

Siilinjärven seurakunta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2023

Yhteistyötoimikunta 25.5.2021
Kirkkoneuvosto 18.8.2021, liite 1

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, kysely kevät 2020 ...	4
Koulutus ja urakehitys.....	5
Päätöksenteko ja vaikuttaminen	6
Kohtelu työpaikalla.....	6
Arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista	6
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN OSA-ALUEET JA TOIMENPITEET	7
Asenteet	7
Henkilöstön rekrytointi.....	7
Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen	8
Työolosuhteet	8
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	9
Hyvä kohtelu työpaikalla.....	9
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen päätöksenteossa	10
Oikeudenmukainen palkkaus	11
TIEDOTUS JA TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA	12

JOHDANTO

Siilinjärven seurakunnan toimintastrategian 2021-2023 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, kansalaisuudesta, 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 maaliskuulta 2020 on koottu liitteeseen 2.

Henkilöstön sukupuolijakauma ja sijoittuminen eri tehtäviin

Seurakunnan henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 57 työntekijää, joista 44 (77,2 %) oli naisia ja 13 (22,8 %) miehiä. Sukupuolijakautumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosien aikana. Henkilöstöstä 49 oli vakinaisessa ja 8 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 50 ja osa-aikaisia 7. Viimeisen kolmen vuoden aikana kokoaikaisen määrä on vähentynyt neljällä ja osa-aikaisten määrä vähentynyt viidellä työntekijällä.

Tehtävälueiden sisällä miesten osuus on naisia suurempi vain papistossa ja nuorisotyöntekijöissä. Perhe- ja lapsityön henkilöstössä on pelkästään naisia. Esimiesasemassa olevia työntekijöitä seurakunnassa on 8, joista neljä miestä ja neljä naista.

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 oli 52,1 vuotta. Kolmen viimeisen vuoden aikana henkilöstön keski-ikä on kasvanut 4 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 40 työntekijää eli 70,2 %. Määrä on noussut edellisestä vuodesta 7 %-yksikköä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna naisten ikäjakauma on miehiä laajempi. Miesten keski-ikä oli vuoden vaihteessa 2020 51,3 vuotta (vuonna 2019 52,1) ja naisten 52,4 vuotta (vuonna 2019 51,7). Henkilöstöstä on siirtymässä eläkkeelle 10 vuoden sisällä naisista 51 % ja miehistä 54 %. 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 palkanosa) ja harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (harkinnanvarainen palkanosa) 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, jollei sitä määritetä tehtävän vaativuuden perusteella (vaativuusosa) tai tehtävään liittyvän erityisen perusteen vuoksi korkeammaksi kuin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan peruspalkan lisäksi euromääräistä kokemuslisää virka- ja työehtosopimuksen 24 §:n mukaisten palvelussuhteiden perusteella, kun hänellä on palvelusaikaa 5, 10 ja 15 vuotta. Muutos aiempaan ei laskenut jo hyväksytyjä vuosisidonnaisia palkanosia.

Vuoden 2020 alusta lukien Siilinjärven seurakunnassa on sovellettu suorituslisäjärjestelmää KirVESTES 26 §:n 1 momentin mukaisesti 1,5 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Suorituslisään vuosittain käytettävien varojen euromääräinen suuruus päätetään vuosittain budjetin vahvistamisen yhtey-

dessä. Suorituslisä on osa kannustavaa palkitsemista ja se perustuu työntekijälle asetettuihin tavoitteisiin ja työnantajan tekemään työsuorituksen arviointiin. Suorituslisän kannustavuus perustuu siihen, että työntekijä voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa työn lopputulokseen ja siten myös omaan palkkatasoonsa. Suorituslisän arviointiperusteena ovat arviointikriteerit ja suoritustasot. Kirkkoneuvoston hyväksymässä suorituslisäjärjestelmässä työsuorituksen arviointikriteereitä ovat työssä suoriutuminen, jonka painoarvo on 60 %, ja vuorovaikutustaidot, jonka painoarvo on 40 %. Arvioinnissa on käytössä kolme suoritustasoa: odotusten mukaisen hyvän suoritustason alittava työsuoritus, odotusten mukainen hyvä työsuoritus ja odotusten mukaisen hyvän suoritustason ylittävä työsuoritus. Suorituslisää maksetaan odotusten mukaisen hyvän suoritustason ylittävästä työsuorituksesta. Suorituslisää maksetaan viranhaltijalle /työntekijälle arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden ajan. Määräaikaisessa, kuitenkin vähintään neljän kuukauden pituisessa palvelussuhteessa suorituslisä maksetaan kertsuorituksena.

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, kysely kevät 2020

Maaliskuussa 2020 henkilöstölle suunnatussa yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvotilanteesta sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta seurakunnassa. Kyselyyn vastasi 38 työntekijää, joista naisia oli 76 % ja miehiä 24 %. Vastausprosentti oli 72 %. Vastanneista 16 % oli 31 – 40 vuotiaita, 21 % 41 – 50 vuotiaita ja 63 % yli 50 vuotiaita. Vastanneista vakinaisia työntekijöitä oli 97,4 % ja 3,4 %. Vastanneiden määrä vastasi seurakunnan henkilöstörakennetta.

Sukupuolen mukaan kysyttäessä kuinka hyvin vastaaja koki itsensä ja osaamisen kehittämisen työpaikalla, vastanneista naisista 48,3 % ja miehistä 66,7 % voivansa hyvin kehittää itseään ja osaamistaan. Kohtalaisesti naisista 37,9 %, miehistä 33,3 %, heikosti naisista 13,8 %. Uralla etenemismahdollisuuksista 44,8 % vastanneista naisista ja 77,8 % miehistä koki, että miehillä ja naisilla on samat mahdollisuudet edetä. 11,1 % miehistä koki, että naisilla on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan. 6,9 % naisista koki, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä. Kysyttäessä, onko vastaaja kokenut sukupuolella olevan merkitystä työelämässä, naisista 89,7 % ja miehistä 77,8 % koki, ettei ole vaikuttava kumpaa sukupuolta työntekijä edustaa. Naisista 6,9 % ja miehistä 11,1 % on kokenut, että sukupuolesta on ollut haittaa työelämässä. Etua sukupuolesta on kokenut 3,4 % naisista ja 11,1 % miehistä.

