



*Hyväksytty AKIn valtuustossa 17.5.2006*

## **AKAVAN KIRKOLLISET AMMATTILIITOT AKI R.Y.:N JA SEN JÄSENJÄRJESTÖJEN TASA-ARVOSUUNNITELMA**

---

---

*Tasa-arvosuunnitelman on valmistellut AKIn hallituksen asettama työryhmä, johon ovat kuuluneet:*

*Marjukka Andersson, Mikael Helenelund, Tarja Korpela, Henri Lehtola, Mats Lindgård, Jari Pennanen, Pirkko Poisuo (marraskuusta 2005 lähtien), Leena Salmensaari (marraskuuhun 2005 asti) ja Leena Silvonen-Jokinen.*

*Työryhmän puheenjohtajina ovat toimineet Leena Salmensaari ja Leena Silvonen-Jokinen. Sihteereinä ovat olleet Esko Jossas ja Annamari Jokinen.*

## 1. TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Tämä tasa-arvosuunnitelma lähtee AKAVAN KIRKOLLISET AMMATTILIITOT AKI r.y:n jäsenliittojen (Suomen Kanttori-urkuriliitto ja Suomen kirkon pappisliitto) nykytilanteesta. Molemmissa liitoissa on todettu tasa-arvosuunnittelun tarpeellisuus ja siihen liittyvät haasteet. Liittojen perustettua AKIn yhteistoimintansa ja vaikuttamistoimintansa keskeiseksi välineeksi tasa-arvosuunnitelman laatiminen otettiin osaksi AKI-toimintaa.

Tässä suunnitelmassa on kyse sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Suunnitelman taustalla on tasa-arvoselvitys, joka on tehty jäsenliittojen tarjoaman materiaalin pohjalta. Selvityksessä tuli ilmi seikkoja, jotka ovat yhteisiä molemmille liitoille, joskin myös eroja niiden kesken on.

Tasa-arvoselvitys on sisällytetty tämän suunnitelman ao. kohtaan sisennettynä tekstinä, joka on lisäksi merkitty pystyviivalla.

AKIn ja sen jäsenjärjestöjen tasa-arvosuunnitelma käsittää seuraavat osiot:

1. Tausta ja lähtökohdat
2. Järjestökuva tasa-arvoisemmaksi
3. Naisten oma toiminta ja järjestötyö
4. Tasa-arvon edistäminen edunvalvonnan osaksi
5. Kirkon tasa-arvotyön edistäminen ja siihen vaikuttaminen
6. Ammattialat tasapainoaloiksi
7. Tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

## 2. JÄRJESTÖKUVA TASA-ARVOISEMMAKSI

AKI-järjestöjen nykyinen ikä- ja sukupuolirakenne käy ilmi seuraavista taulukoista (toukokuu 2005):

### Pappisliiton jäsenistö

s-vuosi	naisia	%	miehiä	%	yht.
1981 -	1	100	-	-	1
76 - 80	64	65	34	35	98
71 - 75	109	58	79	42	188
66 - 70	114	47	130	53	244
61 - 65	158	45	193	55	351
56 - 60	168	39	263	61	431
51 - 55	116	27	306	73	422
46 - 50	129	28	331	72	460
- 1945	73	28	191	72	264

Pappisliiton osalta voidaan ikä- ja sukupuolirakenteesta tehdä seuraavia huomioita:

- tällä hetkellä naisten osuus aktiivijäsenkunnasta on 38 %
- jäsenistöstä lähes kolmannes on 1940-luvulla syntyneitä eli lähivuosina eläkkeelle siirtyviä
- eläkkeelle siirtävistä valtaosa on miehiä
- tiedossa on, että valmistuvat papit ovat suurelta osin naisia, joten lähivuosina papiston sukupuolirakenne muuttuu voimakkaasti
- jäsenkunnan painopiste on 1950-luvulla syntyneissä, jotka siirtyvät eläkkeelle seuraavalla vuosikymmenellä
- tässäkin ikäluokassa on selvä enemmistö miehiä
- jos opiskelijoista ja valmistuvista on jatkossakin naisia nykyinen osuus, ammattikunnan naisistuminen jatkuu voimakkaana myös 2010-luvulla

