



Borgarráð

Tillaga að fyrirkomulagi jafnlaunamála til framtíðar

Lagt er til að borgarráð samþykki að setja á fót sjálfstæða starfseiningu á sviði jafnlaunamála, Jafnlaunastofu, í samstarfi við Samband íslenskra sveitarfélaga. Jafnlaunastofa verði sameignarfélag í eigu Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga sem hafi m.a. það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að uppfylla jafnlaunaákvæði jafnréttis laga með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála. Samhliða flyst verkefnastofa starfsmats yfir á Jafnlaunastofu með samningi þar að lútandi. Starfseiningin verði fjármögnuð af Reykjavíkurborg og Sambandi íslenskra sveitarfélaga. Um er að ræða tilfærslu fjárheimilda af mannauðs- og starfsumhverfissviði og því ekki þörf auknum fjárheimildum vegna þessa.

Greinargerð

Þann 18. mars sl. samþykkti borgarráð að fela sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs í samstarfi við Samband íslenskra sveitarfélaga, að vinna að stofnun nýrrar starfseiningar á sviði jafnlaunamála og að tillögu að flutningi á Verkefnastofu Starfsmats samhliða því. Samband Íslenskra sveitarfélaga samþykkti samskonar tillögu á stjórnarfundum þann 26. mars sl. Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs Reykjavíkurborgar og sviðsstjóri kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga hafa nú skilað hjálögðu minnisblaði dags. 27. september með tillögu að stofnun Jafnlaunastofu og tilfærslu verkefnastofu starfsmats.

Frá samþykkt laga um launajöfnuð karla og kvenna árið 1961 hefur ýmsum aðferðum verið beitt til að ná fram launajafnrétti sem skilað töluverðum árangri þó enn sé langt í land eins og glæný launarannsókn Hagstofunnar sýnir. En samkvæmt henni var óleiðréttur launamunur kynjanna 14,8% á almennum vinnumarkaði, 14,0% hjá ríkisstarfsmönnum og 7,4% meðal starfsfólks sveitarfélaga árið 2019. Leiðrétti launamunurinn var 5,4% á almennum vinnumarkaði, 3,4% hjá ríkisstarfsmönnum og 3,1% á meðal starfsfólks sveitarfélaga, sama ár. <http://hagstofan.is/media/public/2021/93d565e8-b337-4013-9fee-855b080681f4.pdf> Það er niðurstaða Hagstofunnar að kynskiptur vinnumarkaður skýri að miklu leyti þann launamun sem er til staðar á körlum og konum og að áhrif menntunar og lýðfræðilegra þátta á launamun hafi minnkað, einkum seinni árin.

Reykjavíkurborg lætur reglulega framkvæma launagreiningar og þar má sjá að óleiðréttur launamunur kynjanna mælist minni meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar en meðaltal sveitarfélaganna gefur til kynna eða 3,6 % árið 2020. Þá hefur leiðréttur launamunur kynjanna hjá Reykjavíkurborg minnkað úr 21,1% árið 1995 í 1,8% árið 2020 Meðal starfsfólks í

70% - 100% starfshlutfalli..

Góður árangur Reykjavíkurborgar og sveitarfélaga á sér margvíslegar skýringar. Ein þeirra er vafalaust sú að upp úr aldamótum tóku sveitarfélögin, í samstarfi við stéttarfélög sem um það höfðu samið, í notkun starfsmatskerfi við mat á störfum. Starfsmatskerfi sveitarfélaganna var fengið frá Bretlandi og staðfært. Kerfið var hannað af hópi sérfræðinga í samvinnu við sveitar- og stéttarfélög í Bretlandi með aðkomu sérfróðra ráðgjafa um launajafnrétti og Alþjóðavinnnumálastofnunarinnar (ILO) til að tryggja að það samræmdist alþjóðalögum og sáttmálum á sviði jafnlaunamála. Launagreining- greining á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg. Nóvember 2019. Óútgefin skýrsla. Frá því kerfið var tekið í notkun hafa sveitarfélögin byggt grunnlaunasetningu sífellt stærri hluta starfa sinna á því. Starfsmatserfið metur á staðlaðan hátt þær kröfur sem gerðar eru til starfa og stuðlar þannig að hlutlægu mati á virði starfa. Starfsmatskerfið nær aðeins til grunnlauna starfa og metur ekki persónubundna þætti eins og hæfni og frammistöðu.

