

Þingsályktun um Jafnlaunastefnu Þjóðkirkjunnar.

Kirkjuþing 2021-2022 samþykkir eftirfarandi Jafnlaunastefnu Þjóðkirkjunnar:

Jafnlaunastefna Þjóðkirkjunnar

I. Inngangur

Jafnlaunastefna Þjóðkirkjunnar byggir á þeirri staðreynd að allir starfsmenn Þjóðkirkjunnar skuli njóta jafnréttis, óháð kyni, uppruna eða trú. Setning jafnlaunastefnu er hluti af innleiðingarferli jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012.

Jafnlaunastefnu er ætlað að stuðla að jafnrétti allra starfsmanna m.a. að fylgja viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem Þjóðkirkjan undirgengst varðandi meginregluna um að greidd séu sambærileg laun fyrir jafnverðmæt störf óháð kyni og að allir starfsmenn njóti jafnréttis til starfsþróunar. Þannig uppfyllir Þjóðkirkjan allar lagalegar skuldbindingar þar að lútandi, sem og aðrar kröfur sem lúta að sama efni.

Markmið jafnlaunastefnu, sem og jafnlaunaáætlunar Þjóðkirkjunnar er að tryggja sambærileg réttindi, aðstöðu og tækifæri starfsfólks óháð kyni, trú, þjóðerni, kynþætti, fötlun, kynhneigð eða stjórnmálaskoðunum og koma í veg fyrir mismunun á grundvelli þessara þátta.

Jafnlaunastefnan er hluti af jafnréttisstefnu Þjóðkirkjunnar.

Jafnlaunastefnan er birt á vefsíðu Þjóðkirkjunnar og hefur verið kynnt starfsmönnum stofunnar.

II. Umfang

Stefnan nær til allra starfsmanna Þjóðkirkjunnar.

III. Ábyrgð

Stjórnendur Þjóðkirkjunnar eru ábyrgir fyrir framgangi jafnréttismála og framkvæmd og eftirfylgni jafnlaunastefnunnar og ber þeim að bregðast við verði þeir varir við misfellur.

Stjórnendum og mannauðssviði ber að vinna markvisst gegn atferli eða viðhorfum, sem gætu leitt til mismununar starfsmanna.

Skrifstofu- og mannauðsstjóri ber ábyrgð á skjalfestingu, innleiðingu og framkvæmd jafnlaunastefnunnar og eftirfylgni með jafnlaunastaðli, ásamt því að bera ábyrgð á að jafnlaunastefnu og jafnlaunaáætlun sé viðhaldið. Hann ber ábyrgð á að árleg rýni sé framkvæmd, sem og ábyrgð á birtingu árlegrar stöðu- og framvinduskýrslu og að brugðist sé við frávikum, komi þau upp.

IV. Stöðumat

Fyrir lok fyrsta ársfjórðungs hvers árs skal gerð stöðu- og framvinduskýrsla, þar sem gerð er samantekt fyrir liðið ár ásamt áætlun til úrbóta ef þarf. Skýrslan skal kynnt stjórnendum ásamt jafnréttisnefnd kirkjunnar.

Áætlun um aðgerðir til að ná markmiðum jafnlaunastefnu

I. Laun og kjör

Ákvarðanir um laun og kjör skulu teknar með hlutlægum og sambærilegum hætti fyrir alla starfsmenn.

Markmið

Að starfsmenn njóti sambærilegra launa og annarra starfskjara fyrir jafnverðmæt störf óháð kynferði.

Að ekki sé munur á launum milli hópa starfsmanna fyrir sambærileg störf, nema að málefnalegar ástæður liggi að baki.

Mælikvarðar

Launagreining skal gerð árlega í þeim tilgangi að greina hvort um kynbundinn mismun sé að ræða. Niðurstöður skulu kynntar helstu stjórnendum Þjóðkirkjunnar, sem bera eftir atvikum ábyrgð á að grípa til ráðstafana.

Megin niðurstöður launagreiningar skulu kynntar starfsmönnum.

Á árinu 2021 verður jafnlaunastaðallinn ÍST 85:2012 innleiddur hjá Þjóðkirkjunni og verður stefnt að vottun fyrri hluta árs 2022.

Aðgerðir

Greinist launamunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði eða öðrum ómálefnalegum þáttum, ber að leiðrétta þann mun svo fljótt sem auðið er.

II. Starfsþróun starfsmanna

Þjóðkirkjan leggur áherslu á að allir starfsmenn hennar, óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum, hafi sömu tækifæri til starfsþróunar. Þannig skulu allir starfsmenn fá viðeigandi þjálfun og njóta sambærilegra tækifæra til að eflast, vaxa og þroskast í starfi, og þróast í hlutverkum innan Þjóðkirkjunnar.

Í starfsþróunarsamtölum skal athygli starfsmanna sérstaklega vakin á möguleikum til starfsþróunar.

Markmið

Að allir starfsmenn njóti jafnra tækifæra til starfsþróunar. Þannig skulu allir starfsmenn hafa viðeigandi aðgengi að stuðningi í starfi, þjálfun, menntun og vexti óháð kyni, starfi eða starfseiningu.

Mælikvarðar

Í vinnustaðagreiningum skulu starfsmenn árlega beðnir um að leggja mat á möguleika sína til starfsþróunar, þjálfunar eða endurmenntunar og nýtingu á slíkum tækifærum. Upplýsingarnar skulu greindar eftir kyni, hlutverki, starfsaldri og starfseiningum.

Mannauðssvið heldur skrár um allar stöðubreytingar starfsmanna og forsendur þeirra.

Mannauðssvið ber ábyrgð á að halda um upplýsingar um endurmenntun og aðra þjálfun starfsmanna.

Mannauðssvið ber ábyrgð á að kynna fyrir starfsmönnum heppilegar leiðir til endurmenntunar og starfsþróunar.

Á hverju ári skal tekin saman og birt tölfræði yfir kynjasamsetningu starfsmanna. Niðurstöðurnar skulu greindar eftir hlutverki, starfsaldri og starfseiningum. Niðurstöðurnar skulu birtar starfsmönnum og stjórnendum Þjóðkirkjunnar.

Aðgerðir

Komi í ljós kynbundinn munur meðal starfsmanna á möguleikum þeirra varðandi stuðning í starfi, þjálfun eða sí- og endurmenntun og/eða nýtingu slíkra möguleika ber tafarlaust að grípa til aðgerða til úrbóta.

Sérstaklega skal gætt að jafnréttismálum við ráðningar hjá Þjóðkirkjunni og skulu auglýsingar um laus störf almennt þannig úr garði gerðar að þær höfði til einstaklinga af öllum kynjum.

Jafnlaunastefna þessi var samþykkt þann 18. nóvember 2021 á fundi jafnréttisnefndar.

Stefnan er endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Samþykkt á kirkjuþingi 23. nóvember 2021