#### Kanttori-urkuriiliiton jäsenistö

s-vuosi	naisia	%	miehiä	%	yht.
1981 -	-	-	-	-	-
76 - 80	25	68	12	32	57
71 - 75	64	70	27	30	91
66 - 70	77	73	29	27	106
61 - 65	91	66	47	34	138
56 - 60	60	60	40	40	100
51 - 55	39	43	51	57	90
46 - 50	32	33	64	67	96
- 1945	20	30	46	70	66

Kanttori-urkuriiliiton osalta voidaan ikä- ja sukupuolirakenteesta tehdä seuraavia huomioita:

- naisten osuus aktiivijäsenkunnasta on tällä hetkellä yli 56 %
- koska eläkkeelle siirtävistä suuri osa on miehiä, naisten osuus ammattikunnasta kasvaa edelleen
- nuoremmista ikäluokista jo nyt valtaosa on naisia
- kanttorikunnassa on suurelta osin tapahtunut se, mikä papistossa tapahtuu kuluvalle ja seuraavalle vuosikymmenellä
- naisten osuuden lisääntyminen näyttää myös jossain vaiheessa pysähtyvän ja tilanne voi vakiintua 70 – 30 % -tilanteeseen

Mikäli AKI-liittojen nykytilannetta ja historiaa tarkastellaan kokonaisuutena, tulaa seuraaviin tuloksiin:

Jäsenkunnan yhteenlaskettu enemmistö on edelleen miehiä, suhteessa 60 – 40 %. Tämän lisäksi kummankin jäsenjärjestön historiassa on lähdetty liikkeelle kokonaan miehisestä tilanteesta, johon naisten osuuden jatkuva kasvu on vain hitaasti tuonut muutosta ja uudenlaisia piirteitä. Liittojen maskuliinisuutta on lisännyt ja ylläpitänyt se, että molempien ammattikuntien imago ja identiteetti on suurimman osan historiaa ollut kokonaan miehisten arvojen ja työtapojen säilyttämää. Aivan erityisesti ja lähemmäksi nykyaikaa tämä on koskenut papistoa ja Pappisliittoa. Tällaisen "miehisen" kuvan syntyminen on vaikuttanut myös se, että menneinä vuosikymmeninä miehille oli mahdollista omistautua työlle, koska puoliso kantoi kokonaan vastuun perheen elämästä ja arjesta.

Järjestön kuva muodostunee ainakin jossain määrin jäsenkunnan näköiseksi. Siksi ei ole ihme, että Kanttori-urkuriliitto ja Pappisliitto perinteisesti miesvaltaisina ammattikuntina ovat olleet kuvaltaankin maskuliinisia. Järjestökuvasta on siinänsä helppo ottaa esille ja tutkimuksellisestikin todeta joitakin tiettyjä piirteitä; niitä on kuitenkin vaikea tai mahdoton sijoittaa maskuliinisuus – feminiinisyys – akselille.

Järjestökuva muodostuu jäsenistön vaikutelmien lisäksi myös sen tosiasiallisista rakenteista, esim. siitä, miten jäsenkunnan sukupuolirakenteen muuttuminen heijastuu henkilöstön ja luottamuselinten kokoonpanoon. Tältä kannalta AKIn piirissä on kiinnitettävä huomiota toimiston rekrytointitilanteisiin ja erilaisten toimielinten valintaan.

Kuten edellä on todettu, molemmissa järjestöissä naisjäsenten määrä on voimakkaassa kasvussa. Siitä syystä on selvittävää naisten osuus liittojen päättävissä elimissä ja organisaation muissa rakenteissa. Seuraavassa on erilaiset kokoonpanot suhteutettu siihen, mikä on miesten ja naisten osuus kummankin liiton ns. aktiivijäsenistössä (= työelämässä mukana olevat/”työikäiset”). Mahdolliset johtopäätökset sisältyvät toimenpideoosioon.

Suomen Kanttori-urkuriliitto (K):

Aktiivijäseniä yhteensä 724, miehiä 43,6 %, naisia 56,4 %

Suomen kirkon pappisliitto (P):

Aktiivijäseniä yhteensä 2458, miehiä 62,1 %, naisia 37,9 %

AKI:

Aktiivijäseniä liitoissa yhteensä 3182, miehiä 57,9 %, naisia 42,1 %.

Puheenjohtajisto:

K: nainen puheenjohtajana 1998 – 2005, sitä ennen aina mies, 2006 - mies; varapuheenjohtajana ollut kerran nainen.

P: puheenjohtajana ollut aina mies ja edelleen; neljä eri naista varapuheenjohtajina, vuosina 1990 –1991, 1996-1997, 2003 ja 2004-.

AKI: puheenjohtajana 2005 mies, varapuheenjohtajana 2005 nainen, 2006 mies.

Valtuusto:

K: Vuosien 2006 - 2009 valtuustossa on yhdeksän miestä ja kolme naista (25 %). Ehdokkaita oli 50, joista naisia 14 eli 28 %.

P: Vuosien 2006 - 2009 valtuustossa on 19 miestä ja yhdeksän naista (32 %). Ehdokkaita oli 123, joista naisia 36 eli 41%.

AKI: V:ien 2006 - 2009 valtuustossa 28 miestä ja 12 naista (30 %). Ehdokkaita oli 173, joista naisia 50 eli 29 %.

### Hallitus:

- K: viisi jäsentä; heistä naisia kaksi (40 %)
- P: Kymmenen jäsentä; heistä naisia neljä (40 %).
- AKI: Kymmenen jäsentä; heistä naisia kolme (30 %).

### Toimikunnat ja työryhmät:

Kummassakin liitossa ja AKI:ssa on lukuisia pysyviä ja tiettyä projektia toteuttavia ryhmiä. Näiden jäseniä valittaessa on otettu huomioon asiantuntemuksen rinnalla sukupuolijakauma ja alueellinen edustavuus.

### Alaosastojen puheenjohtajat:

- K: 20 alaosastoa, nainen puheenjohtajana viidessä (25 %).
- P: 48 alaosastoa, nainen puheenjohtajana 13:ssa (27 %).

### Henkilöstö:

- K: toiminnanjohtajina on ollut naisia ja miehiä, toimistotyössä naisia.
- P: toiminnanjohtajana on ollut aina mies, vuodesta 2004 alkaen apulaistoiminnanjohtajana nainen (sitä ennen aina mies), toimistotyössä naisia.
- AKI: toiminnanjohtajana mies, apulaistoiminnanjohtajina kaksi naista, toimistotyössä ja opiskelijatyössä viisi naista.

Edellä oleva selvitys osoittaa, että

1. AKIn kuva muodostuu historiallisista ja varsinkin Pappisliittoon liittyvistä syistä miehiseksi ja
2. kummankin liiton ja sitä myöten AKIn rakenteet vastaavat suhteellisen hyvin jäsenkunnan sukupuolirakennetta; AKIn hallitus muodostaa tästä poikkeuksen.

### **Johtopäätös ja tavoite:**

**AKI muuttaa järjestökuvaansa tasa-arvoisempaan suuntaan.**

### Toimenpiteet:

Järjestökuvaa koskevat toimenpiteet voidaan jakaa edellä olevan hahmotuksen mukaan kahtia.

Yleisen imagon muuttaminen tuskin onnistuu millään erityisillä toimenpiteillä. Toisaalta naisten osuuden kasvu muuttaa imagoa "itsestään". Lisäksi viestinnän ja edustamisen kautta kuvaan voidaan aktiivisesti vaikuttaa ja sitä jopa muuttaa.

Toimielimiä, henkilöstöä ja vastaavia valittaessa tasa-arvonäkökohta otetaan korostetusti huomioon siellä, missä se on mahdollista ja tasa-arvolaista nousevaa. Jos asiaa tarkastellaan nykytilanteesta käsin, toimenpiteitä tarvitaan lähinnä AKIn hallituksen ja henkilöstön kohdalla.

Järjestön kuva muodostuu ennen muuta sen toiminnasta, esim. edunvalvonnasta ja sen tuloksista. Tältä osin toimenpiteet sisältyvät seuraaviin osioihin.

Hallinto- ja valmisteluelinten suunnitelmiin, päätöksiin ja raportteihin lisätään erillinen sukupuolivaikutusten arviointi silloin, kun se on mielekästä ja tarpeellista.

Kaikessa toiminnassa otetaan huomioon se, että ratkaisut ja linjaukset vaikuttavat myös järjestökuvaan.