Undirbúningur, þróun og innleiðing kerfisins var unnin í nánú samstarfi sambandsins, Reykjavíkurborgar og hlutaðeigandi stéttarfélaga. Reykjavíkurborg og sambandið styrktu svo enn frekar samstarfið árið 2013 þegar ákveðið var að sameina rekstur starfsmats Reykjavíkurborgar og sambandsins undir verkefnastofu starfsmats sem staðsett er á mannauðs- og starfsumhverfissviði Reykjavíkurborgar. Í kjölfarið stóðu Reykjavíkurborg, sambandið og viðeigandi stéttarfélög að heildarendurskoðun á starfsmatskerfinu sem leiddi af sér umtalsverðar breytingar á því og í kjölfarið endurmat allra starfa sem undir það heyrðu.

Eftir því sem meiri reynsla hefur komist á rekstur starfsmatskerfisins og verkefnið þróast hefur orðið til dýrmæt þekking á jafnlaunamálum og aðferðafræði við mat á virði starfa. Á sama tíma hefur þörf stjórnenda hjá sveitarfélögum fyrir fræðslu og ráðgjöf í tengslum við starfsmat og jafnlaunamál almennt aukist, ekki síst í tengslum við lögfestingu jafnlaunavottunar.

Reynsla sambandsins og Reykjavíkurborgar af starfsmati undanfarna áratugi hefur skapað þeim ákveðna sérstöðu við launasetningu og mat á virði starfa. Þá er til staðar skilningur á því að til að starfsmatskerfi þjóni jafnréttismarkmiðum sínum þurfi þróun þeirra og notkun að byggja á þekkingu á stöðu kvenna og jaðarsettra hópa á vinnumarkaði og sögulegum og samfélagslegum áhrifum á verðmætatmat starfa.

Starfsmat á vegum sveitarfélaganna er unnið í nánú samstarfi við stéttarfélög. Það hversu þétt að baki starfsmatinu stéttarfélög hafa staðið á án efa stóran þátt í góðum árangri þess. Allt frá innleiðingu starfsmatsins hafa stéttarfélög haldið á lofti mikilvægi sjálfstæðis starfsmatsins frá öðrum þáttum launasetningarinnar. Í þeim tilgangi að bregðast við aukinni áherslu á jafnlaunamál og þar af leiðandi aukinni þörf fyrir fræðslu og ráðgjöf á því sviði og ákalli um sjálfstæði starfsmatsins hafa fulltrúar Reykjavíkurborgar og sambandsins rætt um leiðir til þess að styrkja og útvíkka samstarf sitt á sviði jafnlaunamála. Niðurstaða þess samtals er að leggja til að komið verði á fót sjálfstæðri starfseiningu, Jafnlaunastofu, sem hafi það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að framfylgja kröfum jafnréttislaga um launajafnrétti m.a. með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála til viðbótar við núverandi samstarf um rekstur verkefnastofu starfsmats

Með stofnun Jafnlaunastofu gefst tækifæri til að sameina kraftana enn frekar og byggja á fenginni reynslu og þekkingu innan sveitarfélaganna til frekari þekkingarþróunar m.a. með samstarfi við stéttarfélög, ríkið, háskóla, rannsóknarsetur o.fl. Þannig má hugsa sér að til verði þekkingarsetur jafnlaunamála sem styðji við framfylgd laga um launajafnrétti hér á landi.

Eins og komið hefur fram nær starfsmatskerfið aðeins til grunnlauna. Notkun kerfisins hefur leitt til þess að verulega hefur dregið úr launamun kynjanna í grunnlaunum frá því það var tekið í notkun. Ekkert er því til fyrirstöðu að ná sama árangri með viðbótarlaun byggt á aðferðafræði starfsmatsins með launajafnrétti að leiðarljósi.

Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga hafa skipað sér í forystu hér á landi í baráttunni gegn launamun kynjanna. Fjárfest hefur verið í innviðum og þekkingu til að vinna gegn því rótgróna misrétti sem launamunur kynjanna er. Með því að útvíkka verkefnið og samstarf Reykjavíkurborgar og sambandsins má gera enn betur í vinnu að launajafnrétti á vettvangi sveitarfélaganna.

