

Resolución 2018-A237 de la Convención General

Resumen del informe de Church Pension Fund

En 2018, la Convención General de la Iglesia Episcopal aprobó la *Resolución 2018-A237* que instaba a Church Pension Fund (CPF) a hacer lo siguiente:

- Informar sobre el estado actual de la paridad entre las pensiones de los empleados laicos y ordenados de la Iglesia, los empleados nacionales y extranjeros de la Iglesia, y los empleados de la Iglesia de ingresos dispares, con un enfoque particular en la forma en que las disparidades de ingresos se manifiestan en las líneas de género y raciales o étnicas, entendiendo que los ingresos laborales afectan directamente los beneficios de pensión.
- Considerar los modelos complementarios para el sistema de pensiones que beneficiarían a los empleados laicos y del clero mientras la Iglesia trabaja hacia una verdadera paridad en los salarios y las prácticas de empleo.
- Informar los resultados a la 80.^a Convención General (General Convention, GC).

Este informe es parte de un esfuerzo más amplio para explorar los problemas de paridad en la compensación y los beneficios en toda la Iglesia. Específicamente, en este informe se analiza cómo las disparidades de compensación conducen a desigualdades de pensión y tiene como base estudios previos de paridad entre el clero y los empleados laicos, incluyendo los siguientes:

- *Informe para la Resolución 2015-A181*, donde se analizó la compensación y los costos de los beneficios de los integrantes del clero y empleados laicos en las diócesis internacionales; e
- *Informe para la Resolución 2018-D045*, which studied necessary steps for providing pension equity for clergy and lay employees.

En este informe se incluye un resumen de los principales hallazgos de 2015-A181 y 2018-D045, junto con las conclusiones y perspectivas de los acontecimientos para escuchar y las evaluaciones de conocimientos financieros.

Si bien las consideraciones descritas en este informe y en los informes relacionados ofrecen distintas opciones para aumentar la paridad de las pensiones, no ofrecen soluciones para las disparidades de ingresos que existen entre las distintas poblaciones de la Iglesia. Es importante tener en cuenta, como lo sugiere la resolución en sí, que los problemas de paridad no pueden abordarse simplemente a través de pensiones y otros beneficios de jubilación sin abordar las disparidades en la compensación.

Al redactar este informe, CPF no recomienda un enfoque o modelo de cambio en particular. Nuestro objetivo es ayudar a la Iglesia a continuar conversaciones importantes sobre la paridad. Estamos encantados de fomentar estas conversaciones con los datos y la pericia que podemos compartir, y apoyaremos el o los modelos que la Iglesia considere mejor para satisfacer sus cambiantes necesidades.

Definición de paridad

Para determinar el estado actual de paridad de la Iglesia en lo que respecta a la compensación y los beneficios de jubilación, es importante definir el significado de paridad. Por definición, la “paridad” es la condición o el estado de cualquiera de los siguientes:

- **Igualdad**, lo que significa que el valor y el tipo de beneficio deben ser los mismos para todos.
- **Equivalencia**, lo que significa que el valor del beneficio debe ser el mismo, pero el tipo de beneficio puede diferir.

Para los fines de este informe, CPF está viendo la paridad a través de la lente de la equivalencia, porque hemos escuchado y observado que la fuerza laboral diversa de la Iglesia se beneficia de diferentes enfoques de pensiones.

Resumen de alto nivel de los hallazgos

- Las disparidades de compensación dentro de la Iglesia dan como resultado disparidades de pensiones.
- Los planes de pensión que Church Pension Group (CPG) pone a disposición actualmente contienen modelos que permiten abordar la disparidad en los ingresos de jubilación. CPG se complace en continuar apoyando a la Iglesia y a los empleadores de la Iglesia en sus debates y decisiones sobre el nivel de contribuciones del empleador y sobre los beneficios proporcionados en estos planes de jubilación.
- El 96 % de los empleadores de la Iglesia Episcopal en los Estados Unidos ofrecen algún tipo de pensión a los empleados laicos activos. De ellos, un estimado del 90 % ofrecen el Plan de Jubilación con Contribución Definida de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Lay DC Plan) y el 10 % ofrecen el Plan de Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Lay DB Plan) a los empleados activos.
- Las contribuciones promedio combinadas de empleadores y empleados en el Lay DC Plan son de aproximadamente el 13 %, que es un porcentaje considerablemente más alto que los parámetros de la industrias.
- Debido a que son planes separados legalmente, las leyes federales y estatales impiden el traslado de activos del Plan de Pensión para el Clérigo de The Church Pension Fund (Plan de Pensión para el Clérigo) al Lay DB Plan, y viceversa.
- Las disparidades en la compensación son más evidentes entre los integrantes del clero y los empleados laicos y entre los integrantes del clero masculinos y femeninos. Los datos recibidos sobre la raza y el origen étnico, si bien no son una imagen completa de la Iglesia, no muestran en general disparidades significativas en la compensación de los clérigos ni en los beneficios del Plan de Pensión para el Clérigo. Sin embargo, observamos una mayor gama de resultados de compensación para los integrantes del clero de color con una sobrerrepresentación en las categorías de compensación más bajas y más altas.
- Como se destaca en nuestro informe de la Resolución 2015-A181, la compensación del clero está por debajo del mercado en la mayoría de las diócesis extranjeras estudiadas.
- Los eventos de escucha, que se llevan a cabo con los integrantes del clero y los empleados laicos de una amplia gama de categorías demográficas, proporcionan información que es generalmente coherente con los datos de este informe y apuntan a varios factores que afectan la compensación y los beneficios actuales y a largo plazo. Estos factores incluyen, entre otros, oportunidades desiguales, compensación más baja, incoherencia en la mentoría y la defensa o falta de estas, y políticas y prácticas desconocidas.

Los activos no se pueden trasladar de un plan a otro

Debido a que son planes separados legalmente, las leyes federales y estatales impiden el traslado de activos del Plan de Pensión para el Clérigo al Lay DB Plan, y viceversa.