### 3. NAISTEN TOIMINTA JA JÄRJESTÖTYÖ

Naisten toteuttamaa ja naisille tarkoitettua erityistoimintaa ei ole milloinkaan ollut Suomen Kanttori-urkuriliitossa eikä AKI:ssa. Sen sijaan teologien keskuudessa on v:sta 1934 toiminut Lehtorien Yhdistys/Naisteologit r.y., joka on ollut paitsi itsenäinen yhdistys myös Pappisliiton alaosasto v:sta 1983 lähtien. Nytemmin yhdistys ottaa myös miehiä jäsenikseen.

Erillisen yhdistyksen perustaminen ja sen toiminnan selostaminen ei sinänsä kuulu tähän. Naisten oma toiminta johtuu siitä, että heidän pääsynsä pappisvirkaan oli pitkään estetty. Kun Pappisliitto otti Lehtorien yhdistyksen alaosastokseen ja muutenkin faktisesti toimi pappisviran avaamiseksi naisille, se muutti järjestön kuvaa tasa-arvoisempaan suuntaan. Myöhemminkin Pappisliitto on taloudellisesti ja muilla tavoin tukenut naisten omaa toimintaa huomattavasti enemmän kuin muita alaosastojaan.

Naisten oma toiminta on laajaa ja pätevää, mutta nykytilanteessa tulee kysyä, missä määrin ja kuinka kauan tällaista toimintaa tarvitaan. Samalla kun on kyse naisten keskinäisestä kollegiaalisuudesta, on vaarana ammattikunnan sukupuolittuminen ja nais- ja miespappien tarpeeton erottelu.

## Johtopäätös ja tavoite

Papiston sukupuolirakenteen voimakas ja nopea muuttuminen kohti tasa-painoalaa tekee naisten erillisen toiminnan Pappisliitossa ennen pitkää tarpeelliseksi. Asiaan on syytä kiinnittää huomiota naisten omassa toiminnassa.

### Toimenpiteet:

Toistaiseksi asiassa ei tarvittane aktiivisia toimenpiteitä, koska pappisvirkaan liittyvistä sukupuolikysymyksistä kirkossa joka tapauksessa keskustellaan ja naiset tarvitsevat tämän takia erityistukea työssään ja pappisidentiteetissään.

AKI/Pappisliiton kautta pyytää Naisteologiain yhdistystä omassa keskuudessaan käsittelemään kysymystä naisten erillistoiminnasta, sen tulevaisuuden näkymistä ja tarpeellisuudesta.

Lisäksi AKI voi käydä laajemminkin keskustelua naisten asemasta kirkossa.

## 4. TASA-ARVON EDISTÄMINEN EDUNVALVONNAN OSAKSI

Edunvalvonnalla ymmärretään tässä seuraavia osa-alueita:

1. palkkaus
2. vapaa-aika, työaika, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen; erityiskysymyksenä leirityö
3. pätkätyöt
4. urakehitys ja sen edistäminen

### 1. Palkkaus

Kirkossa on tähän asti ollut voimassa järjestelmä, jossa palkkaus on määräytynyt hoidettavan viran mukaan ja palkkaluokkana. Henkilökohtainen palkanosa on käsittänyt yksinomaan kokemuslisän, jonka ansaintalaskenta on sisältänyt vähäistä harkintavaltaa.

Viime vuosikymmenellä järjestelmää täydennettiin antamalla seurakunnille mahdollisuus palkan määräämiseen hinnoittelun puitteissa viran ollessa avoinna. Suuremmille työnantajayksiköille annettiin lisäksi oikeus paikallisiin palkantarkis-

tuksiin (Kirvestes Liite 10) ja kaikille seurakunnille oikeus vastuulisän maksamiseen tilapäisten lisätehtävien hoidosta (Kirvestes 50 §). – Nämä elementit oli tarkoitettu osaksi tehtäväkohtaista palkkaa, mutta käytännössä suurta osaa paikallisista palkantarkistuksista on perusteltu ao. työntekijän henkilökohtaisella pätevyydellä ja/tai hyvällä suoriutumisella.

Kun palkkaus määräytyy hoidettavan viran mukaan, se ei vaihtele viranhaltijan sukupuolen mukaan. Naisten ja miesten samapalkkaisuus ei kuitenkaan täysin toteudu siitä syystä, että miehet sijoittuvat naisia useammin johtaviin ja paremmin palkattuihin tehtäviin.