33,3 % miehistä ja 6,9 % naisista koki, että työyhteisössä on hyvä henki. Osittain samaa mieltä oli 22,2 % naisista ja 62,1 5 miehistä. Täysin eri mieltä oli 3,4 % vastanneista miehistä. Naisista 6,9 % ja miehistä 11,1 % oli sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Osittain samaa mieltä oli 41,4 % naisista, 22,2 % miehistä. Kiusaamiskokemuksia työpaikalla oli 3,4 % vastanneista naisista oli kokenut kyselyn aikana. 17,2 % naisista, 11,1 % miehistä oli kokenut kiusaamista aiemmin. Miehistä 88,9 % ja naisista 79,3 % kertoi, ettei ole kokenut kiusaamista työpaikallaan. Kaikki kiusaamiskokemukset oli koettu tulleen työyhteisön sisältä. 82,8 % vastanneista miehistä ja 66,7 % naisista ei ollut kokenut häirintää. Ne, jotka olivat kokeneet häirintää, kertoivat, ettei häirintä jatku enää. Häirintää oli koettu loukkaavina kaksimielisyyksinä tai oli saatu epäasiallista postia tai puhelinsoittoja.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisessa suurin osa vastaajista koki, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu melko tai erittäin hyvin. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli miehistä 66,7 %, naisista 31 %. Täysin

erimieltä oli 6,9 % vastanneista (kaikki naisia), 10,3 % osittain eri mieltä ja 20,7 % ei osannut vastata. Eri-ikäisten kohtelusta kysyttäessä 78 % vastaajista koki, ettei heitä ole kohdeltu eriarvoisesti eikä syrjitty. Naisten ja miesten välisen palkkauksen oikeudenmukaisuudesta 88,9 % miehistä ja 31 % naisista oli täysin samaa mieltä. 3,4 % naisista täysin eri mieltä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen. Vähäistä kritiikkiä kohdistui yksittäisissä tapauksissa lähinnä henkilöstön valitsemiseen ja uralla etenemiseen. Kokonaisuutena sukupuolten välinen tasa-arvo näyttäisi kuitenkin toteutuvan varsin hyvin.

Työpaikan johtamistapa koettiin melko oikeudenmukaisena. 44,4 % miehistä ja 20,7 % naisista oli täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä sekä osittain eri mieltä jakautuivat melko tasaisesti miehillä sekä naisilla 20 – 30 % väliin. Täysin eri mieltä johtamistavan oikeudenmukaisuudesta koki 6,9 % naisista. Esimiesten koettiin kannustavan. Täysin samaa mieltä oli 44,8 % naisista, 33,3 % miehistä. Osittain samaa mieltä oli 27,6 % naisista ja 44,4 % miehistä. Osittain eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä jakautuivat 10 – 13 % väliin sekä miehillä että naisilla. Täysin eri mieltä oli 3,4 % vastanneista naisista.

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. Valtaosa (82 %) koki, että työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa, eikä työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen ei tuottanut ongelmia.

Kysyttäessä, onko vastaaja kokenut eriarvoista tai syrjivää kohtelua, 82,8 % naisista ja 66,7 % miehistä ei kertonut kokeneensa eriarvoisuutta tai syrjivää kohtelua. He, jotka vastasivat kysymykseen kyllä, kokivat niitä työtehtävien jaossa, palkkauksessa, työtilojen tai välineiden jaossa, pääsyssä koulutukseen, työhönottotilanteessa, työmäärän jakautumisessa ja tiedonsaannissa uusista tehtävistä.

Kyselyn tulosten yhteenveto on suunnitelman liitteenä 3.

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. Vuosittaiseen 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 toivotaan jatkossa olevan tasapuolisesti miehiä ja naisia. Talousjohtajan vaihdoksen myötä YT-toimintaorganisaatioissa on vain naisia. Työantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta, jonka tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtänsä 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 työ syrjinnästä ei ole työnantajalle tehty kirjallisia ilmoituksia, vaikka viitteitä niiden olemassa henkilöstölle tehty kysely osoittaakin. 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 26.7.2017. Seurakunta on työnantaja 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 rekrytoinnissa 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 avoimena 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 sovelluttava 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 korostamasta ominaisuuksia, jotka koetaan vain toiselle sukupuolelle ominaisiksi. Rekrytoinneissa toimitaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti ja huomioidaan eri väestöryhmät.

Aliedustetun sukupuolen edustajia voidaan rohkaista hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai naisenemmistö. Tällöin työpaikkailmoitukseen laitetaan kehoitus, jossa toivotaan hakemuksia sekä miehiltä että naisilta. Yhtä pätevistä hakijoista valintaa tehtäessä voidaan etusijalle asettaa vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli sukupuolijakauman 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. Esi- mieskoulutukseen 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 häihteävät ympäristö- ja työolosuhdetekijät kartoitetaan sekä korjataan mahdollisuuksien mukaan. Tämä työ tehdään normaalina työsuojelu- ja työterveyshuoltotyönä. Työpisteiden sosiaalitulojen 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 työilmapiiiriä.

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 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 perustuva syrjintää on pidettävä myös tasa-arvolaisa 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

- Vuonna 2020 otettiin käyttöön yhteisesti sovitut työpaikan Pelisäännöt, joihin koko henkilökunta on sitoutunut.
- Henkilöstölle on tehty tutuksi Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla ja Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.
- Jos huonoa kohtelua, kiusaamista tai syrjintää esiintyy tai sitä on aihetta 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 syyistä 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 ehtoista 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 ratkaisulla voi olla erilainen vaikutus naisten ja miesten tai eri-ikäisten työhön. Esimerkiksi organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisten ja henkilöstöetuuksien 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 vaativuustekijät, 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 eriteltynä. 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.

