

Jafnréttisáætlun Fangelsismálastofnunar

Fangelsismálastofnun hefur samþykkt jafnréttisstefnu sem er í samræmi við lög nr. 150/2020 sem og önnur lög, reglur og kröfur er snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma. Hjá Fangelsismálastofnun er lögð áhersla á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Jafnréttisstefnan nær til alls starfsfólks Fangelsismálastofnunar og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Markmið Fangelsismálastofnunar í jafnréttismálum eru eftirfarandi:

1. Starfsfólk Fangelsismálastofnunar skal njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
2. Laus störf skulu standa starfsfólki Fangelsismálastofnunar jafnt til boða.
3. Fangelsismálastofnun leggur áherslu á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða.
4. Auðvelda starfsfólki Fangelsismálastofnunar að samræma vinnu og einkalíf.
5. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Fangelsismálastofnun.

Stefnan ásamt jafnréttisáætlun skal yfirfarin í heild á þriggja ára fresti. Á hverju ári er farið yfir með stjórnendum markmið og stöðuna í samræmi við árangursmælikvarða í tengslum við rýni æðstu stjórnenda á árangur jafnlaunakerfisins, hvort það sé fullnægjandi og virkt.

Stjórnendur meta hvort tækifæri eru til umbóta og/eða þörf fyrir breytingar á jafnlaunakerfinu þ.m.t. jafnréttisáætlun og meta hvort ástæða sé til að breyta stefnu, aðgerðaáætlun eða mælikvörðum í samræmi við skuldbindingu um stöðugar framfarir.

Aðgerðaáætlun:

Launa- og kjarajafnrétti

Markmið: Starfsfólk Fangelsismálastofnunar njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Aðgerð	Tímarammi	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Störf eru flokkuð út frá ábyrgð og hlutverki og launagreining gerð ekki sjaldnar en árlega. Aðgerðalisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur	Október ár hvert	Óútskýrður kynbundinn launamunur verði 0 og frávík ekki meiri en 3%	Mannauðsstjóri

Laus störf

Markmið: Laus störf skulu standa starfsfólki Fangelsismálastofnunar jafnt til boða.

Aðgerð	Tímarammi	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að auglýsing höfði ekki meira til eins hóps en annars. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá	Alltaf	Hver einasta starfsauglýsing verði yfirfarin fyrir birtingu með tilliti til kynjasjónarmiða	Mannauðsstjóri
Auka fjölbreytileika starfshópsins	Mars ár hvert	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins	Fjármálasvið
Árlega skulu teknar saman upplýsingar um hlut kynja í öllum starfshópum stofnunar	Október ár hvert	Að kynjahlutföll séu sem jöfnust í öllum starfshópum. Konur eru nú 40% starfsmanna og í stjórnendastörfum er hlutur kvenna 34%. Leitast skal við að hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum verði ekki lægra en 40% í lok árs 2026*	Mannauðsstjóri/ aðrir stjórnendur

*Til stjórnenda teljast aðstoðarvarðstjórar, varðstjórar, deildarstjórar, forstöðumenn og staðgenglar þeirra, sviðsstjórar og forstjóri.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Markmið: Fangelsismálastofnun leggur áherslu á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða.

Aðgerð	Tímarammi	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fylgst verður með að ekki halli á kyn þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekin saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku	Október ár hvert	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Mannauðsstjóri
Fræða starfsfólk um ýmis málefni er varða jafnrétti á vinnustað	Árlega	Að á hverju ári verði fræðsla fyrir starfsfólk um viðfangsefni tengt jafnréttismálum	Mannauðsstjóri

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið: Fangelsismálastofnun leggur áherslu á að starfsfólk geti samræmt starf og einkalíf frekar en nú er.

Aðgerð	Tímarammi	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fangelsismálastofnun býður upp á sveigjanlegan vinnutíma eftir því sem við verður komið og þörf er á	Alltaf	Fylgst með niðurstöðum í viðhorfskönnunum meðal starfsfólks FMS um sveigjanleika og samræmingu vinnu og einkalífs	Mannauðsstjóri
Fangelsismálastofnun kynnir jafnréttisáætlun og hvetur foreldra til nýtingar foreldra- og fæðingarorlofs óháð kyni.	Mars ár hvert	Starfsfólk nýti rétt sinn til töku fæðingarorlofs jafnt, óháð kyni	Mannauðsstjóri

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Markmið: Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Fangelsismálastofnun. Sjá nánar stefnu þar að lútandi.

Aðgerð	Tímarammi	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Kynning á stefnu Fangelsismálastofnunar á einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni, kynferðilegu áreitni og viðbrögð sem og forvarnir vegna þess	Október ár hvert	Samkvæmt stefnu	Mannauðsstjóri
Fræða stjórnendur Fangelsismálastofnunar um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi og meðferð slíkra mála hjá FMS	Vor 2024	Fræðsla fyrir stjórnendur	Mannauðsstjóri

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 30. nóvember 2023 til 30. nóvember 2026.

Samþykkt af yfirstjórn 30.11.2023