

**JÄRVENPÄÄN SEURAKUNNAN
YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2023-2024**

Sisällysluettelo

Järvenpään seurakunta	3
Johdanto	3
1. Tasa-arvon nykytila Järvenpään seurakunnassa	6
1.1 Vakituinen henkilöstö ja sukupuolijakauma	6
1.2 Määräaikaiset työsuhteet	7
1.3 Henkilöstömäärät työaloittain ja toimialoittain	7
1.4 Henkilökunnan ikäjakauma	8
1.5 Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä ja sen käsitteet	8
1.6 Palkkausselvitykset	10
2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonsuunnitelman tavoitteet	12
3. Toimenpideohjelma	13
3.1 Johtaminen ja työolosuhteet	13
3.2 Työvoiman rekrytointi	13
3.3 Työtehtävien tasapuolinen jakaminen	13
3.4 Työtehtävien monipuolistaminen	13
3.5 Koulutus	13
3.6 Palkkaus	14
3.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	14
3.8 Ikätasa-arvo	14
3.9 Tasa-arvo toimielimissä	14
3.10 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy	15
3.11 Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi	15
3.12 Työpaikan esteettömyys	16
4. Suunnitelman käsittely ja tiedottaminen	16
5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta	16

Järvenpään seurakunta

- Missio** Järvenpään seurakunta toimii kristillisen uskon, toivon ja rakkauden syntyiseksi ja kasvamiseksi Järvenpäässä ja kaikkialla maailmassa.
- Visio** Järvenpään seurakunta on yhteisöllinen, osallistava ja ihmisläheinen yhteisö, jonka sanoma kristillisestä uskosta, toivosta ja rakkaudesta kuuluu ja vaikuttaa Järvenpäässä ja kaikkialla maailmassa.
- Järvenpään seurakunnan jäsen kokee uskon Jumalaan voimavarana ja jäsenyytensä seurakunnassa merkittävänä.

Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Tasa-arvoinen työilmapiiri antaa jokaiselle mahdollisuuden keskittyä täysipainoisesti työn tekemiseen. Tasa-arvoisessa työyhteisössä ihmiset myös voivat hyvin ja henkilöstön hyvinvointi parantaa tulosta.

Yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki ja yleiset työelämän pelisäännöt koskevat kirkkoa työnantajana. Seurakunta on työyhteisö, jota sitovat monet muutkin työelämän lait, virka- ja työehtosopimukset sekä muut työelämän säännöt.

Työyhteisöjen yhdenvertaisuuden kehittäminen vaikuttaa sekä työn tuloksellisuuteen että työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kirkolla on oppinsa, arvojensa ja ihmiskäsityksensä vuoksi erityinen motiivi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on lain mukaan tehtävä, jos työpaikalla on vähintään 30 henkilöä. Tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma sisältää tasa-arvoselvityksen, sekä toteutettavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi. Lisäksi vuosittain tulee arvioida, miten kehittämistoimenpiteet ovat vaikuttaneet, ja päivittää tasa-arvosuunnitelma. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöön itseensä vai jotakuta toista koskevaan tai oletukseen. Vastaavaa säännöstä ei ollut vanhassa yhdenvertaisuuslaissa. Kiellettyä voi olla esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on esimerkiksi vammaisen henkilön läheinen.

Yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita.

Yhdenvertaisuuslaki *ei velvoita* kirkon, seurakuntien tai seurakuntayhtymien viranomaisia laatimaan suunnitelmaa tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Se on kuitenkin hyvä apuväline edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen.

Yhdenvertaisuuslain 2 luku asettaa suunnittelulle seuraavat vaatimukset:

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 5 §

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 7 §

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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) muutos tuli voimaan 30.12.2014. Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnittelu kytkeytyy henkilöstösuunnitteluun ja sen lisäksi useisiin henkilöstöjohtamisen käytäntöihin. Näistä esimerkkeinä ovat koulutussuunnittelu, rekrytointiohjeet ja työsuojelun toimintaohje.

