



Siilinjärven seurakunta

Tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma  
2017-2019

## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| JOHDANTO .....   | 2  |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä.....  | 2  |
| SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVOTILANTEESTA .....  | 3  |
| Henkilöstön sukupuolijakauma ja sijoittuminen eri tehtäviin.....   | 3  |
| Palkkaus .....   | 3  |
| Henkilöstön näkemys yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta .....                     | 4  |
| Koulutus ja urakehitys .....   | 5  |
| Päätöksenteko ja vaikuttaminen .....   | 5  |
| Kohtelu työpaikalla .....  | 5  |
| Arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista..... | 5  |
| TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN OSA-ALUEET JA TOIMENPITEET .....                                       | 6  |
| Asenteet.....  | 6  |
| Henkilöstön rekrytointi .....  | 6  |
| Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen.....   | 7  |
| Työolosuhteet.....   | 7  |
| Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....   | 8  |
| Hyvä kohtelu työpaikalla .....   | 8  |
| Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa .....  | 9  |
| Oikeudenmukainen palkkaus.....   | 9  |
| TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA .....   | 10 |

## JOHDANTO

Siilinjärven seurakunnan toimintastrategian 2016-2020 perusajatus on, että osana maailmanlaajaa Kristuksen kirkkoa ja Suomen ev.lut. kirkkoa Siilinjärven seurakunta haluaa elää ja toimia uskon ja rakkauden yhteisönä. Seurakunta todistaa Jumalan rakkaudesta sanoin ja teoin, kutsuu yhteyteen kaikkia ja tarjoaa jäsenilleen kestäviä perusteita kristityn elämään, kasvuun ja vastuuseen. Seurakunta arvostaa yhteisöjä, jonka keskellä se elää, ja haluaa olla vahvasti paikallinen toimija yhdessä muiden tahojen kanssa. Toimintastrategian perusajatusta toteutetaan myös henkilöstöpolitiikassa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa seurakunnassa tapahtuvaa toiminnan kehittämistä ja johtamista. Seurakunnan henkilöstöpoliittisen ohjelman samoin kuin kirkon virka- ja työehtosopimusten toteuttamisen periaatteisiin kuuluu työntekijöitten tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamista työpaikan henkilöstöön sekä työympäristön suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon niin, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia työtehtävässään. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan muodostumiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajaa ja se onkin kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Siilinjärven seurakunnan palveluksessa. Seurakunnalla on käytössä myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Näitä ovat muun muassa koulutussuunnitelma, Työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen tuen malli sekä Suositus hyvän kohtelun edistämisestä ja käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.

### *Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmä*

Suomen lain mukaan miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia. Miehiä ja naisia täytyy kohdella tasa-arvoisesti työhönotossa, työoloissa ja palkkauksessa. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää myös syrjinnän perustuen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu on taattu Suomen perustuslaissa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuudesta työelämässä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Niiden mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstökoulutuksen ja uralla etenemisen suhteen.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää keskeistä lainsäädäntöä on koottu liitteeseen 1.

## SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVOTILANTEESTA

Tilastot seurakunnan tasa-arvotilanteesta 1.4.2017 on koottu liitteeseen 2.

### *Henkilöstön sukupuolijakauma ja sijoittuminen eri tehtäviin*

Seurakunnan henkilöstömäärä 1.4.2017 oli 61 työntekijää, joista 45 (75,4 %) oli naisia ja 16 (24,6 %) miehiä. Sukupuolijakautumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosien aikana. Henkilöstöstä 56 oli vakinaisessa ja 5 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 49 ja osa-aikaisia 12. Viimeisen kolmen vuoden aikana kokoaikaiden määrä on vähentynyt kymmenellä ja osa-aikaiden määrä lisääntynyt viidellä työntekijällä. Osa-aikaiden määrä on kasvanut erityisesti lapsityössä.

Tehtäväalueiden sisällä miesten osuus on naisia suurempi vain papistossa ja nuorisotyöntekijöissä. Perhe-, diakonia-, lapsi- ja lähetystyön sekä tiedotuksen henkilöstössä on pelkästään naisia.

Esimiesasemassa olevia työntekijöitä seurakunnassa on 9, joista viisi miestä ja neljä naista. Esimiesasemassa olevien miesten osuus suhteessa miesten kokonaismäärään (33 %) on suurempi kuin naisilla (8 %), joten miesten osuus esimiestehtävissä korostuu.