1) <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2021/93d565e8-b337-4013-9fee-855b080681f4.pdf>

2) Meðal starfsfólks í 70% - 100% starfshlutfalli.

3) Launagreining- greining á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg. Nóvember 2019. Óútgefin skýrsla.

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Minnisblað sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfisviðs Reykjavíkurborgar og sviðsstjóra kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga, dags. 27. september 2021.

Viljayfirlýsing Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga um samstarf um rekstur Jafnlaunastofu.



MINNISBLAÐ

Viðtakandi: Borgarstjóri og framkvæmdastjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga

Sendandi: Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs Reykjavíkurborgar og sviðsstjóri kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga

Tillaga að stofnun starfseiningar um Jafnlaunamál, Jafnlaunastofu, á vegum Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga

Frá samþykkt laga um launajöfnuð karla og kvenna árið 1961 hefur ýmsum aðferðum verið beitt til að ná fram launajafnrétti sem skilað töluverðum árangri þó enn sé langt í land. Samkvæmt glænýrri launarannsókn Hagstofunnar var óleiðréttur launamunur kynjanna árið 2019 14,8% á almennum vinnumarkaði, 14,0% hjá ríkisstarfsmönnum og 7,4% meðal starfsfólks sveitarfélaga. Leiðrétti launamunurinn var 5,4% á almennum vinnumarkaði, 3,4% hjá ríkisstarfsmönnum og 3,1% á meðal starfsfólks sveitarfélaganna.¹ Það er niðurstaða Hagstofunnar að kynskiptur vinnumarkaður skýri að miklu leyti þann launamun sem er til staðar á körlum og konum og að áhrif menntunar og lýðfræðilegra þátta á launamun hafi minnkað, einkum seinni árin. Góðan árangur sveitarfélaganna má skýra með margvíslegum hætti. Ein þeirra er vafalaust sú að upp úr aldamótum tóku sveitarfélögin, í samstarfi við stéttarfélög sem um það höfðu samið, í notkun starfsmatskerfi við mat á störfum. Starfsmatskerfi sveitarfélaganna var fengið frá Bretlandi og staðfært. Kerfið var hannað af hópi sérfræðinga í samvinnu við sveitar- og stéttarfélög í Bretlandi með aðkomu sérfróðra ráðgjafa um launajafnrétti og Alþjóðavinnuálagastofnunarinnar (ILO) til að tryggja að það samræmdist alþjóðalögum og sáttmálum á sviði jafnlaunamála.² Frá því kerfið var tekið í notkun hafa sveitarfélögin byggt grunnlaunasetningu sífellt stærri hluta starfa sinna á því.

Starfsmatserfið metur á staðlaðan hátt þær kröfur sem gerðar eru til starfa og stuðlar þannig að hlutlægu mati á virði starfa. Starfsmatskerfið nær aðeins til grunnlauna starfa og metur ekki persónubundna þætti eins og hæfni og frammistöðu.

Undirbúningur, þróun og innleiðing kerfisins var unnin í nánú samstarfi Sambands íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar og viðeigandi stéttarfélaga. Reykjavíkurborg og sambandið styrktu svo enn frekar samstarfið árið 2013 þegar ákveðið var að sameina rekstur starfsmats Reykjavíkurborgar og sambandsins undir verkefnastofu starfsmats sem staðsett er á mannauðs- og starfsumhverfissviði Reykjavíkurborgar. Í kjölfarið stóðu Reykjavíkurborg, Samband íslenskra sveitarfélaga og viðeigandi stéttarfélög að heildarendurskoðun á starfsmatskerfinu sem leiddi af sér umtalsverðar breytingar á því og í kjölfarið endurmat allra starfa sem undir það heyrðu.