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi eri sukupuolia
- edistää sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille;
- helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

1. Tasa-arvon nykytila Järvenpään seurakunnassa

1.1 Vakituinen henkilöstö ja sukupuolijakauma

Järvenpään seurakunnan vakinaisen henkilökunnan määrä tehtäväryhmittäin on esitetty alla olevassa taulukossa.

Tehtäväryhmä	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Yhteensä		
	Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet
31.12.2022									
Seurakuntapapit	8	6	2	1	1		9	7	2
Perheneuvonta	3	1	2	2	1	1	5	2	3
Kirkkomuusikot	4	1	3				4	1	3
Diakoniatyö	4	4		1	1		5	5	
Nuorisotyö	5	4	1				5	4	1
Lapsityö	16	16		2	2		18	18	
Muu seurakuntatyö	2	2					2	2	
Hallinto- ja toimistotyöt	14	11	3				14	11	3
Hautausmaatyö	3	3					3	3	
Kirkonpalvelutyö	13	8	5				13	8	5
	72	56	16	6	5	1	78	61	17

Vakinaista henkilökuntaa oli yhteensä 78. Henkilökunnasta naisia on 78,21 % ja miehiä 21,79 %. Kokoaikaista henkilökuntaa oli 72 ja sukupuolijako oli 77,78 % naisia ja 22,22 % miehiä.

Kokoaikaisia koko henkilökunnastamme oli vuoden vaihteessa **92,31%**.

1.2 Määräaikaiset työsuhteet

Vuoden aikana sijaisuuksien hoitajia oli 8, määräaikaista tehtävän hoitajia oli 45 ja tarvittaessa töihin tulevia tuntipalkkaisia 4 henkilöä. Yhteensä 57 henkilöä oli em. työ/virkasuhteissa.

Tehtäväryhmä	Sijaisuuden hoitajat			Määräaikaiset			Tuntip./tarvittaessa		
	Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet
31.12.2022									
Seurakuntapapit				5	3	2			
Perheneuvonta	5	4	1						
Kirkkomuusikot				1	1				
Diakoniatyö	4	4		3	2	1			
Nuorisotyö	1		1	13	9	4			
Lapsityö	1	1					3	3	
Muu seurakuntatyö				2					
Hallinto- ja toimistotyöt				1	1				
Hautausmaatyö				14	10	4			
Kirkonpalvelutyö				2	2	1	3	2	1
Yhteensä	11	9	2	41	30	11	6	5	1

Vuoden aikana sijaisuuksien hoitajia oli 11, määräaikaista tehtävän hoitajia oli 41 ja tarvittaessa töihin tulevia tuntipalkkaisia 6 henkilöä. Yhteensä 58 henkilöä oli em. työ/virkasuhteissa

1.3 Henkilöstömäärät työaloittain ja toimialoittain

Henkilöstö työalaryhmittäin 2022

Työala	Yhteensä	Naisia	Miehiä
seurakuntapapit	9	7	3
kirkkomuusikot	4	1	3
diakoniatyö	5	5	0
perheneuvonta	5	2	2
nuorisotyö	5	4	1
lapsityö	18	18	0
muu seurakuntatyö	2	2	0
hallinto- ja toimistotyöt	14	11	3
kirkonpalvelustyö	13	8	5
hautatoimi	3	3	0
Yhteensä	78	61	17