Koko henkilöstön keski-ikä 1.4.2017 oli 48,1 vuotta. Kolmen viimeisen vuoden aikana henkilöstön keski-ikä on kasvanut 1,8 vuotta. Yli 55-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 28 työntekijää eli 45,9 %. Määrä on noussut kolmen viime vuoden aikana 14,1 %-yksikköä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna naisten ikäjakauma on miehiä laajempi ja keski-ikä on vajaa kolme vuotta nuorempi. Henkilöstöstä on siirtymässä eläkkeelle 10 vuoden sisällä naisista 40 % ja miehistä 50 %. Eläkkeelle jäämisten seurauksena työvoiman rekrytointitarvetta on 10 vuoden sisällä lähes kaikissa tehtäväryhmissä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suhteellisesti suurin vaihtuvuus on papistossa ja lapsityössä. Tasa-arvotyön kannalta tulevaisuuden haasteita rekrytoinnissa ovat henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauman laajentaminen eri ammattiryhmien sisällä.

### *Palkkaus*

Seurakunnan työntekijöiden palkkaus ja muut virka- ja työsuhteen ehdot määräytyvät Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella. Viranhaltijalle/työntekijälle maksettava varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta (peruspalkka), vuosisidonnaisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (vuosisidonnainen palkanosasta) ja harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (harkinnanvarainen palkanosasta) sekä säännöllisesti toistuvana vakioeränä kuukausittain maksettavasta muusta lisäpalkasta tai palkanlisästä.

Tehtäväkohtaisen palkanosan perusteena on viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuus ja virka- ja työehtosopimuksen vaativuusryhmittely. Tehtävän vaativuutta arvioidaan vaativuusryhmittelyn kriteereiden ja tehtävästä laaditun tehtäväkuvauksen avulla. Tehtäväkuvaus laaditaan esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa, jossa se myös vuosittain tarkistetaan ja mahdolliset muutokset päivitetään. Tehtävä sijoitetaan siihen vaativuusryhmään, johon se vaativuutensa perusteella kuuluu. Vaativuusryhmän vähimmäispalkka on viranhaltijan/työntekijän peruspalkka, jolle sitä määritetään tehtävän vaativuuden perusteella (vaativuusosa) tai tehtävään liittyvän erityisen perusteen vuoksi korkeammaksi kuin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vuosisidonnaista palkanosaa virka- ja työehtosopimuksen 34 §:n mukaisten palvelussuhteiden perusteella. Vuosisidonnaisen palkanosan määrä on enintään 15 % peruspalkasta, kun palvelusaikea on kertynyt vähintään 13 vuotta.

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä harkinnanvaraista palkanosaa, jonka perusteena on viranhaltijan/työntekijän ammatinhallinta, työn tulokellisuus ja laatu sekä toimintaympäristön hallinta. Siilinjärven seurakunnassa harkinnanvarainen palkanosasta on otettu käyttöön 1.4.2015 lukien.

Tasa-arvolain mukainen samapalkkaisuusperiaate miesten ja naisten välillä toteutuu vaikkakin laskennallisesti palkkaerot vaikuttavat joissain ammattiryhmissä suurilta. Palkkaerojen keskeinen syy on miesten sijoittuminen tehtäviin, joissa palkkataso on tehtävän vaativuuden perusteella korkeampi. Vaativuudeltaan saman tasoissa tehtävissä ei palkkaeroja sukupuolten välillä ole.

## *Henkilöstön näkemys yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta*

Maaliskuussa 2017 henkilöstölle suunnatussa yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvotilanteesta sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta seurakunnassa. Kyselyyn vastasi 40 työntekijää, joista naisia oli 32 ja miehiä 8. Vastausprosentti oli 70,2 %. Vastanneista 45 % oli yli 55-vuotiaita ja 32 % 45-54 vuotiaita. Vastanneista vakinaisia työntekijöitä oli 92,5 % ja määräaikaisia 7,5 %. Vastanneiden määrä vastasi seurakunnan henkilöstörakennetta. Kyselyn tulosten yhteenveto on suunnitelman liitteenä 3.

