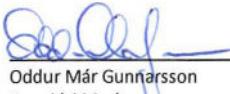


## Jafnréttisáætlun 2021-2023

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 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
		Viðhalda jafnlaunavottun.	Mannauðsstjóri
		Jafnlaunastefna aðgengileg almenningi, starfsfólk og stjórnendum á vef Matís og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólk.	Mannauðsstjóri
		Launakjör starfsfólks verða könnuð árlega með launagreiningu og niðurstöður kynntar starfsfólk. 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 Matís	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
	Tryggja sambærilega möguleika alls starfsfólks til að njóta endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.	Töluleg kynjagreining á hverjir fara á ráðstefnur og námskeið.	Mannauðsstjóri
Sbr. 14. gr. 150/2020	Tryggja að kynbundin áréitni, kynferðislegt áréitni, ofbeldi og einelti verði ekki liðið hjá Matís.	Stefna og verklagsreglur um einelti, áréitni og ofbeldi aðgengileg starfsfólk og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólk.	Mannauðsstjóri
	Tryggja að andrúmsloft sé laust við fordóma, t.d. vegna kynferðis, kynþáttar, kynhneigðar, kynvitundar eða fatlana.	Niðurstöður könnunar um einelti, áréitni og ofbeldi kynntar, frekar aðgerðir kannaðar ef þörf er.	Mannauðsstjóri
		Kanna í viðhorfskönnun hvort starfsfólk upplifi að allir njóti jafnræðis hjá Matís óháð t.d. kynferðis, kynþáttar o.s.fr.	Mannauðsstjóri
		Starfsfólk sem hefur ekki íslensku að móðurmáli hafi aðgang að íslenskukennslu.	Mannauðsstjóri
Sbr. 13. gr 150/2020	Búa starfsfólk aðstæður til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs.	Stefna um sveigjanlegan vinnutíma (hluti af jafnréttisstefnu) aðgengileg almenningi, starfsfólk og stjórnendum og kynnt nýju starfsfólk.	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 tvívar á ári.	Mannauðsstjóri
		Framgangur og uppfærsla jafnréttisáætlunar kynnt stjórnendum.	Mannauðsstjóri
		Jafnréttisstefna/áætlun aðgengileg almenningi, starfsfólk og stjórnendum á vef og kynnt stjórnendum og nýju starfsfólk.	Mannauðsstjóri
		Jafnréttisáætlun á ensku og íslensku.	Mannauðsstjóri

  
 Oddur Már Gunnarsson  
 Forstjóri Matís  
