

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma HSRKY 2025-2027

Herttoniemen seurakunnan seurakuntaneuvosto
08.04.2025 § 58
435/01.04.00/2025

Esittelijä Kirkkoherra, Herttoniemen seurakunta Helaseppä Minnamari

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Yhteinen kirkkoneuvosto on vahvistanut kokouksessaan 2.12.2024 Helsingin seurakuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (§ 358). Suunnitelma sisältää konkreettisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi seurakuntayhtymässä. Suunnitelma koskee myös seurakuntia, vaikka ne voivatkin halutessaan tehdä lisäksi omia tarkentavia suunnitelmiaan.

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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on valmisteltu henkilöstöosastolla. Valmistelussa on ollut moniammatillinen ryhmä (Kirkkoherra Patricia Högnabba, kuurojen pappi Janne Rissanen, pääluottamusmies 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.

Suunnitelman täytäntöönpanossa on tärkeää viestintä ja seuranta. Ilman viestintää ja seurantaa on riskinä, että suunnitelma jää tyhjäksi dokumentiksi. Suunnitelman seuranta on tarkoitus sitoa normaaliin toiminnan arvioinnin prosessiin eli seurantaa 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

Kirkkoherra Minnamari Helaseppä

p. 09 2340 3302, minnamari.helaseppa@evl.fi

Jakelu