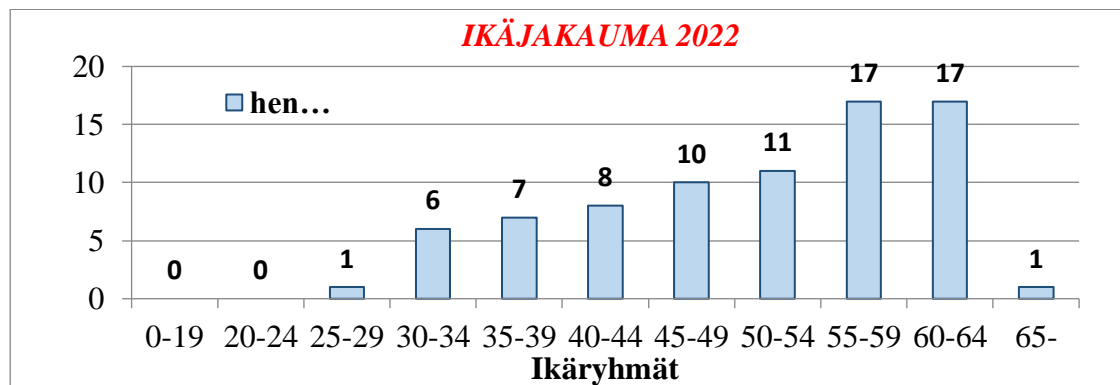
Vakinaisen henkilökunnan määrä tehtäväryhmittäin vuoden 2022 lopussa on esitetty edellä olevassa taulukossa.

Työalavertailu v. 2022

Työala	2022
Seurakuntatyö	48
Hallinto	14
Hautaus toimi	3
Kirkonpalvelustyö	13
Yhteensä	78

Yllä olevassa taulussa on esitetty vakituisen henkilökunnan määrä työaloittain vuonna 2022.

1.4 Henkilökunnan ikäjakauma



Henkilökunnan keski-ikä 2022 oli 50,7 vuotta. Suurimpina yksittäisinä ikäryhminä olivat 55-59 sekä 60-64 -vuotiaat työntekijät.

1.5 Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä ja sen keskeiset käsitteet

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tavoitteena on oikeudenmukaisesti määräytyvä ja kilpailukykyinen palkkataso. Siihen voidaan vaikuttaa siten, että palkan asettamisen prosessi seurakunnassa on avoin, läpinäkyvä, objektiivinen, joustava ja tasa-arvoinen.

Palkkauksen perusteet ja palkanosat

Yleisessä palkkausjärjestelmässä varsinainen palkka muodostuu

- 1) tehtäväkohtaisesta palkanosasta (peruspalkka) ja
- 2) henkilökohtaisesta palkanosasta (kokemuslisä ja suorituslisä)

Tehtäväkohtainen palkansa eli peruspalkat muodostuvat tehtävänkuvauksien perusteella. Tehtävänkuvauksissa on tehtävän yleiskuvaus ja pääasiallisten tehtävien sisältö. Näiden tehtävien osalta ensin esihenkilö ja työntekijä käyvät tehtävänkuvausta läpi ja asettavat tehtävänkuvauslomakkeella rastit vaativuskriteereihin annettujen vaihtoehtojen pohjalta miettien, mikä niistä kuvaa parhaiten tehtävän sisältöä. Vaativuskriteereitä on viisi ja ne ovat Osaaminen, Vuorovaikutus, Ohjaus, Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä Vastuu. Jokainen annettu vaativuskriteeri saa laskelmassa euromääräisen arvon KirVESTES:n liitteen 1 vaativusryhmien vähimmäispalkoista. Nämä viisi vaativuskriteerien mukaista euromäärää lasketaan yhteen ja jaetaan viidellä. Näin saadaan esitys tehtävänmukaisen palkanosan euromääräksi. Lisäksi voi olla vaativuosana, jos tehtävä sisältää niin erikoisia tehtäväosia, että niitä ei voida normaalin tehtävänvaativuuden kriteereihin sisällyttää.

