

# Launa- og jafnlaunastefna MAST

Matvælastofnun leggur áherslu á jafnrétti í launum og greiðir öllum starfsmönnum óháð kynferði jöfn laun og önnur kjör fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf í samræmi við ÍST 85 jafnlaunastaðalinn. Stofnunin rekur jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur jafnlaunastaðalsins, kjarasamninga og laga og annarra meginreglna um að starfsmönnum skuli greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kynferði þeirra.

Forstjóri ber ábyrgð á launa- og jafnlaunastefnu Matvælastofnunar og á öllum launaákvörðunum og gætir þess að samræmis sé gætt við ákvarðanatöku þar um. Forstjóri og mannauðsstjóri rýna launasetningu starfa og laun starfsfólks árlega. Tilgangur yfirferðarinnar er að tryggja að samræmis sé gætt í launagreiðslum með hliðsjón af launa- og jafnlaunastefnu Matvælastofnunar.

Til að framfylgja launastefnu, og þar með jafnlaunastefnu, Matvælastofnunar skuldbindur stofnunin sig til að skjalfesta verklag jafnlaunakerfis, innleiða, kynna, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins. Matvælastofnun hefur innleitt verklag og skilgreint viðmið til ákvörðunar laun þar sem hver og einn fær greidd laun fyrir starf sitt út frá verðmæti starfsins, óháð kyni, kynvitund eða öðrum ástæðum sem ekki geta talist málefnalegar.

Jafnlaunastefna er einn af hornsteinum launastefnu Matvælastofnunar. Launaákvörðanir skulu byggðar á málefnalegum forsendum, í samræmi við kjara- og stofnanasamninga og starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf. Þar koma fram allir meginþættir starfs. Markmið stofnunarinnar er að launamunur dagvinnulauna kynja skuli að jafnaði vera innan við 2%. Umfang og eðli starfs hefur áhrif á laun og ræðst af mörgum þáttum, svo sem menntun, starfsreynslu, ábyrgð, frumkvæði, álagi og vinnuaðstæðum. Starfslýsingar eru vistaðar á sameiginlegu drifi starfsmanna (S-drifi) og aðgengilegar öllu starfsfólki. Mannauðsstjóri er ábyrgur fyrir jafnlaunakerfi stofnunarinnar, hefur yfirumsjón með jafnlaunamálum og annast daglega umsýslu jafnlaunakerfisins. Ákvarðanir um launabreytingar eru teknar af forstjóra og mannauðsstjóra. Starfsfólk getur óskað eftir endurskoðun á launaröðun sinni í launaviðtali við sinn næsta yfirmann, en auk þess getur yfirmaður átt frumkvæði að launaviðtali. Yfirmaður metur rökstuðning í samráði við mannauðsstjóra.

Markmið Matvælastofnunar er að vera eftirsóttur og fjölskylduvænn vinnustaður þar sem konur og karlar hafi jöfn tækifæri til starfsþróunar og framgangs í starfi og kynbundinn launamunur sé ekki fyrir hendi. Að starfsmenn fái sanngjarna umbun fyrir vinnu sína og sé ekki mismunað varðandi kröfur um vinnuframlag, svo sem yfirvinnu, óháð kyni. Til að framfylgja markmiðum launa- og jafnlaunastefnunnar mun Matvælastofnun:

- Innleiða, skjalfesta og viðhalda vottuðu jafnlaunakerfi byggðu á jafnlaunastaðli IST 85.
- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma.
- Kynna launa- og jafnlaunastefnuna fyrir starfsmönnum.
- Framkvæma árlega launagreiðingu, þar sem borin eru saman sömu eða jafnverðmæt störf til að ganga úr skugga um hvort kynbundinn launamunur sé til staðar.
- Greina niðurstöður með stjórnendum og kynna þær fyrir starfsmönnum.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.
- Gera innri úttekt og stjórnendur rýni stefnuna árlega.
- Stefnan sé aðgengileg almenningi á vefsíðu stofnunarinnar.

Aðgerðaáætlun um leiðir til þess að ná fram settum markmiðum hverju sinni er skilgreind í LBE-182 Jafnlaunamarkmið – Aðgerðaáætlun.

Samþykkt á forstöðumannafundi 4. júní 2019 – m. breytingum 2. janúar 2020 og 17. mars 2020.