Planes de Contribuciones Definidas y Planes de Beneficios Definidos

Para entrar en contexto, CPG proporciona acceso a planes de beneficios definidos y contribuciones definidas para el clero y los empleados laicos de la Iglesia:

- Las iglesias deben pagar aportaciones equivalentes al 18 % de la Compensación total sujeta a aportación* para todos los integrantes del clero elegibles en el Plan de Pensión para el Clérigo o el Plan de Pensión para el Clérigo Internacional (ICPP).
- En 2009, *la Resolución de la Convención General 2009-A138* creó un Sistema de Pensión para Laicos obligatorio que requiere que los empleadores paguen al menos el 9 % en aportaciones para empleados laicos elegibles en el Lay DB Plan. Requiere que los empleadores aporten un mínimo del 5 % de la compensación sujeta a aportación para los empleados elegibles en el Lay DC Plan, y que igualen hasta el 4 % de las contribuciones de cada empleado. Los empleadores eligen si desean ofrecer un Lay DB Plan o un Lay DC Plan, y pueden aportar montos totales más altos que el 9 % a las cuentas de jubilación de empleados laicos si así lo desean. Los empleadores pueden aumentar las contribuciones del empleador a través del Lay DC Plan o complementar el Lay DB Plan al contribuir al Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Episcopal (RSVP).
- El 96 % de los empleadores de la Iglesia Episcopal en los Estados Unidos ofrecen algún tipo de pensión a los empleados laicos activos. De estos, un estimado del 90 % ofrecen el Lay DC Plan y el 10 % ofrecen el Lay DB Plan a los empleados activos.
- El RSVP está disponible como un plan de ahorros complementario para los integrantes del clero y los empleados laicos que participan en uno de los planes de pensión de beneficios definidos de CPF.

Alrededor del 5 % de los empleadores laicos contribuyen más que el mínimo requerido en el Lay DC Plan

Ciento sesenta y tres empleadores (alrededor del 5 % de todos los empleadores que participan en un Lay DC Plan) actualmente contribuyen del 10 % al 20 %.

* La Compensación total sujeta a aportación incluye lo siguiente:

1. Salario base (excluida la vivienda) y pagos en efectivo gravables programados, incluidos los reembolsos de impuestos de la Ley de Contribuciones sobre el empleo por cuenta propia (Self-employment Contributions Act, SECA) y matrícula pagada por dependientes (si son gravables)..
2. Subsidio de vivienda en efectivo y/o servicios públicos.
3. Aportes del empleador a un plan calificado o no calificado. Esto incluye las contribuciones del empleador a un plan de contribuciones definidas calificado, como un plan 403(b) o 401(k). No incluye aportaciones hechas a CPF.
4. Pagos únicos gravables (se aplica al mes en que se paga).
5. El valor de la vivienda proporcionada por el empleador, que es igual al 30 % de la suma de los cuatro puntos anteriores. (Sin embargo, si la suma de los cuatro puntos anteriores es inferior a la compensación mínima hipotética, el valor de la vivienda proporcionada por el empleador es igual al 30 % de la compensación mínima hipotética).

A continuación, se presenta una visión general de cómo funcionan estos planes y de qué manera la compensación puede afectar los beneficios de jubilación en virtud de los planes:

	Plan de Beneficios Definidos	Plan de Contribuciones Definidas
Planes de la iglesia:	<ul style="list-style-type: none"> • Lay DB Plan • Plan de Pensión para el Clérigo • ICPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Lay DC Plan • RSVP
Cómo funciona normalmente :	<p>en un plan de beneficios definidos típico, un empleador paga aportaciones al plan en nombre de sus empleados elegibles. El plan luego agrupa las aportaciones recaudadas y las invierte. Después de la jubilación, el empleado recibe pagos que se basan en un cálculo específico, generalmente durante toda su vida.</p>	<p>En un plan de contribuciones definidas típico, el empleador (y, a menudo, el empleado) realizan contribuciones a cuentas de ahorros de jubilación individuales que son “propiedad” de los empleados. Cada empleado selecciona entre una variedad de opciones de inversión disponibles en el plan, y puede modificar las inversiones y las contribuciones personales, según lo desee.</p> <p>Al momento de la jubilación, el monto acumulado en la cuenta de cada persona lo paga el empleado, ya sea en un pago de suma global o a lo largo de los años. La distribución de los fondos de jubilación queda a criterio del empleado jubilado. Los empleados que dejen su trabajo antes de jubilarse pueden llevarse el valor total de sus cuentas, sujeto a diversas leyes impositivas.</p>

Hallazgos principales

Las aportaciones, contribuciones y ciertas características de los planes de pensión típicos (incluidos los que ofrece CPF) tienen como base la compensación. Las disparidades de compensación dentro de la Iglesia dan como resultado diferencias en las pensiones. Existen ciertas características en el Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP para mitigar estas diferencias en las pensiones, como pensiones mínimas, los siete años de compensación más altos no consecutivos y un subsidio de salud posterior a la jubilación, que beneficie de manera desproporcionada al clérigo que recibió una compensación más baja o desigual mientras estaba activo; sin embargo, estas características no están disponibles en los planes de pensión para laicos. Al agregar características similares al Lay DB Plan, CPF puede estar en capacidad de atenuar el impacto de los ingresos dispares entre los empleados laicos en los beneficios de pensión definidos que reciben, pero la tasa de aportación en virtud del Lay DB Plan debería aumentarse significativamente para cubrir el costo adicional de estos cambios.

En virtud del RSVP y el Lay DC Plan, las contribuciones del empleador se basan en un porcentaje de pago, lo que significa que los empleados con sueldos más bajos reciben contribuciones más bajas a sus cuentas de ahorros para la

El Promedio de compensación más alto, por lo general, es igual al promedio de la Compensación total sujeta a aportación pagada en los siete períodos de 12 meses no superpuestos con el pago más alto durante los cuales se acumula Servicio acreditado durante toda la carrera del clérigo. **Los períodos de 12 meses no superpuestos** proporcionan mayor flexibilidad para que los integrantes del clero sigan diferentes llamados de misiones sin afectar negativamente sus beneficios de pensión.

jubilación. Los empleados con sueldos más bajos tienden a aportar montos más bajos a sus cuentas de ahorro para la jubilación porque simplemente no les es posible aportar más, lo que también puede resultar en una contribución equivalente del empleador más baja. El pago desigual y la capacidad desigual de ahorrar durante el ministerio activo contribuyen a generar brechas más grandes en los ahorros para la jubilación con el paso del tiempo debido al impacto acumulado de las ganancias de las inversiones.

Los datos de compensación recopilados hasta la fecha muestran que los integrantes masculinos del clero ganan más que las mujeres, y que el diferencial crece con el tiempo, a excepción del clérigo ordenado tarde. Los datos recibidos sobre la raza y el origen étnico, si bien no son una imagen completa de la Iglesia, no muestran disparidades significativas en la compensación de los clérigos ni en los beneficios del Plan de Pensión para el Clérigo en general, pero hay diferencias cuando se consideran la raza/el origen étnico y el sexo en combinación. Los integrantes del clero masculinos blancos ganan más que los integrantes del clero masculinos negros, asiáticos e hispanos, mientras que las integrantes del clero femeninas negras e hispanas ganan más que las integrantes del clero femeninas blancas. Los integrantes del clero de color tuvieron una gama más amplia de resultados de compensación en comparación con los integrantes del clero blancos, que estaban sobrerrepresentados en las categorías de compensación más bajas y más altas. (Cabe destacar que solo el 41 % de los integrantes del clero proporcionaron información sobre raza y origen étnico a CPG en respuesta a las resoluciones de la Convención General que solicitan esta información). Sin embargo, existen oportunidades de aumentar la participación y las contribuciones del clero en el RSVP. Para aquellos que participan, los saldos de cuenta actuales del clero blanco, de aproximadamente USD 20 000, son un poco más altos en promedio que los saldos de cuenta del clero de color de aproximadamente USD 13 000.