Tehtävänkuvauksen käsittelyyn kuuluu, että esihenkilö ja työntekijä allekirjoittavat esityksen. Seuraavaksi tehtävänkuvauksien yhteismitallistamista voidaan käsitellä ns. palkkaustyöryhmässä, jossa ovat edustettuina työntekijän edustajina kirkkoherra ja talousjohtaja ja työntekijäpuolen edustajina Kirkon alat ry:n luottamusmies ja JUKO ry:n luottamusmies. Lopullisesti kirkkoneuvosto käsittelee ja hyväksyy tehtävänkuvaukset ja peruspalkat. Tehtävänkuvausten muutokset ja niistä seuraavat esitykset peruspalkankorotuksiksi tulee viedä kirkkoneuvoston käsittelyyn 3 kk sisällä esimiehen ja työntekijän allekirjoitettua tehtävänkuvauslomakkeen.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan peruspalkan lisäksi euromääräistä kokemuslisää, kun hänellä on KirVesTes 25 §:n mukaisten palvelussuhteiden perusteella määräytyvää palvelusaikaa 5, 10, ja 15 vuotta. Vaativusryhmien mukaiset kokemuslisien vähimmäiseuromäärät ovat **KirVesTes** liitteessä 1, kohdassa 1.2.

Suorituslisäjärjestelmä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää. Suorituslisää maksetaan viranhaltijan/ työntekijän työsuorituksen perusteella tarkoitukseen osoitettujen varojen puitteissa. Suorituslisästä, sen arviointiperusteista, järjestelmän kirjallisesta kuvauksesta ja suorituslisän maksamisesta päättää työnantaja.

Suorituslisäjärjestelmässä Järvenpään seurakunnassa maksetaan koko henkilöstölle järjestelyerästä 0,6 prosentin korotus ja erilliset suorituslisät kiitettävän (120 €/kk) tai erinomaisen (160 €/kk) arvion saaneille. Yhteissumma suorituslisistä oli 1,6 % palkkasummasta. Vakituudesta henkilökunnasta 28 henkilö sai 2021 erillistä suorituslisää. Yli 4 kuukauden määräaikaisille maksettiin arvioinnin perusteella suorituslisää heidän työsuhteensa päättyessä. Näitä suorituslisä hyväksyttiin neljälle henkilölle. Vuoden 2022 syksyllä käytiin uudet suorituslisäkeskustelut, joiden perusteella kirkkoherra ja talousjohtaja päättivät esimiesten esityksistä vuoden 2023 suorituslisät.

1.6 Palkkausselvitykset

Tehtävämukaiset peruspalkat

Järvenpään seurakunnassa miehille ja naisille maksetaan samasta työstä samaa Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa. Seurakunnassa ovat käytössä seuraavat vaativuusryhmät: 303, 401, 402, 403, 501, 502, 503, 601, 602, J50 ja K40 (Tilanne 31.12.2022).

Vaativuusryhmä 303 (1952,20 €/kk)

vaativuusryhmässä yhteensä 2 työntekijää, 2 naista

Naiset keskiarvo 2066,25 €

Vaativuusryhmä 401 (2016,15 €/kk):

vaativuusryhmässä yhteensä 6 työntekijää, 3 naista ja 3 miestä.

Naiset keskiarvo 2136,78 €. Miehet keskiarvo 2149,18 €.

Vaativuusryhmä 402 (2092,17 €/kk):

vaativuusryhmässä yhteensä 16 työntekijää, 15 naista ja 1 mies

Naiset keskiarvo 2249,57€. Miehet keskiarvo 2241,63 €.

Vaativuusryhmä 403 (2220,08 €/kk):

vaativuusryhmissä yhteensä 1 työntekijää, 1 nainen

Naiset keskiarvo 2410,86 €

Vaativuusryhmät 501 (2347,99 €/kk):

vaativuusryhmissä yhteensä 9 työntekijää, 7 naista ja 2 miestä.

Naiset keskiarvo 2462,38 €. Miehet keskiarvo 2829,24 €.

Vaativuusryhmät 502 (2474,71 €/kk):

vaativuusryhmissä yhteensä 16 työntekijää, 14 naista, 2 miestä

Naiset keskiarvo 2594,98 €. Miehet keskiarvo 2646,74 €.

Vaativuusryhmät 503 (2602,63 €/kk):

vaativuusryhmissä yhteensä 12 työntekijää, 10 naista ja 2 miestä

Naiset keskiarvo 2720,34 €. Miehet keskiarvo 2720,34 €.

