjum skal greiða **jöfn laun og sömu kjör** fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf.
- Öll kyn skulu hafa **jafnan aðgang** að lausum störfum, starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun.
- Gera skal starfsfólki kleift að **samræma vinnu og einkalíf** með sveigjanlegum og fyrirsjáanlegum vinnutíma, rétt til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna annarra brýnna fjölskylduaðstæðna.
- **Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti** eru ekki liðin.

3.1. 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, þ.e. laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni, en laun skulu einnig vera tengd vel skilgreindum hæfniskröfum og frammistöðumati. Starfsfólk skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.

Aðgerðir

- Störf þarf að meta og marka þarf stefnu í jafnlaunamálum og það kynnt starfsfólki.
- Greina þarf laun og hlunnindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða.
- Leiðrétta skal laun ef fram kemur mismunur sem ekki verður útskýrður með öðru en kynferði.
 - **Lokið:** fyrir febrúar ár hvert
 - **Ábyrgð:** umsjónarmaður jafnlaunakerfis

3.2. Jafn aðgangur

Til að tryggja jafnrétti innan Haga er nauðsynlegt að búa svo um að allir einstaklingar hafi jafnan aðgang að störfum, starfspjálfun, 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.

Sérstakt markmið félagsins er að jafna hlutfall kynja í stjórnendastörfum hjá Högum. Ef staða losnar skal gæta að jafnri stöðu kynjanna við ráðningu, að því gefnu að umsækjendur séu jafn hæfir.

Aðgerðir

- Taka skal fram í atvinnuauðglýsingum að störfin henti öllum óháð kyni.
- Greina þarf kynjahlutföll vegna nýráðninga og tilfærslna í starfi og jafna ef hallar á annað kynið.
- Samantekt á fjölda umsækjenda yfir ákveðið tímabil, skipt eftir kyni.
- Greina skal árlega samsetningu á starfshópum með tilliti til hlutfalls kynja.
- Greina ásókn kynja í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og starfspjálfun og leiðréttu ef í ljós kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla.
 - **Lokið:** fyrir febrúar ár hvert
 - **Ábyrgð:** umsjónarmaður jafnlaunakerfis

3.3. Samræming vinnu og einkalífs

Allt starfsfólk Haga 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.

Aðgerðir

- Þjóða sveigjanlegan vinnutíma eða aðra hagræðingu, sé því komið við.
- Mæta þörfum starfsfólks á fjarveru vegna veikinda eða annarra tímabundinna erfiðleika í einkalífi.
- Kynna öllum réttindi sín vegna veikinda barna.
- Tryggja aðgengi starfsmanna að sama/sambærilegu starfi eftir fæðingar- eða foreldraorlof.
 - **Lokið:** fyrir febrúar ár hvert
 - **Ábyrgð:** umsjónarmaður jafnlaunakerfis

3.4. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Koma skal fram við allt starfsfólk Haga 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 kynjanna nr. 150/2020 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 hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður 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 er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Skv. reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum er einelti skilgreint á eftirfarandi hátt:

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 eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Aðgerðir

- Til er skrifleg viðbragðsáætlun sbr. reglugerð 1009/2015, ásamt forvarnaráætlun, innan Haga gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og einelti sem kynnt hefur verið starfsmönnum félagsins.
 - **Lokið:** fyrir febrúar ár hvert
 - **Ábyrgð:** umsjónarmaður jafnlaunakerfis

4. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting

Allar rekstrareiningar Haga á Íslandi hafa lokið jafnlaunavottun, sbr. breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem lögfest var í júní 2017, og hafa þau innleitt jafnlaunakerfi sbr. staðal ÍST 85 um jafnlaunavottun. Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Samhliða jafnlaunavottun hafa allar rekstrareiningar Haga markað sér launastefnu og jafnréttisstefnu ásamt aðgerðaráætlun í samræmi við jafnlaunakerfi ÍST 85.

Móðurfélag Haga hefur hlotið jafnlaunastaðfestingu frá Jafnréttisstofu. Gildistími jafnlaunastaðfestingarinnar er þrjú ár og skal endurnýjun fara fram í desember 2028.

5. 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.

6. Kynning, árangursmat og eftirfylgni

Jafnréttis- og mannréttindastefnu þessa skal kynna fyrir öllu starfsfólki Haga 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. Forstjóri Haga ber ábyrgð á að jafnréttis- og mannréttindastefnu þessari sé framfylgt. Stefnuna skal endurskoða minnst á þriggja ára fresti.

Þannig samþykkt 26. mars 2026

Stjórn Haga hf.