Liite 1

Lainsäädäntöä

Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Rikoslaki 47:3 Työsyryntä

Työnantaja ei saa asettaa työnhakijaa tai työntekijää epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

Tasa-arvolaki (609/1986)

Tasa-arvolaisissa on tasa-arvon edistämistä, syrjinnän kieltoja ja oikeussuojaa koskevia säännöksiä. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia. Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen perusteella.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat,

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6a § edellyttää kaikkia säännöllisesti vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia laatimaan vuosittain tasa-arvosuunnitelman. Seurakunnan tulee huolehtia, että tasa-arvosuunnitelma ja siihen sisältyvä palkkakartoitus on tehty ja että niitä päivitetään asianmukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 1. kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Työnantajalla on yleinen yhdenvertaisuuden edistämiselvöllisyys, joka koskee kaikkia työnantajia. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Yhdenvertaisuuslain yleinen yhdenvertaisuuden edistämiselvöllisyys täydentää työsopimuslaissa säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta (työsopimuslain 2 luvun 1 §; koskee työsopimussuhteisia työntekijöitä).

Työnantajan yleisen yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen lisäksi on työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (jäljempänä yhdenvertaisuussuunnitelma). Näitä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa (esim. luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu) kanssa. Vastuu suunnitelman laatimisesta on kuitenkin aina työnantajalla. Suunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen yhteydessä mainitut tarkoituksenmukaisuuden, tehokkuuden ja oikeasuhtaisuuden periaatteet. Työpaikan tarpeet otetaan huomioon suunnitelman sisällössä sekä siinä, kuinka laajasti yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä tekijöitä suunnitelmaan kirjataan.

Työnantajan on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa se kysymys, mitkä yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaiset syrjintäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia joko erillisenä suunnitelmana tai se voidaan sisällyttää muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan. Työnantaja valitsee työpaikan olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaisimman tavan täyttää suunnitteluelvoite. Suunnitteluelvollisuus voidaan täyttää esimerkiksi osana tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnittelua, jolloin voidaan luontevasti käsitellä myös moniperusteisen syrjinnän ehkäisyä. Suunnitteluelvollisuus voidaan täyttää myös osana työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaista työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitteluelvoite voidaan sisällyttää myös esimerkiksi Kirkon yhteistoimintasopimuksen (KirVESTES liite 11) 3 §:n mukaisen henkilöstön kehittämisen periaatteisiin. Henkilöstöpolitiikan kokonaisvaltaisen ja tarkoituksenmukaisen hoitamisen kannalta voi olla hyödyllistä käsitellä yhdenvertaisuuskysymyksiä osana työpaikan yleistä suunnitelmallista kehittämistä. Jos työnantaja on sisällyttänyt yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet johonkin muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan, on työnantajan tarvittaessa voitava yksilöidä nämä toimenpiteet siten, että se kykenee tarvittaessa osoittamaan täyttäneensä suunnitteluelvoitteen.

Jos yhdenvertaisuussuunnitteluelvoite täytetään osana jotakin muuta prosessia, voidaan asian käsittely henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa toteuttaa siinä prosessissa määrättyssä menettelyssä. Yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta. Tarvittaessa suunniteltuihin toimenpiteisiin tehdään olosuhteiden vaatimia muutoksia. Mikäli työnantaja aikoo kohdistaa olemassa olevaan tai rekrytoitavaan henkilöstöön positiivista erityiskohtelua (9 §), niin se olisi syytä tuoda esiin ja perustella yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Työsopimuslaki (55/2001)

2:2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Mikä on tasa-arvosuunnitelma?

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. (6 a §)

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa.

Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot. Työntekijöiden edustajille tulisi antaa myös mahdollisuus käyttää riittävässä määrin työaika osallistua suunnitelman tekemiseen.

Tasa-arvolaisissa määritellään tasa-arvosuunnitelmien vähimmäisisältö. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee [ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää](#) tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset.

