

Kirkjubing 2025-2026

18. mál - þskj. 18a

TILLAGA

til þingsályktunar um Jafnréttisstefnu- og áætlun þjóðkirkjunnar.

Flm. Guðrún Karls Helgudóttir, biskup Íslands.

Kirkjubing 2025-2026 samþykkir eftirfarandi Jafnréttisstefnu- og áætlun þjóðkirkjunnar:

Jafnréttisstefna- og áætlun þjóðkirkjunnar 2025-2028

Stefna þjóðkirkjunnar í jafnréttismálum er að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan vinnustaðarins. Í áætluninni eru sett upp markmið og aðgerðaráætlanir til að ná þessum markmiðum. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk þjóðkirkjunnar og er sett fram samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna [nr. 150/2020](#) og uppfyllir önnur lög og kröfur er snúa að jafnrétti kynja, óháð kyni. Með stefnunni er leitast við að tryggja að kirkjan fylgi í öllu sínu starfi 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.

Gildissvið

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir allt stjórnkerfi þjóðkirkjunnar, nær til alls starfsfólks hennar sem og til þeirrar starfsemi og þjónustu sem kirkjan veitir.

Markmið

Markmið jafnréttisstefnu þessarar er að tryggja fyllsta jafnræði á milli starfsfólks í starfsemi og rekstri þjóðkirkjunnar. Þjóðkirkjan leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum. Starfsfólk skal njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. Þjóðkirkjan hlaut jafnlaunavottun í október 2022, sbr. 7 gr. laga nr. 150/2020. Á hvert hefur verið unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár verður unnið að endurvottun.

Ábyrgð

Stjórnendur þjóðkirkjunnar eru ábyrgir fyrir framgangi jafnréttismála, framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisstefnu.

Biskup Íslands ber ábyrgð á jafnréttisáætlun þjóðkirkjunnar, gerð hennar, skjalfestingu, innleiðingu, framkvæmd og eftirfylgni með jafnlaunastaðli.

Eftirfarandi eru markmið þjóðkirkjunnar í jafnréttismálum:

1. Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf, óháð kyni. Ákvarðanir sem hafa áhrif á launakjör skulu byggðar á málefnalegum forsendum.
2. Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni. Við ráðningar skal leitast við að jafna hlutföll kynjanna í störfum hjá kirkjunni, enda sé um að ræða jafnhæfa einstaklinga.
3. Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.
4. Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.
5. Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna
6. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

Launajafnrétti

Í 6. grein laga nr. 150/2020 segir: „Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynja-mismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo“.

Markmið:

Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf, óháð kyni

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Viðhalda jafnlaunavottun ár hvert eða öðlast endurvottun.	Nóvember ár hvert	Óútskýrður kynbundinn launamunur verði	Skrifstofu- og mannauðsstjóri
Kynning á niðurstöðum	Eftir launagreiningu ár hvert	Enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3% Niðurstöður kynntar öllu starfsfólki og stjórnendum	Skrifstofu- og mannauðsstjóri

Ráðningar / Laus störf

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.“ Í þeirri grein segir þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Markmið:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Þegar ráðið er í störf skal horft til þess kyns sem hallar á ef um jafn hæfa einstaklinga er að ræða og brugðist við ef tilefni er til.	Febrúar ár hvert Við lok hverrar ráðningar Sístætt verkefni en árlega skal yfirfara kynjahlutföll þeirra sem þiggja laun fyrir nefndarstörf Áður en störf eru auglýst og við undirbúning starfsviðtala	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir. Auglýsingar skulu höfða til allra kynja. Upplýsingar um kynjahlutföll skráð og greind. Kynjahlutföll í nefndum, ráðum og öðrum vinnuhópum séu ásættanleg. Starfsauglýsingar skulu vera ókyngreindar og sömu spurningar í starfsviðtölum fyrir alla umsækjendur um tiltekið starf.	Valnefnd, prófastar og mannauðssvið Skrifstofu- og mannauðsstjórnari Mannauðssvið Mannauðssvið og prófastar
Greining á umsóknum			
Við skipan nefnda, ráða og annarra vinnuhópa skal gæta að því að hlutfall kynjanna sé sem jafnast þegar kemur að þátttöku í nefndum, ráðum og öðrum vinnuhópum. Laus störf skulu ávallt standa öllum til boða			

Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.“

Markmið:

Löggð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fylgst verður með að ekki halli á neinn þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekin saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku. Kynning eða áminning um möguleika á endurmenntun	Febrúar ár hvert Árlega og við nýráðningar	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks Allt starfsfólk upplýst um möguleika á endurmenntun	Skrifstofu- og mannauðsstjóri Skrifstofu- og mannauðsstjóri

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið:

Löggð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Sveigjanleiki á vinnutíma og hvar störf eru unnin	Samfelld framkvæmd	Sveigjanleg viðverustefna unnin og kynnt starfsfólki.	Stjórnendur
Leitast við að mæta fólki sem vill minnka við sig starfshlutfall vegna fjölskylduábyrgðar eða þegar starfslok nálgast.	Þegar slík beiðni kemur fram.	Sveigjanleg viðverustefna	Skrifstofu- og mannauðsstjóri

Markmið:

Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
		ði	

Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum . Ef um mismun er að ræða eru foreldrar hvattir til að nýta réttindi sín. Foreldrum kynntur veikindaréttur barna	Við upphaf ráðningar og þegar starfsfólk hefur fæðingarorlof. Febrúar	Kannað hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar barna.	Mannauðssvið Mannauðssvið
---	---	---	----------------------------------

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótt- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum“.

Markmið:

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk ásamt því að koma á vinnureglum um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp.	Sístætt verkefni. Yfirferð á forvarnarstefnu fyrsta ársfjórðung ár hvert	Fræðsla fari fram a.m.k. annað til þriðja hvert ár. Sannreynt hvort yfirferð hafi farið fram.	Mannauðssvið/ aðgerðarteymi Þjóðkirkjunnar Mannauðssvið
Sérstök yfirferð yfir vímuvarnarstefnu.		Starfsfólk er meðvitað um siðareglur.	Starfsþjálfunarteymi
Yfirferð á siðareglum	Í starfsnámi	Teymið hefur skýra verkferla sem það vinnur eftir.	Aðgerðarteymi Þjóðkirkjunnar.
Skýrir verkferlar til staðar á hjá aðgerðarteymi þjóðkirkjunnar	Fyrir október 2025		

Jafnréttisfulltrúar þjóðkirkjunnar

Biskup Íslands skipar jafnréttisfulltrúa þjóðkirkjunnar. Þeir geta haft aðstöðu á Biskupsstofu, sinna fræðslu og annast gerð jafnréttisáætlunar í samráði við mannauðssvið.

Jafnréttisnefnd Þjóðkirkjunnar

Biskup Íslands getur skipað jafnréttisnefnd til að annast ráðgjöf eða fræðslu eins og ástæða er til hverju sinni.

Jafnlaunastefna

Kirkjuþing hefur samþykkt jafnlaunastefnu og -áætlun Þjóðkirkjunnar sem skoðast sem hluti af þessari stefnu.

Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til skrifstofu- og mannauðsstjóra og/eða jafnréttisfulltrúa.

Jafnréttisstefna og -áætlun þessi var samþykkt þann 11. febrúar á fundi jafnréttisnefndar Þjóðkirkjunnar.

Biskup Íslands, Guðrún Karls Helgudóttir, hefur samþykkt að þingsályktun þessi um jafnréttisstefnu Þjóðkirkjunnar verði lögð fyrir Kirkjuþing sem haldið verður 25.-28. október 2025.