



Jafnréttis- og mannréttindastefna

Arion 2024 - 2027



Eftirfarandi stefna tekur til Arion samstæðunnar, þ.e. Arion banka, Stefnis og Varðar, en saman veitir Arion samstæðan íslensku samfélagi alhliða fjármálaþjónustu. Í stefnunni er sameiginlega vísað til félaganna þriggja sem Arion.

Stefna Arion er að virða mannréttindi og jafnrétti í allri sinni starfsemi. Arion leggur áherslu á að skapa umhverfi þar sem fólk með sambærilega menntun, starfsreynslu og ábyrgð býr við jöfn tækifæri og kjör, án tillits til þjóðernisuppruna, kynþáttar, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar eða annarrar stöðu. Hvers kyns mismunun er í andstöðu við stefnu þessa og óheimil samkvæmt lögum¹.

Áherslur Arion:

- Laus störf skulu standa öllum opin sem búa yfir tilskilinni menntun og reynslu óháð kyni eða annarri stöðu. Unnið skal markvisst að auknu kynjajafnvægi í starfseiningum, starfaflokkum og í nefndum til að fá fram fjölbreyttari sjónarmið.
- Við tryggjum að starfsfólk í sambærilegum stöðum hafi jafna möguleika á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun, óháð kyni eða annarri stöðu. Fræðsluframboð í árlegri fræðsluáætlun Arion tekur mið af markmiðum í aðgerðaráætlun.
- Við tryggjum að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Markmið Arion er að allt starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.² Til þess að styðja við jafnlaunastefnuna fer Arion eftir íslenska staðlinum ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi.
- Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Við þjóðum starfsfólki sveigjanleika og um leið stuðlum að betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
- Starfsfólk er hvatt til þess að nýta fæðingarorlofsrétt sinn óháð kyni. Við leggjum okkur fram við að styðja við starfsfólk þegar það kemur til baka úr fæðingarorlofi og finnum leiðir til þess að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og dagvistunar.
- Við leggjum áherslu á að samskipti á vinnustaðnum einkennist af gagnkvæmri virðingu og að starfsfólki líði vel. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni, sem og annað ófabeldi (hér eftir nefnt EKKO), verður undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum og ber starfsfólki að upplýsa viðeigandi aðila verði það vart við slíka hegðun³.
- Við sköpum jafnréttissinnaðan og góðan vinnustað þar sem starfsfólk nýtur virðingar, fjölbreytt sjónarmið fá að njóta sín og inngilding er höfð að leiðarljósi. Við leggjum áherslu á að vinnumhverfið taki tillit til fjölbreyttra þarfa starfsfólks þannig að hvert og eitt fái tækifæri til að njóta sín, bæði vegna sérstöðu sinnar en líka þrátt fyrir sérstöðu sína.
- Við leggjum okkar af mörkum til að jafna þátttöku allra kynja á fjármálamarkaði. Það er lykilatriði fyrir farsæla og jafna þróun samfélagsins að öll kyn taki þátt í eigin fjármálum. Þannig höfum við jöfn áhrif og jafna rödd þegar kemur að þróun samfélagsins. Því leggjum við sérstaka áherslu á að efla konur þegar kemur að fjárfestingum.
- Við viljum að þjónusta Arion sé sniðin að þörfum allra viðskiptavina óháð kyni, þjóðerni, bakgrunni eða annarri stöðu.
- Við göngum úr skugga um að alþjóðleg mannréttindi séu virt og gætt sé að jafnrétti í virðisæðju Arion þ.m.t. í innkaupum, lánveitingum til fyrirtækja og fjárfestingum.

Til að vinna að áherslum Arion er unnið eftir aðgerðaráætlun í jafnréttis- og mannréttindamálum.⁴ Til viðbótar við helstu áhersluatriði munum við kappkosta við að gæta að jafnréttissjónarmiðum í orðalagi, skilaboðum, ásýnd og markaðsefni á vegum Arion.

¹Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (með síðari breytingum) og lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Arion fer að íslenskum lögum sem meðal annars byggjast á alþjóðlegum skuldbindingum og sáttmálum sem ríkið á aðild að, þ.m.t. talið sáttmála International Labour Organization (ILO) undir hatti Sameinuðu þjóðanna.

²Með jöfnum launakjörum er átt við að laun séu ákveðin með fyrirfram ákveðnum hætti sem nær til alls starfsfólks og að tryggt sé að ekki sé mismun á grundvelli kyns eða annarra þátta. Allar launaákvæðanir skulu vera í samræmi við kjarasamninga.