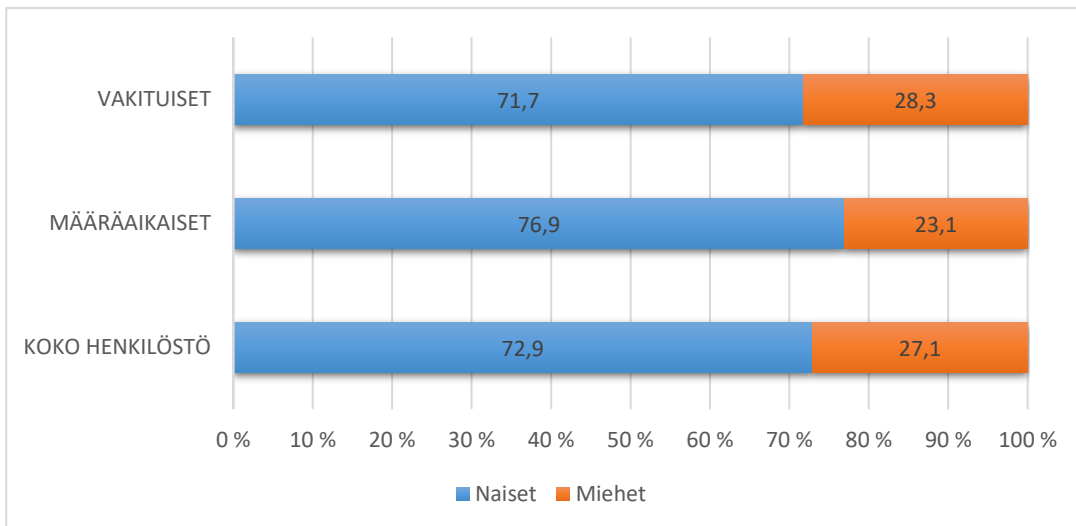
Liite 2

SELVITYS SIILINJÄRVEN SEURAKUNNAN TASA-ARVOTILANTEESTA 30.7.2021

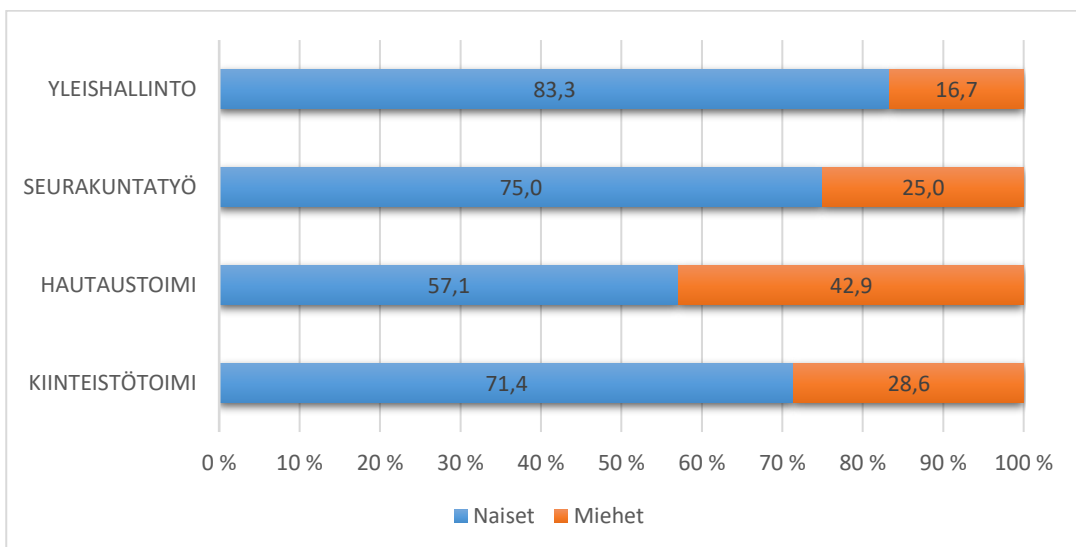
Taulukko 1. Naisten ja miesten lukumäärä vakinaisista ja määräaikaisista tehtäväalueittain

Tehtäväalue	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	1	4	5		1	1
Seurakuntatyö	7	21	28	1	3	4
Hautaustoimi	1	1	2	2	3	5
Kiinteistötoimi	4	7	11		3	3
Kaikki yhteensä	13	33	46	3	10	13

Kuvio 1. Naisten ja miesten %-osuus vakinaisista ja määräaikaisista



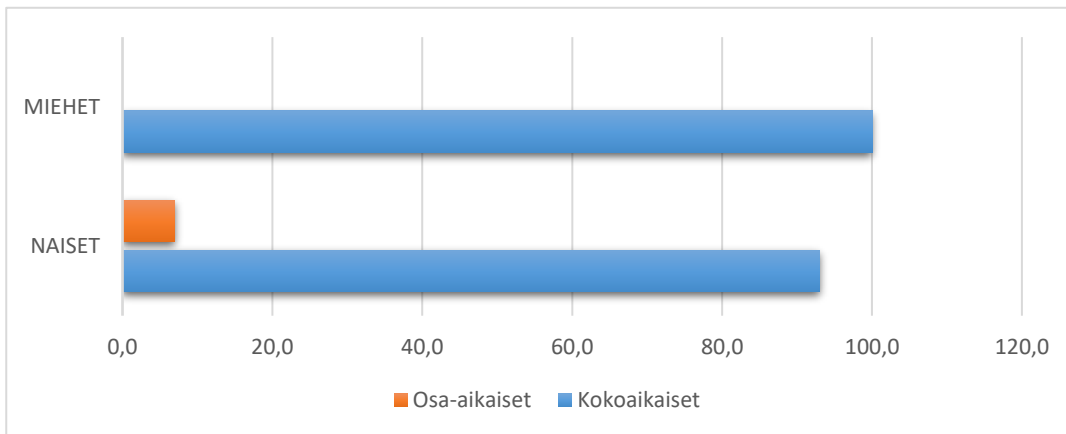
Kuvio 2. Naisten ja miesten %-osuus tehtäväalueittain



Taulukko 2. Naisten ja miesten lukumäärä koko- ja osa-aikaisista tehtävälueittain

Tehtävälue	KOKOAIKAISET			OSA-AIKAISET		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	1	5	6			
Seurakuntatyö	8	23	31		1	1
Hautaustoimi	3	4	7			
Kiinteistötoimi	4	8	12		2	2
Kaikki yhteensä	16	39	56	3	3	3

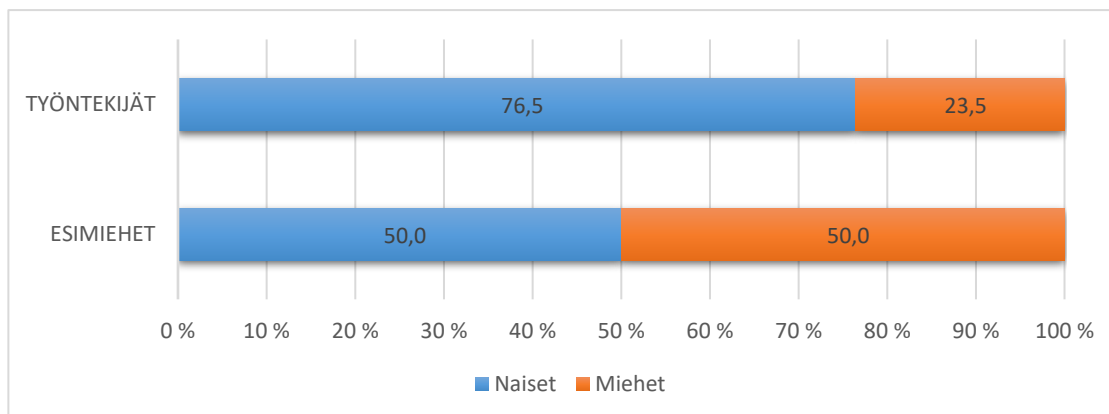
Kuvio 3. Naisten ja miesten %-osuus koko- ja osa-aikaisista



