

## JAFNLAUNASTAÐFESTING

### GÁTLISTI VIÐ GERÐ UMSÓKNAR

<b>JAFNLAUNASTEFNA</b>	
<p><b>Yfirlýsing þar sem fram kemur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Að allir starfsmenn fái sömu laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.</li> <li>➤ Að innleitt sé jafnlaunakerfi (jafnlaunastaðfesting).</li> <li>➤ Að sett séu jafnlaunamarkmið.</li> <li>➤ Að gerð sé launagreining.</li> <li>➤ Hvernig staðið er að úrbótum.</li> <li>➤ Hvernig eftirliti er háttað (t.d. nýni stjórnenda).</li> </ul>	<p><b>Til að uppfylla kröfur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Undirrituð og skilgreind af æðsta yfirmanni.</li> <li><input type="checkbox"/> Markmiðin skýr og vel skilgreind.</li> <li><input type="checkbox"/> Úrbætur og stöðugar umbætur tryggðar.</li> <li><input type="checkbox"/> Tímarammi vel skilgreindur.</li> <li><input type="checkbox"/> Eftirfylgni tryggð.</li> <li><input type="checkbox"/> Ábyrgð skýr.</li> <li><input type="checkbox"/> Stefnan hafi verið kynnt starfsfólki og sé aðgengileg almenningi.</li> </ul>

<b>JAFNRÉTTISÁÆTLUN</b>	
<p><b>Stefna og aðgerðaáætlun um hvernig starfsfólki eru tryggð réttindi er varða:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Launajafnrétti (almennt ákvæði).</li> <li>➤ Jafnlaunastaðfesting.</li> <li>➤ Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.</li> <li>➤ Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.</li> <li>➤ Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (fyrirbyggjandi aðgerðir).</li> </ul>	<p><b>Til að uppfylla kröfur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Markmiðin skýr og vel skilgreind.</li> <li><input type="checkbox"/> Aðgerðaráætlun góð og tímarammi afmarkaður.</li> <li><input type="checkbox"/> Árangursmat skýrt og mælanlegt.</li> <li><input type="checkbox"/> Eftirfylgni tryggð.</li> <li><input type="checkbox"/> Ábyrgð skýr.</li> <li><input type="checkbox"/> Gildistími tilgreindur.</li> </ul>

## STARFAFLOKKUN

Starfaflokkun innihaldi:	Til að uppfylla kröfur:
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Störf flokkuð samkvæmt skilgreindum viðmiðum um flokkun starfa.</li> <li>➤ Ákvörðun um vægi viðmiða.</li> <li>➤ Ákvörðun um fjölda og vægi undirviðmiða.</li> <li>➤ Skilgreint hvaða þætti er umbunað fyrir.</li> <li>➤ Skilgreint hvort og þá hvaða einstaklingsbundnu viðmið er umbunað fyrir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Viðmið sett út frá kröfum um störf.</li> <li><input type="checkbox"/> Sömu viðmið notuð fyrir öll störf.</li> <li><input type="checkbox"/> Vægi viðmiða málefnaleg og viðeigandi.</li> <li><input type="checkbox"/> Skýrt hvort umbunað sé fyrir einstaklings og/eða hópbundna þætti.</li> </ul>

## LAUNAGREINING

Launagreining þar sem fram kemur:	Til að uppfylla kröfur:
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu (greint eftir kynjum).</li> <li>➤ Fastar viðbótargreiðslur fyrir störf (greint eftir kynjum).</li> <li>➤ Allar aukagreiðslur (greint eftir kynjum).</li> <li>➤ Kynbundinn launamunur.</li> <li>➤ Skýringar á útlögum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Launatímabil sé a) eða b) <ul style="list-style-type: none"> <li>a) „Hreinn mánuður“ þar sem einungis eru greidd regluleg laun. Regluleg laun eru laun greidd fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags-, bónus- eða kostnaðargreiðslur, svo sem föst yfirvinna, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Regluleg laun hlutastarfsfólks eru uppreiknuð í laun fyrir fullt starf.</li> <li>b) Meðaltal útborgaðra launa á 12 mánaða tímabili. Laun hlutastarfsfólks eru uppreiknuð í laun fyrir fullt starf.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Launagreiningin endurspeglar að fullu starfaflokkun.</li> <li><input type="checkbox"/> Öll störf tímabils séu í greiningunni.</li> <li><input type="checkbox"/> Allir launaliðir tilteknir.</li> <li><input type="checkbox"/> Umbeðnir útreikningar fylgi.</li> <li><input type="checkbox"/> Uppreiknað starfshlutfall hlutastarfsfólks.</li> <li><input type="checkbox"/> Skýringar á útlögum.</li> <li><input type="checkbox"/> Niðurstöður hafi verið kynntar starfsfólki.</li> </ul>

## ÁÆTLUN UM ÚRBÆTUR

<p><b>Áætlun um úrbætur (þegar við á) þar sem fram kemur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Áætlun um leiðréttingu á launum og kjörum t.d. vegna launamunar sem ekki er hægt að útskýra á málefnalegan hátt.</li> <li>➤ Áætlunin sé aðgerðabundin og tímasett.</li> <li>➤ Úttektaráætlun ef um endurnýjun á jafnlaunastaðfestingu sé að ræða.</li> </ul>	<p><b>Til að uppfylla kröfur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Rökstudd þörf á úrbótum.</li> <li><input type="checkbox"/> Aðgerðir tímasettar og í samræmi við niðurstöður.</li> <li><input type="checkbox"/> Úttektaráætlun innihaldi viðbrögð við hugsanlegum launamun og taki mið af fyrri úttektum.</li> <li><input type="checkbox"/> Eftirfylgni tryggð.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## SAMANTEKT ÆÐSTA STJÓRNANDA

<p><b>Samantekt æðstu stjórnenda þar sem fram koma:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lýsing á starfsemi viðkomandi fyrirtækis</li> <li>➤ Skýringar á því hvaða markmiðum hefur verið náð.</li> <li>➤ Skýringar á niðurstöðum gagna.</li> <li>➤ Skýringar á afbrigðum.</li> <li>➤ Niðurstöður innri úttekta (endurnýjun).</li> <li>➤ Samskipti við hagsmunaaðila, þ.m.t athugasemdir (ef við á).</li> <li>➤ Mat á virkni og viðhaldi.</li> <li>➤ Lýsing á eftirfylgni með úrbótum.</li> <li>➤ Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni (endurnýjun)</li> </ul>	<p><b>Til að uppfylla kröfur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Staðfesting á rýni stjórnenda.</li> <li><input type="checkbox"/> Starfsemi endurspegli launagreiningu.</li> <li><input type="checkbox"/> Greinargóð lýsing á frammistöðu: að hvaða leyti niðurstöður endurspegla markmið.</li> <li><input type="checkbox"/> Breytingar á aðstæðum, t.d. lögum og kjarasamningum (endurnýjun)</li> <li><input type="checkbox"/> Skráning á niðurstöðum innri úttekta (endurnýjun)</li> <li><input type="checkbox"/> Innihald samskipta við hagsmunaaðila (ef við á).</li> <li><input type="checkbox"/> Tryggt hvernig breytingar á jafnlaunakerfinu verða metnar.</li> <li><input type="checkbox"/> Eftirfylgni með stöðugum úrbótum tryggð.</li> <li><input type="checkbox"/> Lýsing á breytingum í kjölfarið á fyrri rýni (endurnýjun)</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------