Eftir því sem meiri reynsla hefur komist á rekstur starfsmatskerfisins og verkefnið hefur þróast hefur orðið til dýrmæt þekking á jafnlaunamálum og aðferðafræði við mat á virði starfa. Á sama tíma hefur þörf stjórnenda hjá sveitarfélögum fyrir fræðslu og ráðgjöf í tengslum við starfsmat og jafnlaunamál almennt aukist, ekki síst í tengslum við lögfestingu jafnlaunavottunar. Þá eru jafnlaunamál, einkum mat á virði starfa, í brennidepli víðar en hjá sveitarfélögum um þessar mundir. Innleiðing jafnlaunavottunar hefur leitt til þess að fyrirtæki og stofnanir hafa beint sjónum að jafnlaunamálum, þar með talið að skilgreiningu á viðmiðum launasetningar í þeim tilgangi að meta virði starfa í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals. Með hátt í tveggja áratuga reynslu af starfsmati hafa sveitarfélögin ákveðna sérstöðu í þessu samhengi þar sem til staðar er skilningur á mikilvægi þess að starfsmatskerfin sem notuð eru stuðli að launajafnrétti án tillits til kyns, uppruna, þjóðernis og annarra mismununarbreyta. Það er einnig skilningur á því að til að svo megi vera þurfi skilgreiningar á viðmiðum starfsmatskerfa að byggja á þekkingu á stöðu kvenna og jaðarsettra hópa á vinnumarkaði og sögulegum og samfélagslegum áhrifum á verðmætat mat starfa.

Starfsmat á vegum sveitarfélaganna er unnið í nánú samstarfi við stéttarfélög. Það hversu þétt að baki starfsmatinu stéttarfélög hafa staðið á án efa stóran þátt í góðum árangri þess. Allt frá innleiðingu starfsmatsins hafa stéttarfélög haldið á lofti mikilvægi sjálfstæðis starfsmatsins frá öðrum þáttum launasetningarinnar. Í þeim tilgangi að bregðast við aukinni áherslu á jafnlaunamál og þar af leiðandi aukinni þörf fyrir fræðslu og ráðgjöf á því sviði og ákalli um sjálfstæði starfsmatsins hafa Reykjavíkurborg og sambandið rætt um leiðir til þess að styrkja og útvíkka samstarf sitt á sviði jafnlaunamála, Niðurstaða þess samtals er að leggja til að komið verði á fót sjálfstæðri starfseiningu, Jafnlaunastofu, sem hafi það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að framfylgja kröfum jafnréttislaga um launajafnrétti m.a. með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála til viðbótar við núverandi samstarf um rekstur Verkefnastofu starfsmats

Með stofnun Jafnlaunastofu gefst tækifæri til að sameina kraftana enn frekar og byggja á fenginni reynslu og þekkingu innan sveitarfélaganna til frekari þekkingarþróunar m.a. með samstarfi við stéttarfélög, ríkið, háskóla, rannsóknarsetur o.fl. Þannig má hugsa sér að til verði þekkingarsetur jafnlaunamála sem styðji við framfylgd laga um launajafnrétti hér á landi.

Eins og komið hefur fram nær starfsmatskerfið aðeins til grunnlauna. Notkun kerfisins hefur leitt til þess að verulega hefur dregið úr launamun kynjanna í grunnlaunum frá því það var tekið í notkun. Ekkert er því til fyrirstöðu að ná sama árangri með viðbótarlaun byggt á aðferðafræði starfsmatsins með launajafnrétti að leiðarljósi.

Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga hafa skipað sér í forystu hér á landi í baráttunni gegn launamun kynjanna. Fjárfest hefur verið í innviðum og þekkingu til að vinna gegn því rótgróna misrétti sem launamunur kynjanna er. Með því að útvíkka verkefnið og samstarfið við samstarfsaðila okkar hjá Sambandinu má gera enn betur í vinnu að launajafnrétti á vettvangi sveitarfélaganna.

Viðaukil: Lýsing á *Jafnlaunastofu*, unnin í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

1) <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2021/93d565e8-b337-4013-9fee-855b080681f4.pdf>

2) Launagreining- greining á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg. Nóvember 2019. Óútgefin skýrsla.

Viðauki 1. Drög að lýsingu á Jafnlaunastofu

Jafnlaunastofa

Hlutverk Jafnlaunastofu

- Að veita sveitarfélögum stuðning við að uppfylla ákvæði jafnréttislaga um að sambærilegum og jafnverðmætum störfum hjá sveitarfélögunum séu greidd jöfn laun m.a. með fræðslu og ráðgjöf á sviði jafnlaunamála.
- Að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að fylgja jafnlaunaákvæðum jafnréttislaga og innleiða og viðhalda jafnlaunavottun.
- Að veita ráðgjöf og stuðning við þróun greiningar- og matstækja sem stuðla að launajafnrétti kynjanna og jaðarsettra hópa á grundvelli aðferðafræði starfsmats.
- Að byggja upp og miðla þekkingu á sviði jafnlaunamála
- Að stuðla að gagnsæi launaákvæðana.