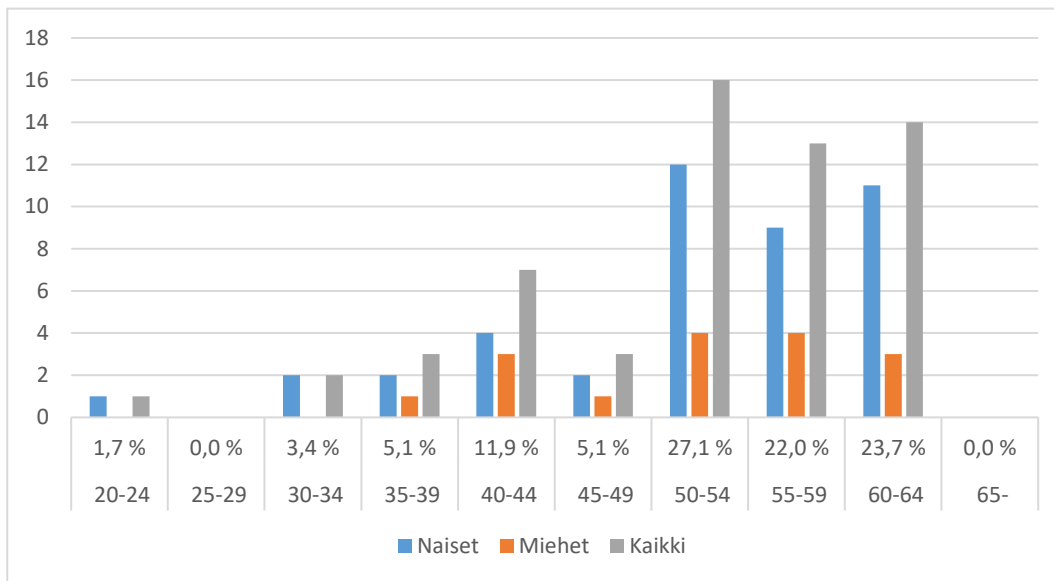
Taulukko 3. Naisten ja miesten lukumäärä tehtävälueittain aseman perusteella

Tehtävälue	ESIMIEHET			TYÖNTEKIJÄT		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	1	1	2		4	4
Seurakuntatyö	2	2	4	6	22	28
Hautaustoimi				3	4	7
Kiinteistötoimi	1	1	2	3	9	12
Kaikki yhteensä	4	4	8	12	39	51

Kuvio 4. Naisten ja miesten %-osuus aseman perusteella



Kuvio 5. Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma



Taulukko 4. Naisten ja miesten keski-ikä tehtäväalueittain

Tehtäväalue	Miehet	Naiset	Yhteensä
Yleishallinto	51,0	53,2	52,1
Seurakuntatyö	50,0	51,4	50,7
Hautaustoimi	53,5	51,5	52,5
Kiinteistötoimi	54,3	52,0	53,2
Kaikki yhteensä	52,2	52,0	52,1

Taulukko 5. Naisten ja miesten keskipalkat ammattiryhmittäin¹

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Seurakuntapapisto	3	4	3277	3746	-12,5	3474	4224	-17,8
Toimistohenkilökunta	5		2653			2876		
Hautausmaatyöntekijät	3	4	1917	1914	0,2	2012	2013	-0,0
Kiinteistö- ja kirkonpalvelu	8	4	1826	2179	-11,0	2051	2465	-11,6
Perheneuvojat	1		2449			2804		
Kirkkomuusikot	2	1	2850	3235	-11,9	3214	3617	-11,1
Diakoniatyöntekijät	5		2532			2886		
Nuorisotyöntekijät	2	3	2426	2514	-3,5	2778	2875	-3,4
Lapsityöntekijät	7		1974			2221		

¹ Tilanne 1.5 – 31.5.2021. Tarkastelussa mukana kaikki kokoaikaiset työntekijät. Palkkaeroprosentti kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkkaa pienempi/suurempi.

Taulukko 6. Naisten ja miesten keskipalkat tehtävän vaativuusryhmän mukaan²

Tehtävän vaativuusryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka keskim. eur/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. eur/kk		Palkkaero %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
303	2		1958			2242		
401	1			1977			2263	
402	12	3	1800	2059	-12,6	2012	2317	-13,2
403	3		2087			2382		
502	8	2	2444	2345	4,2	2789	2685	3,9
503		1		2613			2992	
601	7	2	2929	3038	-3,6	3196	3475	-8,0
602	1	3	3378	3359	0,6	3846	3811	0,9
J30	1			4105			4105	
K30		1		5385			5385	

² Tilanne vuonna 2021. Tarkastelussa mukana kaikki kokoaikaiset työntekijät. Palkkaeroprosentti kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkkaa pienempi/suurempi.

