

*Liite 1***Liite piispainkokouksen tiedoksiantoon 1/2006****Asianro 2003-01121****PIISPAINKOKOUKSEN SELONTEKO ERILAISTEN
VIRKANÄKEMYSTEN AIHEUTTAMIEN
TYÖYHTEISÖONGELMIEN HOITAMISEKSI***Kirkon ykseyden vaaliminen*

Kirkolliskokous hyväksyi vuonna 1986 pappisviran avaamisen naisille. Kehitys on varsin nopeasti johtanut siihen, että naiset ja miehet osallistuvat monipuolisesti ja hyvässä yhteistyössä pappeina seurakuntien ja seurakuntalaisten palvelemiseen. Virkakäsymys on kuitenkin synnyttänyt joissakin seurakunnissa ongelmia ja ristiriitoja. Tästä syystä kirkon ykseyden vaaliminen on tullut entistä tärkeämmäksi. Piispainkokous korostaa, että erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulee ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen ja piispallisen kaitsennan avulla.

Pastoraalinen keskustelu on siis kirkon ykseyden vaalimisessa ensisijainen väline. Keskustelun edellytyksenä ovat luottamuksellinen ilmapiiri ja osapuolten välinen kunnioitus ja arvostus. Kirkko kunnioittaa naispappeuden torjuijen vakaumusta ja arvostaa heidän sitoutumistaan kirkon perinteeseen. Toisaalta heiltä odotetaan sitä, että he tunnustavat kirkon naispappeuspäätöksen merkityksen ja sitovuuden kirkon elämässä.

Pastoraalinen keskustelu on vuorovaikutusta, jossa vakaumus ja kirkkomme järjestys asetetaan kohtaamaan toisena. Piispallisen kaitsennan tarkoituksena on se, että ristiriidat lientyisivät ja voitaisiin poistaa sekä kirkon ykseyttä vahvistaa. Kaikille sekä menettelytapojen että päämäärien osalta kuuluu velvoittavana apostolin kehoitus: ”Pyrkikää rauhan sitein säilyttämään Hengen luoma ykseys” (Ef. 4:3).

Kirkolliskokouksen ponsi

Tehdessään päätöksen pappisviran avaamisesta naisille kirkolliskokous ei päättänyt liittää kirkkolakiin omantunnonklausuulia, joka olisi mahdollistanut naispappeuteen torjuvasti suhtautuvien kieltäytymisen tietyistä työtehtävistä. Näin ollen kirkkolain velvoitteet virkatehtävien hoitamisesta ovat edelleen voimassa.

Tehdessään päätöksen naispappeudesta kirkolliskokous hyväksyi kuitenkin seuraavan ponnien:

Myös niillä kirkon jäsenillä ja viranhaltijoilla, jotka suhtautuvat torjuvasti pappisviran avaamiseen naisille, tulee edelleen olla kirkossamme toiminnanvapaus ja mahdollisuus tulla vihityksi ja nimitetyksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon eri virkoihin. Kaikki kirkon jäsenet ja viranhaltijat ovat yhdessä vastuussa siitä, että muutoksen aiheuttamat vaikeudet pyritään voittamaan keskinäisen yhteistyön avulla ja kirkon ykseyttä varjellen.

Ponnella tarkoitetaan lain tulkintaa ohjaavaa suositusta, ei juridisesti sitovaa määräystä.

Piispainkokouksen mielestä tämän ponnen tarkoituksena on

- yleisellä tasolla todeta toiminnan vapaus kirkossa: naispappeuteen torjuvasti suhtautuvilla on edelleen mahdollisuus työskennellä kirkossa, tulla vihityiksi papiksi ja nimitetyiksi kirkon virkoihin. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan ei tarvitse jättää virkaansa.
- haastaa kaikkia osapuolia toimimaan yhteistyössä ja varjelemaan kirkon ykseyttä.
- ilmaista kirkolliskokouksen toive siitä, että pappisviran avaamisesta naisille aiheutuvat uudet käytännön tilanteet voitaisiin ratkaista pastoraalisesti yhteisymmärryksessä ja kaikkien osapuolten näkemyksiä kunnioittaen.
- todeta, että kumpikaan näkemys – naispappeutta vastustava tai sen hyväksyvä – ei ole harhaoppinen.