³Viðbragðsáætlun vegna EKKO og leiðbeiningar fyrir starfsfólk er aðgengilegt á innri vef.

⁴Við gerð hennar hefur verið horft til viðmiðunarreglna Efnahags- og framfararstofnunarinnar (OECD) fyrir fjölbjóðleg fyrirtæki, leiðbeinandi meginreglna Sameinuðu þjóðanna um viðskipti og mannréttindi, yfirlýsinga ILO um grundvallarreglur og réttindi við vinnu sem og Alþjóðaréttindaskrárarnar.



Jafnlaunastefna Arion

Það er stefna Arion að greiða jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Markmið Arion er að allt starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og að tryggja að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Með jöfnum launakjörum er átt við að laun séu ákveðin með fyrir fram ákveðnum hætti sem nær til alls starfsfólks og að tryggt sé að ekki sé mismunað á grundvelli kyns eða annara þátta. Einnig skal tryggja að allar launaákvæðanir séu í samræmi við kjarasamninga.

Til þess að styðja við jafnlaunastefnuna fer Arion eftir íslenska staðlinum ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi. Samkvæmt honum skuldbindur Arion sig til þess að:

- Innleiða skjalfest og vottað jafnlaunastjórnunarkerfi. Kerfinu skal viðhaldið með eftirliti og stöðugum umbótum ásamt því að stuðla að forvörnum.
- Viðhalda jafnlaunavottun í samræmi við gildandi reglur á hverjum tíma og bregðast við frábrigðum og athugasemdum eftir atvikum.
- Flokka störf út frá kröfum jafnlaunakerfisins og framkvæma a.m.k. árlega launagreiðingu.
- Framkvæma innri úttekt og hafa rýni stjórnenda með reglubundnum hætti þar sem jafnlaunakerfið, jafnlaunastefna og markmið eru rýnd.
- Kynna jafnlaunastefnuna fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á innri og ytri vef.
- Kynna fyrir starfsfólki niðurstöður árlegrar jafnlaunavottunar.



Aðgerðaráætlun í jafnréttis- og mannréttindamálum 2024 – 2027

Aðgerðaráætlun hefur verið samþykkt af æðstu stjórnendum samstæðunnar.

Ráðningar, starfsþróun og endurmenntun

Laus störf skulu standa öllum opin sem búa yfir tilskilinni menntun og reynslu óháð kyni eða annarri stöðu. Við tryggjum að starfsfólk í sambærilegum stöðum hafi jafna möguleika á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun, óháð kyni eða annarri stöðu. Allir stjórnendur skulu setja fram raunhæf markmið um hvernig þeir hyggist ætla að stuðla að jöfnum kynjahlutföllum og fjölbreytileika í þeirra hópi á næstu 3 árum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Jafna möguleika starfsfólks á starfsþróun og framgangi í starfi.	Að gæta þess að arftakaáætlun og leiðtogaþjálfun styðji við markmið Arion í jafnréttismálum.	Æðstu stjórnendur ⁵ og mannauðsdeild.	Kynjahlutfall í arftakaáætlun og leiðtogaþjálfun. Úttekt árlega.	Úttekt árlega.
	Að sem flest störf séu auglýst í þeim tilgangi að veita jöfn tækifæri óháð kyni og annarri stöðu.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Hlutfall auglýstra starfa eftir starfseiningum, starfaflokkum og kyni.	Úttekt árlega.
Stuðla að jöfnum kynjahlutföllum í starfseiningum, starfaflokkum og nefndum.	Standa fyrir fræðslu fyrir nýja stjórnendur um jafnréttismál og mikilvægi fjölbreytileikans.	Mannauðsdeild.	Fjöldi þátttakenda í fræðslu.	Úttekt árlega.
	Við skipan í nefndir skal horft til kynjahlutfalls.	Bankastjóri.	Kynjahlutfall í nefndum.	Úttekt árlega.
	Að stjórnendur og mannauðsdeild horfi til núverandi kynjahlutfalls og reyni eftir bestu getu að ráða inn aðila af því kyni sem hallar á í starfseiningu/ starfaflokkum.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Kynjahlutfall í starfseiningum og starfaflokkum.	Úttekt árlega.
Að jafna kynjahlutfall þeirra sem sækja sér fræðslu.	Hvetja allt starfsfólk til að sækja sér fræðslu m.a. með því að tengja fræðslu við lykilmælikvarða Arion.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Kynjahlutfall þeirra sem sækja fræðslu.	Úttekt árlega.

⁵ Æðstu stjórnendur: Bankastjóri, framkvæmdastjórn Arion banka, forstjóri Varðar og framkvæmdastjóri Stefnis.



