



FANGELSISMÁLASTOFNUN RÍKISINS

Jafnlaunastefna Fangelsismálastofnunar

4.2

1. gr.

Við ákvörðun launa mun Fangelsismálastofnun gæta að því að kynjum sé ekki mismunað og að lagalegum kröfum og öðrum kröfum um jöfn laun séu uppfyllt. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismun. Laun eru í 8. tölulið 2. gr. jafnréttis laga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. Formleg jafnlaunavottun með fyrirtækinu BSI er nú hluti af jafnlaunastefnu stofnunarinnar. Hluti af samkomulagi í jafnlaunavottuninni með BSI er að gerð verði formleg árleg úttekt á launum kynjanna.

2. gr.

Kjör eru í 9. tölulið 2. gr. jafnréttis laga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Samkvæmt 19. gr. jafnréttis laga er starfsfólki Fangelsismálastofnunar ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

3. gr.

Kynjunum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf sem og hvers konar frekari þóknana. Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hver önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.

Jafnlaunastefnan er unnin í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og er hluti af launastefnu Fangelsismálastofnunar. Forstöðumenn, starfsmannastjóri og forstjóri skulu vera meðvituð um að stöðugar umbætur þurfa að eiga sér stað og þurfa þau að setja fram jafnlaunamarkmið og rýna jafnlaunakerfið árlega. Jafnlaunamarkmið skulu endurskoðuð út frá niðurstöðum launagreiningar. Stjórnendur skulu einnig skuldbinda sig til að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun og þeim frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu.

4. gr.

Jafnréttisfulltrúar skulu í lok hvers árs óska eftir upplýsingum frá yfirstjórn um hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í viðkomandi einingu/fangelsi og ef svo er, hvernig yfirstjórn hyggst jafna hlut kynjanna. Þau markmið og aðgerðir skulu koma fram í jafnréttisáætlun Fangelsismálastofnunar. Launafulltrúi skal í samráði BSI og starfsmannastjóra/fjármálastjóra gera úttekt á framangreindu og leggja fram tillögur að úrbótum.

5. gr.

Fyrirtækið BSI mun í samráði við launafulltrúa og starfsmannastjóra/fjármálastjóra gera árlega könnun á kynbundnum launamun innan Fangelsismálastofnunar og bregðast við reynist hann fyrir hendi, bæði innan aðalskrifstofu og innan fangelsanna. Sérstaklega skal kanna hvort



FANGELSISMÁLASTOFNUN RÍKISINS

kynbundinn munur er á fastri yfirvinnu eða aukagreiðslum, svo sem bílastyrkjum eða öðrum hlunnindum.

6. gr.

Frávik frá mælanlegum jafnlaunamarkmiðum skulu ekki vera umfram 5%

Reglur þessar eru settar af Fangelsismálastofnun ríkisins og byggjast á ÍST 85:2012, íslenskum jafnlaunastaðli Staðlaráðs Íslands.

Fangelsismálastofnun ríkisins, 16. nóvember 2017

Páll E. Winkel