TASA-ARVOKYSELYN 2020 TULOKSET

A. Taustatiedot

- vastaajia 38 eli 71,7 % henkilöstöstä
- naisten osuus 76,3 %, miesten osuus 23,7 %
- 31-40 vuotiaita 15,8 % (6), 41-50 vuotiaita 21,1 % (8) ja yli 50 vuotiaita 63,2 % (24)
- vakituinen työsuhde 97,4 %, määräaikainen 3,4 %
- kokoaikatyö 94,7 %, naiset 93,1 %, miehet 100 %

Työssäoloaika

- 0-5 vuotta: naiset 17,2 %, miehet 44,4 %
- 6-15 vuotta: naiset 31,0 %, miehet 11,1 %
- yli 16 vuotta: naiset 51,7 %, miehet 44,4 %

Henkilöstöryhmä

- johtajat: miehet 22,2 %
- papit ja kanttorit: naiset 6,9 %, miehet 44,4 %
- diakonia: naiset 17,2 %
- lapsi- ja nuorisotyö: naiset 41,4 %, miehet 11,1 %
- toimisto- ja asiakaspalvelutyö: naiset 17,2 %
- kiinteistö-, kirkonpalvelus- ja hautausmaatyö: naiset 13,8 %, miehet 22,2 %
- muut työntekijät: naiset 3,4 %

Esimiesasema

- kyllä: naiset 10,3 %, miehet 33,3 %
- ei: naiset 89,7 %, miehet 66,7 %

Työajan muoto:

- työajallisia: naiset 65,5 %, miehet 33,3 %
- työajattomia: naiset 34,5 %, miehet 66,7 %

B. Ylityöt

- Työajallisista naistyöntekijöistä 10,5 % ja yli 50-vuotiaista 6,7 % on tehnyt viimeksi kuluneen kuukauden aikana säännöllisen työajan ylittävää työtä
- Työajattomista hengellisessä työssä olevista yli 50-vuotiaista 33,3 % on kokenut tehneensä viimeisen kuukauden aikana enemmän työtä kuin säännölliseen tehtävämäärään kuuluisi (naisista 40 %, miehistä 16,7 %)
- Naisista 16,7 % on kokenut, että joutuu tekemään liikaa ylityötä, 83,3 % pitää ylityöiden määrää sopivana

C. Itsensä kehittäminen ja uralla eteneminen

- Naisista 86,2 % ja miehistä 100 % kokee, että voi kehittää itseään ja osaamistaan hyvin tai kohtalaisesti (31-40 vuotiaat: 100 %, yli 41 vuotiaat 87,5 %)
- Naisista 10,3 % ja miehistä 33,3 % kokee, että nykyisessä työssä on jonkinlaisia etenemismahdollisuuksia (31-40 vuotiaat 33,3 %, yli 41 vuotiaat 12,5 %)
- Naisista 17,2 % ja miehistä 33,3 % on kokenut tulleen kohdelluksi eriarvoisesti tai syrjitty (31-40-vuotiaat 33,3 %, 41-50 vuotiaat 12,5 %, yli 50-vuotiaat 20,8 %)
- Naisten osalta keskeiset syrjintätilanteet on koettu olleen työmäärän jakautumisessa 80 %, työtehtävien jaossa 60 %, palkkauksessa 60 %, työtilojen ja välineiden jaossa 60 %
- Yli 50 vuotiailla keskeiset syrjintätilanteet on koettu olleen palkkauksessa 80 % ja työtehtävien jaossa ja työmäärän jakautumisessa 60 %
- Kaikki vastaajat ovat osallistuneet työnantajan järjestämään koulutukseen
- Naisista 13,8 % ja miehistä 22,2 % kokee jonkin asiaan estäneen tai haitanneen koulutukseen osallistumista, 31-40 vuotiaista 50 % kokee näin
- Naisista 89,7 % ja miehistä 77,8 % kokee, ettei sukupuolella ole ollut merkitystä työssä/uralla etenemisessä.
- Naisista 6,9 % ja miehistä 11,1 % kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä, eniten haittaa ovat kokeneet 31-40 vuotiaat 16,7 % ja 41-50 vuotiaat 12,5 %

- Etua sukupuolesta on työssä/uralla etenemisessä kokenut 3,4 % naisista ja 11,1 % miehistä sekä 8,3 % yli 50 vuotiaista

D. Työilmapiiri ja johtaminen

- 69 % naisista ja 55,5 % miehistä on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki (*naiset ka 3.5, miehet ka 3.4*), osittain eri mieltä on 20,7 % naisista ja 44,4 % miehistä.
- 31-40 vuotiaista 50 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki, toiset 50 % on osittain eri mieltä.
- 41-50 vuotiaista 62,5 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki, 25 % on osittain eri mieltä
- Yli 50 vuotiaista 70,9 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki, 25 % on täysin tai osittain eri mieltä
- Naisista 82,7 % ja miehistä 77,7 % kokee saavansa hankalissa tilanteissa apua työtovereiltaan, 31-40 vuotiaat 66,7 % (*naiset ka 4.1, miehet ka 4.1*)
- Naisista 68,9 % ja miehistä 100 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että häntä arvostetaan omassa tiimissä (*naiset ka 3.7, miehet ka 4.4*)
- Naisista 72,4 % ja miehistä 77,7 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että saa esimieheltään kannustusta (*naiset ka 4.0, miehet ka 4.0*), osittain tai täysin eri mieltä ovat 31-40 vuotiaat ja yli 50 vuotiaat (16,7 %),
- Naisista 51,7 % ja miehistä 66,6 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että hänen työpaikkansa johtamistapa on oikeudenmukainen (*naiset ka 3.4, miehet 3.9*), naisista 27,6 % ja miehistä 22,2 % on osittain tai täysin eri mieltä
- 31-40 vuotiaista 50 %, 41-50 vuotiaista 12,5 % ja yli 50 vuotiaista 25 % on täysin tai osittain eri mieltä siitä, että hänen työpaikkansa johtamistapa on oikeudenmukainen
- Naisista 62,1 % ja miehistä 88,9 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että saa riittävästi tietoa työpaikkaa koskevista asioista (*naiset ka 3.8, miehet ka 4.4*), naisista 20,7 % on osittain eri mieltä
- Naisista 58,6 % ja miehistä 77,7 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa työtään koskeviin muutoksiin (*naiset ka 3.3, miehet ka 4.0*), täysin tai osittain eri mieltä on 31 % naisista ja 22,2 % miehistä.
- 31-40 vuotiaista 66,7 %, 41-50 vuotiaista 50 % ja yli 50 vuotiaista 66,7 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa työtään koskeviin muutoksiin, eniten eri mieltä on 41-50 vuotiaat (37,5 %).
- Naisista 86,2 % ja miehistä 100 % kokee, että hänen esimiehensä kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti (*naiset ka 4.5, miehet ka 4.9*).

