

Þingsályktun um Jafnréttisstefnu Þjóðkirkjunnar.

Kirkjuþing 2021-2022 samþykkir eftirfarandi Jafnréttisstefnu Þjóðkirkjunnar:

Jafnréttisstefna og – áætlun Þjóðkirkjunnar

I. Inngangur

Stefnan er skuldbinding Þjóðkirkjunnar um stöðugar umbætur í jafnréttismálum.

Stefna Þjóðkirkjunnar um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna á að stuðla að jafnrétti eins og rétt og skylt er í samræmi við líf og boðskap Jesú Krists. Undirstöðuatriði kristins boðskapar fela í sér jafnréttishugsjón og skírnn inn í kristið samfélag gerir engan greinarmun á kyni eða stöðu einstaklinga. Því er jafnréttisstefna viðurkenning manngildis og jafnréttis allra einstaklinga.

Stefna kirkjunnar tekur mið af gildandi jafnréttislögum á Íslandi. Þar er meðal annars lögð áhersla á að kynjasambætting sé fest í sessi sem mikilvæg leið til að koma á jafnrétti. Þá mun kirkjan vinna eftir lögum um kynrænt sjálfræði og gæta þess í öllu sínu starfi að fylgt sé ákvæði 65. gr. Stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands, nr. 33/1944.

Jafnframt er tekið mið af því að Þjóðkirkjan er aðili að Alkirkjuráði, Kirknaráði Evrópu og Lúterska heimssambandinu. Samtökin hafa hvatt kirkjur sínar til að gæta að jafnréttissjónarmiðum til hins ýtrasta.

Stefna Þjóðkirkjunnar um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna tekur til stjórnkerfis kirkjunnar, alls starfsfólks hennar sem og til þeirrar starfsemi og þjónustu sem kirkjan veitir.

II. Markmið

Markmið jafnréttisstefnunnar er að stuðla að jafnri stöðu og jöfnum rétti kynja í Þjóðkirkjunni og jöfnum möguleikum þeirra til starfa, áhrifa og þjónustu.

Launajafnrétti¹

1. Að öllum í þjónustu Þjóðkirkjunnar, óháð kyni, skuli vera greidd jöfn laun, njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, og hafi sama aðgang að

¹ Sbr. 6.,7.,8. gr.

greiðslum fyrir persónubundna þætti. Þjóðkirkjan vinni markvisst að því að viðhalda jafnlaunavottun.

Ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun²

2. Að öll störf hjá kirkjunni skuli standa öllum opin óháð kyni. Við ráðningar verði leitað við að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga.
3. Að stuðla að jafnri stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.
4. Að tryggt sé að allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.
5. Að stuðla að betra samræmi milli fjölskyldu- og atvinnulífs starfsmanna.³
6. Að allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sömu tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf, svo sem við fæðingar- og foreldraorlof, leyfi vegna veikinda barna og vegna annarra fjölskylduaðstæðna.
7. Allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sveigjanleika eins og kostur er s.s. varðandi fyrirkomulag vinnu og vinnutíma, að eins miklu leyti og starfs hvers og eins leyfir.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti.⁴

8. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti líðst ekki og tekið sé á málum sem koma upp.
9. Á vegum kirkjunnar er starfandi teymi um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar.

III. Jafnréttisnefnd kirkjunnar – hlutverk

Jafnréttisnefnd kirkjunnar samanstendur af fimm aðalmönnum og fimm varamönnum, sem kirkjuþing hefur kosið til fjögurra ára í senn. Jafnréttisfulltrúar starfa með jafnréttisnefnd, sitja fundi hennar. Þeir hafa aðstöðu á biskupsstofu og sinna fræðslu út í söfnuðum.

² Sbr. 12. gr.

³ Sbr. 13.gr.

⁴ Sbr. 14. gr.

