

KOHTI YHDENVERTAISUUTTA KIRKOSSA

Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen loppuraportti

Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa -raportti on syntynyt vuosina 2008-2010 Kirkkohallituksessa toteutetun Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen tuloksena. Hankkeessa on selvitetty yhdenvertaisuuden toteutumista kirkon työyhteisöissä. Sen osana tehdyn kyselytutkimuksen valossa seurakuntien työyhteisöissä koetaan maltillisesti juridisten kriteerien mukaan määriteltyä syrjintää. Tutkimuksen perusteella yhdenvertaisuuden toteutumisen keskeisiä haasteita ovat ennakkoluulot, selkeiden sääntöjen puute, tietämättömyys olemassa olevista säännöistä, sääntöjen noudattamattomuus ja valvomattomuus työyhteisöissä sekä asioiden käsittelemättömyys.

Hankkeen loppuraportissa esitetään jatkotoimenpiteitä, joilla voidaan edistää yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinnissa, työyhteisön toimintakäytännöissä ja työilmapiirissä. Keskeiset läpileikkaavat ehdotukset koskevat tietoisuuden vahvistamista kirkon työyhteisöjä sitovista laeista, avoimuuden ja sisäisen viestinnän lisäämistä työyhteisöissä sekä johtajien tietoista sitoutumista yhdenvertaisuuden toteuttamiseen. Toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan erityisesti seuraaviin asioihin:

- Yhdenvertaisuuslaki, syrjinnän kieltä ja yleiset työelämän pelisäännöt koskevat kirkkoa työnantajana. Ymmärrystä siitä, että seurakunta on työyhteisö, jota sitovat työelämän lait, virka- ja työehtosopimukset sekä muut työelämän säännöt, tulee pitää yllä. Yhdenvertaisuuskysymyksiä tulee pitää esillä esimiehille ja luottamushenkilöille järjestettävissä koulutuksissa.
- Työyhteisöille annetaan välineitä toimintakulttuurinsa kehittämiseen siten, että yhdenvertaisuuskysymykset ja monimuotoisuuden edistäminen otetaan entistä paremmin huomioon.
- Työyhteisöjen yhdenvertaisuuden kehittäminen vaikuttaa sekä työn tuloksellisuuteen että työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ja sitä kautta myös työurien pidentämiseen.
- Kirkolla on oppinsa, arvojensa ja ihmiskäsityksensä vuoksi erityinen motiivi yhdenvertaisuuden edistämiseen.

1) YHDENVERTAISUUS JA KIRKKO -HANKE 2008-2010

Kirkon ihmisoikeuskysymysten neuvottelukunta (KION) teki huhtikuussa 2008 kirkkohallitukselle esityksen Yhdenvertaisuus ja kirkko -selvityksen tekemisestä. Kirkkohallituksen täysistunto päätti selvityksen tekemisestä lokakuussa 2008. Päätöksessä todetaan, että kun yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvät asiat ovat muutenkin yhteiskunnassa esillä ja käsittelyn alla, on perusteltua toimia tässä asiassa aktiivisesti ja selvittää tutkimuksen avulla yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä ja haasteita. Kirkkohallitus nimesi virastokollegiossaan 12.3.2009 hankkeelle ohjausryhmän ajalle 1.4.2009-31.5.2010 ohjaamaan tutkimuksen tekemistä.

Ohjausryhmään kuuluivat OTL, vastaava tutkija Maija Sakslin (puheenjohtaja 1.4.2010 saakka), työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki (puheenjohtaja 1.4.2010 alkaen), tutkija Harri Palmu, lakimies Anna Hellén, lehtori Michael Hutchinson-Reis, apulaistoiminnanjohtaja Annamari Jokinen, dosentti Anne Birgitta Pessi, johtaja Bror Träskbacka, järjestösihteeri Asta Turtiainen (18.2.2010 saakka), toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää (18.2.2010 alkaen), työmarkkina-asiamies Esko Vatanen (30.4.2009 alkaen) sekä nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä. Ohjausryhmän sihteerinä on toiminut projektisihteeri Kati Jääskeläinen.

Tutkimus tilattiin Kirkkopalvelut ry:ltä. Tutkijana toimi TM, koulutuspäällikkö Henrietta Grönlund. Tutkimuksessa keskityttiin kirkon toimintaan työnantajana ja seurakuntiin työyhteisöinä. Selvitystyö käynnistyi kirkon eri ammattiryhmille ja syrjintävaarassa oleville ryhmille suunnatulla työpajatyöskentelyllä. Tutkimusta varten tehtiin Kirkon tutkimuskeskuksen toimesta sähköpostikysely 50 seurakunnan kaikille työntekijöille sekä johtaville luottamushenkilöille. Kyselyyn vastasi 808 henkilöä. Lisäksi tutkimuksessa tehtiin asiantuntijahaastatteluita hiippakuntien tuomiokapitulien, kirkon ammattijärjestöjen, työsuojelupiirien sekä syrjintävaarassa olevien ryhmien edustajille. Tutkimus luovutettiin kirkkohallitukselle toukokuussa 2010.