Launajafnrétti

Við tryggjum að engin ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Markmið Arion er að allt starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.⁶ Til þess að styðja við jafnlaunastefnuna fer Arion eftir íslenska staðlinum ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Að starfsfólk, óháð kyni, njóti sömu kjara fyrir jafn verðmæt störf.	Framkvæma reglulegar launagreiningar og bregðast við óútskýrðum launamun með leiðréttingum þar sem við á.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Innri launagreiningar.	Úttekt fjórum sinnum á ári.
Að ekki sé til staðar óútskýrður launamunur og að heildarfrávik séu ekki meiri en 1%. Skýringarhlutfall (R²) skal ekki vera lægra en 95%.	Að viðhalda jafnlaunavottun sem Arion hefur hlotið. Stuðla að stöðugum umbótum í samræmi við íslenska staðalinn ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Óútskýrður launamunur kynjanna.	Úttekt árlega.
Að miðgildi heildarlaunagreiðslna karla í hlutfalli við miðgildi heildarlaunagreiðslna kvenna lækki niður fyrir 1,25. (Tekið skal mið af árslaunum).	Að hafa jöfn tækifæri í huga við launabreytingar og starfsþróun.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Miðgildi heildarlaunagreiðslna.	Úttekt árlega.
Að stjórnendur þekki markmið um launajafnrétti til að geta tekið ákvarðanir sem styðja við þau.	Kynna aðgerðaráætlun og markmið fyrir stjórnendum. Kynna niðurstöður jafnlaunavottunar fyrir æðstu stjórnendum	Mannauðsdeild.		Rýni æðstu stjórnenda árlega.
Að þátttaka stjórnenda í fræðslu vegna jafnréttismála sé yfir 90% í lok tímabils.	Reglubundin fræðsla um launajafnrétti til stjórnenda.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Að mæla þátttöku stjórnenda í fræðslu vegna jafnréttismála.	Úttekt annað hvert ár.

⁶ Með jöfnum launakjörum er átt við að laun séu ákveðin með fyrirfram ákveðnum hætti sem nær til alls starfsfólks og að tryggt sé að ekki sé mismunað á grundvelli kyns eða annarra þátta. Allar launaákvarðanir skulu vera í samræmi við kjarasamninga.



Samræming vinnu og einkalífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Við bjóðum starfsfólki sveigjanleika og um leið stuðlum að betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Starfsfólk er hvatt til þess að nýta fæðingarorlofsrétt sinn óháð kyni. Við leggjum okkur fram við að styðja við starfsfólk þegar það kemur til baka úr fæðingarorlofi og finnum leiðir til þess að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og dagvistunar.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.	Bjóða uppá sveigjanlegan vinnutíma og fjarvinnustefnu.		Mæling á upplifun starfsfólks á jafnvægi milli vinnu og einkalífs.	Úttekt tvisvar á ári
Að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu.	Að mæta þörfum starfsfólks til þess að sinna tímabundinni fjölskylduábyrgð t.d. með skertu starfshlutfalli eftir fæðingar og foreldraorlof eða með leyfi frá störfum vegna veikinda eða tímabundinnar fjölskylduábyrgðar.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Fjöldi starfsfólks í hlutastarfi og greina ástæður.	Úttekt árlega
Að niðurstöður á könnun um upplifun starfsfólks á jafnvægi milli vinnu og einkalífs sé að lágmarki 4,2.	Styðja starfsfólk þegar það kemur til baka úr fæðingarorlofi.		Greining á nýtingu orlofs og vinnutíma-styttingu.	Úttekt árlega.
Að niðurstöður á könnun um upplifun starfsfólks á jafnvægi milli vinnu og einkalífs sé að lágmarki 4,2.	Finna leiðir til þess að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og dagvistunar.		Greining á nýtingu orlofs og vinnutíma-styttingu.	Úttekt árlega.
Að allt starfsfólk nýti fæðingarorlofsrétt sinn og leyfi vegna veikinda barna óháð kyni.	Að hvetja starfsfólk til þess að nýta fæðingarorlofsrétt sinn óháð kyni. Kynna réttindi fyrir verðandi foreldrum.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Greining á nýtingu fæðingarorlofs.	Úttekt árlega.
Að sjá jákvæða þróun á kynjahlutfalli þegar kemur að töku fæðingarorlofs.	Að tryggja starfsfólki að jafnaði 80% af launum fæðingarorlofi. ⁷		Greining á fjarveru-skráningu vegna veikinda barna.	Úttekt árlega.
Að styðja við starfsfólk í tengslum við starfslok vegna aldurs.	Framfylgja stefnu um starfslok vegna aldurs, m.a. með reglulegri úttekt á lífaldri starfsfólks.	Mannauðsdeild.	Greining á lífaldri starfsfólks.	Úttektir reglulega allt árið.
Að styðja við starfsfólk í tengslum við starfslok vegna aldurs.	Bjóða upp á námskeið í tengslum við starfslok vegna aldurs.			