79 % vastaajista koki, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu melko tai erittäin hyvin. Vain 2 % vastanneista koki, että tasa-arvo toteutuu melko heikosti. Vähäistä kritiikkiä kohdistui yksittäisissä tapauksissa lähinnä henkilöstön valitsemiseen ja uralla etenemiseen. Kokonaisuutena sukupuolten välinen tasa-arvo näyttäisi kuitenkin toteutuvan varsin hyvin.

Eri-ikäisten yhdenvertaisuutta arvioitaessa 73 % vastaajista koki, että yhdenvertaisuus toteutuu melko tai erittäin hyvin ja vain 6 %, että yhdenvertaisuus toteutuu erittäin tai melko heikosti. Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuutta arvioitaessa 62,5 % vastaajista koki, että yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin tai erittäin hyvin ja vain 5 %, että yhdenvertaisuus toteutuu erittäin tai melko heikosti. Vähemmistöjen yhdenvertaisuutta arvioitaessa 55 % vastaajista koki, että yhdenvertaisuus toteutuu melko hyvin tai erittäin hyvin. Melko heikosti tai erittäin heikosti yhdenvertaisuuden arvioi vähemmistöjen osalta toteutuvan 10 % vastaajista. Kyselyssä ei tarkemmin selvitetty, mitä vähemmistöryhmää (työkyky, seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuneisuus, etninen tai kulttuurinen tausta, uskonto, erilainen vakaumus tai arvomaailma) vastauksissa tarkoitettiin.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kyselyn tulokset osoittavat, että valtaosa henkilöstöstä pitää työpaikan yhdenvertaisuustilannetta hyvänä. Kehitettävää löytyy kuitenkin erilaisissa virka- ja työsuhteissa olevien sekä vähemmistöjen kohtelussa erityisesti henkilöstön valitsemisessa sekä koulutusmahdollisuuksien ja uralla etenemismahdollisuuksien tukemisessa.

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, kuinka hyvin työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen onnistuu ja mitkä seikat aiheuttavat mahdollisia ongelmia. Valtaosalla (83 %) työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen ei tuottanut ongelmia tai ongelmia koettiin olleen vain kerran tai pari vuodessa. Päivittäisiä tai viikoittaisia ongelmia koki 5 % vastaajista. Kerran tai pari kertaa kuukaudessa ongelmia koki olleen 11 % vastaajista. Ongelmat jakautuivat tasaisesti lastenhoitoon, parisuhteeseen, omaisiin, ystäviin, opiskeluun ja harrastuksiin, joissa ongelmia koko olleen 2-3 vastaajaa. Ongelmien keskeisiksi syiksi nostettiin selkeimmin työkiireet ja työtehtävien tärkeys/vaativuus.

Työsyrrjintää koki kyselyn tulosten perusteella viimeisen vuoden aikana vain 2,5 % vastaajista. 7,5 % ilmoitti kuitenkin havainneensa työsyrrjintää. Työsyrrjinnän arvioidut syyt liittyivät henkilösuhteisiin, arvovaltakysymyksiin ja asemaan työyhteisössä. Syrrjinnän aiheuttaja oli kyselyn perusteella useimmiten työtoveri tai asiakas eikä niinkään työnantaja. Yhdenvertaisuuslain mukaisia merkityksellisiä syrjintäperusteita ei työpaikalla tuntuisi olevan.

Seksuaalisen häirinnän kohteeksi ilmoitti viimeisen vuoden aikana tulleen 5 % vastaajista. 95 % ei seksuaalista häirintää ollut havainnut tai joutunut kohteeksi. Luonteeltaan seksuaalinen häirinnän ilmoitettiin olleen vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia huomautuksia tai kaksimielisyyksien tai härskyksien puhumista. Häirinnän aiheuttaja oli kaikissa tapauksissa työtoveri.

Epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössä koki havainneensa tai kokeneensa 12,5 % vastaajista, 87,5 % ei sitä havainnut tai kokenut. Epäasiallisen kielenkäytön katsottiin kohdistuneet useimmiten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Havainnot liittyivät myös työpaikalla kiroiluun sekä mielipide- ja näkemyseroihin.

Sukupuolten tasa-arvon, eri ikäisten yhdenvertaisuuden ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden kehittämistä piti melko tai erittäin tarpeellisenä noin 80 % vastaajista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutuksen kehittämistä piti tarpeellisenä 67 % vastaajista. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää vuorovaikutuksella erilaisten ihmisten kanssa, asioista keskustelemalla, avoimella toiminnalla ja aidolla läsnäololla sekä Jeesuksen opetuksesta nousevalla kristillisellä ihmiskäsityksellä.

