Meginþættir kerfis og kröfur um viðhald þeirra, endurskoðun og kynningu

Launastefna – Skal viðhaldið og uppfærð

Jafnréttisáætlun – Skal viðhaldið og uppfærð

Jafnlaunaviðmið og starfaflokkun – Endurskoðuð og breytt eftir þörfum

Markmið - Skal viðhaldið og þau uppfærð

Launaákvarðanir -Skulu skjalfestar, rökstuddar og rekjanlegar

Mat á hlítingu, innri úttektir og rýni stjórnenda – Skal framkvæmt, skráð og kynnt

Kröfur staðals - möguleg frábrigði, viðbrögð og skjalfesting stofnunarinnar

Krafa	Efni	Möguleg frábrigði	Úrbætur/aðgerðir	Skjalfesting
4.2	Stöðugar umbætur, eftirlit og viðbrögð við öllum þáttum jafnlaunakerfis	Umbótum ekki sinnt, ábyrgð ekki skýr,	Skýr ábyrgð á öllum þáttum, kynning fyrir öllum starfsmönnum, öll gögn aðgengileg almenningi (allir ferlar gefnir út jafnlaunahandbók gæðahandbókar á mast.is)	Jafnlaunastefna Jafnréttisstefna VLY-112
4.3.1	Endurskoðun jafnlaunaviðmiða til að tryggja að þau séu ávallt málefnaleg og viðeigandi	Endurskoðun ekki sinnt	Skilgreina skýra ábyrgð á endurskoðun og hvaða þættir kalla á endurskoðun viðmiða, þjálfun starfsmanna sem fara með verkefnið	LBE-179 VLY-112
4.3.2 og 4.5.2	Bera kennsl á lagalegar kröfur. Tryggja upplýsingar um og aðgang að kröfum. Framkvæma reglubundið mat á hlítingu og skrá niðurstöður	Vöktun ekki sinnt, upplýsingum ekki dreift, mat á hlítingu ekki framkvæmt	Skýr og skrásett ábyrgð á verkefninu, tímasetning skilgreind fyrir framkvæmd mats, þjálfun starfsmanna sem fara með verkefnið	LBE-170 (ábyrgð – forstjóri) VLY-112
4.3.3	Skilgreina mælanleg markmið og innleiða og viðhalda áætlunum um aðgerðir til að ná þeim	Markmið ekki endurskoðuð og uppfærð eftir þörfum	Ábyrgð skýrt skilgreind, þjálfun	LBE-182 Jafnlaunamarkmið - Aðgerðaáætlun
4.4.1	Tryggja skal nauðsynlegar auðlindir á hverjum tíma til að viðhalda og bæta jafnlaunakerfið (mannauður, sérfræðikunnátta,	Eignarhald stjórnenda ekki skýrt, ábyrgð ekki skilgreind	Ábyrgð skýrt skilgreind, þjálfun stjórnenda	Jafnlaunastefna (ábyrgð – forstjóri) VLY-112

	innviðir, tækni og fjármagn)			
4.4.2	Tryggja þjálfun starfsmanna og skrá	Þjálfun ekki sinnt og/eða skrár ekki haldnar	Ábyrgð skýr, innri úttekt og eftirfylgni	Þjálfun – ábyrgð mannauðsstjóri; Innri úttekt og eftirfylgni – ábyrgð gæðastjóri,
4.4.4	Endurskoðun allra skjala jafnlaunakerfis	Endurskoðun ekki framkvæmd reglubundið	Ábyrgð, þjálfun starfsmanna	Ábyrgðarmenn skjala – forstjóri, mannauðsstjóri og gæðastjóri
4.5.1	Tryggja að launagreiningar séu framkvæmdar reglubundið og niðurstöður kynntar starfsmönnum	Launagreining ekki framkvæmd og/eða niðurstöður ekki kynntar	Ábyrgð á framkvæmd skýr, hæfni og þjálfun tryggð í að túlka niðurstöður, skilgreina hvernig niðurstöður eru kynntar	LBE-179 VRF-041 – Rýni stjórnenda – ábyrgð forstjóri.
4.5.5	Innri úttektir skulu framkvæmdar. Viðbrögð við frábrigðum tryggð og innleidd. Stjórnendur upplýstir um niðurstöðu	Innri úttektir ekki skipulagðar og framkvæmdar. Ekki brugðist við frábrigðum/niðurstöðum úttekta. Stjórnendur ekki upplýstir	Skýrir ferlar um ábyrgð og framkvæmd. Tryggja eignarhald og skilning stjórnenda, skýr farvegur fyrir upplýsingagjöf til stjórnenda	VRF-007 – ábyrgð gæðastjóra, skýrsla fer til rýnis stjórnenda
4.6	Rýni stjórnenda framkvæmt með reglubundnum hætti og niðurstöður skjalfestar og kynntar	Rýni ekki skipulagt eða framkvæmt. Ekki brugðist við frábrigðum/niðurstöðum rýnis. Niðurstöður ekki kynntar	Skýrir ferlar um ábyrgð og framkvæmd. Tryggja eignarhald og skilning stjórnenda, skýr farvegur fyrir upplýsingagjöf til stjórnenda	VRF-041 – ábyrgð forstjóri og mannauðsstjóri

Forvarnir sem stofnunin beitir til þess að koma í veg fyrir eða lágmarka líkur á frábrigðum

1. Þjálfun starfsmanna. Jafnlaunakerfið og helstu þættir þess verður kynnt fyrir nýjum starfsmönnum sem hluti af nýliðaþjálfun þeirra. Þeir starfsmenn sem koma að launasetningu (sbr. VLY-112) fá viðameiri þjálfun um kerfið.
2. Fyrirfram skilgreind rýni skjala í jafnlaunakerfi er á ábyrgð ábyrgðarmanna skjala.
3. Kynning á kerfinu og öllum þáttum þess fyrir öllum starfsmönnum. Einnig skal kynna viðameiri breytingar sem gerðar eru á kerfinu hverju sinni.
4. Ábyrgð á ferlum og hlutverk aðila sé skýrt fyrir hvern þátt jafnlaunakerfis.
5. Eignarhald stjórnenda og skilningur á jafnlaunakerfinu skal tryggður hverju sinni og nýjum stjórnendum kynnt kerfið sérstaklega.