⁷ Upp að tilteknu hámarki í 6 mánuði, að teknu tilliti til reglna Fæðingarorlofssjóðs.



Einelti, áreitni og ofbeldi

Við leggjum áherslu á að samskipti á vinnustaðnum einkennist af gagnkvæmri virðingu og að starfsfólki líði vel. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni, sem og annað ofbeldi (hér eftir nefnt EKKO), verður undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum og ber starfsfólki að upplýsa viðeigandi aðila verði það vart við slíka hegðun.⁸

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Að menningin sé með þeim hætti að einelti, kynferðislegt /kynbundið ofbeldi eða áreitni (EKKO) viðgangist ekki.	EKKO stefna og viðbragðsáætlun.	Eineltisteymi.		Stefna endurskoðuð þriðja hvert ár.
	Fræðsla til starfsfólks um einkenni, afleiðingar og verkferla EKKO.	Eineltisteymi, mannauðsdeild og stjórnendur.	Fjöldi fræðslu-viðburða og fjöldi þátttakenda.	Úttekt annað hvert ár.
	Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur um EKKO.	Eineltisteymi, mannauðsdeild og stjórnendur.	Fjöldi fræðslu-viðburða og fjöldi þátttakenda.	Úttekt annað hvert ár.
	Fræðsla um EKKO fyrir nýtt starfsfólk og nýja stjórnendur.	Eineltisteymi, mannauðsdeild og stjórnendur.	Fjöldi fræðslu-viðburða og fjöldi þátttakenda.	Úttekt árlega.
	Unnið úr niðurstöðum kannana varðandi einelti, áreitni og ofbeldi.	Eineltisteymi og mannauðsdeild.	Hlutfall starfsfólks sem hefur upplifað EKKO.	Úttekt árlega.
	Haldið utan um fjölda tilkynninga um einelti, áreitni og ofbeldi.	Eineltisteymi og mannauðsdeild.	Fjöldi tilkynninga.	Úttekt árlega.
	Framkvæmt áhættumat og unnið með niðurstöður í samræmi við reglugerð 1009/2015.	Eineltisteymi.	Fjöldi áhættuþátta.	Framkvæmt þriðja hvert ár.
	Útbúa feril sem unnið er eftir ef starfsfólk tilkynnir um að þau séu þolendur heimilis-ofbeldis.	Mannauðsdeild.		Ferli tilbúið fyrir lok árs 2025.

⁸ Viðbragðsáætlun vegna EKKO og leiðbeiningar fyrir starfsfólk er aðgengilegt á innri vef.



Inngilding og fjölbreytileiki

Við sköpum jafnréttissinnaðan og góðan vinnustað þar sem starfsfólk nýtur virðingar, fjölbreytt sjónarmið fá að njóta sín og inngilding er höfð að leiðarljósi. Við leggjum áherslu á að vinnumhverfið taki tillit til fjölbreyttra þarfa starfsfólks þannig að hvert og eitt fái tækifæri til að njóta sín, bæði vegna sérstöðu sinnar en líka þrátt fyrir sérstöðu sína.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Að inngildingarvísitala Arion sé yfir meðaltali og miðgildi á landsvísi í inngildingarkönnun Öldu.	Stuðla að aukinni vitundarvakningu starfsfólks.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Inngildingarvísitala Öldu.	Úttekt árlega.
	Standa fyrir fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um inngildingu.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Úttekt á fjölda fræðsluerinda. Greining á fjölda þátttakenda.	Úttekt árlega.
Að vera vinnustaður sem leggur áherslu á inngildingu.	Að starfsstöðvar henti öllum óháð fötlun eða annarri stöðu. Að útbúa aðgerðar-áætlun um mögulegar úrbætur á húsnæði og úrbætur framkvæmdar eftir þörfum.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Úttekt á húsnæði.	Markmiði náð fyrir lok árs 2025.
	Bæta aðgengi að upplýsingum og fræðslu fyrir starfsfólk af erlendum uppruna sem ekki hefur íslensku að móðurmáli.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Hlutfall skyldu-fræðslu sem er aðgengileg á ensku.	Markmiði náð fyrir lok árs 2025.
	Þjóða starfsfólki af erlendum uppruna upp á íslenskunám.	Æðstu stjórnendur og mannauðsdeild.	Greining á fjölda þátttakenda.	Markmiði náð fyrir lok árs 2025.



