

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhteinen kirkkoneuvosto 02.12.2024 § 358
523/01.04.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto vahvistaa liitteenä olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman organisaation henkilöstöä koskevaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Käsittely Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.
Käsittelyn aikana käytettiin 12 puheenvuoroa.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Työnantajalla on yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus, jonka pohjalta työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa sekä henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan väline monimuotoistuvassa työelämässä. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat olisivat aidosti syrjimättömiä mm. työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja muista etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja palvelussuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määriteltäessä.

Lain edellyttämä yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan yhdistää muihin työpaikalla laadittaviin suunnitelmiin. Helsingin seurakuntayhtymässä yhdenvertaisuussuunnitelma on yhdistetty tasa-arvolain edellyttämään tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestitään Sinfossa (intranet) ja Teams-kanavissa sekä henkilöstötilaisuuksissa ja esihenkilöverkostoissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista arvioidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa. Arvioinnin perusteella suunnitelmaan tehdään tarvittavat muutokset ja lisätään mahdolliset uudet toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi, ja itse suunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein.

Suunnitelma sisältää nykytilanteen arvioinnin, toimenpiteet ja seurantasuunnitelman.

Päätösehdotuksen perustelut

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on valmisteltu henkilöstöosastolla. Valmistelussa on ollut moniammatillinen ryhmä (Kirkkoherra Patricia Högnabba, kuurojen pappi Janne Rissanen, päluottamusmies Pirjo Suomi, kansainvälisen työn sihteeri Tarja Korpeaus-Hellsten, erityisnuorisotyönohjaaja Henna-Mari Kettusaari, pastori Jan Ahonen ja erityisasiantuntija Anitta Huttunen).

Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 29.8., 10.10. ja 7.11. ja työsuojeluryhmässä 31.10. Suunnitelmaa on valmisteltu myös työnantajaryhmässä kirkkoherrojen ja johtajien kanssa. Suunnitelma on lainsäädännön vaatimusten mukainen.

Aikataulu

Yhteinen kirkkoneuvosto vahvistaa tällä päätöksellä suunnitelman täytäntöön pantavaksi. Suunnitelman toimenpiteet on aikataulutettu suunnitelmassa näkyvällä tavalla.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Suunnitelman täytäntöönpanossa on tärkeää viestintä ja seuranta. Ilman viestintää ja seuranta on riskinä, että suunnitelma jää tyhjäksi dokumentiksi. Suunnitelman seuranta on tarkoitus sitoa normaaliin toiminnan arvioinnin prosessiin eli seuranta tapahtuu vuosittaisen henkilöstökertomuksen lisäksi henkilöstöosaston vuosikertomuksessa sekä vastuuhenkilöiden kehityskeskusteluissa. Valmisteluprosessin tarkoitus oli sitouttaa johto ja henkilöstön edustajat suunnitelman toimenpiteisiin. Tämän lisäksi tarvitaan henkilöstöviestintää monella tasolla. Eri toimenpiteitä tullaan käsittelemään henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa suunnitelman aikataulun mukaisesti.

Toimenpiteet on tarkoitus suorittaa osana esihenkilöiden ja työntekijöiden tehtäväkuvaa. Suunnitelman toimenpiteiden ei ole katsottu lisäävän kuluja.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Kirjoita lisätietojen antaja ja hänen yhteystietonsa (tai lisää fraaseista)