Kirkkohallituksen virastokollegio jatkoi ohjausryhmän toimikautta ajalle 1.6.-31.12.2010 antaen sille tehtäväksi laatia esitys toimenpideohjelmaksi tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten pohjalta. Ohjausryhmän puheenjohtajaksi nimitettiin työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki sekä jäseniksi lakimies Anna Hellén (26.8.2010 saakka), toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää, apulaistoiminnanjohtaja Annamari Jokinen, yksikön päällikkö Petri Merenlahti, lakimies Anna-Maria Numminen (26.8.2010 alkaen), tutkija Harri Palmu, TT Anne Birgitta Pessi, johtaja Bror Träskbacka, nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä ja työmarkkina-asiamies Esko Vatanen sekä sihteeriksi projektisihteeri Kati Jääskeläinen.

Ehdotus Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen jatkotoimista perustuu tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin. Hankkeen ohjausryhmä on saanut evästystä myös kirkon eri työntekijäryhmille ja toimijoille järjestetyssä työpajassa. Lisäksi on hyödynnetty valtionhallinnossa saatuja kokemuksia yhdenvertaisuussuunnittelusta.

2) YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön ja toimeentuloon riippumatta heidän kansallisuudestaan, etnisestä alkuperästään, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, iästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolensa kokemisesta tai siitä, onko heillä jokin vamma tai sairaus. Kaikilla työntekijöillä tulee myös olla tasavertaiset mahdollisuudet henkilöstökoulutukseen, työssä etenemiseen ja työskentelyyn ilman häirintää.

Yhdenvertaisuus työelämässä taataan lainsäädännöllä:

- Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.
- Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Lakia sovelletaan muun muassa työhönottoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin sekä henkilöstökoulutukseen pääsemiseen ja uralla etenemiseen. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista, joiden avulla työolosuhteet mukautetaan vammaisille henkilöille sopiviksi. Laki sallii toimenpiteet, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen (positiivinen erityiskohtelu).
- Sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaisissa.
- Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään työsopimuslaissa. Muissa laeissa kiellettyjen perusteiden lisäksi työsopimuslaki kieltää työntekijöiden asettamisen eri asemaan muun muassa mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan tai poliittisen toiminnan vuoksi. Lisäksi laissa säädetään, ettei määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua asiallista syytä.
- Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan opastamaan työntekijää riittävästi työhön, työtehtäviin, työoloihin ja varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.
- Rikoslain mukaan työsyryntä on rangaistava teko.
- Työntekijän häirintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa ja työturvallisuuslaissa.

Vuonna 2004 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki asettaa viranomaisille yleisen yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen. Tämä velvoite koskee valtion ja kuntien viranomaisia sekä evankelisluterilaista kirkkoa ja ortodoksista kirkkokuntaa. Yhdenvertaisuutta tulee edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa on vakiinnutettava yhdenvertaisuuden toteutumista edistävät hallinto- ja muut toimintatavat. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää aitoa sitoutumista yhdenvertaisten mahdollisuuksien turvaamiseen ja syrjinnän vastustamiseen. Työyhteisön johdon on ilmaistava selkeästi, että syrjintää ei suvaita missään tilanteissa. Rakennemuutoksen seurauksena laajeneva lähiesimiesten joukko on suuri mahdollisuus työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi seurakunnissa. Yhdenvertaisuusnäkökulma tulee lisäksi sisällyttää kaikkiin työyhteisön toimintoihin palkkauksesta rekrytointiin ja koulutuksesta tehtävien jakoon. Tällä tavoin yhdenvertaisuus tulee otetuksi huomioon organisaation jokapäiväisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslain uudistaminen on meneillään. Esitys lain muuttamiseksi annetaan eduskunnalle aikaisintaan keväällä 2011.

3) TULOKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Tutkimuksen tulokset tiivistetysti:

- 61 prosenttia kyselyyn vastanneista seurakuntien työntekijöistä ei ollut kokenut itseensä kohdistuvan häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä tai eriarvoista kohtelua työhönotossa, uralla etenemisessä, palkkauksessa, koulutukseen pääsyssä tai eduissa mihinkään syrjintäkriteeriin liittyen. Vastaavasti 39 prosenttia oli kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan tai itseensä kohdistuvan häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä vähintään yhteen syrjintäkriteeriin liittyen.
- Vaikka syrjintää on maltillisesti, eriarvoiseen asemaan joutumisen kokemuksia on kirkon työyhteisöissä melko paljon. Erilaiset uskonnollisiin vakaumuksiin liittyvät näkemyserot, eri henkilöstöryhmiin kuuluvien eriarvoiseksi koettu asema ja vähemmistöihin kuuluviin suhtautuminen näyttäytyvät kirkon työyhteisöissä haasteina. Myös sukupuoli, ikä ja työsuhteen laatu liittyivät vastauksissa kokemuksiin ja näkemyksiin eriarvoisesta kohtelusta.
- Erilaiset ongelmat näyttävät työyhteisöissä kasautuvan. Yhdenvertaisuudessa on helposti ongelmia niissä työpaikoissa, joissa ongelmia on muutoinkin.
- Keskeisimpinä haasteina yhdenvertaisuudelle näyttäytyvät ennakkoluulot, selkeiden sääntöjen puute, tietämättömyys olemassa olevista säännöistä, sääntöjen noudattamattomuus ja valvomattomuus työyhteisöissä sekä asioiden käsittelemättömyys.
- Osassa työyhteisöjä esiintyy kuvitellun yhdenmukaisuuden pakkoa, mikä aiheuttaa salailua ja kaikenlaisen erilaisuuden tukahduttamisyrittäksiä.
- Eri vähemmistöryhmiin kuuluvia on kirkon työssä hyvin vähän, moninaisuutta ei vielä nähdä voimavarana, jota tavoiteltaisiin. Pikemminkin erilaisuuteen suhtaudutaan monin paikoin ennakkoluuloisesti tai epävarmasti.
- Vastaajat vaativat työyhteisöjen yhdenvertaisen kohtelun kehittämiseksi selkeitä sääntöjä ja sääntöjen jämäkkää noudattamista. Johtajilta kaivattiin sääntöjen noudattamisen valvomista, työrauhan turvaamista ja hyvää esimerkkiä.
- Myös tietoa vähemmistöistä, yhdenvertaisuudesta ja esimerkiksi toisten työalojen työstä kaivattiin ennakkoluulojen ja ristiriitojen vähentämiseksi.
- Yli puolet vastanneista työntekijöistä koki tuntevansa yhdenvertaisuuslain tuomat oikeudet ja velvollisuudet ja uskoi tietävänsä, miten toimia mahdollisessa syrjintätapauksessa. Kuitenkin alle kolmannes tiesi työpaikallaan olevan selkeät ohjeet syrjintätapausten varalle.
- Yhdenvertaisuus oli kirjattu jollakin tavalla strategiaan yli puolessa seurakunnista. Viidennes seurakunnista oli varannut erikseen resursseja yhdenvertaisuuden edistämiseen.
- Kirkkoherrat ja johtavat luottamushenkilöt suhtautuivat kiinnostuneesti yhdenvertaisuuteen liittyvään koulutukseen ja myönteisesti yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisen pakollisuuteen seurakunnille.

3.1 Johdanto

Seuraavat toimenpide-ehdotukset on jaoteltu kolmeen työelämän yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta keskeiseen osa-alueeseen: 1) yhdenvertaisuus työhönottotilanteissa, 2) yhdenvertaisuus työyhteisössä sekä 3) häirintään ja vihamieliseen asenneilmapiiriin puuttuminen. Kuhunkin osa-alueeseen on sisällytetty läpileikkaavia teemoja, joita ovat ennen muuta johtaminen, yhteistoimintamenettely sekä sisäinen viestintä ja tiedotus.

Jokaisen osa-alueen kohdalla esitellään aluksi tutkimuksen keskeiset tulokset. Tutkimuksessa tarkasteltiin laajasti työntekijöiden kokemuksia joutumisesta eriarvoiseen asemaan määrittelemättä, onko kyse lakiin kirjatusta syrjinnästä vai ei. Keskeisten tutkimustulosten esittelyn jälkeen arvioidaan, mitä tutkimuksen tuloksiin liittyviä toimenpiteitä on jo toteutettu ja mitä on vireillä. Lisäksi eri osa-alueiden alla esitetään asiakokonaisuuksia, joissa yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi jatkossa ottaa huomioon, sekä näiden asioiden kannalta keskeiset toimijat.