Verkefni Jafnlaunastofu

Helstu verkefni Jafnlaunastofu eru:

- Ráðgjöf til sveitarfélaga og stéttarfélaga vegna jafnlaunamála, jafnlaunastaðals og starfsmats.
- Fræðsla til stjórnenda, starfsfólks sveitarfélaga og fulltrúa stéttarfélaga um jafnlaunamál, jafnlaunavottun og starfsmat.
- Umsjón með rekstri verkefnastofu starfsmats í samræmi við jafnlaunamarkmið jafnréttislaga og ákvarðanir faglegar stjórnar starfsmatskerfisins SAMSTARF
- Ráðgjöf varðandi framkvæmd launagreininga sveitarfélaga, m.a. til að tryggja samræmi og faglegt val skýribreyta.
- Þátttaka í samstarfsverkefnum á sviði jafnlaunamála.
- Aðkoma að þróunarverkefnum til að vinna gegn launamun kynjanna og jaðarsettra hópa.
- Ráðgjöf við þróun matskerfa vegna viðbótarlauna o.fl. á vegum sveitarfélaganna.

Rekstrarfyrirkomulag

Jafnlaunastofa verði verði sameignarfélag í eigu Reykjavíkurborgar og sambandsins og er sett á stofn á grundvelli samnings. Reykjavíkurborg og sambandið skipta, eftir samkomulagi, með sér kostnaði við fastan rekstur Jafnlaunastofu líkt og gert er í dag við rekstur Verkefnastofu starfsmats. Aðilar standa straum af kostnaði vegna verkefna umfram kjarnastarfsemi í samræmi við ákvarðanir stjórnar. Meðal verkefna sem slíkt á við um eru

umfangsmikil þróunarverkefni, þegar ný stéttarfélög semja um að taka upp starfsmat, o.fl.

Skipulag

Jafnlaunastofa hafi það hlutverk að veita sveitarfélögum stuðning við að uppfylla ákvæði jafnlaunareglna jafnréttislaga, m.a. með fræðslu og ráðgjöf á sviði jafnlaunamála. Er það gert með tvíþættum hætti, Annars vegar með rekstri verkefnastofu starfsmats sem sinnir mati og endurmati starfa sem lögð eru fyrir starfsmatsnefndir til afgreiðslu ásamt bráðabirgðaröðun starfa fyrir sveitarfélög með sama hætti og verið hefur frá árinu 2014. Hins vegar með því að starfrækja jafnlaunaskóla sem sinnir markvissri fræðslu og ráðgjöf um jafnlaunamál, jafnlaunavottun og starfsmat fyrir sveitarfélög, stéttarfélög og starfsfólk sveitarfélaganna ásamt því að taka þátt í samstarfi á sviði jafnlaunamála og stuðla þannig að þekkingaruppbygginu í málaflokknum.

Starfsfólk Verkefnastofu munu flytjast yfir til Jafnlaunastofu og mun fara um réttindi þeirra og skyldur samkvæmt kjarasamningum Reykjavíkurborgar eftir sem áður.

Stjórn Jafnlaunastofu

Stjórn Jafnlaunastofu er skipuð af eigendum til þriggja ára í senn. Hlutverk stjórnar er að sjá til þess að Jafnlaunastofa starfi í samræmi við hlutverk sitt m.a. að stuðla að farið sé að jafnlaunareglu jafnréttislaga og að sambærilegum og jafnverðmætum störfum hjá sveitarfélögunum séu greidd jöfn laun. Í þeim tilgangi verði aðferðafræði starfsmats beitt við launasetningu.

Eigendum er tryggð upplýsingagjöf um framgang verkefna á ársfjórðungslegum fundum. Starfs- og fjárahagsáætlanir ásamt ársreikningi fara fyrir stjórn til samþykktar.

