

Jafnréttisáætlun fangelsismálastofnunar

Inngangur

Jafnréttisáætlun þessi er sett samkvæmt fyrirmælum 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og rétt kvenna og karla (jafnréttislaga), og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki fangelsismálastofnunar þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum.

Jafnréttisáætlun fangelsismálastofnunar

Í áætluninni eru markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttislaga sem varða innra starf fangelsismálastofnunar. Um önnur verkefni þeirra á sviði jafnréttismála er kveðið á um í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára sem samþykkt er á Alþingi sem þingsályktun, sbr. 11. gr. jafnréttislaga. Ný framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir 2016-2019 var samþykkt á Alþingi 7. september 2016.

Hvert fangelsi ásamt aðalskrifstofu fangelsismálastofnunar skal tilnefna jafnréttisfulltrúa sem ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun fangelsismálastofnunar innan sinna vébanda en setur sér jafnframt eigin markmið á grundvelli jafnréttisáætlunar fangelsismálastofnunar. Jafnréttisfulltrúar fangelsanna og aðalskrifstofu skulu funda í.þ.m. einu sinni á ári þ.e. janúar ár hvert og oftár ef þurfa þykir.

Markmið jafnréttisáætlunar fangelsismálastofnunar gagnvart starfsfólki

Tilgangur jafnréttisáætlunar fangelsismálastofnunar er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan rekstrareininga fangelsismálastofnunar og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. 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. tölul. 2. gr. jafnréttislaga 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. Undirbúningur formlegrar jafnlaunavottunar með fyrirtækinu BSI fyrir stofnunina er í fullum gangi og gert ráð fyrir að henni verði lokið í maí 2017. Hluti af samkomulagi í jafnlaunavottuninni með BSI er að gerð verði formleg árleg úttekt á launum kynjanna.

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

Aðgerð 1: 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. Launafulltrúar skulu í samráði BSI og starfsmannastjóra/fjármálastjóra gera úttekt á framangreindu.

Aðgerð 2: Fyrirtækið BSI mun í samráði við launafulltrúa og starfsmannastjóra/fjármálastjóra geri árlega könnun á kynbundnum launamun innan fangelsismálastofnunar og bregðist við reynist hann fyrir hendi, bæði innan aðalskrifstofu og innan fangelsanna. Sérstaklega skal kanna hvort kynbundinn munur er á fastri yfirvinnu eða aukagreiðslum, svo sem bílastyrkjum eða öðrum hlunnindum..

Laus störf og starfsauglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.

Aðgerð 3: Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Sérstaklega skal hvetja konur jafnt sem karla til að sækja um auglýst störf. Þó er heimilt að auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir öðru kyninu. Við gerð starfsauglýsinga skal starfsmannastjóri fá álit frá tilnefndum jafnréttisfulltrúum á innihaldi og lýsingu auglýsingar svo ekki halli á annað kynið og lagfæra ef þörf er á.

Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Aðgerð 4: Við árlega greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu verði teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum fangelsismálastofnunar.

Aðgerð 5: Ef á annað kynið hallar ber yfirstjórn að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað. Jafnréttisfulltrúar fundi sérstaklega með starfsmannastjóra, forstjóra og forstöðumönnum til að fylgja þessari aðgerð eftir.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu eftir því sem við verður komið og þörf er á. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuadstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 1. mgr. 26. gr. jafnréttis laga. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan skynsamlegra marka. Jafnréttisfulltrúar fundi sérstaklega með forstjóra, starfsmannastjóra og forstöðumönnum til að fylgja eftir.

Aðgerð 6: Feður jafnt sem mæður verði hvattir til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs og veikindadaga vegna veikinda barna og sé slík hvatning liður í jafnréttisfræðslu jafnréttisfulltrúa. Leitast verði við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs.

Aðgerð 7: Annað hvert ár geri þeir sem hafa umsjón með starfsmannamálum úttekt á yfirvinnu starfsfólks innan þess greint eftir kynjum og bregðist við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef í ljós kemur að þörf er á. Þeir starfsmenn sem sjá um launaútreikninga í hverri rekstrareiningu geri framangreinda úttekt fyrir 31. janúar annað hvert ár í samráði við fjármálastjóra.

Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar og til að sækja námskeið er haldin eru til að auka hæfni í starfi eða undirbúnings öðrum störfum. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.

Aðgerð 8: Halda skal bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum greint eftir kynjum svo unnt sé að greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að gera grein fyrir því í jafnréttisáætlun fangelsismálastofnunar hvernig slíkur halli verði leiðréttur. Þeir starfsmenn sem sjá um launaútreikninga í hverri rekstrareiningu geri framangreinda úttekt fyrir 31. janúar annað hvert ár.

Kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar: Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Aðgerð 9: Fræðsla um kynbundna og kynferðislega áreitni og meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu sem jafnréttisfulltrúar standa fyrir.

Aðgerð 10: Haldin skulu námskeið fyrir þá sem til þess eru bærir að taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni. Skulu slík námskeið skipulögð og haldin í samstarfi við jafnréttisfulltrúa eininganna. Jafnréttisfulltrúar skulu hafa samráð og frumkvæði af undirbúningi framangreindrar fræðslu og skal slík fræðsla vera haldin eins oft og talið er nauðsynlegt.

Önnur ákvæði

Greinargerð til Jafnréttisstofu

Árlega skal Jafnréttisstofu og starfsfólki fangelsismálastofnunar gerð grein fyrir framvindu jafnréttisáætlunar sbr. 9. gr. starfsreglna jafnréttisfulltrúa.

Endurskoðun

Jafnréttisfulltrúar hafi forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar fangelsismálastofnunar á þriggja ára fresti.

Gildistími

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá **1. janúar 2017 til 31. desember 2019**