Arion sem veitandi þjónustu – inngilding og fjölbreytileiki í hópi viðskiptavina

Við viljum að þjónusta Arion sé sniðin að þörfum allra viðskiptavina óháð kyni, þjóðerni, bakgrunni eða annarri stöðu. Við leggjum okkar af mörkum til að jafna þátttöku allra kynja á fjármálamarkaði. Það er lykilatriði fyrir farsæla og jafna þróun samfélagsins að öll kyn taki þátt í eigin fjármálum. Þannig höfum við öll áhrif og jafna rödd þegar kemur að þróun samfélagsins. Því leggjum við sérstaka áherslu á að efla konur þegar kemur að fjárfestingum.

Með því að leggja áherslu á inngildingu í hópi viðskiptavina viljum við ná til fleiri og veita öllum hópum góða þjónustu m.a. innflytjendum. Bankinn hefur gefið út sjálfbæra fjármálaumgjörð og falla lánveitingar til lítilla og meðalstórra fyrirtækja í eigu fyrstu kynslóðar innflytjenda þar undir.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Að auka hlut kvenna í fjárfestingum. Að aukning eigna á vörslusöfnum kvenna verði tvöföld á við aukningu á vörslusöfnum karla hjá Arion. Að sjá jákvæða þróun í útlánnum til fyrirtækja í eigu kvenna.	Að halda áfram með langtímaátakið Konur fjárfestum. Að efla viðskipti við fyrirtæki í eigu kvenna.	Æðstu stjórnendur og forstöðumaður sölu og þjónustu.	Fjöldi vörslusafna í eigu karla og kvenna. Fjöldi sjóðaviðskipta karla og kvenna. Eignir karla og kvenna í sjóðum. Eignir karla og kvenna í reglu-bundnum sparnaði. Útlán til fyrirtækja í eigu kvenna.	Úttekt árlega
Að leggja áherslu á inngildingu í hópi viðskiptavina Arion.	Að gera upplýsingar um vörur Arion aðgengilegar á heimasíðunni á a.m.k. einu erlendu tungumáli. Að endurskoða vöruframboð í tengslum við sjálfbæra fjármála-umgjörð sem tekur m.a. til fyrstu kynslóðar innflytjenda.	Æðstu stjórnendur.		Úttekt árlega



Mannréttindi í virðiskeðjunni

Við göngum úr skugga um að alþjóðleg mannréttindi séu virt og gætt sé að jafnrétti í virðiskeðju Arion, þ.m.t. í innkaupum, lánveitingum til fyrirtækja og fjárfestingum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Mælikvarðar	Tímarammi
Meta áhættu á brotum á mannréttindum í tengslum við lánveitingar og fjárfestingar fyrir hönd viðskiptavina.	Sambætting á UFS þáttum við fjárfestingarferli eignastýringar og við virkt eignarhald. UFS mat í lánveitingum samkvæmt lánareglum.	Æðstu stjórnendur, forstöðumaður eignastýringar fagfjárfesta, forstöðumenn á fyrirtækja- og fjárfestingarbankasviði, lánastjóri og forstöðumaður sjálfbærni.	Hlutfall eigna í stýringu sem hafa farið í gegnum UFS greiningu. Hlutfall lánveitinga sem hafa farið í gegnum UFS mat samkvæmt skilgreiningum í lánareglum.	Úttekt árlega.
Lágmarka líkur á því að Arion eigi í viðskiptum við aðila sem styðja við eða valda mannréttindabrotum. Að a.m.k. 90% nýrra birgja sem eru með samning við Arion hafi farið í gegn um birgjamat og að sama hlutfall hafi samþykkt siðareglur fyrir birgja.	Framkvæmd birgjamats og undirritun á siðareglum birgja.	Æðstu stjórnendur og forstöðumaður rekstrarumsjónar.	Hlutfall nýrra birgja sem hafa farið í gegnum birgjamat. Hlutfall nýrra birgja sem hafa samþykkt siðareglur birgja.	Úttekt árlega.

Gildistími

Jafnréttis- og mannréttindastefnan ásamt aðgerðaráætlun tekur gildi 22.10.2024. Niðurstöður aðgerða eru rýndar árlega og áætlun uppfærð eftir atvikum. Stefna og áætlun eru endurskoðaðar að minnsta kosti á 3 ára fresti.