La compensación para laicos no se ve afectada significativamente por la edad y el sexo y, si bien son limitados, los datos recibidos de los empleados laicos hasta la fecha no muestran una diferencia significativa en la compensación entre las poblaciones blancas y de color. Sin embargo, en la población más amplia de empleados laicos, existen variaciones salariales que crean mayores disparidades en los ingresos de jubilación en virtud de un plan de contribuciones definidas. Cabe destacar que el tratamiento de la disparidad en los ingresos de jubilación entre las poblaciones de empleados laicos y del clérigo puede requerir que los empleadores aumenten sus contribuciones a los planes laicos (y, posiblemente, que los empleados contribuyan más a fin de recibir el equivalente completo del Lay DC Plan por parte del empleador), una inyección de dinero en el Lay DB Plan, y/o ajustar los beneficios para integrantes del clero a un nivel común que sea razonable.

Muchas cosas pueden afectar la compensación. Además de los datos estructurados, CPG participó en conversaciones con integrantes del clero y empleados laicos para evaluar los temas emergentes y validar los puntos de datos con respecto a las fuentes de compensación y las desigualdades de ingresos para la jubilación. Los eventos de escucha realizados con integrantes del clero activos y jubilados y empleados laicos de una amplia gama de categorías demográficas revelaron que las mujeres y los integrantes del clero de color, en particular, tienen más probabilidades de servir en congregaciones más pequeñas, ocupar puestos de tiempo parcial o no tener seguro médico de la iglesia, todos factores que afectan su compensación y beneficios actuales y a largo plazo. Otros temas que surgieron incluyen la percepción de oportunidades desiguales o limitadas, falta de compromiso con la diversidad en todos los niveles en ciertas diócesis, racismo, mentoría y defensa inconsistentes, y políticas y prácticas desconocidas para los integrantes del clero de color, que pueden dificultar una carrera en la Iglesia y, en última instancia, afectar las oportunidades de compensación.

Existen varias maneras de reducir el impacto de las disparidades de ingresos en los beneficios de pensión tanto para empleados laicos como para integrantes del clero, incluidas las siguientes:

- Agregar una contribución fija del empleador al Lay DC Plan y al plan RSVP para los participantes laicos.
- Alentar a los empleadores a contribuir montos que superen el mínimo requerido al Lay DC Plan mediante la presentación de diversos escenarios de contribución del empleador entre los cuales elegir, que van desde el mínimo requerido hasta un monto de contribución máximo específico.
- Agregar características con un monto fijo en dólares a la fórmula de pensión del Lay DB Plan y aumentar la participación en dicho plan. Agregar una característica con un monto fijo en dólares al Lay DB Plan, similar a la característica con un monto fijo en dólares del Plan de Pensión para el Clérigo (1,15 % X hasta los primeros USD 10 000 del Promedio de compensación más alto X años de Servicio acreditado), proporcionará beneficios ponderados para los empleados laicos con sueldo más bajo.
- Revisar las disposiciones de montos fijos en dólares del Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP para identificar más maneras de abordar las disparidades de pensiones entre los participantes del plan para el clero. (Tenga en cuenta que esta revisión del Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP ya está planificada para 2022).

Además, a medida que la Iglesia apunta hacia una mayor paridad en la compensación, CPF participará con gusto en un estudio estructurado con la Iglesia para explorar aún más las causas raíz de las disparidades en la compensación y las oportunidades profesionales, que en última instancia afectan los beneficios de pensión.

Mientras la Iglesia analiza sus opciones para aumentar la paridad de las pensiones, particularmente entre la población laica con sueldos más bajos, es un buen momento para reflexionar sobre la intención de la [Resolución 2009-A138](#), que estableció

que las aportaciones del empleador para los empleados laicos no deben ser inferiores al 9 % de la compensación de los empleados, si se selecciona un plan de beneficios definidos, y no deben ser inferiores al 5 % de la compensación de los empleados con una contribución equivalente de al menos el 4 %, si se selecciona un plan de contribuciones definidas. Estos mínimos fueron un punto de partida, con la esperanza de que los empleadores pudieran contribuir más a través del Lay DC Plan o complementar el Lay DB Plan al contribuir al RSVP.

Estudios y perspectivas adicionales sobre la paridad

CPG ha realizado y proporcionado informes sobre otros estudios para ayudar a la Iglesia a comprender la paridad en la compensación y los beneficios en las poblaciones de empleados laicos y del clérigo nacional y extranjero. Específicamente, se determinó lo siguiente:

- **La Resolución 2015-A181** pedía que CPG estudiara la compensación y los costos de beneficios para empleados del clérigo y empleados laicos extranjeros, y proporcionara información sobre programas y estrategias alternativos para mejorar los planes de pensión para integrantes del clero y laicos en estas áreas. Los detalles, incluidos los países que se incluyeron y las consideraciones sobre los beneficios, se pueden encontrar en el Informe de la [Resolución 2015-A181 sobre los costos de los beneficios de pensión en diócesis extranjeras](#). Tenga en cuenta que la información proporcionada en respuesta a nuestras solicitudes de datos, en el momento de elaborar este informe, no fue suficiente para proporcionar un análisis significativo para los empleados laicos extranjeros. Continuamos trabajando con nuestros clientes en estas diócesis para obtener un panorama más completo.

Gracias a este estudio, se determinó que, en las diócesis extranjeras, sucede lo siguiente:

- ~ La compensación de los integrantes del clero está por debajo de los parámetros del mercado en la mayoría de las diócesis extranjeras estudiadas. En general, se presenta lo siguiente:
 - El 26 % de los integrantes del clero reciben un salario por encima del mercado de sector privado.
 - El 20 % de los integrantes del clero reciben un salario que coincide con el mercado de sector privado.
 - El 52 % de los integrantes del clero reciben un salario por debajo del mercado de sector privado.
- Las diócesis extranjeras enfrentan varios desafíos, entre los que se incluyen los recursos financieros limitados; la inflación local y las tasas de cambio; las condiciones gubernamentales y económicas locales; y las economías de escala limitadas, debido a que, en esas áreas, hay una cantidad pequeña de integrantes del clero.
- El ICPP proporciona ingresos de jubilación iguales o superiores a la compensación recibida antes de la jubilación por parte de los integrantes del clero de carrera completa (25 años o más de Servicio acreditado) que ganan USD 10 000 o menos por año (alrededor del 70 % de los participantes del ICPP ganan USD 10 000 o menos). Este nivel de reemplazo de ingresos durante la jubilación es generoso en comparación con los parámetros locales y el Plan de Pensión para el Clérigo.
- El beneficio del subsidio médico posterior a la jubilación brindado por CPG a los participantes jubilados del ICPP supera los referentes locales.
- Por lo general, la cobertura de seguro de vida y por discapacidad ofrecida a integrantes del clero elegibles supera los referentes locales.
- **La Resolución 2018-D045** solicitó a CPF que estudiara las medidas necesarias para proporcionar renta variable de pensión para empleados laicos y del clero, y que comparara los posibles planes con los beneficios de pensión ofrecidos por organizaciones comparables que no son de la iglesia. Los detalles, incluido el funcionamiento de los planes de beneficios definidos y contribuciones definidas, los datos de participación del plan y las consideraciones para hacer que los planes de pensión sean más equitativos, se pueden [encontrar en el Resumen del informe de la Resolución de la Convención General 2018-D045 de Church Pension Fund](#).