E. Jaksaminen

- Naisista 37,9 % ja miehistä 55,6 % kokee, että kiire on viime vuosina lisääntynyt, 6,9 % naisista kokee, että kiire on vähentynyt, kiireen lisääntymistä ovat kokeneet erityisesti 31-40 vuotiaat (83,3 %)
- Naisista 24,1 % ja miehistä 11,1 % on kokenut fyysisen rasituksen kasvaneen viime vuosina, rasituksen kasvu kohdistuu pelkästään yli 50-vuotiaisiin, fyysinen rasitus ei ole vähentynyt sen paremmin miehillä kuin naisillakaan
- Naisista 51,7 % ja miehistä 66,7 % on kokenut henkisen rasituksen kasvaneen viime vuosina, 41-50 vuotiaista henkisen rasituksen kasvua on kokenut 62,5 %, yli 50 vuotiaista 58,3 % ja 31-40 vuotiaista 33,3 %
- Naisista 62,1 % on viimeisen parin vuoden aikana ollut huolissaan muutoksista työn organisoinnissa, miehissä vastaava luku on 33,3 %, eniten huolissaan ovat 41-50 vuotiaat (87,5 %) ja yli 50 vuotiaat (54,2 %).
- Naisista 55,2 % on viimeisen parin vuoden aikana ollut huolissaan omasta työssä jaksamisesta, miehissä vastaava luku on 44,4 %, eniten huolissaan ovat 41-50 vuotiaat (75 %) ja yli 50 vuotiaat (50 %)
- Naisista 37,9 % on viimeisen parin vuoden aikana ollut huolissaan työn jatkuvuudesta, miehissä vastaava luku on 22,2 %, eniten huolissaan ovat 41-50 vuotiaat (37,5 %) ja yli 50 vuotiaat (41,7 %)
- Naisista 24,1 % on viimeisen parin vuoden aikana ollut huolissaan omien taitojen riittämisestä, miehissä vastaava luku on 33,3 %, eniten huolissaan ovat 41-50 vuotiaat (50 %)
- Naisista 17,2 % on viimeisen parin vuoden aikana ollut huolissaan palkkausmuutoksista, miehissä vastaava luku on 22,2 %, eniten huolissaan on yli 50-vuotiaat (25 %).

F. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen

- Naisista 13,8 % ja miehistä 22,2 % on kokenut, että työpaikalla on puhuttu kaksimielisyyksiä ja härskiyksiä, jotka on kokenut loukkaaviksi.

- Naisista 6,9 % ja miehistä 11,1 % on kokenut saaneensa epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelimitse on soitettu ahdistavalla tavalla.
- Häirintää on koettu niin työyhteisön sisältä kuin työyhteisön ulkopuolelta, eniten 41-50 vuotiailla (37,5 %). Sukupuolista häirintää ei tällä hetkellä kuitenkaan koeta olevan.
- Naisista 20,6 % ja miehistä 11,1 % on kokenut olleensa työpaikkakiusaamisen kohteena, tällä hetkellä 3,4 % naisista.

G. Työn ja perheen yhteensovittaminen

- Naisista perheellisiä 69 %, miehistä 55,6 %
- Naisista 75,9 % ja miehistä 88,9 % kokee, että työaika joustaa perhetilanteen vaatiessa
- Perheellisistä naisista 85 % (perheettömistä 77,7 %) ja miehistä 100 % kokee, että onnistuu sovittamaan yhteen työn ja perheen melko tai erittäin hyvin
- Naisista 10 % ja miehistä 20 % on kokenut jonkin asian estäneen tai haitanneen työn ja perheen yhteensovittamista.