Kirkossa ollaan siirtymässä uudelleenlaiseen palkkausjärjestelmään, joka poikkeaa vanhasta kahdessa suhteessa:

- palkan pääosa ei määräydy viran/nimikkeen, vaan erikseen selvitetyn työn vaativuuden mukaan
- henkilökohtainen palkanosa sisältää muun ohella selkeästi esimiehen tekemän suoriutumisarvion ja hyvän suoriutumisen palkkauksellisen kannustamisen

Vaikka palkkausjärjestelmien uudistamisen yhtenä ponttimena on eri sektoreilla ollut palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen, ainakin kirkon sopimusalueella uusi järjestelmä sisältää myös eriarvoistumisen mahdollisuuden.

Töiden vaativuusselvitys on tehty jossain määrin muunnellulla Palkkavaaka-järjestelmällä, joten siihen ei sisällyne eriarvoisuutta sukupuolten kesken. Sen sijaan suoriutumisen arviointi osana henkilökohtaista palkanosaa on kirkossa kokonaan uudellinen elementti ja lisää johtamisen ja esimiestyön haasteita. Ilmeisesti tähän sisältyy uuden järjestelmän tietty riski tasa-arvon kannalta.

## Johtopäätös ja tavoite

**UPJ:n toteuttamisessa AKI huolehtii siitä, että järjestelmä on sukupuolineutraali. Tämä koskee erityisesti henkilökohtaista palkanosaa siltä osin kuin se perustuu työsuorituksen arviointiin.**

### Toimenpiteet palkkauskysymyksissä

Palkkauksellisen tasa-arvon edistämässä ja/tai epätasa-arvoistumisen ehkäisyssä

- vaikutetaan neuvotteluissa niin, että henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen tapahtuu pääosin täysin objektiivisilla perusteilla, esim. pätevyys, koulutus, kokemuksen määrä ja laatu jne.



- edistetään sitä, että hyvän suoriutumisen palkitsemisessa käytetään mahdollisimman oikeudenmukaisia ja sukupuolineutraaleja perusteita
- tuetaan kirkkoherroja erikseen suunniteltavalla tavalla henkilökohtaisen palkanosan asettamisessa ja palkkaukseen liittyvässä esimiestyössä

## 2. Työ- ja vapaa-aika sekä työ- ja perhe-elämän yhdistäminen

Papin ja kanttorin työtä on vanhastaan tehty ilman työaikaa tai työhön käytetyn ajan seurantaa. Työssä on vallinnut myös yksin tekemisen ja yksilöllisten työtapojen perinne. Vasta 1970-luvulta lähtien on vuosilomien ohelle tullut muuta, sopimuksin säänneltyä vapaa-aikaa.

Tällä erää papeilla ja kanttoreilla on kaksi vapaapäivää viikossa ja yleensä yksi vapaa viikonloppu kuukaudessa. Päivittäistä työaikaa ei ole säädelty, työajan sijoittumista iltoihin ja viikonloppuihin ei ole hyvitetty ja juhlapyhille sattuvaa erityistä työpainetta ei mitenkään yleensä korvattu. Toisaalta työssä on työajattomuudesta ja perinteestä johtuen suuri vapaus ja itsenäisyys, joka helpottaa myös yksityisasioiden hoitamista.

Eryteisesti ilta- ja viikonlopputyö sekä juhlapyhien sesonki on koettu hankalaksi työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Pappisliiton piirissä asiasta on aiemmin laadittu mietintö ”Kirkko – perheystävällinen työpaikka”, jossa käsitellään aihepiiriin liittyviä kysymyksiä ja ongelmia. Tulevaisuudessa tähän kysymysryhmään kiinnitetään enenevästi huomiota naisten määrän lisääntyessä ja koska naiset tuntuvat ottavan edelleen suuremman vastuun kotityöstä ja lastenhoidosta.

Työn laaja-alaisuus ja rajattomuus sekä työnkuvien selkiintymättömyys ja epäselvät työnjaot lisäävät rasitusta ja vaikeuttavat työ- ja yksityiselämän yhdistämistä.