Las mejoras del ICPP

En respuesta a estos hallazgos, se realizaron las siguientes mejoras al ICPP a partir del 1.º de enero de 2021:

- Cada tres años, CPG analizará el poder adquisitivo y hará los ajustes necesarios. El primer ajuste del poder adquisitivo se otorgó a los beneficiarios en cinco diócesis a partir del 1.º de enero de 2021.
- Para compensar los cargos bancarios, CPG proporciona un subsidio mensual de USD 40 a los jubilados que viven fuera de los Estados Unidos y reciben su beneficio mensual por transferencia bancaria internacional.
- Se agregaron beneficios por discapacidad a corto y largo plazo para los participantes activos del ICPP.
- El Complemento médico principal aumentó de USD 160 a USD 170 por mes por persona elegible que tenga 20 años o más de Servicio acreditado.

Beneficios incluidos en los planes

El Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP proporcionan pagos de pensión, así como también beneficios por fallecimiento, discapacidad y reubicación, beneficios para hijos y otros beneficios complementarios. El Plan de Pensión para el Clérigo también proporciona el subsidio discrecional de Medicare y los ajustes al costo de vida (Cost-of-Living Adjustments, COLA).

El Lay DB Plan proporciona pagos por pensión, beneficios por fallecimiento y beneficios de jubilación por discapacidad a largo plazo, mientras que el Lay DC Plan brinda beneficios de pensión, retiros por discapacidad y beneficios a los beneficiarios designados si un participante fallece.

En este estudio, se determinó lo siguiente:

- La base del empleador más contribuciones equivalentes de hasta un 9 % al Lay DC Plan supera significativamente el nivel proporcionado por organizaciones sin fines de lucro y el grueso de la industria.
- Con la suposición de que el nivel de contribución del empleador sea el mismo, la gran mayoría de los planes de beneficios definidos ofrecen un beneficio mayor para los participantes en comparación con los planes de contribuciones definidas. Dicho esto, los planes de contribución definida siguen siendo un componente importante de las estrategias de jubilación de los integrantes del clero y los empleados laicos, particularmente como un medio principal de ahorro para la jubilación para permitir mejor la portabilidad y/o como medios de ahorro complementarios para los empleados que ofrecen planes de beneficios definidos como su plan de jubilación principal.
- El 96 % de los empleadores de la Iglesia Episcopal en los Estados Unidos ofrecen algún tipo de pensión a los empleados laicos activos. De estos, un estimado del 90 % ofrecen el Lay DC Plan y el 10 % ofrecen el Lay DB Plan. Solo el dos por ciento de los empleadores que ofrecen el Lay DB Plan también ofrecen el RSVP a los empleados laicos.
- La participación de los empleados en el Lay DC Plan ha aumentado en un 88 % y los ahorros, en un 220 % desde que la Resolución de la Convención General 2009-A138 estipuló la creación del Sistema de Pensión para Laicos.
- Según el Sistema de Pensión para Laicos, los empleadores deben pagar hasta el 9 % en aportaciones, que es menos del 18 % de las aportaciones exigidas en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo.
- Si bien la aportación del Plan de Pensión para el Clérigo es mayor que las aportaciones requeridas por los planes laicos, la aportación del 18 % no cubre el costo total de los beneficios proporcionados al clero. Los beneficios del Plan de Pensión para el Clérigo son financiados sustancialmente por los retornos de inversión que CPF ha obtenido sobre los activos del Plan de Pensión para el Clérigo durante el siglo pasado.
- Incluso si las aportaciones en los planes para laicos se aumentaran del 9 % al 18 %, tomaría décadas acumular los activos necesarios para proporcionar el menú completo de beneficios ofrecidos por el Plan de Pensión para el Clérigo.
- El Plan de Pensión para el Clérigo, el Lay DB Plan, el Lay DC Plan y el plan RSVP están diseñados para ayudar a los participantes a mantener su estilo de vida durante la jubilación, pero la Seguridad Social, Medicare y los ahorros personales también son necesarios para lograr este objetivo.

Datos sobre compensación y pensión

A continuación, se presentan los hallazgos clave dentro de los grupos de empleados laicos y del clero sobre la base de los datos de raza y origen étnico del clero informados por los empleados, y datos demográficos y de compensación para empleados laicos y del clero activos inscritos en planes de pensión ofrecidos por CPF.

Paridad entre los integrantes del clero

En la compensación

- No hay diferencias estadísticamente significativas entre todos los integrantes del clero blancos y todos los integrantes del clero de color cuando se observan los promedios generales, pero hay diferencias cuando se observan la raza/el origen étnico y el sexo en combinación.
- La compensación anual de los integrantes del clero para los hombres blancos es, en promedio, más alta que para los integrantes del clero de color, aproximadamente USD 5500 más alta que para los hombres negros, USD 2000 más alta que para los hombres asiáticos y USD 6500 más alta que para los hombres hispanos.
- Por el contrario, la compensación anual para el clero femenino blanco es, en promedio, más baja que para el clero femenino de color. La compensación anual promedio para las mujeres negras e hispanas es aproximadamente USD 12 000 más alta que para las mujeres blancas, aunque la compensación anual para las mujeres asiáticas es USD 9000 menos que para las mujeres blancas.
- Los niveles de compensación para todos los integrantes del clero de color mostraron una variación significativamente mayor que para los integrantes del clero blancos, y los integrantes del clero de color estuvieron sobrerrepresentados en las categorías de compensación más bajas y más altas.
- Los integrantes del clero masculinos casados ganan significativamente más que los solteros, pero la compensación de las mujeres integrantes del clero no se ve relativamente afectada por el estado civil.

- La compensación utilizada para determinar los beneficios de pensión puede variar debido a los diferentes enfoques del empleador para subsidiar los beneficios médicos y otros incentivos. Por ejemplo, algunos empleadores pueden proporcionar un estipendio para complementar el pago bruto de un clérigo por obtener cobertura médica a través de un dependiente o para los pagos de matrícula para los niños, lo que resulta en una compensación sujeta a aportación más alta.

En los beneficios del Plan de Pensión para el Clérigo

- Según los datos informados de manera voluntaria por el 41 % de los integrantes del clero,
 - los integrantes del clero masculino de color y los integrantes del clero masculino blancos tienen una paridad cercana en los beneficios de pensión proyectados, y
 - las mujeres integrantes del clero de color promedian un 7 % más de beneficios de pensión proyectados que las mujeres blancas del clero.
- En general, los integrantes del clero masculinos tienen un 40 % más de beneficios anuales de pensión proyectados que las mujeres del clero, lo que refleja un salario más alto y un mayor número de años de Servicio acreditado para los integrantes del clero masculinos.
- Los miembros del clero casados tienen un 24 % más de ingresos de jubilación proyectados que los miembros del clero solteros.
- Si bien el estado civil no afecta significativamente la compensación de las mujeres integrantes del clero, las integrantes del clero casadas generalmente tienen dos años más de Servicio acreditado al momento de la jubilación, lo que redundará en un 15 % más en ingresos de jubilación proyectados que las integrantes del clero solteras.
- Los integrantes del clero que son hombres y están casados tienen, como subgrupo, una compensación significativamente mayor en comparación con otros subgrupos.

En los beneficios de RSVP

- Los saldos de cuenta actuales del clero blanco, de aproximadamente USD 20 000, son un poco más altos en promedio que los saldos de cuenta del clero de color, de aproximadamente USD 13 000.
- Las integrantes del clero casadas tienen un 30 % más de ahorro en el RSVP que las integrantes del clero solteras.

Paridad entre empleados laicos

En la compensación

- La compensación para laicos no se ve afectada significativamente por la edad y el sexo.
- Si bien son limitados, los datos recibidos de los empleados laicos no muestran una diferencia significativa en la compensación entre los empleados laicos blancos y los de color.

Beneficios durante la jubilación

- Se proyecta que los empleados laicos masculinos, que comprenden una proporción más pequeña (23 %) de la población laica total, reciban un 32 % más de ingresos por jubilación que las empleadas laicas femeninas debido a que tienen compensaciones más altas.
- Los empleados laicos casados (hombres y mujeres) tienen en promedio cerca de un 14 % menos en ingresos de jubilación proyectados que los empleados laicos solteros.

Impacto del plan de pensión en la paridad de ingresos de jubilación

A partir de la investigación, se observa que existen ciertas características dentro de los planes de jubilación de CPF que tienen un efecto positivo, neutral o negativo en la paridad de los ingresos de jubilación. Los cuadros que figuran a continuación representan el efecto que cada uno de los planes de jubilación de CPF tiene en la paridad de ingresos de jubilación para los integrantes del clero y los empleados laicos.

Efecto	del plan sobre la paridad de ingresos para la jubilación de los integrantes del clero
Plan de Pensión para el Clérigo	Reduce la disparidad
RSVP	Exacerba la disparidad

Efecto	del plan sobre la paridad de ingresos para la jubilación de los empleados laicos
Lay DB Plan	Neutral
RSVP	Exacerba la disparidad
Lay DC Plan	Exacerba la disparidad

En el siguiente cuadro se explican las características de los planes que afectan la paridad de los ingresos de jubilación.

El Plan de Pensión para el Clérigo utiliza el Promedio de compensación más alto y el Servicio acreditado como componentes clave en el cálculo de beneficios, por lo que cualquier disparidad de ingresos tendrá un impacto significativo en la paridad de las pensiones. El Plan de Pensión para el Clérigo incluye características con un monto fijo en dólares, un beneficio mínimo, los siete años de compensación más altos no consecutivos y un plan de salud posterior a la jubilación, los cuales, en cierta medida, disminuyen las disparidades de ingresos entre los integrantes del clero. Sin embargo, el Lay DB Plan no tiene características con un monto fijo en dólares, como el Plan de Pensión para el Clérigo, que reduce el efecto en las disparidades de ingresos.

Según el RSVP y el Lay DC Plan, las contribuciones del empleador y del empleado se basan en un porcentaje de la compensación, lo que continúa las disparidades de ingresos en la jubilación para los participantes de estos planes. Además, si bien el impacto compuesto de las ganancias de inversión tiene un impacto positivo en las cuentas individuales, exacerba aún más las disparidades en los ingresos de jubilación. Asimismo, las contribuciones individuales pueden variar en gran medida, con mayores probabilidades de que las personas que generan ingresos más altos participen y contribuyan más; esto conduce a una mayor disparidad en los ahorros para la jubilación.

Temas de los eventos de escucha (2018 a 2022)

La Resolución 2018-A237 instó a Church Pension Group a “estudiar la compensación y la disparidad de pensiones en una variedad de categorías demográficas”. Además de los datos estructurados que forman la mayor parte de este informe, CPG quería relacionarse con las personas, los empleados de la iglesia, responsables de los números. Mary Kate Wold, CEO y presidenta de CPG, convocó una serie de eventos de escucha con representantes de múltiples grupos demográficos dentro de la Iglesia. Este enfoque se desarrolló sobre una serie similar de eventos de escucha en respuesta a la Resolución 2018-D045, abordando los problemas de equidad y paridad en los planes de pensión para laicos y el clérigo. (Antes de la pandemia de COVID-19, los grupos de escucha eran en persona; más recientemente, los grupos se reunieron a través de Zoom).

El propósito de las conversaciones fue comprender de primera mano y en tiempo real las diversas definiciones y opiniones de los trabajadores de la iglesia sobre la paridad en general y en relación con los beneficios de los empleados. Los integrantes del clero y los empleados laicos se basaron en sus propias experiencias mientras participaban en estas conversaciones enriquecedoras. En los eventos de escucha en torno a la paridad y la equidad, a menudo escuchamos algunas historias difíciles. En Way of Love, se nos desafía a “ir” y a cruzar las fronteras y a escuchar profundamente para que podamos convertirnos y comprender la Comunidad Amada en medio de nosotros. Es en ese espíritu que escuchamos y comunicamos lo que escuchamos a la Iglesia.

Las perspectivas obtenidas de estas conversaciones con los laicos y el clero, aunque anecdóticas, respaldan los datos proporcionados en este informe. Es importante destacar que varios temas que surgieron son fundamentales para la disparidad de la compensación, lo que da como resultado la disparidad de las pensiones, que es el tema de este informe.

Eventos de escucha en respuesta a la Resolución 2018-D045

En los eventos de escucha realizados para recopilar perspectivas sobre la equidad y la paridad del clérigo y de los empleados laicos, surgieron dos temas prominentes con relevancia directa para el informe de CPF que responde a la Resolución 2018-D045:

- Muchos empleados laicos sienten que sus beneficios de pensión son generosos en comparación con la industria en general, pero no en comparación con los beneficios del clérigo.
- Muchas partes interesadas en la Iglesia acuerdan que se deben abordar antiguos asuntos de equidad en la compensación de empleados laicos antes de que sea posible la paridad.