Vaativuusryhmä 601(2845,14 €/kk):

vaativuusryhmässä yhteensä 11 työntekijää, 7 naista, 4 miestä

Naiset keskiarvo 3271,99 €. Miehet keskiarvo 3271,99 €.

Vaativuusryhmä 602 (3362,20 €/kk):

vaativuusryhmässä yhteensä 20 työntekijää, 14 naista, 6 miestä

Naiset keskiarvo 3547,90 €. Miehet keskiarvo 3595,58 €.

2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet

Yhdenvertaisuussuunnittelu ei tähtää samanlaisuuteen, vaan tasapuolisten ja syrjimättömien mahdollisuuksien luomiseen kaikille työnhakijoille ja työntekijöille. Suunnitelman keskeisenä tavoitteena on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työilmapiiri:

- Henkilöstöpolitiikassa noudatetaan yhdenvertaisuutta rekrytoinneista työsuhteen päättämisiin
- Työilmapiiri on syrjimätön, suvaitsevainen ja yhdenvertainen
- Seurakunta on houkutteleva työnantaja kaikenlaisille työnhakijoille
- Työolot ja työjärjestelyt sopivat mahdollisuuksien mukaan ja seurakunnan tarpeet huomioon ottaen kaikille työntekijöille
- Tasa-arvoinen johtamiskulttuuri
- Tasapuolinen työtehtävien jakaminen
- Ikätasa-arvon edistäminen
- Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen
- Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäiseminen
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen
- Palkkauksellinen tasa-arvo
- Luoda suunnitelma, miten tasa-arvo suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan seurakunnassa

3. Toimenpideohjelma

3.1 Johtaminen ja työolosuhteet

Esihenkilöt sitoutuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä suunnitelman toimeenpanoon, mikä edellyttää perehtymistä aihepiiriin. Lähtökohtana on, että seurakunnan esimiesorganisaatiossa vastuunjaot on selkeästi määritelty. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat otetaan huomioon fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten työolojen kehittämisessä. Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti työvälineiden hankinnassa, työtilojen suunnittelussa ja kalustamisessa sekä toimenkuvien ja työskentelymenetelmien kehittämisessä.

Työnjaon, vastuun, kannustuksen ja arvostuksen tulee olla tasapuolista. Töitä ja työolosuhteita kehitettäessä ketään ei saa asettaa muita huonompaan asemaan sukupuolen, iän, mielipiteen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän seikan perusteella. Työilmapiirikartoituksia tehdään säännöllisesti määrääjoin.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen ei ole kuitenkaan vain johdon haaste. Jokaisen Järvenpään seurakunnan työntekijän asenteella ja käyttäytymisellä on olennainen merkitys tavoitteen saavuttamisessa.

Yhdenvertaisessa työyhteisössä työntekijät voivat hyvin, heillä on hyvä motivaatio ja työhön sitoutuminen.

3.2 Työvoiman rekrytointi

Avoimiksi tulevien tehtävien hakumenettelyssä huolehditaan siitä, että valmistelu ja tiedottaminen toteutetaan avoimesti. Pätevyysvaatimukset ja muut valintakriteerit asetetaan siten, että ne eivät suosi tai syrji kumpaakaan sukupuolta edustavia hakijoita. Rekrytointihaastatteluissa käytetään mahdollisuuksien mukaan kumpaakin sukupuolta olevia haastattelijoita.

Hakijoiden ollessa samanveroiset, otetaan valinnassa lisäksi huomioon sukupuolen mukainen aliedustus kyseisessä työntekijäryhmässä. Lisätään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden käsittelyä uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Seurakunnan rekrytointiohjeet päivitetään suunnitelmakaudella.