## *Koulutus ja urakehitys*

Seurakunnassa laaditaan vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelma, jossa huomioidaan koko henkilöstön koulutus laaja-alaisesti. Henkilöstölle on järjestetty mahdollisuus osallistua sellaisiin täydennyskoulutustilaisuuksiin, joilla edistetään toiminta- ja taloussuunnitelmassa asettamien toimintatavoitteiden toteutumista. Myös mahdolliset kirkolliskokouksen, kirkkohallituksen ja tuomiokapitulin seurakunnille asettamat tavoitteet on otettu huomioon koulutustilaisuuksia valittaessa. Henkilöstöä lähetetään koulutukseen siten, että jokaisella vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa olevalla työntekijällä on mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen vähintään kerran kahdessa vuodessa. Vuositaiseen kehittämissuunnitelmaan otetaan ensisijaisesti sellaiset koulutustilaisuudet, joihin osallistumista voidaan pitää virka- ja työtehtävien hoidon kannalta välttämättöminä. Tämän lisäksi henkilöstöä lähetetään virka- ja työtehtävien kannalta ilmeisen hyödylliseen koulutukseen sen mukaan kuin koulutusmäärärahoja on siihen käytettävissä.

Viime vuosien koulutussuunnitelmista on havaittavissa, että henkilöstöstä osa on osallistunut koulutukseen joka vuosi ja osa ei osallistu koulutukseen lainkaan tai osallistuu erittäin harvoin. Osittain tähän on vaikutusta sillä, että omaa työtä tai toimintatavoitteita tukevaa koulutusta on ollut vaikea löytää. Koulutuksen tasaisempaan jakaantumiseen on jatkossa kiinnitettävä aiempaa suurempaa huomiota ja huomioitava myös määräaikainen henkilöstö.

## *Päätöksenteko ja vaikuttaminen*

Henkilöstöllä on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet työpaikan asioissa sukupuolesta riippumatta. Luottamusmies- ja yhteistoimintaorganisaatioissa on tasapuolisesti miehiä ja naisia. Työntekijöiden ja työntekijöiden yhteistoiminnasta, jonka tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolosuhteitaan koskevien päätösten valmisteluun, on säädetty Kirkon yhteistoimintasopimuksessa. Työoloja ei ole varsinaisesti kehitetty naisten ja miesten välisen tasa-arvon näkökulmasta, koska siihen ei ole ollut erityistä tarvetta.

## *Kohtelu työpaikalla*

Seurakunnassa on kirkkoneuvoston hyväksymä sopimus Hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla ja siihen liittyvät Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Seurakunnassa on lisäksi kirkkoneuvoston hyväksymä Henkilöstöpoliittinen ohjelma, jonka keskeisin ja tärkein päämäärä on seurakunnan toiminnan turvaaminen ja kehittäminen siten, että siihen on aina käytettävissä riittävä, sopiva ja työssään viihtyvä henkilöstö. Seksuaalisesta häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta tai työsyönnästä ei ole työnantajalle tehty kirjallisia ilmoituksia, vaikka viitteitä niiden olemassa olemassa henkilöstölle tehty kysely osoittaaakin. Kynnys epäkohdan esille nostamiseen on ilmeisesti leimautumisen pelossa varsin korkea.

## *Arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista*

Seurakunnan edellinen tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kirkkoneuvostossa 23.4.2014. Seurakunta on työnantajana vähintäänkin kohtuullisesti pystynyt toteuttamaan asetetut tavoitteet eri sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työhönotossa, palkkauksessa, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, koulutuksessa sekä työoloissa ja työilmapiirissä. Tasa-arvotilanne ei ole juurikaan ole muuttunut. Sukupuolinäkökulman esillä pitäminen henkilöstön rekrytoin-

nissa on edelleen tärkeää. Vuosittaisessa koulutussuunnitelmassa ei riittävästi ole pystytty huomioimaan erilaisissa virka- ja työsuhteissa taikka määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa toimivia. Työhyvinvointikyselyitä on järjestetty säännöllisesti ja hyvän kohtelun edistämiseen on kiinnitetty säännöllisesti huomiota työpaikkakokouksissa ja tiimeissä.

## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN OSA-ALUEET JA TOIMENPITEET

### *Asenteet*

Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja ne nousevat syvemmältä yhteiskunnan perinteistä ja asenteista. Ne eivät ole yksistään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla muutettavissa. Tasa-arvokehityksen lähtökohta on kuitenkin asenteiden tiedostaminen, jonka kautta voidaan vähentää yksilö- sekä yhteisötasolla tapahtuvaa syrjivää käyttäytymistä ja toimintaa. Asenteiden tunnistamista ja tiedostamista voidaan tehostaa niin koulutuksen kuin tasa-arvoasioiden yhteistoiminnallisen käsittelynkin kautta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat luonnollinen osa johtamista ja yhteistoimintaa. Niiden edistämistä tukevan johtamisen avulla parannetaan henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan ja työolojen suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Esimiesten rooli yhteisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa, työyhteisön kehittämisessä, työilmapiiriin kuten myös asenteiden muokkaamisessa on keskeinen. Myös jokaisella työntekijällä on velvollisuus kehittää työtään ja työyhteisöään asenteiden tasolla.

#### Toimenpiteet

- Perehdytetään henkilöstö tasa-arvoon ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan käsittelemällä asiaa yhteistoiminnallisesti työyhteisöissä
- Järjestetään tarvittaessa tasa-arvokoulutusta.

### *Henkilöstön rekrytointi*

Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä (TasL 6.2 § kohta 1). Erityisesti virkoja täytettäessä valintaperusteet täytyy määritellä täsmällisesti etukäteen. Mikäli mahdollista, perusteiden ja työtehtävien vaatimusten on sovellettava yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Lähtökohtaisesti tehtävään valitaan perustellusti ansioituneempi henkilö sukupuolesta riippumatta. Työpaikkailmoitusten muotoilussa kiinnitetään huomiota siihen, että ne eivät ole syrjiviä ja niissä vältetään esittämästä sellaisia vaatimuksia tai korostamista ominaisuuksia, jotka koetaan vain toiselle sukupuolelle ominaisiksi. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Alliedustetun sukupuolen edustajia voidaan rohkaista hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai naisennemmistö. Tällöin työpaikkailmoitukseen laitetaan kehoitus, jossa toivotaan hakemuksia sekä miehiltä että naisilta. Yhtä pätevistä hakijoista valintaa tehtäessä voidaan etusijalle asettaa vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli sukupuolija-kauman tasoittamista pidetään tavoiteltavana ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisena.

#### Toimenpiteet

- Huolehditaan, että valintakriteerit ovat sukupuolineutraaleja
- Huolehditaan, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa
- Toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten työnhakijoiden osalta.
- Kun hakijoiden haastattelun ja/tai valinnan suorittaa jokin ryhmä, siihen valitaan sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.
- Huolehditaan, että työntekijöiden valintaan osallistuvat ovat perehtyneet tasa-arvokysymyksiin, tasa-arvolakiin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

## *Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen*

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla (TasL 6.2 § kohta 2). Henkilöstökoulutusta toteutetaan niin, että se perustuu henkilöstön omiin ja samalla työn vaatimiin tarpeisiin. Eri ammattiryhmille kohdistetaan koulutusta tarve huomioon ottaen tasapuolisesti, samoin ehdoin. Uralla eteneminen ei aina tarkoita "ylöspäin" etenemistä, vaan myös työkiertomahdollisuutta eri tehtävissä ja nykyisessä työtehtävässä kehittymistä. Esimieskoulutukseen kannustetaan yhtäläisesti pätevyysvaatimukset täyttäviä, etenemishaluisia henkilöitä. Johdon koulutuksen kautta pyritään lisäksi arvojen, asenteiden sekä käytäntöjen tasa-arvoistamiseen.

Miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoisiin tehtäviin on keskeistä huomioida töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä. Esimiestehtävien osalta kiinnitetään huomiota naisten osuuteen. Avoimia tehtäviä täytettäessä voidaan selvittää työyhteisöjen omien nais- sekä miestyöntekijöiden valmiuksia, taitoa ja halukkuutta uusiin haasteisiin sekä yhtäläisesti etsiä tehtäviin 'ulkopuolisia' uusia ja päteviä henkilöitä.

### Toimenpiteet

- Kannustetaan henkilöstöä työkiertoon etenkin tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä
- Mahdollistetaan kaikille tasapuolisesti oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kouluttautuminen
- Vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet uralla etenemisen suhteen sekä kehittämistarpeet ja laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat
- Mahdollistetaan uralla eteneminen ja vaativampiin tehtäviin siirtyminen sukupuolesta riippumatta
- Huolehditaan, ettei perhepoliittisten vapaiden käyttäminen vaikuta työntekijän uralla etenemiseen

## *Työolosuhteet*

Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille (TasL 6.2 § kohta 4). Naisten ja miesten työskentelyä haittaavat ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Tämä työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä. Työpisteiden sosiaalityö ja suojavaatetuksen tulee soveltua molemmille sukupuolille.

Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Työtä, joka aiheuttaa vaaraa äidin tai sikiön terveydelle, ei saa teettää. Työvuorojärjestelyissä raskaus on huomioitava riittävällä tavalla. Yleisestikin fyysisesti kuormittavissa tehtävissä on aiheellista hyödyntää entistä enemmän teknisiä ratkaisuja, jotka parantavat työolosuhteita ja työssä jaksamista. Myös väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan henkilöstökoulutuksen, työolosuhteiden sekä hälytysjärjestelmien avulla. Säännöllisen ja yhdenmukaisen riskien arvioinnin kautta varmistetaan, että kaikkien työpaikkojen riskikartoitukset tehdään vähintään neljän vuoden välein ja arvioinnissa esille nousseet riskit joko poistetaan tai pyritään minimoimaan tarvittavin toimenpitein.

Oikeudenmukaisella ja tasapuolisella kohtelulla sekä työntekijöiden arvostamisella on suuri merkitys työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen, joten tasa-arvoasioiden edistämällä pystytään parantamaan henkilöstön hyvinvointia ja työilmapiiriä.

### Toimenpiteet

- Kehitetään työolosuhteita niin, että sekä naisilla että miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja aseisiin
- Huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan.



## Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin (TasL 6.2 § kohta 5). Perhepoliittiset vapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Miesten kannustaminen nykyistä runsaampaan perheeseen liittyvien oikeuksien käyttöön jakaisi perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat tasaisemmin nykyisille nais- ja miesvaltaisille aloille. Tällä hetkellä naiset käyttävät runsaammin erilaisia perhepoliittisia vapaita, joten sijaisten ja määräaikaisten käytön tarve tulee ottaa huomioon erityisesti naisvaltaisten alojen henkilöstösuunnittelussa. Samalla on kuitenkin varauduttava myös siihen, että miesten perhepoliittisten vapaiden käyttö lisääntyy. On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista helpotetaan lisäksi mahdollistamalla joustavien työaikajärjestelyjen sekä osa-aikatyön käyttö. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhepoliittisista syistä johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Perhepoliittisten ja muiden vapaiden aikana turvataan työntekijöiden tietojen saanti työpaikan keskeisistä asioista. Tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä on huomioitava tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka ovat poissa työelämästä edellä mainittujen vapaiden vuoksi.

### Toimenpiteet

- Edistetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista joustavilla työaika, vapaapäivä-, vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyillä.
- Järjestetään perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta
- Informoidaan miehiä perhevapaista ja kannustetaan heitä niiden laajempaan käyttöön
- Otetaan tarvittaessa käyttöön virka- ja työehtosopimuksen sallimia joustavia työaikajärjestelmiä ja etätömahdollisuuksia

## Hyvä kohtelu työpaikalla

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (TasL 7.1 §). *Välitön syrjintä* tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. *Välillinen syrjintä* tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös naisten ja miesten eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Edellä kuvatut menettelytavat eivät kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä myös tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Myöskään muusta syystä tapahtuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla. Jos häirintää ilmenee, aktiivisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ryhdytään ottamalla yhteyttä esimieheen, luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon joko suoraan tai edellä mainittujen muiden tahojen kautta.

### Toimenpiteet

- Otetaan käyttöön yhteisesti sovitut työpaikan Pelisäännöt, joihin koko henkilökunta sitoutuu
- Tehdään koko henkilöstölle tutuksi Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla ja Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.