Eventos de escucha en respuesta a la Resolución 2018-A237

Los eventos de escucha realizados en respuesta a la Resolución 2018-A237 involucraron una variedad de categorías demográficas, incluidas todas las órdenes de los laicos y los integrantes del clero que prestan servicios en las diócesis nacionales (a menos que se especifique lo contrario): mujeres, hombres, asiáticos, negros, LGBTQ+, latinos/hispanos, diáconos y jubilados. (La planificación de un evento de escucha con el clérigo indígena está en marcha y se llevaron a cabo eventos de escucha anteriores con la Provincia IX).

A continuación, se presenta una descripción de los temas que surgieron durante estas conversaciones. Dado que la motivación de la Convención General al aprobar la Resolución 2018-D045 y la Resolución 2018-A237 fue abordar la disparidad de compensación y pensión entre los grupos demográficos, entonces abordar los temas podría ser un paso útil en ese esfuerzo.

En caso de que la Iglesia decida explorar aún más las causas raíz de las disparidades en la compensación y las oportunidades profesionales que conducen a las disparidades en las pensiones, CPF participaría de inmediato en un estudio más formal.

Oportunidades desiguales debido a los prejuicios

Las integrantes mujeres, de color y LGBTQ+ del clero informan que experimentan prejuicios explícitos e implícitos en la Iglesia.

El clérigo que pertenece a la minoría en más de una categoría (origen étnico, raza, sexo y sexualidad) informa que no siempre están claros cuáles de estos factores podrían estar en cuestión en una situación particular o si es una combinación de dos o más. La geografía juega un papel importante para muchos en su camino ministerial. Los integrantes del clero LGBTQ+, por ejemplo, dicen que saben qué partes de la Iglesia son abiertas. Algunos integrantes del clero lamentan que haya partes del país que no están abiertas a ellos debido a los prejuicios (especialmente con respecto a la sexualidad), aunque prefieran vivir en esas áreas para estar cerca de la familia o debido a algunas otras conexiones.

Los integrantes del clero mencionaron repetidamente el prejuicio que experimentaron en el proceso de implementación, comenzando por sus experiencias iniciales sobre quién es contratado primero en el seminario. Si bien este prejuicio puede ser sutil, algunos integrantes del clero informan que también puede ser bastante evidente. La experiencia de ser encasillado era frecuente, ya que los integrantes de color del clero relataban las suposiciones de otros de que solo podían servir a una congregación de su propia etnia, o que no serían efectivos con otro tipo de congregación (especialmente una blanca). Se informó de que era frecuente que las mujeres y los integrantes LGBTQ+ y de color del clero se sintieran desalentados incluso a postularse para ciertos puestos, y que se les había alentado a “mantener bajas sus expectativas”.

Estos integrantes del clero informaron que las exigencias para lograr el éxito son más altas para ellos y que se les exige que demuestren que son capaces, de maneras que no se les pide a los integrantes del clero masculinos, blancos, cisgénero, heterosexuales, incluso cuando tienen experiencia y calificaciones equivalentes o aún mayores. Varios integrantes del clero informaron que un acento extranjero puede interpretarse como una disminución de la capacidad intelectual. Alguien citó a un profesional de otro campo que estaba comentando sobre este fenómeno diciendo: “Hablo con un acento, pero no pienso con un acento”.

Hubo mujeres, personas LGBTQ+ y de color que informaron explícitamente que sus solicitudes no se consideraron en algunas congregaciones debido a su género, etnia, raza o sexualidad. En algunas diócesis, estos integrantes del clero dijeron que saben qué parroquias están fuera de alcance (generalmente las congregaciones blancas más prósperas). Estos posibles candidatos sintieron que el comité de búsqueda tuvo una noción preconcebida de a quién llamarían.

Algunos integrantes del clero encontraron barreras durante los procesos de búsqueda, incluso en diócesis donde esperaban apertura. Describen cómo fueron marginados, como, por ejemplo, no ser considerados seriamente para ciertos puestos, incluso cuando estaban igualmente o más calificados y experimentados que los otros solicitantes. Los comités de búsqueda les habían dicho a algunos que el riesgo era demasiado alto (los feligreses podrían irse). Algunos encontraron el requisito de “haber nacido allí” en el proceso de solicitud.

Falta de alineación en la Iglesia en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión

Los participantes de todos los grupos de escucha expresaron aprecio por el ejemplo dado en la parte superior de la denominación, en la elección histórica de un obispo presidente negro y su inquebrantable llamado a la Iglesia para trabajar para la conciliación racial y la justicia; pero informan haber experimentado de primera mano que este mensaje aún no ha alcanzado plenamente las raíces de la Iglesia.

Compensación más baja

Las integrantes mujeres, de color y LGBTQ+ del clero informaron que con frecuencia experimentaban disparidad en las compensaciones. Varios relataron que descubrieron que se les pagaba menos que sus predecesores blancos y masculinos. Por muchas razones, incluido el hecho de tener aparentemente menos oportunidades, estos integrantes del clero declararon estar más dispuestos a servir a congregaciones más pequeñas, aceptar puestos de tiempo parcial o no tener seguro médico provisto por la iglesia, entendiendo que estos factores afectarían su pensión y otros beneficios a largo plazo. Como afirmó una mujer del clérigo, “Nos conformamos”.

Aunque informaron que las congregaciones étnicas e históricamente negras generalmente cuentan con menos recursos, estas congregaciones, según se informa, no son las únicas que pagan menos cuando se trata de integrantes del clero mujeres, de color y LGBTQ+. En consecuencia, muchos integrantes del clero de estos grupos demográficos informaron que se ven obligados a aceptar trabajos seculares, a menudo varios empleos, para llegar a fin de mes. Los integrantes del clero que retienen varios trabajos a menudo no pueden tomarse tiempo libre porque todo el “tiempo discrecional” está comprometido. Además, aquellos que prestan servicios en comunidades especializadas a menudo no suelen contar con un grupo de integrantes del clero suplente para tomar un domingo o cubrir otros servicios. Esto provoca cansancio y agotamiento.

De manera similar, muchos empleados laicos creen que el umbral de los beneficios (1000 horas compensadas o más por año) hace que las parroquias limiten sus horas declaradas, aunque no necesariamente su tiempo. Destinarán más horas sin goce de sueldo, especialmente durante la Semana Santa. Muchos dicen que lo hacen porque ven su trabajo como un llamado no menor que el del clérigo con el que brindan servicios. Algunos empleados laicos predijeron que el valor (no la compensación) de los empleados laicos aumentará a medida que una iglesia cambiante con recursos en disminución “los necesitará para mantener las cosas en marcha”.