3.3 Työtehtävien tasapuolinen jakaminen

Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti samantapaista työtä tekevien työntekijöiden kesken. Tiimien kokouksissa ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa käsitellään säännöllisesti tehtäviä ja niiden jakautumista myös yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

3.4 Työtehtävien monipuolistaminen

Kehityskeskusteluissa otetaan esille työtehtävien monipuolistaminen sekä lisätään omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia.

3.5 Koulutus

Kaikkien sukupuolten ja kaikkien ammattiryhmien sekä luottamushenkilöiden koulutukseen osallistumista tuetaan tasapuolisesti. Koulutus on osa jokaisen

henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaa, jota käsitellään säännöllisesti kehityskeskusteluissa.

3.6 Palkkaus

Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tulee saada samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. Seurataan samapalkkaisuuden toteutumista ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistymistä. Palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin ja käytössä on suorituslisäjärjestelmä.

3.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä ja etätömahdollisuuksia lisäämällä taataan sukupuolille tasapuoliset mahdollisuudet jakaa työaika, hoitaa lapsia ja ikääntyviä vanhempia sekä käyttää vanhempain- ja hoitovapaata. Miehiä kannustetaan käyttämään perhevapaita. Kyseisiin järjestelyihin suhtaudutaan erilaiset elämäntilanteet huomioon ottavalla tavalla eikä vapaiden käyttäminen saa vaikuttaa esim. palkkukseen.

3.8 Ikätasa-arvo

Ikäsyrrinnän ehkäisemiseksi eri-ikäisten osaamista arvostetaan tasapuolisesti ja tuetaan ammatillista kehittymistä työuran loppuun asti. Ikätasa-arvo kytketään osaksi henkilöstösuunnittelua, lähiesimiesten tietoisuutta ikätasa-arvoasioiden käsittelyyn vahvistetaan. Osa-aikaeläkkeelle siirtyvän työt ja koulutus suhteutetaan työaikaan.

3.9 Tasa-arvo toimielimissä

Huolehditaan siitä, että seurakunnan toimielimissä on sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Kiintiövelvoite (KL 25:10a) kattaa kaikki monijäseniset luottamushenkilöistä ja/tai viranhaltijoista muodostuvat toimielimet.

KL 25:10 a § (30.12.2003/1274)

Kirkollisissa toimielimissä lukuun ottamatta kirkolliskokousta, hiippakuntavaltuustoa, piispainkokousta, tuomiokapitulia, kirkkovaltuustoa, yhteistä kirkkovaltuustoa ja seurakuntaneuvostoa tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

3.10 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy

Järvenpään seurakunnassa ei hyväksytä minkäänlaista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Sukupuolinen häirintä voi olla työyhteisön sisällä tapahtuvaa tai kohdistua työntekijään työyhteisön ulkopuoliselta taholta. Vaikka lähtökohtana on yksilöllinen kokemus, on häirintä sekä henkilökohtainen että työyhteisön ongelma.

Häiritsijälle tulee ilmoittaa, että hänen käytöksensä on häiritsevää. Tilanteen selvittämiseksi työntekijällä on oikeus kääntyä lähiesihenkilön, häirintäyhdyshenkilön, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen tilanteen selvittämiseksi. Päävastuu häirintään puuttumisessa on lähiesihenkilöllä.

3.11 Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi

Kirkon työmarkkinalaitos ja henkilöstöedustajat ovat laatineet yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa oppaan Hyvästä käytöksestä seurakunnan toimielimissä. Opas on tarkoitettu tukemaan valtuutettujen työtä heidän luottamustoimissaan. Seurakunnassamme noudatetaan em. Työturvallisuuskeskuksen (2023) julkaisemaa opasta luottamushenkilöille: **Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä** - opasta.

Seurakunnassa noudatetaan Kirkon säännöstöä *Hyvän kohtelun edistäminen työpaikalla, osa A ja Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, osa B*. Nämä ohjeet ovat Lehterissä osiossa TÖISSÄ MEILLÄ / Työsuojelu. Kyseessä ovat Kirkon työmarkkinalaitos on yleiskirjeellään A3/2018 julkaisemat suositukset. Näissä Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry suosittavat seurakuntatyöpaikoille, että ne ehkäisevät epäasiallista kohtelua ja häirintää valmistelemalla ja hyväksymällä hyvää työkuultuuria koskevan sitoumuksen ja pelisäännöt ristiriitatilanteita varten. Sopijaosapuolet ovat laatineet sitä varten valmisteluprosessia koskevan ohjeen ja sitoumusta ja pelisääntöjä koskevat mallit. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman voimassaolo aikana tullaan käymään suositukset ja mallit läpi ja päivittämään Järvenpään seurakunnan menettelytapoja.

Tämän säännöstön tarkoituksena on edistää hyvää kohtelua työpaikalla. Se toteutuu työpaikan hyvällä johtamisella ja sillä, että kaikki viranhaltijat ja työntekijät sekä muutkin työpaikan osapuolet, esim. luottamushenkilöt, aktiivisesti pyrkivät sitä omalta osaltaan edistämään. Toisaalta, jos työpaikalla esiintyy huonoa kohtelua, kiusaamista tai syrjintää, kullakin on oman asemansa mukainen velvollisuus pyrkiä poistamaan sitä.

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 ja 4 luvun mukaan työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä vastaa ensisijaisesti työnantaja, mutta myös työntekijät ovat siitä vastuussa. Hyvän kohtelun edistäminen ja kaikenlaisen kiusaamisen, syrjinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisy on koko työyhteisön vastuulla.

Työnantaja vastaa yleisesti siitä, että viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimivallat ja tehtävät on selkeästi järjestetty. Esihenkilö-alaisuudet ja työpaikan työroolit ovat selkeät ja tunnustetut sekä seurakunnan yhteistoimintajärjestelmät ovat käytössä.

Työpaikalla ei sallita alaisiin tai esihenkilöihin, työtovereihin tai seurakunnan vapaaehtoisiin tai jäseniin kohdistuvaa kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Jos työpaikalla havaitaan epäasiallista kohtelua, siihen puututaan välittömästi.

3.12 Työpaikan esteettömyys

Seurakunnan toimitilat suunnitellaan, toteutetaan ja ylläpidetään huomioiden esteettömyys. Mikäli henkilökunnan toimintakyvyssä tulee esteettömyyden tason osalta muutoksia, huomioidaan ne esisijaisesti kaluste- ja tilajärjestelyin sekä tarvittaessa rakenteellisin ratkaisuin tarkoituksenmukaisessa laajuudessa. Esteettömyyssuunnitelma on laadittava suunnitelmakaudella.

4. Suunnitelman käsittely ja tiedottaminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja sen hyväksyy kirkkoneuvosto. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan koko henkilökunnalle. Suunnitelma on osa perehdyttämisaineistoa ja se liitetään osaksi henkilökuntaopasta (julkaistaan Y-asetalla ja Lehterissä) ja lähetetään työntekijöille sähköpostilla.

Vuoden 2023 aikana suunnitelma käsitellään kaikissa työtiimeissä esimiehen (ja työsuojeluvaltuutetun) johdolla. Tiimeille on yhteistyötoimikunta tehnyt keskustelun avuksi tasa-arvosuunnitelmasta nousevia kysymyksiä. Tiimien käsittely toteutetaan vuonna 2023. Tarvittaviin konkreettisiin jatkotoimenpiteisiin ryhdytään. Keskustelut kootaan ja käydään läpi työpaikkakokouksessa.

5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Suunnitelman seurannassa tarkastellaan erityisesti tavoitteiden toteutumista. Seuranta varten laaditaan konkreettinen toteuttamissuunnitelma. Suunnitelman toteumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen ja ajoittain tehtävien työtyytyväisyyskyselyjen yhteydessä sekä päivittämällä myös muut suunnitelman keskeiset taustatiedot.

Yhteistyötoimikunta valmistelelee esitykset kirkkoneuvostolle päätettäväksi.