

Jafnréttisáætlun 2021-2023

Uppfylla lög 150/2020, sér í lagi 4 - 14 gr.

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð
Sbr 6. gr. 150/2020 Gæta þess að konur, karlar og fólk með hlutlausa 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
	Viðhalda jafnlaunavottun.	Mannauðsstjóri
	Jafnlaunastefna aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum á vef Matis og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólki	Mannauðsstjóri
	Launakjör starfsfólks verða könnuð árlega með launagreiningu og niðurstöður kynntar starfsfólki. Laun leiðrétt ef þörf er á.	Mannauðsstjóri
Sbr 12 gr. 150/2020 Jafna stöður kynjanna í stjórnunar -og áhrifastöðum og halda jöfnu hlutfalli kynja í störfum og hópum innan Matis Tryggja sambærilega möguleika alls starfsfólks til að njóta endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.	Árleg samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfahópum.	Mannauðsstjóri
	Yfirliti yfir auglýst störf og greining á umsækjendum og ráðningum eftir kyni.	Mannauðsstjóri
	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 jafnhæfir einstaklingar sækja um, þar sem því er viðkomið.	Mannauðsstjóri
	Töluleg kynjagreining á hverjir fara á ráðstefnur og námskeið.	Mannauðsstjóri
Sbr. 14. gr. 150/2020 Tryggja að kynbundin áreitni, kynferðislegt áreitni, ofbeldi og einelti verði ekki liðið hjá Matis. Tryggja að andrúmsloft sé laust við fordóma, t.d. vegna kynferðis, kynþáttar, kynhneigðar, kynvitundar eða fatlana.	Stefna og verklagsreglur um einelti, áreitni og ofbeldi aðgengileg starfsfólki og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri
	Niðurstöður könnunar um einelti, áreitni og ofbeldi kynntar, frekari aðgerðir kannaðar ef þörf er.	Mannauðsstjóri
	Kanna í viðhorfskönnun hvort starfsfólk upplifi að allir njóti jafnræðis hjá Matis óháð t.d. kynferðis, kynþáttar o.s.frv.	Mannauðsstjóri
	Starfsfólk sem hefur ekki íslensku að móðurmáli hafi aðgang að íslenskukennslu.	Mannauðsstjóri
Sbr. 13. gr 150/2020 Búa starfsfólki aðstæður til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs.	Stefna um sveigjanlegan vinnutíma (hluti af jafnréttisstefnu) aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri
	Boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma og styttingu vinnutíma.	Mannauðsstjóri
	Móta og innleiða fjarvinnustefnu.	Mannauðsstjóri
	Viðhorf starfsfólks til sveigjanlegs vinnutíma kannað með reglubundnum hætti með viðhorfskönnun eða í starfsmannasamtölum.	Mannauðsstjóri
Sbr. 5. gr 150/2020 Jafnréttisáætlun til staðar, aðgengileg, og lifandi skjal.	Fara yfir stöðu verkefna í jafnréttisáætlun að lágmarki tvisvar á ári.	Mannauðsstjóri
	Framgangur og uppfærsla jafnréttisáætlunar kynnt stjórnendum.	Mannauðsstjóri
	Jafnréttisstefna/áætlun aðgengileg almenningi, starfsfólki og stjórnendum á vef og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri
	Jafnréttisáætlun á ensku og íslensku.	Mannauðsstjóri


Oddur Mór Gunnarsson
Forstjóri Matis