Ráðgjafahópur Jafnlaunastofu

Skipaður verði ráðgjafahópur sem í eiga sæti fulltrúar eigenda, stéttarfélaga, háskóla, fagaðila á sviði jafnlaunamála o.fl.. Hópnum er ætlað að vera stjórn til ráðgjafar og setja fram tillögur að verkefnum og áherslum sem stuðla að launajafnrétti.

Rekstraráætlun

Frá því verkefnastofa starfsmats var stofnuð hefur hún verið rekin af Reykjavíkurborg með þjónustusamning við Sambandið.

Í grunnrekstri verkefnastofu felst m.a. mat starfa, endurmat og bráðabirgðaröðun starfa, framlagning fyrir matsnefndir, fræðsla, ráðgjöf og fleira. Með endurskipulagningu verkefna og tilfærslu verkefnastofu starfsmats til jafnlaunastofu má ná fram aukinni samlegð og skilvirkni og efla þjónustu á sviði jafnlaunamála eins og lýst hefur verið að framan.

Jafnlaunastofa	
Launakostnaður	72.923.700
Leiga	3.168.000
Annar rekstrarkostnaður	4.320.000
(töluþjónusta, launabókhald, fargjöld, mötuneyti, funda- og ferðakostnaður o.fl.)	
Samtals	80.411.700

Sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs Reykjavíkurborgar og sviðsstjóra kjarasviðs
Sambands íslenskra sveitarfélaga

Viljayfirlýsing Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga um samstarf um rekstur Jafnlaunastofu.

Aðilar þessarar yfirlýsingar, Samband íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborg, eru sammála um að koma á fót sameignarfélagi í eigu Reykjavíkurborgar og sambandsins undir heitinu Jafnlaunastofa sf. Jafnlaunastofa sf. hafi það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að uppfylla jafnlaunaákvæði jafnréttislaga með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála. Samhliða flyst verkefnastofa starfsmats yfir á Jafnlaunastofu með samningi þar að lútandi.

Launarannsóknir Hagstofunnar sýna að óleiðréttur launamunur kynjanna er mun lægri hjá sveitarfélögum en hjá ríkinu og almenna markaðinum. Ástæður þess má m.a. rekja til notkunar starfsmats við mat á virði starfa. Undanfarna rúma tvo áratugi hafa sambandið og Reykjavíkurborg ásamt þeim stéttarfélögum sem samið hafa um starfsmat, starfað saman að þróun, notkun og rekstri starfsmatskerfisins SAMSTARF í þeim tilgangi að tryggja málefnalega launasetningu grunnlauna í samræmi við jafnlaunamarkmið jafnréttislaga. Á þeim tíma hefur orðið til dýrmæt þekking á jafnlaunamálum og aðferðafræði við mat á virði starfa. Auk þess ríkir sameiginlegur skilningur á mikilvægi þess að þróun starfsmatskerfisins og notkun byggi á þekkingu á stöðu kvenna og jaðarsettra hópa á vinnumarkaði og sögulegum og samfélagslegum áhrifum á verðmætatmat starfa. Sambandið og Reykjavíkurborg hafa þannig verið í fararbroddi í baráttu gegn launamun kynjanna og vilja halda því áfram.

Markmið sambandsins og Reykjavíkurborgar með stofnun Jafnlaunastofu eru:

- Að veita sveitarfélögum stuðning við að uppfylla ákvæði jafnréttislaga um að sambærilegum og jafnverðmætum störfum hjá sveitarfélögunum séu greidd jöfn laun m.a. með fræðslu og ráðgjöf á sviði jafnlaunamála.
- Að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að fylgja jafnlaunaákvæðum jafnréttislaga og innleiða og viðhalda jafnlaunavottun.
- Að veita ráðgjöf og stuðning við þróun greiningar- og matstækja sem stuðla að launajafnrétti kynjanna og jaðarsettra hópa á grundvelli aðferðafræði starfsmats.
- Að byggja upp og miðla þekkingu á sviði jafnlaunamála
- Að stuðla að gagnsæi launaákvæðana.

Með stofnun Jafnlaunastofu er byggt á þekkingu og reynslu síðustu áratuga með það að markmiði að styðja sveitarfélögin og stjórnendur þeirra við að gera enn betur. Aðilar standa saman að stofnun sameignarfélags um rekstur Jafnlaunastofu sem taki til starfa þann 1. janúar 2022.