Piispainkokouksen mielestä ponsi ymmärretään väärin

- kun sen katsotaan antavan papille, muulle viranhaltijalle tai työntekijälle oikeuden olla tekemättä yhteistyötä toisen viranhaltijan kanssa. Ponnen perusteella ei voi kieltäytyä työtehtävistä.
- kun sillä katsotaan olevan juridista merkitystä. Ponsi ei syrjäytä eri laeissa säädettyjä velvoitteita.
- kun sitä tulkitaan siten, että termi ”toiminnanvapaus” antaisi luvan kieltäytyä virkavelvollisuuksista. Ponsi haastaa yhteistyöhön, mutta ei oikeuta työtehtävistä kieltäytymiseen.

Naisen pappisvirkaa vastustavalla on mielipiteen vapaus, mutta hän ei voi toimia kirkon ykseyttä vahingoittaen (koskee myös ope-
tusta) tai kieltäytyä minkään laillisesti annetun työtehtävän hoita-
misesta.

Työnantajan velvollisuudet

Sekä perustuslain 6 § että lain naisten ja miesten välisestä tasa-
arvosta 4 § edellyttävät, että naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
aktiivisesti edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa. Työnanta-
jan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteelli-
sesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palveluksessa on vä-
hintään 30 henkeä, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistä-
vät toimet vuosittain laadittavan tasa-arvosuunnitelman mukai-
sesti (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 § ja 6a §).

Kirkkoherralle kuuluvat seurakunnassa keskeiset esimies- ja val-
vontatehtävät. Kirkon hallinnon erityispiirteisiin kuuluu, että tie-
tyissä tilanteissa valvonta- ja ohjausvastuu kuuluu myös piispalle,
tuomiokapitulille ja lääninrovastille sekä kirkkoneuvostolle tai
seurakuntaneuvostolle.

Kirkkoherran tehtävänä on johtaa seurakunnan hengellistä työtä.
Omassa toiminnassaan hän noudattaa voimassa olevaa lainsää-
däntöä sekä muita kokonaiskirkon ohjeita. Kirkkoherra mm. huo-
lehtii työyhteisön ilmapiiristä, työtehtävien tasaisesta jakautumi-
sesta ja työn organisoimisesta. Hän vastaa työntekijöiden työn-
johdollisesta ohjauksesta.

Työntäjän tai esimiehen velvollisuutena on (Perustuslaki 6 §, 11 § ja 18 §; laki naisten ja miesten tasa-arvosta, erityisesti 1 §, 4 §, 6 §, 6a §, 7 §, 8 §, 8d § ja 9 §; yhdenvertaisuuslaki 4 § ja 6 §; työturvallisuuslaki 8 § ja 17 §)

- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta ulkoisista tekijöistä kuten sukupuolesta.
- jakaa pappien työtehtävät tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta, jollei tasapuolisuudesta poikkeamiseen ole *työtehtävän sisällöstä* johtuvaa hyväksyttävää syytä.

Työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Esimiehen toiminta naispapin ja naisen pappeuteen kielteisesti suhtautuvan välillä ei saa sisältää välitöntä tai välillistä syrjintää. Välittömään syrjintään saattaa esimerkiksi johtaa tilanne, jossa

- esimies määrittelee työvuorot sukupuolen perusteella eikä jaa niitä tasapuolisesti miehille ja naisille.
- naispuolinen pastori siirretään pois hänelle jo määrätystä työtehtävästä esimerkiksi naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan vierailijan pyynnöstä.
- kirkkoherra käyttää sijaisia valitessaan, vierailijoita kutsuaan tai muissa vastaavissa tilanteissa sukupuolta valintaperusteena, vaikka siihen ei ole työn sisällöstä tai tasa-arvosuunnitelmassa todetusta henkilöstön tasaiseen sukupuolijakoon pyrkimisestä johtuvia perusteita, jollei tasapuolisuudesta poikkeamiseen ole työtehtävien sisällöstä johtuvaa hyväksyttävää syytä.