- Jos huonoa kohtelua, kiusaamista tai syrjintää esiintyy tai sitä on aiheutta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin esimiehen, luottamusmiehen, työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun toimesta em. toimintaohjeen mukaisesti.
- Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tavoitteena välttää yleisen työilmapiiri heikkeneminen.

## *Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen päätöksenteossa*

Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhön otosta työsuhteen loppumiseen saakka (TasL 8 §). Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan tai tehtävään/koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta, tai jollei menettelyyn ole työn/tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään/koulutukseen valitessaan, tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä kuvatut menettelyt eivät kuitenkaan ole syrjintää, mikäli niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Useimmilla organisaatioissa tehtävillä ratkaisuilla voi olla erilainen vaikutus naisten ja miesten tai eri-ikäisten työhön. Esimerkiksi organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisten ja henkilöstöetuisuuksien erilaiset painottumiset sekä vaikutukset on syytä mahdollisuuksien mukaan pohtia eri työntekijäryhmien kannalta ennen päätöksentekoa. Lisäksi naisille sekä miehille on turvattava kaikilla organisaation tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Avoin toimintakulttuuri ja tiedotuksesta huolehtiminen edistävät työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.

### Toimenpiteet

- Rohkaistaan ja kannustetaan koko henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä
- Mikäli tasa-arvoperiaatteiden vastaista toimintaa tai päätöksentekoa esiintyy, puututaan asiaan ja korjataan toimintaa
- Valmistellaan työtä ja henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset yhteistyössä henkilöstön kanssa soveltaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita.

## *Oikeudenmukainen palkkaus*

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa (TasL 6.2 § kohta 3). Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on keskeisin, monitahoinen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille saman tasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaatavuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esim. henkilökohtaisten palkanlisien perusteet eivät saa olla toista sukupuolta syrjiviä.

Palkkaus määräytyy työn sisällön ja tehtävän vaativuuden perusteella virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Työntekijän henkilökohtaisen osaamisen ja työsuoritusta koskevan arvioinnin perusteella voi yksittäisen työntekijän palkka olla saman ammattiryhmän sisällä muita korkeampi. Palkkaeron syy on kuitenkin oltava todettavissa objektiivisin perustein. Sukupuoleen liittyvät ominaisuudet eivät saa vaikuttaa palkkaeroon.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuuden arvioinnin perusajatuksena on arvioida työn vaativuutta: työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin ja sen tulokseen. Palkkauksen sekä palkka- ja arviointijärjestelmien on oltava entistäkin avoimempia. Työntekijän on tiedettävä tai pystyttävä päättämään, mistä osatekijöistä hänen palkkansa määräytyy ja millaisten kriteerien mukaan. Myös harkinnanvaraisten palkkaliukumien sekä työaikakorvausten (ylityöstä rahakorvaukset vs. vapaa-aikakorvaukset) perusteltu ja oikeudenmukainen käyttö on huomioitava.

#### Toimenpiteet

- Pidetään huolta, että palkitsemisen kriteerit ja käyttö ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta
- Seurataan henkilöstön palkkausta sukupuolittain eriteltyinä. Mittareina voidaan pitää palkkausta kuvaavien taulukoiden 5-6 palkkatietoja.
- Selvitetään syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa.

## TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa. Kaikissa toiminnoissa on tarpeellisilta osin otettava huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus, tavoitteet ja toimenpiteet. Tasa-arvotyö tarvitsee lähtökohtaisesti johdon tukea ja esimerkillistä toimintaa. Myös tasa-arvon rakenteellisten esteiden poistaminen kuuluu seurakunnan johdon päätäntävaltaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle tiimeissä, työpaikkakokouksissa ja intranet-järjestelmän kautta. Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta työpaikalla on eri tehtäväalueiden esimiehillä. Myös jokainen työntekijä on osaltaan vastuussa työyhteisön ilmapiiristä ja yhteisöllisyydestä.

Joka toinen vuosi järjestetään henkilöstölle työhyvinvointikysely, joka sisältää myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kyselyn tulokset huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkistettaessa.

Yhteistyötoimikunta seuraa vuosittain suunnitelman toteutumista. Henkilöstökertomukseen sisällytetään vuosittain katsaus tasa-arvotyöstä. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta palkkakartoituksineen tehdään kolmen vuoden välein ja suunnitelman sisältöä tarkistetaan tällöin tarvittaessa.