Seurakunnan hengellisessä työssä leiritoiminta on oma kokonaisuutensa ja erityisalueensa. Leirityö on viime vuosikymmeninä koko ajan lisääntynyt ja tuonut myös uusia työntekijäryhmiä leirityön piiriin. Eryteisesti rippikoulutyössä leiriosoiden merkitys on keskeinen. Samalla kun rippikoululeirit ovat yksi kirkon arvostetuimmista työmuodoista, ne ovat papistolle (ja lisääntyvästi kanttoreille) myös rasite. Kun ne merkitsevät pitkää poissaoloa kotoa ja yöpymistä työpaikalla, niistä aiheutuu aivan erityistä ongelmaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Usein tämä vaikeus koskettaa korostuneesti pienten lasten äitejä.

## Johtopäätös ja tavoite

**AKI kiinnittää edunvalvonnassa erityistä huomiota siihen, miten ratkaisut vaikuttavat työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen.**

## Toimenpiteet työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä

Kun työ- ja perhe-elämän yhdistämistä tarkastellaan tasa-arvokysymyksenä, on tärkeässä asemassa perhevapaiden jakautuminen sukupuolten kesken. Kirkollisissakin ammattikunnissa naiset käyttävät vapaita huomattavasti miehiä enemmän. Siksi liittojen informaatiossa kannustetaan vapaiden tasa-arvoiseen käyttämiseen luomalla positiivista kuvaa ja esittelemällä myönteisiä esimerkkejä (Crux).

Keskusjärjestön puitteissa ollaan mukana vaikuttamassa mahdolliseen lainsäädäntöön, jolla jaetaan tasaisemmin perhevapaista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia.

Selvitetään mahdollisuudet siirtyä työaikaseurannan piiriin.

Ajetaan neuvotteluissa sitä, että juhlapyhien työajat kompensoidaan.

Toimenpiteet leirityöhön liittyvissä asioissa

AKIlla ja SVTL:lla on yhteinen leirityön neuvottelukunta, joka toimii ainakin nykyisen sopimuskauden ajan. Se vaikuttaa leirityöhön 1. asettamalla leirityötä koskevia materiaalisia neuvottelutavoitteita ja 2. vaikuttamalla seurakuntien leirityötä koskeviin käytäntöihin ja resurssien suuntaamiseen.

Tarkoituksena on vaikuttaa pitkällä aikavälillä työjärjestelyihin ja työnjakoon sekä työntekijöiden asenteisiin ja työyhteisöjen toimivuuteen siten, että leirityössäkin on mahdollisuus ottaa huomioon perheen ja muun yksityiselämän oikeutetut vaatimukset.

### **3. Pätkätyöt**

Pätkätöiden lisääntyminen johtuu monista syistä. Työntekijöiden sukupuolirakenteen muuttuminen on tuonut mukanaan erilaiset perhevapaat ja niiden sijaisudet. Seurakuntien heikentyvä talous on johtanut määräaikaisten virkojen perustamiseen. Yhteiskunnan toimenpiteet työttömyyden hoidossa on lisännyt sijaisen tarvetta (vuorotteluvapaa). Työn kuormittavuus ja raskaus on lisännyt pitkäkestoisia sairauslomia.

Liitot ovat kiinnittäneet asiaan jo paljonkin huomiota. Asiaa pohdittiin useita vuosia sitten akavalaisten kirkon liittojen kesken, sittemmin asian tiimoilta on järjestetty kaksi seminaaria Pappisliiton ja AKIn aloitteesta.

Tasa-arvokysymyksen kannalta oleellinen kysymys on se, lankeaako pätkätyökierre enemmän naisten kuin miesten osalle. On viitteitä siihen suuntaan, että näin saattaisi olla, joskin tarkat tutkimukset asiasta puuttuvat. Jos pätkätyö on leimallisesti naisten ongelma tai naisiin erityisesti kohdistuva, ollaan tekemisissä todellisen tasa-arvo-ongelman kanssa. AKAVAn selvityksen mukaan pätkätyöt ovat nimenomaan nuorten naisten ongelma.

## Johtopäätös ja tavoite:

### AKI toimii pätkätyön vähentämiseksi

#### Toimenpiteet pätkätyökysymyksessä

Jäsenkyselyissä ja palkkaselvityksissä seurataan pätkätyöiden määrän kehittymistä ja jakautumista sukupuolten kesken.