Välillinen syrjintä voi aiheutua esimerkiksi tasapainottelusta erilaisten näkemysten välillä. Välilliseen syrjintään saattaa johtaa tilanne, jossa

- kirkkoherra tai muu hänen alaisenaan oleva esimies pyrkii työvuoroja jakaessaan tasapuolisuudesta huolimatta tosiasiallisesti jakamaan työtehtäviä sukupuolen perusteella välttääkseen esimerkiksi naispapin ja naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan joutumisen samaan jumalanpalvelukseen.
- osapuolten yksimielisellä tahdolla pyritään tekemään työvuorojärjestelyjä naispuolisen papin tai naispappeuteen kielteisesti suhtautuvien toiveiden mukaisiksi näiden sukupuolen tai vakaumuksen perusteella.

Mikäli työntekijä joutuu työtovereidensa, kirkollisten järjestöjen edustajien, luottamushenkilöiden tai seurakuntalaisten taholta fyysisen tai psyykkisen painostuksen kohteeksi, työnantajan velvollisuutena on

- huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan henkisestä ja fyysisestä työsuojelusta. Esimerkiksi menettely, jossa papille tai muulle ehtoollisvieraalle ei jaeta ehtoollista hänen sukupuolensa tai virkakäsityksensä vuoksi, on kielletty.
- puuttua mahdollisuuksiensa mukaan myös seksuaaliseen tai sukupuolen tähden tapahtuvaan häirintään.

Luottamushenkilöillä ei ole suoraa työnjohto-oikeutta papistoon tai muuhunkaan henkilökuntaan. Silti luottamushenkilötkään eivät seurakunnan päätösvaltaa käyttäessään (esimerkiksi viranhaltijan valinta) saa syyllistyä syrjintään. Kirkkoherra vastaa ns. hengellisen työn työntekijöiden työnjohdosta.

Työnhakijoiden tasa-arvoisesta kohtelusta voidaan työhön otettaessa poiketa ainoastaan tasa-arvosuunnitelman perusteella, jolla pyritään saamaan tiettyihin seurakunnan tehtäviin tasapuolisesti miehiä ja naisia (ns. positiivinen syrjintä).

Seurakuntalaisella on KJ 2:24 §:n mukainen oikeus valita kirkolliseen toimitukseen oman seurakuntansa pappi.

Piispan tehtäviin kuuluu

- seurakuntien ja pappien valvonta,
- valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan,
- tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet ja
- edistää hyvää työyhteysttä seurakunnissa.

Tuomiokapitulin ja lääninrovastin vastaavasta valvontavelvollisuudesta säädetään erikseen. Pappisvihkimyksestä päättävät piispa ja tuomiokapituli yhdessä. Erillisvihkimystä miehille tai naisille ei voida järjestää, koska se olisi syrjintää. Pappisvihkimys toteutetaan yleensä tuomiokirkossa (ks. pappisvihkimyksen kaavan ingressi). Tuomiokapituli seurakuntapastorin virkamääräyksiä antaessaan ei voi ottaa huomioon asianomaisten sukupuolta, jollei se perustu seurakunnan tasa-arvosuunnitelmaan, jossa pyritään siihen, että miehiä ja naisia olisi näissä viroissa tasapuolisesti, tai jollei työn sisällöstä johdu erityisiä perusteluja.

Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän tulee osallistua omalla luovalla ja rakentavalla panoksellaan työn kehittämiseen ja ideoimiseen. Hänen tulee noudattaa lainsäädäntöä ja muita työn tekemiseen liittyviä ohjeita, paikallistasolla sovittuja työtapoja sekä työnjohdollisia määräyksiä.

Kirkon työntekijältä edellytetään, että hän hoitaa kaikki virkaansa kuuluvat työtehtävät. Pappi ei voi virkaansa hoitaessaan kieltäytyä yhteistyöstä toisen papin kanssa. Hänellä on velvoite suostua esimerkiksi alttariyhteistyöhön toisen papin kanssa. Yhteistyön velvoite koskee kaikkia työtilanteita ja myös kaikkia työntekijöitä.

Kirkon työntekijä ei voi keskeisiä työtehtäviä hoitaessaan noudattaa sellaista yleisestä lainsäädännöstä tai kirkolliskokouksen päätöksestä poikkeavaa vakaumustaan, jolle ei ole lain turvaamaa suojaa.

Työntekijällä on vastuu omasta ja työtovereittensa henkisestä ja fyysisestä työturvallisuudesta. Työntekijän

- asenne tai vakaumus ei saa aiheuttaa työtoverille terveyttä vahingoittavia seurauksia. Työtoveri ei voi kieltäytyä yhteistyöstä tai pyrkiä välttämään työtoveriaan tämän vakaumuksen tähden. Työntekijä ei muutoinkaan saa syyllistyä härintään (esim. painostus, loukkaukset, ryhmän ulkopuolelle jättäminen, nimittelyä ja muu henkinen väkivalta).

Kirkon työntekijän toimintavapaus

Ponnen tarkoittama kirkon työntekijän toimintavapaus merkitsee lähinnä sitä, että naispappeuteen kielteisesti suhtautuvilla on edelleen oikeus toimia kirkon eri viroissa ja tehtävissä. Naispappeutta vastustava virkakäsitys ei ole harhaoppia. Kirkko on katsonut, että miehillä ja naisilla on yhtäläinen oikeus olla pappina. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvalla on edelleen oikeus tulla vihityksi papiksi, mutta häneltä edellytetään valmiutta toimia yhteistyössä naispappien kanssa.

Yhteistyöstä kieltäytymisen seuraamukset

Piispainkokous katsoo, että erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulee ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen avulla. Sanktiot ovat viimeinen keino, kun keskustelu ei enää voida edetä.

Mikäli viranhaltija keskusteluista huolimatta kieltäytyy yhteistyöstä, esimies tai toimivaltainen elin harkitsee toimenpiteitä. Tilanne saattaa johtaa

- huomautuksen antamiseen (KJ 6:3 §) tai
- kurinpitomenettelyn (KL 23 luku) käynnistämiseen (pappi, vakkinainen lehtori, kanttori).

Periaatteessa kurinpitomenettely on käytettävissä kaikkien viranhaltijoiden kohdalla. Kuitenkin sen hallinnollisen raskauden takia sitä ei ole tarkoituksenmukaista käyttää muuta kuin niiden viranhaltijoiden kohdalla, joille lainsäädäntö ei salli muita toimenpiteitä (papit, vakinaiset lehtorit, kanttorit). Muiden viranhaltijoiden ja työ-sopimussuhteisten kohdalla voidaan käyttää tilanteesta riippuen

- huomautusta (viranhaltija),
- varoitusta (työsuhteinen työntekijä) tai
- irtisanomismenettelyä (KL 6:8 a §; TyöSopL 7 ja 9 luku).

Esimiehen tai toimivaltaisen kirkon elimen lisäksi esimerkiksi työsuojelupiirit saattavat puuttua virkakäsityksestä johtuvaan syrjintään. Sekä syrjintä että työnantajatahon puuttumattomuus syrjivään tilanteeseen voivat kärjistyneissä tilanteissa johtaa jopa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Vastuuseen voivat joutua sekä kaikki esimiesasemassa olevat että luottamushenkilöt.

Yhteinen tehtävä

Naispappeuden toteutumisen jälkeen syntyneitä jännitteitä pyritään parhaiten hoitamaan pyrkimällä seurakunnissa ja kristillisissä järjestöissä avoimeen ja toisia kunnioittavaan vuorovaikutukseen sekä saumattomaan yhteistyöhön. Niiden tueksi tarvitaan myös kärsivällistä ja pitkäjänteistä pastoraalista ohjausta ja piispallista kaitsentaa. Yhteys syntyy parhaiten myönteisen ratkaisutahdon ilmapiirissä. Jokainen kirkkomme työntekijä, vastuunkantaja ja jäsen voi omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että yhteistyössä päästään eteenpäin rakentavasti, keskinäisen kunnioituksen ja rakkauden hengessä.