Mentoría y autodefensa

Muchos participantes del evento de escucha expresaron su deseo de tutoría y otros sistemas de apoyo en toda la Iglesia. Muchos también expresaron interés en aprender cómo negociar en el proceso de llamada, cómo establecer contactos y navegar a través del conflicto (especialmente cuando la base del conflicto es la raza, el sexo, el origen étnico o la sexualidad). Los empleados laicos expresaron el mismo deseo e informaron que sintieron una falta similar de empoderamiento en la Iglesia y que ansían recibir más apoyo. Las personas, ya sean del clero o laicas, con una carrera profesional anterior que involucre habilidades de negociación y autodefensa informaron de que les iba mejor. Los integrantes del clero informaron que los seminarios son inconsistentes en la capacitación para estas habilidades y para promover a sus estudiantes graduados en el proceso de llamada. Los grupos con integrantes de color, mujeres y LGBTQ+ han tenido que construir sistemas de mentoría y defensa, ya que no se benefician de la tradicional “red de contactos”. La Union of Black Episcopalians a menudo se mencionó como un ejemplo exitoso. Algunas barreras internas y externas que se nombraron incluyeron las siguientes:

- La autodefensa es una práctica desconocida para algunos grupos étnicos. Porque el servicio es la motivación para su ministerio, pedir más compensación se siente vergonzoso.
- La autodefensa de las mujeres se puede ver de manera negativa, en comparación con la ambición de los hombres, que se ve de manera positiva.
- En general, algunas diócesis son mejores defensoras de los integrantes del clérigo que otras.
- Algunas diócesis son mejores defensoras de los empleados laicos que otras.
- Puede haber un costo por hablar sin reservas, incluso una represalia.

Políticas y prácticas desconocidas

Muchos de los integrantes del clero étnico de la Iglesia nacieron fuera de los Estados Unidos y fueron ordenados en otras partes de la Comunión Anglicana (o transferidos desde otras denominaciones).

- Las políticas y prácticas de la Iglesia son desconocidas para los integrantes del clero que provienen de otras partes de la Comunión Anglicana, o de otras denominaciones, y los ponen en desventaja cuando hablan con comités de búsqueda y grupos en el proceso de búsqueda.
- Las políticas y prácticas de la Iglesia tampoco son familiares para algunos líderes laicos que también pueden haber llegado a los Estados Unidos desde el exterior, por lo que es posible que no sepan lo que se requiere en la forma de compensación y beneficios mínimos. Las participantes mujeres, LGBTQ+ y de color dijeron que desean educación y orientación para sí mismos y para los líderes laicos de sus congregaciones. Estos integrantes del clérigo señalaron que, además de las políticas y prácticas de la Iglesia, también es necesario conocer las leyes federales y estatales, incluidas las leyes impositivas, y cómo dirigir una organización sin fines de lucro en los Estados Unidos. Esta es una habilidad esencial cuya ausencia puede dificultar una carrera en la Iglesia.

Paridad a través de la lente de la equivalencia

Vale la pena reiterar que, para los fines de este informe, CPF está viendo la paridad a través de la lente de la equivalencia porque hemos escuchado y observado que la fuerza laboral diversa de la Iglesia se beneficia de diferentes enfoques de pensiones.

Próximos pasos

CPG agradece la oportunidad que la Convención General le ha brindado para investigar estos problemas y realizar un informe. El trabajo también reveló algunos posibles próximos pasos:

- Si bien CPG ha aumentado los recursos en español en los últimos años, hay mucho más por hacer en esta área.
- Para los integrantes del clero que ingresan al Plan de Pensión para el Clérigo desde fuera de los Estados Unidos, CPG puede hacer más para ayudar con su introducción a sus beneficios.
- La Iglesia tiene la oportunidad de mejorar la orientación de los integrantes del clero y los líderes laicos que no están familiarizados con las políticas y los procedimientos de la Iglesia.
- Existe una oportunidad para que la Iglesia cree programas de mentoría y educación para equipar a los integrantes de clérigo y a los empleados laicos para negociar y navegar cartas de acuerdo, compensación y otros medios de autodefensa.
- Se podrían crear uno o varios grupos de trabajo para estudiar este informe y abordar los problemas destacados aquí en distintos niveles de la Iglesia.

En conclusión, los temas que surgieron de estos eventos de escucha son generalmente coherentes gran parte de los datos de este informe y sientan las bases para la disparidad de compensación, lo que en última instancia conduce a la disparidad de las pensiones. Abordar estos temas puede ser un primer paso útil para abordar las desigualdades de compensación y pensión entre los grupos demográficos.

Perspectivas sobre las evaluaciones de conocimientos financieros

Los niveles más altos de conocimientos financieros pueden ayudar a mejorar las prácticas de administración del dinero y la planificación y preparación para la jubilación. En estudios nacionales, hay brechas significativas entre hombres y mujeres en los niveles de conocimientos financieros, lo que contribuye a las diferencias en el bienestar financiero. Sin embargo, el estudio de CPG sobre el clero y los empleados laicos muestra diferencias de género mucho más pequeñas.

Entre 2018 y 2020, CPG colaboró con el Global Financial Literacy Excellence Center (GFLEC) para realizar un estudio a fin de evaluar la capacidad financiera y el conocimiento de los integrantes del clero y los empleados laicos. El clero y los empleados laicos fueron comparados con una submuestra representativa a nivel nacional del Estudio Nacional de Capacidad Financiera (National Financial Capability Study, NFCS) de 2018.

A raíz de los estudios, se observó que los empleados laicos y los integrantes del clero tienen más conocimientos financieros que los subgrupos del NFCS. Entre los laicos y los integrantes del clero, los integrantes del clero superan a los laicos en educación financiera. Cuando se analizan ofertas educativas anteriores, los empleados laicos e integrantes del clero a quienes se les ha ofrecido educación financiera a través de CPG u otro proveedor superaron a aquellos que no recibieron educación financiera. Con respecto a las diferencias de género, la comparación de submuestras nacionales mostró diferencias menores entre hombres y mujeres en la educación financiera. Por lo tanto, es significativo que las integrantes del clero femeninas tengan puntajes similares a los clérigos masculinos en educación financiera.

Estos puntos también indican que hay oportunidades para mejorar la capacidad financiera entre los empleados laicos en comparación con el clero y así ayudar a mejorar sus prácticas de administración de dinero y la preparación y planificación para la jubilación.

Considerations for Increasing Parity

En el informe de CPF que responde a la Resolución 2018-D045, se proporcionan posibles consideraciones para hacer que los planes de pensión sean más equitativos, es decir, que los beneficios financieros proyectados sean iguales para los trabajadores de la iglesia laicos y ordenados que reciben una compensación equivalente. Esto incluye aumentar las contribuciones del empleador al Lay DC Plan (y alentar a los empleados a aumentar sus contribuciones para recibir la contribución equivalente completa del empleador). También destaca formas de reducir la disparidad ajustando los beneficios del plan de pensión a un nivel más común y/o inyectando dinero en el Lay DB Plan. Debido a que los planes para laicos y clérigos son independientes, la legislación aplicable no permite transferir fondos de uno a otro como medio para lograr la paridad.

Otras posibles consideraciones para reducir el impacto de las disparidades de compensación en los beneficios de jubilación son las siguientes:

- agregar una contribución fija del empleador al RSVP y al Lay DC Plan,
- alentar a los empleadores a aportar montos que superen el mínimo requerido al Lay DC Plan mediante la presentación de diversos escenarios de contribución del empleador entre los cuales elegir, que van desde el mínimo requerido hasta un monto de contribución máximo específico,
- agregar características con un monto fijo en dólares a la fórmula de pensión del Lay DB Plan y aumentar la participación en el plan, y

- revisar las disposiciones de montos fijos en dólares del Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP para identificar más maneras de abordar las disparidades de pensiones entre los participantes del plan.

Resumen

Las aportaciones, contribuciones y ciertas características de la mayoría de los planes de pensión, incluidos los planes de pensión de CPF, toman como base la compensación. Por lo tanto, en la medida en que existan disparidades en la compensación, también habrá disparidades en los ingresos de jubilación. CPF ha incluido ciertas características en el Plan de Pensión para el Clérigo y el ICPP que benefician desproporcionadamente a los integrantes del clero que reciben una compensación más baja mientras están activos; sin embargo, estas características no existen actualmente en el Lay DB Plan. Debido a que la contribución obligatoria del empleador del 9 % al Lay DB Plan es necesaria para cubrir el costo de los beneficios actuales proporcionados en virtud de dicho plan, la aportación obligatoria del empleador debería aumentar para financiar cualquier mejora de beneficios. Además, dado que las contribuciones del empleador al Lay DC Plan y al RSVP generalmente toman como base un porcentaje de la compensación, cualquier disparidad en los ingresos continuará en la jubilación y puede exacerbarse debido al impacto compuesto de los rendimientos anuales de las inversiones.

Estas disparidades en la compensación son más evidentes entre los integrantes del clero y los empleados laicos (como se demuestra en nuestro estudio que responde a la Resolución 2018-D045) y entre los integrantes del clero masculinos y femeninos. Además, los eventos de escucha apuntan a varios factores que afectan la compensación y los beneficios actuales y a largo plazo, incluida la probabilidad de que las mujeres y los integrantes del clero de color presten servicios en congregaciones más pequeñas, ocupen puestos de tiempo parcial o no tengan seguro médico de la iglesia, así como oportunidades profesionales limitadas que, en última instancia, afectan la compensación para los integrantes del clero de color en algunas diócesis. Una contribución fija al RSVP y al Lay DC Plan, así como la adición de un componente fijo al Lay DB Plan y el aumento de las características con un monto fijo en dólares incluidas actualmente en el Plan de Pensión para el Clérigo y las fórmulas de pensión del ICPP, ayudarían a reducir el impacto de las disparidades de la compensación en los beneficios de jubilación mientras la Iglesia trabaja para lograr una mayor paridad en las prácticas de compensación y empleo. Como se indicó anteriormente, estas mejoras en los beneficios pueden requerir financiamiento adicional en forma de mayores contribuciones del empleador a estos planes y/o el ajuste de los beneficios a un nivel común que sea asequible. Además, a medida que la Iglesia apunta hacia una mayor paridad en la compensación, CPF participará con gusto en un estudio estructurado con la Iglesia para explorar aún más las causas raíz de las disparidades en la compensación y las oportunidades profesionales, que en última instancia afectan las pensiones.

Se reitera que CPF no recomienda un enfoque o modelo de cambio en particular. Nuestro objetivo es ayudar a la Iglesia a continuar conversaciones importantes sobre la paridad. Estamos encantados de fomentar estas conversaciones con los datos y la pericia que podemos compartir, y apoyaremos el o los modelos que la Iglesia considere mejor para satisfacer sus cambiantes necesidades.

Este material se proporciona solo para fines informativos y no debe considerarse como asesoramiento sobre inversiones, impositivo ni de otra naturaleza. No constituye un contrato ni una oferta de productos o servicios. En caso de conflicto entre este material y las pólizas de seguro o los documentos del plan oficiales, prevalecerán las pólizas de seguro o los documentos del plan oficiales. Church Pension Fund (CPF) y sus afiliadas (en conjunto, Church Pension Group (CPG)) se reservan el derecho de enmendar, revocar o modificar los términos de cualquier plan de beneficios o póliza de seguro que se describe en este material en cualquier momento, por cualquier motivo, y, a menos que la ley aplicable exija otra cosa, sin previo aviso.

CPF actualmente ofrece un subsidio de salud posterior a la jubilación a los integrantes del clero y cónyuges elegibles. Sin embargo, CPF debe mantener suficiente liquidez y activos para pagar sus obligaciones de pensión y otras obligaciones del plan de beneficios. Debido a la falta de certeza en mercados financieros y sus efectos en los activos, CPF se ha reservado el derecho, a su criterio, de modificar o interrumpir el subsidio de salud para después de la jubilación en cualquier momento.*

** No disponible para empleados laicos y sus cónyuges.*

Apéndice

Fuentes de datos

Se utilizaron las siguientes fuentes de datos como parte de nuestra investigación para este informe:

- Datos demográficos y de compensación para empleados laicos activos y miembros del clero inscritos en planes ofrecidos por CPF
- Datos del censo internacional de empleados laicos 2021
- Datos del censo del clero 2021
- Datos de raza y origen étnico informados por el clérigo recopilados a través del mandato de la Convención General (el cuarenta y uno de los clérigos proporcionó estos datos.)

Para los empleados laicos, gran parte del enfoque está en los datos que pueden recopilarse y verificarse, como el sexo, los años de servicio y el estado civil. Seguimos trabajando con empleadores y empleados laicos para recopilar información sobre la población laica.

Tabla 1. Estado de pensión entre el clero y los laicos (en enero de 2022)

	Activo	Jubilado	Total
Plan de Pensión para el Clérigo	5394	7025	12 419
Lay DB Plan	1015	2341	3356

Tabla 2. Cuentas de contribución definida entre integrantes del clero y los laicos (en enero de 2022)

	Total*
RSVP del clero	1836
Lay DC Plan	11 996
RSVP para laicos	525

* Tenga en cuenta que las cifras que se muestran para los planes DC para laicos y RSVP incluyen tanto a empleados activos como a jubilados. No podemos distinguir entre estado activo y estado de jubilado.