Jaetaan tietoa seurakunnille ja jäsenille perusteettomien pätkätyöiden vähentämiseksi.

Edistetään sitä, että varsinkin suuriin yksikköihin tai rovastikunnallisessa yhteistyössä perustetaisiin ns. pysyvien sijaisten virkoja.

Pyritään neuvotteluissa parantamaan pätkätyössä olevien palkka- ja lomaetuja, jolloin työnantaja ei hyödy työsuhteen määräaikaaisuudesta.

#### 4. Urakehityksen edistäminen

Kirkollisista viroista vain teologeilla/papeilla on selkeä virkaporrastus ja mahdollisuus urakehitykseen. Tasa-arvosuunnitelmaa varten voidaan selvittää "ylempien" ja paremmin palkattujen tehtävien jakauma naisten ja miesten kesken.

Kanttoreilla virkojen porrastus koulutustason ja tehtävien mukaan ei ole tarkoitettu uralla etenemisen välineeksi siinä mielessä, että työntekijä etenisi portaalta toiselle. Toisaalta eri virkaryhmissä on selkeä koulutuksellinen tasoero, jonka ajatellaan vaikuttavan myös työtehtävien laajuuteen ja vaativuuteen. Siksi on paikallaan selvittää, miten "A-virat" jakautuvat sukupuolten kesken.

#### Virkojen jakautuminen sukupuolten kesken (tammikuu 2006)

Piispa (10): kaikki miehiä

Teologikirkkoneuvos (2/3): kaikki miehiä

Tuomiorovasti (9): yksi nainen, kahdeksan miestä

Kirkkoherra (534 täytettyä virkaa): naisia 34 (6.3 %)

Johtavat sihteerit kirkkohallituksessa: naisia 29 %.

Hiippakuntadekaanit (9): yksi nainen, kahdeksan miestä

A-kanttorit: 96 täytettyä virkaa, naisia 34 (35.4 %).

Naisten osuus johtavista viroista on selvästi jäljessä heidän kokonaisuudessaan eikä ole lisääntynyt sukupuolirakenteen muuttumisen kanssa samassa tahdissa. Kirkkoherran viroissakin naiset ovat sijoittuneet etupäässä pieniin seurakuntiin.

Kirkkoherran ja piispan vaaleissa (suora ja välillinen vaali) tasa-arvonäkökohtia ei voida ottaa huomioon, joskin viran täyttämismenettelyä voidaan muuttaa. Sama lienee tilanne kirkolliskokouksen suorittamassa kirkkoneuvoksen vaalissa. Muissa johtavissa viroissa tasa-arvonäkökohta voidaan ja tulee ottaa huomioon. Vaaleilla täytettävissä viroissa tasa-arvonäkökohdat voidaan ottaa huomioon hakemisessa, ehdokasasettelussa ja valitsijoiden valinnassa.

Kappalaisen ja kanttorin virat täytetään seurakunnan luottamuselimessä. Nämä päätökset kuuluvat tasa-arvoharkinnan piiriin. Asiaa ei ole tarkemmin selvitetty, mutta silloin tällöin liittoon tulee tietoja, että valinnassa on suosittu miestä. Tasa-arvokanteita on kuitenkin nostettu varsin vähän.

## Johtopäätös ja tavoite

### AKI/perusliitot tukevat ja kannustavat naisten uralla etenemistä.

#### Toimenpiteet naisten urakehityksen edistämiseksi

AKIn vaikuttamistoiminnassa kiinnitetään huomiota lähinnä seurakuntatason ratkaisuihin. Jäsenille (etenkin kirkkoherroille) suunnattu informaatio auttaa heitä ottamaan huomioon tasa-arvonäkökohdat ja sitoutumaan niihin.

Liiton toimisto tukee tarvittaessa jäseniä tasa-arvo- ja muiden valitusten tekemisessä silloin, kun virkaan valitseminen ei ole tapahtunut tasa-arvolain mukaisesti.

AKI/perusliitot ovat mukana toiminnassa, jonka tavoitteena on sen edistäminen, että naiset pääsevät nykyistä enemmän/nopeammin kirkon erilaisille johtopaikoille. Keinona on mm. naisjohtajuuden tukeminen ja siihen liittyvä informaatio ja johtamiskoulutus.