H. Tasa-arvo

- Naisista 62 % ja miehistä 100 % kokee, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin, naisista 17,2 % on täysin tai osittain eri mieltä (*naiset ka 3.7, miehet ka 4.7*)
- 31-40 vuotiaista 100 %, 41-50-vuotiaista 62,5 % ja yli 50 vuotiaista 66,7 % kokee, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin, osittain erimieltä on 41-50 vuotiaista 12,5 % sekä osittain tai täysin eri mieltä yli 50 vuotiaista 16,6 %.
- Naisista 58,6 % ja miehistä 100 % on sitä mieltä, että naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen (*naiset ka 3.7, miehet ka 4.9*), naisista osittain tai täysin eri mieltä on 17,2 %, (Huom. en osaa vastauksia naisilla 24,1 %)
- 31-40 vuotiaista 66,7 %, 41-50-vuotiaista 62,5 % ja yli 50 vuotiaista 70,8 % kokee, että naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen, osittain tai täysin eri mieltä on yli 50 vuotiaista 20,9 %.
- Naisista 48,3 % ja miehistä 33,3 % kokee, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia (*naiset ka 3.2, miehet 2.7*), tätä mieltä on 62,5 % yli 50 vuotiaista
- Naisista 72,4 % ja miehistä 66,7 % kokee, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä paljon, naisista 13,8 % ja miehistä 11,1 % kokee, että miehiä arvostetaan enemmän
- 31-40 vuotiaista 100 %, 41-50-vuotiaista 62,5 % ja yli 50 vuotiaista 66,7 % kokee, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä paljon, 41-50 vuotiaista 12,5 % ja yli 50 vuotiaista 16,7 % kokee, että miehiä arvostetaan enemmän
- Naisista 6,9 % kokee, että miehillä on paremmat uralla etenemismahdollisuudet, vastaavasti miehistä 11,1 % kokee, että naisilla on paremmat uralla etenemismahdollisuudet, naisista 48,3 % ei osannut sanoa kantaansa
- Naisista 3,4 % kokee, että miehillä on paremmat mahdollisuudet työssä kehittymiseen, vastaavasti miehistä 11,1 % kokee, että naisilla on paremmat mahdollisuudet, naisista 31 % ei osannut sanoa kantaansa
- Naisista 72,4 % ja miehistä 77,8 % kokee, että naisilla ja miehillä on samat kouluttautumismahdollisuudet, en osaa sanoa vastauksia lähes neljännes
- Naisista 62,1 % ja miehistä 33,3 % koki, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet käyttää perheavainta, miehistä 22,2 % piti naisten mahdollisuuksia parempina, en osaa vastauksia naisilla 37,9 % ja miehillä 44,4 %
- Naisista 65,5 % ja miehistä 77,8 % koki, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet päätöksentekoon osallistumisesta, 20,7 % naisista piti miesten mahdollisuuksia parempana
- Naisista 37,9 % ja miehistä 44,4 % oli sitä mieltä, että **ikä-tasa-arvo** tulisi kehittää jonkin verran, naisista 6,9 % oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- 31-40 vuotiaista ja 41-50 vuotiaista 50 % oli sitä mieltä, että ikä-tasa-arvo tulisi kehittää jonkin verran, 31-40 vuotiaista 16,7 % ja yli 50 vuotiaista 4,2 % oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- Naisista 44,8 % ja miehistä 66,7 % oli sitä mieltä, että **henkilöstöryhmien välistä tasa-arvo** tulisi kehittää jonkin verran, naisista 37,9 % ja miehistä 33,3 % oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- 31-40 vuotiaista 66,7 %, 41-50 vuotiaista 50 % ja yli 50-vuotiaista 45,8 % oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välistä tasa-arvo tulisi kehittää jonkin verran, 31-40 vuotiaista 33,3 %, 41-50 vuotiaista 25 % ja yli 50 vuotiaista 41,7% oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- Naisista 41,4 % ja miehistä 33,3 % oli sitä mieltä, että **sukupuolten välistä tasa-arvo** tulisi kehittää jonkin verran, naisista 3,4 oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon

- 31-40 vuotiaista 83,3 %, 41-50 vuotiaista 37,5 % ja yli 50-vuotiaista 29,2 % oli sitä mieltä, että sukupuolten välistä tasa-arvoa tulisi kehittää jonkin verran, yli 50 vuotiaista 4,2 oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- Naisista 24,1 % ja miehistä 11,1 % oli sitä mieltä, että **etnistä tasa-arvoa** tulisi kehittää jonkin verran, naisista 3,4 oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon
- 31-40 vuotiaista 33,3 % ja yli 50-vuotiaista 25 % oli sitä mieltä, että etnistä tasa-arvoa tulisi kehittää jonkin verran, 41-50 -vuotiaista 12,5 % oli sitä mieltä, että kehitettävää olisi paljon.

I. Ehdotuksia, kommentteja

- **Henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa** pitäisi kehittää vielä. Asenteella ja teoissa "kaikkia tarvitaan" ammattiosaamisen kautta.
- **Eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksia hyödynnetään** ja pyritään hallinnoimaan kuormittavia tekijöitä työssä. **Työssä jaksamista edistetään** kaikin mahdollisin keinoin.
- Seurakuntaan ei ole palkattu etniseen vähemmistöön kuuluvia. Pitäisikö tätä kehittää?
- Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa työmotivaatioon ja työhyvinvointiin.
- Työpaikan **kahdenlainen työaikakäytäntö** työajalliset ja työajattomat ei edistä tasavertaisuutta.
- Työalojen kesken tasa-arvo toteutuisi paremmin, kun kaikilla olisi sama käytäntö.
- Itse olen kokenut, että olen välillä hieman hämmentynyt, kun en välillä tiedä onko minulla yksi vai kaksi esimiestä ohjeita tulee molemmilta.
- Välillä voisin toivoa ns. toiselta **esimiehellä** vähän **asiallisempaa kohtelua** tuntuu, kun hän olisi eriarvoisessa asemassa, vaikka suurin piirtein sama koulutus ja työtehtävänimike.
- Ainakin oman tiimin yhteishenki paranisi, kun **jokaisella olisi omat työtehtävät** ja hommat mitkä hoidetaan.
- Työajattomat ja -ajalliset samaan työmoodiin, aiheuttaa kahden kerroksen kansalaisuutta. Toiset saa tulla ja mennä vapaasti, toiset on kahlittu kellotauun.
- Tasa-arvokysymyksiin on vaikea vastata, oma kokemus on, että esimiehiä on erilaisia, osalla ei ole tasa-arvokysymyksiin liittyviä ongelmia, osalla on. Siksi vastauksetkin voivat olla epäloogisia.
- Ilkävä kyllä, työpaikkakiusaamista tapahtuu, se on sosiaalisesti taitavien keino manipulointiin ja vähättelyyn, varsinkin silloin kun läsnä on muitakin henkilöstöä. Ei näistä koskaan pääse eroon, näin se vain on.
- **Tiimien välistä yhteydenpitoa ja yhteistyötä** pitää lisätä.
- Hengelliset ja muut hengettömät. Yhteisessä seurakunnan palvelutyössä on nämä käsittämättömät kaksi eri kastia, ei edes kahvitilat ole samat ja ammattiyhteisyys on joskus silmiinpistävä.
- **Esimiesasemassa olevilta odotan esimerkin näyttämistä sanoissa ja teoissa.** Jos esimies itse käyttäytyy huonosti tai päästelee sammakoita suusta, niin alaisilta on vaikea edellyttää hyvää käytöstä ja puhetta.