Hlutverk jafnréttisnefndar kirkjunnar er:

1. Að vera ráðgefandi fyrir biskup Íslands og kirkjuþing í málefnum er varða jafnrétti kynja.
2. Að hafa frumkvæði að fræðslu og aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynja innan kirkjunnar.
3. Að fylgjast með framkvæmd jafnréttisstefnunnar fyrir hönd biskups og kirkjuþings og gera tillögu til framkvæmdanefndar um endurskoðun framkvæmdaáætlunarinnar til fjögurra ára í senn.⁵

Hlutverk jafnréttisfulltrúa er:

Að hafa eftirlit með jafnréttisstarfi þjóðkirkjunnar. Á fyrsta ársfjórðungi hvers árs skal koma greinargerð frá jafnréttisfulltrúum varðandi framgang vinnu sem gerð hefur verið til að framfylgja markmiðum jafnréttisstefnunnar.⁶

Jafnréttisáætlun þjóðkirkjunnar

Farið skal yfir stöðu allra verkefna árlega með öllum ábyrgðaraðilum.⁷

Launajafnrétti

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öllum skuli vera greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, og hafa sama aðgang að greiðslum fyrir persónubundna þætti.	Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur	Lokið í desember 2021
	Greina kjör starfsfólks til að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða.	Fjármálastjóri	Lokið í desember 2021
	Leiðréttingar ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynja.	Launafulltrúi	Lokið í desember 2021
	Jafnlaunavottun.	Skrifstofu- og mannauðsstjóri	Lokið á fyrsta ársfjórðungi 2022

Ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

⁵ sbr. 26. gr.

⁶ sbr. 27. gr.

⁷ Jafnréttisnefnd leggi mat á jafnréttisstefnuna og endurskoði jafnréttisáætlun hennar reglulega.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öll laus störf standi opin öllum óháð kyni.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.	Fulltrúar mannauðsmála	Lokið í janúar ár hvert.
Við ráðningar verði leitast við að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga.	Helstu tölfraðilegar upplýsingar sé aðgengilegt á heimasíðu kirkjunnar.	Skrifstofustjóri og mannauðsstjóri	Uppfært í febrúar og september ár hvert.
Tryggt að allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.	Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Fulltrúar mannauðsmála og valnefnd	Lokið í janúar ár hvert.
	Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.	Fulltrúar mannauðsmála	Þegar starf er auglýst
	Árleg greining á ásókn starfsfólks, í sambærilegum störfum, í endurmenntun og starfsþjálfun.	Fulltrúar mannauðsmála og launafulltrúi	Lokið í apríl ár hvert.
	Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun.	Stjórnendur	Lokið í maí ár hvert.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sömu tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf, svo sem við fæðingar- og foreldraorlof, leyfi vegna veikinda barna og vegna annarra fjölskylduaðstæðna.	Kynna fyrir starfsfólki réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Skrifstofu- og mannauðsstjóri	Kynning í september ár hvert.
Allt starfsfólk, óháð kyni, hafi sveigjanleika eins og kostur er s.s. varðandi fyrirkomulag vinnu og vinnutíma, að eins miklu leyti og starf hvers og eins leyfir.	Kynna fyrir starfsfólki þann sveigjanleika sem er til staðar hjá kirkjunni.	Stjórnendur	Kynning í september ár hvert.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti líðst ekki og tekið sé á málum sem koma upp.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og einelti.	Stjórnendur	Kynnt á prestastefnu. Kynning í september ár hvert.
Á vegum kirkjunnar er starfandi teymi um aðgerðir gegn einelti, kynferðislega áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan kirkjunnar.	Kynna teymið fyrir starfsfólki. Upplýsingar um teymið skal vera aðgengilegt á heimasíðu kirkjunnar.	Fulltrúar mannauðsmála	Kynning í september ár hvert.

Jafnréttisstefna og -áætlun þessi var samþykkt þann 18. nóvember 2021 á fundi jafnréttisnefndar.

Samþykkt á kirkjuþingi 23. nóvember 2021