Yhdenvertaisuuden edistäminen konkreettisin toimenpitein vaatii usean eri tahon toimenpiteitä. Huomattavan haasteen suositusten kirjaamiselle asettaa se, että evankelis-luterilaisessa kirkossa toimivalta jakautuu monelle eri toimijalle ja tasolle. Aina ei ole selvää, millä taholla on ensisijainen vastuu. Onkin tärkeää, että kukin toimijataho kantaa oman vastuunsa ja ottaa tehtäväkseen sille kuuluvien asioiden edistämisen.

3.2 Yhdenvertaisuus työhönottotilanteissa

Tutkimuksen tuloksia

- Tutkimukseen vastanneista työntekijöistä *13 prosenttia ilmoitti, että on kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan kirkon tai seurakunnan työhönottotilanteessa* (esim. työpaikkailmoitukset, työhaastattelut) viimeisten kahden vuoden aikana.
- Vastanneista työntekijöistä ja luottamushenkilöistä yhteensä 32 prosenttia ilmoitti, että on tietoinen jonkun muun joutumisesta eriarvoiseen asemaan kirkon tai seurakunnan työhönottotilanteessa vastaavana aikana.
- *Ikä ja sukupuoli olivat yleisimmät syyt joiden vuoksi työhönottotilanteessa oli koettu joudutun* eriarvoiseen asemaan (kummankin kriteerin kohdalla 5 % vastanneista).
- *Perhe- tai sukutausta, herätysliiketausta tai vakaumus* voi vaikuttaa negatiivisesti tai positiivisesti erityisesti työhönottoon.
- *Naimattomuuteen ja avoliittoon* liittyvät ennakkoluulot voivat vaikeuttaa työnsaantia ja aiheuttaa epäasiallista kohtelua.
- *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin* liittyy työyhteisöissä verrattain paljon varauksellista suhtautumista, mikä voi estää työnsaannin.
- *Eri vähemmistöryhmiin kuuluvia* (mm. maahanmuuttajia, romaneja, saamelaisia ja viittomakielisiä) on kirkon työssä hyvin vähän. Erityisesti romaneihin suhtauduttiin paikoin torjuvasti. Muihin ryhmiin liittyy epävarmuutta ja ennakkoluuloja heidän työpanoksestaan tai työyhteisölle tuomastaan vaivasta.

- *Kielitaitovaatimukset* koetaan tiukoiksi, ja vaatimuksista joustetaan vähän, vaikka siihen olisi jonkin verran mahdollisuuksia (koskee mm. viittomakielisiä, ruotsinkielisiä ja maahanmuuttajia).
- *Sairauslomat tai mielenterveysongelmat* koetaan esteenä työllistymiselle.
- *Vammaisiin* kohdistuu samoin ennakkoluuloja. Sekä sairauteen että vammaisuuteen liittyy pelkoa töiden jäämisestä muiden harteille.

Tutkimuksesta toimenpiteisiin

Olemassa olevien välineiden hyödyntäminen

- *Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka* (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2009-2015): Rekrytointin strategisina tavoitteina on, että kirkolla on riittävä, ammattitaitoinen ja kirkon työhön sitoutunut henkilöstö; kirkon työ tunnetaan ja sen työtehtävät kiinnostavat sekä miehiä että naisia; ja kirkon työnantajamaaine on hyvä. Strategiassa on määritelty toimenpiteet eri toimijoille.
- *Tasa-arvolaki* asettaa työnantajille kirkon eri tasoilla veloitteen edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti niin, että sekä naiset että miehet hakeutuisivat avoimna oleviin tehtäviin, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, sekä tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ikään liittyviä kysymyksiä voidaan tarkastella osana seurakuntien tasa-arvosuunnitelmia.

Tulosten huomioiminen vireillä olevissa asioissa

- Kirkkohallituksen asettama työryhmä valmistelee ehdotuksen kirkkohallituksen esitykseksi kirkolliskokoukselle kirkkolakiin sisällytettävästä syrjintäkieltoa koskevasta säännöstöstä (-2010).
- Kirkkohallitus laatii saavutettavuusohjelman vuosien 2010–2012 aikana.
- Kirkolliskokous on marraskuussa 2010 antanut Kirkkohallitukselle tehtäväksi käsitellä edustaja-aloitetta monimuotoisuuden edistämiseksi kirkon työyhteisöissä. Esitetyn monimuotoisuusohjelman pyrkimyksenä on linjata kirkon työelämän arvot ja tavoitteet sekä antaa konkreettisia ohjeita työyhteisöille monimuotoisuuden kehittämiseen niiden omassa toimintaympäristössä sovellettavaksi.

Jatkotoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuskysymysten (niihin liittyvät lait ja säännökset, erilaisuuden kohtaaminen ja tietoa vähemmistöistä) sekä moninaisuuden johtamisen huomioonottaminen kirkkoherroille sekä lähiesimiehille annettavassa kirkon johtajuuskoulutuksissa
→ hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus
- työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuskysymysten sisällyttäminen lyhyempiin koulutuksiin, jotka on suunnattu niille, jotka eivät hakeudu johtajuuskoulutuksiin

→ kirkon työmarkkinalaitos, kirkon koulutuskeskus, hiippakunnat, ammattijärjestöt ja muut järjestöt

- yhdenvertaisuuslain käsittely luottamushenkilöiden koulutuksissa
→ kirkon koulutuskeskus, hiippakunnat, Koulutuskeskus Agricola
- kirkon alan koulutusten ja työpaikkojen aktiivinen tiedottaminen eri vähemmistöryhmille
→ kouluttavat laitokset
- kirkon ja seurakuntien harjoittelupaikkojen, työssäoppimisjaksojen ja työpaikkojen markkinoiminen niin, että ne tavoittavat entistä paremmin myös vähemmistöryhmiä
→ kouluttavat laitokset, hiippakunnat, seurakunnat
- tutkintojen muuntokoulutuksen kehittäminen, muualla suoritettujen korkeakoulu- ja muiden tutkintojen tunnustamismenettelyjen parantaminen sekä näyttötutkintojen kehittäminen
→ kouluttavat laitokset, ulkomaantutkintojen neuvottelukunta
- selvitys siitä, estävätkö kielitaitosäännökset tarpeettomasti eri vähemmistöryhmien työllistymistä kirkkoon
→ Kirkkohallitus/hallinto-osasto
- tiedottaminen vammaisten, osatyökykyisten ja vajaakuntoisten työllistämisen edellytyksistä ja käytettävissä olevista tukimuodoista
→ kirkon työmarkkinalaitos
- tietoa positiivisen erityiskohtelun edellytyksistä, kohtuullisten mukautusten tekemiseen liittyvistä velvoitteista sekä tuesta työolosuhteiden järjestelyyn
→ kirkon työmarkkinalaitos, Kirkkohallitus
- tietoa ja neuvontaa esteettömyyskartoitusten tekemiseen
→ Kirkkohallitus/hallinto-osasto

3.3 Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Tutkimuksen tuloksia

- *Uralla etenemisessä, työtehtävien määräytymisessä, palkkauksessa tai eduissa eriarvoiseen asemaan joutumista oli nykyisen työnantajansa palveluksessa viimeisten kahden vuoden aikana kokenut 23 prosenttia vastanneista. Jonkun muun joutumisesta eriarvoiseen asemaan oli tietoinen neljännes (25 %) vastanneista.*
- Yleisin kriteeri, jonka vuoksi vastaajat olivat kokeneet joutuneensa eriarvoiseen asemaan, oli tiettyyn *ammattiryhmään tai henkilöstöryhmään kuuluminen* (12 % vastanneista). Myös *työsuhteen laatu* (esim. määräaikaisuus, osa-aikaisuus) oli aiheuttanut eriarvoiseen asemaan joutumisen kokemuksia (6 % vastanneista).
 - Muissa kuin hengellisissä tehtävissä toimivat kokivat olevansa vähemmän arvostettuja työyhteisössä.
 - Sijaiset ja muut määräaikaiset sekä osa-aikaiset työntekijät kohtaavat vaikeuksia mm. koulutukseen pääsyssä, tiedonkulussa ja työtehtävien jaossa.

- Erilaiset *uskonnollisiin vakaumuksiin liittyvät näkemyserot, eri henkilöstöryhmiin kuuluvien eriarvoiseksi koettu asema ja vähemmistöihin kuuluviin suhtautuminen* näyttäytyvät kirkon työyhteisöissä haasteina. Myös *sukupuoli ja ikä* liittyivät vastauksissa kokemuksiin ja näkemyksiin eriarvoisesta kohtelusta.
 - Erilaisten uskonnollisten vakaumusten, mielipiteiden ja herätysliikkeiden välillä esiintyy ristiriitoja ja kokemuksia syrjinnästä tai suosimisesta riippuen työyhteisön tai esimiehen taustasta.
 - Naiset kokivat joutuneensa eriarvoiseen asemaan tai syrjityiksi työhönotossa ja uralla etenemisessä muun muassa raskauden pelon tai pienten lasten vanhemmuuden vuoksi. Naiset kohtasivat myös vähättelevää ja epäasiallista suhtautumista.
 - Sekä nuoret että iäkkäät työntekijät kokivat joutuneensa eriarvoiseen asemaan tai vähättelevien asenteiden kohteeksi.
 - Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden asema on vielä monin paikoin hyvin vaikea. Torjuvia asenteita, syrjintää ja salailupakkoa esiintyy yhä melko paljon.
 - Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivat kokevat erityistarkkailuun joutumista ja eriarvoista kohtelua.
- *Työelämässä eri syistä tarvittavat joustot* (esim. pienten lasten vanhemmille, ikääntyneille, osatyökykyisille) koettiin osin eriarvoisuutta tuottavina, kun muiden työntekijöiden koettiin joutuvan joustoja saavien töiden paikkaajiksi.
- Työyhteisön ennakkoluulojen ja ristiriitojen käsittelyyn kaivattiin lisää avoimuuden kulttuuria, asioiden käsittelyä ja yhteistä työstämistä vaikenemisen ja vääränlaisen sallimisen tai poiskatsomisen sijaan.

Tutkimuksesta toimenpiteisiin

Olemassa olevien välineiden hyödyntäminen

- *Kirkon yhteistoimintasopimuksen* mukaisen yhteistoimintamenettelyn noudattaminen seurakunnissa ja muissa kirkon työpaikoissa: sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin, sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.
- Työyhteisön pelisääntöjä ja erilaisia toimintatapoja tulee käsitellä työpaikoilla säännöllisesti yhdessä, ja niistä on tärkeä tiedottaa avoimesti. Henkilöstön tasapuolisen kohtelun toteutumista tulee arvioida säännöllisesti muun muassa *kehityskeskusteluissa, henkilöstösuunnitelman ja -tilinpäätöksen tekemisen yhteydessä sekä henkilöstökyselyissä*. Asioiden käsittelyssä tulee ottaa huomioon yksityisyyden suoja.
- *Työhyvinvoinnin kehittämisen resursseja* voidaan suunnata yhdenvertaisuuden edistämiseen työyhteisössä.

- Asenteita ja erilaisuuden kohtaamisen vaikeutta voidaan työyhteisöissä työstää esimerkiksi sovelletulla ja työyhteisön tarpeisiin räätälöidyllä *MOD-koulutuksella tai muulla menetelmällä*.
- Toiminnan suunnittelussa ja yhdenvertaisuuden käsittelyssä työyhteisössä voidaan soveltaa yhteiskunnan muilla sektoreilla luotuja malleja.

Tutkimuksen huomioiminen vireillä olevissa asioissa

- yhdenvertaisuuskysymysten huomioiminen neuvottelutoiminnan osana (kirkon työmarkkinalaitos, pääsopijajärjestöt)

Jatkotoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- MOD-koulutusohjelman järjestelmällinen käyttö osana kirkon työyhteisökoulutusta ja -kehittämistä
→ hiippakunnat, seurakunnat/seurakuntayhtymät, MOD-ohjaajaverkosto
- työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden kysymysten (niihin liittyvät lait ja säännökset, erilaisuuden kohtaaminen ja tietoa vähemmistöistä) sekä moninaisuuden johtamisen huomioonottaminen kirkkoherroille sekä lähiesimiehille annettavassa kirkon johtajuuskoulutuksissa
→ hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus
- ohjeita yhdenvertaisuuskysymysten käsittelyyn työyhteisössä muun muassa perehdytyksessä, mentoroinnissa sekä kehityskeskusteluissa
→ kirkon työmarkkinalaitos, kirkon koulutuskeskus
- ohjeita yhdenvertaisuuskysymysten käsittelyyn seurakuntien toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa (mm. strategiat, toimintasuunnitelmat, henkilöstösuunnitelmat, tasa-arvosuunnitelmat, toimintakertomukset, piispantarkastukset)
→ kirkkohallitus, kirkon työmarkkinalaitos, hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus
- yhdenvertaisuuden ja työhyvinvoinnin lisäämiseen liittyvän tiedon (esim. erilaiset koulutusmateriaalit) suunnitelmallinen jakaminen seurakuntiin ja seurakuntien luottamushenkilöille
→ kirkon työmarkkinalaitos, kirkon koulutuskeskus, hiippakunnat, koulutuskeskus Agricola

3.4 Häirintään ja vihamieliseen asenneilmapiiriin puuttuminen

Tutkimuksen tuloksia

- Vastaajista *23 prosenttia oli kokenut nykyisessä työyhteisössään häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä* (esim. asenteelliset vitsit, nimittely, vihamieliset tai halventavat mielipiteet) viimeisten kahden vuoden aikana.
- Yleisin kriteeri, johon liittyen häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä oli koettu, oli samoin kuin edellä *tiettyyn ammatti- tai henkilöstöryhmään kuuluminen* (8 %

vastanneista). Myös *sukupuoleen* liittyen oli koettu häirintää ja vihamielistä ilmapiiriä (6 % vastanneista).

- Muihin kohdistuvaa häirintää tai vihamielistä ilmapiiriä oli viimeisten kahden vuoden aikana havainnut omassa työyhteisössään 29 prosenttia vastanneista.
- *Kymmenesosa vastanneista salasi työyhteisössä jotakin itseensä liittyen*, koska pelkäsi häirintää tai syrjintää. Yleisimpiä salattuja asioita olivat *uskonnollisiin vakaumuksiin tai mielipiteisiin liittyvät asiat tai taustat sekä henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät tapahtumat* (esim. seurustelusuhteet, avioero, avoliitto, seksuaalivähemmistöön kuuluminen).
 - Sekä konservatiivisia että liberaaleja uskonnollisia mielipiteitä ja vakaumuksia myös salattiin syrjinnän tai vaikeuksien pelossa.
 - Seksuaalisiin ja sukupuolisiin vähemmistöihin kohdistuu asenteellisuutta, suoraa vastustusta ja epäasiallista kohtelua, mikä aiheuttaa salaamista syrjinnän pelon vuoksi.
- *Ns. heteronormatiivisuus ja ydinperheen ihanne* aiheuttavat asenteellisuutta ja ennakkoluuloja myös suhteessa yksineläviin, lapsettomiin, avoliitossa eläviin ja eronneisiin.
- *Henkilöt, jotka kuuluivat naispappeutta yleisesti vastustaviin herätysliikkeisiin*, kokivat ennakkoluuloisuutta ja jopa syrjintää, vaikka eivät kieltäytyisikään yhteistyöstä naispappien kanssa.
- Häirinnän ja vihamielisen asenneilmapiirin kokemuksissa ei ikäryhmien välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.
- Puolet vastanneista työntekijöistä koki tuntevansa yhdenvertaisuuslain tuomat oikeudet ja velvollisuudet ja uskoi tietävänsä, miten toimia mahdollisessa syrjintätapauksessa.
- Yli puolet luotti esimiehensä kykyyn selvittää työyhteisön syrjintätapaukset ja koki esimiehensä kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti.
- Alle kolmannes tiesi työpaikallaan olevan selkeät ohjeet syrjintätapausten varalle.

Tutkimuksesta toimenpiteisiin

Olemassa olevien välineiden hyödyntäminen

- Kirkon työyhteisöissä käsitellään säännöllisesti *suositus Hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla sekä menettelytapaohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi*. Ohjeet käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja annetaan uusille työntekijöille osana perehdytystä. Myös työyhteisön uskonnollisen toimintakentän vaikutuksia tulee käsitellä avoimesti ja tietoisesti.
- Seurakunnissa noudatetaan *piispainkokouksen ohjetta* siitä, miten naispappien kanssa yhteistyöstä kieltäytyvien työntekijöiden kanssa toimitaan.
- Asenteita ja erilaisuuden kohtaamisen vaikeutta voidaan työyhteisöissä työstää esimerkiksi sovelletulla *MOD-koulutuksella tai muulla menetelmällä* työyhteisön kehittämis- tai työhyvinvointipäivässä.

Tutkimuksen huomioiminen vireillä olevissa asioissa

- Kirkkohallituksen asettama työryhmä valmistelee ehdotuksen kirkkohallituksen esitykseksi kirkolliskokoukselle kirkkolakiin sisällytettävästä syrjintäkieltoa koskevasta säännöstöstä (-2010).

Jatkotoimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- seurakunnille osoitetut selkeät toimintaohjeet siitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden työrauha turvataan
→ piispainkokous, hiippakunnat
- työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden kysymysten (niihin liittyvät lait ja säännökset, erilaisuuden kohtaaminen ja tietoa vähemmistöistä) sekä moninaisuuden johtamisen huomioon ottaminen kirkkoherroille sekä lähiesimiehille annettavassa kirkon johtajuuskoulutuksissa
→ hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus
- yhdenvertaisuuskysymysten käsittely kirkon ohjaajakoulutuksessa, työnohjaajien ja konsulttikoulutuksessa sekä luottamusmiesten koulutuksessa
→ hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus, pääsopijajärjestöt, Koulutuskeskus Agricola
- kootaan yhteen yhdenvertaisuuden edistämisen hyviä käytäntöjä sekä toimintaohjeita häirintään ja syrjintätapauksiin puuttumiseksi kirkon työyhteisöissä
→ Kirkkohallitus, kirkon työmarkkinalaitos, pääsopijajärjestöt ja ammattijärjestöt
- työntekijän häirinnän kieltävän lainsäädännön (yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki ja työturvallisuuslaki) käsittely luottamushenkilöiden koulutuksissa
→ kirkon koulutuskeskus, hiippakunnat, Koulutuskeskus Agricola

4) SEURANTA

Kirkkohallitus seuraa Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen jatkotoimenpiteiden toteutumista ja arvioi mahdollisten uusien toimenpiteiden tarvetta.

LISÄTIETOA

Lainsäädäntö, www.finlex.fi:

- Suomen perustuslaki (1999/731)
- Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609)
- Työsopimuslaki (2001/55)
- Työturvallisuuslaki (2002/738)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Rikoslaki (1889/39)
- Kirkkolaki (1993/1054)

Tutkimuksia:

- Grönlund, Henrietta: *Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä*. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2010:4. Helsinki: Kirkkohallitus. evl.fi/julkaisumyynti
- Grönlund, Henrietta & Björklund, Liisa: *Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2009. www.tem.fi
- Kirkon alan työolobarometrit (2009, 2007, 2005, 2003, 2001). Työturvallisuuskeskus. sakasti.evl.fi > Palvelussuhde
- Palmu, Harri: *Työolot rakennemuutosseurakunnissa*. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 2010:21. evl.fi/julkaisumyynti

Piispainkokouksen julkaisuja:

- *Työn johtaminen, työyhteisöjen kehittäminen ja työturvallisuus*. Piispainkokouksen 10.-11.2.2004 asettaman työryhmän mietintö. Sarja B 2006:2. evl.fi/julkaisumyynti

Sopimuksia, suosituksia ja ohjeistuksia (Kirkon työmarkkinalaitos):

Asiakirjat saatavana sähköisenä: sakasti.evl.fi > Palvelussuhde

- Kirkon yhteistoimintasopimus (KirVESTES liite 14)
- Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla (KirVESTES liite 21a)
- Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi (KirVESTES liite 21b)
- Muutoksia tasa-arvolakiin 15.6.2009 alkaen. Yleiskirje A 9/2009.
- Yhdenvertaisuuslaki muuttunut 1.12.2008. Yleiskirje A 16/2008.
- Tasa-arvosuunnitelman tekeminen. Yleiskirje A 7/2005.
- Muutoksia tasa-arvolakiin. Yleiskirje A 5/2005.
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Yleiskirje A 3/2004.
- Työmarkkinajärjestöjen yhteinen kannanotto: Ulkomaiset työntekijät tervetulleita!, 16.3.2006.

- Työmarkkinajärjestöjen yhteinen ohjeistus työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta: Hyvä käytös sallittu - Häirintä kielletty!, 2002.

Kirkkohallituksen julkaisuja:

- *Kirkko kaikille. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vammaispoliittinen ohjelma.* Helsinki: Kirkkohallitus, 2003.
- *Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko.* Kirkkohallituksen julkaisuja 2010:7. Helsinki: Kirkkohallitus. evl.fi/julkaisumyynti
- *Kirkon perehdyttämisopas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille.* Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:6. evl.fi/julkaisumyynti
- *Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2009-2015.* Hyväksytty kirkkohallituksen täysistunnossa 27.5.2009. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2009:3.
- *Romanit ja kirkko: Opas seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille.* Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2005:2. Helsinki: Kirkkohallitus.

Oppaita:

- *Hyvä käytös sallittu - epäasiallinen kohtelu kielletty.* Työturvallisuuskeskus, 2010. www.ttk.fi
- *Menestystä monimuotoisuudesta - elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen.* Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010. www.tem.fi
- *Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla.* Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009. Saatavana sähköisenä suomen, saamen ja selkokielellä: www.tem.fi
- *Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten?* Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2005:6. www.stm.fi
- *Vammoista viis - tärkeintä on osaaminen. Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi.* Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010. www.tem.fi
- *Yhdenvertaisuussuunnittelun opas.* Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010. yhdenvertaisuus.fi

Verkkosivustoja:

- www.esteeton.fi: Tietoa rakennetun ympäristön ja liikkumisen esteettömyydestä
- mod.evl.fi: MOD (Moninaisuus, oivallus, dialogi) -koulutusohjelma
- www.kirkkopalvelut.fi/yhdessa/yhdessa-tyohon: Yhdessä työhön: Yhteisvastuun maahanmuuttajien työllistämishanke
- www.tasa-arvo.fi: Tasa-arvovaltuutetun toimiston verkkosivusto
- www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/hyva_kaytos_sallittu/: Työturvallisuuskeskuksen Hyvä käytös sallittu! -sivusto
- yhdenvertaisuus.fi: Tieto- ja materiaalipankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä