

Tasa-arvovaltuutetun lausunto Helsingin seurakuntayhtymän tasa-arvosuunnitelmasta

Yhteinen kirkkoneuvosto 23.04.2026 § 140
342/01.04.00/2026

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä tiedoksi tasa-arvovaltuutetun Helsingin seurakuntayhtymän tasa-arvosuunnitelmasta antaman lausunnon.
- 2) todeta, että työnantaja on tasa-arvovaltuutetun pyynnön mukaisesti käsitellyt tasa-arvoasiaa työntekijäpuolen edustajien kanssa.
- 3) todeta selostuksessa esitetyn työnantajan selvityksen, sekä jo toteutetut että suunnitellut toimenpiteet asianmukaisiksi ja riittäviksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon seurakuntayhtymän tasa-arvosuunnitelmasta. Yhteinen kirkkoneuvosto on hyväksynyt 2.12.2024 seurakuntayhtymälle yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvovaltuutettu ottaa kantaa suunnitelman tasa-arvo-osuuteen. Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista Suomessa. Lausunto liittyy tasa-arvovaltuutetulle tehdyn yksittäisen työntekijän tekemän kantelun käsittelyyn.

Valtuutettu antaa lausunnossaan ohjeita ja neuvoja tasa-arvosuunnitelman sisällölliseksi kehittämiseksi. Hän toteaa nykyisen suunnitelman osalta myönteisenä asiana, että suunnitelmaan on kirjattu useita konkreettisia ja oikeansuuntaisia tavoitteita tasa-arvon edistämiseksi. Kehitettävää löytyy suunnitelman toimenpiteiden arvioinnissa, suunnitelmaan sisältyvässä palkkatasa-arvoselvityksessä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjinnän ehkäisemistoimissa.

Toimenpiteet lausunnon johdosta

Lausunto on käsitelty henkilöstön edustajien kanssa yhteistyötoimikunnassa 6.11.2025.

Leirityöhön on tehty epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisy ja käsittely ohje, ja yleinen ohje on valmisteilla.

Palkkatasa-arvoselvitystä koskevaa lausunnon osalta katsotaan, että tasa-arvovaltuutettu ei ole täysin ymmärtänyt kirkon palkkausjärjestelmän kokonaisuutta. Kirkon palkkausjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja ja ne perustuvat tehtävien vaativuudenarvointiin. Saman vaativuusryhmän eri välyksiin voi sijoittua eri ammattiryhmiä, joiden henkilöstörakenne on sukupuolittunut, ilman, että kyseessä olisi palkkoja koskeva epätasa-arvoisuus. Työnantaja on kiinnittänyt erityistä huomioita palkkausjärjestelmien kehittämistyössään arvointikriteereiden läpinäkyvyyteen. Tyypitehtäväkuvaus -rakenne tukee tätä tavoitetta. Näillä em toimilla on samalla valmistauduttu palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloon.

Tasa-arvovaltuutetun huomioida on kuitenkin soveltuvin osin otettu huomioon palkkausjärjestelmän kehittämistyössä ja järjestelyvaraerää kohdennettaessa.

Vuonna 2026 tehdään palkkatasa-arvoselvitys. Selvitys tehdään tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaisesti. Palkkatasa-arvoselvityksen tekemisessä tulee huomioida myös palkka-avoimuusdirektiiviin liittyvän lainsäädännön voimaantulo 7.6.2026 ja tähän liittyvän kokonaiskirkon tasoisen ohjeistus ja raportointikehityksen valmistuminen. Palkkatasa-arvoselvitys tehdään tästä syystä syyskaudella 2026.

Tasa-arvosuunnitelmasta viestitään henkilöstölle mm. siten, että henkilöstökertomuksessa arvioidaan toimenpiteiden toteutumista. Asiaa on käsitelty ja käsitellään johdon infossa ja esihenkilöverkostossa. Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuus on henkilöstön nähtävillä seurakuntayhtymän intranetissä.

Seuraavaa tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä siihen sisällytetään analyysi aiemman suunnitelman toimenpiteiden tuloksista. Suunnitelmaan kirjataan myös jatkossa henkilöstön edustajien osallistuminen suunnitelman tekemiseen. Edellinen suunnitelma laadittiin yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, mutta prosessia ei kirjattu itse suunnitelmadokumenttiin.

Seurakuntayhtymässä on tehty sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ehkäiseviä toimia. Seurakuntayhtymässä on toteuttanut osallistava monimuotoisuus – ohjelma, jonka puitteissa on perustettu sateenkaariyhteyshenkilöverkosto, luotu yhdenvertaisuusperiaatteet ja laadittu henkilöstökoulutus asiasta. Lisäksi seurakuntayhtymässä on yhdessä eläkevakuuuttaja Kevan ja Helsingin kaupungin kanssa laadittu esihenkilöille yhdenvertaisen esihenkilötyön ohjeistus huoneentaulumuodossa. Seurakuntayhtymässä selvitetään syrjinnän kokemusta säännöllisesti henkilöstökyselyillä.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Toimivallan perusteet

Kirkkolaki 3 luku 15.1 § kohta 4

Kirkkolaki 3 luku 16.2 §

Hallintosääntö 4 luku 8.1 § kohta 1

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi