

VIRK starfar samkvæmt jafnlaunakerfi sem nær til alls starfsfólks. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að jafnlaunakerfið standist lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tilgangur með jafnlaunakerfi er að tryggja að allt starfsfólk njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn órökstuddur launamunur sé til staðar.

Sviðsstjóri mannauðs er fulltrúi stjórnenda varðandi jafnlaunakerfi og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012. Sviðsstjóri mannauðs fylgist með vikni jafnlaunakerfisins og sér til þess að skráning umbóta og úrvinnsla sé skráð samkvæmt ferli tilvika „VER-02 Skráning tilvika og tengdar umbætur“.

Markmiðið er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsfólks til fulls og minnt á mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs eða annarra ómálefnalegra ástæðna. VIRK leggur áherslu á að starfsfólk hafi jafna möguleika og jöfn tækifæri til fræðslu og starfsþróunar.

Hjá VIRK er skilgreint verklag og ákveðin viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá verðmæti óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum.

Til þess að ná því markmiði mun VIRK:

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85, það skjalfest, innleitt og því viðhaldið
- Fylgja viðeigandi lögum og reglum sem í gildi eru á hverjum tíma og framfylgja þeim
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni. Niðurstöður skulu kynntar fyrir starfsfólki
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti
- Gera innri úttekt og halda rýni stjórnenda árlega
- Stefnan skal birt á innra neti VIRK og kynnt árlega fyrir starfsfólki. Stefnan skal einnig vera almenningi aðgengileg á ytri vef VIRK

Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu VIRK.