



Stefnuskjal

# Jafnréttisstefna og aðgerðaáætlun

Mai 2023



## Efnisyfirlit

1. Jafnréttisstefna MAST .....	2
1.1. Jafnrétti kynjanna.....	2
1.2. Markmið .....	2
2. Aðgerðir til að ná fram markmiðum.....	2
2.1. Jafnréttisfulltrúi.....	2
2.2. Ráðningar .....	2
2.3. Launa- og jafnlaunastefna .....	3
2.4. Samræming vinnu og einkalífs .....	3
2.5. Starfsþróun og endurmenntun .....	3
2.6. Áreitni, einelti og ofbeldi.....	4
3. Ábyrgð .....	4
4. Endurskoðun.....	4

## 1. Jafnréttisstefna MAST

### 1.1. Jafnrétti kynjanna

MAST hefur sett sér stefnu í jafnréttismálum og mótað aðgerðaáætlun sem hefur það að markmiði að tryggja með skipulögðum hætti að allir starfsmenn njóti jafnréttis í starfi ásamt því að stuðla að jöfnum tækifærum á á öllum sviðum óháð kynferði eða kynvitund. Metnaður stofnunarinnar stendur til að allir starfsmenn njóti jafnréttis óháð kyni, aldri, uppruna eða trú og að hver starfsmaður verði metinn og virtur á grundvelli eigin kunnáttu og hæfileika. Starfsmenn skulu hafa jafna möguleika til starfa, ábyrgðar, launa, stöðuhækkana, endurmenntunar og starfsþjálfunar óháð kyni. Það er á ábyrgð forstöðumanna að tryggja jafnrétti kynjanna hjá stofnuninni.

### 1.2. Markmið

Markmið jafnréttisstefnu MAST er að tryggja jafnrétti og jafna stöðu kynjanna hjá stofnuninni. Leitast skal við að þátttaka og áhrif ólíkra kynja séu sem jöfnust í starfseminni og jafnt tillit tekið til sjónarmiða þeirra.

- Jafnréttis skal gætt við ráðningar í störf
- Sömu laun skal greiða fyrir sömu og jafnverðmæt störf
- Starfsmönnum skal gert kleift að samræma vinnu og einkalíf
- Allir starfsmenn, óháð kyni, skulu hafa jafnan aðgang að endurmenntun og starfsþróun
- Einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundin eða kynferðisleg áreitni er ekki liðið

## 2. Aðgerðir til að ná fram markmiðum

### 2.1. Jafnréttisfulltrúi

Meginhlutverk jafnréttisfulltrúa er eftirfarandi:

- Hefur eftirlit með stöðu jafnréttismála hjá stofnuninni
- Leggur fram tillögur til úrbóta í jafnréttismálum sé ástæða til
- Fær kynningu á niðurstöðum árlegrar launagreiningar
- Bregst við ábendingum um brot á jafnréttisákvæðum með viðeigandi hætti
- Bregst við tillögum starfsmanna um endurskoðun jafnréttismála
- Bregst við fyrirspurnum Jafnréttisstofu varðandi jafnréttismál

### 2.2. Ráðningar

Stuðla skal að jafnri kynjaskiptingu hjá Matvælastofnun. Þegar ráðið er í starf hjá stofnuninni, skal sú meginregla viðhöfð að standi valið á milli jafnhæfra umsækjenda af ólíku kyni, verði sá ráðinn sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein eða starfssviði sé horft til kynjaskiptingar í samfélaginu. Heimilt er að hvetja sérstaklega það kyn sem er í minnihluta til þess að sækja um laust starf ef jafna þarf kynjaskiptingu einhvers staðar í stofnuninni, sbr. 19. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Í auglýsingum um störf skulu ólík kyn hvött til að sækja um störf hjá stofnuninni.

### Ábyrgð

- Sviðsstjórar, mannauðsstjóri

### Mælikvarði

- Árleg launagreining, framkvæmd í febrúar, samkvæmt jafnlaunakerfi.

### 2.3. Launa- og jafnlaunastefna

Launa- og jafnlaunastefna Matvælastofnunar er sett fram í stefnuskjali SSK-020 sem er eitt af þeim verkfærum sem stofnunin hefur til þess að tryggja jafnrétti í launum starfsfólks.

Jafnlaunamarkmið og árangur jafnlaunakerfis skulu rýnd á síðasta ársfjórðungi hvers árs í samræmi við SSK-014 Rýni stjórnenda og annað skráð verklag þar um.

### 2.4. Samræming vinnu og einkalífs

Leitast er við að gera ólíkum kynjum kleift að samræma vinnuskyldur sínar við skyldur gagnvart fjölskyldu s.s. með hlutastörfum, sveigjanleika í vinnutíma og vinnuaðstæðum eftir því sem verkefni og aðstæður leyfa. Ennfremur er leitast við að taka tillit til einstaklingsbundinna aðstæðna starfsmanna hverju sinni. Í vissum tilvikum, og að höfðu samráði við yfirmann, getur starfsmaður unnið hluta starfs síns frá heimili sínu. Allir starfsmenn eru hvattir til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

### Leiðir

- Kynna starfsfólki viðhorf stofnunarinnar til að samræmingar starfsskyldna og ábyrgð gagnvart fjölskyldu

### Ábyrgð

- Yfirstjórn

### Mælikvarðar

- Reglubundin starfsmannakönnun.

### 2.5. Starfspróun og endurmenntun

Allir starfsmenn, óháð kyni, skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og fá tækifæri til að afla sér viðbótarþekkingar og/eða auka hæfni í starfi, eða til undirbúnings annarra starfa. Þess skal gætt að kynjum sé ekki mismunað við úthlutun verkefna, tilfærslu í starfi eða í öðru því sem almenn starfspróun býður upp á.

### Leiðir

- Starfsmenn eru hvattir til þekkingaröflunar með því að sækja viðeigandi námskeið eða þjálfun
- Starfspróunarstefna

### Ábyrgð

- Stjórnendur, mannauðsstjóri

### Mælikvarðar

- Tækifæri starfsmanna til starfspróunar eru könnuð í reglubundinni starfsmannakönnun.

## 2.6. Áreitni, einelti og ofbeldi

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu. Kynferðisleg eða kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti er ekki liðið. Starfsmenn sem verða fyrir slíkri framkomu eiga rétt á því að kæra viðkomandi háttsemi. Mótuð hefur verið viðbragðsáætlun til að taka á slíkum vandamálum komi þau upp. Áætlunin miðar að því að taka markvisst á slíkum tilvikum og leysa með uppbyggilegum hætti.

### Leiðir

- Fræðsla um einelti og kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi
- [Stefna gegn einelti, ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og viðbragðsáætlun vegna eineltis](#)

### Ábyrgð

- Sviðsstjórar, mannauðsstjóri, fulltrúar í öryggisnefnd

### Mælikvarðar

- Reglubundin starfsmannakönnun.

## 3. Ábyrgð

Forstjóri ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu sé fylgt. Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við mannauðsstjóra skal vinna að því að jafnréttisstefnu sé framfylgt og jafnframt leggja mat á árangur.

## 4. Endurskoðun

Jafnréttisstefnan skal endurskoðuð á þriggja ára fresti. Mannauðsstjóri skal á minnst tveggja ára fresti kanna viðhorf starfsmanna til jafnréttismála hjá stofnuninni í samvinnu við jafnréttisfulltrúa. Að lokinni endurskoðun er jafnréttisstefna send til Jafnréttisstofu í samræmi við 5.gr. laga 150/2020.

*Endurskoðað í apríl 2023. Samþykkt af yfirstjórn 16. maí 2023.*