

## Jafnlaunakerfi - Jafnréttisáætlun 2024-2026

---

### Ábyrgð

Forstjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun, stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála í samræmi við áætlunina.

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á innleiðingu og viðhaldi áætlunarinnar.

Mannauðsstjóri gefur áætlunina út.

## Jafnréttisáætlun 2024-2026

Uppfylla lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna 150/2020, sér í lagi 4-14 gr. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi	
Sbr 6. gr. 150/2020	Gæta þess að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Launastefna fyrirtækisins tekur mið af menntun, reynslu og ábyrgð sem fylgir hverri stöðu, óháð kyni við ákvörðun launa og annarra kjara starfsfólks.	Forstjóri	Lokið 2021
		Viðhalda jafnlaunavottun.	Mannauðsstjóri	Árlega
		Jafnlaunastefna aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum á vef Matis og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólki	Mannauðsstjóri	Lokið/ reglulega kynnt
		Launakjör starfsfólks verða könnuð árlega með launagreiningu og niðurstöður kynntar starfsfólki. Laun leiðrétt ef þörf er á.	Mannauðsstjóri	Árlega (jan)
Sbr 12 gr. 150/2020	Jafna stöður kynjanna í stjórnunar -og áhrifastöðum og halda jöfnu hlutfalli kynja í störfum og hópum innan Matis	Árleg samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfahópum.	Mannauðsstjóri	Árlega (jan/feb/mars)
		Yfirliti yfir auglýst störf og greining á umsækjendum og ráðningum eftir kyni.	Mannauðsstjóri	Árlega (jan/feb/mars)
		Markvisst Leitast við að jafna kynjahlutföll í starfahópum með því hvetja öll kyn til að sækja um og ráða það kyn sem hallar á ef jafn hæfir einstaklingar sækja um, þar sem því er viðkomið.	Mannauðsstjóri	Reglulega (í ráðningum)
	Tryggja sambærilega möguleika alls starfsfólks til að njóta endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.	Töluleg kynjagreining á hverjir fara á ráðstefnur og námskeið?	Mannauðsstjóri	Annað hvert ár (des.)
Sbr. 14. gr. 150/2020	Tryggja að kynbundin áreitni, kynferðislegt áreitni, ofbeldi og einelti verði ekki liðið hjá Matis.	Stefna og verklagsreglur um einelti, áreitni og ofbeldi aðgengileg starfsfólki og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Lokið/ reglulega kynnt
		Regluleg fræðsla um ómeðvitaða hlutdrægni.	Mannauðsstjóri	Tveggja/þriggja ára fresti
		Niðurstöður könnunar um einelti, áreitni og ofbeldi kynntar, frekari aðgerðir kannaðar ef þörf er.	Mannauðsstjóri	Árlega (mars/apríl)
		Kanna í viðhorfskönnun hvort starfsfólk upplifi að allir njóti jafnræðis hjá Matis óháð t.d. kynferðis, kynþáttar o.s.frv.	Mannauðsstjóri	Árlega (mars/apríl)

	Tryggja að andrúmsloft sé laust við fordóma, t.d. vegna kynferðis, kynþáttar, kynhneigðar, kynvitundar eða fatlana.	Starfsfólk sem hefur ekki íslensku að móðurmáli hafi aðgang að íslensku-kennslu.	Mannauðsstjóri	Reglulega
		Stefna um sveigjanlegan vinnutíma (hluti af jafnréttisstefnu) aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Reglulega
Sbr. 13. gr 150/2020	Búa starfsfólki aðstæður til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs.	Boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma og styttingu vinnutíma.	Mannauðsstjóri	Lokið/í gangi
		Starfsfólki býðst að vinna fjarvinnu þar sem því er hægt að koma við og grunnbúnað til fjarvinnu	Mannauðsstjóri	Í gangi
		Viðhorf starfsfólks til sveigjanlegs vinnutíma kannað með reglubundnum hætti með viðhorfskönnun eða í starfsmannasamtölum.	Mannauðsstjóri	Árlega (mars/apríl)
		Fara yfir stöðu verkefna í jafnréttisáætlun að lágmarki tvisvar á ári.	Mannauðsstjóri	6 mánaða fresti (maí/des.)
Sbr. 5. gr 150/2020	Jafnréttisáætlun til staðar, aðgengileg, og lifandi skjal.	Framgangur og uppfærsla jafnréttisáætlunar kynnt stjórnendum.	Mannauðsstjóri	Árlega (des.)
		Jafnréttisstefna/áætlun aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum á vef og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Lokið/ reglulega kynnt
		Jafnréttisáætlun á ensku og íslensku.	Mannauðsstjóri	Lokið



Oddur Már Gunnarsson  
Forstjóri Matis