## 5. KIRKON TASA-ARVOTYÖN EDISTÄMINEN JA SIIHEN VAIKUTTAMINEN

Päätöksiin ja paikallisiin ratkaisuihin vaikuttaminen on ammattijärjestön keskeinen tehtävä. Kirkollisista ammattijärjestöistä AKIlla lienee parhaat mahdollisuudet vaikuttaa oman alansa päätöksentekoon eri tasoilla. Vaikuttamistoimintaa ja sen kehittämistä on syytä tarkastella myös tasa-arvon edistämisen näkökulmasta.

### **Tasa-arvosuunnitelma**

Tasa-arvolain mukaan seurakuntien ja -yhtymien, joissa on yli 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Tämä tarkoittaa, että suunnitelma on tehtävä n. 90 seurakuntayksikössä. Lisäksi suunnitelma tulee laadittavaksi suurimmissa kirkollisissa järjestöissä. KiT on antanut ohjeet suunnitelman laatimisesta.

AKI voi vaikuttaa siihen, että suunnitelma laaditaan laajemmaltikin, esim. kaikissa yksiköissä, joissa on yli 20 työntekijää, jolloin suunnitelman laatijoiden määrä nousee n. 50:llä. AKI voi myös aktiivisesti seurata suunnitelmien laatimista ja niiden sisältöä.

### **Johtopäätös ja tavoite**

**AKI tukee seurakuntien tasa-arvosuunnittelua ja edistää sitä.**

#### Toimenpiteet

Edistääkseen tasa-arvotyötä ja tasa-arvon toteutumista AKI

- julkaisee kannanoton, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma laaditaan myös niissä seurakunnissa/työyhteisöissä, joissa on 20 - 30 työntekijää.
- tukee kirkkoherroja tasa-arvotyön edistämässä

## 6. AMMATTIALAT TASAPAINOALOIKSI

Ammattikuntien tulevaisuuden kannalta on merkittävää, millainen on niiden sukupuolijakautuma. Asia vaikuttaa liittojen imagoon ja identiteettiin ja mahdollisesti myös edunvalvontaan. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että viime vuosikymmenten kehitys sukupuolirakenteen muuttamisessa on ollut voimavara. Tasapainoalaksi muuttuminen ja tilanteen säilyminen siinä on hyödyllinen ja merkittävä asia ammattikuntien ja järjestöjen menestyksessä.

Edellä on tullut ilmi, että molempien AKI-ammattikuntien lähtökohta on ollut kokonaan miehin. Kanttorikunta on sittemmin muuttunut tasapainoalaksi ja kehitys näyttää kulkevan siihen suuntaan, että naisten osuus vielä kasvaa, mutta rakennemuutoksen tahti on oleellisesti hidastunut.

Papiston osalta muutos kohti naisenemmistöä tapahtuu erittäin nopeasti n. v:een 2015 mennessä.

AKAVAn jaottelussa molemmat AKI-liitot on jo nyt sijoitettu tasapainoalojen joukkoon (n. 60 – 40).

## Johtopäätös ja tavoite

**AKI edistää sellaista kehitystä, että papin ja kanttorin ammattikunnat pysyivät tasapainoaloina eli että toisen sukupuolen osuus ei olisi yli 60 %.**

### Toimenpiteet

Jotta papeiksi ja kanttoreiksi jatkuvasti hakeutuisi sekä miehiä että naisia, työolojen on oltava kilpailukykyiset.

AKI katsoo, että tekemällä työtä palkkauksen parantamisessa, työaika- ja vapaa-aikajärjestelmien kehittämisessä ja työyhteisöjen toimivuudessa se omalta osaltaan edesauttaa tasapainon säilyttämistä kummassakin ammattikunnassa.

## **7. AKIN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA**

Tasa-arvosuunnitelman tultua hyväksytyksi vastuu sen toteuttamisesta ja seurannasta on AKIn hallituksella.

Tasa-arvosuunnittelu on tarkoitus ottaa osaksi vuosittaista toimintasuunnitelmaa. Samoin hyväksytty suunnitelma on osa pitempiaikaisessa strategia-/visiosuunnittelussa.